NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN

STICKEL
Blech-Umformtechnik

# WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2019 / 2020

STICKEL GMBH

**Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN) Baden-Württemberg**

# Inhaltsverzeichnis


**1. Über uns ..... 1**

**2. Die WIN-Charta ..... 2**

**3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement ..... 3**

**4. Unsere Schwerpunktthemen ..... 4**

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden ..... 4

Leitsatz 05: Energie & Emissionen ..... 7

Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze ..... 7

**5. Weitere Aktivitäten ..... 9**

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange ..... 9

Umweltbelange ..... 10

Ökonomischer Mehrwert ..... 10

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption ..... 11

Regionaler Mehrwert ..... 11

**6. Unser WIN! -Projekt ..... 13**

**7. Kontaktinformationen ..... 15**

Ansprechpartner ..... 15

Impressum ..... 15

# ÜBER UNS

## 1. Über uns

### UNTERNEHMENSDARSTELLUNG

Wir sind ein innovatives mittelständisches Familienunternehmen, das mit ca. 95 Mitarbeitern branchenübergreifend anspruchsvolle Blech-Umformteile in kleinen Stückzahlen aus Stahl, Aluminium und nichtrostenden Blechen für den Prototypen- und Versuchsbau, sowie für Vor- und Kleinserien fertigt. In unserem Hause decken wir den kompletten Herstellungsprozess von der Werkzeugkonstruktion, über den Werkzeugbau bis hin zur Abpressung der Blechteile, deren Beschnitt per Laser sowie den Zusammenbau von Einzelteilen zu Baugruppen ab.

### 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.

# 3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

**Charta-Unterzeichner seit**: 2016

## ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

| | SCHWER-PUNKTSETZUNG | QUALITATIVE DOKUMENTATION | QUANTITATIVE DOKUMENTATION |
|---|---|---|---|
| **Leitsatz 1** | ☐ | ☒ | ☐ |
| **Leitsatz 2** | ☒ | ☐ | ☐ |
| **Leitsatz 3** | ☐ | ☐ | ☒ |
| **Leitsatz 4** | ☐ | ☒ | ☐ |
| **Leitsatz 5** | ☒ | ☐ | ☐ |
| **Leitsatz 6** | ☐ | ☒ | ☐ |
| **Leitsatz 7** | ☒ | ☐ | ☐ |
| **Leitsatz 8** | ☐ | ☐ | ☐ |
| **Leitsatz 9** | ☐ | ☒ | ☐ |
| **Leitsatz 10** | ☐ | ☒ | ☐ |
| **Leitsatz 11** | ☐ | ☒ | ☐ |
| **Leitsatz 12** | ☐ | ☒ | ☐ |

## NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

**Unterstütztes WIN! -Projekt**: FV Löchgau

**Schwerpunktbereich:**

☐ Energie und Klima ☐ Ressourcen ☐ Bildung für nachhaltige Entwicklung

☒ Mobilität ☒ Integration

**Art der Förderung:**

☒ Finanziell ☒ Materiell ☐ Personell

**Umfang der Förderung:**

Wir sind Hauptsponsor beim FV Löchgau im Bereich der Mädchen-Mannschaften und stellen dem Verein für seine Bundesligaspiele unseren Firmenbus zur Verfügung.
FV Löchgau, Materieller Aufwand: 6 Wochenenden (Quartal)

# 4. Unsere Schwerpunktthemen

### ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden
- Leitsatz 05: Energie und Emissionen
- Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

### WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die Familie Stickel fühlt sich dem christlichen Menschenbild verpflichtet und ist bestrebt, diese Werte im betrieblichen Alltag zu leben - wohl wissend, dass die Realität immer wieder hinter dem angestrebten Idealzustand zurückbleibt. Dies gilt auch für den Bereich Nachhaltigkeit. Um den langfristigen Erfolg des Unternehmens sicher zu stellen, sind Gewinne notwendig. Damit kann das Unternehmen gesund erhalten, Arbeitsplätze gesichert und neue geschaffen, Expansion aus eigener Kraft ermöglicht sowie soziale Aufgaben wahrgenommen werden. Der schonende Umgang mit Ressourcen, Energie und Umwelt erhält die Schöpfung für nachfolgende Generationen, die ein Recht darauf haben, in einer intakten Umwelt und einem intakten Umfeld aufzuwachsen und zu leben. Das zu gewährleisten, ist unsere selbstverständliche Aufgabe.

## Schwerpunktthema 1: Mitarbeiterwohlbefinden

### ZIELSETZUNG

- 2019 wollten wir das Augenmerk verstärkt auf das wohlbefinden der Mitarbeiter legen und haben aus diesem Grund Seminare zur Weiterbildung und Gesunderhaltung angeboten.
- Firmenfest mit Angehörigen

### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Seminar zum Thema “Gesunde Ernährung“
- Fahrsicherheitstraining
- Erste-Hilfe-Kurs
- Firmenfest

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

2019 wurden den Mitarbeitern mehrere Seminare zur Weiterbildung und Gesunderhaltung angeboten. Die Seminare und Veranstaltungen wurden gerne von den Mitarbeitern angenommen. So gab es im Juni 2019 ein Inhouse Seminar mit dem Thema „Gesunde Ernährung“ inkl. gemeinsamen Kochen und Essen sowie im November 2019 ein Fahrsicherheitstraining bei der Verkehrswacht in Vaihingen und ein Erste-Hilfe-Kurs (Inhouse). Da die Mitarbeiter Privat eher selten an Erste-Hilfe-Kurse oder Fahrsicherheitstrainings teilnehmen und die Themen aber im alltäglichen Leben sehr wichtig sind,

wurden die Möglichkeiten nach einer Auffrischung in Erste-Hilfe und Fahrsicherheit gerne angenommen. Weiterhin wurde ein Mitarbeiterfest inklusive Einweihung unser neuen Presse veranstaltet. Zu dem Fest waren alle Mitarbeiter inkl. Partner und Kinder, die Stickel-Rentner sowie Aufgrund guter Verhältnisse zu lokalen Institutionen der Bürgermeister und Partner aus der Region eingeladen. Insgesamt nahmen ca. 180 Personen teil. Es gab mehrere Attraktionen für Klein & Groß, z.B. Kinderschminken, Kletterturm, Bull Riding, Zauberervorstellung und Betriebsführung. Da die neue Presse aus Spanien kommt, war das Motto des Festes „Spanien".

## INDIKATOREN

**Indikator 1:** Seminar zum Thema "Gesunde Ernährung"

- An dem Seminar haben 12 Mitarbeiter teilgenommen

**Indikator 2:** Fahrsicherheitstraining

- An dem Fahrsicherheitstraining haben 18 Personen teilgenommen

**Indikator 3:** Erste-Hilfe-Kurs

- An dem Erste-Hilfe-Kurs haben 19 Personen teilgenommen.

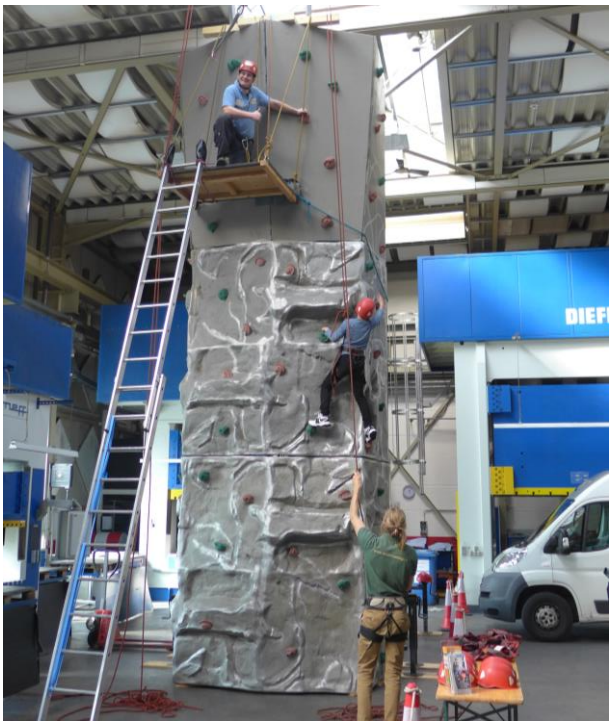
## AUSBLICK

- Da die Teilnahme an den einzelnen Veranstaltungen sehr gut war, möchten wir das Fahrsicherheitstraining und den Erste-Hilfe-Kurs den Mitarbeitern alle zwei Jahre als Weiterbildung anbieten.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

**Seminar: Gesunde Ernährung**

**Mitarbeiterfest:**



## Schwerpunktthema 2: Energie und Emissionen

### ZIELSETZUNG

Um im Winter Emissionen und Heizkosten zu reduzieren, wollen wir im Produktionsbereich die Arbeitstemperatur dauerhaft auf ca. 19°C senken.
Um im Sommer gegen die Wärme in den Produktionshallen etwas zu unternehmen, wurde 2018 eine Belüftungsanlage eingebaut. Das Problem bei der Belüftungsanlage ist, dass die warme Luft aus dem Gebäude geleitet wird - im Sommer wie im Winter. Aus diesem Grund, müssen die Belüftungsanlagen dahingehend erweitert werden, dass im Sommer die warme Luft nach draußen geleitet wird und im Winter im Gebäude bleibt.

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Arbeitstemperatur wurde auf ca. 19°C gestellt. Somit ist immer eine konstante Temperatur und ein angenehmes Arbeitsklima gewährleistet. Die Heizkosten wurden dadurch reduziert. Bei der Belüftungsanlage wurden Dämmplatten in den Größen der Belüftungsanlage erstellt. Die Dämmplatten werden im Winter auf die Belüftungsanlage geschraubt sodass die Wärme nicht nach draußen entweichen kann. Im Sommer werden die Platten wieder abgeschraubt.

### AUSBLICK

Für 2021 ist geplant, dass die Lüfter in der Gebäudehalle vom Werkzeugbau im Winter ebenfalls abgedeckt werden können. Weiterhin wollen wir im Büro Schalldämmelemente anbringen, da es bei Anwesenheit aller Mitarbeiter im Büro sehr laut wird. Das Angebot liegt schon vor.

## Schwerpunktthema 3: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

### ZIELSETZUNG

- Ausbildungsquote über 10 % halten
- Neuer Ausbildungsberuf (Produktdesigner)
- Neukundenakquirierung außerhalb der Automobilindustrie

### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Einstellen von Auszubildenden
- Neue Stelle im Projektmanagement geschaffen

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wir konnten 2019 und 2020 die Ausbildungsquote über 10% halten, was in Anbetracht der Corona-Krise nicht leicht war. Um die Mitarbeiter bestmöglich zu schützen und die Infektionsrate so gering wie möglich zu halten, wurden keine Praktikumsplätze für angehende Azubis angeboten. Im Sommer konnten wir dann doch einige Praktika‘ s anbieten und somit sehr kurzfristig auch 3 Auszubildende für

uns gewinnen.
Im Jahr 2020/2021 ist es unser Ziel, den Schaden der Corona-Krise im Unternehmen möglichst gering zu halten. Aufgrund des Strukturwandels in der Automobilindustrie (Alternative Antriebe, Vernetzung, …) war schon vor der Covid-19 Pandemie ein starker Auftragsrückgang zu verzeichnen. Aus diesem Grund wollen wir bewusst Neukunden außerhalb der Automobilindustrie akquirieren.

## INDIKATOREN

**Indikator 1: Ausbildungsquote**

- Wir konnten 2019 und 2020 jeweils 3 Auszubildende einstellen.

**Indikator 2: Neukunden Akquirierung**

- Zur Erreichung dieses Ziels wurde eine neue Stelle geschaffen. Diese wurde intern besetzt. Aufgrund der Pandemie wird der Mitarbeiter noch auf seiner alten Stelle benötigt. Somit wurde die Umsetzung auf 2021 verschoben.

## AUSBLICK

Für 2021 wollen wir überprüfen, ob wir einen neuen Ausbildungsberuf (Produktdesigner) in den nächsten Jahren ausbilden wollen. Die Prüfung der Erfüllung der Ausbildungsinhalte sind derzeit in Prüfung. Bis Mitte 2021 soll die Entscheidung bzgl. des neuen Ausbildungsberufs vorliegen. Weiterhin möchten wir 2021 bewusst mit der Neukundenakquirierung außerhalb der Automobilindustrie beginnen.

# 5. Weitere Aktivitäten

## Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

### LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Ergebnisse und Entwicklungen:

Die Organisation JAM Deutschland hat bei der Firma Stickel am 26.02.2019 in einem Vortrag über die Schulsituation in der Stickelschule in Angola berichtet. Seit Anfang 2017 haben wir in Kooperation mit JAM Deutschland die Patenschaft für die Schule „Primária de Lumwe II“ im Landkreis Ganda in der Provinz Beguela, Angola übernommen. Die Kinder bekommen in der „Stickel-Schule“ eine Mahlzeit pro Tag. Diese ist ein speziell angereicherter Mais-Soja-Brei, welcher nicht nur das akute Hungergefühl bekämpft, sondern auch 75% des täglichen Nährstoffbedarfs deckt, welches ein Kind zum Heranwachsen braucht. Dadurch kann nicht nur der Lernerfolg in den Schulen erhöht, sondern auch eine kontinuierliche Anwesenheit der Kinder erzielt werden.
Durch unsere Unterstützung wollen wir einen kleinen Beitrag dazu leisten, den Teufelskreis der Armut zu durchbrechen.

### LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

- Siehe Schwerpunktthema auf Seite 4f

# WEITERE AKTIVITÄTEN

### LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Um unsere Kunden durch qualitativ hochwertige Produkte und ein hohes Maß an Service zu überzeugen, haben wir unsere Kunden eingeladen, an einer Umfrage teilzunehmen. Durch das Feedback haben wir die Möglichkeit uns zu verbessern. Bei der Umfrage haben 18 von 55 Personen teilgenommen.

## Umweltbelange

### LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Vom 09.09. - 29.09.2019 haben wir als Unternehmen bei der Aktion “Stadtradeln der Gemeinde Löchgau“ teilgenommen. Die Mitarbeiter wurden ermutigt, in dieser Zeit das Auto stehen zu lassen und mit dem Fahrrad zur Arbeit zu kommen. Es gab eine rege Beteiligung der Belegschaft bei der Aktion.
- Leere Toner werden bei uns gesammelt und dem Lieferant zum recyclen zurückgesendet.
- Um die Attraktivität “mit dem Rad zur Arbeit“ zu steigern, möchten wir an unserem Fahrradstellplatz zwei Lademöglichkeiten für E-Bike’s schaffen.

### LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

- Siehe Schwerpunktthema auf Seite 5f

### LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

- Seit November 2019 haben wir einen Produktsicherheitsbeauftragten der hinsichtlich der Qualität der Produkte und Vertraulichkeit der Informationen an die Geschäftsleitung berät und berichtet.
- Seit dem 01.04.2020 haben wir einen Mitarbeiter zum Informationssicherheitsbeauftragten bestellt. Der ISB soll in Seiner Funktion maßgeblich dazu beitragen, dass die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von schützenswerten Informationen in unserem Unternehmen auf Dauer gewährleistet werden kann.
- Weiterhin haben wir zum 01.01.2021 einen QMB eingestellt.

## Ökonomischer Mehrwert

### LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

- Siehe Schwerpunktthema auf Seite 6f

# WEITERE AKTIVITÄTEN

### LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

- Es wurde nichts umgesetzt.

## Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

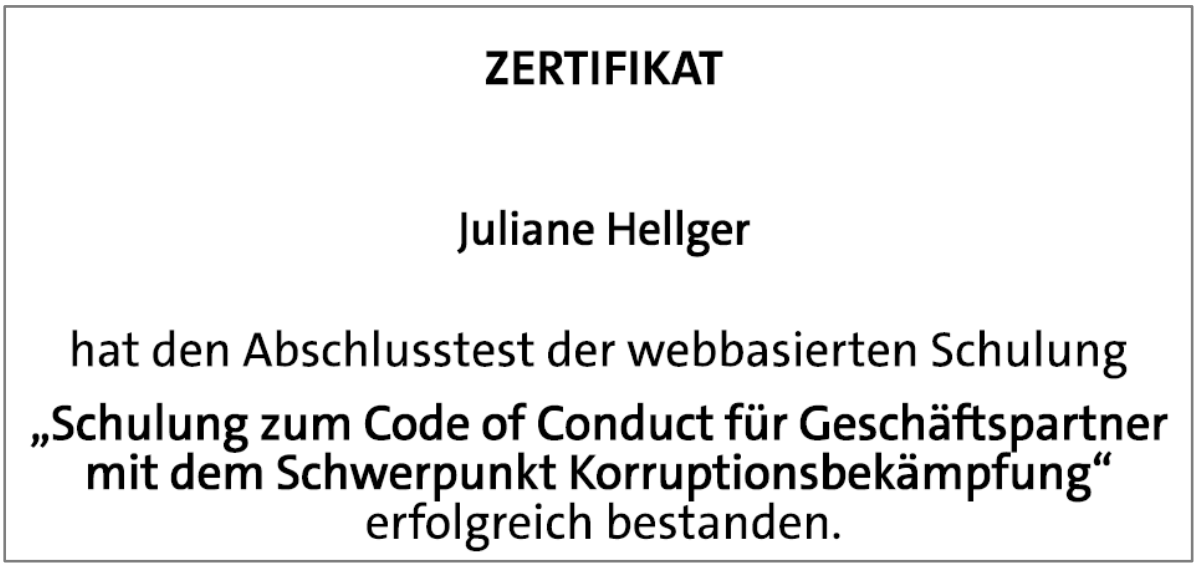
### LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

- Aufgrund der Krise ist die Devise, so wenig Ausgaben wie möglich zu tätigen. Wir haben Kurzarbeit angemeldet und die Belegschaft samt Geschäftsführer verzichten auf den Variablen Vergütungsanteil.

### LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Da wir vermehrte Anforderungen von Kunden bzgl. Compliance erhalten haben, wurde 2019 eine Compliance Richtlinie im Unternehmen etabliert. Weiterhin nehmen wir an Online Schulungen von unseren Kunden zum Code of Conduct für Geschäftspartner teil.



**ZERTIFIKAT**

**Juliane Hellger**

hat den Abschlusstest der webbasierten Schulung

**„Schulung zum Code of Conduct für Geschäftspartner mit dem Schwerpunkt Korruptionsbekämpfung“**
erfolgreich bestanden.

## Regionaler Mehrwert

### LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

- Wir stellen unsere Besprechungsräume lokalen Vereinen und Organisationen für Besprechungen zur Verfügung.
- Auf dem Stickel-Gelände gibt es eine Wiese, die bisher nicht genutzt wurde. Die Wiese wird seit 2020 den Royal Ranger’ s (Pfadfinder) für Ihre Aktivitäten und Veranstaltungen zur Verfügung gestellt. Das Projekt wird in 2021 unser WIN! –Projekt.

# WEITERE AKTIVITÄTEN

## LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Um unseren Auszubildenden unsere Lieferkette näher zu bringen, haben wir mit allen Auszubildenden die Fa. Oest in Freudenstadt besucht. Auf der Agenda stand die Betriebsbesichtigung der Fa. Oest und einem anschließenden Mittagessen. Das Highlight des Tages war der Besuch der Avia-Retro-Tankstelle in Freudenstadt-Kniebis.

# 6. Unser WIN! -Projekt

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

## DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

## ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Wir sind Hauptsponsor beim FV Löchgau im Bereich der Mädchen-Mannschaften und stellen dem Verein für seine Bundesligaspiele unseren Firmenbus zur Verfügung.
Materieller Aufwand: 6 Wochenenden (Quartal)
Finanzieller Aufwand 2019/2020: 12.850,- €

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

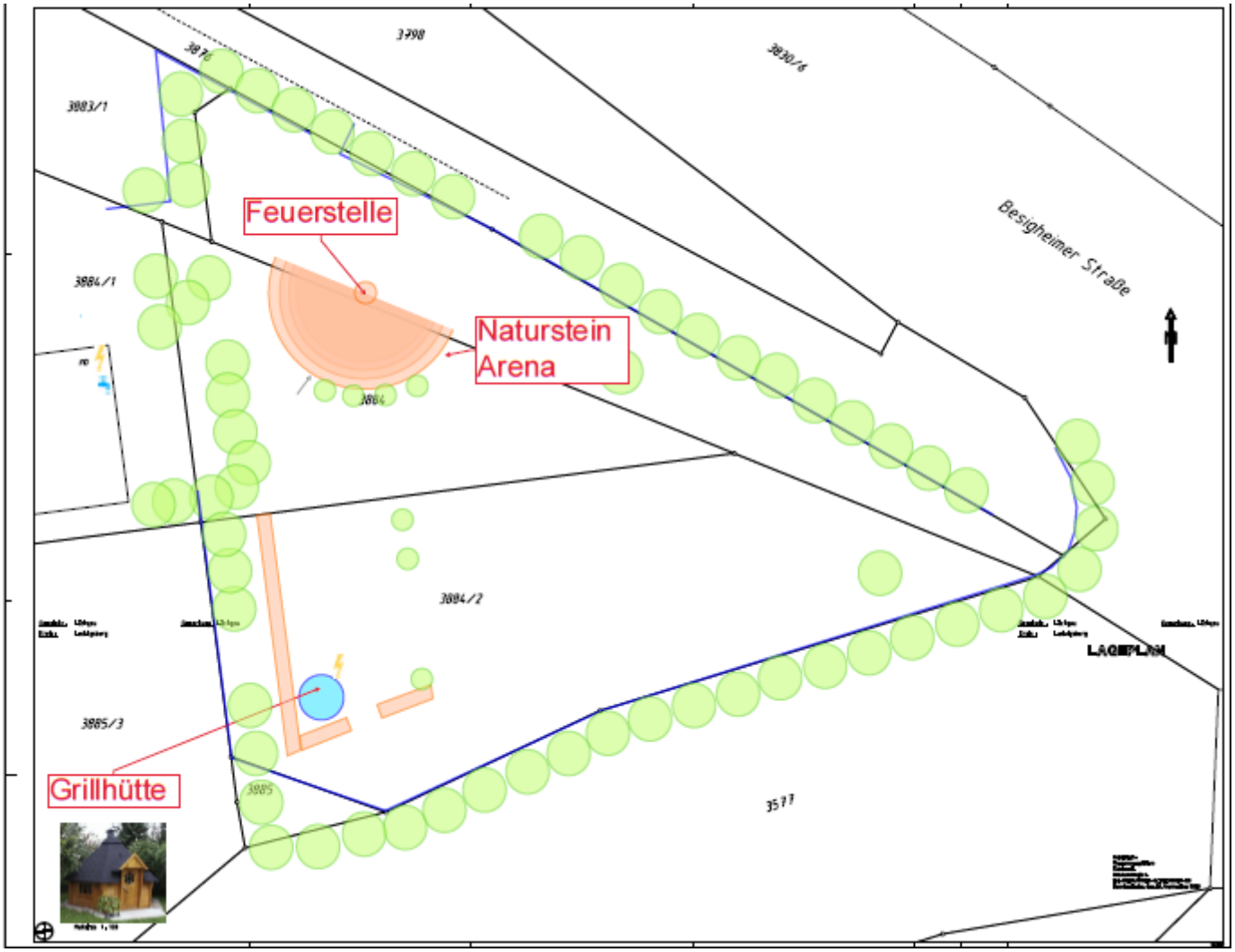
Aufgrund der Covid-19 Pandemie wurden die Spiele abgesagt und dementsprechend wird der Firmenbus leider erstmal nicht mehr benötigt.

# UNSER WIN! -PROJEKT

## AUSBLICK

**Wir konnten das WIN! -Projekt mit Erfolg umsetzen.**

**Für 2021 konnten wir ein neues Nachhaltigkeitsprojekt gewinnen.**
Wir stellen den Royal Rangers die Stickel-Wiese für Ihre Veranstaltungen und Projekte zur Verfügung. Auf der Wiese soll es zukünftig eine Grillhütte geben sowie eine Naturstein Arena mit Feuerstelle. Anbei ein Grobentwurf von dem Nachhaltigkeitsprojekt für 2021.



# 7. Kontaktinformationen

## Ansprechpartner

Matthias Stickel

## Impressum

Herausgegeben am 19.07.2018 von

Stickel GmbH
Porschestr. 2, 74369 Löchgau
Telefon: 07143/8851-0
Fax: 07143/8850-20
E-Mail: info@stickel.de
Internet: www.stickel.de