

WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

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

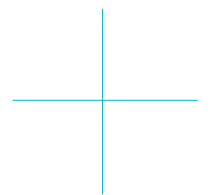
Berichtsjahr **2023**

INHALT

ÜBER UNS	03
WIN CHARTA	05
CHECKLISTE:	
UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT	07
UNSERE	
SCHWERPUNKTTHEMEN	09
Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden	11
Leitsatz 05 – Energie und Emissionen	13
Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	15
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	17
Umweltbelange	18
Ökonomischer Mehrwert	19
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	20
Regionaler Mehrwert	21
UNSER WIN-PROJEKT	22



01



ÜBER UNS

THE HOME OF *DRIVE*

THE HOME OF DRIVE EINE STARKE ZUKUNFT FÜR ALLE – WIR GEBEN GERNE MEHR ALS SIE ERWARTEN.

Im Jahr 2001 gründeten Hugo und Sven Bäuerle das erfolgreiche Familienunternehmen W+A Wälzlager- und Antriebstechnik GmbH. Mittlerweile wird das Unternehmen in der 2. Generation durch Anika und Sven Bäuerle weitergeführt. Unsere Firma in Langenargen am Bodensee zählt zu den führenden Großhändlern für Wälzlager und Antriebstechnik, Lineartechnik, Dichtungstechnik, Schmier- und Klebstofftechnik sowie Zubehör. **Am Bodensee daheim. In der Welt zu Hause.**

Wir setzen auf Schnelligkeit und Qualität. Und gerade, weil unsere Produkte viel bewegen, besinnen wir uns auf das, was unsere Kunden weiterbringt. Wir führen Warengruppen der unterschiedlichsten Hersteller. Aufgrund eines ausgewählten Netzwerkes an Qualitätspartnern können wir innerhalb kürzester Zeit das optimale Produkt liefern, das Markenprodukt oder eine Alternative.

WAS UNS WICHTIG IST

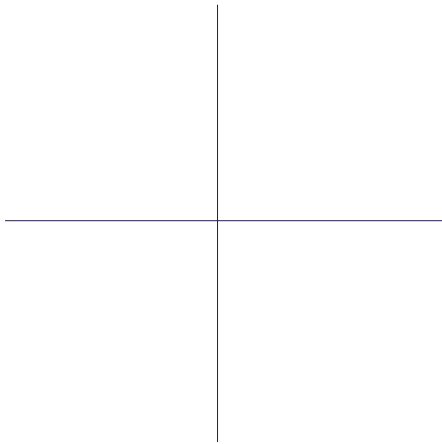
Respekt - WIR begegnen uns auf Augenhöhe und kommunizieren direkt. Zuständigkeiten und Absprachen halten wir ein und geben uns Feedback. KLAR. WERTSCHÄTZEND. EHRlich.

Freude - WIR haben Spaß am TUN, für UNS, für unser TEAM, für unsere PARTNER. Gemeinsam feiern wir unsere Erfolge. ZUFRIEDEN. GLÜCKlich. LÄCHELND.

Verlässlichkeit - WIR halten uns an Vereinbarungen. Ein vertrauensvolles Miteinander ist uns wichtig. Wir stehen für einander ein und unterstützen gegenseitig. STRUKTURIERT. FOKUSsiert. LÖSUNGSORIENTIERT.

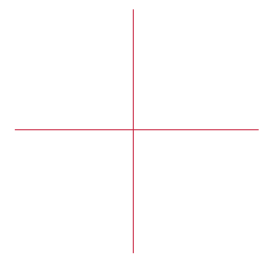
Innovation - WIR gehen einen Schritt weiter. Neugierig und aufgeschlossen erkennen wir Potentiale für eine erfolgreiche Zukunft. MOTIViert. REFLEKTIERT. NACHHALTIG.

Mut - WIR sehen Herausforderungen als Chance, nehmen diese an und stellen uns unserer Verantwortung für unser TEAM und unsere Partner. WERTFREI. SELBSTBEWUSST. UNVOREINGENOMMEN.



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.



WIN CHARTA

02

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 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-WÜRTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf

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



CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT



03

UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Chartaunterzeichner seit: 01.06.2023

ÜBER NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	Schwerpunktsetzung	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 checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Langenargener Festspiele, Langenargen

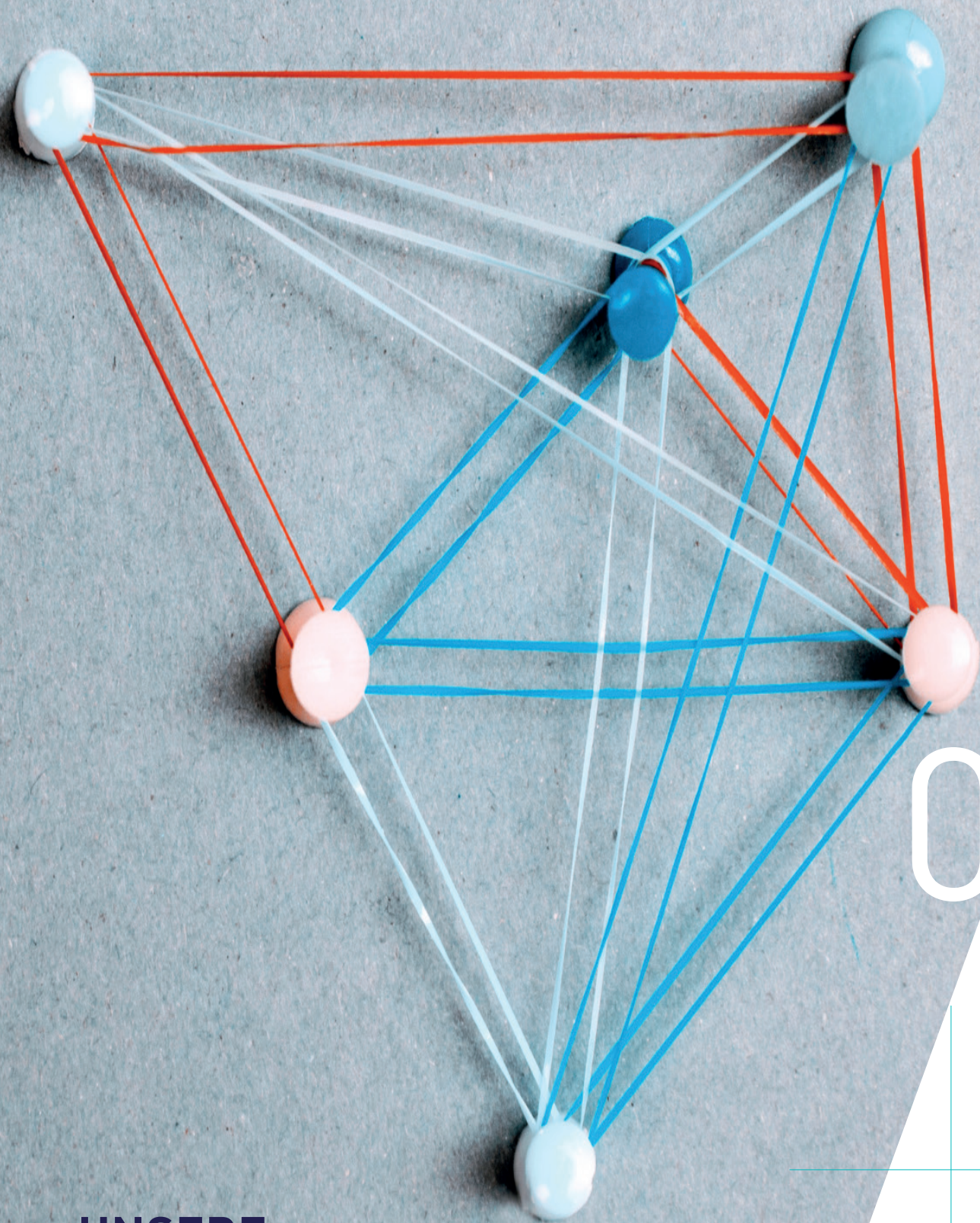
Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima
- Ressourcen
- Bildung für nachhaltige Entwicklung
- Mobilität
- Integration

Art der Förderung:

- Finanziell
- Materiell
- Personell

Umfang der Förderung: 2500 €



04

**UNSERE
SCHWERPUNKTTHEMEN**

UNSERE SCHWERPUNKTHEMEN

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

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- **Leitsatz 2**
Wohlbefinden der Mitarbeitenden
- **Leitsatz 5**
Energie und Emissionen
- **Leitsatz 7**
Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

UNSERE MISSION

Wir glauben an langfristige Beziehungen und den Wert von Gemeinschaft, Verlässlichkeit und Begeisterung. Als Familienunternehmen, sehen wir sowohl unsere Mitarbeiter als auch unsere Lieferanten, Partner und Kunden als Teil unseres Teams. Das gibt uns die Motivation den entscheidenden Meter mehr zu gehen. Schnelle und individuelle Lösungen sehen wir als Chance zur Entwicklung für alle.

UNSERE VISION

THE HOME OF DRIVE – Eine Starke ZUKUNFT für alle – WIR geben gerne mehr als sie erwarten.

Wir als Familienunternehmen sehen uns in der Verantwortung soziale, menschenrechtliche Aspekte zu wahren. Das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und die Sicherung von Arbeitsplätzen sind deshalb unsere Schwerpunktthemen. Im Zuge des fortschreitenden Klimawandels stellen wir uns der Herausforderung Ressourcen zu schonen. Die Steigerung von Energieeffizienz sowie die Reduzierung von Treibhausgasen sind Herausforderungen, denen wir uns stellen.



LEITSATZ 02 – WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN

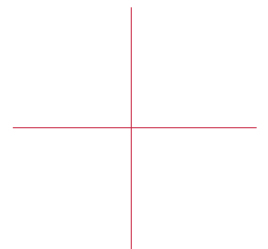
„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

ZIELSETZUNG

Als Familienunternehmen wissen wir, wie wichtig die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter für den Erfolg des Unternehmens sind. Ziel ist es im Rahmen unserer gemeinschaftlich erarbeiteten Werte eine positive Unternehmenskultur zu schaffen. Unsere Unternehmenswerte sind unsere Leitplanken (s. S. 03). Da jedes Team einem sich ständig verändernden sozialen Gefüge untersteht, sehen wir unsere Aufgabe und die Aufgabe jedes Einzelnen darin diese Veränderung positiv anzunehmen.

Wir sehen den Wandel in der Arbeitswelt und nehmen diese Aufgabe an.

Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, was im Sinne eines Familienunternehmens, Beruf und Familie integriert. Wir bieten unseren Mitarbeitern Freiraum, um sich weiterzubilden.



ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Stärkung der Corporate Identity durch ein betriebliches Kulturmanagement
- Audits/Umfragen – Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen in regelmäßigen Abständen
- Mitarbeitergespräche
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie - flexible Arbeitszeiten und Möglichkeit für Homeoffice
- Jobrad-Angebote
- Weiterbildungsangebote
- Neue Ausbildungsangebote
- Führungstrainings
- Überdurchschnittliche Bezuschussung der betrieblichen Altersvorsorge
- Bereitstellung von kostenlosen Getränken

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

2022 haben wir begonnen unsere kulturellen Prozesse im Unternehmen zu analysieren. In mehrtägigen Workshops mit professioneller Führung durch ein externes Beratungsunternehmen haben wir ein neues Leitbild für die W+A entwickelt. Es wurden alle Abteilungen involviert. So wurden die Rahmenbedingungen geschaffen, um das Miteinander der Kollegen zu stärken und zu fördern. Der Prozess ist noch nicht abgeschlossen, sondern wird durch neue Workshops sowie Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen weitergeführt. Eine Kerngruppe der Abteilungsleiter auditiert die Fortschritte und fördert die erfolgreiche Implementierung der Unternehmenswerte. Es werden Kommunikationsmaßnahmen geschaffen, die die Mitarbeiter im täglichen Tun leiten sollen.

Das jährlich stattfindende Jahresgespräch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft wird neu konzipiert. Ziel ist die Entwicklung eines neuen Fragebogens für beide Teilnehmer, der zu einem Dialog anregen soll. So möchten wir die Bedürfnisse besser identifizieren.

Seit Mitte 2022 nutzen wir eine HR-Software. Wir haben viele Personalthemen digitalisiert und Prozesse verschlankt. Die Software wurde positiv von allen Mitarbeitern angenommen. Das ganze Potenzial der Software ist noch nicht ausgenutzt. Weitere Maßnahmen in Richtung Recruitingprozess und Mitarbeiterumfragen sind in Planung.

Die Integration von Beruf und Familie ist uns als Familienunternehmen eine Herzensangelegenheit. Durch flexible Arbeitszeiten und den Fokus auf die individuellen Anforderungen der Mitarbeiter, versuchen wir ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Wir sind uns der neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes bewusst. Im ersten Schritt haben wir unser Ausbildungsangebot erweitert und investieren aktiv in die Nachwuchsförderung.

Weiterbildungen sollen stärker gefördert werden. Hierzu wurde bereits ein Schulungsplan für den Vertrieb erstellt. Ziel ist es, dass jeder Mitarbeiter mindestens eine Schulung pro Jahr absolviert.

Unsere Vision ist ein starke ZUKUNFT für alle. Hierzu gehört auch die Unterstützung der W+A in die Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter. Die W+A zahlt den Mitarbeitern, die sich für eine betriebliche Altersvorsorge entscheiden, überdurchschnittlich mehr als der gesetzliche Rahmen vorgibt. Wir führen jährliche Gespräche zur Optimierung der Vorsorgeleistungen und passen ggf. unseren Beitrag an.

INDIKATOREN

Indikator 1: Mitarbeiterumfrage zur Umsetzung unserer Werte im Unternehmen

- Teilnahmequote: 87%
- Weitere Umfragen im Jahr 2023 -> Ziel: Quartalsweise Umfragen, um die Integration der Werte im Unternehmen zu prüfen und ggf. Maßnahmen einzuleiten
- Ziel: Bestimmung und Evaluierung der Zufriedenheit, persönlicher Wertschätzung und des Engagements der Mitarbeiter im Unternehmen

Indikator 2: Mitarbeiterschulungen

- Durchführung einer Schulungswoche als Basis in H1/2023
- Weitere Schulungsanfragen seitens der Mitarbeiter werden proaktiv gefördert

Indikator 3: Neue Ausbildungsstellen für 2024

- Aussteller auf Karriere- und Berufsmessen mit eigenem Messestand
- Neues Ausbildungsangebot geschaffen: E-Commerce Manager (m/w/d)
- Ziel: neue Auszubildende ab 09/2024

AUSBLICK

Für das Jahr 2023 planen wir weitere Maßnahmen zur Förderung des Mitarbeiterwohls. Unser Kulturworkshop wird weitergeführt. Hierzu werden wir in internen Jourfix-Terminen unsere Fortschritte im Bereich der Unternehmenskultur analysieren. Wir werden weitere Schulungen für unsere Mitarbeiter anbieten, die zu einer positiven Unternehmenskultur beitragen. Wir werden unsere Nachwuchsförderung vorantreiben. Neben der Teilnahme an Ausbildungsmessen als Aussteller bieten wir Schülerpraktika und Schnuppertage an.

Die „moderne Arbeitswelt“ stellt uns vor neue Herausforderungen. Wir werden unsere aktuellen Prozesse bewerten und neue Arbeitsplätze schaffen.



LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

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

ZIELSETZUNG

Das Thema Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung ist fest in unserer Firmenhistorie verankert. Schon frühzeitig haben wir auf das papierlose Büro umgestellt. Bereits mit der Planung und dem Bau unseres Firmensitzes im Jahr 2011/12 haben wir unser Gebäude auf die Anforderungen an Energieeffizienz und Klimaneutralität optimiert. Mit dem fortschreitenden Mangel an Energieressourcen werden wir weitere Maßnahmen einleiten, um unser Unternehmen klimaneutral mit Wärme und Strom zu versorgen. Unser Ziel ist es Nachhaltigkeit als integrativen Bestandteil unserer Unternehmenskultur zu verankern. Alle Abteilungen sollen für das Thema sensibilisiert werden.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Nutzung von Abwärme zur Warmwassererzeugung und Beheizung von Räumen
- Nutzung einer eigenen Solaranlage zur Stromerzeugung
- Sukzessiver Umstieg auf LED-Technik
- Schrittweise Umstellung des Firmenfuhrparks auf Elektromobilität
- Jobrad-Leasing
- Reduzierung von Geschäftsreisen durch Nutzung digitaler Kommunikationskanäle
- Recycling von Verpackungsmaterialien
- Fördern von Sammelsendungen für den Warenversand um Pakete zu minimieren
- Papierloses Büro

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Unsere Energiebilanz für erneuerbare Energien im Jahr 2022 ist positiv zu bewerten. Wir konnten durch unsere Photovoltaik 234,61 Tonnen Co2 vermeiden und einen Energie-Ertrag von 33882,93 kWh erwirtschaften.

In der Logistik sind die meisten Co2-Emissionen der W+A gebunden. Hier setzen wir an, um nachhaltiger zu wirtschaften. Wir fassen Warenbestellungen zusammen. Somit werden weniger Co2-intensive Paketsendungen verschickt. Hierzu werden wir auch unsere Bestellprozesse weiter anpassen.

Unser Verpackungsmaterial wird gesammelt und der Wiederverwertung zugeführt. Unsere Recyclingquote bei Kartonagen liegt bei 100%. Diesen Wert möchten wir beibehalten. Bei der Auswahl unserer Verpackungsmaterialien werden wir zukünftig verstärkter auf Nachhaltigkeit achten.

Wir haben schon seit Jahren das papierlose Büro eingeführt. Dennoch werden einige Rechnungen sowie diverse Geschäftspapiere auf Kundenwunsch ausgedruckt. Wir planen auch diese Korrespondenzen zu digitalisieren.

Unsere Firmenwagen sollen schrittweise vom Verbrenner auf Elektroantrieb getauscht werden. Mitarbeitern wird die Möglichkeit gegeben ein Fahrrad zu leasen, so dass Sie klimafreundlich zur Arbeit kommen können. Geschäftsmeetings werden, wenn möglich, online durchgeführt.

INDIKATOREN

Indikator 1: Photovoltaik

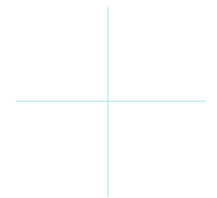
- Ertrag 2022: 33882,93 kWh;
- 234,61 to CO2 Emission wurden vermieden

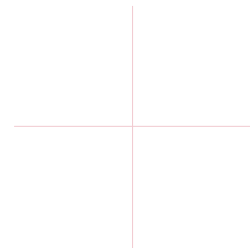
Indikator 2: Jobradleasing

- Ein Drittel der Mitarbeiter greift auf das Jobrad zurück
- Ziel: weitere Erhöhung der Radfahrerquote

Indikator 3: Recyclingquote Verpackungsmaterial, Einsatz neuer Papierpresse

- 100% Recyclingquote bei Kartonagen
- Die moderne Papierpresse wurde 2022 zweimal geleert. Gesamtmenge 4,39 to. Marktübliche Pressen verdichten nur 1,5to. pro Abholung, bei uns ca. 2,2to. Daraus resultiert eine Logistikkosteneinsparung (und Einsparung an Transporten) von -46,6%.
- Vergleich vor der Umstellung im Frühjahr 2022: vor der neuen Presse wurde alle 2 Wochen für die Kartonentsorgung angefahren. Mit neuem Pressensystem konnten 22 Anfahrten (24A./a - 2 Transporte der Presse) durch das neue Pressensystem eingespart werden (91,7%!).





AUSBLICK

Auch über das Jahr 2023 hinaus werden wir uns auf die Energieerzeugung mit möglichst geringem Einsatz fossiler Brennstoffe konzentrieren. Im Dialog mit unseren Kunden möchten wir versuchen emissionsreiche Prozesse, wie sie z.B. in der Logistik anfallen, nachhaltiger zu gestalten. Wir werden konsequent auf externe Kommunikation setzen und Energieeffizienzthemen in unseren Produktbereichen thematisieren.



LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

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

ZIELSETZUNG

Unsere Geschäftshistorie zeichnet den Erfolg unseres Unternehmens wieder. Wir haben uns von einem Garagen-Start-Up im Jahr 2001 bis heute kontinuierlich weiterentwickelt. Mit jedem neuen Mitarbeiter ist das Unternehmen erfolgreich gewachsen. Um diesen Erfolg weiter auszubauen, setzen wir auf Nachwuchsförderung und Mitarbeiterwachstum. Bestandsmitarbeiter sollen durch Weiterbildungen gefördert werden.

Wir verfolgen eine langfristige Unternehmensstrategie. Wir investieren in beständige und vertrauensvolle Geschäftspartnerschaften und in zukunftsorientierte Innovationen. Unser Qualitätsmanagement ist nach DIN EN ISO 9001:2015 optimiert, welches kontinuierlich auditiert wird. Die Nutzung neuer Technologien, stellt die größte Herausforderung und Chance zur Transformation unserer Geschäftsprozessen dar.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Ausschreibung von 3 neuen Ausbildungsplätzen
- Praktikumsplätze
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Teilnahme an Karriere- und Ausbildungsmessen
- Ausbau der Marketingabteilung
- Schaffung von Weiterbildungsangeboten
- Digitalisierung von Orderprozessen
- Neue Vertriebspartnerschaften

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Bereits zu Beginn des Jahres 2023 werden weitere 2 Stellen neu ausgeschrieben. Um langfristig Fachpersonal aufzubauen, haben wir begonnen neue Auszubildende in den Bereichen Verwaltung, Vertrieb und Logistik zu suchen. Wir werden vermehrt als Aussteller auf regionalen Fachmessen für Karriere und Berufsbildung vertreten sein. Für das Recruiting neuer Mitarbeiter nutzen wir digitale Medien und soziale Netzwerke.

Unseren Mitarbeitern stehen Weiterbildungen im jeweiligen Fachbereich zur Verfügung. Auch Soft Skill-Trainings sind Teil der Förderung. Schulungen können individuell beim Abteilungsleiter angefragt werden. Für das Vertriebsteam wurde eine Schulungswoche in HJ1/2023 durchgeführt. Ziel ist es, dass alle Mitarbeiter mindestens eine Fortbildung im Jahr absolvieren, um den Herausforderungen des technischen Fortschrittes zu begegnen und den stetig steigenden Kundenanforderungen genügen zu können.

Die W+A baut Ihre Präsenz als attraktiver Arbeitgeber und erfolgreiches Familienunternehmen weiter aus. Marketingmaßnahmen, wie Social Media Beiträge und die Corporate Website sorgen für höhere Bekanntheit.

Die Automatisierung von Bestell- und Anfrageeingängen in unser Warenwirtschaftssystem aus Partnernetzwerken, führt zu immensen Zeiteinsparungen. Weitere Maßnahmen in Richtung automatisiertes Stammdatenmanagement und Onlineshopping sind in der Entwicklung.

INDIKATOREN

Indikator 1: Mitarbeiterfortbildungen

- Teilnahmequote Weiterbildungen:
- Ziel: 100% Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

Indikator 2: Wirtschaftliche Leistungen

- Umsatzwachstum 2021 zu 2022 von 24%
- Ziel: Umsatzsteigerung 2023 um 20%

AUSBLICK

Die Gewinnung neuer Mitarbeiter und die Qualifizierung unseres Personals ist eine langfristige Strategie unseres Unternehmens. Wir werden deshalb auch zukünftig die W+A als attraktive Arbeitgebermarke stärken.

Mit neuen Partnerschaften, technologisch und produktseitig, stellen wir uns zukunftsicher auf. Wir stellen uns offen dem Thema Nachhaltigkeit.

Zielsetzung für das Jahr 2023

- Erweiterung Leistungsportfolio
- Erweiterung Partnernetzwerk
- Ausbildungsplätze
- Markenpräsenz weiter ausbauen

Weitere Aktivitäten

MENSCHENRECHTE, SOZIALBELANGE & BELANGE VON ARBEITNEHMENDEN

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

„Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.“

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Aufsetzen eines Supplier Code of Conduct

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Formulierung unserer Kriterien an eine nachhaltige Lieferkette

Ausblick:

- Regelmäßige Audits und ggf. Anpassung/Ergänzung des Code of Conducts



LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Mitgliedschaften in Handelsverbänden und Interessenvereinigungen
- Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen
- Interne Workshops zur Einordnung der Anspruchsgruppen

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Tiefere Einblicke in Kundenanforderungen, Marktentwicklungen und Informationsgewinn bei Verordnungen, Gesetzen

Ausblick:

- Durchführung regelmäßiger Kundenzufriedenheitsumfragen

UMWELTBELANGE

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

„Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.“

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Papierloses Büro
- Recycling der Verpackungsmaterialien
- Wärmerückgewinnung und Stromerzeugung durch Solar

Ergebnisse und Entwicklungen:

- 100% Recyclingquote bei Kartonagen
- Solarenergie Ertrag 2022: 33882,93 kWh; 234,61 t CO₂ Emission vermieden

Ausblick:

- Weitere Einsparungen bei Wärme und Strom
- Erhöhung der Verwendung nachhaltiger Verpackungsmaterialien



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.“

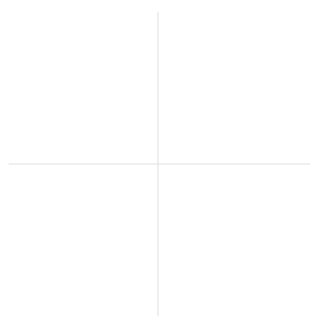
Maßnahmen und Aktivitäten:

- Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001:2015
- Supplier Code of Conduct
- Anpassen der Bestellprozesse, um Paketlieferungen zusammenzufassen und das Versandaufkommen zu verringern
- Möglichkeit der Selbstabholung von Bestellungen

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Einsparung von Paketlieferung und Verpackungsmaterial -> Reduktion CO₂

Ausblick: Reduktion von Reklamationen



ÖKONOMISCHER MEHRWERT

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

„Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.“

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern ins Portfolio aufgenommen: Rekonditionierung von Wälzlagern, Condition Monitoring ... -> Information an Kunden durch Marketingmaßnahmen
- Unternehmensinterner Kulturworkshop: Erarbeitung eines Leitbildes zum Thema Innovation - WIR gehen einen Schritt weiter. Neugierig und aufgeschlossen erkennen wir Potentiale für eine erfolgreiche Zukunft. MOTIVIERT. REFLEKTIERT. NACHHALTIG.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Neue Projekte im Dienstleistungsbereich abgeschlossen
- Neue innovative Produkte seitens Lieferanten wurden ins Portfolio übernommen
- Mitarbeiter werden durch den Kulturworkshop für das Thema sensibilisiert

Ausblick:

- Weiterführung der Marketingmaßnahmen im Bereich Produktinnovation
- Schulungen der Mitarbeiter zu neuen Produkt-Themen



NACHHALTIGE UND FAIRE FINANZEN, ANTI-KORRUPTION

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

„Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen.“

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Langfristige Zusammenarbeit mit Geldgebern
- Mittel- bis langfristige Finanz-, Umsatz-, Investitionsplanung über 5 Jahre
- Risikomonitoring und Marktrecherche

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Kontinuierliche Umsatzsteigerung
- Sehr geringer Forderungsausfall

Ausblick: Fortführung der bisherigen Maßnahmen



LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

„Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.“

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Supplier Code of Conduct: Unterzeichnung einer Antikorruptionsvereinbarung seitens Lieferanten
- Transparente Kommunikation
- Vier-Augen-Prinzip

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Keine Fälle von Korruption

Ausblick: Beibehaltung der Maßnahmen

REGIONALER MEHRWERT

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

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

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Langfristiges Sponsoring regionaler Projekte im Bereich Sport, Kultur, Pädagogik
- Mitarbeiter engagieren sich im Ehrenamt (Feuerwehr)
- Schaffung von Arbeitsplätzen durch Unternehmenswachstum

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Gesundheitsförderung
- Kulturelles Angebot in der Region wird erhöht

Ausblick:

- Weiterführung der regionalen Projekte und Unterstützung weiterer Konzepte
- Teilnahme an regionalen Karriere- und Ausbildungsmessen



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.“

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Stärkung der unternehmerischen Nachhaltigkeit durch ein betriebliches Kulturmanagement
- Mitarbeiterumfragen

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Regelmäßig stattfindende Audits auf Abteilungsebene

Ausblick:

- Maßnahmen weiterführen



05

UNSER WIN-PROJEKT

UNSER WIN!-PROJEKT

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR



Die Langenargener Festspiele verstehen sich als Kultur- und Bildungsprojekt. FLUKS (Festspiele Langenargen Unsere Kinder Stärken) lautet das theaterpädagogische Begleitprogramm der Festspiele. Schulen und Bildungseinrichtungen haben die Möglichkeit vergünstigte Schulaufführungen zu besuchen. Ergänzend bieten die Langenargener Festspiele unterschiedliche stückbezogene, theaterpraktische Workshops an. Diese führen ausgebildete Theaterpädagogen in Ihren Räumen, wie beispielsweise im Klassenzimmer, durch.

Im Rahmen von «Kultur für alle!» geben die Langenargener Festspiele für die Aufführungen des Abend- und des Familienstückes ein kostenloses Kartenkontingent frei. Dies gilt für sozial benachteiligte Menschen sowie für Menschen, die durch einen schwierigen Lebensumstand kaum mit Theaterkultur in Berührung kommen.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Im Rahmen des Sponsorings beteiligen wir uns an der Finanzierung. Unseren Mitarbeitern und Familien stellen wir Freikarten zur Verfügung. Außerdem nutzen wir unsere sozialen Kanäle, um auf die Veranstaltungen aufmerksam zu machen.

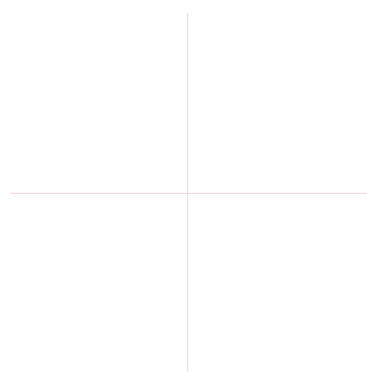
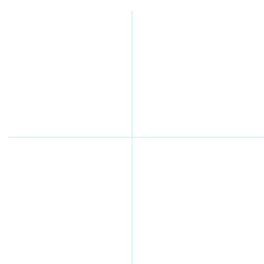


ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Aus dem Projekt Langenargener Festspiele, welches 2018 ins Leben gerufen wurde, ist mittlerweile eine feste Institution in der heimischen Kulturlandschaft geworden. Im Jahr 2022 feierten die Langenargener Festspiele ihr fünfjähriges Bestehen. Das Programm konnte ausgebaut werden. Neben einem Kinderstück und einem Stück für Erwachsene werden gespielte Lesungen organisiert sowie kleine Abendstücke ergänzt. Das theaterpädagogische Begleitprogramm für kooperierende, regionale Bildungseinrichtungen konnte wieder für das Familienstück im Sommer sowie neu, im Rahmen der Klima- und Umweltthematik zur Inszenierung «Die Regentrude» im Herbst realisiert werden. Hier wurden stückbegleitende, theaterpädagogische Klimaworkshops durchgeführt. Es wurden 33 Aufführungen gespielt, für die eine Gesamtauslastung von 78% erzielt werden konnte. Darunter besuchten rund 30 Schulen mit insgesamt 1.596 Schüler:innen die acht Vormittagsaufführungen des Familienstücks.

AUSBLICK

Die Finanzen stellen die Festspiele vor neue Herausforderungen. Während sich die Nachwirkungen der Pandemie verringern, stellen die Erhöhung des Mindestlohnes, der Mindestgagen sowie die Inflation neue Aufgaben dar, die sich vor allem in den Folgejahren ab 2023 auswirken werden. Gerne unterstützen wir als Familienunternehmen weiterhin dieses Projekt in unserer Region und fördern nachhaltig das kulturelle und pädagogische Schaffen.



KONTAKTINFORMATIONEN

Ansprechpartnerin

Stephanie Kemper

Telefon: +49 (0) 7543 96 29 17

E-Mail: s.kemper@wagmbh.com



IMPRESSUM

Herausgegeben am 01.06.2023 von

Wälzlager- und Antriebstechnik GmbH

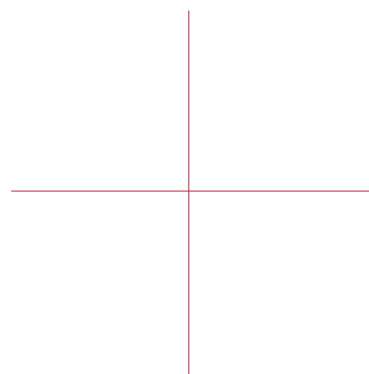
Bildstock 34, 88085 Langenargen

Telefon: +49 (0) 7543 96 29 0

Fax: +49 (0) 7543 96 29 29

E-Mail: info@wagmbh.com

Internet: www.wagmbh.com



Copyright/Bildnachweis:

FLUKSTheaterpaedagogik_001_[c] Conni Breyer.jpg, Seite 22

Spielort_zuschauerraumundbuehne003_LAF2019_MKB_Foto-[c] ConniBreyer.jpg, Seite 23

Familienprod001_-TomSawyerHuckFinn-teaser_LAF2020_Foto-[c] StephanHaase.jpg , Seite 23