



# WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2022

MS POWERTRAIN  
TECHNOLOGIE GMBH



# INHALTSVERZEICHNIS

## Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Über uns</b>                                     | <b>1</b>  |
| <b>2. Die WIN-Charta</b>                               | <b>2</b>  |
| <b>3. Richtlinien</b>                                  | <b>5</b>  |
| 3.1. Nachhaltigkeitsrichtlinie                         | 5         |
| 3.2. Verhaltenscodex                                   | 7         |
| 3.3. Whistleblowing-Richtlinie                         | 9         |
| <b>4. Unsere Schwerpunktthemen</b>                     | <b>11</b> |
| <b>5. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen</b>     | <b>12</b> |
| 5.1. Energie & Emissionen - Leitsatz 5                 | 12        |
| 5.2. Produktverantwortung - Leitsatz 6                 | 13        |
| 5.3. Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze - Leitsatz 7 | 14        |
| <b>6. Weitere Aktivitäten</b>                          | <b>16</b> |
| Umweltbelange  | 17        |
| Ökonomischer Mehrwert                                  | 18        |
| Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption        | 18        |
| Regionaler Mehrwert                                    | 20        |
| <b>7. Unser WIN!-Projekt</b>                           | <b>22</b> |
| <b>8. Kontaktinformationen</b>                         | <b>24</b> |
| Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner                     | 24        |
| Impressum  | 24        |

## 1. Über uns

### UNTERNEHMENSCHARSTELLUNG

Als moderner, international aufgestellter Spezialist für die Fertigung von Präzisionsteilen für unterschiedlichste Branchen und Anwendungen zeichnet die MS Powertrain Technologie GmbH den konstanten Fortschritt aus. Seit 1965 stehen wir für Präzision und die konsequente Weiterentwicklung unseres Leistungsportfolios. Im weiteren Textverlauf wird die Firmenbezeichnung zur Vereinfachung als MS PTG benannt.

High-Precision-Machining in Verbindung mit komplexen Veredelungsprozessen bilden die Kernkompetenzen des Segments Powertrain Technology. Hierbei treffen hoch automatisierte aber zugleich flexible Technologien, aus den Bereichen komplexe Fräzerspannung und Montage, auf kleine bis mittelgroße Losgrößen. Dieser interessante Mix aus wirtschaftlichen Prozessen, in Verbindung mit einem tiefen Spektrum an komplexen Bearbeitungsvarianten, ermöglicht ein erfolgreiches Wachstum in spannenden und zukunftssträchtigen Branchen. Im Jahr 2022 konnten mit der neuen Aufstellung weitere lukrative Aufträge aus den Bereichen E-Mobilität, Industrie und der stationären Energieversorgung gewonnen werden.

Übergeordnetes Ziel bleibt es, dem Kunden maßgeschneiderte Lösungen rund um das Thema komplexe Zerspannung und Montage zu bieten und als kompetenter Partner über den kompletten Produktentstehungsprozess hinweg – vom ersten Konzept bis hin zum abschließenden Test und der industriellen Serienproduktion – zur Seite zu stehen. Dabei geht es stets um höchste Produktqualität und Kundenzufriedenheit durch die kontinuierliche Verbesserung von Prozessen, gesteigerte Automation und die damit einhergehende präventive Fehlervermeidung.

Neben Absatz- und Technikzielen sind Umwelt- und Energieaspekte in unserer Strategie fest verankert. In unseren Prozessen setzen wir mehr und mehr auf Nachhaltigkeit und einen effizienten Einsatz von Ressourcen.

Die MS Powertrain Technologie GmbH ist zertifiziert nach:

- IATF 16949:2016
- DIN ISO 9001:2015
- DIN ISO 14001:2015
- DIN ISO 50001:2018



# DIE WIN-CHARTA

## 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, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

##### Leitsatz 01 – Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden:



*"Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

##### Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden:



*"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden."*

##### 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."*

# DIE WIN-CHARTA

## 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."

# DIE WIN-CHARTA

## 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 Mitarbeitende 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.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig](http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig).

## 3. Richtlinien

### NACHHALTIGKEITSRICHTLINIE

Mit fortschreitendem Wachstum und unserer Expansion in neue Märkte sowie Länder haben sich auch die Anforderungen an unser Verhalten im täglichen Geschäftsverkehr und im Umgang mit den Geschäftspartnern der MS PTG erhöht. Wir wollen sämtliche Tätigkeiten und geschäftliche Entscheidungen mit größtmöglicher Nachhaltigkeit umsetzen. Hierzu haben wir unsere Nachhaltigkeitsrichtlinie erstellt.

#### 3.1. Nachhaltigkeitsrichtlinie

##### 1) **Belästigung und Nichtdiskriminierung**

Wir respektieren die Würde des Menschen. Wir dulden keine Form von Diskriminierung oder Belästigung. **Wir definieren Belästigung:** harsche und unmenschliche Behandlung oder die Bedrohung einer solchen, inkl. sexueller, geistiger oder körperlicher Nötigung bzw. Beleidigungen gegenüber Mitarbeitern. **Wir definieren Nichtdiskriminierung:** Nichtdiskriminierung bezieht sich auf die Gleichbehandlung einer einzelnen Gruppe ungeachtet bestimmter Eigenschaften inkl. Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, ethnischer sowie sozialer Herkunft, genetischer Merkmale, Sprache, Religion, Glauben oder politischer sowie sonstiger Meinung, Zugehörigkeit einer nationalen Minderheit, Eigentum, Geburt, Behinderung, Alter, oder sexueller Orientierung.

Wir setzen bewusst auf die Internationalität unseres Unternehmens und der in ihr arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Jeglicher Form von Belästigung und Diskriminierung treten wir entschieden entgegen.

##### 2) **Arbeitszeit**

Die MS PTG hat regelmäßige Arbeitswochen, die 48 Stunden, oder in Notfallsituationen 60 Stunden, inkl. Überstunden nicht überschreiten. Mitarbeiter müssen mindestens einen Tag pro sieben Tagen freihaben.

##### 3) **Zwangsarbeit / Pflichtarbeit**

umfassen jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe und nicht freiwillig geboten wird. Beispiele dafür sind erzwungene Überstunden, Zurückhalten von Ausweispapieren, sowie Menschenhandel.

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf durch Gewalt und/oder unzulässige Maßnahmen zur Arbeit gezwungen werden.

##### 4) **Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer**

Es herrscht ein absolutes Beschäftigungsverbot für Kinder, die unter dem gesetzlichen Mindestalter liegen. Mitarbeiter, die jünger als 18 Jahre alt sind, dürfen weder nachts noch in Überstunden arbeiten und sind vor Arbeitsbedingungen geschützt, die ihrer Gesundheit, Sicherheit sowie Entwicklung schaden. Wir tolerieren weder Kinderarbeit noch eine sonstige Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen.

## 5) **Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen**

Wir verpflichten uns dazu, dass alle im Unternehmen arbeitenden Menschen ihre Aufgaben sicher erfüllen können und gesund bleiben. Hierzu gehört auch die Einhaltung der geltenden Gesetze und Bestimmungen zu Arbeitszeiten, Lohnuntergrenzen sowie die Achtung zur unserer Beschäftigten gemäß den geltenden Gesetzen zur Vereinigungsfreiheit.

Vereinigungsfreiheit bezieht sich auf das Recht auf friedliche Versammlung und auf Vereinigungsfreiheit auf allen Ebenen, inkl. das Recht darauf, Berufsgenossenschaften beizutreten. Dies betrifft auch Tarifverhandlungen, in denen Arbeitgeber und eine Gruppe von Mitarbeitern zur Einigung bezüglich des Managements von Arbeitsbedingungen kommen können.

## 6) **Löhne und Vergünstigungen**

Die MS PTG entlohnt unter Beachtung des Mindestlohns sowohl das Gehalt, als auch alle vom Arbeitgeber am Mitarbeiter zusätzliche direkt, indirekt, in bar oder in Sachleistung zahlbare Ansprüche, die aus der Beschäftigung des Mitarbeiters entstehen. Beispiele dafür sind bezahlte Krankheitstage bzw. Urlaub, Elternzeit, bezahlte Überstunden usw.

## 7) **Wir trennen stets Unternehmens- und Eigeninteressen**

Handlungen, die den fairen Wettbewerb ausschließen, beschränken oder verzerren, werden von uns abgelehnt. Unsere Mitarbeiter haben unsere Interessen zu wahren und dürfen ihre berufliche Stellung gegenüber Geschäftspartnern und/oder deren Mitarbeitern nicht zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter einsetzen. Die Entstehung persönlicher Abhängigkeiten oder Verpflichtungen gegenüber Geschäftspartnern sind nicht zuzulassen. Wir lehnen jede Art von Korruption als wettbewerbsschädlich ab.

## 8) **Wir übernehmen Verantwortung für unsere Umwelt**

Wir setzen unsere ganze Erfahrung, unser technisches Know-how und unsere Kreativität ein, um Ressourcen zu schonen und Belastungen für Mensch und Umwelt zu vermeiden. Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung unserer Umweltbilanz, dem Einsatz unserer Ressourcen und unserer Energieeffizienz.

## 9) **Führungskultur**

Wir erwarten besonders von unseren Führungskräften, dass sie ihr eigenes Verhalten an den Grundsätzen orientieren und damit auch eine angemessene Vorbildfunktion erfüllen.

Bei der Erreichung unserer Ziele und bei der Orientierung an unseren Grundsätzen und Leitlinien vertrauen wir auf kompetente und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens ist es selbstverständlich, dass sie die Gesetze der Staaten/Länder befolgen, in denen sie jeweils tätig sind und mit denen sie zusammenarbeiten.

Die MS Powertrain Technologie GmbH lehnt sich mit ihrer Nachhaltigkeitsrichtlinie an die EU-Charta der Grundrechte an.



## VERHALTENSKODEX

Die MS PTG gehört zur MS Industrie AG und steht zu einem von Integrität und Ehrlichkeit geprägten Arbeitsstil. Diese Verpflichtung wird beginnend von der MS Industrie AG, den Aktionären, dem Aufsichtsrat, den Vorständen und den Geschäftsführern der verbundenen Unternehmen getragen und repräsentiert durch das Leitbild ehrlichen, fairen sowie allen rechtlichen und gesetzlichen Ansprüchen genügenden Handelns.

### 3.2. Verhaltenscodex

- 1) Kein Mitarbeiter darf sich oder seine Familie direkt oder indirekt in irgendeiner Weise in einen Interessenkonflikt zu den Unternehmenszielen bringen. Ausnahmen bedürfen einer ausdrücklichen schriftlichen Genehmigung. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter keine privaten Interessen verfolgen, sei es direkt oder indirekt, die mit den Interessen der MS Powertrain-Gruppe in Konflikt geraten könnten, es sei denn, es wurde ihnen vorher von der jeweiligen Geschäftsführung schriftlich gestattet.
- 2) Es ist die Verpflichtung jedes Mitarbeiters, alle tatsächlichen oder möglichen Interessenkonflikte gegenüber dem zuständigen Geschäftsführer offenzulegen, auch wenn über das Vorliegen des Interessenkonflikts noch Zweifel oder Unklarheiten bestehen.
- 3) Das Handeln der Mitarbeiter darf weder zu einer Verletzung des Ansehens der MS Powertrain-Gruppe oder ihrer Interessengruppen führen, noch gegen die guten Sitten und die öffentliche Moral verstoßen oder die harmonischen Arbeitsbeziehungen der Mitarbeiter stören.
- 4) Sowie kein Mitarbeiter vertrauliche Informationen über die MS Powertrain-Gruppe und ihre Interessen preisgibt, respektiert die MS Powertrain-Gruppe gleichermaßen die Privatsphäre der Mitarbeiter und behandelt Informationen über ihre Mitarbeiter mit höchster Vertraulichkeit. Alle von der MS Powertrain-Gruppe gewonnenen und erhaltenen Informationen werden mit der notwendigen Vertraulichkeit behandelt.
- 5) Die Mitarbeiter und ihre Familien nehmen keine Geschenke von Dritten entgegen oder geben Geschenke an Dritte, die sie über Gebühr beeinflussen, die die MS Powertrain-Gruppe in irgendeiner Art und Weise in Verlegenheit bringen oder die ihnen einen persönlichen Vorteil verschaffen würden.
- 6) Die einzelnen Unternehmen der MS Powertrain-Gruppe schließen mit allen Mitarbeitern einen formalen Arbeitsvertrag. In diesem sind das Gehalt, Boni, Sozialleistungen und andere Vergütungen geregelt. Soweit es nicht im Vorhinein schriftlich genehmigt wurde, ist es keinem Mitarbeiter gestattet, Provisionen oder andere Vorteile aus Geschäften der MS Powertrain-Gruppe oder durch Geschäfte im Namen der Gruppe entgegenzunehmen.
- 7) Chancengleichheit für alle Mitarbeiter ist ein Grundsatz der MS Powertrain-Gruppe. Initiative, persönlicher Einsatz und Loyalität der einzelnen Mitarbeiter werden entsprechend von der MS Powertrain-Gruppe honoriert.

# RICHTLINIEN

- 8) Die MS Powertrain-Gruppe toleriert weder unlautere Geschäftsabschlüsse oder Geschäftstätigkeiten der Mitarbeiter, die gegen ethische Grundsätze verstoßen, noch Rechts- oder Gesetzesverstöße, egal durch welchen Mitarbeiter.
- 9) Die MS Powertrain-Gruppe ist bemüht, umweltgefährdende Auswirkungen von Geschäftsaktivitäten weitgehend zu vermeiden bzw. zu beseitigen.
- 10) Die MS Powertrain-Gruppe stellt zu jedem Zeitpunkt sicher, in keiner Weise in Geldwäscheaktivitäten verwickelt zu sein.
- 11) Die MS Powertrain-Gruppe präsentiert sich sowohl nach außen, als auch nach innen, in einer zeitlich angemessenen, verlässlichen und höflichen Form.
- 12) Es wird von allen Mitarbeitern erwartet, das Eigentum und das Vermögen der MS Powertrain-Gruppe ausschließlich für legitime Geschäftstätigkeiten zu benutzen. Geeignete interne Kontrollmechanismen und -systeme werden eingeführt und regelmäßig gepflegt, um Betrug und Untreue zu vermeiden und rechtzeitig aufzudecken.
- 13) Die zuverlässige und genaue Buchführung und Bilanzierung entspricht den allgemein anerkannten Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung sowie rechtlichen und steuerlichen Vorschriften und gewährleistet ein effektives und effizientes Berichtswesen sowie Management der Geschäfte der MS Powertrain-Gruppe.
- 14) Alle Verstöße gegen diese Grundsätze werden als schwerwiegender Verstoß gegen die Firmenrichtlinien angesehen und ziehen disziplinarische und/oder rechtliche Maßnahmen nach sich.

Von Führungskräften und Mitarbeitern wird gleichermaßen erwartet, dass sie sich zur Einhaltung der dargelegten moralischen, ethischen und rechtlichen Standards verpflichten.

## WHISTLEBLOWING-RICHTLINIE

Integrität, Fairness, Ehrlichkeit, Offenheit, Anstand und Respekt sind die grundlegenden Prinzipien für die Geschäftstätigkeit der MS PTG und Ihrer Unternehmen.

Wir unterstützen offene Kommunikation und erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie hohe Standards wahren und dass sie unseren Verhaltenskodex und unsere internen Richtlinien und Verfahren einhalten.

Es besteht jedoch in allen Unternehmen immer das Risiko, dass Situationen nicht ordnungsgemäß verlaufen oder dass unwissentlich unrechtmäßige oder unethische Handlungen begangen werden. Um solche Situationen zu vermeiden und ihnen zu begegnen, ist eine Kultur der Offenheit und Verantwortlichkeit von wesentlicher Bedeutung.

Anhand der Whistleblowing-Richtlinie können Fehlverhalten oder Gefahren für unsere Tätigkeiten gemeldet werden.

### 3.3. Whistleblowing-Richtlinie

#### Definitionen

„Whistleblowing“ kann als Akt der Offenlegung von Hinweisen auf Fehlverhalten oder Missbrauch innerhalb einer Organisation definiert werden. Der Begriff "Fehlverhalten" umfasst Vorfälle, in denen jemand, der mit oder für uns arbeitet, ordnungswidrig, fahrlässig oder kriminell handelt und folglich gegen unseren Verhaltenskodex verstößt.

Beispiele für Fehlverhalten sind unter anderem:

- Bestechungen und geldwerte Zuwendungen
- Belästigung und sexueller Missbrauch
- betriebliche Datenschutzverletzungen
- Betrug
- Insiderhandel
- Gefahren für Gesundheit, Arbeitssicherheit und Betriebssicherheit
- Geldwäsche
- kriminelle oder unrechtmäßige Handlungen
- Manipulation im Rahmen der Rechnungslegung
- Schädigung des Umweltschutzes (z.B. illegale Entsorgung)
- Verstöße gegen konzerninterne Richtlinien und Verfahrensweisen/ Regelungen
- Mobbing-Delikte.

sowie die vorsätzliche Vertuschung der obigen Sachverhalte.

Ein Whistleblower ist eine Person, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf die obigen Fehlverhalten meldet.

# RICHTLINIEN

## Grundsätze

- ❑ Wenn unsere Mitarbeiter gravierende Bedenken hinsichtlich Fehlverhalten oder Gefahren für unsere Tätigkeiten haben („Whistleblowing-Bedenken“), dann sollen die Mitarbeiter dieses Fehlverhalten entsprechend dieser Richtlinie melden.
- ❑ Alle erhobenen Bedenken oder Beschwerden werden fair und korrekt behandelt.
- ❑ Die Identität jeder Person (Whistleblower), die eine Beschwerde einbringt, wird vertraulich gehalten, solange nichts Gegenteiliges vereinbart wird.
- ❑ Wir möchten Offenheit aktiv fördern und unterstützen unsere Mitarbeiter, die echte Bedenken in gutem Glauben entsprechend dieser Richtlinie melden, auch wenn sich herausstellen sollte, dass sie sich geirrt haben. Alle vorsorglichen Maßnahmen werden ergriffen, um die betroffene Person vor jeglicher ungerechter Behandlung oder Benachteiligung infolge der Offenlegung von Bedenken oder einer Beschwerde zu schützen.  
Diese Zusicherung gilt jedoch nicht für Personen, die in böswilliger Absicht Vorwürfe erheben oder in dem Wissen, dass diese unwahr sind, oder wenn die entsprechende Person an dem jeweiligen Vergehen in irgendeiner Weise beteiligt ist.  
In diesem Fall wird der Beschwerdeführer mit disziplinarischen Folgen rechnen müssen.
- ❑ Wir dulden weder Drohungen, Belästigungen oder Diskriminierung gegenüber dem Beschwerdeführer seitens anderer Mitarbeiter. Jeder, der sich auf solche Weise verhält, wird mit disziplinarischen Folgen rechnen müssen.
- ❑ Wir können nicht immer das gewünschte Ergebnis garantieren, aber wir wollen jeden Hinweis fair und angemessen behandeln.
- ❑ Whistleblowing-Bedenken beziehen sich in aller Regel auf das Verhalten unserer Mitarbeiter, gelegentlich aber auch auf die Aktivitäten eines Dritten, beispielsweise eines Kunden, Lieferanten oder Dienstleisters.  
Das Gesetz erlaubt, eigene Bedenken in gutem Glauben einem Dritten zu melden, wenn man davon ausgehen kann, dass sich dieses Anliegen hauptsächlich auf seine Aktivitäten bezieht oder auf etwas, für das er die rechtliche Verantwortung trägt.  
Wir würden uns jedoch wünschen, solche Bedenken erst intern zu melden, damit wir diese Angelegenheit rasch und umfangreich aufklären können.
- ❑ Alle Mitarbeiter sind für den Erfolg dieser Richtlinie verantwortlich und sind gehalten, sie zu nutzen, um vermutete Gefahren oder ein vermutetes Fehlverhalten aufzudecken.

Weiterführende Informationen zum Beschwerdeverfahren sind über das MS Intranet zugänglich. Hier kann die Richtlinie im vollen Umfang eingesehen werden.  
Es sind weiterführende Informationen aufgeführt zu:

- Wann sollte etwas gemeldet werden?
- Wie sollte dabei vorgegangen werden?
- Welche Informationen werden benötigt?
- Vorgehen zu Untersuchung und Untersuchungsergebnissen

## 4. Unsere Schwerpunktt Themen

### KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta:

- Leitsatz 05: Energie & Emissionen
- Leitsatz 06: Produktverantwortung
- Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

### WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Unsere Nachfahren sollen eine sich im Gleichgewicht befindliche Welt bewohnen können, ohne überhitzte Sommer, verregnete Winter, gestiegene Meeresspiegel und Sturmfluten.

Die Dekarbonisierung ist daher eine der größten und wichtigsten Herausforderungen unserer Zeit. Der Energiesektor verursacht etwa zwei Drittel der globalen CO<sup>2</sup>-Emissionen. Die Steigerung von Energieeffizienz und der Ausbau klimafreundlicher Energieerzeugung aus erneuerbaren Quellen ist daher ein zentraler Teil für die Bekämpfung des Klimawandels.

Hier werden wir mit **Schwerpunktsetzung „Leitsatz 05: Energie & Emissionen“** unseren Beitrag leisten und zur Verbesserung der allgemeinen Klimabilanz beitragen.

Viele Stufen des Wertschöpfungsprozesses eines Produktes finden außerhalb der eigenen Unternehmensgrenzen statt.

Aus Sicht der MS PTG steht der wirtschaftliche Erfolg mit verantwortungsbewusstem Handeln gegenüber Umwelt, Mensch und Gesellschaft im Zusammenhang.

Die Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Kriterien sowie Schonung von Ressourcen entlang der gesamten Wertschöpfungskette sollen ein fester Bestandteil sowohl für MS PTG wie ihrer Lieferanten sein. Entwickelte Standards sollen bei allen Beteiligten integriert und gelebt werden. Mit der **Schwerpunktsetzung „Leitsatz 06: Produktverantwortung“** wollen wir den nötigen Einfluss nehmen.

Ohne Grundlage von ökonomisch erfolgreichem Wirtschaften lassen sich andere Nachhaltigkeitsziele kaum erreichen.

Die **Schwerpunktsetzung „Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze“** ist daher für die MS PTG ein zentraler Punkt in den WIN-Charta Leitsätzen.

Um unseren langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern, setzen wir auf Produktionsprozesse nach neuesten hochtechnologischen Standards. Durch diese Standards können zum einen die Lohnkosten der MS PTG gesenkt werden, zeitgleich können durch neue Prozesse und Technologien hochwertige Arbeitsplätze für qualifizierte Facharbeiter angeboten werden. Eine eigene Ausbildungsstätte der MS Gruppe bildet zudem die benötigten Facharbeiter von morgen aus. Durch diese Symbiose von angebotenen Facharbeitsplätzen und Ausbildung sichern wir den Unternehmenserfolg sowie Arbeitsplätze am Standort. Ein erfolgreiches Unternehmen stärkt die zugehörige Region, unsere Region, Schwarzwald-Baar-Heuberg.

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

## 5. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

### 5.1. Energie & Emissionen - Leitsatz 5

#### WO STEHEN WIR?

Mit dem europäischen Klima- und Energierahmen 2045 und den Legislativpaketen zur Energieunion hat die Europäische Union die Weichen für die künftige Ausrichtung der europäischen und nationalen Klima- und Energiepolitiken und die erfolgreiche Umsetzung der Energiewende gestellt. Um bei der Energiewende Versorgungssicherheit, Wettbewerbsfähigkeit und Klimaschutz effizient und kostengünstig zusammenzubringen, sind Bewusstsein für die Thematik und zugehörige Lösungen nötig. Die MS PTG ist sich der kommenden Aufgaben bewusst und wird diese vorantreiben. Unter Anwendung der DIN ISO 50001:2018 setzen wir eine kontinuierliche Reduzierung unserer energiebezogenen Leistung um.

Die MS PTG hat ihren Carbon Footprint nach Scope1 & Scope2 auf Basis (2020) des GHG-Protokolls ermittelt und bindet ihre Mitarbeiter in die gewonnenen Erkenntnisse mit ein. Hierzu nutzt die MS PTG verschiedene Kanäle wie ihre „MS Power News“ oder auch Aushänge an Informationsboards in der Produktion. So können von Beginn an alle Kolleg\*innen thematisch abgeholt und der gemeinsame Weg gegangen werden, sowie die Entwicklung der MS PTG dargestellt werden.

#### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Der Weg der MS PTG zur Klimaneutralität ist im Klimaschutzgesetz vorgezeichnet. Das Ziel ist, 0% CO<sup>2</sup> Ausstoß für das Jahr 2045 zu erreichen, es soll Zero Carbon erreicht werden. Die MS PTG bekennt sich klar zum Pariser Klimaabkommen und hat sich entsprechende Ziele gesetzt.

- Jahr 2033. Reduzierung des CO<sup>2</sup> Ausstoßes um 50%
- Jahr 2045. Erreichen des Zero Carbon Ziels mit einem Ausstoß von 0% CO<sup>2</sup>

Wir wollen die Eigenenergieversorgung aus erneuerbaren Energien vorantreiben und setzen im ersten Schritt auf Solarenergie. Im Jahr 2021 haben wir eine Photovoltaikanalge mit 1,6 MW/h installiert. Diese haben wir zu Beginn des Jahres 2022 in Betrieb genommen.

Im Jahr 2022/23 wird die MS Powertrain GmbH einen geplanten Anbau realisieren. Auch auf diesem Anbau haben wir bereits eine Photovoltaikanlage eingeplant. Dadurch wollen wir unseren Ausbau erneuerbarer Energien erweitern. Diese Maßnahmen werden den CO<sup>2</sup> Fußabdruck der MS PTG merklich verbessern.

Des Weiteren haben wir für zwei weitere große Flächen eine Bebauung mit Photovoltaikanlagen eingeplant. Die Pläne zum weiteren Vorgehen werden aktuell ausgearbeitet.

Zu Energie & Emissionen werden wir ständig unseren Ist Zustand bewerten und über stetige Verbesserungsmaßnahmen entscheiden. Die weiteren Schritte werden in den kommenden Berichten veröffentlicht.

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

## DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- 2022 Energieanteil eigenerzeugter Solarstrom von 0% auf 10% steigern.
- 2023 Energieanteil eigenerzeugter Solarstrom erhöhen von 10% auf 15% +X%.
- 2022 Reduzierung CO<sup>2</sup> Fußabdruck CO<sup>2</sup>/Rohertrag um ca. 10% (Ausgangsjahr 2020)
- 2023 Reduzierung CO<sup>2</sup> Fußabdruck CO<sup>2</sup>/Rohertrag um weitere 5%. (Ausgangsjahr 2020)
- Erstellung einer jährlichen Klimabilanz. So kann die Entwicklung der MS PTG aufgezeigt werden.

## 5.2. Produktverantwortung - Leitsatz 6

### WO STEHEN WIR?

Die MS PTG betreibt einen etablierten Prozess zur Lieferantenauswahl und deren Bewertung. Hierbei wurden bisher klassische Punkte zur Lieferantenauswahl herangezogen, die bei einer Bewertung abgefragt werden. Die Abfrage wird in eine entsprechende Potenzialanalyse eingebaut bei der u.a. geprüft wurde, ob ein Lieferant mit den vorhandenen Technologien im Stande ist die Produkte zu fertigen. Neben der logistischen Prozesse werden auch die Fertigungskompetenz, die Fertigungstiefe und v.m. berücksichtigt. Die Checkpunkte sind bisher klar auf das eigentliche Produkt und dessen Prozesse ausgelegt.

### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Indem wir die Bewertung zur Lieferantenauswahl um die Punkte aus den Nachhaltigkeitsanforderungen erweitern. Das Ziel der MS PTG ist hierbei eine nachhaltige Beschaffung im Supply Chain Management zu etablieren. Mit geplanter Erstellung einer „Richtlinie Nachhaltigkeit Lieferanten“ will die MS PTG ihre Erwartungen an ihre Lieferanten kommunizieren. Die darin erwähnten Dokumente bilden als Fremdverpflichtung die Schnittstelle zwischen den Nachhaltigkeitswerten und –zielen der MS PTG und dem gewünschten Verhalten von Lieferanten. Die MS PTG fordert von ihren Direktlieferanten, dass diese sich um eine Verpflichtung ihrer Unterlieferanten zu den Richtlinien dieses Dokuments bemühen. So möchten wir sicherstellen, dass die von uns gesetzten Standards auch an unsere Lieferanten vermittelt und diese eingehalten werden. Das Themenfeld Nachhaltigkeit soll ein Kriterium mit Gewichtungsfaktor in der künftigen Bewertung und Auswahl der Lieferanten werden. Langfristig wollen wir nur noch Lieferanten einsetzen, die mindestens die von uns gesetzten Standards auch in ihrem Unternehmen eingeführt haben oder aber weitergehend ihre eigenen Nachhaltigkeitsrichtlinie entwickelt und etabliert haben.

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

## DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Erstellen einer Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten der MS PTG
- Ausrollen der verbindlichen Richtlinie an alle Lieferanten der MS PTG
- Anpassen der Lieferantenbewertung → Hinzufügen Gewichtung Nachhaltigkeitsrichtlinie

## 5.3. Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze - Leitsatz 7

### WO STEHEN WIR?

Die vielseitige spanabhebende Fertigung ist eine der großen Stärken der MS PTG. Auf stets hohem Niveau realisieren wir mit Anlagen namhafter Werkzeugmaschinen-Hersteller ein breites Spektrum an Zerspanungstechnologien. Um kurze Durchlaufzeiten zwischen Angebot und Serienstart zu erreichen, setzen wir die Anforderungen der Kunden mit flexiblen Fertigungskonzepten um. Hierbei setzen wir bisher meist auf eine klassische 3-Achs Bearbeitung, bei der die Materialversorgung bzw. das Einlegen und Spannen von Bauteilen zur Bearbeitung durch unsere Mitarbeiter erfolgt. Die durchzuführenden prozessbegleitenden Messungen werden ebenfalls von den Maschinenbedienern durchgeführt und per CAQ-System dokumentiert.

### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Die MS PTG möchte ihre Attraktivität als Arbeitgeber und die Qualifikation der Mitarbeiter steigern. Hierzu investiert die MS PTG entschlossen in die Modernisierung von Produktionsanlagen und Prozessen. Hierzu haben wir ein Automatisierungsprojekt ins Leben gerufen, bei dem 24 neue Bearbeitungszentren (5-Achs) beschafft werden. Roboter übernehmen an der Bearbeitungsmaschine verschiedene Arbeitsgänge, wie z.B. das Bestücken, Entgraten, Umspannen und Entladen. Zudem sollen die Bearbeitungszentren vollautomatisiert und per FTS (Fahrerlose Transportsysteme) beliefert werden. In Verbindung mit den Fertigungsanlagen stehen zudem zwei Messzellen, die ebenfalls automatisiert versorgt werden. Nach vollendeter Messung soll das Ergebnis mit den Bearbeitungsmaschinen kommuniziert werden. Je nach Ergebnis kann die Bearbeitungsmaschine ihre Produktion fortsetzen oder die Maschine blockiert die Weiterbearbeitung und der zuständige Einsteller muss tätig werden. Die Betreuung des automatisierten Maschinenparks ist für die eingesetzten Mitarbeiter hochattraktiv, da die Zukunft der Bearbeitung auf weite Sicht in solchen hochmodernen und komplexen Anlagen stattfinden wird. Somit erarbeiten sich die Mitarbeiter Ihre Zukunftsqualifikation Stück für Stück und tragen zum Unternehmenserfolg der MS PTG bei. Wir sehen hier eine klare WIN/WIN Situation aller Parteien. Die Gesichtspunkte einer nachhaltigen Beschaffung von Neuanlagen tragen ebenfalls dazu bei die Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken.



# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

## DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Abschließen des Automatisierungsprojekts.  
Implementierung von 24 neuen und hochmodernen Bearbeitungszentren in 2023.
- Mitarbeiterqualifikation zur Betreuung der neuen Prozesse und Anlagen.

## 6. Weitere Aktivitäten

### LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Unter der Betrachtung zu Verpflichtung und Wirkungsabschätzung haben wir uns entschieden eine weitere Zertifizierung zu erreichen. Die angestrebte Zertifizierung soll die „TISAX® - Der Standard für Informationssicherheitsbewertungen in der Automobilindustrie“ werden. Der Vorteil von TISAX ist, dass durch die klare Definition der (drei) Reifegrade die Bewertung der Controls feingliederiger ist als bei der ISO/IEC 27001, deren Bewertung – trotz einheitlicher Qualitätskriterien – nur eine Stufe "erfüllt" kennt. Ein Nachteil ist sicherlich, dass es kein klassisches Zertifikat gibt, mit dem man nach Erhalt werben kann. Der Nachweis zum erfolgreichen Bestehen erfolgt ausschließlich durch eine Veröffentlichung im TISAX Portal.

Mit dem erfolgreichen Einführen des TISAX Assessments sehen wir weitere Vorteile für unser Unternehmen.

- Bewusstseinschärfung unserer Mitarbeiter
- Schutz der eigenen Unternehmenswerte
- Erste Grundlage für eine mögliche ISO-27001-Zertifizierung

Ziel 2023: Es soll ein erfolgreiches TISAX- Assessments durchgeführt werden.

### LEITSATZ 02 –WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN

Um das Mitarbeiterwohlbefinden und den damit einhergehenden Unternehmenserfolg zu steigern, hat die MS PTG ein vielfältiges Angebot für Mitarbeiter- innen geschaffen. Diese werden über Betriebsaushänge sowie digital über die MS-Benefit-Welt angeboten und kommuniziert. Die Mitarbeiter-innen haben die Möglichkeit die Angebote und Aktionen von zuhause aus per App oder Desktop-Version einzusehen. Aktionswochen und Themen, die angeboten werden, decken verschiedene Bereiche ab, z.B. Nachhaltigkeit, Gesundheit, Team Building und vieles mehr.

Ziel ist es weiterhin die Angebote für die Mitarbeiter hoch zu halten und diese auch kreativ zu erweitern. So können unsere Mitarbeiter auch in Zukunft weiterhin unsere vielfältigen Angebote in Anspruch nehmen, wie z.B. die bereits implementierten Angebote:

- Einkaufsvorteile &-rabatte über die MS Benefit-Welt
- Job-Rad inkl. Arbeitgeberzuschuss
- Betriebliche Altersvorsorge über GPI Service-Center
- Mittagessen über Hofmann Menü. 50Cent übernimmt die MS PTG pro Mittagsmahlzeit, um die steigenden Preise für die Mitarbeiter etwas abzufedern

# WEITERE AKTIVITÄTEN

- Förderung der Work-Life Balance durch Sonderurlaubstage (z.B. bei Eheschließung, Geburt, etc.)
- Vorschlagswesen inkl. der Kategorien Nachhaltigkeit, Energie, Umwelt
- Regelmäßig geführte Mitarbeitergespräche. Erkennen der Bedürfnisse → Individuelle Förderung.

## LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Im Rahmen Ihrer Zertifizierungen kennt die MS PTG Ihre Anspruchsgruppen. Diese werden in der Normsprache und MS intern als interessierte Parteien bezeichnet. Die MS PTG hat zu den interessierten Parteien externe und interne Themen bestimmt, die für Ihren Zweck relevant sind und sich auf Ihre Fähigkeit auswirken, die beabsichtigten Ergebnisse Ihrer Managementsysteme zu erreichen.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir wollen uns mit unseren Anspruchsgruppen auseinandersetzen.  
→ Aufnahme des Themas Nachhaltigkeit in die Liste der interessierten Parteien.  
(Allen Anspruchsgruppen auf Augenhöhe begegnen und die Interessen unserer Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden achten und schützen.)

## Umweltbelange

### LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

Durch umweltfreundlichere Mobilität wollen wir unseren Ausstoß an Schadstoffen (z.B. CO<sub>2</sub>) reduzieren. Über fünf Millionen Personenwagen in Deutschland sind auf Unternehmen zugelassen, werden als Dienstwagen sowohl gewerblich als auch privat genutzt – und immer noch größtenteils mit einem Verbrennungsmotor betrieben. Das Ziel ist es den CO<sub>2</sub> Ausstoß unseres eigenen stetig wachsenden Fuhrparks zu reduzieren. Hierzu wollen wir Einfluss nehmen, indem wir bei unserer Flottenzusammensetzung vermehrt auf Hybridfahrzeuge setzen.

- In den Jahren 2020 / 2021 betrug der Anteil an Neuzulassungen von Hybridfahrzeugen ca. 10%. Für das Jahr 2022 soll der Anteil auf mindestens 50% erhöht werden.
- Um die Ressourcenschonung bei Kraftstoffen durch Nutzung von Hybridfahrzeugen zu stärken, sollen neue E-Ladestationen installiert werden. In einer ersten Phase sollen bis zu zwölf E-Ladestationen installiert werden. Die benötigte Energie für die Ladevorgänge der Hybridfahrzeuge wird durch unseren eigen erzeugten Strom der Photovoltaikanlagen bereitgestellt.

## Ökonomischer Mehrwert

### LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Vorschlagswesen inkl. Nachhaltigkeitsthemen implementieren  
Ziel ist es unser Unternehmen besser zu machen. Durch die Vorschläge unserer Mitarbeiter können wir nicht nur die Wirtschaftlichkeit erhöhen, Arbeitsbedingungen & Zusammenarbeit verbessern oder die Arbeitssicherheit erhöhen, sondern auch umweltbewusster und nachhaltiger arbeiten. Hierzu werden wir beim Einreichen des Verbesserungsvorschlags künftig kategorisieren können.  
Umwelt, Energie, Nachhaltigkeit soll dann separat angewählt werden. Sollte ein Vorschlag abgelehnt werden, wird er dennoch mit einem Tankgutschein belohnt. So können wir weiterhin auf tolle Vorschläge hoffen, die Moral heben und den Ideenreichtum im Unternehmen honorieren.
- EnAU Teamkreis erweitern. → Nachhaltigkeit implementieren  
Wir haben einen EnAU (Energie, Arbeit, Umwelt) Führungskreis und Teamkreis aufgebaut. In diesen Kreisen werden mögliche Ziele sowie Aktionen zu den jeweiligen EnAU Themen vorgeschlagen und besprochen bzw. deren Umsetzung überwacht. Dieser Kreis soll im laufenden Jahr erweitert werden und um das Thema Nachhaltigkeit ergänzt werden. Hierzu werden wir das Organigramm zum EnAU Kreis und den Teilnehmerkreis anpassen. So können wir auch einer Unternehmensentwicklung Rechnung tragen, die sich der nachhaltigen Innovation verschreibt. Dies wurde mit den bisherigen Kern EnAU Themen zum Teil bereits umgesetzt, jedoch wird dies in Zukunft mit dem Thema Nachhaltigkeit abgerundet werden.

## Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

### LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Kontinuierliche Investition ins Unternehmen  
Die MS PTG sichert durch langjährige kontinuierliche Investition ins Unternehmen ihre nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung ab. Hierzu zählt auch der komplette Neubau der MS PTG am Standort Schura, der im Jahr 2016 bezogen wurde.

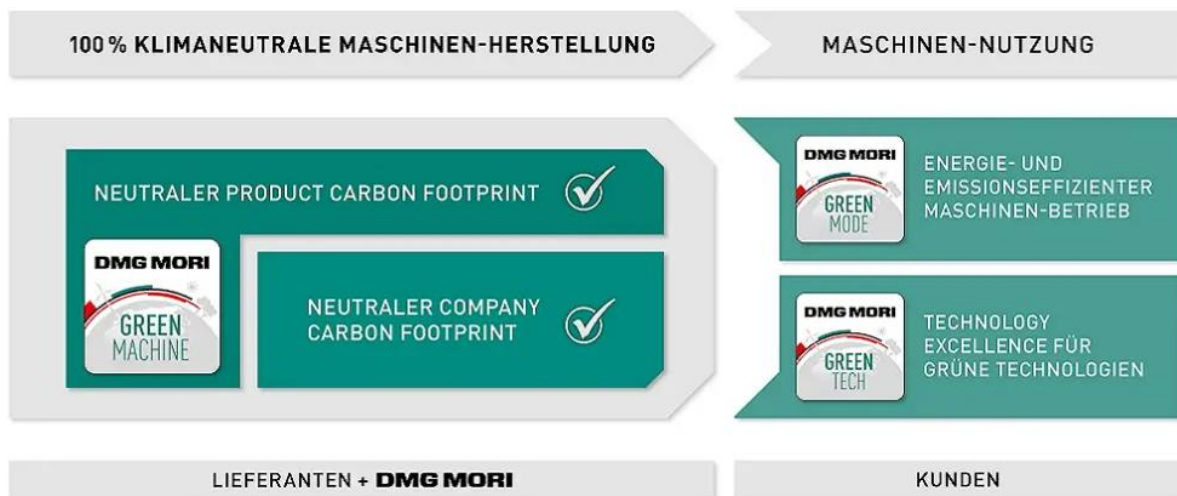
# WEITERE AKTIVITÄTEN

Auch im Jahr 2022 stehen wir fest zu unserem Standort und der Region und investieren weiterhin in unser Unternehmen. Wir erweitern unsere Produktionsfläche um weitere 3.500m<sup>2</sup>. Das schafft Platz für einen hochmodernen Maschinenpark und eine Logistikfläche. Rund 4,9 Mio.€ kostet der Anbau, der uns startklar für steigende Kundenabrufe und neuakquirierte Serienaufträge macht. Die Arbeiten laufen und die Fertigstellung ist für das zweite Quartal 2023 geplant.

- Nachhaltige Produktionsmittel

Stehen neue Anschaffungen an, wird die Wirtschaftlichkeit entsprechend geprüft. Für die Entscheidung zur Beschaffung der neuen Anlagen haben Beschaffungen mit Nachhaltigkeitsprädikat Vorrang. Hierbei sind wir bei der Firma DMG MORI fündig geworden. Für das unter Leitsatz 7 beschriebene Projekt werden die einzusetzenden Anlagen zu 100% klimaneutral über die Firma DMG MORI beschafft. Mit Inbetriebnahme aller neuen Anlagen im Jahr 2023 sollen alle 24 neuen Maschinen klimaneutral beschafft sein.

„Ab 2021 ist die bei DMG MORI die gesamte Wertschöpfungskette der Fertigungslösungen – vom Rohstoff bis zur Auslieferung der Maschinen zum Kunden – CO<sub>2</sub>-neutral.“



## LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Aufnahme der Anti-Korruptionsanforderungen in die Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten
- Anpassen der Lieferantenbewertung → Hinzufügen Gewichtung Nachhaltigkeitsrichtlinie inkl. Korruptionsanforderungen an Lieferanten

## Regionaler Mehrwert

### LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

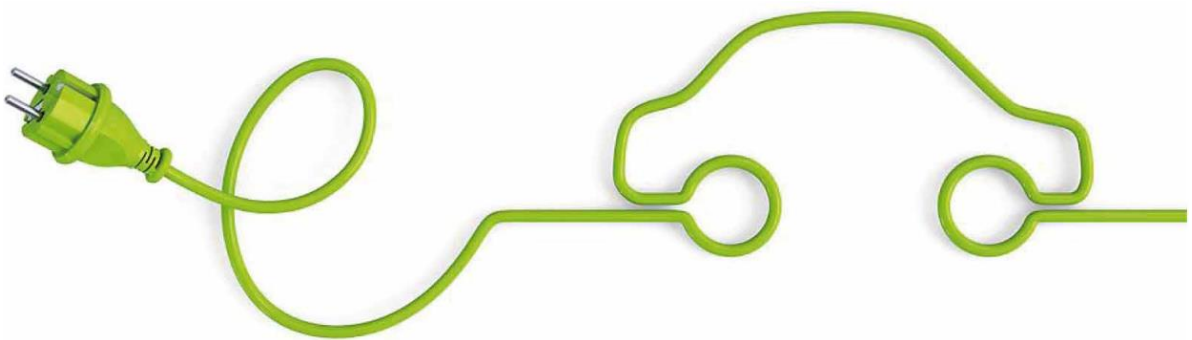
- Bei unserem Neubau in 2015/16 wurde von den damaligen Geschäftsführern sogar im Europäischen Ausland nach Partnern für dieses Vorhaben gesucht. Unter unserer aktuellen Geschäftsführung hat hier ein Umdenken stattgefunden. Für das Ausführen der Arbeiten an unserem Anbau an das Bestandsgebäude der MS PTG haben wir uns bewusst regionale Partner ausgewählt. Hierdurch schaffen wir einen Synergieeffekt für unsere Region Schwarzwald-Baar-Heuberg. Das Ziel ist es, dass wir die in 2023 geplante Fertigstellung mit regionalen Partnern durchführen. Den größten Anteil haben hierbei Haller Industriebau aus Villingen Schwenningen, Firma Walter Straßenbau als direkter Nachbar, Firma Stumpp aus Rottweil und die Firma Anton Schick aus Bad Kissingen. Bereits im Jahr 2021 entwickelte man in Zusammenarbeit mit dem Architektenbüro Flöß aus Villingen die ersten Planungen.
- Auch stärken wir unsere Region, indem wir die Förderung von Kultur, Freizeit und Sport unterstützen. Als einer der Hauptsponsoren der HSG Baar (Handballgemeinschaft TG Schura, TV Talheim, TG Trossingen) unterstützen wir den Verein langfristig. Ebenso haben wir unsere langfristige Unterstützung der DLRG Trossingen zugesagt. Hinzu kommen noch viele Unterstützungen, wie z.B. Oktoberfeste, Bandenwerbungen, Zeltlager und Jubiläumsfeste. Zudem reihen sich noch Spenden ein, die wir durch MS interne Aktionen und Wettbewerbe vergeben können. Hier können die Mitarbeiter wählen, zu welchem Zweck gespendet werden soll. So konnten wir z.B. die Tafel Trossingen, den Musikverein Neuhausen e.V. und die Nachsorgeklinik Tannheim mit Spenden unterstützen. Unser Ziel ist es auch in 2023 diesen Weg weiter zu gehen und weiterhin Gutes für Vereine und Institutionen zu tun.
- Ein weiteres Ziel ist es auch immer unsere eigenen Umweltauswirkungen zu reduzieren. Die Verbesserungsaktionen werden in einem Maßnahmenverfolgungssheet getrackt. Im Rahmen unserer DIN ISO 14001 Zertifizierung werden die jährlichen Verbesserungen hinsichtlich unserer Umweltleistung geprüft und von einem externen Auditor begutachtet. Die Weiterführung der Zertifizierung und die kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistung ist für die MS PTG eine Selbstverständlichkeit, die wir weiterhin umsetzen, vorantreiben und leben.

# WEITERE AKTIVITÄTEN

## LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Ziel ist es in der quartalsweise erscheinenden „MS PowerNews“ regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen bezüglich Anreize zum Umdenken zu berichten. Vorgestellte Themen sind dann parallel auch im MS Intranet unter der Rubrik Nachhaltigkeit einzusehen. Zudem sollen hier dann die jeweiligen Verlinkungen zu Partnern, Anbietern oder weiterführenden Informationen zu finden sein. Themen, die hierbei aufgeführt werden sollen, sind u.a.
  - CO<sup>2</sup>-Kompensation / Repair-Cafes / Essensverschwendung , ....
- Wir wollen zu den unter LS4 geplanten und benannten Ladestationen weitere Möglichkeiten für unsere Mitarbeiter schaffen, die Elektromobilität zu nutzen. Hierzu soll unser Parkplatz P1 mit der nötigen Infrastruktur vorbereitet werden. Final sollen hier in Summe ca. 20 weitere Plätze mit einer Ladestation für E-Autos geschaffen werden.  
Der grobe Zeitplan sieht vor , dass in 2023 die dafür nötige Infrastruktur gelegt werden soll.  
Im Jahr 2024 soll dann die nächste Ausbaustufe mit Inbetriebnahme der Ladesäulen abgeschlossen sein.



## 7. Unser WIN!-Projekt

### DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Gemeinsam mit dem BUND Regionalverband Schwarzwald-Baar-Heuberg wollen wir unser WIN! Projekt angehen. Hier unterstützen wir ein Projekt, dass das Schwenninger Moos betrifft. Das Schwenninger Moos (siehe Abb. unten) ist ein Regenmoor auf der Baar bei Villingen-Schwenningen in Baden-Württemberg. Das Mooregebiet ist drei Quadratkilometer groß, befindet sich 705 m ü. NHN und ist ein Naturschutzgebiet.



Aufgrund von Landnutzung sind in Deutschland ca. 90% aller Moore entwässert. Durch die damit verbundene Zersetzung des Torfs stellen sie eine starke Quelle für die Treibhausgase CO<sub>2</sub> und NO<sub>2</sub> dar. Emissionen aus Moorböden machen derzeit ca. 2,5 bis 5% der Gesamtemissionen Deutschlands aus, das entspricht zwischen 23 und 44 Mio. t CO<sub>2</sub> Treibhausgase pro Jahr. Eine klimafreundlich durchgeführte Renaturierung der drainierten Moore Deutschlands kann theoretisch bis zu 35 Mio. t Kohlendioxid pro Jahr einsparen und gleichzeitig zur Erhaltung der natürlichen biologischen Vielfalt in den Mooren beitragen. Die jährlich weltweit zerstörten Moore erzeugen ca. 3 Mrd. t CO<sub>2</sub> pro Jahr.

Im gemeinsamen Arbeitseinsatz von BUND und MS PTG werden wir das Schwenninger Moor entkusseln. Mit Entkusselung wird in der Landschaftspflege die Beseitigung junger Gehölze, sogenannter Kussel, von Heideflächen, Feuchtwiesen und entwässerten Mooren bezeichnet. Dabei wird mit Spaten, Sägen und Astscheren der aufkommende Gehölzaufwuchs entfernt, der meist aus Pionierbaumarten wie Kiefer, Weide oder Birke besteht. Bei dieser Art der Landschaftspflege sollen bestimmte biotoptypische Pflanzengesellschaften erhalten werden und zudem eine Entwässerung von Mooren und übermäßige Verdunstung durch die Gehölze vorgebeugt werden.





# UNSER WIN!-PROJEKT

Durch diese Aktion helfen wir den natürlichen Lebensraum Moor zu erhalten und damit auch die Biodiversität des Moors zu fördern. Dadurch, dass das Moor nicht verholzt, kann nicht nur das gebundene CO<sup>2</sup> nicht entweichen, sondern es ist auch ein wichtiger Schritt, um ein künftiges Wachstum des Moors weiter zu fördern. So kann auch in Zukunft weiteres CO<sup>2</sup> gebunden werden.

Das Schwenninger Moos haben wir auch deshalb ausgewählt, da es in unserer Region ein bekanntes und beliebtes Ausflugsziel darstellt und bei Kolleginnen und Kollegen gerne für einen kleinen Familienausflug genutzt wird. Um das Kerngebiet des Schwenninger Moores

führt ein Wanderweg durch einen Fichten- und Birkenwald, von dem aus man teilweise auf die freie Moorfläche sehen kann. Über einen kurzen Steg kann man die sich regenerierende Vegetation des Moors aus der Nähe ansehen, ohne widerrechtlich das Moor zu betreten oder zu schädigen. Hier an diesem Ort selbst tätig zu werden und nachhaltig etwas für unsere Zukunft mit gestalten zu können ist eine runde Sache. Die Bindung zu unserer Region und das nötige Verständnis für ein ökologisches Gleichgewicht werden gestärkt.



## ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Wir unterstützen das Projekt mit personeller Power durch unsere MS PowerWorker. Geplant sind Arbeitseinsätze, um gemeinsam mit dem BUND die geplanten Arbeiten im Bezug zum Schwenninger Moos durchzuführen.

Stand heute ist ein Arbeitseinsatz mit 12 Personen geplant.

16 Pers. X 5h Einsatz = 80 Personenstunden Einsatz

Es ist nicht davon auszugehen, dass es bei diesem einen Einsatz verbleibt, da sich die Entkusselung selbst als sehr umfangreich darstellt. Dadurch, dass das Schwenninger Moos ein Naturschutzgebiet ist, können immer nur maximal 16 zusätzliche Helfer zeitgleich tätig sein. Die Helfer werden zudem materiell unterstützt. Die persönliche Ausrüstung für die Arbeitseinsätze wird durch die MS PTG und dem BUND gestellt.

## 8. Kontaktinformationen

### **Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner**

Herr

Christof Geipel

### **Impressum**

Herausgegeben am 09.01.2023 von

MS Powertrain Technologie GmbH

Neuenbühlstraße 6

78647 Trossingen-Schura

Telefon: 07424 / 701- 187

Fax: 07424 / 701 - 190

E-Mail: [christof.geipel@ms-powertrain.de](mailto:christof.geipel@ms-powertrain.de)

Internet: [www.ms-powertrain.de](http://www.ms-powertrain.de)

