



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2018

J. SCHMALZ GMBH



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Mitarbeiterwohlbefinden	5
Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	6
5. Weitere Aktivitäten	9
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	9
Umweltbelange	9
Ökonomischer Mehrwert	10
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	10
Regionaler Mehrwert	11
6. Unser WIN!-Projekt	12
7. Kontaktinformationen	16
Ansprechpartner	16
Impressum	16

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Schmalz ist Marktführer in der Automatisierung mit Vakuum sowie für ergonomische Handhabungssysteme. Die Produkte des international aufgestellten Unternehmens kommen in Anwendungen der Logistik genauso zum Einsatz wie in der Automobilindustrie, der Elektronikbranche oder der Möbelproduktion. Zum breiten Spektrum im Geschäftsfeld Vakuum-Automation zählen einzelne Komponenten wie Sauggreifer oder Vakuum-Erzeuger, komplette Greifsysteme und Spannlösungen zum Festhalten von Werkstücken, beispielsweise auf CNC-Bearbeitungszentren. Im Geschäftsfeld Handhabung bietet Schmalz mit Vakuumhebern und Kransystemen innovative Handhabungslösungen für Industrie und Handwerk. Mit dem Geschäftsfeld Energiespeicher baut das Unternehmen ein weiteres Standbein im Bereich der stationären Energiespeicher auf.

Die Kombination aus umfassender Beratung, hoher Innovationsorientierung und erstklassiger Qualität sichert Kunden einen nachhaltigen Mehrwert. Intelligente Lösungen von Schmalz machen Produktions- und Logistikprozesse flexibler und effizienter – und gleichzeitig fit für die voranschreitende Digitalisierung.

Schmalz ist mit eigenen Standorten und Handelspartnern in mehr als 80 Ländern auf allen wichtigen Märkten vertreten. Das Familienunternehmen beschäftigt am deutschen Hauptsitz (Glatten, Schwarzwald) sowie in 18 weiteren Gesellschaften weltweit rund 1.500 Mitarbeitende.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 20.05.2014

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt:

Im Rahmen des WIN-Projektes wurden für die Kleinkindbetreuung „Schmalz Kinderwelt“ von den DH-Studierenden des Unternehmens eine Sitzgarnitur für den Garten, ein beweglicher Bilderrahmen für „Lava-Bilder“, ein Sonnensegel für den Sandkasten sowie eine Naturmurmelnbahn eigenständig projektiert und hergestellt.

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 700 Arbeitsstunden und 2.000 € Budget

Projektpate: Nico Springwald

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- **Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden**
Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.
- **Leitsatz 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze**
Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

- **Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter**
Die Übernahme sozialer Verantwortung ist ein zentrales Element der Nachhaltigkeitsstrategie von Schmalz. Neben der lokalen Öffentlichkeit profitieren vor allem die eigenen Mitarbeitenden vom sozialen Engagement des Unternehmens.

In unserer Firmenphilosophie sind qualifizierte und begeisterte Mitarbeiter die entscheidende Voraussetzung für gute Kundenbeziehungen und neue Produktideen. Wir investieren sehr gezielt in die Förderung und Ausbildung der Beschäftigten. Flexible, familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie die Beteiligung der Belegschaft an wichtigen Entscheidungen und dem Firmengewinn sind weitere wesentliche Bestandteile unserer Kultur.

Schmalz unterstützt die Mitarbeitenden ganzheitlich: Mit dem Programm „LIFE+“ profitieren diese von einem umfassenden Portfolio an Leistungen. Dazu zählen beispielsweise eine Gewinnbeteiligung am Unternehmenserfolg, Gesundheitsprämien, zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen, eine firmeneigene Kleinkinderbetreuung oder auch ein flexibles Arbeitszeitmodell.

- **Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.**

Schmalz ist ein familiengeführtes Unternehmen. Nachhaltigkeit und Fairness waren über alle Generationen hinweg zentrale Werte der Eigentümerfamilie und bilden bis heute die Grundlage unserer langfristigen und partnerschaftlichen Beziehungen zu Kunden und Lieferanten. Trotz klarer ökonomischer Vorgaben und Wachstumsbestrebungen, hat sich das unternehmerische Handeln der Eigentümerfamilie immer an langfristigen Zielen orientiert. Die Wahrung unserer finanziellen Eigenständigkeit und der Fortbestand des Familienbetriebs haben für die Geschäftsführung höchste Priorität. Um die Firmengeschichte erfolgreich fortzuschreiben, ist es für uns selbstverständlich, dass wir uns stetig weiterentwickeln. In den wichtigsten internationalen Wachstumsmärkten ist Schmalz mit eigenen Gesellschaften bestens aufgestellt. Für die Zukunft streben wir nach neuen, innovativen Anwendungsbereichen und freuen uns auf weitere, nachhaltige Geschäftsbeziehungen weltweit.

Bei Schmalz geht der wirtschaftliche Erfolg Hand in Hand mit ökologischem und sozialem Engagement. Unsere nachhaltige, werteorientierte Betriebsführung wird auch in den ressourcenschonenden Produktionsprozessen und der Energiebilanz der Firma ersichtlich.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Schmalz ist ein kontinuierlich wachsendes Unternehmen mit weltweit rund 1.500 Mitarbeitenden – sie sind das Rückgrat unseres Erfolgs. Das Unternehmen ist deshalb stets bestrebt, neben hervorragenden Arbeitsbedingungen auch die physische und seelische Gesundheit der Mitarbeitenden durch eine Vielzahl von Maßnahmen und Programmen zu unterstützen und zu fördern. Im Rahmen des Programms „LIFE+“ werden alle Maßnahmen zur Steigerung des Mitarbeiterwohlbefindens gebündelt – das Programm wird dabei kontinuierlich ausgebaut.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- 2018: Einführung eines Mitfahrerbusses für Mitarbeitende
- 2018: Einführung von Ticket Plus® - der Mitarbeiter-Gutscheinkarte

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Mitfahrerbus

Seit Oktober sind in Zusammenarbeit mit der Firma RegioMobil zwei 9-Sitzer-Busse mit Car-Sharing-Technologie auf dem Arbeitsweg von Freudenstadt nach Glatten im Einsatz. Schmalz übernimmt die kompletten Kosten für den Mitfahrerbus. Nach Feierabend und am Wochenende dürfen die Busse auch privat genutzt werden. Alle Mitarbeitenden und die Bürger der Region können davon Gebrauch machen.

Die Abwicklung der Privatnutzung erfolgt direkt über die Firma RegioMobil. Dort können die Busse reserviert werden. Im Preis der Fahrzeugmiete sind die Spritkosten bereits beinhaltet. Die Mitarbeitenden dürfen die Busse auch für gemeinsame Team-Ausflüge nutzen, hierfür übernimmt die Firma vollumfänglich alle Kosten. Im Rahmen der sozialen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft ist Schmalz Sponsor der Fußball-Spielgemeinschaft Dornstetten-Glatten (D- bis A-Jugend). Den Spielern stellt Schmalz die Busse fünf Mal pro Jahr kostenlos zur Verfügung.

Mitarbeiter-Gutscheinkarte

Im August wurde die Gutscheinkarte Ticket Plus® an alle Mitarbeitenden ausgegeben.

Die Ticket Plus®-Karte ist eine persönliche Gutscheinkarte, die von Schmalz mit Guthaben in Form von Geld aufgeladen wird. Dieses Guthaben können die Mitarbeitenden bei unterschiedlichsten Akzeptanzpartnern direkt vor Ort oder online einlösen, aber auch an die „Aktion Deutschland Hilft“ spenden.

Für die Schmalz Mitarbeitenden liegt der Vorteil der Karte darin, dass die Einzahlungen durch das Unternehmen als Guthaben angespart werden kann und nicht innerhalb des Auszahlungsmonats eingelöst werden muss. Darüber hinaus sind die Mitarbeitenden nicht an eine bestimmte Form der Einlösung gebunden (zum Beispiel Tankgutschein), sondern können aus einer großen Bandbreite von Möglichkeiten aussuchen, wie sie ihr Guthaben einlösen. Über die Webseite von Ticket Plus® oder über eine App ist es den Mitarbeitenden jederzeit möglich, die Höhe des aktuellen Guthabens

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

einzusehen, online oder bei vielen Akzeptanzpartnern vor Ort beim bargeldlosen Einkauf einzulösen.

INDIKATOREN

Nutzung / Inanspruchnahme des Mitfahrerbusses

- Im Jahr der Anschaffung 2018 wurden 3.000 Kilometer gefahren
- Im Jahr der Anschaffung 2018 wurden mit den Mitfahrerbusse durch eine geringere Anzahl an Fahrten zur Firma insgesamt 2,45 t CO₂-eingespart

Nutzung/Inanspruchnahme der Gutscheinkarte

- Bisläng 862 Karten ausgegeben
- 3012 Aufladungen seit Einführung der Karte
- Alle neuen Mitarbeitenden bekommen vom Unternehmen ein Startguthaben von 20,00 €

AUSBLICK

Schmalz hält am Schwerpunktthema „Mitarbeiterwohlbefinden“ fest. Soziales Engagement für die Mitarbeitenden in Form von hervorragenden Arbeitsbedingungen und außergewöhnlichen Arbeitgeberleistungen ist genauso Teil der Unternehmensstrategie wie das Erreichen ökonomischer Ziele und der umweltbewusste Einsatz von Ressourcen. Für das folgende Berichtsjahr sind weitere Maßnahmen in Vorbereitung:

- Es ist eine Erweiterung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Mitarbeitende angedacht: Durch die Zusammenarbeit mit dem Tageselternverein sind weitere Betreuungsplätze für Schmalz Mitarbeiterkinder vorgesehen.
- Kontinuierlicher Ausbau des Fahrradleasings für Mitarbeitende, aktuell rund 150 Verträge, die Zahl der Verträge soll weiter steigen.

Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

ZIELSETZUNG

Schmalz ist Marktführer in der Automatisierung mit Vakuum sowie für ergonomische Handhabungssysteme. Als familiengeführtes Unternehmen in dritter Generation steht für Schmalz nicht die kurzfristige Gewinnmaximierung im Zentrum des ökonomischen Handelns, sondern die nachhaltige, generationenübergreifende Sicherung des Unternehmens. Schmalz legt Wert auf finanzielle Eigenständigkeit und eine hohe Eigenkapitalquote, die das Unternehmen unabhängig von Fremdkapital und externen Einflüssen auf Unternehmensentscheidungen machen. So sichert Schmalz den langfristigen Unternehmenserfolg.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Im globalen Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte sowie aus der tiefen Überzeugung heraus, dass die Mitarbeitenden einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren eines Unternehmens darstellen, bietet Schmalz eine Vielzahl von Maßnahmen, um dauerhafte Arbeitsplätze zu schaffen und engagierte, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- 2018: Fertigstellung des neuen Bürogebäudes B3 mit Platz für 160 neue Arbeitsplätze auf 3.500 Quadratmetern
- 2018: Einführung „Mobiles und flexibles Arbeiten“

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

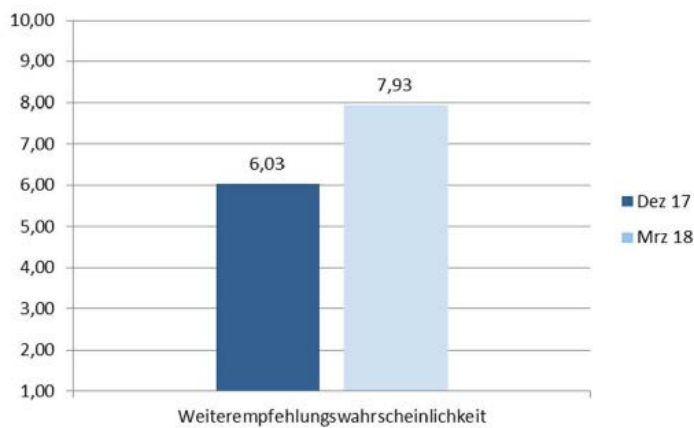
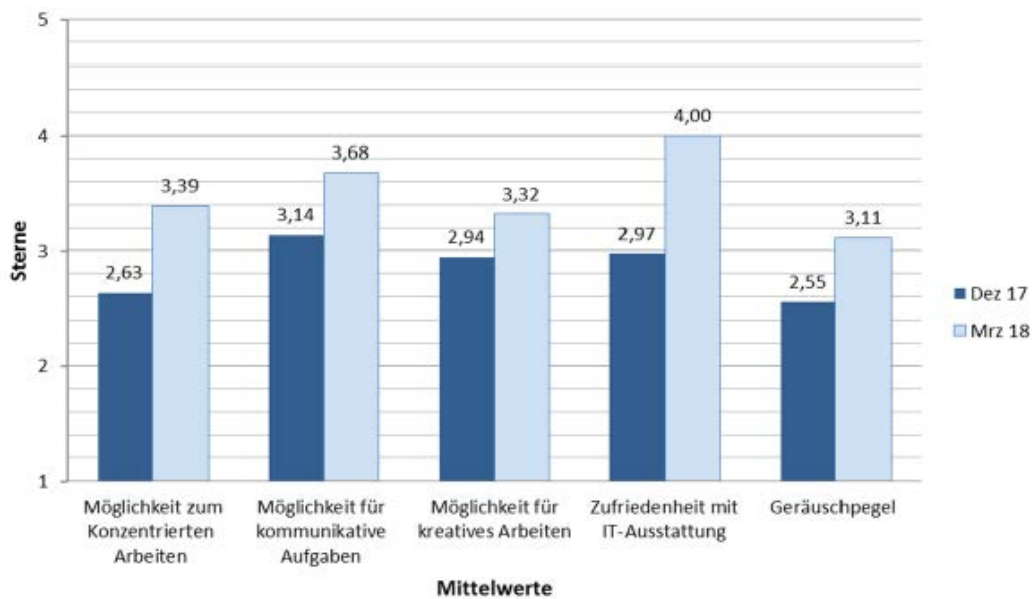
Schmalz ist Treiber beim Thema New Work: 2018 startete das Projekt „Mobiles und flexibles Arbeiten“. Es wurden neue Raumlösungen und eine maßgeschneiderte Infrastruktur für die unterschiedlichen Anforderungen des Arbeitsalltages geschaffen. Die Mitarbeitenden treffen hier auf eine Arbeitsumgebung, in der Kommunikation, Konzentration und Kreativität gleichermaßen Platz finden. Es gibt Thinktanks, Kreativ- und Besprechungsräume sowie Silent Corners. Die Mitarbeitenden entscheiden selbst, ob sie im Sitzen, im Stehen, kommunikativ im Team arbeiten oder eine der vielen Rückzugsmöglichkeiten nutzen wollen. Zentrum jeder Etage ist eine Besprechungszone, um die sich offene Arbeitslandschaften gruppieren. Die offene Bürostruktur und die räumliche Nähe aller dort beschäftigten Teams fördert ein spontanes, vernetztes Zusammenarbeiten. Und für die Pausen an der Sonne gelangt man auf der obersten Etage auf eine 500 Quadratmeter große Dachterrasse.

INDIKATOREN

Nutzung/Inanspruchnahme „Arbeiten außerhalb“

- Im Jahr der Einführung nutzten 176 Mitarbeitende das Angebot, auch außerhalb des Unternehmens zu arbeiten.
- Eine Umfrage unter den Mitarbeitenden ergab positive Zufriedenheitswerte, die im Rahmen einer „Pilotebene“, vor Einführung der flexiblen Arbeitswelten durchgeführt wurde:

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



AUSBLICK

Schmalz hält am Schwerpunkt „Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze“ fest. Für Sommer 2019 ist unter anderem der Einzug in die moderne Schmalz Wertstromfabrik geplant. Dort entsteht Raum für weitere 200 Arbeitsplätze.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte hat höchste Priorität. Der Mitarbeiterbeirat fördert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung – und das bereits seit vielen Jahren.

- Ziel: Erhalt des Status Quo
- Entwicklung weiterer Maßnahmen

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Schmalz pflegt zu sämtlichen Anspruchsgruppen einen offenen, fairen und partnerschaftlichen Kontakt. So wird beispielsweise der Kontakt zu Lieferanten über Foren wie regelmäßig stattfindende Lieferantentage intensiv gepflegt. Auch mit der Gemeinde Glatten arbeitet Schmalz seit Jahren eng und vertrauensvoll zusammen.

- Ziel: Erhalt des Status Quo.
- Ausbau der Zusammenarbeit mit der SGM Stadt Dornstetten-Glatten im Bereich Sponsoring

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ein bewusstes ökologisches Handeln und der schonende Umgang mit endlichen Ressourcen sind fest in der Nachhaltigkeitsstrategie von Schmalz verankert. Getragen werden diese Ziele durch eine Vorreiterrolle in Sachen Energiemanagement, Entwicklung und Produktion von ressourceneffizienten Produkten, engagiertem Umweltschutz im und um das Unternehmen sowie durch eine offene, transparente Kommunikation, die Nachahmer zulässt und andere motiviert mitzumachen.

- Ziel: Ressourceneffizienz bei den Produkten kontinuierlich steigern, sowohl in der Produktentstehung, als auch im Produktbetrieb, als auch nach der Nutzungsphase durch eine bestmögliche Recyclingfähigkeit der Produkte

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Schmalz ist ein Positiv-Energie-Unternehmen: Die Erzeugung von Strom und Wärme aus erneuerbaren Quellen und der Verbrauch im Unternehmen halten sich langfristig betrachtet die Waage.

- Ziel: Anlagen zur erneuerbaren Energieerzeugung kontinuierlich und verbrauchsorientiert ausbauen, z.B. Installation weiterer PV-Anlagen; weitere innovative Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs im Unternehmen ergreifen, insbesondere beim Bau des neuen

WEITERE AKTIVITÄTEN

Bürogebäudes und der Wertstromfabrik, die im Jahr 2017 gestartet wurden und deren Fertigstellung 2018 erfolgte bzw. für das Jahr 2019 terminiert wurden.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Schmalz wächst seit Jahrzehnten sehr dynamisch – und rund um die Welt. Mit 19 Standorten und zahlreichen Handelspartnern ist das Unternehmen in mehr als 80 Ländern präsent. Schmalz beschäftigt aktuell rund 1.500 Mitarbeitende. In Glatten (Deutschland) und an den internationalen Standorten investiert Schmalz kontinuierlich in modern ausgestattete Arbeitsplätze sowie in effiziente Produktions- und Logistikprozesse. Beispiele sind das neue Gebäude in Raleigh (USA), die neue Unternehmenszentrale von Schmalz Japan und die moderne Schmalz Wertstromfabrik am Hauptsitz.

Gut qualifizierte und ausgebildete Mitarbeitende sind das Rückgrat des Unternehmens und die Basis unseres Erfolges. Gleichzeitig haben es Unternehmen in Deutschland schwer, qualifiziertes Fachpersonal zu finden. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, um Arbeitsplätze zu schaffen und damit den Unternehmenserfolg zu sichern, ergreift Schmalz zahlreiche Maßnahmen. Hervorragende Arbeitsbedingungen und außergewöhnliche Arbeitgeberleistungen wie eine Gewinnbeteiligung oder ein Vorsorgemodell steigern die Motivation der Mitarbeitenden, sind einer der Gründe für eine niedrige Fluktuationsquote und machen Schmalz zu einem attraktiven Arbeitgeber.

- Ziel: Weiteres Wachstum am Hauptsitz in Glatten und den internationalen Standorten.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Schmalz ist Innovationstreiber und Trendsetter für Produkte in der Automatisierung mit Vakuum. So entwickelt Schmalz „Smart Field Devices“ mit Funktionen zur Energie- und Prozesskontrolle. Diese Devices – beispielsweise Kompaktejektoren und Vakuum- sowie Druck-Schalter – sammeln Daten, interpretieren sie und stellen sie dem Anwender bereit.

- Ziel: Schmalz möchte seine Kunden auf dem Weg zur Industrie 4.0 durch entsprechende Produkte und Expertise unterstützen.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Schmalz ist ein mittelständisches Familienunternehmen, das bereits von der dritten Generation der Inhaberfamilie geleitet wird – die langfristige Absicherung des Unternehmens hat oberste Priorität. Die Inhaber legen Wert auf einen hohen Grad an Innovationsfähigkeit sowie auf größtmögliche Gestaltungsfreiheit und Eigenständigkeit des Unternehmens. Die Basis für all das ist eine stabile Ertragslage und eine hohe Eigenkapitalausstattung.

- Ziel: Solide finanzielle Basis beibehalten und ausbauen

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Schmalz achtet die geltenden Gesetze und pflegt eine offene und faire Zusammenarbeit zu Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen Marktpartnern. Die Schmalz Handlungsgrundsätze geben dabei den Rahmen vor.

- Ziel: Erhaltung Status Quo

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Schmalz stärkt die Region auf sehr unterschiedliche Art und Weise: So kommt ein Großteil der Arbeitnehmer aus der Region, ebenso zahlreiche Auszubildende. Die Ausbildungsquote ist mit rund 13 Prozent überdurchschnittlich hoch. Schmalz kooperiert eng mit Schulen, Kindergärten und anderen Unternehmen in der Region und ist in zahlreichen Interessensverbänden, Gremien und Netzwerken aktiv, die sich für eine Stärkung der Region einsetzen. Aufträge bei Neubauten auf dem Firmengelände gehen an Unternehmen aus dem nahen Umfeld – so bleibt die Wertschöpfung in der Region.

- Ziel: Starke Verankerung in der Region festigen, weiterhin sinnvolle regionale Aktivitäten identifizieren und fördern

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Schmalz schafft verschiedenste Anreize zum Umdenken. So werden beispielsweise sinnvolle Verbesserungsvorschläge im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens prämiert. 2018 wurden rund 7.000 Verbesserungsvorschläge von den Mitarbeitenden allein in Glatten eingereicht.

- Ziel: Hohes Niveau bei Verbesserungsvorschlägen halten und wenn möglich ausbauen.

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Jeder Jahrgang neuer Auszubildenden und Studierenden bei Schmalz startet mit einem gemeinsamen Einarbeitungsprojekt, das das Kennenlernen, den Teamgeist und den Start in den Berufsalltag erleichtert und fördert.

2018 stand die Kleinkindbetreuung Schmalz Kinderwelt im Zentrum der gemeinsamen Einarbeitung. Die Schmalz Kinderwelt ist eine Kooperation mit dem Tageselternverein Freudenstadt, dem Jugendamt Freudenstadt und der Gemeinde Glatten und ermöglicht Schmalz-Mitarbeitenden, Mitgliedern der Gemeinde Glatten aber auch aus anderen Gemeinden eine flexible, arbeitsnahe und professionelle Betreuung ihrer Kinder bis zum dritten Lebensjahr. Betreut werden die Kinder von erfahrenen Tagespflegepersonen – in einer Kleingruppe mit maximal neun Kindern.

Im Rahmen des WIN-Projektes wurden für die Schmalz Kinderwelt von den Studierenden eine Sitzgarnitur für den Garten, ein beweglicher Bilderrahmen für „Lava-Bilder“, ein Sonnensegel für den Sandkasten sowie eine Naturmurmelpbahn eigenständig projektiert und hergestellt.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Am Projekt beteiligt waren zwei Gruppen, bestehend aus jeweils sieben Studierenden. Insgesamt waren beide Gruppen über einen Zeitraum von zwei Arbeitswochen mit dem Projekt beschäftigt. Das Projekt wurde in einer Videodokumentation begleitet. Hierfür war jeweils eine Person aus einer der beiden Projektgruppen verantwortlich.

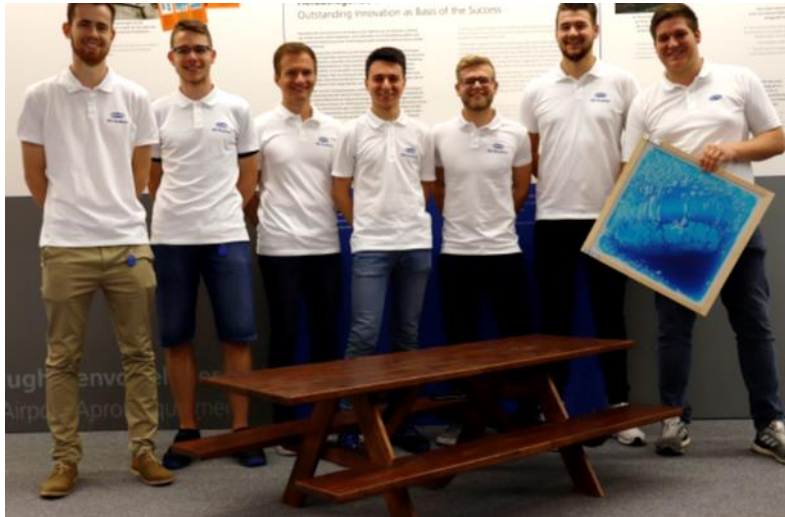
- Zeitlicher Umfang: 14 Studenten x 10 Arbeitstage x 5 Stunden/Arbeitstag = 700 Stunden
- Finanzielles Budget: 2.000,00€

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Alle vier Projektteile wurden in der Kinderwelt installiert. Die Kinder profitieren von modernen und auf sie angepassten Möbelstücken und von neuen Spielgeräten, die die Sinne ansprechen und die Motorik fördert. Bei der Anfertigung der Spielgeräte und Möbel wurde speziell darauf geachtet, dass sie kindgerecht gestaltet sind und Verletzungen – beispielsweise durch scharfe Kanten oder Konturen – ausgeschlossen sind.

UNSER WIN!-PROJEKT

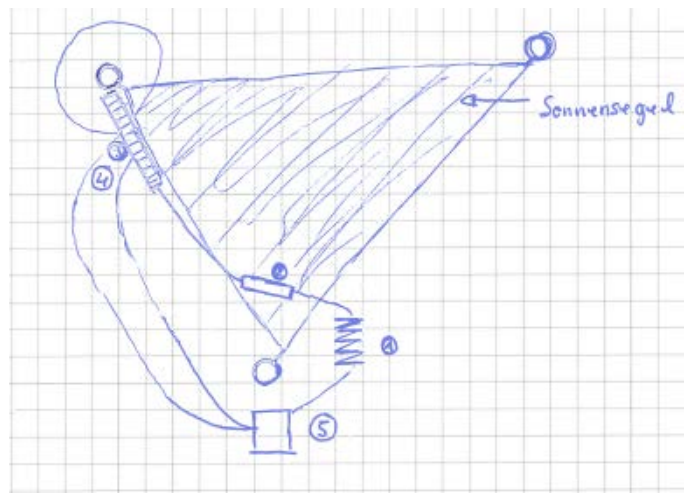
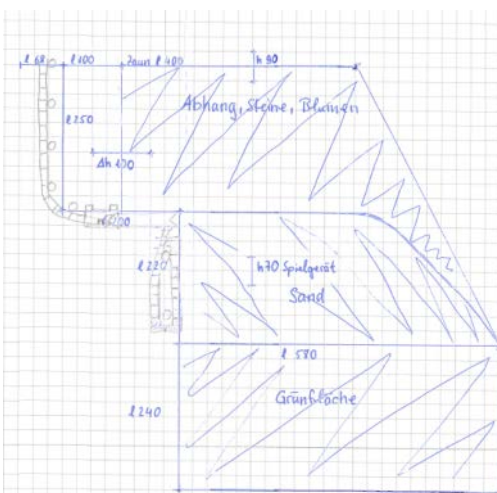
Bau einer Sitzgarnitur für bis zu 8 Kinder unter Einhaltung der ISO Normen für Kindersitzmöbel bezüglich Sitzhöhe, Sitztiefe, Klemmsicherheit:



Drehbarer Wechselrahmen für bewegliche „Lava-Bilder“:



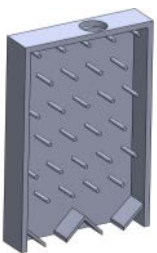
Bau eines Sonnensegels über dem Sandkasten:



UNSER WIN!-PROJEKT



Bau einer Naturmurmelbahn:



Mit dem



UNSER WIN!-PROJEKT

Beitrag zum Ausbau und zur Unterstützung der Schmalz Kinderwelt leisten die beteiligten Jugendlichen einen Beitrag zum Gemeinwohl. Auch nach Fertigstellung des Projektes stehen die Studierenden weiterhin zur Verfügung, wenn in der Schmalz Kinderwelt Unterstützung benötigt wird – zum Beispiel durch Ausbesserungs-, Reparatur- oder Gartenarbeiten. Denkbar ist, dass auch künftige WIN-Projekte im Themenfeld der Schmalz Kinderwelt angesiedelt sind.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Andreas Dölker
Leiter Unternehmenskommunikation
T: +49 7443 2403-506
Andreas.Doelker@schmalz.de

Impressum

Herausgegeben am 1.4.2019 von

J. Schmalz GmbH
Johannes-Schmalz-Str. 1
Telefon: +49 7443 2403-0
Fax: +49 7443 2403-259
E-Mail: schmalz@schmalz.de
Internet: www.schmalz.com

