



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

INKL. NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG ZUR ERFÜLLUNG DER EU-RICHTLINIE
2014/95/EU UND ZUSATZKAPITEL KLIMASCHUTZ

2020

ARNOLD UMFORMTECHNIK



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| 1. Über uns | 1 |
| 2. Die WIN-Charta | 2 |
| 3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement | 3 |
| 4. Unsere Schwerpunktthemen | 4 |
| Schwerpunkt 1: Energie und Emissionen | 4 |
| Schwerpunkt 2: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze | 6 |
| Schwerpunkt 3: Regionaler Mehrwert | 7 |
| 5. Weitere Aktivitäten | 10 |
| Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange | 10 |
| Umweltbelange | 13 |
| Ökonomischer Mehrwert | 15 |
| Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption | 16 |
| Regionaler Mehrwert | 18 |
| 6. Unser WIN!-Projekt | 20 |
| 7. Nichtfinanzielle Erklärung | 22 |
| 8. Klimaschutz | 26 |
| 9. Kontaktinformationen | 28 |
| Ansprechpartner | 28 |
| Impressum | 28 |

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

ARNOLD – dieser Name steht international für effiziente und nachhaltige Verbindungssysteme auf höchstem Niveau.

Basierend auf langjährigem Know-how in der Produktion von intelligenten Verbindungselementen und hochkomplexen Fließpressteilen ist ARNOLD UMFORMTECHNIK in den letzten Jahren zu einem umfassenden Anbieter und Entwicklungspartner für komplexe Verbindungssysteme geworden.

Besondere Maßstäbe setzt ARNOLD in der nachhaltigen Produkt- und Serviceentwicklung. In Kombination mit dem modernen ARNOLD-Produktionssystem entstehen hier Hightechlösungen für die Verbindungstechnik von morgen. Dies ermöglicht kontinuierliches Wachstum in allen Bereichen des Mobilitätsmarktes sowie in angrenzenden Märkten wie z. B. der Elektroindustrie. Als global agierendes Unternehmen verfügt ARNOLD über Tochterfirmen in Frankreich sowie Schwesterfirmen in China und den USA. Darüber hinaus sorgen Vertriebsbüros in Österreich, Polen, Tschechien, Ungarn und Südkorea für die internationale Verfügbarkeit der ARNOLD-Produkte und -Leistungen.

Qualität, Zuverlässigkeit und langfristige Kundenzufriedenheit sind die Kernpunkte der Unternehmensphilosophie. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, setzt ARNOLD auf ein umfangreiches Qualitätsmanagement: Zertifizierungen nach DIN EN ISO 9001, IATF 16949, ISO 45001, ISO 50001, ISO 14001, CQI-9 und CQI-11 sind etablierte Standards im Unternehmen.

Heute gehört ARNOLD zu den weltweit führenden Herstellern hochwertiger Verbindungselemente, Kaltfließpressteile und Verarbeitungstechnik. Diesen Status verdankt das Unternehmen vor allem der Innovationskraft und dem Engagement seiner 1.266 Mitarbeiter*innen, die Tag für Tag die Herausforderungen des globalen Marktes annehmen und diese mit großem Engagement in komplexe Verbindungstechnik und kundenorientierte, intelligente Dienstleistungen umsetzen.

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.

GENDERGERECHTE SPRACHE

In Übereinstimmung mit Leitsatz 1 der WIN-Charta wenden wir uns gegen jegliche Form der Diskriminierung. Dies soll auch durch die Sprache zum Ausdruck kommen, in der dieser Bericht verfasst ist. Deshalb werden Personenbezeichnungen genderneutral (in der Regel mit Gender-Sternchen*) wiedergegeben.

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 ZWÖLF LEITSÄTZE DER WIN-CHARTA

Die folgenden zwölf 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 finden Sie auf <https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/win-charta/win-charta-unternehmen>.

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 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 checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Leitsatz 6 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input 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 type="checkbox"/> |
| Leitsatz 10 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leitsatz 11 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Leitsatz 12 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

| | |
|---|-------------------------------------|
| Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Zusatzkapitel: Klimaschutz | <input checked="" type="checkbox"/> |

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Patenschaft für die Mobilitätswege, die durch die Gemarkung Ernsbach führen (Wasser-, Rad- und Wanderwege); Information und Sensibilisierung für ökologische Belange; Unterstützung des Projekts „Kocherwerk – Haus der Verbindungstechnik“

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 1,6 Mio. € + 100 Arbeitsstunden

Projektpaten: M. Foss, Bürgermeister Stadt Forchtenberg; Dr. Neth, Landrat Hohenlohekreis

4. Unsere Schwerpunktthemen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 5: Energie und Emissionen
- Leitsatz 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze
- Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet bei ARNOLD UMFORMTECHNIK seit mehr als 120 Jahren: Wir möchten soziales, ökologisches und ökonomisches Engagement in Einklang bringen – mit dem Ziel, die Zukunft unseres Unternehmens und unserer Umwelt langfristig zu sichern. In diesem Rahmen ist die Beteiligung an der WIN-Charta mit dem Bekenntnis zu nachhaltigem Wirtschaften in unserer Unternehmenspolitik verankert. Die in der WIN-Charta aufgeführten Leitsätze sind allesamt Bestandteil der ARNOLD-Unternehmenspolitik.

Mit der Wahl der drei oben genannten Leitsätze für eine stärkere Fokussierung sehen wir die Chance, bereits begonnene Projekte in diesen Themenbereichen konsequent fortzuführen und innerhalb eines definierten zeitlichen Rahmens zu konkreten Ergebnissen zu bringen. Darüber hinaus spiegeln diese drei Leitsätze sehr gut die drei Nachhaltigkeitssäulen „Ökonomie“, „Ökologie“ und „Soziales“ wider.

Einer unserer Schwerpunkte liegt auf dem Leitsatz „Energie und Emissionen“. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf das Zusatzkapitel „Klimaschutz“ des vorliegenden WIN-Charta-Berichts.

Schwerpunkt 1: Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

„Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.“

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Betrieb und Instandhaltung eines unternehmenseigenen Wasserkraftwerks am Fluss Kocher
- Vielfältige Aktivitäten des Energiemanagement-Beauftragten und des Energiemanagement-Teams: Projekte zur fortlaufenden Optimierung der Energieerzeugung und Energienutzung – z. B. Reduktion des Heizölverbrauchs, energieeffiziente Modernisierung der Beleuchtung und Aufbau eines regionalen Energiemanagement-Netzwerks
- Abschluss von insgesamt sieben Projekten aus dem SHE-Programm (Sustainability, Health and Environment) durch das Energiemanagement-Team
- Jährliche Energiesparschulung für Mitarbeiter*innen
- Erstellung einer CO₂-Bilanz (Details s. Zusatzkapitel „Klimaschutz“)

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Nutzung regenerativer Energien sowie die Optimierung des Energieeinsatzes ist ein ureigenes ARNOLD-Thema. Hier zeigt sich die Authentizität unseres Unternehmens hinsichtlich Nachhaltigkeit. Seit mehr als 80 Jahren betreibt und unterhält ARNOLD ein eigenes Wasserkraftwerk. Darüber hinaus arbeiten wir mit Solarenergie und Wärmerückgewinnung.

Die Arbeit unseres Energiemanagement-Teams hat auch 2020 wieder zu wichtigen Erfolgen geführt. Sieben Projekte wurden umgesetzt. Weitere Vorhaben zur Steigerung der Energieeffizienz stehen unmittelbar vor der Umsetzung. So sollen die Hallenentlüftungssysteme in Neu- bzw. Erweiterungsbauten (Dörzbach) optimiert werden. Der Austausch der Beleuchtung durch energiesparende LED-Technik ist für weitere Standorte geplant.

Darüber hinaus konnten wir unsere ISO-50001-Zertifizierung von 2011 auf 2018 umstellen. Ein zentraler Aspekt des Jahres war zudem die Erstellung einer CO₂-Bilanz. Näheres dazu ist im Zusatzkapitel „Klimaschutz“ beschrieben.

INDIKATOREN

Indikator 1: Investitionen in SHE-Projekte:

- 126.000 € in Lüftungstechnik für Wärmerückgewinnung, Energieeinsparung, Abluftbehandlung und Emissionsminderung

AUSBLICK

„Energie und Emissionen“ wird auch im kommenden Jahr ein ARNOLD-Schwerpunktthema sein. Verschiedenste Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen und zur Optimierung der Energienutzung sind bereits fest vorgesehen:

- Schaffung von Transparenz bei den Energieflüssen
- Beschaffung einer Hydraulikpresse mit zusätzlichem Wärmetauscher, um die Abwärme zur Hallenheizung nutzen zu können
- Automatische Abschaltung der Druckluft bei Abschaltung der Anlage
- Weiterer Austausch der bestehenden Beleuchtung durch energieeffiziente LED-Lampen
- Bau einer zusätzlichen PV-Anlage
- Einbau eines Wasser-Luft-Wärmetauschers an der Kälteanlage
- Planung einer Zusammenarbeit mit der Reinhold-Würth-Hochschule Künzelsau zur Entwicklung einer Klimaneutralitäts-Strategie

Schwerpunkt 2: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

ZIELSETZUNG

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Umfangreiche Investitionen in die ARNOLD-Standorte in Hohenlohe
- Trotz Coronapandemie: kein betriebsbedingter Abbau von Arbeitsplätzen; weiterhin Übernahme von Auszubildenden und DHBW-Student*innen
- Umsetzung der Unternehmensstrategie mit Auffächerung der ARNOLD-Geschäftsfelder in „Fastening Solutions“, „Functional Components“ und „Fastening Systems“ – z. B. durch den Neubau in Dörzbach für Fastening Systems

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Trotz der Pandemie wurden 10,5 Mio. € in die ARNOLD-Produktionsstandorte investiert. Der Gesamtumsatz betrug 167 Mio. €.

Als Ausbildungsbetrieb war ARNOLD weiterhin ein wichtiger Faktor in der Region: 84 Auszubildende und DHBW-Student*innen waren 2020 bei uns beschäftigt. Die angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten decken ein breites Spektrum ab: Industriemechaniker*in, Mechatroniker*in, Elektroniker*in, Oberflächenbeschichter*in, Maschinen- und Anlagenführer*in, Technische/r Produktdesigner*in, Industriekauffrau/Industriekaufmann, Fachinformatiker*in, Werkstoffprüfer*in mit Fachrichtung Wärmebehandlung, DHBW-Ingenieur*in, DHBW-Wirtschaftsingenieur*in, DHBW-Kaufmann/-Kauffrau, DHBW-Wirtschaftsinformatiker*in, Kooperatives Studium Maschinenbau.

INDIKATOREN

Indikator 1: Investitionen in Standorte in Hohenlohe

- 10,5 Mio. €

Indikator 2: Schaffung von Ausbildungsplätzen in Hohenlohe

- Insgesamt 84 Auszubildende und Student*innen

AUSBLICK

„Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze“: Auch dieses Thema wird künftig ein ARNOLD-Schwerpunkt bleiben. Unsere Strategie der ausdifferenzierten Geschäftsfelder und Stoßrichtungen werden wir

fortsetzen, um den ARNOLD-Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern. Eine Neuorganisation des Kundenmanagements soll die bisherigen Reorganisationsmaßnahmen ergänzen, um den ARNOLD-Vertrieb neu aufzustellen.

Insgesamt wollen wir 2021 ca. 22 Mio. € in unsere Produktionsstandorte investieren. Ein ganz neuer Fertigungsstandort ist in Forchtenberg-Raubusch geplant.

Infolge unserer Investitionen und Aktivitäten werden 2021 bei ARNOLD voraussichtlich auch zusätzliche Arbeitsplätze entstehen. Der Bereich Ausbildung wird durch das Berufsbild Kaufmann/Kauffrau für Digitalisierungsmanagement ergänzt. Alle unsere Mitarbeiter*innen können weiterhin auf unsere Unterstützung bei ihrer fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung zählen.

Schwerpunkt 3: Regionaler Mehrwert

ZIELSETZUNG

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Sponsoring der lokalen Sport- und Kulturlandschaft
- Soziale Projekte mit Gemeinden und Schulen der Region
- Unterstützung des kommunalen Umweltschutzes durch Erhalt und Pflege des Flusses Kocher in der Gemarkung Ernsbach; eine wichtige Rolle spielt dabei unser unternehmenseigener Gewässerschutz- und Umweltschutzbeauftragter
- Initiative „Wir für Hohenlohe“: Aus vorhandenen Transportpaletten werden für die Grundschule Ernsbach Hochbeete gebaut, um den Kindern das Thema nachhaltige Ernährung näherzubringen



Unsere Techniker*innen mit den fertigen Hochbeeten bei der Durchführung des gleichen Projektes 2019 in Dörzbach

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wie viele andere Bereiche prägte das Thema „Corona“ auch unser soziales Engagement in der Region. Zahlreiche Veranstaltungen, die sonst gefördert worden wären (beispielsweise das traditionelle Kinderferienprogramm), konnten nicht stattfinden. Die geplante Aufstellung der Ruhebänke entlang den Radwegen, die an unseren Standorten in Dörzbach und Ernsbach vorbeiführen, musste ebenfalls verschoben werden.

Die besondere Situation eröffnete aber auch Möglichkeiten für kurzfristiges neues Engagement: Beim Kampf gegen die Pandemie stand ARNOLD den Schulen in Ernsbach, Dörzbach und Forchtenberg mit kostenlosen Masken und Desinfektions-Equipment zur Seite.

Im Bereich Integration unterstützten wir die Bürkert-Stiftung bei der Bereitstellung von Deutschkursen für Flüchtlingskinder.

Als Arbeitsplatz und Anbieter vielfältiger Ausbildungsmöglichkeiten (vgl. Schwerpunkt 2) war ARNOLD weiterhin ein wesentlicher Faktor für den Wohlstand der Region.

INDIKATOREN

Indikator 1: Pflege der Anzahl von Schulpartnerschaften

- Ziel/Ergebnis: 7/7 (100 %)

Indikator 2: Sponsoring für Sport- und Kulturvereine

- Ziel/Ergebnis: 20.000/10.000 € (aufgrund der Coronapandemie konnten viele Veranstaltungen nicht stattfinden, sodass die Förderung unter dem Zielwert lag)

Indikator 3: Berufsausbildung

- 84 Auszubildende und Student*innen

AUSBLICK

Auch im Jahr 2021 werden wir uns im Rahmen des ARNOLD-Nachhaltigkeitsansatzes stark für unser regionales Umfeld engagieren. Dabei ist auch geplant, Aktivitäten nachzuholen, die aufgrund der Coronapandemie 2020 ausfallen mussten. Unsere Vorhaben:

- Fortführung der bewährten Schulpartnerschaften in Ernsbach, Dörzbach und Forchtenberg
- Weiterführung der Aktion „Wir für Hohenlohe“ – z. B. Bau eines Spielhauses (sofern die Pandemie-Situation es zulässt)
- Grundschulprojekt „Klasse 2000“ für Gesundheitsförderung, Gewaltprävention und Suchtvorbeugung; speziell für die dritten und vierten Klassen: Kurse rund um nachhaltiges Kochen und Erste-Hilfe-Kurse

- 
- In Zusammenarbeit mit Professor Wäldele von der Reinhold-Würth-Hochschule in Künzelsau: Unterstützung der Hochschule durch Exkursionen und Videos für den Unterricht zum Thema Verbindungstechnik
 - Wahrnehmung der Verantwortung für den Kocher (Aufräumaktion am Ufer, Einsetzen von Fischen)
 - Regelmäßige externe Schulungen für Gewässer- und Umweltschutzbeauftragte
 - Installation der bereits für 2020 geplanten Ruhebänke entlang der Radwege durch Ernsbach und Dörzbach – in Zusammenarbeit mit den Gemeinden

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir haben durch die Zusammenarbeit in internationalen Teams ein Zeichen gegen Diskriminierung gesetzt.
- Wir haben die Durchsetzung des Transparenzgesetzes für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau sichergestellt.
- Drei ARNOLD-Mitarbeiter*innen wurden in Vollzeit für den Betriebsrat freigestellt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Prinzipien der ARNOLD-Leitsätze gelten jetzt auch für Zulieferer.
- Durch die Beteiligung am „Girls' Day“ haben wir uns für Chancengleichheit in technischen Berufen stark gemacht.
- Eine Ausbilderin kümmert sich federführend um gewerbliche Auszubildende.
- Wir haben die Aktivitäten des Betriebsrats kontinuierlich ausgebaut und fördern aktiv seine Arbeit.
- Wir bekennen uns zur „Charta der Vielfalt“.
- Ein externes Nachhaltigkeitsaudit stellt sicher, dass wir gesetzliche Vorgaben zu 100 % erfüllen.

Ausblick:

- Der ARNOLD-Betriebsrat wird sich – unterstützt durch die Unternehmensleitung – auch künftig für eine stetige Verbesserung und Weiterentwicklung der Arbeitnehmerrechte einsetzen.

LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir arbeiten in gegenseitigem Respekt und fördern die persönliche Entwicklung aller unserer Mitarbeiter*innen durch umfangreiche Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Förderprogramme.
- Wir schaffen nachhaltige Rahmenbedingungen (Arbeitssicherheit, Teambuildingmaßnahmen, Mitarbeiter*innen-Vertretung, ausgedehntes Beauftragtenwesen).
- Wir haben ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement (BGM) entwickelt, dessen oberstes Ziel die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen ist.

- Durch regelmäßige Mitarbeiter*innen-Gespräche und -Bewertungen geben wir unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zur Mitgestaltung und Meinungsäußerung. Das IDEEplus-Programm bietet ein Forum für innovative Ideen.
- Die Betriebsvereinbarungen mit den Mitarbeiter*innen sowie unsere Vergütungs- und Arbeitszeitmodelle konnten 2020 weiterentwickelt werden.
- Der digitale Informationsaustausch wurde optimiert – unter anderem durch die Digitalisierung unserer Mitarbeiter*innen-Zeitung.
- Werkärztliche Sprechstunden sichern die gesundheitliche Betreuung der Beschäftigten.
- Im September 2020 haben wir eine Grippe-Impfkation für unsere Mitarbeiter*innen durchgeführt.
- Das „Fit mit Würth“-Programm mit seinen vielfältigen Anregungen zum Thema Gesundheit ist für alle ARNOLD-Mitarbeiter*innen zugänglich.
- Als Reaktion auf die Coronapandemie wurde in Zusammenarbeit mit dem Arbeitssicherheitsbeauftragten und dem Betriebsarzt ein spezielles Corona-Team implementiert, um den Mitarbeiter*innen insbesondere im Infektionsfall als Ansprechpartner*innen und Beratungsstelle zur Seite zu stehen.
- Während der Pandemie haben wir schnell und unbürokratisch mobiles Arbeiten ermöglicht.
- Wir beteiligen uns an Arbeitgeber-Assessments durch unabhängige Institute.
- Wir bieten ein Austauschprogramm, bei dem unsere Mitarbeiter*innen andere Standorte kennenlernen können.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir haben ein BGM-Team für das betriebliche Gesundheitsmanagement gegründet, das sich aus folgenden Funktionen zusammensetzt: Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Betriebsrat und Personal. Für dieses Team wurden regelmäßige Termine und Prozesse festgelegt.
- Breit gefächerte Maßnahmen erleichterten den Umgang mit der Pandemie-Situation: das eigens gegründete Corona-Team, Desinfektionsmittel und Masken für alle Mitarbeiter*innen, Info-Videos (beispielsweise zum Verhalten im Homeoffice), Einführungen in die Arbeit im Homeoffice, situationsgerechte Umstellung der Schichtpläne.
- Die Corona-Maßnahmen wurden so umgesetzt, dass keine Infektionsketten entstanden.
- Die Mitarbeiter*innen wurden durch eine spezielle Corona-Prämie unterstützt; darüber hinaus erhielten die Mitarbeiter*innen Weihnachtsgutscheine.
- Durch den Betriebsrat wurde eine Gleitzeitregelung für Angestellte eingeführt.
- In der neu gebauten Halle in Dörzbach wurden die mit dem Fraunhofer-Institut erarbeiteten Maßnahmen für eine optimierte Arbeitsumgebung umgesetzt.
- Wir konnten erfolgreiche Kommunikation über eine größere Bandbreite an Kanälen ermöglichen und planen weitere Optimierungen.

Ausblick:

- Die Sensibilität für das Thema Gesundheit soll bei unseren Mitarbeiter*innen und insbesondere bei den ARNOLD-Führungskräften erhöht werden. Deshalb werden wir das BGM fest etablieren und gezielt weiterentwickeln. Es ist unter anderem geplant, über eine Mitarbeiter*innen-App verschiedene konkrete Maßnahmen, z. B. Fitness-Videos, anzubieten.
- Wenn möglich, soll eine unternehmensinterne Corona-Impfung angeboten werden.
- Das ARNOLD-Corona-Team wird seine erfolgreiche Arbeit fortsetzen.
- Wenn die Umstände es zulassen, sollen unsere 25-Euro-Aktionen fortgesetzt werden. Dabei geben wir jeder Abteilung die Möglichkeit, im Rahmen einer Abteilungsveranstaltung auch außerhalb des Arbeitsalltags soziale Kontakte untereinander zu pflegen.
- In einer weiteren Befragung werden unsere Mitarbeiter*innen die Chance erhalten, aktiv an der Optimierung des ARNOLD-Arbeitsklimas mitzuwirken.
- Die Ergebnisse der Arbeitgeber-Assessments durch unabhängige Institute werden 2021 erwartet.
- Teambildungsmaßnahmen sollen so bald wie möglich wieder stattfinden – ebenso wie Betriebsversammlungen.
- Betriebsabläufe sollen weiter digitalisiert werden.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir integrieren alle Anspruchsgruppen in unsere Aktivitäten. Kinder von Mitarbeiter*innen erhalten beispielsweise Bewerbungstrainings, Rentner*innen weiterhin die ARNOLD-Unternehmenszeitung. Der traditionelle jährliche Rentner*innen-Ausflug wird wieder stattfinden, sobald dies möglich ist.
- Das ARNOLD-Archiv würdigt die Arbeit früherer Generationen.
- Wir arbeiten eng mit den für uns zuständigen Behörden (Landratsamt, Umweltamt, Bauamt etc.) zusammen.
- Um sowohl die Öffentlichkeit als auch die Fachwelt über die Unternehmensentwicklung sowie den technischen Fortschritt auf dem Laufenden zu halten, betreiben wir eine ausgedehnte Öffentlichkeitsarbeit und kooperieren in diesem Rahmen mit der regionalen sowie fachspezifischen Presse.
- Durch Auszeichnungen für die geleistete Arbeit und Gutscheine zu Jubiläen und runden Geburtstagen zeigen wir unsere Wertschätzung für bestehende und ehemalige Mitarbeiter*innen.
- In der Pandemie-Krise haben wir unsere Region aktiv unterstützt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Den Schulen in Ernsbach und Dörzbach wurden kostenlos Masken und Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt.
- Beim Projekt für ein Büchertauschregal und den Verkauf gespendeter Bücher haben wir mit der Werkstatt für Behinderte in Krautheim zusammengearbeitet.
- Professionelle Archivare arbeiten weiterhin daran, die ARNOLD-Geschichte aufzuarbeiten und für die Zukunft präsent zu halten.
- Da der jährliche Rentner*innen-Ausflug coronabedingt nicht stattfinden konnte, wurde als Alternative regionaler Honig an ehemalige Mitarbeiter*innen verschickt.
- Wir engagieren uns im Verein „Förderer des Schrauben- und Befestigungsclusters Hohenlohe e. V.“ und unterstützen im Rahmen eines Gemeinschaftsprojekts die geplante Einrichtung eines Verbindungselemente-Museums in unseren Räumlichkeiten. So eröffnen wir allen Interessierten die Möglichkeit, an der Geschichte und Entwicklung unseres Unternehmens teilzuhaben (s. auch „Unser WIN!-Projekt“).
- Bei einem regionalen Pressegespräch sowie einer Fachpressekonferenz konnten sich die teilnehmenden Journalist*innen von der Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens überzeugen.

Ausblick:

- Sobald regionale Veranstaltungen möglich sind, werden wir uns wieder aktiv daran beteiligen.
- Wir werden das Projekt „Klasse 2000“ für Schulen in Dörzbach und Ernsbach finanziell unterstützen. Das Projekt richtet sich an Grundschüler*innen und beschäftigt sich mit Gesundheitsförderung, Gewaltprävention und Suchtvorbeugung. Für die Klassen 3 und 4 sind Kurse zum Thema „nachhaltiges Kochen“ vorgesehen, für die Eltern Erste-Hilfe-Kurse.
- Das „Wir für Hohenlohe“-Projekt, mit dem wir uns regional engagieren, werden wir fortsetzen.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir gehen verantwortungsvoll mit unseren Ressourcen um – z. B. durch die Vermeidung von Schrott – und haben klare Recycling-Vorgaben. Die Wichtigkeit des Themas haben wir durch die Berufung eines internen Abfallbeauftragten auch organisatorisch adressiert.
- Bereits während der Produktion werden Abfälle und Ausschuss weitgehend vermieden bzw. im Zuge von KVP-Projekten für die Zukunft verhindert. Durch unsere Zertifizierung nach ISO 14001 haben wir diesen Maßnahmen einen verbindlichen Rahmen gegeben.
- Die Verantwortung für Ressourcenschonung ist in unserer Unternehmenspolitik verankert und wird konsequent an unsere Mitarbeiter*innen kommuniziert.

- Wir haben Umweltschutz und Energiemanagement in die Qualitätssicherungsvereinbarung mit unseren Lieferanten integriert. Dabei fordern wir ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 und ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001. Für kleinere Unternehmen, die diese Anforderungen nicht umsetzen können, haben wir einen Fragebogen entwickelt.
- Wir arbeiten kontinuierlich daran, das Ausschussaufkommen in der Produktion zu reduzieren.
- Weitere wichtige Schwerpunkte: Vermeidung von Verpackungsmüll bei unseren Lieferanten, Einführung eines Mehrwegsystems und Erhöhung der Reparatur- und Recycling-Quote (Beispiel: Kronenständer zum Drahttransport).

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Für die Entsorgung von Elektro-Altgeräten haben wir eine Kooperation mit den WfB Krautheimer Werkstätten für Menschen mit Behinderung aufgebaut.
- Die Abfallverwertungsquote belief sich im Jahr 2020 auf 97,79 %.
- Die Erstellung einer CO₂-Bilanz sensibilisiert uns für Problemfelder und dient als Grundlage für Optimierungsmaßnahmen (s. auch Zusatzkapitel „Klimaschutz“).
- Wiederverwendbare Verpackungsmaterialien bei Kleinladungsträgern werden wiederholt genutzt.
- Beim Abfallrecycling achten wir sorgfältig auf die Trennung von Papier und Kartonagen.
- Bei der Lieferantenbewertung haben Umweltfaktoren eine größere Gewichtung erhalten.
- Um den Papierverbrauch zu reduzieren, haben wir Bestell- und Liefervorgänge innerhalb unseres Unternehmens digitalisiert.

Ausblick:

- Alle Mitarbeiter*innen werden mindestens einmal jährlich bei Pflichtveranstaltungen zu den Themen „Ressourcenschonung“ und „Umwelt“ geschult.
- Um Ressourcen einzusparen, sollen Bestellvorgänge auch auf Seite der Lieferanten und Kunden zunehmend digitalisiert werden.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Bereits in unserem Unternehmensleitbild ist definiert, dass wir intelligente und nachhaltige Verbindungssysteme für unsere Kunden entwickeln. Mit der Integration dieses Anspruchs in unseren Unternehmensclaim „Blue Fastening Systems“ haben wir dies offiziell ins Zentrum unseres Unternehmensauftritts gestellt.
- Wir untersuchen, welche Optimierungen durch den Einsatz unterschiedlicher Produktionsverfahren möglich und bereits vorhanden sind (z. B. durch den Vergleich Umformtechnik – Drehtechnik).
- Im Rahmen von Online-Seminaren informieren wir unsere Kunden darüber, wie nachhaltige Verbindungssysteme die Effizienz von Applikationen unterstützen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Online-Veranstaltungen sorgten auch während der Coronapandemie für den kontinuierlichen Austausch mit Experten (z. B. im Rahmen des deutschen Schraubenverbandes).
- Der CO₂-Ausstoß unserer Produktionsprozesse wurde eingehend analysiert. CO₂-Bilanzierung ermöglicht die Entwicklung von Optimierungskonzepten (s. auch Zusatzkapitel „Klimaschutz“).
- Indem wir die ARNOLD-Nachhaltigkeitsansprüche konsequent auch auf unsere Lieferanten anwenden, kommen wir lückenloser Nachhaltigkeit in der gesamten Supply Chain einen wichtigen Schritt näher.
- Unser IDEEplus-System gibt allen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, bei der Neuentwicklung von Produkten mitzuwirken oder Optimierungshinweise für bestehende Produkte zu geben.

Ausblick:

- Bestehende und potenzielle Kunden sollen intensiv über Möglichkeiten der CO₂-Optimierung im Bereich Verbindungstechnik informiert werden. Dafür ist eine eigene Kampagne geplant.
- Ein CO₂-Kalkulator soll unseren Kunden die Einschätzung des CO₂-Fußabdrucks unterschiedlicher Produkte erleichtern.
- Die Initiative „Multi Projektorganisation“ (MuPro) wird für eine Optimierung der Verpackungsstandards sorgen – weg von Kunststoffverpackungen, hin zu nachhaltigeren Alternativen für sortierte Waren (Sortec).
- Neue Produkte werden den Kunden ermöglichen, Zeit, Geld und CO₂ einzusparen.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Eine eigens erarbeitete Nutzwertanalyse hat es auch in diesem Jahr ermöglicht, Innovationsvorschläge im Forschungs- und Entwicklungsbereich nach objektiven Gesichtspunkten zu beurteilen.
- Im Rahmen des Managementteams Entwicklung bewerten wir regelmäßig die Herausforderungen des Marktes und leiten daraus Entwicklungsprojekte ab.
- Auf die Anforderungen durch die Coronapandemie haben wir konsequent reagiert – unter anderem durch das Ausweichen auf digitale Formate zur Kundenansprache (z. B. Fachwebinare zu den Themen E-Mobility, Lightweight Engineering, Digitalisierung und additive Fertigung).
- Im Zuge von Orga 2.0 haben wir eine neue Organisationsstruktur etabliert, die Patentwesen und Lizenzwesen umfasst.
- Ein Lizenzsystem wurde installiert, um innovative Produkte auf breiterer Front im Markt zu platzieren und Entwicklungskosten zu refinanzieren.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir arbeiten kompetenzübergreifend an Innovationen in allen Unternehmensbereichen.
- Wir haben Flowform® Plus entwickelt und im Markt platziert. Ziel: weniger Gewicht, reduzierter Platzbedarf und geringerer Energieaufwand bei gleichzeitiger Erweiterung des Kundennutzens.
- REMFORM® II™ HS wurde zur Marktreife gebracht. Es eignet sich für Kunststoffdirektverschraubungen, die insbesondere bei hochfesten Kunststoffen relevant sind und Material einsparen.
- Wir helfen unseren Kunden dabei, Over-Engineering zu vermeiden – durch den Ausbau von Prognosetools für die Entwicklungsphase, die Anschaffung von zusätzlicher Simulationssoftware und den Aufbau von damit verbundenem Know-how.
- Unser neu strukturiertes Patentwesen ermöglicht noch nachhaltigeren Innovationsschutz.

Ausblick:

- Der Innovationsschub wird im Jahr 2021 weitergehen. Neuprodukte aus allen Kompetenzbereichen werden zur Marktreife gelangen – beispielsweise ARNOLD TriPress® Plus.
- Unsere Projekt-Checkliste soll künftig eine Analyse des gesamten Produkt-Lebenszyklus enthalten – von der Entwicklung über die Verwendung bis hin zum Nutzungsende. Optimierte Lebensdauer und Recyclingfähigkeit werden dabei eine zentrale Rolle spielen.
- Unser Lizenzangebot wird in digitale Kanäle eingebunden, um die Vorteile innovativer ARNOLD-Produkte bestmöglich am Markt zu streuen und von der Lizenzvergabe an andere Unternehmen zu profitieren.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Szenario-Technik hat sich in Zeiten der Pandemie als wichtiges Element erwiesen. Sie wurde entsprechend weiterentwickelt. Ziel ist es, bestmöglich auf neue Situationen reagieren zu können (z. B. Marktveränderungen, Lieferkettenunterbrechungen, Probleme bei der Material- und Personalverfügbarkeit).
- Die ARNOLD-Finanzplanung ist im Rahmen der mittelfristigen Umsatz- und Personalplanung auf zehn Jahre hinaus berechnet und nachvollziehbar ausgelegt.
- Klare Regelungen in Bezug auf Investitionsprozesse und Finanzbefugnisse von Mitarbeiter*innen wurden im zentralen Managementsystem verankert.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Neue Templates wurden entwickelt und implementiert, um trotz Volatilität strukturiert agieren zu können. Kennzahlen und Ziele lassen sich kurzfristig an neue Voraussetzungen anpassen.

- Rein kapazitätserhöhende Investitionen werden hinterfragt, strategisch wichtige und nachhaltige weiterverfolgt.
- Trotz schwierigster Bedingungen auf dem Weltmarkt und in der Automobilindustrie waren wir in der Lage, einen positiven Jahresüberschuss zu erwirtschaften.

Ausblick:

- Neu aufgebaute Templates werden uns auch weiterhin flexibel halten – nicht zuletzt für neue Wachstumsphasen und Nachfragespitzen. Insgesamt wird die Skalierbarkeit bei ARNOLD deutlich erhöht. Auch die mittel- und langfristige Unternehmensplanung wird effektiv unterstützt.
- Aufgrund wachsender Herausforderungen durch Internationalisierung werden permanente Marktbeobachtung und die regelmäßige Überprüfung der mittelfristigen Umsatz- und Personalplanung an Bedeutung gewinnen. Darauf stellen wir uns konsequent ein.
- Die Investitionsvorhaben Ernsbach und Dörzbach sowie die Erschließung des Standorts Forchtenberg-Raubusch werden in enger Abstimmung mit der Würth-Konzernführung erfolgen.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Compliance-Schulungen wurden in ein digitales Lern-Management-System integriert, um neue Inhalte und Updates zu gesetzlichen Änderungen oder gesellschaftlichen Standards komfortabel und effizient zu vermitteln.
- Für Mitarbeiter*innen ohne eigenen PC-Zugang haben wir digitale Lerninseln geschaffen, auf denen Know-how zu IT und Legal Compliance vermittelt wird.
- Im Rahmen des Datenschutzes haben wir die notwendigen Maßnahmen dafür getroffen, dass keine Informationen über Geschäftspartner*innen und Geschäftsinhalte an unbefugte Dritte weitergegeben werden.
- Die Finanzbefugnisse aller Mitarbeiter*innen wurden konkret definiert. Darüber hinaus haben wir durch die Einführung des Mehraugenprinzips bei wichtigen Entscheidungen Vorkehrungen zur Verhinderung von Korruption getroffen.
- Wir achten auf die strikte Einhaltung der gesetzlichen und konzernweiten Compliance-Vorgaben sowie der individuellen Richtlinien unserer Geschäftspartner.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Jede ARNOLD-Führungskraft ist in der Lage, die Schulungsquote seiner Mitarbeiter*innen einfach und transparent zu überprüfen und die Mitarbeiter*innen wirksam zur Teilnahme an Schulungen zu motivieren. Die Mitarbeiter*innen werden für die Thematik „Anti-Korruption“ stärker sensibilisiert. Die Schulungsquote wächst stetig.
- Die Mitarbeiter*innen werden – unter Einbeziehung des ARNOLD-Compliance-Beauftragten – kontinuierlich informiert und beraten.
- Über ein Hinweisgebersystem können Mitarbeiter*innen Verstöße anonym melden.

- Alle Maßnahmen und Richtlinien unterliegen einem jährlichen Sicherheitsaudit und bleiben damit immer auf dem neuesten Stand.
- In Notfallübungen bereiten wir unsere Mitarbeiter*innen auf Hackerangriffe vor. Basierend auf der Auswertung der Übungen treffen wir Entscheidungen bezüglich der Systeme, die notwendig sind, um unsere Handlungsfähigkeit sicherzustellen.

Ausblick:

- Die Lern-Infrastruktur wird weiter ausgebaut; zusätzliche Inhalte sind in Arbeit und werden ausgerollt – insbesondere im Bereich der IT- und Datensicherheit. Ziel ist es, eine Schulungsquote von 100 % bei allen relevanten Mitarbeiter*innen zu erreichen.
- Jährliche Datenschutzbildungen durch eine/n Vorgesetzte/n bleiben verpflichtend.
- Alle gewerblichen Mitarbeiter*innen ohne eigenen PC-Zugang müssen weiterhin eine analoge Kompaktschulung zum Thema Compliance durchlaufen. Für alle anderen Beschäftigten ist eine digitale Compliance-Schulung Pflicht – mit der Notwendigkeit, ein Prüfzertifikat zu erlangen.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- IDEEplus – unser innerbetriebliches Vorschlagswesen – aktiviert die Innovationskraft der ARNOLD-Mitarbeiter*innen im Hinblick auf eine bessere Ressourcennutzung und sorgt wirksam für Umdenk-Anreize. Die Bearbeitung der Vorschläge erfolgt durch eine hauptamtliche Mitarbeiterin.
- Regelmäßige Produktivitäts-Workshops führen zu einer stetigen Leistungssteigerung in allen Bereichen.
- Mithilfe eines umfassenden Beauftragungswesens (Sicherheit, Gesundheit, Anti-Korruption und mehr) arbeiten wir daran, die Situation in verschiedensten Bereichen zu prüfen und zu optimieren.

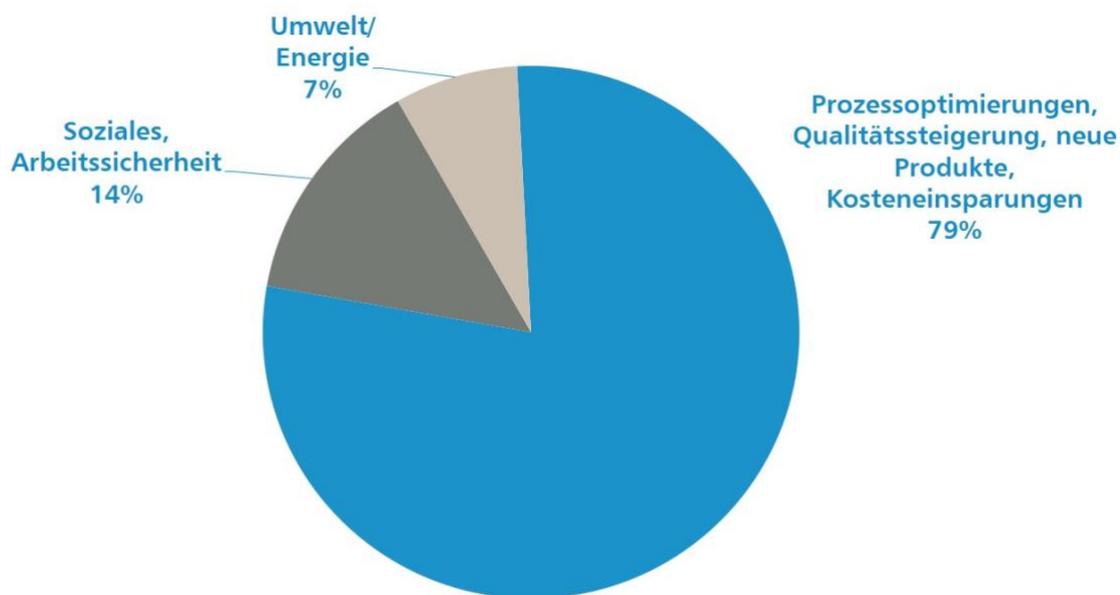
Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das Thema Nachhaltigkeit wird jetzt von einem eigenen Managementteam behandelt.
- Im Rahmen von IDEEplus wurden insgesamt 107 Ideen eingereicht. Davon haben wir 79 % umgesetzt.
- Unsere Fahrradleasing-Aktion „A-Bike“ (zwei Fahrräder pro Mitarbeiter) motiviert dazu, das Auto stehen zu lassen und klimaneutral zur Arbeit zu kommen.
- Die Aktion „ARNOLD isst nachhaltig“ – inklusive Kochbuch – stößt auf sympathische Weise Umdenkprozesse in Sachen Ernährung an.

Ausblick:

- Spezifische Teams für verschiedene Umweltthemen werden unser ökologisches Engagement noch effektiver machen.
- In einem Projekt, das ARNOLD gemeinsam mit der Reinhold-Würth-Hochschule Künzelsau durchführen wird, soll ein Konzept zur Erreichung von Klimaneutralität entstehen.
- Auch im Rahmen der Initiative „Wir für Hohenlohe“ wird der ARNOLD-Nachhaltigkeitsgedanke deutlich zur Geltung kommen.

Zu diesen Themen haben ARNOLD-Mitarbeiter*innen im Rahmen des IDEEplus-Programms Verbesserungsvorschläge gemacht:



Stand: 07.01.2021

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

ARNOLD UMFORMTECHNIK hat die Patenschaft für Mobilitätswege übernommen, die durch die Gemarkung Ernsbach führen – im Detail für die Wasser-, Rad- und Wanderwege. Neben der fortlaufenden Pflege des Fischgewässers möchten wir durch die Gründung eines Nachhaltigkeitspfads mit mehreren Stationen, die entlang der Wege installiert werden, über Nachhaltigkeitsprojekte informieren (z. B. Nutzung von Wasser- und Sonnenenergie), um die Besucher*innen für den Nachhaltigkeitsgedanken zu sensibilisieren. Dieses Projekt wird in Abstimmung mit der Gemeinde Forchtenberg durchgeführt.

Seit 2018 beteiligen wir uns außerdem im Rahmen eines Gemeinschaftsprojekts, initiiert vom Verein „Förderer des Schrauben- und Befestigungsclusters Hohenlohe e. V.“, an der Errichtung eines Museums, das die Entwicklung unserer Branche in Hohenlohe darstellen soll.

Das Museum „Kocherwerk – Haus der Verbindungstechnik“ im alten Mühlengebäude mit Shedhalle in Forchtenberg-Ernsbach (hier produzierte ARNOLD vor über 120 Jahren die ersten industriell gefertigten Schrauben in Hohenlohe) wird auf 400 qm Fläche Industriegeschichte erlebbar machen.



Das Kocherwerk im alten Mühlengebäude mit Shedhalle in Forchtenberg-Ernsbach, 1905

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die Mitglieder der Betriebssportgruppe „Fischen“ kümmern sich um den Erhalt der Fischgewässer. Darüber hinaus stellt ARNOLD durch den umweltgerechten Ausbau des Betriebsgeländes das harmonische Miteinander von Industrie und Umwelt sicher. Zusätzlich ermöglichen wir den Aufbau und die Pflege der Stationen des geplanten Nachhaltigkeitspfads. Auch das Museumsprojekt unterstützen wir beratend, personell und finanziell.

Die Unterstützungssumme, die 2020 für unser Projekt von der Unternehmensleitung zur Verfügung gestellt wurde, betrug:

- In Geldmitteln: 1,6 Mio. €
- In Mitarbeiter*innen-Stunden: 100 h

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wie in unserer Zielsetzung beschrieben, haben wir damit begonnen, unseren Nachhaltigkeitspfad umzusetzen. Bereits 2017 konnten wir am Kocher-Jagst-Radweg, der durch Ernsbach führt, auf Höhe der Hauptverwaltung unseres Unternehmens die erste Station einweihen: einen Säulenpark, der die nachhaltige Unternehmensentwicklung darstellt. Der Ausbau unserer alten Fabrik zum „Haus der Verbindungstechnik“ ist nahezu abgeschlossen.

AUSBLICK

Wir werden das Projekt weiter vorantreiben. Das Kocher-Ufer wird dabei auch künftig von Kolleg*innen der Betriebssportgruppe „Fischen“ gesäubert. Gegebenenfalls werden neue Fische eingesetzt.

Beim Museumsprojekt werden wir weiter federführend sein, da sich das Museum in der ursprünglichen Keimzelle unseres Unternehmens befinden wird. Die Eröffnung des Museums ist für Juni 2021 vorgesehen.

7. Nichtfinanzielle Erklärung

In Ergänzung zu den obigen Ausführungen legen wir gemäß EU-Richtlinie 2014/95/EU folgende nicht-finanzielle Informationen offen.

GESCHÄFTSMODELL

Unser Geschäftsmodell ist in Kapitel 1 dieses Berichts dargelegt.

KONZEPTE UND ERGEBNISSE

Unsere Nachhaltigkeitskonzepte und -aktivitäten sowie die diesbezüglichen Ergebnisse und Entwicklungen sind ausführlich in Kapitel 4 („Schwerpunkthemen“) und Kapitel 5 dieses Berichts dargestellt.

PRÜFPROZESSE („DUE-DILIGENCE-PROZESSE“)

Wir haben folgende Prozesse etabliert, um Nachhaltigkeitsaspekte in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit zu prüfen und die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten zu überwachen.

VORHANDENE PRÜFPROZESSE

| THEMEN | PRÜFPROZESSE |
|--|--|
| Menschenrechte | Wir haben im Rahmen unserer Unternehmenspolitik die Thematik „Achtung und Schutz der Menschenrechte“ sowohl in unsere Compliance- als auch in unsere CSR-Richtlinien integriert. Diese Grundsätze werden im Rahmen von verpflichtenden Jahresschulungen an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen. |
| Sozial- & Arbeitnehmerbelange | Wir haben im Rahmen unserer Unternehmenspolitik die Thematik „Sozial- und Arbeitnehmerbelange“ sowohl in unsere Compliance- als auch in unsere CSR-Richtlinien integriert. Diese Grundsätze werden im Rahmen von verpflichtenden Jahresschulungen an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die |

Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.

Umweltbelange

Wir haben im Rahmen unserer Unternehmenspolitik die Thematik „Umweltbelange“ sowohl in unsere Compliance- als auch in unsere CSR-Richtlinien integriert. Diese Grundsätze werden im Rahmen von verpflichtenden Jahresschulungen an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden, anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Im Rahmen des jährlich stattfindenden Sicherheitsaudits haben wir alle Maßnahmen und Richtlinien überprüft. Vorhandene Optimierungspotenziale wurden umgesetzt. Darüber hinaus haben wir im Rahmen unserer Unternehmenspolitik die Themen „nachhaltige und faire Finanzen“ und „Anti-Korruption“ sowohl in unsere Compliance- als auch in unsere CSR-Richtlinien integriert. Diese Grundsätze werden im Rahmen von verpflichtenden Jahresschulungen an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert. Darüber hinaus müssen alle Mitarbeiter*innen eine separate Pflichtschulung mit Zertifikatsnachweis durchlaufen und sich per Unterschrift dazu verpflichten, die Grundsätze einzuhalten. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden, anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.

RISIKEN UND DEREN HANDHABUNG

Der vorausschauende und verantwortungsvolle Umgang mit Risiken ist eine wesentliche Grundlage für unser nachhaltiges Engagement. Wir sind uns der möglichen Risiken unserer Geschäftstätigkeit bewusst und verfügen über Strategien, diese Risiken zu bewältigen.

REFLEKTION MÖGLICHER RISIKEN UND DEREN HANDHABUNG

THEMEN

SCHWERPUNKTSETZUNG

Menschenrechte

Generelle Maßnahmen siehe Leitsatz 1.

Beispielhaftes Risiko: Obwohl die Wahrung der Menschenrechte in die Unternehmenspolitik integriert ist, kommt es zu Diskriminierung.
Handhabung: Im Rahmen der jährlichen Standardschulung werden sämtliche Mitarbeiter*innen über das Thema „Menschenrechte“ informiert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.

Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Generelle Maßnahmen siehe Leitsatz 2.

Beispielhaftes Risiko: Obwohl der Schutz des Mitarbeiter*innen-Wohlbefindens in die Unternehmenspolitik integriert ist, kommt es zu Problemen in diesem Bereich.

Handhabung: Im Rahmen der jährlichen Standardschulung werden sämtliche Mitarbeiter*innen über das Thema „Sozial- und Arbeitnehmerbelange“ informiert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.

Umweltbelange

Generelle Maßnahmen siehe Leitsätze 4, 5 und 6.

Beispielhaftes Risiko: Obwohl der Umweltschutz in die Unternehmenspolitik integriert ist, kommt es zu Problemen in diesem Bereich.

Handhabung: Durch die Installation eines SHE-Managers haben wir alle Maßnahmen in diesem Bereich zusammengeführt. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen

geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.

**Nachhaltige und faire
Finanzen, Anti-
Korruption**

Generelle Maßnahmen siehe Leitsätze 9 und 10.

Beispielhaftes Risiko: Obwohl die Prinzipien „Nachhaltige und faire Finanzen“ sowie „Anti-Korruption“ in die Unternehmenspolitik integriert sind, kommt es zu Korruptionsfällen.

Handhabung: Durch die Installation eines Compliance-Beauftragten haben wir unsere Aktivitäten zur Korruptionsbekämpfung gebündelt und neu aufgestellt. Im Rahmen des jährlich stattfindenden Sicherheitsaudits haben wir alle Maßnahmen und Richtlinien überprüft. Vorhandene Optimierungspotenziale wurden umgesetzt. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden, anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.

8. Klimaschutz

In Ergänzung zu den obigen Ausführungen richten wir zusätzlich einen besonderen Fokus auf den unternehmerischen Klimaschutz. Unser Ziel ist es, die Treibhausgas-Emissionen (THG) und den Energieverbrauch im Unternehmen zu senken.

DATEN IM ÜBERBLICK

Ergebnisse der ersten CO₂-Bilanz (bezogen auf das Jahr 2018)

- Direkte THG-Emissionen Scope 1 2674,37 t CO₂e
- Indirekte THG-Emissionen Scope 2 8353,67 t CO₂e

UNSERE AUSGANGSSITUATION

Die Umweltbelastung auf allen Ebenen verringern: Das ist – wie unter anderem unser Berichtsschwerpunkt „Energie und Emissionen“ zeigt – ein fundamentales Anliegen der ARNOLD-Unternehmensstrategie. Dabei gewinnen insbesondere die Themen „Klimaschutz“ und „Klimaneutralität“ bei uns und unseren Kunden immer mehr an Bedeutung.

Um unser Handeln für den Klimaschutz mit zuverlässigen Daten zu untermauern, werden wir künftig regelmäßige CO₂-Bilanzen erstellen. Die erste davon entstand 2020 (für das Jahr 2018) in Zusammenarbeit mit der KlimAktiv Consulting GmbH.

Bei dieser Bilanz wurden auf Basis des Green House Gas Protocols Daten für alle drei relevanten Scopes (vorgelagerte Aktivitäten, unternehmensinterne Aktivitäten und nachgelagerte Aktivitäten) ermittelt. Das bedeutet: Die gesamte Wertschöpfungskette wurde untersucht. Scope 3 (vorgelagerte Aktivitäten) war allerdings zunächst nur teilweise erfassbar. Diesen Scope werden wir deshalb im diesjährigen Bericht noch nicht berücksichtigen.

UNSERE ZIELERREICHUNG

Mit der detaillierten CO₂-Bilanz für das Jahr 2018 haben wir unser erstes Ziel erreicht: eine Datenbasis für systematische Klimaschutzschritte zu schaffen. Der Bericht dient als Grundlage dafür, explizite Ziele für eine Reduktion der Treibhausgas-Emissionen im Jahr 2021 festzulegen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Wie in den Ausführungen zu Leitsatz 5 beschrieben, unternimmt ARNOLD umfangreiche Anstrengungen für Energieeinsparung und Emissionsreduzierung. Diese Maßnahmen tragen bereits jetzt dazu bei, den CO₂-Ausstoß zu senken. Nun werden die Daten unserer ersten CO₂-Bilanz analysiert, um eine gezielte Weiterentwicklung zu erreichen und das Thema Klimaschutz noch stärker zu fokussieren.



AUSBLICK

Klimaschutz wird dauerhaft ein Schlüsselthema im Rahmen unseres Nachhaltigkeits-Engagements bleiben. Bereits im Jahr 2021 wird sich dies in den Unternehmensaktivitäten von ARNOLD deutlich widerspiegeln – durch eine Ausweitung der unter Leitsatz 5 dargestellten Maßnahmen und durch neue, speziell klimaschutzorientierte Strategien. Unter anderem ist die Entwicklung eines CO₂-Kalkulators für unsere Kunden geplant – und eine Kampagne, die Bewusstsein für die Klimarelevanz von Verbindungselementen schafft.

9. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Herr Michael Pult
Director Marketing
Tel.: +49 7947 821-170
E-Mail: michael.pult@arnold-fastening.com

Impressum

Herausgegeben am 30.04.2021 von
ARNOLD UMFORMTECHNIK GmbH & Co. KG
Carl-Arnold-Str. 25
74670 Forchtenberg-Ernsbach
Telefon: +49 7947 821-0
Fax: +49 7947 821-111
E-Mail: info@arnold-fastening.com
Internet: www.arnold-fastening.com

