



WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2019/ 2020

WÜRTH MODYF GMBH & CO. KG



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

Inhaltsverzeichnis

1.	Über uns	1
2.	Die WIN-Charta.....	3
3.	Unsere Schwerpunktthemen.....	5
4.	Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen.....	6
	Leitsatz 02 - Mitarbeiterwohlbefinden.....	6
	Leitsatz 06 - Produktverantwortung	7
	Leitsatz 12 - Anreize zum Umdenken	9
5.	Weitere Aktivitäten.....	11
	Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	11
	Umweltbelange	12
	Ökonomischer Mehrwert	13
	Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	14
	Regionaler Mehrwert	16
6.	Unser WINI-Projekt.....	17
7.	Kontaktinformationen.....	18
	Ansprechpartner	18
	Impressum	18

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Würth MODYF GmbH & Co. KG - Teil der international agierenden Würth-Gruppe und Würth MODYF Gruppe

Würth MODYF GmbH & Co. KG ist seit 1997 Spezialist im Bereich Arbeitskleidung und Sicherheitsschuhe und eine 100 %ige Tochtergesellschaft der global agierenden Adolf Würth GmbH & Co. KG. Die Adolf Würth GmbH & Co. KG ist Weltmarktführer im Handel mit Montage- und Befestigungsmaterial mit mehr als 130.000 Produkten in den Bereichen Schrauben, Schraubenzubehör, Dübel, chemisch-technische Produkte, Werkzeuge, Möbel- und Baubeschläge, Maschinen, Bevorratungs- und Entnahmesysteme sowie Produkte für den Arbeitsschutz.

Als reiner Versandhändler hat Würth MODYF zu Beginn mit zwei Mitarbeitern und einem Auszubildenden gestartet. Mittlerweile wächst das Unternehmen immer weiter an und wird internationaler. Neben Würth MODYF Deutschland gibt es so auch die selbstständig agierenden Würth MODYF Landesgesellschaften in Italien, Frankreich, Spanien, Portugal und Norwegen gibt. Bei Würth MODYF Deutschland arbeiten aktuell 144 Mitarbeitende, die im Jahr 2019 einen Umsatz von 56 Mio. Euro erzielen konnten.

Das Produktportfolio von Würth MODYF GmbH & Co. KG konzentriert sich auf moderne, dynamische und funktionelle Arbeitskleidung und Sicherheitsschuhe in höchster Qualität sowie Zubehör wie beispielsweise Socken, Mützen und Werkzeugtaschen. Ob Arbeitshosen, Oberbekleidung oder Sicherheitsschuhe, die Schutzkleidung erfüllt die Anforderungen unterschiedlichster Einsatzgebiete von Handwerksprofis. Zu den Dienstleistungen zählt Würth MODYF den Bereich Stick+Druck.

Zu Beginn des Jahres 2019 wurde mit Melanie Röger die Geschäftsführung der Würth MODYF GmbH & Co. KG um ein Mitglied erweitert. Sie verantwortet dort seit dem 1. Januar 2019 die Bereiche internationales Marketing, Vertrieb national und international, Shop, Personal und Ausbildung sowie Finanzen. Damit unterteilt sich die Organisation von Würth MODYF Deutschland unter der Geschäftsführung in insgesamt zwei Bereiche. Die Abteilungen Serviceteam, Transportlogistik, Produktmanagement und Einkauf sowie IT und Logistik sind unter der Verantwortung von Claudio Corrias. Auch das Nachhaltigkeitsmanagement wird seit Januar 2020 von Anna Schubert als Nachhaltigkeitsbeauftragte betreut. Der Bereich Nachhaltigkeit ist in der Abteilung Produkt angesiedelt.

Die Marken DNA

Würth MODYF verbindet die Kraft und die Werte von Würth mit der Kreativität von MODYF. Diese Verschmelzung spiegelt sich auch in unserem Logo und dem gesamten Corporate Design wider. Das „X“ entstand aus dieser Intention heraus. Es steht für „X-Finity“ – das Symbol für Unendlichkeit und außergewöhnliche Stärke. Es knüpft das unzertrennliche Band zwischen MODYF und Würth. Außerdem steht es für unser Ziel, die beste Marke für Arbeitsbekleidung zu sein und neue Meisterwerke zu erschaffen.



Startreport Nachhaltigkeit

Mit dem „LOOPthinking - Startreport Nachhaltigkeit 2019“ hat Würth MODYF GmbH & Co. KG seine Verantwortung zu einem nachhaltigen Wirtschaften erstmals klar kommuniziert. Das Verständnis von Nachhaltigkeit bedeutet für Würth MODYF GmbH & Co. KG ebenfalls die Förderung und Stärkung der regionalen Nachhaltigkeit. Ein wertschätzender Dialog unternehmensübergreifend ist für uns essentiell um gemeinsam die Zukunft zu gestalten. In diesem Zuge war 2020 der erste Schritt für Würth MODYF GmbH & Co. KG , die WIN-Charta des Landes Baden-Württemberg zu unterzeichnen.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis:

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*



Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

3. Unsere Schwerpunktt Themen

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

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

- **Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden:** "Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."
- **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."
- **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."

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

- **Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden:**

... weil den Kern des Unternehmens die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Würth MODYF ausmachen.

Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeitenden im Unternehmen stets wohlfühlen und ihre tägliche Arbeit anerkannt und wertgeschätzt wird. Wohlbefinden, Wertschätzung, Respekt, Gesundheit und Zusammenhalt wird bei Würth MODYF großgeschrieben.

- **Leitsatz 06- Produktverantwortung:**

... damit Workwear Verantwortung übernimmt. Für unsere Sicherheit und den Schutz unserer Gesundheit.

Qualitäten zu erkennen und sie sinnhaftig in unsere Produkte zu integrieren und zu evolutionieren, das ist der Kern unserer Nachhaltigkeit. Die Produkte sind der Hebel mit der größte Nachhaltigkeitswirkung bei Würth MODYF. Mit innovativen Zukunftsideen und neuen Möglichkeiten des Produktdesigns, der Materialien, der Produktion, der Logistik möchten wir neue Qualitätsebenen der Nachhaltigkeit erreicht werden.

- **Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken:**

... weil wir Miteinander Großes schaffen können. Für heute und nächste Generationen.

Um Nachhaltigkeit auch als Unternehmen ganzheitlich leben zu können, bedarf es informierte Mitarbeitende. Würth MODYF möchte das Bewusstsein für Nachhaltigkeit innerbetrieblich fördern und stärken. Als Unternehmen gestaltet Würth MODYF die Zukunft aktiv mit. Daher sieht sich Würth MODYF nicht nur intern in der Verantwortung als Bewusstseintreiber für Nachhaltigkeit sondern auch bei weiteren Anspruchs- und Interessengruppen. Nur gemeinschaftlich und ganzheitlich kann eine gesellschaftlichen Nachhaltigkeitstransformation erreicht werden.

4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

Leitsatz 02 - Mitarbeiterwohlbefinden

WO STEHEN WIR?

Kreativität, Vertrauen, Respekt und Teilhabe am Erfolg machen unsere WIR-Kultur aus.

Würth MODYF sieht es als wesentlich an, Nachhaltigkeit ganzheitlich in das Unternehmen zu integrieren und alle Mitarbeitenden mit einzubinden. In dem zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte und Talente ist es unser Bestreben, Themen wie neue Arbeitsmodelle, Familienfreundlichkeit und Arbeitsatmosphäre gerecht zu werden. Wir wollen weiterhin den sich wandelnden gesellschaftlichen Bedürfnissen offen gegenüberstehen, sodass Würth MODYF auch in Zukunft international als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Corporate Health - Das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden ist bei uns essenziell. Aus diesem Grund stellen wir für jeden Mitarbeitenden Wasser, Tee, Kaffee und frisches Obst kostenfrei zur Verfügung. Im Hinblick auf die betriebliche Gesundheitsvorsorge können Mitarbeitende von Würth MODYF Deutschland die wöchentlichen Sportangebote „Fit mit Würth“ der Würth-Gruppe nutzen. Daneben sorgen flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice für eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Um die Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern, bieten wir eine Beratung für ergonomische Arbeitsplatzgestaltung an und übernehmen teilweise die Kosten für eine Arbeitsplatzbrille. Tagtäglich haben alle die Möglichkeit, das Personalrestaurant der Adolf Würth GmbH & Co. KG zu nutzen, wobei wir die Hälfte des Essenspreises übernehmen. Auch die Vergünstigungen für das beliebte Kulturangebot der Würth-Gruppe können in Anspruch genommen werden.

Benefits für Mitarbeitende - Wir unterstützen als Arbeitgeber unsere Mitarbeitenden auch beim Aufbau des Privatvermögens oder der betrieblichen Altersvorsorge. Es besteht die Möglichkeit, vermögenswirksame Leistungen zu beantragen, die dann monatlich an die Mitarbeitenden ausgezahlt werden. Außerdem können Produkte von Würth MODYF wie auch Produkte der Adolf Würth GmbH & Co. KG mit einem großzügigen Personalrabatt erworben werden. Monatliche Angebote durch externe Partner ergänzen das Vorteilsprogramm.

Seit Anfang 2019 gehört das „Du“ bei Würth MODYF fest zu unserer Unternehmenskultur. Es ist gewünscht, dass sich alle im Unternehmen duzen. Egal auf welcher Hierarchieebene man sich begegnet - alle sprechen sich selbstverständlich mit dem Vornamen an. Damit möchten wir vor allem das Wir-Gefühl in unserer Würth MODYF Familie stärken und die Grundlage für eine angenehme, respektvolle Arbeitsatmosphäre schaffen.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Im Februar 2020 hat eine Personalbefragung zu dem Thema „Nachhaltigkeitswahrnehmung bei der Würth MODYF GmbH & Co. KG“ stattgefunden. Dabei wurde das Nachhaltigkeitsverständnis und die allgemeine Einstellung der Mitarbeitenden zu dem Thema Nachhaltigkeit ermittelt. Unsere Erkenntnis dieser Befragung ist, dass wir das

Verständnis für Nachhaltigkeit zu verbessern haben. Die Mehrheit unserer Mitarbeitenden verbindet Nachhaltigkeit mit der ökologischen Säule und zieht nur wenige Rückschlüsse auf den ökonomischen oder sozialen Bereich. Für eine erfolgreiche Implementierung der Nachhaltigkeit bedarf es das Verständnis und das Engagement der Mitarbeitenden. Mit den Umfrageergebnissen konnten verschiedene Lösungsansätze herausgearbeitet werden, die der Geschäftsführung und dem Nachhaltigkeitsmanagement zur Überprüfung vorliegen. Alle Mitarbeitenden sollen an einer gelebten Nachhaltigkeit im Unternehmen beteiligt sein. Daher möchten wir auf die Umfrage aufbauend mit Bildungsformaten und insbesondere Dialogformaten das Nachhaltigkeitsbewusstsein intern stärken.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Implementierung eines Nachhaltigkeitsgremiums, dessen Treffen dokumentiert werden (jeweils ein bis zwei Vertreterinnen oder Vertretern aus jeder Abteilung)
- Ausbau des internen Feedbackmanagements
- Angebot von Fahrrad-Leasing für Mitarbeitende


Leitsatz 06 - Produktverantwortung

WO STEHEN WIR?

Unsere Kunden stellen wir durch ein funktionelles und vielfältiges Sortiment und besonders durch einen überzeugenden Service zufrieden. Unser Anspruch ist es Arbeitsbekleidung zu entwickeln und auf den Markt zu bringen, die sich durch ihre nachhaltigen Eigenschaften auszeichnet. Die Herstellung unserer Produkte hat wesentliche soziale, ökonomische und ökologische Auswirkungen. Damit stehen unsere Produkte in dem Fokus unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen. Würth MODYF Deutschland möchte bei der Produktion als Vorbild vorangehen:

Funktionelle Workwear, umweltfreundlich aus nachhaltigen Materialien hergestellt, langlebig und wiederverwertbar ist unsere langfristige Aufgabe für die Zukunft.

Die Abstimmung der Produktentwicklung obliegt dem Category Management Team (CAM), in dem aus jeder internationalen Landesgesellschaft die Produktverantwortlichen vertreten sind. Die Festlegung klarer Ziele und Verantwortlichkeiten des Produktmanagements steht dabei im Mittelpunkt. In den letzten zwei Jahren wurden die Grundlagen einer Qualitätssicherung (QS) gelegt. Hierbei werden eigenständige Lieferantenaudits koordiniert, Qualitätsstandards und Maßnahmen zur Kontrolle entwickelt sowie Wareneingangsprüfungen und Reklamationen erfasst und dokumentiert. Daneben lässt Würth MODYF sein Textil- und Schuhsortiment regelmäßig von unabhängigen, internationalen Prüfinstituten auf Schadstoffe überprüfen. Es werden alle Komponenten der einzelnen Produkte auf die REACH-Konformität getestet. Ein zielgerichteter Ansatz ist es, die Produktrisiken hinsichtlich Gesundheit und Ökologie zu identifizieren und zu vermeiden.



STANDARD 100 by OEKO-TEX®- Im Bereich der Arbeitskleidung sind von Würth MODYF die neuesten Kollektionen Stretch X, Neon und Cetus nach dem Standard 100 by OEKO-TEX® zertifiziert. Auch im Jahr 2020 und 2021 werden wir die Verlängerung dieser Zertifikate erhalten.

Zudem wird Würth MODYF erstmalig im Jahr 2020 seinen Kunden **Fairtrade-zertifizierte Produkte** anbieten. Dazu nehmen wir in die Kollektion Herbst/Winter 2020 Poloshirts und T-Shirts der Cetus-Kollektion auf, die in Indien nach den Kriterien des Fairtrade-Siegels produziert werden. Die Shirts bestehen zu 50 % aus Polyester und zu 50 % aus Baumwolle. Mit der Entscheidung für dieses Produktsiegel kann die physische Rückverfolgbarkeit der Produkte gewährleistet werden und darüber hinaus der faire Handel unterstützt werden.

Herkunft der Produktkomponenten- Im Zuge der Implementierung eines Product-Lifecycle-Management-Systems haben wir bei der Entwicklung der Cetus-Kollektion darauf geachtet, die Daten der Inhaltsstoffe sowie der Vorlieferanten kontinuierlich zu pflegen und festzuhalten. Somit ist eine transparente Übersicht der Cetus-Kollektion gesichert, worüber wir stolz sind. So konnten wir erste Erfahrungswerte mit der Komplexität einer Produkttransparenz, die auch Vorlieferanten beinhaltet, sammeln. Durch die Einführung eines Product-Lifecycle-Management-Systems wird diese Transparenz professionalisieren.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Würth MODYF hat drei grundlegende Ziele für das Produktmanagement definiert: die Implementierung eines Product-Lifecycle-Management-Systems mit Onlinezugang für Technikerinnen und Techniker in China, die Analyse von Produktzertifizierungen und Sozialzertifizierungen sowie die strategische Entscheidung für weitere Zertifizierungen. Letzteres soll den Austausch mit externen Dritten ermöglichen und Transparenz der Unternehmenstätigkeiten nach außen schaffen. Für die Analyse der Nachhaltigkeitsrisiken im Produktsortiment, die Umsetzung der Maßnahmen und die Erreichung der gesetzten Ziele ist der Bereich Nachhaltigkeit gemeinsam mit dem Einkauf, der Qualitätssicherung und dem Category Management Team verantwortlich.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Steigerung der angelegten Stammdaten im Product-Lifecycle-Management-System
- Erweiterung der Produktzertifizierung in der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit
- Schulung des internationalen Produktmanagements zur nachhaltigen Kollektionsentwicklung

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken

WO STEHEN WIR?

Um eine langfristige und erfolgreiche Orientierung in der Nachhaltigkeit zu erzielen und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, braucht es eine Auseinandersetzung mit den Interessen und Erwartungen der Anspruchsgruppen eines Unternehmens.

Würth MODYF hat 2019 erstmals die Nachhaltigkeitsbildung und das Bewusstsein für Nachhaltigkeit innerbetrieblich gefördert. Hierzu wurden Nachhaltigkeitsworkshops mit den Mitarbeitenden durchgeführt. Gemeinsam mit der Nachhaltigkeitsbeauftragten wurden die ersten Grundlagenbegriffe in drei Basis-Workshops in verschiedenen Abteilungen erläutert und definiert. Des Weiteren konnten Schwerpunkte, Herausforderungen und Schwachstellen der Nachhaltigkeit bei Würth MODYF identifiziert werden.

Ziel war es, mithilfe den Mitarbeitenden sowohl den Status quo als auch die Zukunftsperspektiven zu erarbeiten, auf dessen Grundlage die geplanten zukünftigen Maßnahmen aufgebaut werden. Bei den beiden Führungskräfte-Workshops wurden die Ergebnisse der Mitarbeitenden diskutiert und die daraus hervorgegangenen Ziele priorisiert. Damit haben sich fünf Fokusaufgaben in der Nachhaltigkeit ergeben.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Um eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen, möchten wir die unterschiedlichen Interessengruppen in den Gestaltungs- und Transformationsprozess integrieren. Hierzu möchte Würth MODYF mit einem internen und externen Dialog- und Kooperationskonzept das Nachhaltigkeitsbewusstsein fördern. Im Mittelpunkt steht der Dialog mit Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, der regionalen Politik, der wissenschaftlichen Einrichtungen und sonstigen Geschäftspartnern. Die Dialogformate haben die folgenden Ziele zu Grunde: die Förderung von partnerschaftlichen Beziehungen, Identifizierung von Konflikten, Sammlung von Ideen und Entwicklung von Lösungs- und Handlungsoptionen.

Nachhaltigkeit per „Stoff -Wechsel“

Ein weiterer Schritt, um den Mitarbeitenden die Nachhaltigkeit näherzubringen ist die Veröffentlichung des digitalen monatlichen Newsletters „STOFF-WECHSEL“ ab November 2020. Damit erhalten die Mitarbeitenden aktuelle Berichts- und Podcastempfehlungen zu Themen wie Digitalisierung, Innovation, Umwelt oder Lieferkette sowie nützliche Nachhaltigkeitstipps für das private Umfeld.



DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Darstellung des Dialog- und Kooperationskonzepts
- Darstellung der geführten Stakeholder-Dialoge 2020/2021
- Implementierung des monatlichen Nachhaltigkeits-Newsletter „Stoff Wechsel“ an die Mitarbeitenden

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Für Lieferanten mit fairen Arbeitsbedingungen, ökologischem Verantwortungsbewusstsein und höchsten Qualitätsstandards.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- **Weiterentwicklung des Lieferantenmanagements:** Bis Mitte 2021 soll ein unternehmensspezifisches Verständnis dafür erarbeitet werden, welche Herangehensweisen wir einsetzen können, um mehr Transparenz in das Lieferkettenmanagement zu bringen. Instrumente sind hierfür Lieferantensegmentierung, Risikobeurteilung der Herkunftsländer, Kommunikation mit Lieferanten, Überarbeitung der Kriterien der Lieferantenbewertung sowie Aufbau eines Managementsystems für die Steigerung und Entwicklung der Lieferkettentransparenz.
- **Implementierung von sozialen und ökologischen Kriterien in Audits:** Bei aufkommenden kritischen Bedenken im Hinblick auf ökologische und soziale Themen ist besonders im Raum Asien durch unser Technik-Team in China eine schnelle Problembehandlung gewährleistet. Durch die Standortnähe zu den Lieferanten und die einhergehende kurze Reaktionszeit hat Würth MODYF die Situation im Überblick. Zusätzlich möchten wir unsere bestehenden sozialen und ökologischen Kriterien in unseren Audits bis zum Jahr 2021 erweitern. Hier arbeiten wir – das Nachhaltigkeitsmanagement, die Qualitätssicherung und der strategische Einkauf in Deutschland – eng mit Würth MODYF Norwegen zusammen. Diese Landesgesellschaft ist bereits schon Mitglied in der Ethical Trading Initiative.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Die Segmentierung der wesentlichen Stakeholdergruppen erfolgte im Rahmen der ISO 9001:15-Zertifizierung. Es wurde hier ein Schwerpunkt auf die Stakeholder gelegt, die für die Produkt- und Dienstleistungsqualität relevant sind bzw. die direkt an der Leistungserbringung und am Unternehmenserfolg beteiligt sind. Bei der Einschätzung der Wirkung der Stakeholder auf das Unternehmen wurde das strategische Tool PESTEL-Analyse herangezogen. Hier wurden politische, wirtschaftliche, soziokulturelle, technologische, ökologische und rechtliche Einflussfaktoren einbezogen und die internen und externen Interessengruppen nach ihrer Wirkung auf den jeweiligen Einflussfaktor eingeschätzt. Ziel ist es, im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse bis zum Jahr 2021 die Liste der Stakeholder zu konkretisieren.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Austausch über aktuelle Herausforderungen und Anliegen bei den Lieferantengesprächen, die mindestens einmal jährlich stattfinden
- Beibehaltung des kontinuierlichen Austausches mit unserer Muttergesellschaft in den Fachabteilungen
- Branchenübergreifendes Austausch fördern beispielsweise durch die Beteiligung an verschiedenen Fachveranstaltungen wie dem German Fashionverband oder MaxTex Network
- Aufbau von Kooperationen mit Hochschulen im Jahr 2021

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Alles, was wir wollen, ist funktionelle Workwear, die umweltfreundlich, ressourceneffektiv und gesund ist.

Im ersten Schritt konzentriert sich Würth MODYF Deutschland zunächst auf den internen Ressourceneinsatz wie beispielsweise bei der Verpackung und Transportlogistik, da hier Lösungen sofort wirksam umsetzbar sind. Dazu gehören vor allem die Vermeidung von Abfall und Umweltbelastungen, effizienterer Ressourceneinsatz, achtsamer Umgang mit Wasser und digitalisierte Arbeitsprozesse.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Einführung eines Mehrwegboxensystems zwischen Shop und Lager
- Digitalisierte Prozesse für papierloses Arbeiten
- Wasserspender und Edelstahlflaschen für alle Mitarbeitenden
- Standardisierte Ermittlung der Verpackungsmengenbilanz

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Die Reduzierung der CO₂-Emissionen ist der entscheidende Faktor für Meisterwerke auf dem Weg in eine zirkuläre Zukunft.

Die Bundesregierung fordert, dass die Industrie ihre Emissionen bis 2030 um rund die Hälfte im Vergleich zu 1990 reduzieren muss. Alleine die Treibhausgasemissionen der Textilindustrie belaufen sich auf rund 4 Millionen Tonnen CO₂ jährlich und übertreffen damit den internationalen Flug- und Schiffsverkehr zusammen.* Würth MODYF Deutschland möchte daher seinen Beitrag zum Klimaschutz leisten und beschäftigt sich in der Fokusaufgabe Klimaschutz im Wesentlichen mit der Reduzierung der internen CO₂-Emissionen. Darüber hinaus betrachtet Würth MODYF Deutschland das Thema Klimaneutralität als entscheidenden Baustein auf dem Weg in eine zirkuläre

Wertschöpfung, gleichgewichtig neben den Themen Ressourcenschonung, Verantwortung in der Lieferkette und Rezyklierbarkeit.

*Ellen MacArthur Foundation, „A new textiles economy: Redesigning fashion's future“, <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/assets/downloads/publications/A-New-Textiles-EconomyFull-Report.pdf>

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Aufbau und Erweiterung (Scope 2 und Scope 3) der Corporate Carbon Footprint und Produkt Carbon Footprint
- Klimabilanzierung und Kompensation einer Softshelljacke
- Kompensation der Hälfte aller Betriebsreisen mit atmosfair
- Optimierung der Transportwege von italienischen Schuhlieferanten zu Würth MODYF Deutschland beispielsweise durch Bündelung der Lieferungen, um dadurch Frachtkosten einzusparen und CO2-Emissionen zu reduzieren

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Würth MODYF startete 1997 mit zwei Mitarbeitenden und einem Auszubildenden. Durch den Erfolg und das stetige Wachstum besteht Würth MODYF mittlerweile aus 144 Mitarbeitenden. In den vergangenen Jahren entwickelte sich die Zahl der Mitarbeitenden und das Wachstum konstant nach oben. Würth MODYF ist trotz Wachstum und stetig steigender Mitarbeiterzahlen noch immer bodenständig und vor allem ein junges, dynamisches Unternehmen geblieben. Für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg ist es Würth MODYF essentiell in allen drei Dimensionen zu agieren: Wirtschaft, Ökologie und Soziales.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Planung von Neueinstellung im Geschäftsjahr 2020/2021
- Angebot von Praktikumsplätzen in verschiedenen Unternehmensbereichen sowie Abschlussarbeiten
- Würth MODYF bietet folgende Ausbildungsmöglichkeiten: Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, Kaufmann/-frau für Büromanagement und Kaufmann/-frau im E-Commerce
- Für Studieninteressierte bietet Würth MODYF die duale Ausbildung von Bachelor of Arts (B.A.) Handel- und Fashion Management und Bachelor of Arts (B.A.) Handel, in Kooperation mit der DHBW in Heilbronn, an
- Gemäß der DIN ISO 9001:2015 ist der kontinuierliche Verbesserungsprozess ein zentraler Bestandteil bei Würth MODYF, denn das Unternehmen kann sich nur weiterentwickeln, wenn auf allen Ebenen mögliche Verbesserungspotenziale aufgedeckt und Lösungen gesucht werden
- Nachhaltigkeitsreporting in einen zweijährigen Berichtszyklus

- Jährliche Erhebung und Monitoring der Nachhaltigkeitskennzahlen
- Implementierung des Prozesses zum Nachhaltigkeitscontrollings

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Qualitäten zu erkennen und sie sinnhaftig in unsere Produkte zu integrieren und zu evolutionieren, dass ist der Kern unserer Nachhaltigkeit. Die Produkte sind der Hebel mit der größten Nachhaltigkeitswirkung bei Würth MODYF. Um dieses Verständnis auf den verschiedenen Handlungsebenen unseres Unternehmens anwendbar zu machen, haben wir ein Qualitätsebenenmodell entwickelt. Dieses Modell soll jedem einzelnen Teammitglied ermöglichen, auf verschiedenen Stufen einzusteigen, um unsere Produkte wertschätzend und wertebewusst weiterzudenken. Dabei definieren wir aktuell fünf Qualitätsebenen. Jede Ebene baut aufeinander auf, integriert die Erfahrungen aus dem Vorangegangenen und steht jeweils für die zukünftigen – und heute bereits absehbaren – Anforderungen des Marktes hinsichtlich des Kreislaufwirtschaftens.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Für Projekte im Bereich nachhaltige Innovationen wird ein eigenes Budget festgelegt
- Aktiver Austausch mit Lieferanten und auf Textilmessen im Hinblick auf ökoeffiziente Materialien
- Aufbau eines nachhaltigen Würth MODYF Materialienlexikon
- Zusammenarbeit mit Hochschulen, Universitäten und Forschungsprojekten im Hinblick auf nachhaltige Materialien und zirkuläre Geschäftsmodelle
- Erweiterung der Datentransparenz im Product Lifecycle Management

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Finanzenentscheidungen bei Würth MODYF tragen dazu bei, mittelfristig und dauerhaft den Erfolg und das Bestehen des Unternehmens zu sichern. Das Risikomanagement ist bei Würth MODYF Deutschland ein permanenter bzw. zyklischer und sich immer weiterentwickelnder Prozess. Durch das gelebte Risikomanagement ist es Würth MODYF möglich auf Veränderungen in den Marktgegebenheiten schnell zu reagieren.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Die Mitarbeitenden werden dreimal pro Jahr über die Geschäftsentwicklungen in dem vergangenen, aktuellen und zukünftigen Jahr informiert
- Finanzentscheidungen werden mit einem Mehraugenprinzip getroffen

- Finanzentscheidungen erfolgen mit einer Risikobetrachtung, um eine solide Entscheidung zu treffen
- Würth MODYF vermeidet riskante Geldanlagen
- Neben den Risiken wird Würth MODYF zukünftig auch die Chancen analysieren, diskutieren und in das Risikomanagement integrieren

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Würth MODYF setzt auf Transparenz und Vertrauen gegenüber den Beschäftigten und ebenso gegenüber den Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern. Durch die Muttergesellschaft Adolf Würth GmbH & Co. KG ist die Würth MODYF bereits zum Code of Compliance verpflichtet, der für alle Unternehmen in der Würth-Gruppe gilt. Für Lieferanten, Geschäftspartner und Mitarbeitende gibt es das SpeakUp-Portal der Würth-Gruppe. Über die Reporting Hotline gibt es die Möglichkeit, Compliance-Verstöße namentlich oder anonym über ein internetbasiertes BKMS-System zu melden. Als zentrale und direkte Anlaufstelle hat das Unternehmen eine Compliance-Beauftragte, die sich jährlich durch Schulungen weiterbildet. Korruption lehnt Würth MODYF in allen Bereichen ab und möchte durch systematische Prävention zu einem fairen Wettbewerb beitragen.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Jährlich verpflichtende E-Learnings für die Mitarbeitenden zum Thema Compliance und Code of Compliance
- Freie Zugänglichkeit des Code of Compliance in deutscher und englischer Sprache für Mitarbeitenden, Lieferanten und Geschäftspartnern
- Beendigung von Geschäftsbeziehungen bei Bestechungs- oder Korruptionsfällen
- Implementierung eines Verhaltenskodex für Lieferanten im Jahr 2021. Hier wird auch das Thema Anti-Korruption abgebildet.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Als Unternehmen hat Würth MODYF eine Verantwortung der Gesellschaft und Gemeinschaft gegenüber. Unser Engagement vor Ort ist dabei ein Bekenntnis zur Region Hohenlohe, in der Würth seine Wurzeln hat. Schwerpunkte unseres Engagements sind die Bereiche Kunst und Kultur, Forschung und Wissenschaft, Bildung und Erziehung. Mit der Unterzeichnung der WINI- Charta des Landes Baden-Württemberg 2020 hat sich Würth MODYF bewusst mit einem verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt und besonders mit der Identifikation und Wurzelung der Region ausgesprochen.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Dialog mit Kinder in der Region zur Nachhaltigkeit
- Spenden an soziale und regionale Organisationen
- Förderung von regionalen Vereinen wie TG Forchtenberg, Unicorns oder HAKRO Merlins
- Teilnahme an regionalen Ausbildungsmessen

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Wie bereits im Leitsatz 11 dargestellt, unterstützt Würth MODYF finanziell seit einigen Jahren verschiedene soziale Einrichtungen und Organisationen. Daher ist es Würth MODYF ein Anliegen im Rahmen des WIN!- Projekts einen ökologischen Schwerpunkt zu legen. Hier steht die Unterstützung von Forstleuten und Waldbesitzenden im Fokus. Der Wald ist unser wichtigster CO₂-Speicher, daher ist es Würth MODYF von Bedeutung, dass dieser bestehen und geschützt bleibt.

Aus diesem Grund möchte Würth MODYF 2021 einen „Wald-Arbeitseinsatz“ für Mitarbeitende organisieren. Einen Tag lang werden ca. 25 Mitarbeitende unter fachlicher Anleitung in der Waldpflege und -sanierung mitwirken. Hierzu gehören die Arbeiten wie Pflanzung von standortheimischen Baumarten, Einführung und Erläuterung in die Waldpflege wie Bodenaufbau oder Gehölzerschnitt. Würth MODYF möchte mit diesem Unternehmenseinsatz wirkungsvolle Impulse zur nachhaltigen Entwicklung geben, naturverträglichen Handeln bei den Mitarbeitenden fördern und einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz leisten.

Aktuell ist ein Termin in den ersten zwei Aprilwochen geplant. Sollte die Pandemiesituation das stattfinden des Termins nicht ermöglichen, wird Würth MODYF ein Alternativtermin festlegen.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Das Projekt „Wald-Arbeitseinsatz“ fördert Würth MODYF sowohl durch personellen, als auch durch finanziellen Einsatz. An der Projektorganisation sind seitens Würth MODYF zwei Mitarbeitende involviert, welche die gesamte Planung und Umsetzung sowie die Organisation gemeinsam mit einem Förster übernehmen. Finanziell unterstützt Würth MODYF das Projekt mit rund 5.000€. Des Weiteren werden an dem Aktionstag selbst ca. 25 Mitarbeitende (MA) ihre Arbeitszeit spenden heißt : $25 \text{ (MA)} * 8 \text{ (Stunden/Arbeitstag)} = 200 \text{ Arbeitstunden}$ excl. Planung, Umsetzung und Organisation der zwei Mitarbeitenden. Dieser Arbeitsaufwand beträgt ca. 30 Stunden.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner:in

Anna Schubert, Nachhaltigkeitsbeauftragte

Telefon: +49 7940 5480 494

Email: anna.schubert@modyf.de

Impressum

Herausgegeben am 19.02.2021 von

Würth MODYF GmbH & Co. KG

Benzstraße 7, 74653 Künzelsau-Gaisbach

Telefon: +49 7940 5480 0

E-Mail: info@modyf.de

Internet: www.modyf.de

