



WIN-Charta

Nachhaltigkeitsbericht 2022/2023

der August Steinmeyer GmbH & Co. KG





WIN-Charta Nachhaltigkeitsbericht 2023 der August Steinmeyer GmbH & Co. KG

Inhalt

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	3
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	7
4. Unsere Schwerpunktthemen	9
Leitsatz 4 - Ressourcen	10
Leitsatz 5 - Energie und Emissionen	10
Unser Ausblick	13
5. Weitere Aktivitäten	15
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	15
Umweltbelange	22
Ökonomischer Mehrwert	25
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	30
Regionaler Mehrwert	35
6. Unser WIN!-Projekt	40
7. Kontaktinformationen	44
Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner	44
Impressum	44

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.

Unternehmensdarstellung

1878

Gründung 1878 in Suhl als
Friedrich Keilpart & Co.
Heute:
Feinmess Suhl GmbH

Präzisionsmesstechnik,
Maßverkörperung und
Kalibrierservice



Feinmess Suhl

1872

Gründung 1872 in Dresden
als **Mathematisch-
mechanisches Institut und
Optische Präzisions-
Werkstätten Gustav Heyde**

Heute:
**Steinmeyer
Mechatronik
GmbH**



Mechatronik

Hochpräzise
Positionier-
lösungen,
mechatroni-
sche Systeme
und Fahrdrabt-
messgeräte

1920

Gründung 1920 in Ebingen (Albstadt) als
Feinmechanische Werkstätten August Steinmeyer
Heute:
August Steinmeyer GmbH & Co. KG

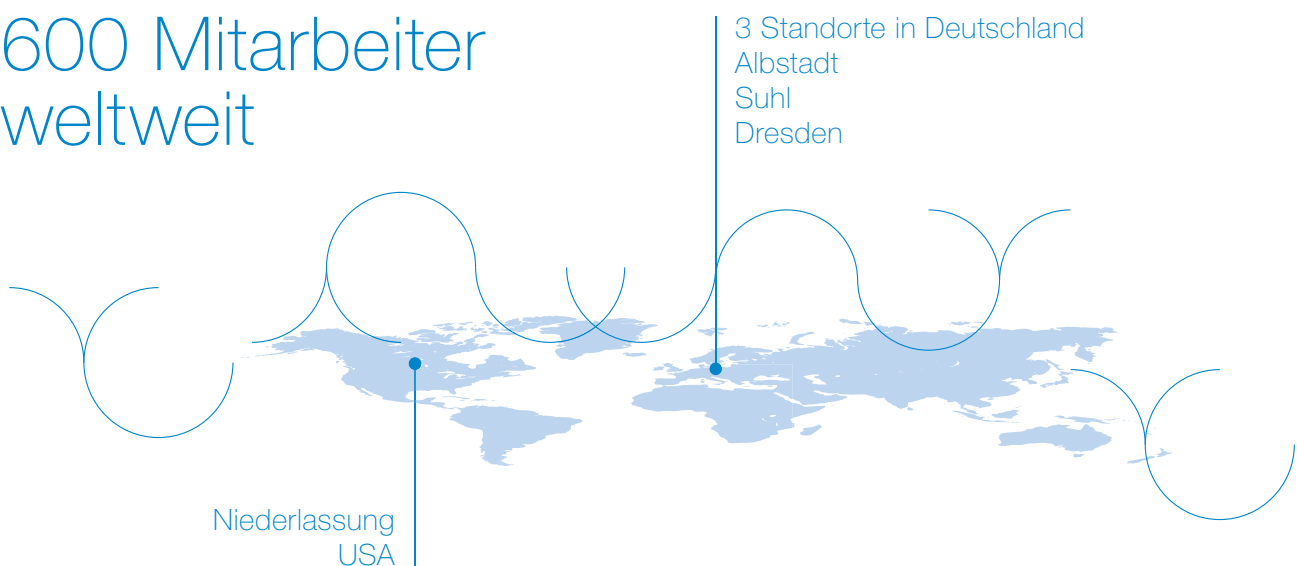


Albstadt

Hochwertige Kugelgewinde-
triebe für Maschinenbau,
Medizintechnik, Halbleiter,
Luft- und Raumfahrttechnik

1. Über uns

600 Mitarbeiter
weltweit



Mit insgesamt 600 Mitarbeitern an Standorten in Deutschland und den Vereinigten Staaten deckt die Steinmeyer Gruppe sämtliche Anforderungen in den Bereichen Antriebstechnik, Positioniertechnik und Präzisionsmesstechnik ab. „Steinmeyer lebt Präzision“, sagt die Fachpresse. Da möchten wir nicht widersprechen.

Neben dem Stammsitz in Albstadt mit dem Schwerpunkt der Kugelgewinde-Fertigung hat die Steinmeyer Gruppe nach der Wende zwei ostdeutsche Unternehmen als zusätzliche Kompetenzzentren in die Gruppe integriert.

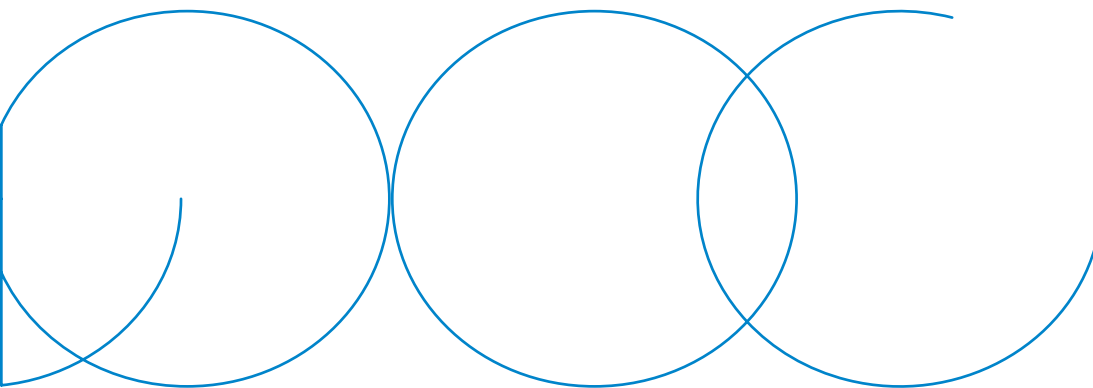
In Dresden die Spezialisten für Positionierlösungen, die Steinmeyer Mechatronik, und in Suhl die Feinmess Messtechnik. Beides sind Unternehmen, die bereits gegen Ende des 19. Jahrhunderts gegründet wurden und damit in ihren Spezialgebieten jeweils zu den traditionsreichsten deutschen Herstellern gehören.

Wenn wir das Alter der Firmen zusammenzählen, landen wir bei fast rund 400 Jahren Erfahrung, Entwicklung und Innovation. Das merken und schätzen unsere Kunden in der ganzen Welt.

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.

2. Die WIN-Charta



Die 12 Leitsätze der WIN-Charta

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

Leitsatz 01

Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden

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

Leitsatz 02

Wohlbefinden der Mitarbeitenden

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

Leitsatz 03

Anspruchsgruppen

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09

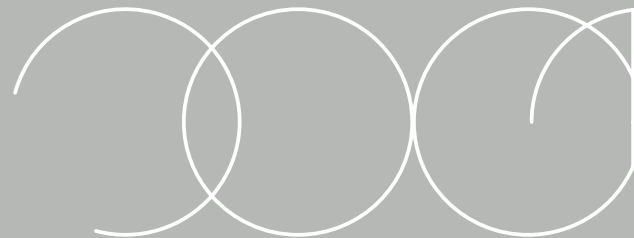
Finanzentscheidungen

„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 Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 18.08.2022



Nachhaltigkeitsanstrengungen im Unternehmen

	Schwerpunktsetzung	Qualitative Dokumentation	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 02	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 03	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 04	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 05	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 06	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 07	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 08	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 09	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Es wurden folgende Zusatzkapitel bearbeitet:

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

Nachhaltigkeitsanstrengungen vor Ort:

Unterstütztes WIN!-Projekt: Interaktive Kindertageseinrichtung LEO, Albstadt

Schwerpunktbereich:

<input type="checkbox"/> Energie und Klima	<input type="checkbox"/> Ressourcen	<input type="checkbox"/> Bildung für nachhaltige Entwicklung
<input type="checkbox"/> Mobilität	<input type="checkbox"/> Integration	<input checked="" type="checkbox"/> Soziales

Art der Förderung:

<input checked="" type="checkbox"/> Finanziell	<input checked="" type="checkbox"/> Materiell	<input checked="" type="checkbox"/> Personell
--	---	---

Umfang der Förderung: Der Geldwert betrug ca. 3.500 €

4. Unsere Schwerpunktthemen

Leitsatz 04



Leitsatz 05



Überblick über die gewählten Schwerpunkte

Leitsatz 04

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

Leitsatz 05

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

Warum uns dieses Schwerpunktthema besonders wichtig ist

Wo Kunststoff aktuell noch unausweichlich ist, arbeiten wir schon verstärkt mit Verpackungen aus recycelten Materialien. Mit Weiterentwicklungen gelingt es uns nachwachsende Rohstoffe für die Verpackung unserer Produkte einzusetzen.

Eine geregelte Wiederverwertung und Entsorgung spiegeln sich in unserem pflichtbewussten Handeln, im Rahmen unserer Abfallwirtschaft und bei der Auswahl unserer Partner, wider. Wir verpflichten uns zu einer Abfall-Bilanz und veröffentlichen unsere Verbräuche. Diese ist Teil unseres Abfallwirtschaftskonzepts.

Warum uns dieses Schwerpunktthema besonders wichtig ist

Im Zuge unserer segmentierten Fertigungslinien erhöhten wir die generelle Transparenz unserer Prozessketten. So erreichten wir eine permanente Betrachtung von kontinuierlicher Verbesserung, wodurch wir einen nachhaltigen Energieverbrauch gewährleisten und den Ausstoß von Treibhausgasen, sowie anderer Umweltauswirkungen reduzieren können. Die energetische Bewertung wird beobachtet, verglichen und dokumentiert. Mit der Ertüchtigung eines neuen Kältesystems in unseren Produktionshallen verzeichnen wir eine deutliche Reduktion des Energieverbrauches. Veraltete Lüftungsanlagen samt der gesamten Lüftungskanäle, Rohrleitungen und Pumpen ersetzen wir durch effiziente und neue Lüftungsanlagen mit Peripherie. Durch den Einsatz einer modernen Gebäudeleittechnik gelingt uns eine effiziente Regelung aller Bereiche.

Zielsetzung

Ziel ist es, unsere Abfallquote an nicht recyclebaren Materialien nachhaltig abzusenken und bei recyclebaren Stoffen unsere Ressourceneffizienz zu erhöhen. Dadurch vermeiden und minimieren wir die Belastung für Mensch, Umwelt und Natur.

Darüber hinaus streben wir nach mehr Verantwortung gegenüber Menschen und Natur und möchten mit unserer Unternehmenspraxis mehr zur Nachhaltigkeit beitragen. Durch die Zertifizierung nach ISO 14001 setzen wir ein klares Zeichen und signalisieren unser Umweltbewusstsein.

Zielsetzung

Unsere grundlegende Zielsetzung bleibt es, eine kontinuierliche Betrachtung und Nachverfolgung zur stetigen Ressourcenschonung zu garantieren.

Für das Jahr 2022/2023 war unser Ziel, bis Mai 2023 herkömmliche Leuchtstoffröhre auf LED-Beleuchtung im Gesamtbetrieb umzustellen. Dadurch strebten wir eine deutliche Einsparung von eklektischer Energie von mindestens 200.000 kWh im Jahr an.

4. Unsere Schwerpunktthemen

Leitsatz 04



Leitsatz 05



Ergriffene Maßnahmen

Zertifizierung nach DIN ISO 14001

- Datensammlung zur Erstellung von Verfahrensanweisungen
- Vorbereitung des internen Audits

Abfallquote

- Datensammlung und Auswertung zur Einführung der Abfallsortierquote.

Ergebnisse und Entwicklungen

Durch die Optimierung unseres Ölabscheiders wollen wir den entsorgten Ölschlamm um die Hälfte reduzieren. Ein positives Ergebnis erzielten wir nach einer Optimierung des Ölschlammes, woraus wir im ersten Jahr eine Verringerung von 24% erzielten.

Bei unserem Verpackungsmaterial setzten wir auf natürliche Verpackungstoffe, wie Holz, Pappe und minimieren die eingesetzten Kunststoffe auf das Nötigste. Darüber hinaus beziehen wir den Großteil unseres Stahles über Hersteller, die Teil der Green Steel Initiative sind.

INDIKATOREN

Indikator 1: Maßnahmen zur Abfallreduktion

- Im Jahr 2021 wurde eine gesamtheitliche Beurteilung durchgeführt und dabei bemerkt, dass die Ölabscheidereinhalte sich in den letzten Jahren um das Dreifache vermehrt haben. Nach Überprüfung konnte die zu entsorgende Menge von 125 Tonnen auf ca. 95 Tonnen reduziert werden. Die Zielsetzung liegt bei einer Minimierung auf ca. 65 Tonnen.

Indikator 2: Maßnahmen zum Umweltmanagement nach DIN ISO 14001

- Für die Zertifizierung nach Din ISO 14001 benötigen wir alle Grundwerte der Umweltaspekte wie z.B Rohstoff verbräuche. Diese Werte wurden gesammelt und bewertet. Mit diesem Managementsystem erarbeiten wir die Grundstrukturen. Ziel ist es die Zertifizierung bis Ende 2024 durchzuführen. Grundregeln für das Managementsystem wurden erlernt und mit der Durchführung begonnen.

Ergriffene Maßnahmen

- Herkömmliche Beleuchtungen konnten durch moderne LED Technik mit teilweise eingesetzten Präsenzmeldern ausgetauscht werden. Im nächsten Schritt werden die Maschinenraumbeluchtungen betrachtet und ausgewertet.
- Weitere Verbesserung von ausbaufähigen Prozessen erreichten wir durch Teilnahmen an regionalen Projekten zum Thema Energie. Dieses etablierte Managementtool führt durch den Austausch von Informationen zu weiteren Fortschritten.
- Die Ausarbeitung eines PV-Anlagen Konzeptes für die gesamte Firma ist vorangetrieben. Auf Grund der Statik und des Brandschutzes müssen diverse Lieferanten mit einbezogen werden, um einen Gesamtentwurf vorstellen zu können.

Ergebnisse und Entwicklungen

Die Umstellung auf LED-Beleuchtung in den Gebäuden ist nahezu fertiggestellt, wodurch sich positive Effekte bei dem elektrischen monatlichen Verbrauch aufzeigen. Trotz Beschaffungsschwierigkeiten konnten wir eine > 90%ige Fertigstellung umsetzen. Unser weiteres Ziel bleibt es, die restliche Beleuchtung im Betrieb auszutauschen.

INDIKATOREN

Indikator 1: Austausch von Beleuchtungsmitteln

- Installierte Leistung konnte bereits von 230kW auf ca. 75kW reduziert werden. Einen weiteren Fortschritt erzielen wir mit einer Beleuchtung mittels Präsenzmelder. So verbrauchen wir nachhaltig Energie nur nach Bedarf.

4. Unser Ausblick

Leitsatz 02



Leitsatz 03



Leitsatz 02 - Wohlbefinden der Mitarbeitenden

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

Die Gesundheit der Belegschaft ist für ein Unternehmen sehr wichtig. Zu einer guten Gesundheit und einem Wohlfühlfaktor tragen wir mit einer betrieblichen Gesundheitsförderung bei.

Mit begonnenen Maßnahmen, wie einer kontinuierlichen Betriebsarztuntersuchung, einem bestehenden Arbeitskreis zum Thema „Gesundheit“ sowie einem betrieblichen Eingliederungsmanagement zeigen wir die Kontinuität unseres Nachhaltigkeitsprozesses.

Wir nehmen uns mit gezielten Maßnahmen einen Ausbau dieses Konzeptes vor, um spürbare Verbesserung zu erzielen. Daher planen wir für die nahe Zukunft:

- Lösung und Klärung bestehender Arbeitsunfähigkeitsfälle in Zusammenarbeit mit unserem Betriebsarzt
- Entwicklung und Einführung eines BEM Konzeptes
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung überprüfen und umsetzen
- Gesundheitsprävention
- Verbesserung der Work-Life-Balance

Unsere Zielsetzung ist eine vollumfängliche Implementierung des Konzeptes im Unternehmen, um so einen Fortschritt durch und mit unseren Mitarbeitern zu erreichen. Der Fokus liegt dabei zukünftig vor allem auf der Gesundheitsprävention, um die Vitalität, Produktivität und Energie unserer Beschäftigten zu erhalten.

Leitsatz 03 - Anspruchsgruppen

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

Wandelnde Anforderungen machen die heutige Personalarbeit zu einem sehr wichtigen Thema.

In Bezug auf diesen Schwerpunkt ist es uns sehr wichtig uns als Arbeitgeber zu etablieren, gutes Personal zu gewinnen und unsere Arbeitgebermarke voranzutreiben. Unser angestrebtes Vorhaben und die Weiterführung begonnener Maßnahmen beziehen sich auf die Ausarbeitung/ Weiterentwicklung von

- der Erneuerung von Recruiterprofilen für das Active Sourcing
- der Unternehmenspräsenz auf den Social Media Kanälen
- und der Förderung der Mitarbeiterbindung

Über gezielte Postings an ausgewählte Ansprechgruppen möchten wir die aktive Ansprache vorantreiben. Mit weiterentwickelten Recruiting Tools agieren wir zukunftsorientiert, um geeignete Kandidaten zu finden.

Unsere konkrete Zielsetzung ist es, dem bestehendem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und uns durch die neuen Anforderungen zu entwickeln und damit die Identifikation zur Arbeitgebermarke für unsere Belegschaft zu verstärken.

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden



Leitsatz 01

Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden



Leitsatz 02

Wohlbefinden der Mitarbeitenden



Leitsatz 03

Anspruchsgruppen

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



5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz 01 - Menschenrechte & Rechte der Arbeitnehmenden

Ein fairer Umgang mit und die Wertschätzung gegenüber unseren rund 600 Mitarbeiter*innen sind elementarer Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Unter fairem Verhalten sind faire Arbeitsbedingungen zu verstehen. Wir betrachten jeden Einzelnen unserer Mitarbeiter*innen als Mehrwert für das Unternehmen. Daher gelingt es uns soziale, kulturelle und wirtschaftliche Belange zu kombinieren und bestmöglich umzusetzen.

Besonders wichtig ist uns, dass wir es unseren Mitarbeiter*innen ermöglichen, flexibel zu arbeiten. So gewährleisten wir die Vereinbarung zwischen Familie und Beruf und ermöglichen eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Über vielfältige Kommunikationskanäle stellen wir den Informationsaustausch und den Teamzusammenhalt sicher.

Ergonomie am Arbeitsplatz und der Schutz der Gesundheit aller Beschäftigten ist für uns ein erhebliches Element des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Über standardisierte ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze verbessern wir die Arbeitsgegebenheiten und bieten jedem die Möglich-

keit auf einen sinnvoll ausgestatteten Arbeitsplatz.

Als tarifgebundenes Unternehmen steht die Mitbestimmung jedes einzelnen Mitarbeiters im Vordergrund. Und das auch außerhalb seines Zuständigkeitsbereiches. Vier Mal im Jahr finden Betriebsversammlungen statt. In Abstimmung mit unserem Betriebsrat entsteht zu diversen Themen ein Dialog in offener Runde. Entscheidungen werden in dieser Form transparent übermittelt.

Die Basis unseres Handelns regeln wir neben einer Tarifbindung mit Betriebsvereinbarungen und halten unsere Grundsätze in unserem Code of Conduct fest.

Zum Ziel nehmen wir uns, über weitere Schulungen die Einhaltung und das Vorleben unserer Unternehmenskultur zu stärken.

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



5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz 02 - Wohlbefinden der Mitarbeitenden

Die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen sehen wir als unseren Antrieb, Prozesse kontinuierlich zu betrachten und zugunsten unserer Belegschaft zu optimieren.

Es ist für uns von großer Bedeutung und gehört zu unserem Erfolgsfaktoren, die Selbstsicherheit jedes Mitarbeiters zu stärken, um so Motivation zu fördern. Dies gelingt uns unter anderem mit regelmäßigen Feedbackgesprächen. Diesen Dialog nehmen wir zum Anlass, nicht nur die Rückmeldung vom Vorgesetzten an den Mitarbeiter zu geben, sondern die Wahrnehmung vom Mitarbeiter an den Vorgesetzten zu übermitteln. Feedback basiert auf Gegenseitigkeit. Demzufolge erreichen wir einen Interessensausgleich auf allen Ebenen.

Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen langfristig zu unterstützen, unterscheiden wir zwischen physischen, psychischen und sozialen Faktoren. Dabei spielt die offene Kommunikation in flachen Hierarchien eine entscheidende Rolle und spiegelt sich in der mentalen Gesundheit wider.

Es ist uns wichtig, jeden Mitarbeiter in seiner Persönlichkeit zu stärken und dabei den Fokus auf das Wesentliche zu richten.

Optimismus und Innovation sind eng miteinander verbunden. Optimistische Mitarbeiter*innen zeichnen sich durch Kreativität und Flexibilität aus. Unser Ziel ist es, die

Angst sich Herausforderungen zu stellen und Risiken einzugehen zu minimieren und die Mitarbeiter*innen auf diese Weise zu fördern. Überlassene Selbstbestimmung mit mehr Verantwortung zu anspruchsvollen Aufgaben, ohne dabei unsere Mitarbeiter*innen zu überfordern.

Mit unserem bestehenden Verbesserungswesen trugen bereits einige unserer Mitarbeiter*innen zu Prozessoptimierungen bei. Gemeinschaftliche Ausarbeitung von Fortschritten führen auf Teamgeist und Vertrauen zurück. Darauf sind wir sehr stolz und möchten auf diese Weise die Identifikation zum Unternehmen weiter fördern. Wir verfolgen den Grundsatz, Maßnahmen auszuarbeiten, um so eine lange gemeinsame Zukunft zwischen Mitarbeiter*innen und Unternehmen zu sichern. Lange Betriebszugehörigkeit wertschätzen wir bei Verabschiedungen und Ehrungen im angemessenen und würdigen Rahmen. Von uns darf Aufrichtigkeit im Handeln, Höflichkeit im Umgang, Respekt und Fairness erwartet werden. Geprägt durch gegenseitige Verlässlichkeit.

Für uns steht fest, die Beziehung zu unseren Mitarbeiter*innen ist der Schlüssel zum Erfolg.

Unser Ziel ist es, durch gezielte Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu steigern, um eine positive Arbeitsatmosphäre beizubehalten.

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



Uns ist bewusst, dass unsere Mitarbeiter und Bewerber bestimmte Vorstellungen zu der Entwicklung unserer Geschäftsprozesse und unserem Unternehmen haben. Deshalb setzen wir uns im regelmäßigen Intervall damit auseinander, führen einen offenen Dialog und nehmen Impulse auf.



5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz 03 - Anspruchsgruppen

Bereits in der Entstehung der Steinmeyer Geschichte war es den Eigentümern wichtig, die unternehmerischen Belange zum Wohlergehen der Belegschaft auszurichten. So wurde auf ein faires Gehalt, einen sicheren Arbeitsplatz und die sozialen Komponenten sehr viel Wert gelegt. Das sind die Säulen unserer Unternehmenskultur. Mehrere Familiengenerationen und über 40-jährige Betriebszugehörigkeiten sind keine Ausnahme bei Steinmeyer. Das bestätigt unsere Handlungsweise. Und darauf sind wir sehr stolz.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter verbessert sich dadurch, dass die Interessen und Ansprüche in der Unternehmensentwicklung berücksichtigt werden. Wir entwickeln unsere Personalstrategie auf dieser Basis weiter und wägen parallel die Interessen aller Generationen ab.

Eine offene Kommunikation ist für eine gute Zusammenarbeit entscheidend. Mit unserem nutzbaren Intranet werden unsere Mitarbeiter über alle Belange zum Unternehmen informiert.

Sei es in der Zusammenarbeit mit unserem Betriebsrat, strategische Ziele oder unternehmerische Ausrichtungen. Da-

durch erreichen wir eine hohe Austauschbeteiligung an der Erstellung von neuen Prozessen. Die Einbindung sehen wir als Fortschritt für unser Unternehmen.

Unternehmerische Prozesse sind über das interne CWA-Flow allen Mitarbeitern zugänglich und sind sowohl grafisch als auch verbal beschrieben verfügbar. Dies soll für alle Prozessbeteiligten und Anspruchsgruppen eine maximale Transparenz schaffen. Eine Layer-Darstellung ermöglicht eine Übersichtlichkeit zu allen Schnittstellen mit angrenzenden Bereichen.

Wir präsentieren unser Unternehmen über viele unterschiedliche Weisen. Veranstaltungen, Messen, Ausstellungen sowie Videoclips und stehen parallel im ständigen Dialog mit Interessenten im Landkreis. Wir reagieren auf deren Bedürfnisse, nehmen Impulse auf und implementieren diese in unsere Prozesse. So entsteht Fortschritt.

Umweltbelange



Leitsatz 04

Ressourcen
unser Schwerpunkt




Leitsatz 05

Energie und Emissionen
unser Schwerpunkt



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.“

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz 06 - Produktverantwortung

Steinmeyer steht für Produkte und Dienstleistungen mit höchster Zuverlässigkeit und in höchster Qualität. Bereits beim Design unserer Produkte achten wir auf eine effiziente und ressourcenschonende Beschaffungs- und Produktionsstrategie.

Zu einer nachhaltigen Herstellung unserer Produkte bekennen wir uns bereits vor der Planungsphase. So gewährleisten wir die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben, sowie unserer internen Sicherheits- und Qualitätsvorschriften. Sie dürfen die Sicherheit und Gesundheit von Anwendern niemals gefährden. Vor diesem Hintergrund erfüllen wir unsere Arbeiten jederzeit gewissenhaft und mit dem höchsten Qualitätsanspruch.

Neben dem qualitativen Aspekt basiert die langjährige Zusammenarbeit mit unseren Kunden auf gegenseitigem Vertrauen. Um den Herstellungsprozess transparent zu gestalten, erhalten unsere Kunden einen Einblick in unsere Betriebsabläufe. Weiter verpflichten wir uns durch Verantwortungsbewusstsein zu langlebigen Produkten und legen in der Konzeption und Entwicklung neuer Produkte einen sehr großen Wert auf Haltbarkeit und Langlebigkeit. Ein wichtiger Umweltbeitrag ist unser Angebot zur „Reparatur von Kugelgewindtrieben“. Mit dieser Möglichkeit eröffnen wir unseren Produkten einen ressourcenschonenden Produktlebenszyklus.

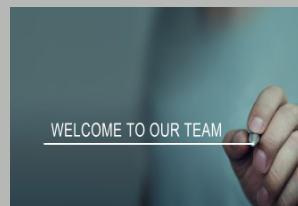
Fairness ist ein unverzichtbarer Bestandteil bei der Zusammenarbeit. Mit unserem Code of Conduct informieren wir angehende Lieferanten und Kunden bereits im Vorfeld über unsere Unternehmensprinzipien.

Unsere Produkte müssen neben dem Kundenanspruch auch vielen eigenen Anforderungen gerecht werden. Neben den technischen Anforderungen, den Kosten, Preis und Qualität sollen die ökologischen Auswirkungen des Produktes betrachtet werden. Dieser Ansatz gilt für die gesamte Wertschöpfungskette von der Konzeption, über die Beschaffung, die Herstellung und letztlich die Auslieferung an den Kunden.

Zum Schutz unserer Umwelt bekennen wir uns zu einer möglichst regionalen Beschaffung mit umweltschonenden kurzen Transportwegen, einer ressourcenschonenden Herstellung und Verpackungen aus erneuerbaren Ressourcen. Dies gilt für die Anlieferungen von Rohmaterialien, als auch die Versendung von Produkten an volumenträchtige Kunden.

Wir ergreifen frühzeitige Maßnahmen, um die Beschaffung und die Herstellung unserer Produkte umweltfreundlich zu gestalten. Bei unserem Verpackungsmaterial setzen wir auf natürliche Verpackungstoffe, wie Holz, Pappe und minimieren die eingesetzten Kunststoffe auf das Nötigste. Darüber hinaus beziehen wir den Großteil unseres Stahles über Hersteller, die Teil der Green Steel Initiative sind.

Ökonomischer Mehrwert



Leitsatz 07

Unternehmenserfolg und
Arbeitsplätze



Leitsatz 08

Nachhaltige Innovation

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



5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz 07 - Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Steinmeyer zeichnet sich durch ein Geschäftsmodell aus, mit dem wir auf Marktveränderungen flexibel reagieren können. Unsere über 100-jährige Existenz setzt diese Flexibilität voraus.

Den Erfolg erreichen wir durch unsere motivierten Mitarbeiter und freuen uns, die rund 400 regionalen Familien mit Tarifvergütungen wirtschaftlich unterstützen zu dürfen.

Zum wesentlichen Erfolgsfaktor zählt für uns das Vertrauen. Wir sehen uns als wachstumsstarkes Unternehmen und versuchen unsere Mitarbeiter in unsere Aktivitäten einzubinden. Individualität ist hierbei nicht wegzudenken. Durch die Begeisterung unserer Mitarbeiter ist ein erhebliches Entwicklungspotenzial vorhanden. Diese Motivation nutzen wir, um uns gemeinsam zu entwickeln.

Gemäß dem Motto „Langfristiger Unternehmenserfolg braucht starke Wurzeln“ ergreifen wir direkt zu Beginn die Chance zur Mitarbeitergewinnung.

Mithilfe von Kooperationen mit Schulen, Berufsinformationstagen und Bildungsmessen in unserer Region, versuchen wir Möglichkeiten zu bieten, uns als Arbeitgeber vorzustellen und Persönlichkeiten für uns und ihren Beruf zu gewinnen.

Ein Großteil unserer Belegschaft absolvierte die Ausbildung bei uns im Haus. Dabei werden Interessen und Fähigkeiten jedes Mitarbeiters mit individuellen internen und/oder externen Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Damit ist es nicht getan. In stetiger Entwicklung unserer Kompetenzen wachsen wir als Mannschaft zusammen und weiter.

Die Kommunikation spielt auch dabei eine entscheidende Rolle. Der interne Informationsaustausch erfolgt über diverse Medien und entwickelt sich durch Impulse der Mannschaft weiter.

Mit einem ausführlichen Onboarding integrieren wir rasch neue Mitarbeiter ins Unternehmen, bauen die Mitarbeiterbindung auf und sorgen für eine gute Einarbeitung. Dies gewährleisten wir durch einen ausführliche Einarbeitungsplan, einen festen Ansprechpartner und ein 100-Tage Gespräch vor Ablauf der Probezeit. Damit greifen wir Verbesserungspotenziale auf und entwickeln uns weiter.

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



5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz 08 - Nachhaltige Innovationen

Schon zu Beginn der Steinmeyer-Geschichte wurden unsere Produkte auf technologischem Höchststandard konzipiert. Selbst nach einem Jahrhundert stehen Qualität und Langlebigkeit im Fokus.

Nachhaltigkeit beginnt in der Beratung. Aufgrund von anspruchsvollen Anforderungen aus den Anwendungsgebieten konstruieren wir neue technologische Lösungen und entwickeln innovative Technologien.

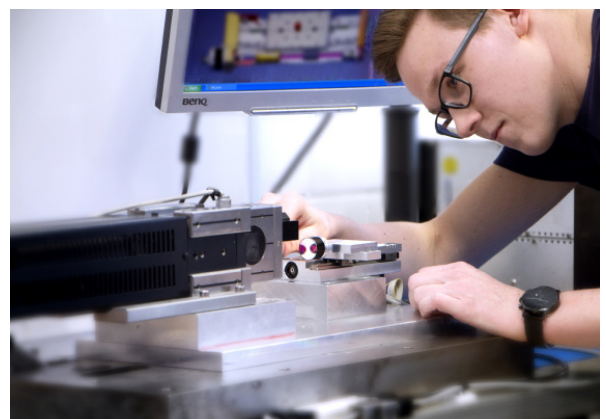
Als Marktführer in den Bereichen Antriebstechnik und Positioniertechnik setzen wir unsere großen Erfahrungen ein und entwickeln neue Technologien in der Fertigungs- und der Antriebstechnik.

Mit Weiterbildungsmaßnahmen erhöhen wir unsere Innovationsleistung.

So fördern wir Fortschritte.

Durch die ETA Plus-Technologie erreichen wir eine Erhöhung des Verschleißwiderstands und gewährleisten langlebige Produkte. Mit diesen besonderen technischen Eigenschaften arbeiten wir dem Trend der Kurzlebigkeit entgegen und schaffen nachhaltige Investitionen.

Mit unserem technologischen Know-How streben wir weiter an, einen geringeren Primärenergieverbrauch beim Betrieb unserer Produkte zu erreichen.



Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption



Leitsatz 09

Finanzentscheidungen



Leitsatz 10

Anti-Korruption

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



5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz 09 - Finanzentscheidungen

Die Steinmeyer Gruppe richtet Finanzentscheidungen grundsätzlich am langfristigen Erfolg und nicht an kurzfristigen Renditen aus. Im Wesentlichen betrifft dies Investitionsentscheidungen, sowie die Finanzierungsstruktur.

INVESTITIONEN:

Investitionen erfolgen in der Steinmeyer Gruppe an den 3 Standorten in Albstadt, Dresden und Suhl und orientieren sich stets an einer Weiterentwicklung der Geschäftsmodelle und Standorte. Steinmeyer tätigt keine riskanten Geldanlagen an Kapitalmärkten und hält keine finanziell getriebenen Unternehmensbeteiligungen. Gewinne werden weitestgehend im Unternehmen reinvestiert.

Entscheidungen leiten sich dabei stets aus der Unternehmensplanung ab.

Im Hinblick auf die mittel- und langfristige Ausrichtung wird eine strategische Planung, sowie eine detaillierte Finanzplanung für das jeweilige Folgejahr aufgestellt. Aktuell erfolgt die Investition in eine umfassende Erneuerung unserer ERP-Softwarelandschaft, um über einen erhöhten Digitalisierungsgrad in den Prozessen die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

So gewährleistet die Investitionsstrategie den langfristigen Erfolg und die Zukunft von Steinmeyer. Das schützt

nachhaltig die Firmenstandorte und die damit verbundenen regionalen Arbeitsplätze.

Auch im Geschäftsjahr 2022 wurden für den Standort Albstadt zwei neue Produktionsanlagen beauftragt. Außerdem wurde der komplette Standort auf LED-Beleuchtung umgestellt.

Daneben läuft das ERP-Umstellungsprojekt. Erste Teilprojekte sind per 1.1.2023 live gegangen, die vollständige Umstellung ist für April 2024 geplant.

FINANZIERUNG:

Steinmeyer weist eine sehr solide Finanzierungsstruktur auf. Im Geschäftsjahr 2022 konnte die Eigenkapitalquote der Gruppe auf über 65% gesteigert werden. Darüber hinaus befindet sich das Unternehmen seit über 100 Jahren vollständig in Familienhand.

Fremdkapitalfinanzierungen werden maßvoll eingesetzt, um eine Überschuldung von Steinmeyer zu vermeiden. Wir pflegen langjährige Partnerschaften mit Banken vor Ort und streben eine vertrauensvolle Zusammenarbeit an.

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



5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz 10 - Anti-Korruption

Wir wollen im Wettbewerb erfolgreich sein, weil die Leistung und Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen überzeugen und nicht, weil in anderer Weise auf die Entscheidung Einfluss genommen wird.

Steinmeyer ist ein global agierendes Unternehmen, das bei seiner weltweiten Geschäftstätigkeit alle relevanten Gesetze und Vorschriften beachtet.

Daher verfolgen wir einen ganzheitlichen Compliance-Ansatz, der in einem Code of Conduct als Rahmenwerk definiert ist. Mit unserem Code of Conduct bieten wir unseren Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten eine Orientierungshilfe und gleichzeitig ein zentrales Instrument für eine faire Zusammenarbeit. Einen vertrauensvollen Umgang schaffen wir durch einen offenen Dialog.

Zentrale Elemente sind dabei unter anderem:

- Das Verbot von korruptem Verhalten, sprich die Annahme oder Gewährung von persönlichen Vorteilen zur Entscheidungsbeeinflussung.
- Die Durchführung von Business Partner Checks u. a. anhand von Sanktions- und Embargolisten. Mit Unternehmen und Personen, die auf einer der internationalen Embargo- und Sanktionslisten stehen, sind Geschäfte untersagt.
- Wir beachten alle (inter)nationalen Gesetze, Embargos und zollrechtlichen Bestimmungen, die den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr beschränken oder verbieten.

Mit einer intern aufgestellte Kommunikationsstrategie sensibilisieren wir unsere Belegschaft hinsichtlich der Compliance-Ansätze.

Regionaler Mehrwert



Leitsatz 11

Regionaler Mehrwert



Leitsatz 12

Anreize zum Umdenken

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



5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz 11 - Regionaler Mehrwert

Vor über 100 Jahren etablierte sich Steinmeyer mit seinem Geschäftsmodell am Standort Albstadt.

Seit Beginn war das unternehmerische Engagement für die Gesellschaft wichtig und generierte durch die Vergrößerung der Fabrik in den laufenden Jahren viele Arbeitsplätze. Dabei engagieren wir uns heute im Bereich Recruiting mehr denn je. Durch Projekte an Schulen, sowie Bildungsmessen, bieten wir neben technischen und kaufmännischen Ausbildungen parallele Kombistudiengänge an. Jedem Menschen eine Chance zu bieten und Weiterbildungsmöglichkeiten zu gewähren, ist für uns elementarer Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Um weltoffen und zukunftsorientiert zu bleiben, setzen wir auf die Vielfalt. So erreichen wir nicht nur mit sozialem Engagement einen Mehrwert, sondern verankern uns unter anderem mit regional ausgerichteten Projekten und Lieferantenstrukturen. Den Großteil unserer Lieferanten nutzen wir aus der umliegenden Umgebung. Ob im Bereich der verlängerten Werkbank, dem Zukauf von Rohmaterialien bis hin zur Beschaffung von Verpackungsmaterialien und unseren Werkzeugen. Wir schließen langfristige Partnerschaftsverträge mit den Lieferfirmen aus der Region ab und fokussieren uns dabei auf den persönlichen Austausch auf Basis einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit regionaler Verbundenheit.

Einen weiteren Mehrwert erreichen wir durch eine kulturelle Förderung.

Mit jährlichem Sponsoring, unter anderem bei dem alljährlichen Bike-Marathon in Albstadt, gehen wir über die regionale Kulturförderung hinaus. Durch Trainingsfahrten mit Mitarbeitern, Kunden und anderen Teilnehmern schaffen wir eine sportliche Kommunikation mit Teamgeist. Dabei bleiben soziale Projekte im Vordergrund.

Unsere Entscheidung fiel auf den Verzicht von Weihnachtsgeschenken an Kunden, um uns regional an sozialen Projekten zu engagieren.

Eine reine Herzensangelegenheit ist die Unterstützung der integrativen Kindereinrichtung LEO aus Albstadt-Truchelfingen. Spielende Kinder mit und ohne Behinderung in gemeinsamen Arbeitsgruppen, einem liebevollen Umgang und auf die Bedürfnisse ausgestatteten Räumen sind dort Grundvoraussetzung. Unsere Beschaffungen von zweckmäßigen Ausrüstungen und tatkräftiger Unterstützung beim Aufbau von Spielelementen sorgen für leuchtende Kinderaugen. Mehr muss es nicht sein.

Das soziale Engagement bleibt für uns weiterhin ein großes Anliegen.



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



Der Wandel im Markt erzeugt Einbrüche, veränderte Marktsituationen erfordern angepasste Prozesse. Der offene Dialog mit unserer Belegschaft und unseren Geschäftspartnern unterstützt die Nachvollziehbarkeit und verschafft Anreize zum Umdenken.



5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz 12 - Anreize zum Umdenken

Nachhaltigkeit ist in aller Munde. Anreize oder gar Handlungsimpulse durch Unternehmen an die Belegschaft und Anspruchsgruppen zu übermitteln, ist eine wertvolle Aufgabe.

Unternehmerische Prozesse und nachhaltige Ausrichtungen mit gesellschaftlichen Wertvorstellungen zu kombinieren, gelingt uns auf Basis anpassungsfähiger Strategien.

Nachhaltige Ressourcen durch erneuerbare Energien, Umbaumaßnahmen für überprüfbare Nachhaltigkeit – all das sind getroffene Maßnahmen, die bei unserer Segmentierung im Jahr 2019 begonnen haben. In diesem langjährigen Unternehmensprojekt konnten, mithilfe tatkräftiger Unterstützung der Mitarbeiter, Bereiche und Linien segmentiert und dabei eine nachhaltige Ausrichtung angetrieben werden.

Über eine interne Plattform gelang uns ein umfassender Austausch mit Anreizen zur Nachhaltigkeit.

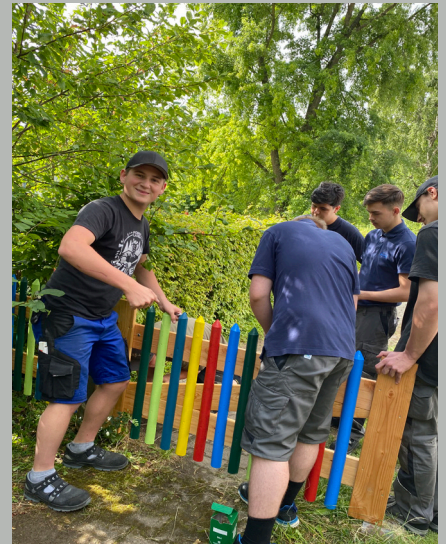
6. Unser WIN!-Projekt



Unser WIN!-Projekt - Interaktive Kindertageseinrichtung LEO



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



6. Unser WIN!-Projekt

Dieses Projekt unterstützen wir

Die integrative Kindertageseinrichtung und Schulkinder- garten LEO in Albstadt- Truchelfingen ist eine Einrichtung mit rund 90 Kindern, in der Kinder nicht nur mit und ohne Behinderung miteinander und voneinander lernen, sondern auch gemeinsam in kleinen Gruppen gefördert werden.

Getreu nach dem Motto „Miteinander und Füreinander“ freut sich die Steinmeyer in Albstadt gemeinsame Projekte mit dem Kita LEO zu realisieren und unterstützt bereits seit Jahren die Einrichtung in der Region in Form von Spenden und tatkräftiger Unterstützung. Reine Herzenssache.

Ergebnisse und Entwicklungen

Das handwerkliche und organisatorische Geschick unserer Steinmeyer-Azubis konnte bestens unter Beweis gestellt werden. Vom ersten bis zum dritten Ausbildungsjahr setzten unsere Azubis ihr Wissen und ihre Fähigkeiten ein. Dies unter strenger Beobachtung von strahlenden Kinderaugen.

Art und Umfang der Unterstützung

Dieses Jahr konnten wir das gewünschte Projekt „Garten- tor“ finanziell und mit Tatkraft unterstützen. Ausgangspunkt war ein altes verrottetes Gartentor, das dringend erneuert werden musste. Es stellte eine Unfallgefahr dar, da Kinder sich daran verletzen könnten und die Gefahr bestand, dass es nicht mehr schließt. Mit dem neuen Tor sind diese Ge- fahren beseitigt. Außerdem wirkt es optisch sehr freundlich und wertet die Außenansicht auf.

Ausblick

Für das Jahr 2023 plant die Kindertageseinrichtung LEO die Anschaffung von CO2 Ampeln. CO2 Ampeln sind gute Indikatoren für „verbrauchte Luft“, dies kann helfen die Übertragung von Viren deutlich zu senken. Die Ampeln machen durch optische oder akustische Si- gnale auf einen zu hohen CO2 Wert aufmerksam und es kann gezielt gelüftet werden.

Dazu möchten wir unseren Teil beitragen.



7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin / Ansprechpartner:

Magdalena Tausendfreund

Impressum

Herausgegeben am 12.09.2023 von

August Steinmeyer GmbH & Co. KG

Riedstr. 7

72514 Albstadt

T +49 7431 1288-0

info@steinmeyer.com

www.steinmeyer.com