



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021

HERRMANN ULTRASCHALLTECHNIK
GMBH & CO. KG



INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	2
2. Die WIN-Charta	3
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	4
4. Unsere Schwerpunktthemen	6
Leitsatz 02: Mitarbeiterverantwortung	7
Leitsatz 05: Energie und Emissionen	8
Leitsatz 06: Produktverantwortung	9
5. Weitere Aktivitäten	11
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	11
Umweltbelange	12
Ökonomischer Mehrwert	13
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	14
Regionaler Mehrwert	14
6. Unser WIN!-Projekt	16
7. Kontaktinformationen	17
Ansprechpartner	17
Impressum	17

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Seit 1961 produzieren wir Ultraschall-Schweißmaschinen und -systeme und gehören mit 600 Mitarbeitern und Standorten in 20 Ländern zu den Technologieführern weltweit. Das Ultraschallschweißen ist ein thermisches Fügeverfahren und tritt meistens gegen andere Verfahren an, die ein hohes Energieniveau oder teure bzw. verschmutzende Verbrauchsgüter benötigen. Gegenüber Wettbewerbstechnologien kann bis zu 70 % Energie eingespart werden. Ultraschall wird für thermoplastische Kunststoffe und Nichteisenmetalle in vielen Branchen als Fügetechnologie dann eingesetzt, wenn Materialien und/oder Bauteile dauerhaft verbunden werden sollen. Als Schlüsselindustrien seien hier Automotive, Medical, Consumer, Food und Hygiene genannt. Wir haben vier Geschäftsbereiche: PLASTICS (das Verschweißen von Spritzguss-Bauteilen), PACKAGING (das Versiegeln von Verpackungen), NONWOVENS (das Bonden von Vliesstoffen) und METALS (das Fügen von Nichteisenmetallen, hauptsächlich Kupfer und Aluminium).

Gemeinsam haben wir unsere vier Unternehmenswerte Wertschätzung, Leidenschaft, Integrität und Resilienz ausgearbeitet. 2019 wurde ein großangelegter Kulturwandel angestoßen, den wir „Culture Journey“ nennen. In fortlaufenden Dialogen, Workshops und Feedbackschleifen für alle Mitarbeitenden arbeiten wir interdisziplinär an Team- und Konfliktfähigkeit sowie einer starken Vertrauenskultur.

Kernstück der Culture Journey ist die Tatsache, dass der Mensch, ob Mitarbeitender, Kunde oder Lieferant, im Mittelpunkt steht. 85 % unserer Wertschöpfung erbringen wir mit knapp 500 Arbeitsplätzen in Baden-Württemberg. Dazu kommen jährlich zwischen 35 und 40 Ausbildungs- und Studienplätze.

Die Grundlagenschulungen und Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden fördern wir über die hauseigene Herrmann Academy. Das große Kursangebot zu technischen, IT- und Softskill-Themen kann auf Anfrage jederzeit erweitert werden.

Über Stiftungen werden der Fortbestand des Unternehmens gesichert sowie Ertragsanteile in die Forschung und gemeinnützige Zwecke geleitet.

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: 05.04.2018

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

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

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Aufruf zur Stammzellentypisierung.

Schwerpunktbereich:

- | | | |
|--------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Energie und Klima | <input type="checkbox"/> Ressourcen | <input type="checkbox"/> Bildung für nachhaltige Entwicklung |
| <input type="checkbox"/> Mobilität | <input type="checkbox"/> Integration | |

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: Einmalige Spende in Höhe von 10.000 Euro an blut.eV sowie Durchführung einer Typisierungsaktion in unserem Unternehmen.

Projektpatin: Astrid Herrmann

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden
- Leitsatz 05: Energie und Emissionen
- Leitsatz 06: Produktverantwortung

Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind:

02: Gerade als Unternehmen mit stark wachsender Mitarbeiterzahl ist es uns wichtig, das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter sicherzustellen. Dafür haben wir bereits 2019 unsere „Culture Journey“ begonnen und nun mit der Mitarbeiterbefragung „Culture Compass“ ein wichtiges Feedback erhalten.

05: Unsere Solaranlage ist ein wichtiges Instrument, um einen Teil unseres Energiebedarfs mit nachhaltig und lokal produziertem Strom zu decken. Uns ist es ein Anliegen, nicht nur andere Unternehmen beim Erreichen Ihrer Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen, sondern auch selbst mit gutem Beispiel voranzugehen.

06: Mit der Ultraschall-Schweißtechnologie bieten wir eine nachhaltige und komplexe Technologie. Um sie und die Vorteile für Mensch und Umwelt besser begreifbar zu machen, fördern wir das Verständnis mit der Produktion und Verbreitung von verständlichen, frei zugänglichen Erklärvideos.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 02: Mitarbeiterverantwortung

ZIELSETZUNG

In den vergangenen zehn Jahren haben sich unsere Mitarbeiterzahlen verdreifacht. Als Familienunternehmen sind wir uns der Verantwortung bewusst, die wir für jeden Einzelnen davon tragen – gerade in Zeiten der Corona-Pandemie. Deshalb möchten wir ein sicheres Umfeld schaffen, in dem die Mitarbeitenden sich gehört und wertgeschätzt fühlen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Unterstützung der Anliegen unserer Mitarbeiter durch einen Mitarbeitererrat.
- Durchführung einer aufwändigen Mitarbeiterbefragung „Culture Compass“ durch einen externen Dienstleister.
- Bereitstellung und Förderung von Jobrädern.
- Veranstaltung von Mitarbeitererevents, etwa anlässlich unseres 60-jährigen Jubiläums.
- Regelmäßige Anpassung unserer Corona-Regeln zum Schutze unserer Mitarbeiter sowie transparente Information über die getroffenen Entscheidungen.
- Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen in der hauseigenen Herrmann Academy.
- Förderung ehrenamtlicher Aktivitäten unserer Mitarbeitenden.



MITARBEITERBEFRAGUNG 2021

AUSBLICK

Über unsere Mitarbeiterbefragung konnten wir wertvolle Einblicke in die Wahrnehmung und Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen. Die Ergebnisse der Befragung wurden mehrstufig aufbereitet und bis hinunter zu Abteilungslevels in Workshops und Feedbackschleifen präsentiert. Wir haben positive Rückmeldungen, aber auch wichtige Verbesserungsvorschläge erhalten. Diese werden in eigens dafür ins Leben gerufenen Impuls-Teams auf ihre Umsetzbarkeit hin untersucht mit dem Ziel, konkrete Maßnahmen vorzuschlagen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Die Jobräder werden vermehrt genutzt, 2021 konnten wir 50 Mitarbeitende damit ausstatten (Stichtag: 31.12.2021). Für 2022 ist ein großes Mitarbeiterfest geplant.

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

Wir möchten unabhängiger von fossilen Brennstoffen werden. Die Etablierung eines Energiemanagements musste aufgeschoben werden. Geplant ist, über eine zentrale Erfassung und Auswertung aller Energieverbräuche das Bewusstsein der Mitarbeitenden zu schärfen und Maßnahmen zum umweltfreundlichen Umgang mit Energie abzuleiten.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Der Ertrag über unsere Solaranlagen wird regelmäßig überwacht.
- Bereitstellung einer Fahrrad-Garage mit Steckdosen zum Laden von E-Bikes.
- Verlosung eines Renault ZOE aus dem Firmenfuhrpark für jeweils einen Monat, damit die Mitarbeitenden Elektromobilität „ausprobieren“ können.
- Teilnahme an der Aktion „Karlsbad radelt“ zur Förderung der Fahrradnutzung.
- Die Pandemie-bedingten Homeoffice-Regelungen trugen auch dazu bei, Emissionen einzusparen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Herrmann Ultraschall CO ₂ -Reduktion durch Solar-Erzeugung			
	2019	2020	2021
Eigenverbrauch [KWh] aus Solarerzeugung	229.000	428.500	338.710
Einspeisung [KWh] aus Solarerzeugung	11.000	18.000	14.000
Summe [KWh] Selbsterzeugung aus Solar	240.000	446.500	352.710
Eigenverbrauchsquote [%]	95	96	96
Energie-Verbrauchs Äquivalent 4-Personen-Haushalt [Anzahl]	60	112	88
CO ₂ -Äquivalent [t] Einsparung	98	182	144

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Die Nutzung unseres Renault ZOE ist sehr begehrt, für die Verlosung melden sich jeden Monat zahlreiche Mitarbeiter*innen an.

AUSBLICK

Für 2022 planen wir die Teilnahme am VDMA-Wettbewerb „Carbon busters – next generation reduziert Emissionen“. Dabei suchen Auszubildende und Studierende nach neuen Wegen für uns als Unternehmen, nachhaltiger zu werden. Wir halten es für wichtig, gerade die junge Generation zu diesem Thema mit in die Verantwortung zu nehmen und erhoffen uns wertvolle Impulse und weiteres Momentum im Unternehmen.

Leitsatz 06: Produktverantwortung

ZIELSETZUNG

Mit unserer Ultraschall-Schweißtechnologie können Kunststoffe und Nichteisenmetalle ohne zusätzliche FügemitteI dauerhafter verbunden werden. Im Vergleich zu anderen Fügetechnologien können Unternehmen damit zwischen 50 und 75 Prozent Energie sparen. Gerade im Bereich der Verpackungsindustrie ist Ultraschall wichtig für die Verarbeitung und Durchsetzung recyclingfähiger Monomaterialien. Unser Ziel ist es deshalb, die Technologie zu verbreiten, das Verständnis dafür zu fördern und damit einen wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigeren Kunststoffindustrie zu leisten.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Erstellung und Veröffentlichung von verständlichen Erklärvideos:
<https://www.youtube.com/watch?v=VSPS6-2we2s>
<https://www.youtube.com/watch?v=h69qcJH19hY>
<https://www.youtube.com/watch?v=3rNLRGFMEWc>
- Alle Produkte werden weiterhin am Standort Karlsbad gefertigt, um eine gleichbleibende Qualität zu garantieren.
- Unser Lean Management treibt weiter Projekte voran, um unsere Produktionsprozesse zu verschlanken und zu optimieren. Dadurch sparen wir Zeit, Ressourcen und Energie.
- Forschung und Entwicklung von Lösungen für die Verschweißung von Bio-Kunststoffen und Rezyklaten.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



Foto: Mit dem standardisierten Herrmann Probekörper wird die Fügefähigkeit von holz-basierten Bio-Kunststoffen erforscht.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Unser Lean Management trägt Früchte und konnte in verschiedenen Bereichen die Produktionszeiten um 26 Prozent reduzieren. Teil des Prozesses war die Bereitstellung von ergonomisch optimierten Arbeitsplätzen, die auch das Mitarbeiterwohlbefinden stärken.

Über die Fortschritte hinsichtlich der Verschweißbarkeit von Bio-Kunststoffen und Rezyklaten berichten wir regelmäßig in der Fachpresse.

AUSBLICK

Für 2022 sind konkrete Kundenprojekte über die Verschweißung von Bio-Kunststoffen sowie eine Kampagne zum Thema Nachhaltigkeit geplant.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Als Unternehmen verpflichten wir uns gesetzeskonform (AGG) die Gleichheit aller Beschäftigten zu gewährleisten und ein sogenanntes benachteiligungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. AGG-konform sind:

- Stellenausschreibungen und Einstellungsprozess
- Arbeitsverträge, -zeugnisse und Mitarbeiterführung

Der deutsche Campus in Karlsbad, Baden-Württemberg ist barrierefrei gebaut. Ein 100-Tage währender Onboarding-Prozess gewährleistet eine gute Einarbeitung. Alle angestellten Mitarbeitenden führen anschließend einen 100-Tage-Review-Termin mit Vertretern ihrer Abteilung und der HR-Abteilung durch. Oft sind auch die Geschäftsführer anwesend. Hierbei sollen wertvolle Feedbackschleifen angeregt werden. Unser Mitarbeitererrat vertritt in regelmäßigen Treffen die Rechte und Anliegen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegenüber der Geschäftsführung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- 172 gewerbliche Mitarbeitende 2021 (inklusive Auszubildende)
- 305 angestellte Mitarbeitende 2021 (inklusive Auszubildende, DHBW-Studenten, Werksstudenten)

Ausblick:

2022 wird unser Mitarbeitererrat neu gewählt. Dabei streben wir eine hohe Wahlbeteiligung unter Einbeziehung sämtlicher Mitarbeitenden an. Hierfür sehen wir die Wichtigkeit, das Thema immer wieder kommunikativ ansprechend aufzubereiten und im Unternehmen über verschiedene Kanäle zu verbreiten.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Wir definieren unsere Anspruchsgruppen wie folgt:

- Kunden
- Mitarbeiter*innen
- Zulieferer
- Partner aus Industrie und Wissenschaft
- Verbände und übergeordnete Industrie-Netzwerke
- Kommunen

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- In großen Mitarbeiterinformationen werden unsere Mitarbeitenden zwei Mal im Jahr umfassend über alle Entwicklungen im Unternehmen informiert. Die Veranstaltung findet sowohl vor Ort als auch digital statt, um allen Angestellten eine Teilnahme zu ermöglichen.
- Die Wünsche und Bedürfnisse unserer Mitarbeiter*innen wurden wie geplant in einer großen, anonymen Mitarbeiterbefragung aufgenommen.

Ausblick:

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung wurden veröffentlicht. In eigens dafür eingerichteten Impuls-Teams werden die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen gesammelt, besprochen und Lösungsansätze erarbeitet.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Bei der Produktion unserer Schweißwerkzeuge und Maschinen entsteht trotz sorgfältiger Verarbeitung viel Metallabfall. Diese möchten wir dem Kreislauf wieder zurückgeben und arbeiten hierfür mit einem externen Dienstleister zusammen. Über den Umfang der recycelten Menge und die entsprechende CO₂-Einsparung informieren wir unsere Mitarbeitende, um sie für das Thema Nachhaltigkeit weiter zu sensibilisieren.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Trennung der Industrieabfälle, insbesondere Metalle und Elektroschrott:
 - Schmelzeisen
 - Schrott und Späne
 - Titan-Späne
 - Alu-Geschirr
 - Mischschrott
 - Eisenfeil- und Drehspäne
 - Kupferkabel
 - E-Geräte mit gefährlichen Bauteilen
- Rückmeldung des Entsorgungsdienstleisters und Umrechnung in ein CO₂-Äquivalent
- Kommunikationsentwürfe dazu für das Intranet

Ausblick:

Die Rückführung von Metallabfällen in den Ressourcenkreislauf möchten wir konsequent weiterführen. Für die Zukunft wird das Thema 3D-Druck von Schweißwerkzeugen zu berücksichtigen sein, um effizienter produzieren zu können.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Trotz Corona-Krise und Lieferengpässen konnten wir durch vorsichtiges und vorausschauendes Wirtschaften unser Unternehmenswachstum fortführen und weitere Arbeitsplätze schaffen – sowohl auf lokaler als auch auf globaler Ebene.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die Internationalisierung als fester Teil der Unternehmensstrategie wird konsequent fortgeführt.
- Trotz Wegfall des „Masken-Booms“ im Jahr 2020, durch den unser Geschäftsbereich NONWOVENS große Gewinne verzeichnen konnte, erzielten wir das zweitbeste Geschäftsjahr unserer Unternehmensgeschichte.
- Eine detaillierte Unternehmensstrategie wird alle zwei Jahre umfangreich überarbeitet – mit entsprechender Anpassung der Marktpotenziale und der internen Hebel.

Ausblick:

Für das kommende Jahr wird die Schaffung des Postens als Head of International Headquarters geplant, um die Internationalisierung voranzutreiben und alle Standorte besser miteinander zu verknüpfen.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Für die Kunden wird das Thema „Nachhaltigkeit“ zunehmend wichtiger. Wir sehen die große Aufgabe, dies in der Kundeninteraktion und Kommunikation weiter zu schärfen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unserem Lenkungskreis zum Thema „Neuentwicklungen“ kommt immer größere Bedeutung zu. Hier wird verstärkt überprüft, wie nachhaltig unsere Entwicklungen sind, in Bezug auf die Verwendung von Ressourcen für die Herstellung unserer Produkte und in Bezug auf den Einsatz unserer Maschinen und Systeme.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- F&E Quote: 7 % vom Umsatz

Ausblick:

Das mit Erfolg eingeführte Strategic Account Managements (SAM) zeigt Früchte, indem Energien gebündelt und Ressourcen zielführender eingesetzt werden, sowohl bei der Manpower als auch bei eingesetzten Rohstoffen. Dies soll intensiviert werden.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Die Absicherung des Unternehmens ist die Basis für alle Finanzentscheidungen.

Dank unseres gesunden, kontinuierlichen Wachstums kommt unser Unternehmen weiter ohne Fremdfinanzierung aus. Auf spekulative Finanzgeschäfte verzichten wir bewusst. Über unsere Stiftungen werden Gewinnanteile sinnvoll reinvestiert bzw. dem Gemeinwohl zugeführt.

Ausblick:

Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke und für die Forschung werden weiter steigen, wenn das Wachstum beibehalten werden kann.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Wir haben interne Compliance-Richtlinien und entscheiden uns bewusst gegen Geschäfte in korruptionsbelasteten Ländern.

Ausblick:

Noch fehlen die internen Regelprozesse, eine Intervall-Berichterstattung oder ein Prüfverfahren. Diese Instrumente einzuführen planen wir mittel- bis langfristig.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Das Unternehmen ist sich seiner Verantwortung auf lokaler Ebene bewusst und nimmt diese sehr ernst. Viele unserer Mitarbeitenden engagieren sich freiwillig in Ihrer Gemeinde. Dies möchten wir weiterhin fördern.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Freistellung der Mitarbeiter bei Einsätzen/Übungen der Freiwilligen Feuerwehr und der DLRG.
- Zum 60-jährigen Jubiläum des Unternehmens wurden sechs lokale Projekte mit einer Spende von jeweils 10.000 Euro unterstützt.
- Die finanzielle Förderung für regionale Vereine, in denen Mitarbeitende ehrenamtlich tätig sind, wurde beibehalten.
- Wie in den Vorjahren wurde auch 2021 gebrauchte IT an unseren lokalen Dienstleister AfB gespendet.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

Wir sind weiterhin offen für interne Anregungen zur Unterstützung lokaler Projekte und werden uns auch künftig wohlwärtig in der Region engagieren.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Wir stellen uns in den Leitungskreisen regelmäßig die Frage, wie wir als Unternehmen Trends erkennen und Impulse daraus ableiten können.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- 4 Stromtankstellen stehen zur Verfügung.
- Die Mitarbeiter können über 2 Elektroautos aus dem Fuhrpark weiterhin E-Mobilität ausprobieren.
- Der beste Azubi und der beste duale Student des zweiten Jahres bekommen je ein Firmenfahrzeug (das Azubi-Mobil und das Studi-Mobil). Hier wollen wir bereits zum Anfang der beruflichen Karriere Anreize schaffen.
- Vakanzen in der HR-Abteilung konnten besetzt und dadurch das Thema proaktive Förderung/Weiterbildung von Mitarbeitern besser verfolgt werden.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die E-Auto-Aktion wird weiterhin sehr positiv aufgenommen.
- Die Mitarbeiter-Lounge mit Dachterrasse wird stark für Geschäftsessen und abendliche Veranstaltungen benutzt. Dies bündelt Aktivitäten im Haus und spart Zeit und Anfahrtswege.

Ausblick:

Ideen und Anregungen aus den Managementkreisen und der Mitarbeiterschaft aufzunehmen und in Regelprozesse einzusteuern, bleibt eine wichtige und aktuelle Aufgabe.

UNSER WIN!-PROJEKT

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Stammzellensuche für einen an Leukämie erkrankten Mitbürger aus unserer Gemeinde.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Um einen geeigneten Spender zu finden, unterstützten wir die Organisation blut.eV, die sich der Suche nach Stammzellenspendern widmet. Neben einer finanziellen Förderung war es uns auch ein wichtiges Anliegen, selbst tätig zu werden. Deshalb führten wir in Kooperation mit dem blut.eV eine Typisierungsaktion für unsere Mitarbeitenden am Standort Karlsruhe durch und bewarben diese Aktion über unsere internen Kommunikationskanäle.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Bei unserer Aktion konnten 20 neue Stammzellenspender*innen typisiert werden. Das Interesse fiel dabei um ein Vielfaches höher aus, jedoch konnten sich nur Personen anmelden, die noch nicht bei vergleichbaren Organisationen wie etwa der DKMS registriert waren. Auch wenn kein passender Spender für unseren Mitmenschen aus Karlsbad gefunden werden konnte, hoffen wir, dass wir damit anderen Menschen helfen können, die auf eine Stammzellenspende angewiesen sind.



AUSBLICK

2022 möchten wir uns weiter der Unterstützung lokaler Vereine und Organisationen widmen.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Christoph Schlittenhardt, Content Marketing

Tel. 07248 / 79-1967

christoph.schlittenhardt@herrmannultraschall.com

Impressum

Herausgegeben am 06.07.2022 von

Herrmann Ultraschalltechnik GmbH & Co.KG

Descostr. 3-11, 76307 Karlsbad

Telefon: +49 7248 79-0

E-Mail: info@herrmannultraschall.com

Internet: www.herrmannultraschall.com

Wir verwenden für Begriffe wie Kunden, Mitarbeiter etc. vielfach nur die männliche Schreibweise. Selbstverständlich verstehen wir dies als Synonym für alle männlichen/weiblichen/intersexuellen Personen, die damit gleichberechtigt angesprochen werden.

