



KLIMAWIN-ZIELKONZEPT

2024

WENGLOR SENSORIC
ELEKTRONISCHE GERÄTE GMBH

Zielkonzept im Rahmen der KLIMAWIN

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die KLIMAWIN.....	2
3. Unsere Schwerpunktthemen	3
4. Zielsetzung unserer Schwerpunktthemen.....	4
Leitsatz 1 – Klimaschutz.....	4
Leitsatz 4 – Biodiversität.....	5
Leitsatz 9 – Unternehmenserfolg & Arbeitsplätze	5
5. Weitere Aktivitäten	7
6. Unser KLIMAWIN-Projekt	8
7. Kontaktinformationen	10
Ansprechperson	10
Impressum.....	10

1. Über uns

Unternehmensdarstellung

Die wenglor sensoric group entwickelt innovative Sensoren, Sicherheitssysteme und Machine Vision-Produkte mit intelligenten Schnittstellen und Software für die Industrie weltweit. 1983 gegründet, zählt wenglor heute zu den weltweit wichtigsten Hightech-Anbietern für die automatisierte Industrie. Die Lösungen der wenglor sensoric group ermöglichen die Trends der Industrie 4.0 sowie Internet of Things, 3D-Technologien, Robotik und Künstliche Intelligenz (AI). Dabei schonen sie Ressourcen und erhöhen die Qualität und Sicherheit der gefertigten Produkte. Das in zweiter Generation inhabergeführte Familienunternehmen ist weltweit mit 28 eigenen Tochtergesellschaften in 53 Ländern vertreten. Neben der Firmenzentrale in Tettngang entwickelt und produziert die Unternehmensgruppe mit über 1.100 Mitarbeitenden ihre vielfach patentierten Produkte auch in München, Berlin, Sibiu (Rumänien), Perth (Schottland), La Chevrolière (Frankreich) und Belgrad (Serbien).



Bei wenglor sind wir fest von der Bedeutung der Nachhaltigkeit und Umweltverantwortung in allen Aspekten unserer Tätigkeit überzeugt. Unser unternehmensweiter Leitgedanke „weGreen – innovations for a better tomorrow“ sowie die drei Säulen der Nachhaltigkeit – Wirtschaft, Umwelt und Soziales – spiegeln unser Bewusstsein für Nachhaltigkeit bei Mitarbeitenden und Geschäftspartnern wider. Im Rahmen unseres Engagements für Nachhaltigkeit haben wir bereits eine Reihe von Initiativen und Maßnahmen umgesetzt, die darauf abzielen, unsere Umweltauswirkungen zu verringern und eine nachhaltigere Zukunft zu fördern.

2. Die KLIMAWIN

Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

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

Die 12 Leitsätze der KLIMAWIN

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Leitsatz 04 – Biodiversität

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Leitsatz 05 – 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.“

Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

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

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

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

Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

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

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

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

Leitsatz 11 – Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

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

Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur KLIMAWIN und zu weiteren Mitgliedern finden Sie unter:

<https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin>

3. Unsere Schwerpunktthemen

Überblick über die gewählten Schwerpunkte

- Leitsatz 01 – Klimaschutz: „Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“
- Leitsatz 04 – Biodiversität: „Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“
- Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: „Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Leitsatz 01 - Klimaschutz: Auch ohne die Vorgabe seitens KLIMAWIN, den Leitsatz zu Klimaschutz verpflichtend zu behandeln, ist dieser Leitsatz für wenglor von besonderer Bedeutung. Seit Beginn der Unternehmensgeschichte spielen ökologische Aspekte eine zentrale Rolle. Ebenso auch im Bereich der Gebäudeplanung und des Energiekonzeptes. Da eines unserer Ziele für 2024 die Erstellung unserer ersten CO₂-Bilanz ist, möchten wir somit diesem Leitsatz besondere Aufmerksamkeit schenken.

Leitsatz 04 - Biodiversität: Unsere Natur ist die Grundlage für unser Leben und auch für das Bestehen von wenglor. Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für wenglor auch, sorgsam mit unserer Natur umzugehen. Da unser Standort direkt an ein Landschaftsschutzgebiet und den für die Region typischen Hopfenfeldern angrenzt, ist es uns ein besonderes Anliegen, unser Firmengelände im Sinne der Biodiversität zu betrachten, Verbesserungspotentiale zu identifizieren und erste Maßnahmen abzuleiten.

Leitsatz 09 - Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: Die Familie hat für wenglor in vielerlei Hinsicht eine große Bedeutung: „the innovative family“ steht für einen respektvollen Umgang miteinander und den familiären Zusammenhalt. Neben den innovativen Produkten sind die Mitarbeitenden maßgeblich am Unternehmenserfolg beteiligt. Um dem zunehmenden Fachkräftemangel und den Auswirkungen des demografischen Wandels entgegenzuwirken, legen wir bei wenglor großen Wert auf unsere interne Ausbildung und möchten diese kontinuierlich verbessern.

4. Zielsetzung unserer Schwerpunktthemen

Leitsatz 1 – Klimaschutz

Wo wir stehen

Seit der Gründung der wenglor sensoric GmbH im Jahr 1983 spielen ökologische Aspekte bei täglichen sowie langfristigen Entscheidungen eine Rolle. Über die Jahre wurde der Hauptstandort in Tettngang um weitere Gebäude erweitert. Auch bei der Planung und beim Bau dieser Gebäude war Klimaschutz ein Schlüsselfaktor. Für die Wärme- und Kälteerzeugung setzt wenglor auf Geothermie und Blockheizkraftwerke. Demnach wurden bei den Bauetappen der Gebäude jeweils Geothermie Felder erschlossen. Zusätzlich wurden im Laufe der Jahre Photovoltaikanlagen auf den Gebäudedächern installiert, um einen Teil des Energiebedarfs zu decken und den Anteil erneuerbarer Energien weiter zu erhöhen.

Mit dem bestehenden Energiekonzept hat wenglor bereits eine gute Grundlage zum Klimaschutz gelegt und möchte zukünftig weiterhin darauf aufbauen. Bislang sind die Bemühungen von wenglor im Bereich Klimaschutz zwar umgesetzt, aber leider nicht messbar oder in Form eines Berichtes sichtbar.

Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Um weitere Maßnahmen im Rahmen des Klimaschutzes definieren und umsetzen zu können, möchte wenglor zuerst die bereits umgesetzten Maßnahmen messbar und somit greifbarer machen. Daher ist für das Jahr 2024 die Erstellung der ersten CO₂-Bilanz der Standorte in Tettngang und Unterschleißheim geplant.

Mit der Erstellung der CO₂-Bilanz erreicht wenglor einen aussagekräftigen Status Quo mit der Möglichkeit weitere Einsparpotenziale zu identifizieren.

Woran wir uns messen wollen

- Erstellung der ersten CO₂-Bilanz für den Standort Tettngang und Unterschleißheim
- CO₂-Emissionen aufgeteilt in Scope 1, 2 und 3
- Zukünftig jährliche Erfassung der Emissionen

ZIELSETZUNG UNSERER SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 4 – Biodiversität

Wo wir stehen

Unser Hauptstandort in Tettngang grenzt an das Landschaftsschutzgebiet Tettninger Wald und liegt im Randgebiet mit angrenzenden Hopfenfeldern und Blick auf die Schweizer Alpen. Daher ist es uns ein besonderes Anliegen unseren Unternehmensstandort im Sinne der Biodiversität zu betrachten. Auf dem Unternehmensgelände selbst bestehen um die Gebäude mehrere Grünflächen. Diese Grünflächen wurden bisher für einen konventionellen kurzgehaltenen Rasen genutzt.

Durch eine naturnahe (Um-) Gestaltung möchten wir Lebensräume für Pflanzen und Tiere schaffen sowie die biologische Vielfalt fördern.

Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Mit Fertigstellung unseres Neubaus und somit die Erweiterung unseres Firmengeländes um ein 5. Gebäude möchte wenglor die neuen Grünflächen naturnah gestalten. Auch die bereits bestehenden Grünflächen sollen auf eine naturnahe Gestaltung umgestellt werden. In diesem Zuge planen wir bereits die Durchführung eines Biodiversitäts-Checks, um eine erste Orientierung und mögliche Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten auf die Biodiversität zu identifizieren. Zusätzlich nehmen wir am Projekt UnternehmensNatur Baden-Württemberg teil und erhoffen uns wertvolle Informationen und Anregungen für Maßnahmen im Rahmen einer naturnahen Gestaltung unseres Standortes. Bereits dieses Jahr möchten wir noch mit der Umsetzung erster Maßnahmen beginnen und die bestehenden Grünflächen teilweise auf Naturblühwiesen umstellen.

Woran wir uns messen wollen

- Umstellung der Grünflächen auf naturnah gestaltete Flächen

Leitsatz 9 – Unternehmenserfolg & Arbeitsplätze

Wo wir stehen

Ausschlaggebend für den Erfolg von wenglor sind zum einen innovative Produkte und zum anderen die Mitarbeitenden – das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Nicht ohne Grund identifiziert sich wenglor als innovative family. Die familiäre, respektvolle und offene Firmenkultur ist die Seele des Unternehmens. Daher setzt wenglor insbesondere auf die interne Ausbildung und das DH-Studium sowie Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten. Auch im Hinblick auf den zunehmenden Fachkräftemangel und die Effekte des demografischen Wandels ist die Ausbildung ein zentraler Faktor, um den Auswirkungen dieser Trends zu begegnen und zukünftig die Rolle der benötigten Fachkräfte zu übernehmen.

Generell nimmt die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze branchenübergreifend stetig ab. Die Ausbildungsquote bei wenglor ist in den letzten Jahren weitestgehend konstant geblieben. Um die

ZIELSETZUNG UNSERER SCHWERPUNKTTHEMEN

Ausbildungsquote und insbesondere die Übernahmequote bei wenglor auch zukünftig weiter stabil zu halten, wurden folgende Maßnahmen definiert.

Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Erweiterung Ausbildungsangebot

Das Ausbildungsangebot stetig zu prüfen und ggf. zu erweitern trägt dazu bei, einerseits für potentielle Auszubildende weiterhin attraktiv zu bleiben und andererseits die wachsenden und wechselnden fachlichen Anforderungen des Unternehmens abzudecken. Im Ausbildungsjahr 2024 erweitert wenglor das Ausbildungsangebot erneut um den DH-Studiengang BWL – Digital Business Management.

Kooperationen mit Schulen und Angebot von Schülerpraktika

Kooperationen mit Schulen und das Angebot von Schülerpraktika sind für wenglor ein fester und wichtiger Bestandteil. Zum einen möchte wenglor den Übergang zwischen Schule und Beruf aktiv gestalten und zum anderen den Jugendlichen bereits während der Schulzeit Einblicke in die Arbeitswelt und die Möglichkeiten bei wenglor geben. Mit diesen Aktionen möchte wenglor auch die Reichweite und Bekanntheit des Unternehmens steigern.

Überarbeitung des allgemeinen Onboarding-Prozess

Der erste Arbeitstag und das folgende Onboarding sind eine wichtige Phase für neue Mitarbeitende und das Unternehmen selbst. Damit sich die neuen Kolleginnen und Kollegen willkommen fühlen und bestmöglich in die bestehenden Prozesse und Anforderungen der Stelle eingearbeitet werden, ist die Gestaltung des Onboarding-Prozesses ein wichtiger Baustein. Neben dem Kennenlernen der internen Prozesse ist auch das Kennenlernen der Firmenkultur der „innovative family“ von großer Bedeutung.

Die Einarbeitung unterscheidet sich natürlich von Stelle zu Stelle, umfasst aber zum Teil die gleichen allgemeinen Themen und Prozesse. Damit alle neuen Kolleginnen und Kollegen diese allgemeinen Themen gleichermaßen vermittelt bekommen, soll der Einarbeitungsprozess für diese Themen standardisiert werden. Zusätzlich sollen diese Inhalte auch digital in Form von Kurzvideos und Informationsmaterialien aufbereitet und zur Verfügung gestellt werden.

Woran wir uns messen wollen

- Ausbildungsquote
- Übernahmequote
- Qualitatives Feedback nach Abschluss des Onboardings

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele und geplante Aktivitäten
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung einer Umweltrisikoaanalyse
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Prozessoptimierungen zur Reduktion von Papierressourcen durch weitere Digitalisierung • Teilnahme an der Handy-Aktion Baden-Württemberg • Vorbereitung der Einführung eines Umweltmanagementsystems (ISO14001)
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> • Integration von nachhaltigen Aspekten in Entwicklung und Design von Produkten
Leitsatz 06 – Menschenrechte & Lieferkette	<ul style="list-style-type: none"> • Überarbeitung der bestehenden Code of Conduct und Erstellung eines Supplier Code of Conduct
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte & -wohlbefinden	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung des Raumklimas in Büros durch Überarbeitung Pflanzenkonzept und Lärm- und Schalldämpfung • Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung durch die Erweiterung des Sportkursangebots und Einführung von Wellpass
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Beobachtung der Mitarbeiterzufriedenheit durch jährliche Gespräche mit der Geschäftsführung zum Jahresende
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von lokalen Veranstaltungen und Projekten • Versorgung von regionalen Kindergärten mit Sachspenden, wie z.B. Taschentüchern
Leitsatz 11 – Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung und Aktivierung eines Hinweisgebersystems (Whistleblowing) • Transparente Information der Geschäftsentwicklung durch die Geschäftsführung im Rahmen der regelmäßigen Betriebsversammlungen
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung des internen Vorschlagswesens um Nachhaltigkeits-Kategorie

6. Unser KLIMAWIN-Projekt

Mit unserem KLIMAWIN-Projekt leisten wir einen Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

Unterstütztes KLIMAWIN-Projekt: Fit2Work Spenden-Challenge 2024

Schwerpunktbereich:

Ökologische Nachhaltigkeit Soziale Nachhaltigkeit

Art der (geplanten) Förderung:

Finanziell Materiell Personell

Dieses Projekt wollen wir unterstützen

wenglor unterstützt seit Jahren diverse lokale Projekte und Organisationen durch Spenden oder Sponsoring Partnerschaften. Im Rahmen unseres KLIMAWIN-Projektes 2024 möchten wir Projekte von lokalen Vereinen unterstützen, in denen sich unsere Mitarbeitenden ehrenamtlich einbringen. Im Zuge dessen hatten alle Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, ein Projekt ihres Vereins einzusenden. Im Rahmen einer internen Mitarbeiterabstimmung wurden vier Projekte für die Endrunde ausgewählt. In der finalen Runde wurden die vier ausgewählten Projekte auf Instagram vorgestellt. Basierend auf der Anzahl der „Likes“ ergab sich folgendes Ranking der vier Projekte:

Platz 1: KJC Ravensburg Sportcenter e.V. (1.289 Likes)

Das KJC Ravensburg gehört seit Jahren zu den erfolgreichsten Karate- und Judo-Schulen in Baden-Württemberg und beheimatet das Landesleistungszentrum für Karate in Baden-Württemberg. Ein erfahrenes und qualifiziertes Trainerteam vermittelt Kindern schon ab 3 Jahren die Freude an der Kampfkunst (Karate, Judo, MMA, Capoeira). Mit der Spende sollen die Matten (Tatami) für die Kampfkunst-Sportarten ausgetauscht werden.

Platz 2: Deutsches Rotes Kreuz Ortsverein Kressbronn e.V. (605 Likes)

Die Bereitschaft des Vereins leistet Sanitätsdienste bei Veranstaltungen unterschiedlichster Art im Gemeindegebiet Kressbronn. Darüber hinaus werden in Zusammenarbeit mit dem Blutspendedienst mehrmals im Jahr Blutspendeaktionen organisiert. Der Ortsverein hat drei sehr aktive Jugendrotkreuz-Gruppen mit insgesamt über 30 Mitgliedern im Alter von 6 bis 16 Jahren. Die Kinder und Jugendlichen lernen spielerisch und mit viel Spaß, wie man sich in Notsituationen richtig verhält und Menschen in Not helfen kann. Mit Hilfe der Geldspende sollen neue Einsatzjacken für die Nachwuchskräfte im Jugendrotkreuz angeschafft werden, sodass sie bei Übungen und Diensten bei jedem Wetter geschützt sind.

UNSER KLIMAWIN-PROJEKT

Platz 3: SC Markdorf Tischtennis (586 Likes)

Der SC Markdorf ist ein engagierter Tischtennisverein aus Markdorf mit etwa 80 Mitgliedern. Davon sind rund 40 aktive Spieler, darunter 20 Erwachsene und 20 Jugendliche sowie Kinder. Es wird großen Wert auf die Förderung des Nachwuchses gelegt und regelmäßig werden Trainingseinheiten und Wettkämpfe angeboten, um sowohl sportliche Fähigkeiten als auch Teamgeist und Fairplay zu fördern. Ziel des Vereins ist es, den Tischtennissport in der Region weiter zu stärken und jungen Talenten eine hervorragende Entwicklungsmöglichkeit zu bieten. Mit der Spende sollen neue Tischtennisplatten mit den entsprechenden Umrandungen angeschafft werden.

Platz 4: Freiwillige Feuerwehr Kressbronn – Jugendfeuerwehr (523 Likes)

In der Jugendfeuerwehr lernen Kinder & Jugendliche ab 10 Jahren den Umgang mit den Feuerwehrgeräten und das Vorgehen beim Einsatz. Auch die Kameradschaft und Verantwortung sind wichtige Themen, die bereits hier vermittelt werden. Durch immer umfangreichere Aufgabengebiete und größere Schadenslagen wurden auch die Feuerwehrfahrzeuge zunehmend größer, um das benötigte Material und die verschiedenen Löschmittel zu transportieren. Für die Jugendfeuerwehr ist dadurch manche Ausrüstung aufgrund der Höhe nicht erreichbar und einige Werkzeuge sind einfach zu schwer für dieses Alter. Um trotzdem auch interessante und abwechslungsreiche Übungen mit der Jugendfeuerwehr durchführen zu können, wurde 2018 ein Autoanhänger zu einem Übungsanhänger umgebaut. Dort ist alles griffbereit verlastet und es gibt leichtere Ausführungen der Werkzeuge sowie eine kleine tragbare Pumpe. Dieser Anhänger soll nun überholt und die Ausrüstung erweitert und ggf. erneuert werden.

Art und Umfang der Unterstützung

Ganz im Sinne des Wir-Gedanken der innovative family ist für die Festlegung der Spendensumme das Engagement aller Kolleginnen und Kollegen gefragt. Im Rahmen der jährlichen Fit2Work-Challenge werden alle Kolleginnen und Kollegen aufgerufen mit dem Fahrrad oder zu Fuß zur Arbeit zu kommen, um zum einen etwas Gutes für die Gesundheit zu tun und zum anderen CO₂-Emissionen einzusparen. Dieses Jahr wandern erstmals pro gesammelten Kilometer 50 Cent in den Spendentopf. Die Fit2Work-Challenge läuft dieses Jahr vom 2. Mai bis 28. Juni.

Die Spendensumme wird dann wie folgt auf die vier Platzierungen aufgeteilt:

Platz 1: 50 %

Platz 2: 25 %

Platz 3: 18 %

Platz 4: 7 %

Umfang der Förderung: Da die Fit2Work-Challenge zum Zeitpunkt der Einreichung des Zielkonzeptes noch läuft, kann noch keine finale Endsumme angegeben werden. Zur aktuellsten Zwischenauswertung am 14.06.2024 wurden bereits 12.607,9 km gesammelt. In den letzten Jahren wurden ca. 15.500 km gesammelt. Pro gesammelten Kilometer werden 50 Cent von wenglor gespendet.

7. Kontaktinformationen

Ansprechperson

Lorena Herith

Assistentin der Geschäftsführung

wenglor sensoric GmbH

wenglor Straße 3

88069 Tett nang

E-Mail: lorena.herith@wenglor.com

Impressum

Herausgegeben am 18.06.2024 von

wenglor sensoric GmbH

wenglor Straße 3, 88069 Tett nang

Telefon: +49 7542 5399 0

E-Mail: info@wenglor.com

Internet: [wenglor | the innovative family](https://www.wenglor.com)

