



Nachhaltigkeitsbericht 2022

inkl. nichtfinanzieller Erklärung zur Erfüllung der EU-Richtlinie 2014/95/EU & Zusatzkapitel Klimaschutz im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN) Baden-Württemberg

Bericht 22

Nachhaltigkeit

Seit Beginn der Unternehmensgründung 1898 steht das Thema Nachhaltigkeit im Zentrum unserer unternehmerischen Tätigkeit. So wurden bereits die ersten Maschinen mit Strom der aus Wasserkraft generiert wurde angetrieben. Auch im sozialen Bereich setzten wir mit der Gründung eines eigenen Werkskindergarten sowie einer Arbeitnehmervertretung bereits in den ersten Jahren des 20. Jahrhunderts nachhaltige Standards, die in den folgenden Jahren weiter ausgebaut wurden. Wir freuen uns mit diesem Bericht Ihnen den aktuellen Stand zu präsentieren.

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	3
2. Internationalisierung des Nachhaltigkeitsbekenntnis	4
3. Die WIN-Charta	5
4. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	6
5. Unsere Schwerpunktthemen	8
Schwerpunkt 1: Energie und Emissionen	8
Schwerpunkt 2: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	11
Schwerpunkt 3: Regionaler Mehrwert	12
6. Weitere Aktivitäten	15
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	15
Umweltbelange	19
Ökonomischer Mehrwert	22
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	24
Regionaler Mehrwert	27
7. Unser WIN!-Projekt	29
8. Nichtfinanzielle Erklärung	31
9. Klimaschutz	34
10. Kontaktinformationen	36
Ansprechpartner	36
Impressum	36

1. Über uns

Unternehmens- darstellung

ARNOLD – dieser Name steht international für effiziente und nachhaltige Verbindungssysteme auf höchstem Niveau.

ARNOLD UMFORMTECHNIK: WIR STELLEN UNS VOR

Basierend auf langjährigem Know-how in der Produktion von intelligenten Verbindungselementen und hochkomplexen Fließpressteilen ist ARNOLD UMFORMTECHNIK in den letzten Jahren zu einem umfassenden Anbieter und Entwicklungspartner für komplexe Verbindungssysteme geworden.

Besondere Maßstäbe setzt ARNOLD in der nachhaltigen Produkt- und Serviceentwicklung. In Kombination mit dem modernen ARNOLD-Produktionssystem entstehen hier Hightechlösungen für die Verbindungstechnik von morgen. Dies ermöglicht kontinuierliches Wachstum in allen Bereichen des Mobilitätsmarktes sowie in angrenzenden Märkten wie z. B. der Elektroindustrie. Als global agierendes Unternehmen verfügt ARNOLD über Tochterfirmen in Frankreich sowie Schwesterfirmen in China und den USA. Darüber hinaus sorgen Vertriebsbüros in Mexiko, Österreich, Polen, Rumänien, Schweden, Spanien, Südkorea, Tschechien und Ungarn für die internationale Verfügbarkeit der ARNOLD-Produkte und -Leistungen.

Qualität, Zuverlässigkeit und langfristige Kundenzufriedenheit sind die Kernpunkte der Unternehmensphilosophie. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, setzt ARNOLD auf ein umfangreiches Qualitätsmanagement: Zertifizierungen nach DIN EN ISO 9001, IATF 16949, ISO 45001, ISO 50001, ISO 14001, CQI-9 und CQI-11 sind etablierte Standards im Unternehmen.

Heute gehört ARNOLD zu den weltweit führenden Herstellern hochwertiger Verbindungselemente, Kaltfließpressteile und Verarbeitungstechnik. Diesen Status verdankt das Unternehmen vor allem der Innovationskraft und dem Engagement seiner 1.410 Mitarbeiter*innen, die Tag für Tag die Herausforderungen des globalen Marktes annehmen und diese mit großem Engagement in komplexe Verbindungstechnik und kundenorientierte, intelligente Dienstleistungen umsetzen.

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.

FORMULIERUNGEN IN DIESEM BERICHT

In Übereinstimmung mit Leitsatz 1 der WIN-Charta wenden wir uns gegen jegliche Form der Diskriminierung und setzen uns für eine zukunftsorientierte Sprache ein, die alle Geschlechter ansprechen soll. Daher verwenden wir eine gendergerechte Sprache und kennzeichnen geschlechtsneutrale Bezeichnungen mit einem *, z.B. Mitarbeiter*innen.

2. Internationalisierung des Nachhaltigkeitsbekenntnis

Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des UN Global Compacts

2021 hat ARNOLD die zehn Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen unterschrieben. Im Sinne unserer unternehmerischen Verantwortung als global agierendes Unternehmen sehen wir es in unserer Pflicht unsere Nachhaltigkeitspolitik auf ein internationales Niveau auszuweiten.

Wir haben uns der Unterstützung und Verbesserung von Menschenrechten und Arbeitsnormen, dem Umweltschutz sowie der Korruptionsbekämpfung innerhalb des Unternehmens und für weitere Anspruchsgruppen verpflichtet.

- | | | | | |
|---|--|--|---|---|
| 1
Schutz internationaler Menschenrechte | 2
Vermeiden von Menschenrechtsverletzungen | 3
Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen | 4
Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit | 5
Abschaffung von Kinderarbeit |
| 6
Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit | 7
Durchführung des Vorsorgeprinzips zur Vermeidung von Umweltproblemen | 8
Ergreifen von Initiativen zur Förderung des Umweltbewusstseins | 9
Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien | 10
Bekämpfung aller Arten der Korruption, Erpressung und Bestechung |

Entsprechend des Bekenntnisses zur Charta der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit sowie dem UN Global Compact integriert ARNOLD diese Prinzipien, ebenso wie die WIN-Leitsätze, in der Unternehmensstrategie, Unternehmenskultur und im Tagesgeschäft. Bei ARNOLD bedeutet in diesem Zusammenhang nachhaltiges Wirtschaften, dass die sozialen, ökologischen und ökonomischen Fußspuren, die das Unternehmen und alle Mitarbeitenden bei ihrem Wirken hinterlassen, im Einklang miteinander stehen und somit zur langfristigen Zukunftssicherung beitragen – und das seit mehr als 120 Jahren.



Der United Nations Global Compact ist eine weltweite Initiative für Nachhaltigkeit von Unternehmen. Als Fundament dienen zehn universelle Prinzipien, die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung - "Sustainable Development Goals" - verfolgen, um letztlich eine nachhaltige Weltwirtschaft zu erreichen.

3. Die WIN-Charta

Wir sind stolz darauf, 2014 als Gründungsmitglied die Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN-Charta) mit ins Leben gerufen zu haben. 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 ZWÖLF LEITSÄTZE DER WIN-CHARTA

Die folgenden zwölf 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 – Mitarbeiter*innenwohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter*innen.“

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*innen 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 finden Sie auf www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/win-charta/win-charta-unternehmen

4. Checkliste Unser Nachhaltigkeitsengagement

Übersicht der Nachhaltigkeitsanstrengungen
im Unternehmen

	Schwerpunktsetzung	Qualitative Dokumentation	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 1		+	
Leitsatz 2		+	
Leitsatz 3		+	
Leitsatz 4		+	
Leitsatz 5	+	+	+
Leitsatz 6		+	
Leitsatz 7	+	+	+
Leitsatz 8		+	
Leitsatz 9		+	
Leitsatz 10		+	
Leitsatz 11	+	+	+
Leitsatz 12		+	

Charta-Unterzeichner seit: 20.05.2014

Bearbeitete Zusatzkapitel

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	+
Zusatzkapitel: Klimaschutz	+

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Patenschaft für die Mobilitätswege, die durch die Gemarkung Ernsbach führen (Wasser-, Rad- und Wanderwege); Information und Sensibilisierung für ökologische Belange; Unterstützung des Projekts „Kocherwerk – Haus der Verbindungstechnik“.

Schwerpunktbereiche

Bildung für nachhaltige Entwicklung	+
Mobilität	+

ART DER FÖRDERUNG

- + Finanziell
- + Materiell
- + Personell

Umfang der Förderung: 184.000 € + 100 Mitarbeiterstunden

Projektplan: M. Foss, Bürgermeister Stadt Forchtenberg; Dr. Neth, Landrat Hohenlohekreis

5. Unsere Schwerpunktthemen

Überblick

Leitsatz 5: Energie und Emission

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

Leitsatz 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

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

Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert

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

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet bei ARNOLD UMFORMTECHNIK seit mehr als 120 Jahren: Wir möchten soziales, ökologisches und ökonomisches Engagement in Einklang bringen – mit dem Ziel, die Zukunft unseres Unternehmens und unserer Umwelt langfristig zu sichern. In diesem Rahmen ist die Beteiligung an der WIN-Charta mit dem Bekenntnis zu nachhaltigem Wirtschaften in unserer Unternehmenspolitik verankert. Die in der WIN-Charta aufgeführten Leitsätze sind allesamt Bestandteil der ARNOLD-Unternehmenspolitik.

Mit der Wahl der drei oben genannten Leitsätze für eine stärkere Fokussierung sehen wir die Chance, bereits begonnene Projekte in diesen Themenbereichen konsequent fortzuführen und innerhalb eines definierten zeitlichen Rahmens zu konkreten Ergebnissen zu bringen. Darüber hinaus spiegeln diese drei Leitsätze sehr gut die drei Nachhaltigkeitssäulen „Ökonomie“, „Ökologie“ und „Soziales“ wider.

Einer unserer Schwerpunkte liegt auf dem Leitsatz „Energie und Emissionen“. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf das Zusatzkapitel „Klimaschutz“ des vorliegenden WIN-Charta-Berichts.

Schwerpunkt 1: Energie und Emission

ZIELSETZUNG

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

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- ⊕ Betrieb und Instandhaltung des Wasserkraftwerks in Ernsbach
- ⊕ Installation und Inbetriebnahme der Photovoltaikanlage in Dörzbach
- ⊕ Installation und Inbetriebnahme eines Batteriespeichers für Lastspitzenkappung
- ⊕ Umsetzung verschiedener Projekte zur permanenten Optimierung der Energieerzeugung sowie -nutzung durch das Energiemanagement-Team und den Energiemanagement-Beauftragten, z.B. Reduktion des Heizölverbrauchs, verbesserter Energieeffizienz

serte und energieeffizientere Beleuchtung zur Reduktion des Stromverbrauchs sowie den Aufbau eines regionalen Energiemanagement-Netzwerks

- ⊕ Abschluss von insgesamt zehn Projekten aus dem SHE-Programm (Sustainability, Health and Environment) durch das Energiemanagement-Team: es wurden sowohl in Dörzbach als auch in Ernsbach fünf Projekte erfolgreich durchgeführt; unter anderem wurde die Beleuchtung auf LED umgestellt, ein neuer Druckluftkompressor mit Kältetrockner implementiert sowie ein neuer Heizkessel und neue Energiezähler eingeführt
- ⊕ Jährliche Energiesparschulung für Mitarbeiter*innen
- ⊕ Erstellung einer CO₂-Bilanz zur Sensibilisierung der Thematik und Optimierungsgrundlage für weitere Maßnahmen
- ⊕ Kompensation unvermeidbarer Treibhausgasemissionen über die Klimaschutzorganisation "atmosfair"
- ⊕ Bau der Photovoltaik-Anlage sowie Wärmepumpe am Standort Rauhbusch
- ⊕ Bereitstellung von E-Ladesäulen zur Gewährleistung einer angemessenen Infrastruktur für die E-Mobilität in den drei Standorten Ernsbach, Dörzbach und Rauhbusch

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Nachhaltigkeit und ein verantwortungsvoller Umgang mit dem Energieverbrauch sowie die stetige Reduktion von Emissionen sind tief in den Grundsätzen der Firmenphilosophie ARNOLDS verankert. Mit dem Betrieb und Unterhalt eines eigenen Wasserwerks beweist das Unternehmen seine Ernsthaftigkeit wenn es um regenerative Energiequellen sowie die Optimierung des Energieeinsatzes geht.

Es wird sowohl eine Reduktion des Energieverbrauchs in allen Unternehmensbereichen forciert während parallel konsequent Quellen erneuerbarer Energien ausgebaut werden.

Zur Erreichung der oben genannten Ziele spielt die Steigerung der Energieeffizienz eine wichtige Rolle: wir arbeiten stetig an den Hallenentlüftungssystemen in Neu- bzw. Erweiterungsbauten (Dörzbach und Rauhbusch). Gleichmaßen fokussieren wir uns auf den Austausch der durch Kälteanlagen betriebenen Wasserbäder an den Anlässöfen der Härteanlagen. Hier soll künftig eine luftgestützte Kühlung zur Energieeinsparung eingesetzt werden.



Wasserkraftwerk am Fluss Kocher (Innenansicht)



Photovoltaik-Anlage am Standort Dörzbach

INDIKATOREN

Indikator 1: Investitionen in SHE-Projekte i.H.v. über 1,18 Mio. € mit dem Ziel der Minimierung des Stromverbrauchs.

Aufgrund von Investitionen in den neuen Maschinenpark und das neue Gebäude stieg der Stromverbrauch zwar zunächst an, jedoch konnte man dieser Entwicklung durch die Ergreifung konsequenter Maßnahmen entgegensteuern. So konnte z.B. durch die Eigenerzeugung von Wind-, Solar- und Wasserenergie insgesamt über 12 Mio. kWh generiert werden.

Indikator 2: Unsere strategischen Ziele bis 2025 für unsere Werke in

- ⊕ Ernsbach: Verringerung des Stromverbrauchs um 2,79% und Reduktion der Heizenergie um 6,29%
- ⊕ Dörzbach: Senkung des gesamten Energiebedarfs um 5% (absolut)

AUSBLICK

Obgleich ARNOLD auf eine Vielzahl erfolgreich abgeschlossener Projekte zurückblicken kann, plant das Energiemanagement-Team kontinuierlich neue Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen und zur Optimierung der Nutzung verschiedener Energien.

Folgende Projekte sind für die Zukunft bereits beschlossen und in Planung:

- ⊕ Schaffung von Transparenz bei den Energieflüssen
- ⊕ Automatische Abschaltung der Druckluft bei der Abschaltung von Maschinen und Anlagen
- ⊕ Einbau von Wasserluftwärmetauscher zur Kühlung des Kühlwassers mit dem endgültigen Ziel, den Kältebedarf durch elektrische Kälteanlagen zu reduzieren
- ⊕ Planung der Erstellung eines Gesamtenergiekonzeptes (Strom-, Wärme- und Kälteversorgung) für die Standorte Dörzbach und Ernsbach
- ⊕ Sukzessive Umstellung der Firmenfahrzeuge auf E-Mobilität: in 2022 wurden bereits vier vollelektrische Firmenfahrzeuge neu zugelassen, sodass die Firmenflotte von ARNOLD zum 28. April 2023 insgesamt 13 vollelektrische Kraftfahrzeuge aufweisen kann (207 Gesamtanzahl); weitere Bestellungen sind in Planung, welche die Firmenflotte auf 28 Elektrofahrzeuge erweitern wird

Schwerpunkt 2: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

ZIELSETZUNG

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

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Trotz weiterhin bestehender Herausforderungen im letzten Jahr, konnte ARNOLD einen negativen Einfluss der Covid-19-Pandemie auf die Arbeitsplätze vermeiden. Es wurden Auszubildende und Student*innen der Dualen Hochschule Baden Württemberg (DHBW) übernommen und in das Unternehmen integriert.

Im Jahr 2022 wurden darüber hinaus umfangreiche Investitionen in die Standorte der Hohenlohe getätigt. Darunter wurde die Umsetzung der Unternehmensstrategie in den Geschäftsfeldern „Fastening Solutions“, „Functional Components“ und „Fastening Systems“, z.B. durch den Neubau in Dörzbach für „Fastening Systems“, weiter vorangetrieben.

Weitere Maßnahmen bildeten die Erweiterung der Halle 6 und den Bau des neuen Standortes in Forchtenberg-Rauhbusch.

Durch anhaltende Investitionen in die Produktionsstandorte wurden insbesondere für den neuen Fertigungsstandort Forchtenberg-Rauhbusch neue Personaleinstellungen geplant.

INDIKATOREN

Indikator 1: Investitionen in Standorte der Hohenlohe i.H.v. 9,4 Mio. € in 2022 (im Jahr 2023 sind 8,2 Mio. € geplant).

Indikator 2: 91 Arbeitsplätze für Auszubildende und Student*innen.

Indikator 3: ARNOLD erwirtschaftete im Jahr 2022 einen Umsatz von insgesamt 217 Mio. €.



ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Obwohl auch im Jahr 2022 schwierige wirtschaftliche Rahmenbedingungen herrschten, hat ARNOLD über 21,9 Mio. € in die Produktionsstandorte in der Hohenlohe investiert.

Darüber hinaus gelang es dem Unternehmen insgesamt 91 Arbeitsplätze zu bieten. 77 Arbeitsplätze entfallen dabei auf Auszubildende und 14 Stellen auf Student*innen, die sich künftig in unseren Unternehmensalltag integrieren werden.

AUSBLICK

„Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze“: Auch dieses Thema wird künftig ein ARNOLD-Schwerpunkt bleiben. Unsere Strategie der ausdifferenzierten Geschäftsfelder und Stoßrichtungen werden wir fortsetzen, um den ARNOLD-Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern.

Ebenso sind weitere Investitionen in die Produktionsstandorte der Hohenlohe beschlossen, um ein Wachstum des Unternehmens und die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu realisieren.

Mit der Neupositionierung der Arbeitgebermarke unter dem Slogan "Mit Dir wird's was Großes" werden wir unsere Positionierung als attraktiver Arbeitgeber regional und überregional weiter ausbauen.

Die kontinuierliche Weiterbildung in fachlicher und persönlicher Hinsicht liegt uns ganz besonders am Herzen. Daher unterstützen wir alle unsere Mitarbeiter*innen in ihrer Weiterentwicklung auch im nächsten Jahr.

Insgesamt sind im Jahr 2023 Investitionen von ca. 48 Mio. € geplant.

Schwerpunkt 3: Regionaler Mehrwert

ZIELSETZUNG

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

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- ⊕ Sponsoring der lokalen Sport- und Kulturlandschaft, z.B. in der Jugendarbeit
- ⊕ Insbesondere die neu geschaffene Spielgemeinschaft "Kickers Mittleres Kochertal" wird von uns als Jugendprojekt unterstützt
- ⊕ Unterstützung des kommunalen Umweltschutzes durch Erhalt und Pflege des Flusses Kocher in der Gemarkung Ernsbach; dabei spielt der unternehmenseigene Gewässerschutz- und Umweltschutzbeauftragte eine wichtige Rolle, der sich regelmäßig durch externe Schulungen weiterbildet
- ⊕ Initiative „Wir für Hohenlohe“: in der Grundschule Dörzbach wurde gemeinsam der Schulhof verschönert; in der Grundschule Forchtenberg wurden Kinderkochkurse angeboten; in der Grundschule Ernsbach wurden regelmäßige externe Schulungen (Kinderrotkreuzkurse) für die Gewässer- und Umweltschutzbeauftragten angeboten; insgesamt wurden hier 10.000 € investiert
- ⊕ Unterstützung der regionalen Gastronomie durch den Einbezug in Gutscheinkarte zur Weihnachtszeit



ARNOLD Mitarbeiter unterstützen das Eduard-Knoll Wohnzentrum

- ⊕ Darüber hinaus haben wir unsere Verantwortung für den Fluss Kocher wahrgenommen und intensiviert, indem wir verschiedene Maßnahmen zur Pflege und die regelmäßige Instandhaltung durchgeführt haben: Aufräumen und Pflegen des Flussufers; Einsetzen und Aufstockung des Fischbestands; Instandsetzung des Wehrs; Sanierung und Reinigung der Fischtreppe, um die Fließgeschwindigkeit zu verbessern und die Pumpe sauber zu halten

INDIKATOREN

Indikator 1: Sachbezogene Unterstützung für Sport- und Kulturvereine i.H.v. 14.000 €.

Indikator 2: Pflege der Schulpartnerschaften in Dörzbach, Ernsbach und Forchtenberg; Ziel / Ergebnis: 7/7 (100%).

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wie im Vorjahr wurde unser soziales Engagement auch in diesem Jahr durch die Pandemie stark beeinträchtigt und führte dazu, dass einige Veranstaltungen erneut abgesagt werden mussten. Wir unterstützten daher die Schulen in Ernsbach, Dörzbach und Forchtenberg weiterhin mit Masken und Desinfektionsmitteln, um so einen wertvollen Beitrag zum Schutz der Kinder zu leisten.

Im Jahr 2022 konnte erstmals nach der Pandemie das Kinderferienprogramm erneut stattfinden. Wir konnten das Programm in den Gemeinden Dörzbach und Ernsbach durch eigene Veranstaltungen, Unterstützung in der Planung durch unsere Azubis und Dualen Studenten sowie Geldmittel unterstützen.

Das Projekt "Klasse 2000" liegt uns bereits seit längerer Zeit am Herzen. Wir haben unsere finanzielle Unterstützung weitergeführt, um Schulklassen in Dörzbach, Ernsbach und Forchtenberg nachhaltige Kochkurse zu ermöglichen sowie Erste Hilfe-Kurse für Eltern anzubieten. Wir identifizieren uns dabei vollständig mit dem Auftrag des Projekts "Klasse 2000", die sich die physische und psychische Gesundheitsförderung sowie die Gewalt- und Suchtvorbeugung zum Ziel gesetzt haben.

Im Bereich Integration fördern wir Sprachkurse für Migrationskinder in Dörzbach und Ernsbach über die Institution Diakonie. Darüber hinaus engagierten wir uns in der Jugendarbeit und unterstützten die Jugendmannschaft "Kickers Mittleres Kochertal" mit insgesamt 10.000 €.

Auf Hochschulebene haben wir in Zusammenarbeit mit Prof. Wäldele der Reinhold-Würth-Hochschule in Künzelsau Präsenz-Schulungen verschiedener Studiengänge für die Student*innen umgesetzt. Inhalt der Seminare und Unterrichtsvideos war die Verbindungstechnik.

Genauso wichtig erachten wir die korrekte Mülltrennung und unterstützten dabei die Schulen in Dörzbach. Hier wurde die Altpapiersammlung optimiert, wobei die Schüler*innen Geld für Schulausflüge sammeln konnten.

Vor dem Verwaltungsgebäude wurde ein Freisitz für die Mitarbeiter*innen gebaut. Weitere Freisitze sind für das Jahr 2023 bereits in Planung.

Mit der Bereitstellung von Außengarnituren, wurde den Mitarbeiter*innen in Dörzbach und Ernsbach die Möglichkeit geboten, Ihre Pausen, Termine oder Besprechungen auch im Außenbereich wahrzunehmen.

"Regionalen Mehrwert" schaffen wir zuletzt auch durch die Planung des neuen Standorts in Rauhbusch. Hier sollen insbesondere regionale Interessengruppen einbezogen werden.

AUSBLICK

Wir wollen in den Gemeinden unserer Produktionsstandorte langfristig Verantwortung übernehmen. Das bedeutet für uns die gewählten Engagements, insbesondere der Schulpartnerschaften, auch weiterhin zu unterstützen.

Darüber hinaus soll die Zusammenarbeit mit Prof. Wäldele fortgeführt werden. Seit es das Pandemiegeschehen zulässt, werden hier wichtige Präsenzveranstaltungen angeboten, an denen wir gerne festhalten möchten.

Ebenso übernimmt ARNOLD weiterhin Verantwortung für den Fluss Kocher durch entsprechende Unterhaltungs- und Instandhaltungsmaßnahmen.

6. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 1: Mensch- 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.“



Uwe Schmetzer - Vorsitzender des Betriebsrats

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- ⊕ Wir haben durch die Zusammenarbeit in internationalen Teams ein Zeichen gegen Diskriminierung gesetzt
- ⊕ „Diversität“ stellt für uns ein Kernthema dar, das sich in all unseren Aktivitäten und Maßnahmen widerspiegelt, z.B. im Rahmen unseres Fort- und Weiterbildungsprogramm
- ⊕ Wir haben die Durchsetzung des Transparenzgesetzes für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau sichergestellt
- ⊕ Drei ARNOLD-Mitarbeiter*innen wurden in Vollzeit für den Betriebsrat freigestellt

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Die Prinzipien der ARNOLD-Leitsätze gelten jetzt auch für Zulieferer
- ⊕ Durch die Beteiligung am „Girls' Day“ haben wir uns für Chancengleichheit in technischen Berufen stark gemacht
- ⊕ Eine Ausbilderin kümmert sich federführend um gewerbliche Auszubildende
- ⊕ Die Förderung der Chancengleichheit forcieren wir außerdem über die Durchführung des „Talent Assessment Process“ (kurz: TAP), hier sind beispielsweise ein Drittel der Talente Frauen
- ⊕ Wir haben die Aktivitäten des Betriebsrats kontinuierlich ausgebaut und fördern aktiv seine Arbeit
- ⊕ Wir bekennen uns zur „Charta der Vielfalt“
- ⊕ Ein externes Nachhaltigkeitsaudit stellt sicher, dass wir gesetzliche Vorgaben zu 100 % erfüllen

- ⊕ Im Jahr 2022 wurde außerdem der Betriebsrat in Form einer Persönlichkeitswahl neu gewählt

AUSBLICK

Der ARNOLD-Betriebsrat wird sich – unterstützt durch die Unternehmensleitung – auch künftig für eine stetige Verbesserung und Weiterentwicklung der Arbeitnehmerrechte einsetzen.

Aufgabe des Betriebsrats wird die Analyse der Möglichkeiten zur Förderung von Frauen in Führungspositionen sein. Bereits jetzt steht ein Mentoringprogramm für Frauen über die Würth-Gruppe fest.

Leitsatz 2: Mitarbeiter*innenwohlfinden

↳ „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter*innen.“

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- ⊕ Wir überarbeiten und entwickeln in regelmäßigen Abständen unsere Betriebsvereinbarungen weiter, um unsere Mitarbeiter*innen in ihrer Work-Life-Balance zu unterstützen (z.B. Sabbaticals und die Umwandlung von Entgelt in Urlaubstage)
- ⊕ Wir arbeiten in gegenseitigem Respekt und fördern die persönliche Entwicklung aller unserer Mitarbeiter*innen durch umfangreiche Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Förderprogramme; insbesondere die spezifische Förderung unserer Auszubildenden und Studierenden
- ⊕ Wir schaffen durch dauerhafte Weiterbildung des Betriebsrats nachhaltige Rahmenbedingungen zu den Themen Arbeitssicherheit, Teambildungsmaßnahmen, Mitarbeiter*innen-Vertretung, ausgedehntes Beauftragtenwesen
- ⊕ Wir bieten ein Austauschprogramm (ARNOLD GROUP Development Program - internationales Führungskräfteprogramm), bei dem unsere Mitarbeiter*innen andere Standorte kennenlernen können
- ⊕ Durch regelmäßige Mitarbeiter*innen-Gespräche und -Bewertungen geben wir unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zur Mitgestaltung und Meinungsäußerung; das IDEEplus-Programm bietet ein Forum für innovative Ideen
- ⊕ Durch flexible und individuelle Arbeitszeiten sowie die Wahl des Arbeitsplatzes, erleichtern wir den Wiedereinstieg unserer Mitarbeiter*innen nach der Elternzeit
- ⊕ Im Jahr 2022 wurde die „25-Euro Aktion“ fortgeführt: Dabei geben wir jeder Abteilung die Möglichkeit, im Rahmen einer Abteilungsveranstaltung auch außerhalb des Arbeitsalltags soziale Kontakte untereinander zu pflegen
- ⊕ Es wurden dezentrale, kleinere Abteilungsversammlungen implementiert, um den Meinungsaustausch auch in kleinerem Rahmen aufrecht zu erhalten
- ⊕ Werkärztliche Sprechstunden sichern die gesundheitliche Betreuung der Beschäftigten
- ⊕ Wir bieten unseren Mitarbeiter*innen regelmäßige Impfangebote während der Arbeitszeit an



- ⊕ Während der Pandemie wurden schnelle und unbürokratische Maßnahmen in die Wege geleitet, um den Mitarbeiter*innen das mobile Arbeiten zu ermöglichen, die aktuell weiterhin umgesetzt werden und künftig in Form von Vertriebsvereinbarungen festgehalten werden
- ⊕ Alle unsere Mitarbeiter*innen erhielten einen Weihnachtsgutschein für die lokale Gastronomie

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Die Mitarbeiter*innen erhielten die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 750 €
- ⊕ Das Beauftragtenwesen wurde weiter ausgebaut und stetig weiterentwickelt, z.B. durch die Ernennung eines IT Compliance Specialist
- ⊕ Durch den Betriebsrat wurde eine Gleitzeitregelung für Angestellte eingeführt
- ⊕ Um insbesondere den digitalen Informationsfluss zu verbessern, wurde die ARNOLD-Mitarbeiter*innen-App eingeführt
- ⊕ Wir konnten erfolgreiche Kommunikation über eine größere Bandbreite an Kanälen ermöglichen und planen weitere Optimierungen; auch hier spielt die ARNOLD-Mitarbeiter*innen-App eine wichtige Rolle
- ⊕ Auch durch die Umstellung auf Microsoft-Teams gelang uns eine bessere und digitale Zusammenarbeit
- ⊕ In der neu gebauten Halle in Dörzbach wurden die mit dem Fraunhofer-Institut erarbeiteten Maßnahmen für eine optimierte Arbeitsumgebung umgesetzt, z.B. fanden höhenverstellbare Tische hier Anwendung
- ⊕ Wir intensivierten unsere Maßnahmen zur Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter*innen: ARNOLD stellte den Mitarbeiter*innen einen Zugang für „Fit mit Würth“ zur Verfügung und erstellte Sport- und Ernährungsvideos
- ⊕ Im Zuge der Fertigstellung der Mitarbeiter*innen-App erhielten die Mitarbeiter*innen ein Terra-Band zur Nutzung für interne Sportvideos
- ⊕ Nach Abklingen der pandemiebedingten Einschränkungen konnten wir Teambildungsmaßnahmen und Betriebsversammlungen wieder in unseren Berufsalltag integrieren
- ⊕ Gleichzeitig schaffte ARNOLD eine firmeneigene Maschine zur Auswertung von PCR-Tests an, um den sicheren Corona-Test im Verdachtsfall oder nach einer Infektion zu vereinfachen und folglich eine Ausbreitung unter den Mitarbeiter*innen zuverlässig zu verhindern; nach wie vor unterstützt das ARNOLD-Corona-Team die Mitarbeiter*innen durch die Vorgabe sinnvoller Maßnahmen im Arbeitsalltag
- ⊕ Zum Schutz unserer Mitarbeiter*innen implementierte ARNOLD eine betriebseigene Werksfeuerwehr an den Produktionsstandorten Dörzbach und Ernsbach, die im Notfall in der Lage sind schnell zu handeln; der Übungsbetrieb konnte nach einer Corona-bedingten Pause wieder aufgenommen werden; mittlerweile sind insgesamt über 50 Feuerwehrkamerad*innen im Einsatz und feierten im Jahr 2022 70-jähriges Jubiläum

AUSBLICK

- ⊕ Für die betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Neuorientierung geplant, um die Sensibilität für dieses Thema weiter zu stärken; es ist unter anderem geplant, über eine Mitarbeiter*innen-App verschiedene konkrete Maßnahmen, z. B. Fitness-Videos, anzubieten
- ⊕ Betriebsvereinbarungen sollen weiterentwickelt werden, um mobiles Arbeiten und flexible Zeitmodelle, die individuell pro Abteilung analysiert werden sollen, voranzutreiben
- ⊕ Am Standort Dörzbach soll ein „Freiraum“ eingerichtet werden, um Workshops, Tagungen und Meetings zum Thema Weiterentwicklung von Mensch und Organisation sowie die Möglichkeiten der optimalen Zusammenarbeit abzuhalten
- ⊕ In einer weiteren Befragung werden unsere Mitarbeiter*innen die Chance erhalten, aktiv an der Optimierung des ARNOLD-Arbeitsklimas mitzuwirken
- ⊕ Betriebsabläufe sollen weiter digitalisiert werden

Leitsatz 3: Anspruchsgruppen

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

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- + Wir integrieren alle Anspruchsgruppen in unsere Aktivitäten. Kinder von Mitarbeiter*innen erhalten beispielsweise Bewerbungstrainings, Rentner*innen weiterhin die ARNOLD-Unternehmenszeitung; anstelle der jährlichen Rentnerfeier erhielten diese einen Gutschein über 25 € für das Kocherwerk sowie das Kocherwerk-Buch
- + Das ARNOLD-Archiv würdigt die Arbeit früherer Generationen
- + Wir arbeiten eng mit den für uns zuständigen Behörden (Versicherungen, Landratsamt, Umweltamt, Bauamt etc.) zusammen
- + Um sowohl die Öffentlichkeit als auch die Fachwelt über die Unternehmensentwicklung sowie den technischen Fortschritt auf dem Laufenden zu halten, betreiben wir eine ausgedehnte Öffentlichkeitsarbeit und kooperieren in diesem Rahmen mit der regionalen sowie fachspezifischen Presse
- + Durch Auszeichnungen für die geleistete Arbeit und Gutscheine zu Jubiläen und runden Geburtstagen zeigen wir unsere Wertschätzung für bestehende und ehemalige Mitarbeiter*innen; außerdem wurde für die Mitarbeiter*innen, die in Rente gegangen sind, ein Baum auf dem Produktionsgelände gepflanzt
- + Durch die Zugabe von Ozon in das Abluftsystem verringerten wir die Geruchsbelästigung am Werk in Dörzbach
- + Ein Schäfer bewirtschaftete zudem alle Dämme, Wiesen und Grundstücke ARNOLDs, um eine optimale Unterhaltung der Grünflächen zu garantieren
- + Wir veranstalteten eine E-Bike-Leasing-Veranstaltung mit Probefahrten für unsere Mitarbeiter*innen, wobei wir Wert auf die Akquise regionaler Händler für A-Bike-Leasing legten, um umliegende Firmen im Kochertal, Jagsttal und Taubertal zu unterstützen
- + Auf dem angrenzenden Marktplatz im Kocherwerk fanden regelmäßige Mitarbeiter*innen-Events statt, z.B. After-Work-Events
- + Ein speziell für die Mitarbeiter*innen entwickeltes PC-Programm wurde eingeführt; außerdem wurden die Mitarbeiter*innen fortwährend geschult und nahmen an Programm-Schulungen wie Microsoft Excel und Learning Management System teil

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- + Professionelle Archivare arbeiten weiterhin daran, die ARNOLD-Geschichte aufzuarbeiten und für die Zukunft präsent zu halten
- + Das Bücherregal vom Vorjahresprojekt in Zusammenarbeit mit der Werkstatt für Behinderte in Krautheim blieb auch im Jahr 2022 bestehen; weitere Bücherregale stehen auch im Pausenraum des Standorts Ernsbach
- + Durch die Nutzung digitaler Marktbearbeitungsinstrumenten wie Webinare erweiterten wir unseren ursprünglichen Fokus auf technologische und ökonomische Vorteile um einen ökologischen Aspekt und erarbeiteten auch unsere eigene Kampagne mit dem Thema Verbindungselemente zur CO₂-Reduktion („[ACO₂-Save](#)“)
- + Wir engagierten uns im Verein „Förderer des Schrauben- und Befestigungsclusters Hohenlohe e. V.“ und haben im Rahmen eines Gemeinschaftsprojekts im vergangenen Jahr den Bau eines Verbindungselemente-Museums in unseren Räumlichkeiten fertiggestellt; seit der Eröffnungsfeier des Kocherwerks haben alle Interessierten nun die Möglichkeit, an der Geschichte und Entwicklung unseres Unternehmens teilzuhaben (siehe auch „Unser WIN!-Projekt“)

- ⊕ Der Bau der Galvanik in Dörzbach wurde bekannt gemacht; ebenso sind die Baupläne über das Umweltamt öffentlich zugänglich und somit für alle Mitarbeiter*innen und ansässigen Anwohner*innen einsichtig
- ⊕ Es fanden erstmals wieder Pressegespräche in Präsenz statt, u. A. zur Grundsteinlegung am neuen Standort in Rauhbusch

AUSBLICK

- ⊕ Sobald regionale Veranstaltungen möglich sind, werden wir uns wieder aktiv daran beteiligen, so planen wir Events für ARNOLD Mitarbeiter*innen im Kocherwerk auf dem angrenzenden Marktplatz; in Planung sind After-Work-Events
- ⊕ Wir aquirierten regionale Händler, um regional ansässige Firmen im Kochertal, Jagsttal und Taubertal im Zuge des A-Bike-Leasing zu unterstützen
- ⊕ Digitale Marktbearbeitungsinstrumente wie Webinare sollen auch in Zukunft eine sehr wichtige Rolle spielen; in diesem Zusammenhang nehmen wir die Thematik der CO₂-Optimierung durch innovative Verbindungselemente in jedes unserer Webinare auf
- ⊕ Wir informieren die Bevölkerung im Umkreis unseres neuen Standortes Rauhbusch über die getroffenen Umweltschutzmaßnahmen, z.B. für die Bodenversiegelung
- ⊕ Durch den Bau der Galvanik in Dörzbach wird die Straßen- und Lärmbelästigung aufgrund des Wegfalls von Fahrten zu externen Dienstleistern, reduziert

Umweltbelange

Leitsatz 4: Ressourcen

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

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- ⊕ Wir gehen verantwortungsvoll mit unseren Ressourcen um – z. B. durch die Vermeidung von Schrott – und haben klare Recycling-Vorgaben sowie eine strickte Abfalltrennung; die Wichtigkeit des Themas haben wir durch die Berufung eines internen Abfallbeauftragten auch organisatorisch adressiert
- ⊕ Bereits während der Produktion werden Abfälle und Ausschuss weitgehend vermieden bzw. im Zuge von KVP-Projekten für die Zukunft verhindert; durch unsere Zertifizierung nach ISO 14001 haben wir diesen Maßnahmen einen verbindlichen Rahmen gegeben
- ⊕ Die Verantwortung für Ressourcenschonung ist in unserer Unternehmenspolitik verankert und wird konsequent an unsere Mitarbeiter*innen kommuniziert
- ⊕ Wir haben Umweltschutz und Energiemanagement in die Qualitätssicherungsvereinbarung mit unseren Lieferanten integriert; dabei fordern wir ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 und ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001; für kleinere Unternehmen, die diese Anforderungen nicht umsetzen können, haben wir einen Fragebogen entwickelt
- ⊕ Wir arbeiten kontinuierlich daran, das Ausschussaufkommen in der Produktion zu reduzieren

- ⊕ Weitere wichtige Schwerpunkte: Vermeidung von Papierverschwendung durch die Einführung digitaler Unterschriften bei der Bestellung und digitaler Rechnungen; Einführung eines Mehrwegsystems und Erhöhung der Reparatur- und Recycling-Quote (Beispiel: Kronenständer zum Drahttransport).

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Für die Entsorgung von Elektro-Altgeräten haben wir eine Kooperation mit den WfB Krautheimer Werkstätten für Menschen mit Behinderung aufgebaut; hier werden elektrische Komponenten aus Maschinen, Anlagen, Steuerschränken und Elektrokabel entsorgt
- ⊕ Die Abfallverwertungsquote belief sich im Jahr 2022 auf über 90 %
- ⊕ Kleinladungsträger werden, anstelle von Kartonagen, anteilig als wiederverwendbare Verpackung genutzt
- ⊕ Beim Abfallrecycling achten wir sorgfältig auf die Trennung von Papier und Kartonagen sowie Folien, Holz und Metallen
- ⊕ Bei der Lieferantenbewertung haben Umweltfaktoren eine stärkere Gewichtung erhalten, so wurde z.B. für schädliche Umwelteinflüsse entsprechend abgewertet
- ⊕ Um den Papierverbrauch zu reduzieren, starteten wir ein Pilotprojekt mit dem Ziel Auftragsbestätigungen vollständig zu digitalisieren
- ⊕ Wir reduzierten den Folienverbrauch im Verlese-Bereich, indem Produkte in einer Direktverpackung aus Kartonage anstelle von Folie eingeschlagen werden
- ⊕ Mit steigender Sensibilität für das Thema CO₂-Reduktion haben wir unsere Fuhrparkregelungen an CO₂-optimierte Fahrzeugmodelle angepasst; ebenso haben wir uns eine immer stärker ausgeweitete Elektrifizierung des Werks-Fuhrparks zum Ziel gesetzt
- ⊕ Die Firmenparkplätze wurden mit Ladesäulen ausgestattet; die neue Fahrzeugregelung zur Implementierung von mehr elektrisch betriebenen Fahrzeugen wurde umgesetzt; diese Maßnahmen trugen erheblich zur Verbesserung der E-Mobilitäts-Infrastruktur von ARNOLD bei
- ⊕ Zukaufteile wurden entweder in Eigenproduktion hergestellt oder von zuverlässigen Partnern bezogen, um den globalen Bezug von Zukaufteilen zu minimieren und die Supply Chain zu jedem Zeitpunkt abzusichern

AUSBLICK

- ⊕ Alle Mitarbeiter*innen werden mindestens einmal jährlich bei Pflichtveranstaltungen zu den Themen „Ressourcenschonung“ und „Umweltschutz“ geschult
- ⊕ Um Ressourcen einzusparen, sollen Bestellvorgänge auch auf Seite der Lieferanten und Kunden zunehmend digitalisiert werden
- ⊕ Es sollen auch weiterhin Anstrengungen unternommen werden, um mögliche Transportgebilde für den Drahttransport ohne Kronenständer zu analysieren
- ⊕ Weitere Maßnahmen, die wir in Zukunft treffen wollen: PVC-Kunststoffbänder, die für den Drahttransport auf Kronenständern bzw. Drahtcoils verwendet werden, sollen recycelt werden; zudem sollen Anschlagringe vom Lieferanten wiedergenutzt werden, statt sie in einem Recycling-Verfahren einzuschmelzen
- ⊕ Durch die Reduktion der Temperzeit wird ein deutlicher Rückgang des Energiebedarfs beim Tempern angestrebt
- ⊕ Gezogener Draht soll künftig durch einen höheren Anteil an Walzdraht ersetzt werden
- ⊕ Ebenso soll recycelter Stahl aus Stahlschrott zum Einsatz kommen und somit den Ressourcenverbrauch eindämmen
- ⊕ Der Direktbezug von Grünstrom wird künftig in langfristigen Stromverträgen (PPAs) festgelegt; zusätzlich wird ein Teil des Stromverbrauchs durch Eigenstromerzeugung abgedeckt

Leitsatz 6: 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

- ⊕ Wir untersuchen, welche Optimierungen durch den Einsatz unterschiedlicher Produktionsverfahren möglich und bereits vorhanden sind (z.B. durch den Vergleich Umformtechnik – Drehtechnik)
- ⊕ Bereits in unserem Unternehmensleitbild ist definiert, dass wir intelligente und nachhaltige Verbindungssysteme für unsere Kunden entwickeln; mit der Integration dieses Anspruchs in unseren Unternehmensclaim „Blue Fastening Systems“ haben wir dies offiziell ins Zentrum unseres Unternehmensauftritts gestellt
- ⊕ Im Rahmen von Online-Seminaren informieren wir unsere Kunden darüber, wie nachhaltige Verbindungssysteme die Effizienz von Applikationen unterstützen

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Online-Veranstaltungen sorgten für den kontinuierlichen Austausch mit Experten (z.B. im Rahmen des deutschen Schraubenverbandes)
- ⊕ Der CO₂-Ausstoß unserer Produktionsprozesse wurde eingehend analysiert; die CO₂-Bilanzierung ermöglicht die Entwicklung von Optimierungskonzepten (siehe auch Zusatzkapitel „Klimaschutz“)
- ⊕ Indem wir die ARNOLD-Nachhaltigkeitsansprüche konsequent auch auf unsere Lieferanten anwenden, kommen wir lückenloser Nachhaltigkeit in der gesamten Supply Chain einen wichtigen Schritt näher
- ⊕ Unser IDEEplus-System gibt allen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, bei der Neuentwicklung von Produkten mitzuwirken oder Optimierungshinweise für bestehende Produkte zu geben
- ⊕ Wir entwickelten einen CO₂-Kalkulator, der Produkte nach einer CO₂-spezifischen Belastung einstuft; ergänzend wurde das „Forging Footprint Reduction Tool“ (FRED) des Industrieverband Massivumformung für eine branchenvergleichbare Product Carbon Footprint (PCF) Berechnung gekauft
- ⊕ Um unsere Kunden über die Möglichkeiten der CO₂-Optimierung in der Verbindungstechnik zu informieren, starteten wir eigens dafür eine Kampagne; ebenso riefen wir die Initiative „[ACO₂-Save](#)“ zur Reduktion der Kunden-Scope 3 (und anteilig Scope 1 und Scope 2) ins Leben
- ⊕ Durch die Fertigstellung des Verbindungsverfahrens TriPress® Plus (statt eines Gewindes, wird hier nur eingepresst) konnten weitreichende Ressourceneinsparungen vorgenommen werden
- ⊕ Der technische Fortschritt ermöglichte uns eine Reduktion der Temperzeit von 20 auf 8 Stunden; dies bedeutet anhand des Beispiels der Flowform® Schraube M5 eine Einsparung von 40 Tonnen CO₂ bei einer Produktion von 100 Mio. Stück (siehe hierzu die Beispielrechnung auf der Folgeseite); das Einsparpotential kann unter Einbezug von mehr Produkten gesteigert werden

AUSBLICK

- ⊕ Ab 2022 bieten wir unsere Produkte aus klimaneutraler Produktion an (siehe auch Zusatzkapitel „Klimaschutz“)*

*Kompensation von Scope 1 und Herkunftszertifikate für Energie aus erneuerbaren Quellen in Scope 2

- ⊕ Wir arbeiten und entwickeln unsere Kampagne „ACO₂-Save“ stetig weiter, um bestehende und potenzielle Kunden intensiv über Möglichkeiten der CO₂-Optimierung im Bereich Verbindungstechnik zu informieren
- ⊕ Die Initiative „Multi Projektorganisation“ (MuPro) wird für eine Optimierung der Verpackungsstandards sorgen – weg von Kunststoffverpackungen, hin zu nachhaltigeren Alternativen für sortierte Waren (Sortec)
- ⊕ Neue Produkte werden den Kunden ermöglichen Zeit, Geld und CO₂ einzusparen
- ⊕ Der CO₂-Kalkulator „ACO₂-Calc“ erleichtert unseren Kunden die Einschätzung des CO₂-Fußabdrucks unterschiedlicher Produkte; diesen Prozess wollen wir beobachten, validieren und gegebenenfalls optimieren
- ⊕ Nach der Fertigstellung folgt die offizielle Einführung und die weitere Intensivierung des ressourcensparenden Verbindungsverfahrens der TriPress® Plus, ebenso wie Powertite®
- ⊕ In 2022 soll entsprechend der ISO 14001 ein Life Cycle Assessment unsere Produkte durchgeführt werden

BEISPIELRECHNUNG ZUR CO₂-REDUKTION

Schraubengewicht 100 Mio Stk. in kg: 44.000

Temperzeit in h	8 Stunden	20 Stunden	Differenz
kWh je Temper-Zeit / kg (aus eigener Datenerfassung in Zusammenarbeit mit Lieferant)	0,16	0,41	0,25
kWh / 100 Mio. Stk	72.292	180.752	108.460
Umrechnung kWh in CO ₂ -Emissionen in g (Grundlage durchschnittl. Strommix in DE 2020: 1 kWh = 366g CO ₂ ; Quelle: Bundesumweltamt über Statista)	26.458.872	66.155.232	39.696.360
Umrechnung in t CO ₂ -Emissionen	26	66	40

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 8: Nachhaltige Innovationen

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

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- ⊕ Eine eigens erarbeitete Nutzwertanalyse hat es auch in diesem Jahr ermöglicht, Innovationsvorschläge im Forschungs- und Entwicklungsbereich nach objektiven Gesichtspunkten zu beurteilen
- ⊕ Im Rahmen des Management-Teams „Entwicklung“ bewerten wir regelmäßig die Herausforderungen des Marktes und

leiten daraus Entwicklungsprojekte ab

- ⊕ Auf die Anforderungen durch die Corona-Pandemie haben wir konsequent reagiert – unter anderem durch das Ausweichen auf digitale Formate zur Kundenansprache (z. B. Fachwebinare zu den Themen E-Mobility, Lightweight Engineering, Digitalisierung und additive Fertigung)
- ⊕ Im Zuge von Orga 2.0 haben wir eine neue Organisationsstruktur etabliert, die das Patentwesen und Lizenzwesen umfasst; hierfür wird 2023 das „Functional Team Legal!“ gegründet, welches international tätig ist
- ⊕ Ein Lizenzsystem wurde installiert und ist seit 2022 ein offizieller Teil unserer Vertriebsstrategie, um innovative Produkte auf breiterer Front im Markt zu platzieren und Entwicklungskosten zu refinanzieren
- ⊕ Mit der Marktimplementierung der Flowform[®] Plus gelang es uns Ressourceneinsparungen (Gewicht, Platzbedarf und Energieaufwand) bei gleichzeitiger Nutzenerweiterung für den Kunden umzusetzen
- ⊕ Wir entwickelten außerdem die REMFORM[®] II HS[™] für die Kunststoffdirektverschraubung; diese ist insbesondere bei hochfesten Kunststoffen relevant
- ⊕ Wir strukturierten das Patentwesen mit dem Fokus auf nachhaltigen Innovationsschutz neu; hierzu wird 2023 eine Patent-Recherche-Software eingeführt, die als Basis für die Weiterentwicklung des Patentwesens und dem nachhaltigen Innovationsschutz dienen soll; die Software ermöglicht eine deutliche Reduktion des Zeitaufwandes (8-10 mal weniger Zeitaufwand) sowie strukturierte und zeitnahe Recherchen

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Wir arbeiten kompetenzübergreifend an Innovationen in allen Unternehmensbereichen
- ⊕ Wir helfen unseren Kunden dabei, Over-Engineering zu vermeiden – durch den Ausbau von Prognosetools für die Entwicklungsphase, die Anschaffung von zusätzlicher Simulationssoftware und den Aufbau von damit verbundenem Know-how
- ⊕ Im Rahmen unserer Innovationsprojekte 2022 brachten wir Neuprodukte in allen Kompetenzbereichen zur Marktreife, wie z.B. die Powertite[®] (Markteinführung im Oktober 2022)

AUSBLICK

- ⊕ Unsere Projekt-Checkliste soll künftig eine Analyse des gesamten Produkt-Lebenszyklus enthalten – von der Entwicklung über die Verwendung bis hin zum Nutzungsende; optimierte Lebensdauer und Recyclingfähigkeit werden dabei eine zentrale Rolle spielen
- ⊕ Gründung des „Functional Team Legal!“ im Jahr 2023
- ⊕ Unser Lizenzangebot wird in digitale Kanäle eingebunden, um die Vorteile innovativer ARNOLD-Produkte bestmöglich am Markt zu streuen und von der Lizenzvergabe an andere Unternehmen zu profitieren
- ⊕ Nachdem im Jahr 2022 eine Marktsondierung zum Einsatz von Wasserstoff durchgeführt wurde, wurde die Entscheidung bekräftigt, Wasserstoff künftig als Energiequelle für die Produktion der ARNOLD-Produkte zu nutzen; konkret bedeutet das, dass im Betrieb der Härterei die Ressource Erdgas durch Wasserstoff ersetzt werden soll sowie im Bereich der Intralogistik
- ⊕ Im Thema Digitalisierung streben wir große Fortschritte an und wollen sowohl interne als auch externe Prozesse für unsere Kunden optimieren und automatisieren; hier sehen wir großes Potential, Ressourcen und Arbeitszeit einzusparen
- ⊕ Wir führen außerdem ein Technologiemanagement-Team ein, welches Technologie-Trends, wie z.B. „Circular Economy“ oder moderne Möglichkeiten des Recyclings im Vorfeld untersucht und analysiert, sodass wir künftig auf ein fundiertes Wissen zu diesen Themen zurückgreifen können
- ⊕ Als zukünftiger Wettbewerbsfaktor für Lieferanten wird der Nachweis des CO₂-Footprint der Produkte gelten; der ACO₂-Calc ermittelt mit wenig Aufwand eine genaue und transparente CO₂-Angabe der ARNOLD Verbindungselemente bereits während der Artikelanlage

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 9: Finanzentscheidungen

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

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- ⊕ Szenario-Technik hat sich in Zeiten der Pandemie als wichtiges Element erwiesen; sie wurde entsprechend weiterentwickelt; Ziel ist es, bestmöglich auf neue Situationen reagieren zu können, z. B. Marktveränderungen, Lieferkettenunterbrechungen, Probleme bei der Material- und Personalverfügbarkeit
- ⊕ Die ARNOLD-Finanzplanung ist im Rahmen der mittelfristigen Umsatz- und Personalplanung auf zehn Jahre hinaus berechnet und nachvollziehbar ausgelegt
- ⊕ Klare Regelungen in Bezug auf Investitionsprozesse und Finanzbefugnisse von Mitarbeiter*innen wurden im zentralen Managementsystem verankert

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Neue Templates wurden entwickelt und implementiert, um trotz Volatilität strukturiert agieren zu können; Kennzahlen und Ziele lassen sich kurzfristig an neue Voraussetzungen anpassen
- ⊕ Rein kapazitätserhöhende Investitionen werden hinterfragt, strategisch wichtige und nachhaltige weiterverfolgt
- ⊕ Trotz schwierigster Bedingungen auf dem Weltmarkt und in der Automobilindustrie waren wir in der Lage, einen positiven Jahresüberschuss zu erwirtschaften

AUSBLICK

- ⊕ Neu aufgebaute Templates werden uns auch weiterhin flexibel halten – nicht zuletzt für neue Wachstumsphasen und Nachfragespitzen; insgesamt wird die Skalierbarkeit bei ARNOLD deutlich erhöht; auch die mittel- und langfristige Unternehmensplanung wird effektiv unterstützt
- ⊕ Aufgrund wachsender Herausforderungen durch Internationalisierung werden permanente Marktbeobachtung und die regelmäßige Überprüfung der mittelfristigen Umsatz- und Personalplanung an Bedeutung gewinnen; darauf stellen wir uns konsequent ein

Leitsatz 10: Anti-Korruption

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

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- ⊕ 2020 führten wir Compliance-Schulungen in ein digitales Lern-Management-System ein, um neue Inhalte und Updates zu gesetzlichen Änderungen oder gesellschaftlichen Standards komfortabel und effizient zu vermitteln; diese haben wir fortgeführt und darüber hinaus weiter ausgebaut; Themenfokus in diesem Jahr war die IT-Compliance, Zuordnung und Schutz von Informationen und Clean-Desk-Regeln
- ⊕ Im Rahmen des Datenschutzes haben wir die notwendigen Maßnahmen dafür getroffen, dass keine Informationen über Geschäftspartner*innen und Geschäftsinhalte an unbefugte Dritte weitergegeben werden
- ⊕ Die Finanzbefugnisse aller Mitarbeiter*innen wurden konkret definiert; außerdem haben wir durch die Einführung des Mehraugenprinzips bei wichtigen Entscheidungen Vorkehrungen zur Verhinderung von Korruption getroffen
- ⊕ Wir achten auf die strikte Einhaltung der gesetzlichen und konzernweiten Compliance-Vorgaben sowie der individuellen Richtlinien unserer Geschäftspartner; zudem arbeiten wir die Hinweise zu Compliance-Verstößen strukturiert und ausführlich auf, um mögliche Verstöße bereits im Vorfeld zu verhindern
- ⊕ Führungskräfte und Mitarbeiter*innen, bei denen Schulungen ausstehen, sprechen wir gezielt und persönlich an; so wollen wir die Relevanz für dieses Thema unterstreichen
- ⊕ Seit der Implementierung des [neuen Gesetzes](#) zum Schutz von hinweisgebenden Personen ist ARNOLD gesetzlich verpflichtet, sogenannte Whistleblower zu schützen und die Möglichkeit zu bieten, anonyme Meldungen zu tätigen; die bereits seit Jahren existierende konzernweite und anonyme Whistleblower-Hotline von ARNOLD erfüllte diese Vorgaben, lange bevor die gesetzliche Verpflichtung in Kraft trat

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- ⊕ Mit Wirkung zum 01. April 2023 wird ein ARNOLD Mitarbeiter als separater Informationssicherheitsbeauftragter für ARNOLD seine Tätigkeit aufnehmen; unter seinen Tätigkeitsbereich fallen Aufgaben wie die Planung, der Aufbau sowie die Instandhaltung und Dokumentation des ISMS-Regelwerks; er bildet dabei die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen der Informationssicherheit
- ⊕ Jede ARNOLD-Führungskraft ist in der Lage, die Schulungsquote seiner Mitarbeiter*innen einfach und transparent zu überprüfen und die Mitarbeiter*innen wirksam zur Teilnahme an Schulungen zu motivieren; die Mitarbeiter*innen werden für die Thematik „Anti-Korruption“ stärker sensibilisiert und wir beobachten aktuell einen Anstieg der Schulungsquote auf über 90 %
- ⊕ Die Mitarbeiter*innen werden – unter Einbeziehung des ARNOLD-Compliance-Beauftragten, der sich kontinuierlich weiterbildet – informiert und beraten
- ⊕ Wir implementierten die verpflichtende Compliance-Schulung „IT- und Legal Compliance“ für alle Mitarbeiter*innen und führten sie außerdem als festen Bestandteil des Einarbeitungsplans für neue Mitarbeiter*innen ein; in der Einführungswoche wurde zudem ein Slot für einen Vortrag durch den Compliance-Beauftragten geschaffen; neue Mitarbeiter*innen sollen auf diese Art von Anfang an ermutigt werden jegliche Fragen zu diesem Thema zu stellen, um Compliance-Vorfällen vorzubeugen; über das IATF-Audit wurde anschließend überprüft, ob die Einarbeitungspläne aller Mitarbeiter*innen abgeschlossen wurden
- ⊕ Alle Maßnahmen und Richtlinien unterliegen einem jährlichen Sicherheitsaudit und bleiben damit immer auf dem neuesten Stand

- ⊕ In Notfallübungen bereiten wir unsere Mitarbeiter*innen auf Hackerangriffe vor; basierend auf der Auswertung der Übungen treffen wir Entscheidungen bezüglich der Systeme, die notwendig sind, um unsere Handlungsfähigkeit sicherzustellen
- ⊕ Wir ermöglichten eine einfache und schnelle Meldung verdächtiger Mails über einen Meldebutton
- ⊕ Wir konnten große Erfolge in der Prävention von Korruptionsfällen verbuchen: von ca. 15 Anfragen gab es nur zwei Verdachtsfälle, die bei einer näheren Überprüfung schlussendlich nicht sanktioniert werden mussten
- ⊕ Auch der Würth-Konzern hat mit den Themen Anti-Korruption und Compliance ein umfassendes Risikomanagement implementiert und führt darüber hinaus ein „Risk-Universe“, in welchem alle potentiellen Risiken gesammelt werden
- ⊕ Durch die Implementierung eines Compliance Management Systems stellen wir sicher, dass die von Gesetzen und Vorschriften definierten Bereiche und Führungskräfte automatisch über Ergänzungen und Erneuerungen informiert werden; hierunter fällt z.B. die automatische Benachrichtigung über Änderungen, Erneuerungen oder Ergänzungen
- ⊕ Für mehr Sicherheit in der IT wurden konzernweite Sicherheitsvorgaben eingeführt, die bei der Vergabe eines Passwortes zu beachten sind

AUSBLICK

- ⊕ Die Lern-Infrastruktur wird weiter ausgebaut; zusätzliche Inhalte sind in Arbeit und werden ausgerollt – insbesondere im Bereich der IT- und Datensicherheit; Ziel ist es, eine Schulungsquote von 100 % bei allen relevanten Mitarbeiter*innen zu erreichen
- ⊕ Jährliche Datenschutzschulungen durch eine/n Vorgesetzte/n bleiben verpflichtend
- ⊕ Alle gewerblichen Mitarbeiter*innen ohne eigenen PC-Zugang müssen weiterhin eine analoge Kompaktschulung zum Thema Compliance durchlaufen; für alle anderen Beschäftigten ist eine digitale Compliance-Schulung Pflicht – mit der Notwendigkeit, ein Prüfzertifikat zu erlangen
- ⊕ Der „Code of Compliance“ wird zum Zwecke einer besseren Verständlichkeit unserer Stakeholder kontinuierlich überarbeitet und aktualisiert
- ⊕ Wir führen Compliance-Schulungen in regelmäßigen Abständen für das mittlere bis Top-Management ein, um neue Konzerninformationen, aktuelle Compliance-Vorfälle und entsprechende Vorgehensweisen zu präsentieren; das Management soll im Folgenden motiviert werden die erlernten Informationen an ihre Mitarbeiter*innen weiterzugeben
- ⊕ Wir führen eine Analyse der Anforderungen des „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ durch und wollen im nächsten Schritt entsprechende Maßnahmen ableiten und umsetzen; hierbei handelt es sich um Compliance-Regeln im Unternehmen und in der Lieferkette, insbesondere hinsichtlich der Menschenrechte; das „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ wird zwar erst ab 2024 verpflichtend in Kraft treten, wir wollen jedoch frühzeitig und proaktiv handeln mit dem Ziel den gesetzlichen Entwicklungen aus Eigenverantwortung zuvorzukommen
- ⊕ Es soll ein konzernweites Netzwerk errichtet werden, das dem Austausch und der gemeinsamen Unterstützung zum Thema „IT-Security“ zugute kommen soll

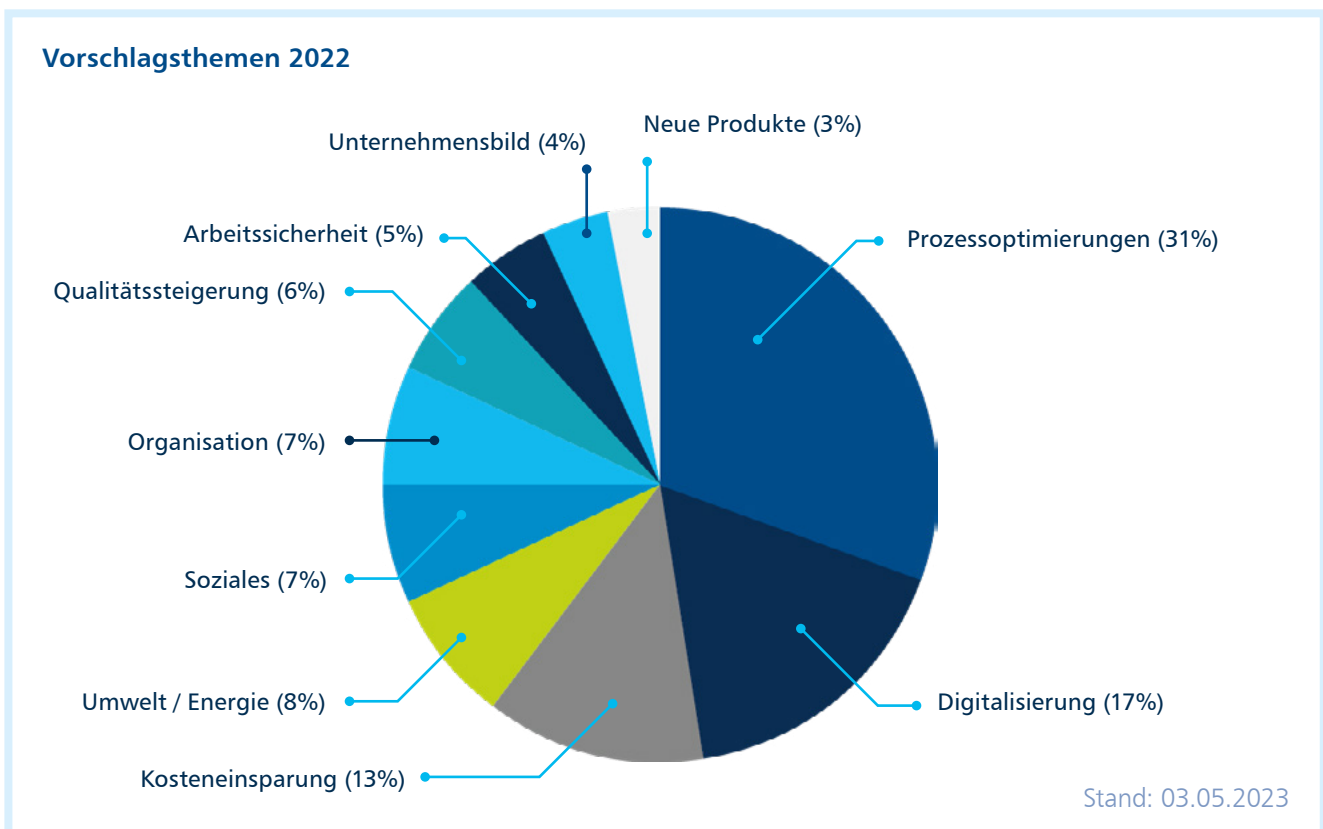
Regionaler Mehrwert

Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter*innen als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Wir gehen auf die Veränderungen durch die VUCA- bzw. BANI-Welt ein, durch die Weiterentwicklung des Mindsets der Mitarbeiter*innen und der Organisation, strukturell und kulturell, entsprechend der Fragestellung: "Was ist nachhaltig die bestmögliche Lösung für durch veränderte Rahmenbedingungen entstandene neue Herausforderungen?"; dabei machen wir uns der Bedeutung der VUCA- bzw. BANI-Welt hinsichtlich Aspekten wie Führung, Projekte, Investition und Geschäftsmodell etc. bewusst
- IDEEplus – unser innerbetriebliches Vorschlagswesen – aktiviert die Innovationskraft der ARNOLD-Mitarbeiter*innen im Hinblick auf eine bessere Ressourcennutzung und sorgt wirksam für Umdenk-Anreize; die Bearbeitung der Vorschläge erfolgt durch eine hauptamtliche Mitarbeiterin



- ⊕ Regelmäßige Produktivitäts-Workshops führten zu einer stetigen Leistungssteigerung in allen Bereichen
- ⊕ Mithilfe eines umfassenden Beauftragungswesens (Sicherheit, Gesundheit, Anti-Korruption und mehr) arbeiten wir daran, die Situation in verschiedensten Bereichen zu prüfen und zu optimieren
- ⊕ Durch die Aktion A-Bike ermöglichen wir jedem Mitarbeiter das Leasen eines Fahrrads, um somit emissionsfrei zur Arbeit zu kommen



 BlueFastening Systems

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Dienstrad-Leasing-Aktion „A-Bike“

- ⊕ Im Management-Team Nachhaltigkeit findet ein regelmäßiger Austausch statt
- ⊕ Im Rahmen der Aktion IDEEplus wurden insgesamt 180 Ideen eingereicht; davon haben wir 75,6 % umgesetzt
- ⊕ Die IDEEplus-Aktion im Jahr 2022 umfasst zwei Aktionen zum Thema Digitalisierung und Q-Monat, die zu Prozessoptimierungen und Qualitätssteigerungen beitragen
- ⊕ Wir involvierten alle Beauftragten in der Planung des neuen Standorts in Rauhbusch, um jegliche Anforderungen der verschiedenen Bereiche (z.B. Arbeitssicherheit, Umweltschutz, etc.) miteinfließen zu lassen und entsprechend zu berücksichtigen
- ⊕ Die Ausweitung der elektrischen Fahrzeugflotte und entsprechender Ladesäulen wurden umgesetzt (siehe Leitsatz 5)

AUSBLICK

- ⊕ Im Rahmen der Initiative „Wir für Hohenlohe“ wird der ARNOLD-Nachhaltigkeitsgedanke deutlich zur Geltung kommen
- ⊕ Wir wollen den Grundsatz der CO₂-Neutralität fest in die Nachhaltigkeitsstrategie von ARNOLD integrieren
- ⊕ Es sollen weiterhin wichtige Informationen zu den Themen nachhaltige Ernährung, z.B. durch die Aktion „ARNOLD isst nachhaltig“ und Bewegung geliefert werden; hierfür nutzen wir unsere ARNOLD-Mitarbeiter*innen-App
- ⊕ Unser Engagement für das Projekt „Klasse 2000“ führen wir auch im nächsten Jahr fort
- ⊕ E-Mobility im eigenen Fuhrpark bleibt für uns ein wichtiges Thema, das wir weiter vorantreiben werden; außerdem planen wir den Aufbau einer Ladeinfrastruktur an allen Standorten
- ⊕ Für eine flächendeckende Kommunikation des Themas Nachhaltigkeit planen wir eine spezifische Kampagne; damit wollen wir ein gemeinschaftliches Handeln der gesamten ARNOLD-Gruppe gewährleisten
- ⊕ Durch den Einbezug regionaler Händler und weiterer Maßnahmen, wollen wir das A-Bike-Leasingangebot erweitern
- ⊕ Wir wollen die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (Ökologie, Ökonomie und Soziales) in das Future Lab integrieren; hierfür nutzen wir die „Wall of Sustainability“; die „Wall of Sustainability“ hält den Einfluss neuer Projekte, die im Future Lab erarbeitet wurden fest sowie Ergebnisse von Workshops und Tagungen zum Thema Nachhaltigkeit; sie zeigt dadurch wie sich zukünftig die Thematik Nachhaltigkeit im Unternehmen weiterentwickelt
- ⊕ Der konzernweite Austausch mit anderen Unternehmen soll inspirierend wirken und die gemeinsame Förderung von Nachhaltigkeitsthemen stärken
- ⊕ Spezifische Teams für verschiedene Umweltthemen werden unser ökologisches Engagement noch effektiver machen und darüber hinaus proaktiv bearbeiten
- ⊕ Um den Unternehmensverbrauch weiterhin zu minimieren, werden künftig Stoffströme von Hilfs- und Betriebsstoffen analysiert und optimiert

7. Unser WIN!-Projekt: Bildung für nachhaltige Entwicklung und Mobilität

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

ARNOLD UMFORMTECHNIK hat die Patenschaft für Mobilitätswege übernommen, die durch die Gemarkung Ernsbach führen – im Detail für die Wasser-, Rad- und Wanderwege. Neben der fortlaufenden Pflege des Fischgewässers möchten wir durch die Gründung eines Nachhaltigkeitspfads mit mehreren Stationen, die entlang der Wege installiert werden, über Nachhaltigkeitsprojekte informieren (z. B. Nutzung von Wasser- und Sonnenenergie), um die Besucher*innen für den Nachhaltigkeitsgedanken zu sensibilisieren. Dieses Projekt wird in Abstimmung mit der Gemeinde Forchtenberg durchgeführt.

Seit 2018 beteiligen wir uns außerdem im Rahmen eines Gemeinschaftsprojekts, initiiert vom Verein „Förderer des Schrauben- und Befestigungsclusters Hohenlohe e. V.“, an der Errichtung eines Museums, das die Entwicklung unserer Branche in Hohenlohe darstellen soll.

Das Museum „Kocherwerk – Haus der Verbindungstechnik“ im alten Mühlengebäude mit Shedhalle in Forchtenberg-Ernsbach (hier produzierte ARNOLD vor über 120 Jahren die ersten industriell gefertigten Schrauben in Hohenlohe) wird auf 400 qm Fläche Industriegeschichte erlebbar machen.



Museum „Kocherwerk – Haus der
Verbindungstechnik“



ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die Mitglieder der Betriebssportgruppe „Fischen“ kümmern sich um den Erhalt der Fischgewässer. Darüber hinaus stellt ARNOLD durch den umweltgerechten Ausbau des Betriebsgeländes das harmonische Miteinander von Industrie und Umwelt sicher. Zusätzlich ermöglichen wir den Aufbau und die Pflege der Stationen des geplanten Nachhaltigkeitspfads. Das Museumsprojekt unterstützen wir auch nach Fertigstellung beratend, personell und finanziell.

Die Unterstützungssumme, die 2022 für unser Projekt von der Unternehmensleitung zur Verfügung gestellt wurde, betrug:

- ⊕ 2.300 € in Eigenleistung für die Instandhaltung des Kocherwerk
- ⊕ Kosten des Kocherwerks betragen insgesamt 184.000 €

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Kocherwerk – im jetzigen Museum „Haus der Verbindungstechnik“ – durften wir im Jahr 2022 laut Besucherstatistik 12.931 Besucher begrüßen.

Das „Haus der Verbindungstechnik“ nimmt eine zentrale Rolle in der Außendarstellung ARNOLDS ein. Es zeigt in der Rolle eines Denkmals die Entwicklung der Schrauben- und der Verbindungscluster-Industrie in ihren Anfängen bis heute.

Wir nutzen das „Haus der Verbindungstechnik“ als Veranstaltungsort für unsere Kunden, Schulen, unsere Mitarbeiter*innen und vieles mehr.

Zu weiteren Erfolgen zählen wir die Einsparung von CO₂ durch unser hauseigenes Wasserkraftwerk. Im Jahr 2022 konnten wir ganze 166.158 kg CO₂ einsparen.

Ebenso erzeugten wir durch das Wasserkraftwerk Strom: im Jahr 2022 betrug der Output 415.463 kWh.

AUSBLICK

Wir werden uns weiterhin für die Pflege des Kochers einsetzen und Säuberungen des Ufers durchführen.

Das Kocherwerk wird künftig durch den Verein der "Förderer des Schrauben und Verbindungscluster Hohenlohe e.V." betrieben.

8. Nichtfinanzielle Erklärung

In Ergänzung zu den obigen Ausführungen legen wir gemäß EU-Richtlinie 2014/95/EU folgende nicht-finanzielle Informationen offen.

Geschäftsmodell

↳ Unser Geschäftsmodell ist in Kapitel 1 dieses Berichts dargelegt.

KONZEPTE UND ERGEBNISSE

↳ Unsere Nachhaltigkeitskonzepte und -aktivitäten sowie die diesbezüglichen Ergebnisse und Entwicklungen sind ausführlich in Kapitel 5 („Schwerpunktt Themen“) und Kapitel 6 dieses Berichts dargestellt.

PRÜFPROZESSE („DUE-DILIGENCE-PROZESSE“)

↳ Wir haben folgende Prozesse etabliert, um Nachhaltigkeitsaspekte in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit zu prüfen und die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten zu überwachen.

Vorhandene Prüfprozesse

Themen	Prüfprozesse
Menschenrechte	Wir haben im Rahmen unserer Unternehmenspolitik die Thematik „Achtung und Schutz der Menschenrechte“ sowohl in unsere Compliance- als auch in unsere CSR-Richtlinien integriert. Diese Grundsätze werden im Rahmen von verpflichtenden Jahresschulungen an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.
Sozial- & Arbeitnehmerbelange	Wir haben im Rahmen unserer Unternehmenspolitik die Thematik „Sozial- und Arbeitnehmerbelange“ sowohl in unsere Compliance- als auch in unsere CSR-Richtlinien integriert. Diese Grundsätze werden im Rahmen von verpflichtenden Jahresschulungen an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.

<p>Umweltbelange</p>	<p>Wir haben im Rahmen unserer Unternehmenspolitik die Thematik „Umweltbelange“ sowohl in unsere Compliance- als auch in unsere CSR-Richtlinien integriert. Diese Grundsätze werden im Rahmen von verpflichtenden Jahresschulungen an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden, anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.</p>
<p>Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption</p>	<p>Im Rahmen des jährlich stattfindenden Sicherheitsaudits haben wir alle Maßnahmen und Richtlinien überprüft. Vorhandene Optimierungspotenziale wurden umgesetzt. Darüber hinaus haben wir im Rahmen unserer Unternehmenspolitik die Themen „nachhaltige und faire Finanzen“ und „Anti-Korruption“ sowohl in unsere Compliance- als auch in unsere CSR-Richtlinien integriert. Diese Grundsätze werden im Rahmen von verpflichtenden Jahresschulungen an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert. Darüber hinaus müssen alle Mitarbeiter*innen eine separate Pflichtschulung mit Zertifikatsnachweis durchlaufen und sich per Unterschrift dazu verpflichten, die Grundsätze einzuhalten. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden, anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.</p>

RISIKEN UND DEREN HANDHABUNG

Der vorausschauende und verantwortungsvolle Umgang mit Risiken ist eine wesentliche Grundlage für unser nachhaltiges Engagement. Wir sind uns der möglichen Risiken unserer Geschäftstätigkeit bewusst und verfügen über Strategien, diese Risiken zu bewältigen.

Reflektion möglicher Risiken und deren Handhabung

Themen	Prüfprozesse
<p>Menschenrechte</p>	<p>Generelle Maßnahmen siehe Leitsatz 1. Beispielhaftes Risiko: Obwohl die Wahrung der Menschenrechte in die Unternehmenspolitik integriert ist, kommt es zu Diskriminierung. Handhabung: Im Rahmen der jährlichen Standardschulung werden sämtliche Mitarbeiter*innen über das Thema „Menschenrechte“ informiert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.</p>

Sozial- & Arbeitnehmerbelange	<p>Generelle Maßnahmen siehe Leitsatz 2. Beispielhaftes Risiko: Obwohl der Schutz des Mitarbeiter*innen-Wohlbefindens in die Unternehmenspolitik integriert ist, kommt es zu Problemen in diesem Bereich. Handhabung: Im Rahmen der jährlichen Standardschulung werden sämtliche Mitarbeiter*innen über das Thema „Sozial- und Arbeitnehmerbelange“ informiert. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.</p>
Umweltbelange	<p>Generelle Maßnahmen siehe Leitsätze 4, 5 und 6. Beispielhaftes Risiko: Obwohl der Umweltschutz in die Unternehmenspolitik integriert ist, kommt es zu Problemen in diesem Bereich. Handhabung: Durch die Installation eines SHE-Managers haben wir alle Maßnahmen in diesem Bereich zusammengeführt. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.</p>
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	<p>Generelle Maßnahmen siehe Leitsätze 9 und 10. Beispielhaftes Risiko: Obwohl die Prinzipien „Nachhaltige und faire Finanzen“ sowie „Anti-Korruption“ in die Unternehmenspolitik integriert sind, kommt es zu Korruptionsfällen. Handhabung: Durch die Installation eines Compliance-Beauftragten haben wir unsere Aktivitäten zur Korruptionsbekämpfung gebündelt und neu aufgestellt. Im Rahmen des jährlich stattfindenden Sicherheitsaudits haben wir alle Maßnahmen und Richtlinien überprüft. Vorhandene Optimierungspotenziale wurden umgesetzt. Beim jährlichen Personalgespräch werden durch die jeweiligen Vorgesetzten etwaige Probleme in diesem Bereich dokumentiert. In den regelmäßig stattfindenden, anonymen Mitarbeiter*innen-Befragungen haben die Mitarbeiter*innen Gelegenheit, auf eventuelle Problemfälle hinzuweisen. Darüber hinaus haben wir als zusätzliches Kontrollgremium den Betriebsrat, der als Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen fungiert. Im Rahmen von Check-out-Gesprächen geben wir Mitarbeiter*innen, die das Unternehmen verlassen, die Gelegenheit, Probleme aufzuzeigen.</p>

9. Klimaschutz

In Ergänzung zu den obigen Ausführungen richten wir zusätzlich einen besonderen Fokus auf den unternehmerischen Klimaschutz. Unser Ziel ist es, die Treibhausgas-Emissionen (THG) und den Energieverbrauch im Unternehmen zu senken.

Daten im Überblick

↳ Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2018	2021	2022
	THG-Emissionen in t CO ₂ e	THG-Emissionen in t CO ₂ e	THG-Emissionen in t CO ₂ e
Direkte THG-Emissionen Scope 1	2.674	4.121	in Erstellung
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	8.354	0	in Erstellung
Andere indirekte Emissionen Scope 3	97.114	84.222	in Erstellung

UNSERE AUSGANGSSITUATION

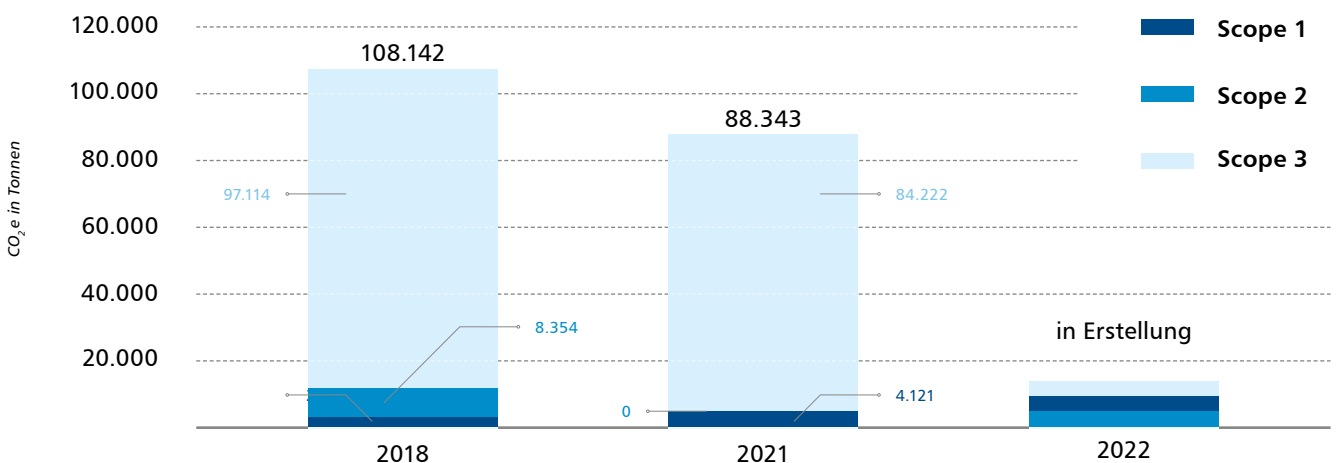
Die Umweltbelastung auf allen Ebenen verringern: Das ist – wie unter anderem unser Berichtsschwerpunkt „Energie und Emissionen“ zeigt – ein fundamentales Anliegen der ARNOLD-Unternehmensstrategie. Dabei gewinnen insbesondere die Themen „Klimaschutz“ und „Klimaneutralität“ bei uns und unseren Kunden immer mehr an Bedeutung.

Um unser Handeln für den Klimaschutz mit zuverlässigen Daten zu untermauern, haben wir begonnen regelmäßige CO₂ - Bilanzen zu erstellen. Die erste davon entstand 2020 (für das Jahr 2018) in Zusammenarbeit mit der KlimAktiv Consulting GmbH. Ab 2022 erstellen wir diese Bilanzen jährlich.

Dabei werden auf Basis des Green House Gas Protocols Daten für alle drei relevanten Scopes (vorgelagerte Aktivitäten, unternehmensinterne Aktivitäten und nachgelagerte Aktivitäten) ermittelt. Das bedeutet: Die gesamte Wertschöpfungskette wird untersucht und hinsichtlich des Energiebedarfs und -verbrauchs sowie möglichen Optimierungspotenzialen analysiert.

Die Daten für Scope 3 (vorgelagerte Aktivitäten) werden soweit möglich als Primärdatenerhebung erfasst. Wo dies nicht möglich ist, wird auf am Markt vorhandene und durch Klimaktiv Consulting GmbH verifizierte, Sekundärdaten zurückgegriffen.

UNSERE ZIELERREICHUNG



Mit der detaillierten CO₂-Bilanz für das Jahr 2018 wurde unser erstes Ziel erreicht: eine Datenbasis für systematische Klimaschutzschritte zu schaffen. Der Bericht dient als Grundlage dafür, zukünftige Entwicklungen anhand einer definierten Datenbasis darzustellen und dann mit den jährlich neu erhobenen Zahlen zu vergleichen und explizite Ziele für eine Reduktion der Treibhausgas-Emissionen in der Zukunft festzulegen.

Im nächsten Schritt wollen wir explizite THG-Reduktionsziele beginnend mit dem Jahr 2024 festlegen, um die Ressourcen- und Energienutzung langfristig und dauerhaft zu optimieren und zu reduzieren (siehe hierzu Leitsatz 5).

Reduktionsziele sollen hierbei in CO₂e-Tonnen festgelegt und in Relation zur THG-Ausgangsbilanz sowie der jeweiligen Vorjahresbilanz gesetzt werden (siehe hierzu obenstehende Tabelle). Weiterhin unterteilen wir unsere Erfassungsbereiche in Scope 1 (direkte THG-Emissionen) und Scope 2 (indirekte THG-Emissionen) und Scope 3 (vorgelagerte Aktivitäten). Wir definieren einen Zeithorizont zur Zielerreichung sowie gegebenenfalls Zwischenziele und einen Zielerreichungsgrad.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN, ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Es galt den Status Quo hinsichtlich der Zielerreichung bzw. dem Zielerreichungsgrad ergriffener Maßnahmen zu identifizieren. Wie wurden Maßnahmen umgesetzt und inwieweit waren diese erfolgreich? In diesem Schritt wurden Barrieren erkannt und überwunden (siehe hierzu die Ergebnisse und Entwicklungen aus unserem Leitsatz 5).

Wir erstellten eine quantitative Darstellung der ganzheitlichen THG-Reduktion unterschieden nach den einzelnen Scopes oder nach den einzelnen Reduktionsergebnissen pro Maßnahme. So erfassten wir die Daten und schafften die Basis, um einen wichtigen Schritt auf die geplante Erstellung von Reduktionszielen zuzugehen.

Die Ergebnisse der einzelnen CO₂e Bilanzen können der Tabelle auf Seite 34 entnommen werden.

Ab dem Jahr 2022 bieten wir alle Waren welche in unseren Standorten in Deutschland produziert werden mit dem Qualitätsmerkmal „aus klimaneutraler Produktion“ an. Dabei folgen wir dem Grundsatz von „Vermeidung und Reduktion geht vor Kompensation“. Die unvermeidbaren direkten Emissionen (Scope 1) werden durch ein Gold Standard Zertifikat kompensiert. Die indirekt bezogene Energie (Scope 2), die ARNOLD für den Unternehmensbetrieb benötigt, wird durch Herkunftsnachweise (englisch: „Guarantees of Origin“) als Energie aus erneuerbaren Quellen ausgewiesen. Dieser Herkunftsnachweis wurde vom Energielieferanten bereits für das Jahr 2021 ausgestellt weshalb die Emissionen in Scope 2 in dieser Jahresbilanz bereits mit 0 dargestellt wurden.

AUSBLICK

Klimaschutz wird dauerhaft ein Schlüsselthema im Rahmen unseres Nachhaltigkeits-Engagements bleiben. Bereits im Jahr 2021 spiegelte sich dies in den Unternehmensaktivitäten von ARNOLD deutlich wider – durch eine Ausweitung der unter Leitsatz 5 dargestellten Maßnahmen und durch neue, speziell klimaschutzorientierte Strategien.

Wir wollen an unseren Klimaschutzzielen festhalten und mit Kontinuität an ihrer Umsetzung arbeiten. Dabei sollen konkrete Maßnahmen und Ziele formuliert werden. Dafür werden wir auch in 2022 eine CO₂-Bilanz für das Jahr 2021 erstellen. Genauso wollen wir noch nicht erreichte Ziele stärker in den Fokus rücken und nach neuen Maßnahmen suchen, die uns eine planmäßige und langfristige Zielerreichung ermöglichen.



10. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

↳ Herr Michael Pult

Director Marketing

Tel.: +49 7947 821-170

E-Mail: michael.pult@arnold-fastening.com

Impressum

↳ Herausgegeben am 01.07.2023 von

ARNOLD UMFORMTECHNIK GmbH & Co. KG

Carl-Arnold-Str. 25

74670 Forchtenberg-Ernsbach

Telefon: +49 7947 821-0

Fax: +49 7947 821-111

E-Mail: info@arnold-fastening.com

Internet: www.arnold-fastening.com