



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021/2022

HAWO GMBH



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden	4
Leitsatz 05 – Energie und Emissionen.....	7
Leitsatz 06 – Produktverantwortung.....	10
5. Weitere Aktivitäten.....	13
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	13
Umweltbelange.....	15
Ökonomischer Mehrwert.....	16
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	18
Regionaler Mehrwert.....	19
6. Unser WIN!-Projekt	22
7. Kontaktinformationen	25
Ansprechpartnerin / Ansprechpartner.....	25
Impressum	25

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

1975 legten Hans und Helga Wolf den Grundstein für die hawo GmbH - zunächst mit der Entwicklung und Produktion von industriellen Verpackungsmaschinen. Aus diesen Ideen entwickelte Hans Wolf schnell das erste hawo Siegelgerät für den Verschluss medizinischer Instrumentenverpackungen, die es bis dahin so auf dem Markt noch nicht gab. Das von ihm entwickelte Produkt begründete den Erfolg der jungen Firma und die Grundtechnologie findet bis heute Verwendung in allen hawo Folienschweißgeräten/Siegelgeräten.

Zum Leistungsspektrum des Familienunternehmens und Weltmarktführers mit Stammsitz in Obrigheim gehören Siegel- und Folienschweißgeräte zur Verpackung von Medizinprodukten, Testsysteme für Siegelgeräte und Verpackungsprozesse, Softwarelösungen für Siegelprozesse, Hard- und Software für das Management von Leihinstrumenten sowie Service und Wartung dieser Produkte.

Seit 2020 bietet hawo nachhaltige Verpackungskonzepte inkl. plastikfreiem Verbrauchsmaterial sowie die zugehörigen Verpackungsmaschinen, zum Beispiel für die Verpackung von Textilien in Reinigungen & Wäschereien, Hotels sowie der Bekleidungsindustrie an.

hawo Produkte werden in nahezu allen Ländern der Welt vertrieben. In den einzelnen Ländern arbeitet hawo mit ausgewählten qualifizierten Händlern/Vertriebspartnern. Diese werden regelmäßig bei hawo im Copetence Center oder direkt vor Ort geschult. 2017 eröffnet hawo ein Büro in den USA mit Sitz in Chicago und 2018 ein Büro für den asiatischen Raum in Singapur.

Im Stammsitz in Obrigheim und dem zweiten Werk in Mosbach beschäftigt hawo rund 80 Mitarbeitende.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

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

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, 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."*

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 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 <http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig>.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: April 2021

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

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

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

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

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Flowtrail Mosbach

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 1500,00 € zzgl. 7 Arbeitsstunden

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02: Wohlbefinden der Mitarbeitenden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“
- 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.“

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Verantwortung zu tragen und Ressourcen zu schonen sowie unsere Kunden und Mitmenschen kompetent, hilfsbereit und ganzheitlich zu beraten ist unser Anspruch seit der Unternehmensgründung im Jahr 1975. Um auch nachfolgenden Generationen eine lebenswerte Umwelt zu erhalten setzen wir bei hawo schon seit vielen Jahren auf nachhaltiges Wirtschaften.

Der Name hawo steht seit fast 50 Jahren für Sicherheit, Nachhaltigkeit und Verantwortung.

Alle unsere Innovationen und Prozesse richten wir deshalb an den Bedürfnissen unserer Kunden aus. Durch einen konstanten, partnerschaftlichen Austausch mit allen Interessensgruppen, insbesondere mit unseren Mitarbeitenden, haben wir es geschafft, Produkte von höchster Qualität auf den Markt zu bringen. Dabei setzen wir konsequent auf ressourcenschonendes Design und eine nachhaltige Bauweise.

Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden

ZIELSETZUNG

Unsere Mitarbeitenden an den beiden Standorten in Mosbach und Obrigheim arbeiten ausschließlich an ergonomisch gestalteten Arbeitsplätzen, dies betrifft gleichermaßen Büro-Arbeitsplätze als auch die Arbeitsplätze in der Produktion und Montage. Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz stehen für unsere Geschäftsleitung an höchster Stelle. Wir garantieren unseren Mitarbeitenden ein faires Entgeltsystem bei möglichst flexibler Zeiteinteilung. Dafür stehen verschiedene Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit zum Homeoffice zur Verfügung. So tragen wir gerne unseren Teil zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

Die psychische und physische Gesundheit aller unserer Mitarbeitenden stellt die Grundvoraussetzung dafür dar als Team die Herausforderungen des Arbeitsalltags gemeinsam zu meistern und besonderen Herausforderungen wie der Corona-Krise vereint entgegenzutreten. Daher bieten wir gezielt Workshops und Schulungen zum Thema gesunde Ernährung und aktivem Lebensstil an und stellen Informationsmaterial hierfür zur Verfügung.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Wir möchten unseren Mitarbeitenden die Chance geben, sich noch mehr in die Zukunftsgestaltung des Unternehmens einzubringen und Prozesse aktiv zu gestalten. Dazu planen wir die Einführung von regelmäßigen Feedbackgesprächen zwischen den Mitarbeitenden und dem jeweiligen Vorgesetzten. In diesen Gesprächen können die Mitarbeitenden ihre Ideen und Ziele darlegen, aber auch Auskunft zu ihrer eigenen Arbeitssituation bzw. Zufriedenheit mit den eigenen Aufgaben zu geben. Gleichzeitig sollen die Vorgesetzten ein direktes Feedback geben, Möglichkeiten zur Mitarbeiter-Entwicklung darstellen und bei etwaigen Reibungspunkten vermittelnd eingreifen. Mitarbeitenden bei denen sich Schulungsbedarf herausstellt oder die sich aus eigener Initiative fortbilden möchten ermöglichen wir die Teilnahme an internen und externen Schulungen.

Wir erwarten uns von diesen Maßnahmen eine noch direktere und offene Kommunikationskultur im Unternehmen und eine noch stärkere Identifizierung unserer Mitarbeitenden mit ihren Aufgaben.

Folgende Maßnahmen sollten dazu im Berichtszeitraum umgesetzt werden:

- Durchführung mindestens eines Feedback-Gesprächs pro Mitarbeiter/Jahr
- Durchführung eines Workshops/Vortrags zum Thema gesunde Ernährung/aktiver Lebensstil mindestens einmal pro Jahr
- interne/externe Schulung von mindestens 10 Mitarbeitern innerhalb der nächsten 6 Monate, Nachweis per Schulungsprotokoll

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Zum Jahresende führte hawo Geschäftsführer Christian Wolf mit jedem/jeder Mitarbeiter/in ein persönliches Feedback-Gespräch mit dem oben erläuterten Inhalt
- Aufgrund der Covid19-Einschränkungen konnten keine Workshops/Vorträge gehalten werden. Alternativ erhielten alle Mitarbeitenden ein Buch sowie einen gedruckten Coach/Jahresplaner zum Thema gesunde Ernährung/aktiver Lebensstil/ mentale Gesundheit
- Installation von Wasserspendersystemen zur kostenlosen Nutzung im gesamten Unternehmen und Ausgabe von persönlichen Trinkflaschen
- Interne/externe Schulungen von mehr als 10 Mitarbeitenden, vor allem aus den Abteilungen Finanzbuchhaltung, Export, Marketing und Produktmanagement

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

hawo Glastrinkflaschen



ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Zu den ergriffenen Maßnahmen erhielten wir durchweg positive Reaktionen von unseren Mitarbeitenden. Die Trinkwasserspender/persönlichen Wasserflaschen werden viel und gerne benutzt. Zum gesundheitlichen Aspekt kommt hier noch hinzu, dass durch den Verzicht von Einweg-Plastikflaschen, Getränkedosen etc. der Verpackungsmüll erheblich reduziert werden konnte. Zusammen als Team verringern wir so täglich unseren CO₂-Fußabdruck.

Das zur Verfügung gestellte Informationsangebot zum Thema gesunde Ernährung/aktiver Lebensstil/mentale Gesundheit fand allgemein großen Anklang, viele der vorgeschlagenen regional-saisonalen Rezepte wurden privat nachgekocht und Bilder hiervon in unserer internen hawo-App veröffentlicht. Der Wunsch nach live Workshops und Vorträgen ist trotzdem weiterhin groß und die Frage, wann die nächste Veranstaltung stattfinden wird, wurde von mehreren Mitarbeitenden an die Personalabteilung herangetragen.

Das Feedback-Gespräch mit Christian Wolf wurde von den Mitarbeitenden äußerst gut angenommen und als Zeichen der Wertschätzung gegenüber ihrer Person und Leistung anerkannt. Besonders die Themen persönliche/berufliche Weiterentwicklung wurden in diesen Gesprächen thematisiert und von vielen Mitarbeitenden konkrete Schulungsvorschläge gemacht. Das Interesse an Weiterbildungen/Schulungen, sowohl externer als auch interner Art ist sehr groß. Die Mitarbeitenden, die im Berichtszeitraum an Schulungsmaßnahmen teilnehmen konnten (> 10 Mitarbeitende), eigneten sich zusätzliches, bereichsspezifisches Fachwissen an, welches sie auch heute noch gerne mit Kolleg*innen teilen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden ist eine subjektive, persönliche Einschätzung und lässt sich daher schwer in „harten Fakten“ bzw. Zahlen darstellen. Wir verzichten hier bewusst auf eine quantitative Erfolgsmessung. Die Erreichung der gesetzten Ziele legen wir im Abschnitt „Ergebnisse und Entwicklungen“ dar.

AUSBLICK

Wir werden auch im kommenden Jahr am Schwerpunktthema „Wohlbefinden der Mitarbeitenden“ festhalten. Die positiven Auswirkungen auf das Betriebsklima sowie das sehr gute Feedback des gesamten Teams sind für uns Bestärkung und Ansporn, hier weiter aktiv zu sein. Da aufgrund der Covid19-Einschränkungen geplante live Veranstaltungen wie Work-Shops oder Vorträge zum Thema Gesundheit leider nicht stattfinden konnten, möchten wir im neuen Berichtsjahr mindestens ein Event dieser Art für das Team durchführen.

Die jährlichen Feedback-Gespräch sowie an den Schulungsangeboten/Weiterbildungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeitenden behalten wir bei.

Als wichtigste Maßnahme für das Berichtsjahr 2023 planen wir die Schaffung und Etablierung einer neuen Position im Unternehmen. Ein/e „Teamer“ soll als direkte/r Ansprechpartner/in zwischen Team, Personalabteilung und Geschäftsleitung vermitteln und bei allen Fragen, Anregungen, Ideen persönlich zur Verfügung stehen. Die Kommunikation mit dem „Teamer“ kann auf Wunsch streng vertraulich erfolgen. Wir möchten unseren Mitarbeitenden so ein niederschwelliges Angebot machen, ihre Anliegen noch direkter und schneller zu kommunizieren.

- Unser Ziel: Schaffung und Etablierung eines „Teamers“

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

Wir wollen unsere Mitarbeitenden und Kunden weiter sensibilisieren und zusammen Energie einsparen sowie Emissionen senken. In der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, dass sich viele Meetings (sowohl intern als auch extern) durch online Meetings ersetzen lassen. Dieses Tool wollen wir weiter nutzen und alle Zielgruppen (Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten) ermutigen, dieses noch mehr als bisher einzusetzen. Wir sind überzeugt, dass sich durch dieses Mittel viele Fahrten und Reisen einschränken lassen.

Unsere umweltfreundliche Firmenflotte wollen wir weiter ausbauen und weitere Fahrzeuge auf E-Modelle umstellen. Unsere Kunden werden wir aktiv die Nutzung unserer firmeneigenen E-Tankstellen anbieten, um so die Anreise mit emissionsarmen E-Fahrzeugen attraktiver zu machen.

Auch unseren Standort in Mosbach möchten wir mittelfristig mit selbsterzeugtem Solarstrom versorgen. Daher planen wir auch hier die Installation von Solar-Paneelen.

Folgende Maßnahmen sollten im Berichtszeitraum umgesetzt werden:

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Mindestens ein Präsenztermin pro Key Account Kunde und Jahr wird durch ein online Meeting ersetzt
- Ersetzen mindestens eines PKWs aus der Firmenflotte durch E-Modell
- Einreichung Förderanträge Solar-Anlage bis spätestens Mitte 2022

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Durchführung von online Meetings als Ersatz für Präsenztermine
- Implementierung einer online Schulungsplattform „hawo Academy“
- Modernisierung der Firmenflotte mit zwei rein elektrischen und sechs Hybrid-Fahrzeugen
- Einreichung der Förderanträge für Solar-Anlage Werk Mosbach-Diedesheim und Baubeginn

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

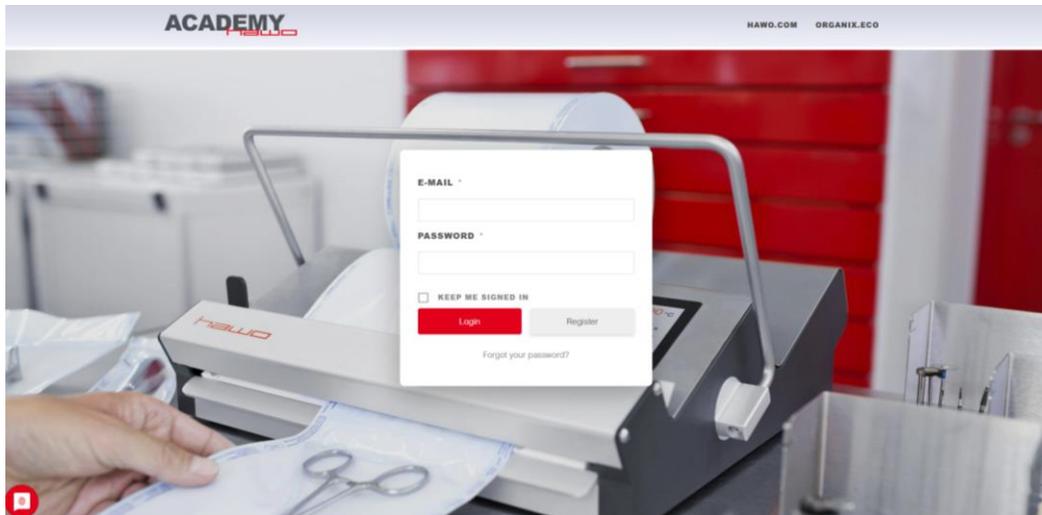
Im Berichtsjahr 2021/2022 ist das Thema Energie und Emissionen noch stärker als zuvor in den Fokus gerückt. Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind Top-Thema, sowohl unternehmensintern als auch bei unseren Partnern und Kunden. Das Vermeiden/Reduzieren von Emissionen und das Einsparen von fossilen Energien gehören hier zu den wichtigsten Stellschrauben.

Die erste Maßnahme um unseren CO₂-Ausstoß zu senken, ist die Reduzierung von Geschäftsreisen, sowohl hawo-intern als auch auf Kundenseite. Zunächst haben wir hierzu in Absprache mit unseren Key Account Kunden jeweils einen Präsenztermin pro Jahr durch online Meetings ersetzt. Auch Produktberatungen wurden, wenn möglich, durch digitale Beratungen ersetzt. So konnten in den Abteilungen Geschäftsleitung, Service, Produktmanagement und Verkauf innerhalb des Berichtszeitraumes ca. 60-70 Dienstreisen eingespart werden.

Zusätzlich konnten wir unsere Ende 2021 ins Leben gerufene online Schulungsplattform „hawo Academy“ final in Betrieb nehmen und erfolgreich vermarkten. Die „hawo Academy“ ermöglicht es Partnern weltweit, an exklusiven Service- und Produktschulungen online teilzunehmen und die für hawo Vertragshändler vorgeschriebenen Prüfungen digital abzulegen. Im Berichtszeitraum besuchten 56 internationale Kund*innen die hawo Academy, die bisher in Präsenz in Obrigheim geschult werden mussten. Die Emissionsreduzierung durch die eingesparten Flugreisen ist entsprechend hoch.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Anmeldemaske hawo Academy



Ein weiteres Ziel war die Modernisierung unserer Firmenflotte im Rahmen des PlanE. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum zwei rein elektrische sowie sechs Hybrid-Fahrzeuge angeschafft. So kamen wir 2022 unserem Ziel, alle auslaufenden Leasing-Fahrzeuge durch Fahrzeuge mit umweltfreundlichen Antriebsarten zu ersetzen, ein großes Stück näher.



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Auch hinsichtlich des Neubaus einer zweiten Photovoltaik-Anlage konnten wir 2021/2022 große Fortschritte machen. Die Förderanträge für die Anlage am Standort Mosbach-Diedesheim wurden über unser Architektur-Büro fristgerecht eingereicht, sodass wir mit dem Bau der Anlage starten konnten. Die Nennleistung der Photovoltaik-Anlage unter Annahme der Standard-Testbedingungen beträgt 30 Kilowattpeak (kWp).

INDIKATOREN

Quantitative Dokumentation sofern thematisch möglich s. obiges Kapitel „Ergebnisse und Entwicklungen“.

AUSBLICK

Wir werden auch 2023 im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsphilosophie am Leitsatz 05 „Energie und Emissionen“ festhalten. Maßgebliche Ziele sind hier die Inbetriebnahme der Photovoltaik-Anlage am Standort Mosbach-Diedesheim sowie der Ausbau der hawo Academy. Zusätzlich möchten wir innerhalb des Unternehmens noch stärker darauf achten, Energie sinnvoll einzusetzen und wo möglich einzusparen. Mit der Betreuung und Umsetzung dieser wichtigen Aufgabe möchten wir unsere engagierten Auszubildenden beauftragen. Dazu werden entsprechende Schulungsmöglichkeiten angeboten.

Unsere Ziele bis Ende 2023

- Inbetriebnahme Photovoltaik-Anlage
- Ausbau hawo Academy
- Implementierung Energiesparbeauftragte

Leitsatz 06 – Produktverantwortung

ZIELSETZUNG

Unsere hawo Geräte mit GreenTek Technologie tragen durch ressourcenschonendes Design und eine neuartige Siegeltechnologie aktiv zum Umweltschutz bei. So benötigen diese Geräte nur einen Bruchteil der Energie herkömmlicher Systeme, der CO₂-Fußabdruck ist entsprechend gering. Unsere Siegelgeräte werden selbstverständlich mit selbsterzeugtem Solarstrom produziert und in plastikfreien Transportverpackungen verschickt. Weiter bieten wir unseren Kunden und Endanwendern mit der Marke ORGANIXtex seit Ende 2020 die Möglichkeit, Plastikmüll aktiv zu reduzieren, Das 100% plastikfreie Verpackungskonzept für die Textilbranche arbeitet als erstes System seiner Art mit Verbrauchsmaterialien, die zu 100% aus Bio-Granulat hergestellt und 100% kompostierbar sind. Dieses Konzept wurde 2021 mit dem German Innovation Award ausgezeichnet.

Wir möchten unsere Kunden das GreenTek Konzept noch näher bringen und sie von den Vorteilen dieses Konzeptes überzeugen. Perfekte Siegelergebnisse sind auch mit Geräten möglich, die gleichzeitig die Umwelt schonen. Dazu wollen wir eine entsprechende Marketing-Kampagne erstellen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Aufbauend auf unser nachhaltiges Verpackungskonzept ORGANIXtex für die Textilbranche werden wir auch für weitere Branchen/Anwendungsfelder plastikfreie und kompostierbare Lösungen anbieten – ein weiterer wichtiger Schritt zur Reduzierung des Plastikmülls, der durch Verbrauchsmaterialien verursacht wird.

Folgende Ziele wurden definiert:

- Durchführung einer Marketing-Kampagne zum Thema nachhaltiges Siegeln/Verpacken
- Markteinführung mindestens eines weiteren nachhaltigen Verbrauchsmaterials für neue Anwendungsbereiche/Branchen (außer Textil)

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Durchführung einer Kampagne mit dem Kunstnamen „SEALSTAINABLE!“. SEALSTAINABLE setzt sich aus dem Wort „to seal“ für siegeln, und „sustainable“ für nachhaltig zusammen.
- Markteinführung des ersten nachhaltigen Schutzverpackungskonzeptes für Sterilbarrieresysteme: ORGANIXprotect.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- SEALSTAINABLE!: Die Kampagne startete im November 2021 und ist weiterhin sehr erfolgreich. SEALSTAINABLE! soll Endanwendern und Entscheidungsträgern in Kliniken und Krankenhäusern näher bringen, wie nachhaltigeres Verpacken in nur zwei einfachen Schritten gelingen kann.



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- ORGANIXprotect: Produkt erfolgreich eingeführt. Nur wenige Wochen nach dem Produkt-Launch erhielten wir den German Innovation Award in Gold für dieses innovative und nachhaltige Konzept



INDIKATOREN

Siehe „Ergebnisse und Entwicklungen“

AUSBLICK

Wir werden auch 2023 an diesem Schwerpunktthema festhalten. Als Weltmarktführer stehen wir in der Verantwortung unseren Kunden stets Produkte nach neuestem Stand der Technik und weit darüber hinaus anzubieten. Um auch nachfolgenden Generationen eine lebenswerte Umwelt zu erhalten, stellen wir uns der Verantwortung, unsere Produkte stets so zu entwickeln, dass Nachhaltigkeitsaspekte vollumfänglich betrachtet werden. Diesen Gedanken wollen wir in allen Bereichen des Produktlebenszyklus umsetzen.

- Erweiterung des Produktportfolios ORGANIX: hier wollen wir neben unseren bisherigen Zielgruppen Textile und Healthcare weitere Zielgruppen ansprechen. Das Umstellen auf nachhaltigere Verpackungsprozesse ist mit wenigen, einfachen Schritten möglich. Dies wollen wir auch unseren Kunden im Industry und LifeScience Bereich näher bringen
- Unser Ziel: Ausbau unserer Website www.organix.eco um oben genannte Zielgruppen noch besser und direkter anzusprechen

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter vereinfachen => Erweiterung der bestehenden Arbeitszeitmodelle, Möglichkeit des mobilen Arbeitens (sofern es die Tätigkeit zulässt)
- Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ Für Diversity in der Arbeitswelt im Mai 2022

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Möglichkeit des mobilen Arbeitens wurde von den Arbeitnehmenden gut genutzt
- Wechsel zwischen verschiedenen Teilzeitmodellen wurde in Anspruch genommen und seitens der Personalabteilung kurzfristig und unbürokratisch gelöst
- Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ im Unternehmen. Zitat aus der Charta: „ Die Umsetzung der >>Charta der Vielfalt<< in unserer Organisation hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale schaffen wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation. Wir schaffen ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen in Deutschland sowie in anderen Ländern der Welt.“

charta der vielfalt 

Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt

Die Vielfalt der Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung, den demografischen und gesellschaftlichen Wandel, prägt auch die Arbeitswelt in Deutschland. Wir können wirtschaftlich und als Gesellschaft nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt anerkennen, fördern und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Geschäftspartner_innen bzw. Bürger_innen. Die Diversität der Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale schaffen wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen in Deutschland sowie in anderen Ländern der Welt.

Zur Umsetzung dieser Charta werden wir

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt ihnen eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Inhalte der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf unsere Organisation und auf die Gesellschaft in Deutschland.

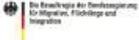
Im Mai 2022 

Christian Wolf
Geschäftsführer / CEO



Wir begrüßen und unterstützen die Initiative der Organisationen. 

Staatsministerin Beate Alabali-Radovan
Baufürtragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration



Ausblick:

- Wir werden auch in Zukunft die Werte der „Charta der Vielfalt“ leben und planen unsere Mitarbeitenden 2023 verstärkt zu informieren und in die Umsetzung einzubeziehen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Regelmäßiger Austausch mit Kunden (insbesondere zum Thema Kundenzufriedenheit) => mindestens ein Regelmeeting mit den Key-Account Kunden pro Jahr (persönlich oder virtuell) durchgeführt
- Regionale Vereine/Gruppen unterstützen => Unterstützung mindestens eines Projektes in der näheren Umgebung (+/- 15 km)

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Kundenzufriedenheit durch regelmäßigen und konstruktiven Austausch erheblich gesteigert. Auch außerhalb der Regelmeetings konnten dringende Belange durch verstärkten Einsatz digitaler Angebote (online Meetings etc.) kurzfristig bearbeitet werden.
- Unterstützung TV Mosbach/Radsportabteilung (siehe WIN-Projekt)

Ausblick:

- Wir werden auch 2023 weiter an unserem Konzept des offenen Dialogs mit unseren Kunden festhalten. Maßnahmen zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit, z.B. Kundenbefragung, werden wir entsprechend durchführen
- Wir werden weiterhin den TV Mosbach / Radsportabteilung unterstützen
- Weiter ist die Unterstützung von mindestens zwei zusätzlichen Vereinen/Organisationen/Gruppen vorgesehen

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Vermeidung von Plastikmüll durch klare Verpackungsvorgaben an unsere Lieferanten => Einführung und Umsetzung eines entsprechenden Logos, das die jeweiligen Lieferanten bei Einhaltung der Vorgaben erhalten
- Reduzierung von Plastikmüll durch alternative Verbrauchsmaterialien für unsere Verpackungsmaschinen => Implementierung mindestens eines zusätzlichen alternativen Verbrauchsmaterials

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Einführung des conceptZERO approved Logos für Lieferanten



- Einführung von plastikfreien Verpackungssätzen für den Versand unserer hawo Maschinen: Luftpolsterfolie durch speziell an die einzelnen Maschinen angepasste Karton-Einsätze ersetzt.
- Kleinsteile/ Ersatzteile werden nur noch in 100% plastikfreien ORGANIX Beuteln verpackt

Ausblick:

- Etablierung des conceptZERO approved Logos bei unseren Lieferanten bis Ende 2025 angestrebt

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Seit Erstzertifizierung 1994 regelmäßige Prüfung unseres Qualitätsmanagements zur Sicherstellung aller definierten Qualitätsstandards und Prozesse => externes TÜV-Audit nach DIN EN ISO 9001:2015
- Auszubildende nach Ausbildungsende im Unternehmen halten, möglichst mit unbefristetem Arbeitsvertrag

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Audit erneut bestanden, Zertifikat gültig bis 13.12.2024
- Übernahme eines unserer Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss

Ausblick:

- Wir möchten zukünftig verstärkt um Auszubildende werben. Ziel ist die Besetzung von je mindestens zwei Ausbildungsplätzen im kaufmännischen und gewerblichen Bereich. Dazu nehmen wir gezielt an regionalen Ausbildungsmessen teil.

Social Media Kampagne Lehrstellenbörse



**OUR PLANET
YOUR JOB**

Informiere dich und werde Teil unseres Teams:
Lehrstellenbörse der Überbetrieblichen
Ausbildungswerkstätte Buchen
DO 09.02. | 10-14 Uhr
Zentrale Gewerbeschule Buchen

hawo
www.hawo.com

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Marktbeobachtung insbesondere in Bezug auf nachhaltige innovativer Lösungsansätze für Produktentwicklung/Produktion um Trends rechtzeitig zu erkennen => Teilnahme des Produktmanagements an mindestens einer relevanten Messe pro Quartal
- Ausbau des Vorschlagswesens für Mitarbeiter => direktes und unmittelbares Feedback durch den Vorgesetzten bei Einreichung eines nachhaltigen Innovationsvorschlags

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unsere Produktmanager nahmen im Jahr 2022 sowohl als Standbetreuer als auch als Fachbesucher an nationalen und internationalen Messen teil. So stellen wir sicher, dass die Abteilung stets über den neuesten Stand der Technik sowie aktuelle Trends der Branche informiert ist.
- Einführung und Etablierung des ersten plastikfreien Schutzverpackungskonzeptes für Steril-Barriere-Systeme, siehe Leitsatz 06 Produktverantwortung

Ausblick:

- Ganz im Sinne unserer GreenTek Technologie werden wir auch weiterhin gezielt an nachhaltigen Produktinnovationen arbeiten und unsere Verpackungssysteme dahingehend optimieren. Ein ressourcenschonendes Design und Engineering stehen hier im Vordergrund



Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Stärkere Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Investitionen => ökonomisch effiziente, nachhaltige Investitionen erhielten Vorrang
- Kontinuierliche Investitionen in das Unternehmen insbesondere in die Betriebsstätten zum Zweck der Modernisierung und Reduzierung des Energieverbrauchs

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Siehe Leitsatz 05 – Energie und Emissionen

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die hawo Betriebsordnung enthält einen Passus zum Thema „Einladungen/Geschenke durch Kunden oder Lieferanten“ => wir haben diesbezüglich alle betroffenen Abteilungen (Vertrieb/Einkauf) noch einmal explizit informiert, bei Neueinstellungen wird auf die Betriebsordnung verwiesen
- Wir halten unseren Einkauf verstärkt dazu an, Vergleichsangebote einzuholen. Dies bezieht sich vor allem auf neue Produkte, die bisher noch nicht als Einkaufsteil in unserem Artikelstamm gelistet waren

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die entsprechenden Abteilungen wurden für das Thema sensibilisiert, bei Unklarheiten/Unsicherheit wird der/die entsprechende Vorgesetzte um Rat gefragt

Ausblick:

- Zusammen mit unseren Mitarbeitenden achten wir auch weiterhin verstärkt auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei der Auftragsvergabe

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir sind überzeugt von der Qualität unserer regionalen Handwerker und Dienstleister. Um weiterhin ein breitaufgestelltes Handwerk in unserer Region zu halten, beauftragten wir 2021/2022 ausschließlich Handwerker aus dem näheren Umkreis für Reparaturen/Instandsetzungen an unseren Betriebsgebäuden, Fahrzeugen etc.
- Gerade im ländlichen Raum ist digitale Bildung besonders wichtig. Deshalb unterstützen wir lokale Schulen finanziell bei Investitionen dieser Art
- Regionale und saisonale Produkte aus der Region sind ein wichtiger Beitrag für gesunde Ernährung und leisten aufgrund der kurzen Transportwege einen wichtigen Beitrag zum Thema Nachhaltigkeit im Alltag. Um auch Kindern aus benachteiligten Familien einen Zugang zu gesunden Lebensmitteln zu ermöglichen, unterstützten wir im Schuljahr 2021/2022 mit dem Schulfruchtprojekt einen Kindergarten im Ort

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Beauftragung eines regionalen Elektrikers mit der Planung und Installation unserer Photovoltaik-Anlage im Werk Mosbach-Diedesheim
- Beschaffung der neuen Leasing-PKW (e- und hybrid) über ortsansässiges Autohaus

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Unterstützung des Kath. Kindergarten St. Josef in Obrigheim im Rahmen des Schulfrucht-Projektes: Der Kindergarten erhielt ein Jahr lang eine wöchentliche Obst- und Gemüselieferung mit frischen, saisonalen Produkten aus regionalem Anbau



WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Wir streben weiterhin die Auftragsvergabe an regionale Handwerker, Unternehmen und Dienstleister an
- Vereine, Schulen und Organisationen möchten wir weiter gerne bei der Umsetzung regionaler Projekte unterstützen.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir möchten unsere Mitarbeitenden über eine gesunde und nachhaltige Lebensweise aufklären, dazu stellten wir geeignetes Informationsmaterial zur Verfügung, siehe Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden
- Unseren Kunden möchten wir veranschaulichen wo und wie sich bei der Arbeit mit unseren hawo Geräten nachhaltig Energie/Ressourcen einsparen lassen und wo der Einsatz von plastikfreien Alternativen möglich und sinnvoll ist

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Siehe Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden
- Kampagne „SEALSTAINABLE“ inkl. Präsentationen und YouTube Videos zur Sensibilisierung zum Thema plastikfreie Verpackungsalternativen

Deckblatt SEALSTAINABLE Präsentation



6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

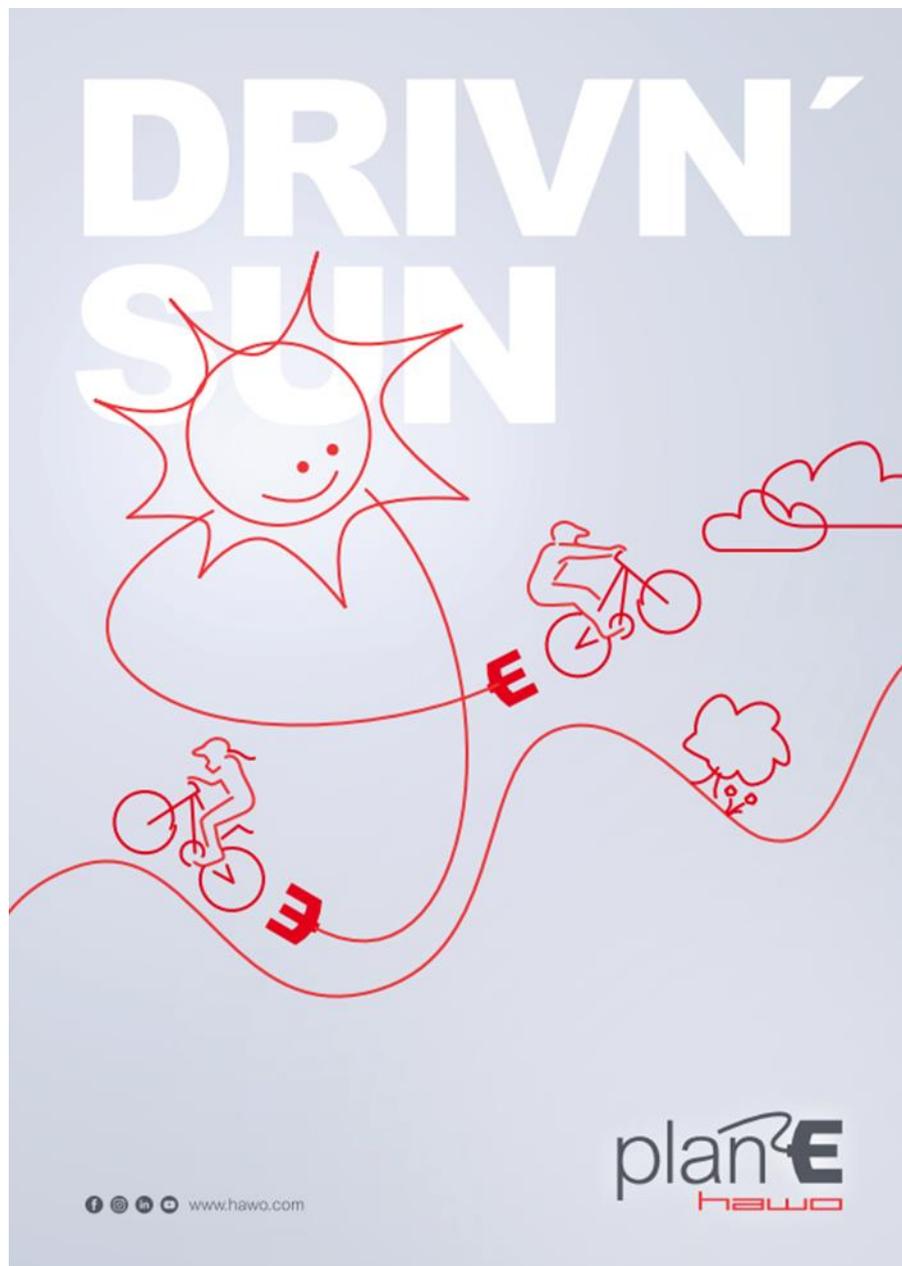
Wir unterstützen die Radsport Abteilung des TV Mosbach bei der Errichtung von vier Mountainbike-Strecken in Mosbach. Die Radsportabteilung besteht seit 1998 und zählt 160 Mitglieder. Gerade die Sparte Mountainbike wächst kontinuierlich und erfreut sich besonders bei den jüngeren Vereinsmitgliedern großer Beliebtheit. Der Verein möchte mit einem offiziell genehmigten und gesicherten Streckenangebot legale und umweltverträgliche Trainingsmöglichkeiten schaffen, die nicht nur den Vereinsmitgliedern sondern allen Bürgerinnen und Bürgern zur Verfügung stehen. Die geplanten Strecken werden der Öffentlichkeit frei zugänglich sein und somit das Sport- und Freizeitangebot für alle Radsportbegeisterten aufwerten. Wir sehen in diesem Projekt einen Zugewinn für die touristische Infrastruktur in unserer näheren Umgebung und hoffen gerade den ortsansässigen Jugendlichen einen Anreiz für mehr Bewegung im Freien geben zu können.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Um das Projekt zu unterstützen haben wir ein Sponsoring-Paket abgeschlossen, das über fünf Jahre läuft. hawo wird als Sponsor mit dem eigenen Logo auf dem Streckenplan (Tafel) aufgeführt. Zusätzlich schalten wir eine Anzeige im Jahresprogrammheft des Vereins. In dieser Anzeige machen wir auf die Wichtigkeit des Radfahrens als Mobilitätsalternative aufmerksam. Die Kosten für das Sponsoring-Paket belaufen sich auf 1500,00 €. Der Arbeitsaufwand unserer Marketing-/Grafikabteilung für die Erstellung der Anzeige betrug ca. 500,00 €.

UNSER WIN!-PROJEKT

Anzeige Jahresprogramm:



UNSER WIN!-PROJEKT

Logo Streckenplan:



ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Das vom Verein initiierte Projekt wurde am 07.05.2021 mit einem feierlichen Spatenstich gestartet und der Flow Trail am 28.05.2022 offiziell eröffnet.

Impressionen und Infos zum Flowtrail: <http://tv-radsport.de/2022/10/23/flowtrail/>

AUSBLICK

Wir werden auch in den kommenden Jahren (bis einschließlich 31.12.2025) die Radportabteilung des TV Mosbach bei diesem tollen Projekt unterstützen. Wir hoffen sehr, dass diese Erweiterung des Sport- und Freizeitangebotes für alle radsporttreibenden Bürgerinnen und Bürger der Region ein echter Gewinn sein wird.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin / Ansprechpartner

Julia Keller
Marketing Manager
julia.keller@hawo.com

Impressum

Herausgegeben am 31.01.2023 von

hawo GmbH
Obere Au 2-4
74847 Obrigheim
Telefon: + 49 6261 9770 0
Fax: +49 6261 9770 51
E-Mail: info@hawo.com
Internet: www.hawo.com

