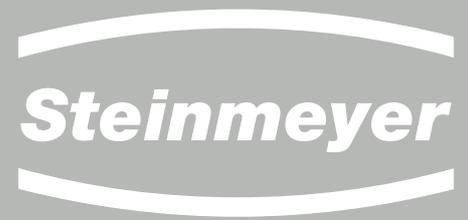


WIN-Charta

Nachhaltigkeitsbericht 2023/2024

der August Steinmeyer GmbH & Co. KG





WIN-Charta Nachhaltigkeitsbericht 2023/2024 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 2 - Wohlbefinden der Mitarbeitenden	10
Leitsatz 3 - Anspruchsgruppen	10
Unser Ausblick	13
5. Weitere Aktivitäten	15
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	15
Umweltbelange	18
Ökonomischer Mehrwert	25
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	30
Regionaler Mehrwert, Anreize zum Umdenken	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**



Steinmeyer
Mechatronik

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



Steinmeyer

Albstadt

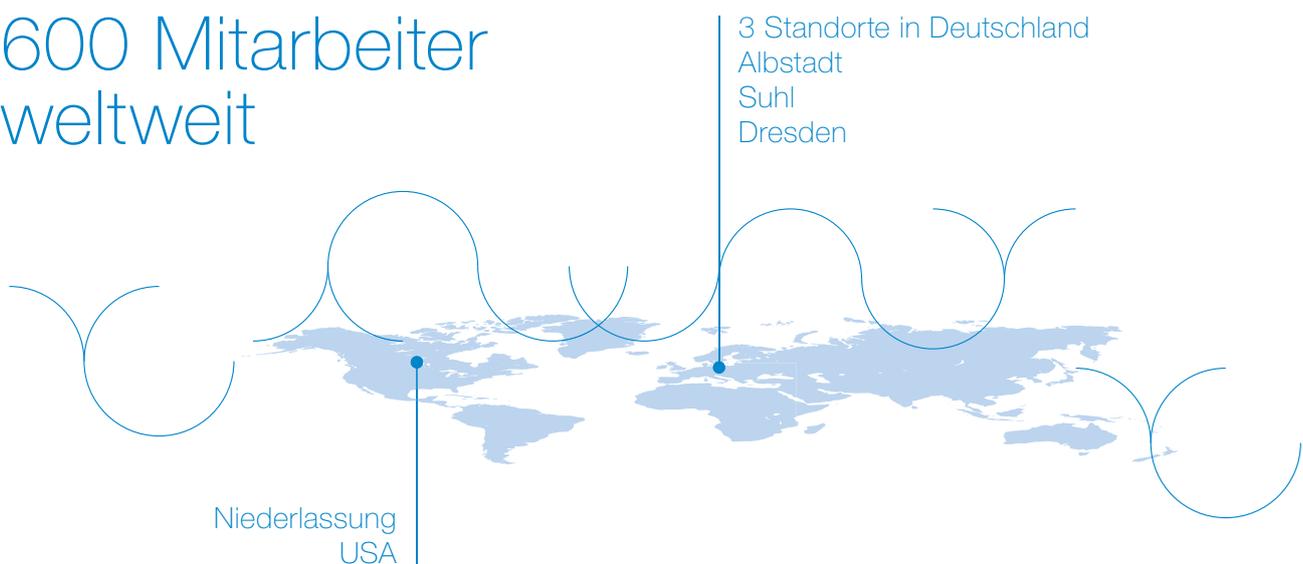
1920

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

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.

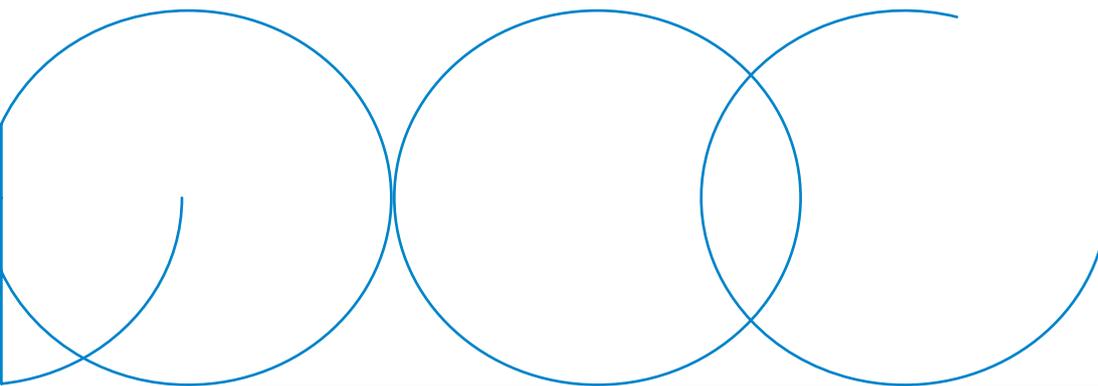
In Dresden die Spezialisten für Positionierlösungen, die Steinmeyer Mechatronik, und in Suhl die Feinmess Suhl, die Spezialisten für Messtechnik. Beides sind Unternehmen, die bereits gegen Ende des 19. Jahrhunderts gegründet wurden und damit in ihren Spezialgebieten jeweils zu den traditionsreichsten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

Wenn wir das Alter der Firmen zusammenzählen, landen wir bei fast 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

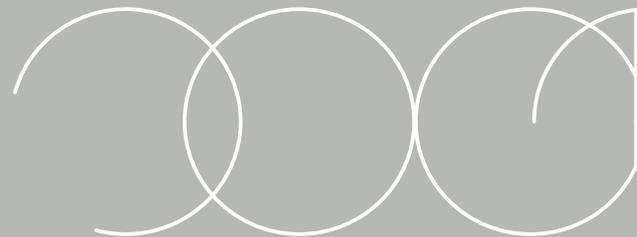
Finanzentscheidungen

„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 checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 03	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 04	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 05	<input 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 checked="" 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 checked="" 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 2.500 €

4. Unsere Schwerpunktthemen

Leitsatz 02



Leitsatz 03



Leitsatz 02 - Wohlbefinden der Mitarbeitenden

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

Warum uns dieses Schwerpunktthema besonders wichtig ist

Die Gesundheit unserer Belegschaft ist für uns als Unternehmen von größter Bedeutung. Daher fördern wir aktiv die betriebliche Gesundheitsförderung, um sowohl das Wohlbefinden als auch die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu verbessern.

Zu unseren begonnenen Maßnahmen zählen:

1. Kontinuierliche Betriebsarztuntersuchungen:
Regelmäßige Untersuchungen durch den Betriebsarzt tragen dazu bei, gesundheitliche Risiken frühzeitig zu erkennen und präventive Maßnahmen zu ergreifen.
2. Arbeitskreis „Gesundheit“:
Unser bestehender Arbeitskreis zum Thema „Gesundheit“ dient für den Austausch und die Entwicklung neuer gesundheitsfördernder Initiativen.
3. Betriebliches Eingliederungsmanagement:
Mit einem strukturierten Eingliederungsmanagement unterstützen wir Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit in den Arbeitsprozess zurückkehren.

Zielsetzung

Unsere Zielsetzung ist eine vollumfängliche Implementierung des Gesundheitsförderungskonzepts im Unternehmen. Dadurch wollen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern kontinuierlichen Fortschritt erreichen.

Zukünftig liegt der Fokus vor allem auf der Gesundheitsprävention, um die Vitalität, Produktivität und Energie unserer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Leitsatz 03 - Anspruchsgruppen

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

Warum uns dieses Schwerpunktthema besonders wichtig ist

Wandelnde Anforderungen machen die heutige Personalarbeit zu einem sehr wichtigen Thema. In Bezug auf diesen Schwerpunkt ist es uns sehr wichtig, uns als attraktiver Arbeitgeber zu etablieren, gutes Personal zu gewinnen und unsere Arbeitgebermarke voranzutreiben.

Unser angestrebtes Vorhaben und die Weiterführung begonnener Maßnahmen beziehen sich auf:

1. Die Erneuerung von Recruiterprofilen für das Active Sourcing:
Durch die Aktualisierung und Optimierung unserer Recruiterprofile wollen wir gezielt und effektiv Talente ansprechen und gewinnen.
2. Die Unternehmenspräsenz auf den Social Media Kanälen:
Eine stärkere und professionellere Präsenz in den sozialen Medien soll unsere Sichtbarkeit erhöhen und uns als attraktiven Arbeitgeber präsentieren.
3. Die Förderung der Mitarbeiterbindung:
Durch verschiedene Maßnahmen wollen wir die Bindung unserer Mitarbeiter an das Unternehmen stärken, um deren Zufriedenheit und langfristige Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Zielsetzung

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

Unsere konkrete Zielsetzung ist es, dem bestehenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Durch die Anpassung an neue Anforderungen wollen wir unsere Position als attraktiver Arbeitgeber stärken und die Identifikation unserer Belegschaft mit unserer Arbeitgebermarke weiter intensivieren.

4. Unsere Schwerpunktthemen

Leitsatz 02



Leitsatz 03



Ergriffene Maßnahmen

- Ausarbeitung einer Gesundheitsplattform mit dem Ziel, eine Gesundheitsplattform ganzheitlich zu gestalten und verschiedene Aspekte der Gesundheit abzudecken.
- Coaching aus der Rubrik Gesundheitswesen mit dem Ziel, dass durch die Integration von Coaching aus dem Gesundheitswesen in die Gesundheitsplattform Mitarbeiter eine individuelle Unterstützung erhalten können, um ihre Gesundheit zu verbessern und ein gesünderes Leben zu führen.
- Flexible Arbeitszeiten mit dem Ziel, dass durch die Integration flexibler Arbeitszeiten Mitarbeiter mehr Kontrolle über ihre Arbeitszeit und ihr Arbeitsleben erhalten können, was zu einer besseren Work-Life-Balance führt.
- Weiterentwicklung des betrieblichen Eingliederungsmanagements mit dem Ziel, sicherstellen zu können, dass Mitarbeiter nach einer Krankheit oder Verletzung effektiv unterstützt und erfolgreich reintegriert werden.
- Regelmäßige Zusammenarbeit mit Betriebsarzt mit dem Ziel, sicherstellen zu können, dass unsere Mitarbeiter kontinuierlich unterstützt werden, um ihre Gesundheit zu erhalten und zu verbessern.

Ergebnisse und Entwicklungen

- Reduzierung von Langzeiterkrankungsfällen im Unternehmen und gleichzeitige Unterstützung dieser Mitarbeiter durch Betriebsarztgespräche
- Einführung einer Gesundheitsplattform für die Mitarbeiter mit vielfältigen Angeboten und Themen, wie z.B. Coachings, Tipps, Info Webinare etc.
- Verbesserung der Work-Life Balance durch flexible Arbeitszeiten
- Betriebliches Eingliederungsmanagement wurde zusammen mit Betriebsarzt finalisiert und bereits umgesetzt. In Form der regelmäßigen Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt wurde die Erneuerung der Gefährdungsbeurteilung im Unternehmen geplant, um die bestmöglichen Arbeitsbedingungen und Sicherheit für unsere Mitarbeiter zu gewährleisten

INDIKATOREN

Indikator 1: Gesundheitsstatus im Unternehmen, bezogen auf Langzeiterkrankungsfälle

Die Erfassung und Analyse des Gesundheitsstatus verwenden wir, um proaktiv auf Gesundheitsprobleme zu reagieren und die Gesundheit unserer Mitarbeiter effektiv zu fördern. Die stärkt das betriebliche Gesundheitsmanagement insgesamt.

Indikator 2: Gesundheitsangebote für Mitarbeiter

Die Bereitstellung von Gesundheitsangeboten sehen wir als wichtigen Bestandteil eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements. Diese Angebote können dazu beitragen, die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter zu verbessern.

Ergriffene Maßnahmen

- Durch die Erstellung von Recruiterprofilen und die Hinzufügung von Ansprechpartnern auf unserer Website erhöhen wir die Transparenz und Zugänglichkeit für potenzielle Bewerber.
- Die LinkedIn-Beiträge über unsere Unternehmensprofil sollen dazu beitragen, unsere Reichweite zu erhöhen und unser Image als attraktiver Arbeitgeber zu stärken.
- Über die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen ergreifen wir die Möglichkeit Bedürfnisse der Bewerber zu erfahren und potenzielle Auszubildende anzusprechen.
- Das Ausbauen des Onboarding-Prozesses durch eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit Ansprechpartnern vor dem ersten Arbeitstag trägt dazu bei, dass sich neue Mitarbeiter bereits vor ihrem Eintritt in unserem Unternehmen willkommen und integriert fühlen, was die Mitarbeiterbindung stärkt.
- Alle ergriffenen Maßnahmen zielen darauf ab, die Effizienz des Recruiting-Prozesses zu steigern als auch die Mitarbeiterbindung zu verbessern, was langfristig zu einer positiven Entwicklung des Unternehmens beitragen kann.

Ergebnisse und Entwicklungen

- Ausbildung neuer Fachkräfte
frühzeitige Talentförderung über Praktika, duale Studiengänge sowie Ausbildungsplätze, regelmäßige Feedbackgespräche den Fortschritt und Verbesserungen vor- und wahrnehmen, durch integrierte Weiterbildungsmöglichkeiten fördern wir eine langfristige Entwicklungen der Auszubildenden
- Die Weiterentwicklung von KI im Recruiting, insbesondere für die Erstellung von Stellenanzeigen und die Unterstützung bei der Ausarbeitung von Anforderungsprofilen, ist ein vielversprechender Schritt, um die Effizienz des Recruiting-Prozesses zu steigern.
- Das verstärkte Onboarding durch mehr persönlichen Kontakt vor dem Arbeitsbeginn ist eine für bewehrte Strategie, um die Mitarbeiterbindung bereits ab dem ersten Arbeitstag zu stärken.
- In der Vermarktung von Testimonials und Erfolgsgeschichten unserer Mitarbeiter sehen wir die Möglichkeit, das Employer Branding zu stärken und potenzielle Bewerber anzusprechen.

INDIKATOREN

Fachkräftemangel

Angesichts des Fachkräftemangels ist die Ausbildung neuer Fachkräfte eine entscheidende Maßnahme umso eine langfristige Unternehmensbindung zu steigern und den Erhalt unserer qualifizierten Fachkräfte sicherstellen.

Fluktuation

Durch gezielte Maßnahmen reduzieren wir die Fluktuation, was langfristig zu einer stabileren und produktiveren Arbeitsumgebung führt.

4. Unser Ausblick

Leitsatz 05



Leitsatz 08



Leitsatz 05 - Energie und Emissionen

„Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform

Durch die Installation einer Photovoltaikanlage mit einer Leistung von ca. 430 kWp, bestehend aus etwa 930 Modulen, können wir unseren Strombezug um ca. 10 % des Gesamtverbrauchs reduzieren.

Finanzielle Aspekte

- Investitionskosten: ca. 580.000 €
- Amortisationszeit: ca. 8 Jahre

Energienutzung

Die Photovoltaikanlage ermöglicht uns eine jährliche Einsparung von ca. 350.000 kWh an Energie. Der erzeugte Strom kann von Montag bis Freitag zu 100 % selbst genutzt werden, wodurch wir unseren Energiebezug deutlich reduzieren.

Abfallmanagement

Eine Abfallsortierquote wurde eingeführt und beträgt sowohl für das Jahr 2022 als auch 2023 beeindruckende 99,87 %.

Wir konnten sicherstellen, dass die anfallenden Siedlungsabfälle über eine Sortieranlage optimal getrennt werden.

Umweltmanagement

Dieser Punkt ist ein wichtiger Bestandteil unseres Unternehmens. Die Zertifizierung für unser Umweltmanagementsystem wird noch in diesem Jahr durchgeführt.

Diese Maßnahmen unterstreichen unser Engagement für Nachhaltigkeit und Umweltschutz, indem wir sowohl Energie sparen als auch unsere Abfalltrennung optimieren.

Leitsatz 08 - Nachhaltige Innovationen

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

Um den Wandel zur E-Mobilität erfolgreich zu gestalten und die Arbeitsplatzsicherheit zu gewährleisten, erweitert Steinmeyer seine Entwicklungskapazitäten auf nachhaltige Projekte. Neue Branchen und Märkte sind hierbei unerlässlich, wobei der Bereich Aerospace eine wichtige Rolle einnimmt.

Globale Initiativen wie „Clean Sky“ konzentrieren sich auf die Emissionsreduzierung im Luftfahrtsektor. Steinmeyer leistet hierzu einen wichtigen Beitrag durch den Austausch hydraulischer Anwendungen gegen elektromechanische Lösungen mit Kugelgewindetrieben.

Mit einer strategischen Ausrichtung auf nachhaltige Entwicklung und Kapazitätserweiterung erkennen wir erhebliche Potenziale für zukünftiges Wachstum. Gleichzeitig investieren wir gezielt in Maschinen und Mitarbeiter, um die Effizienz unserer Produkte zu steigern, die Qualität zu verbessern und die Kapazitäten zu erweitern. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, unsere Marktposition nicht nur zu verbessern, sondern nachhaltig zu stärken.

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden



Leitsatz 01

Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden



Leitsatz 02

Wohlbefinden der Mitarbeitenden unser Schwerpunkt



Leitsatz 03

Anspruchsgruppen unser Schwerpunkt

„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 400 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.

Umweltbelange



Leitsatz 04

Ressourcen



Leitsatz 05

Energie und Emissionen



Leitsatz 06

Produktverantwortung

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



5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz 04 - Ressourcen

Eine gesamtheitliche Betrachtung von Prozessen ist für uns bedeutend. Wir, als Steinmeyer, stehen für Wandel.

Über segmentierte Arbeits- und Fertigungsschritte bewerten wir kontinuierlich den Istzustand und schreiten mit Effizienz nach vorne. Im Fokus stehen prozesssichere Fertigungsverfahren mit nachhaltiger Wertschöpfung. Wir optimieren fortlaufend unsere Produktionsabläufe mit dem Ziel der Fehlerreduktion und vermeiden dadurch Ausschuss.

Ein schonender Umgang mit der Umwelt, sowie der behutsame und sparsame Einsatz aller Ressourcen, sind für uns verpflichtend.

Bereits vor dem ersten Span in der Fertigung legen wir großen Wert auf Effizienz.

Mit der Beschaffung von zunehmenden Anteilen an CO₂-Neutral gefertigtem Rohmaterial erreichen wir eine effiziente Herstellung unserer Produkte. Dabei ist es unsere bewusste Entscheidung unsere Dienstleistungen und Materialien zu einem hohen Anteil in Deutschland und Europa zu beschaffen.

Wo Kunststoffe aktuell noch unausweichlich sind, arbeiten wir schon verstärkt mit Verpackungen aus recyceltem Material. 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 in diesem Bereich wider. Wir verpflichten uns zu einer Abfall-Bilanz und veröffentlichen unsere Verbräuche freiwillig. Diese ist Teil unseres Abfallwirtschaftskonzepts.

Ziel ist es, unsere Abfallquote an nicht recyclebarem Material 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 zu Nachhaltigkeit beitragen. Durch die Zertifizierung nach ISO 14001 setzen wir ein klares Zeichen und signalisieren unser Umweltbewusstsein.

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz 05 - Energie und Emission

Unser Unternehmen bekennt sich zum Schutz unserer Umwelt. Es folgen Selbstverpflichtungen zum Umweltschutz und effizientem Energieeinsatz.

Das Energiemanagementsystem nach DIN ISO 50001 führten wir im Jahr 2015 ein und richten uns seitdem nach den Vorgaben dieser Norm. Wir erfassen alle Energieflüsse in unserem Unternehmen wie z.B. die elektrische Energie und die Heizenergie und werten diese systematisch aus.

Die Effizienz, insbesondere für den gesamten Energieverbrauch, wird kontinuierlich bewertet und verschafft uns anhand von Kennzahlendarstellungen ein optimales Kontrollsystem mit positiver Auswirkung auf unsere Verbräuche und die Umwelt. Dies ermöglicht uns ein schnelles Handeln bei starken Abweichungen. Mittels Maßnahmenlisten leiten wir erforderliche Schritte zur Umsetzung weiterer Optimierungen ein.

Dies führt zu ressourcenschonenden Fortschritten, an denen wir uns messen und so langfristige Nachhaltigkeit garantieren können.

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.

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



„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.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden am Standort Albstadt zwei neue Produktionsanlagen in Betrieb genommen. Außerdem wurde eine Dach-PV Anlage beauftragt

FINANZIERUNG:

Steinmeyer weist eine sehr solide Finanzierungsstruktur auf. Im Geschäftsjahr 2023 konnte die Eigenkapitalquote der Gruppe weiter auf 66,3% 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 aufgestellten 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.

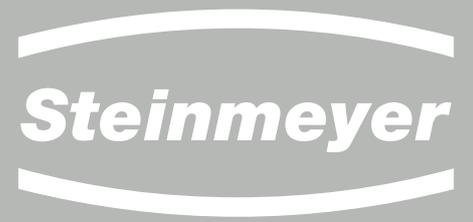
Unternehmerische Prozesse und nachhaltige Ausrichtungen mit gesellschaftlichen Wertvorstellungen zu kombinieren, gelingt uns auf Basis anpassungsfähiger Strategien.

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.

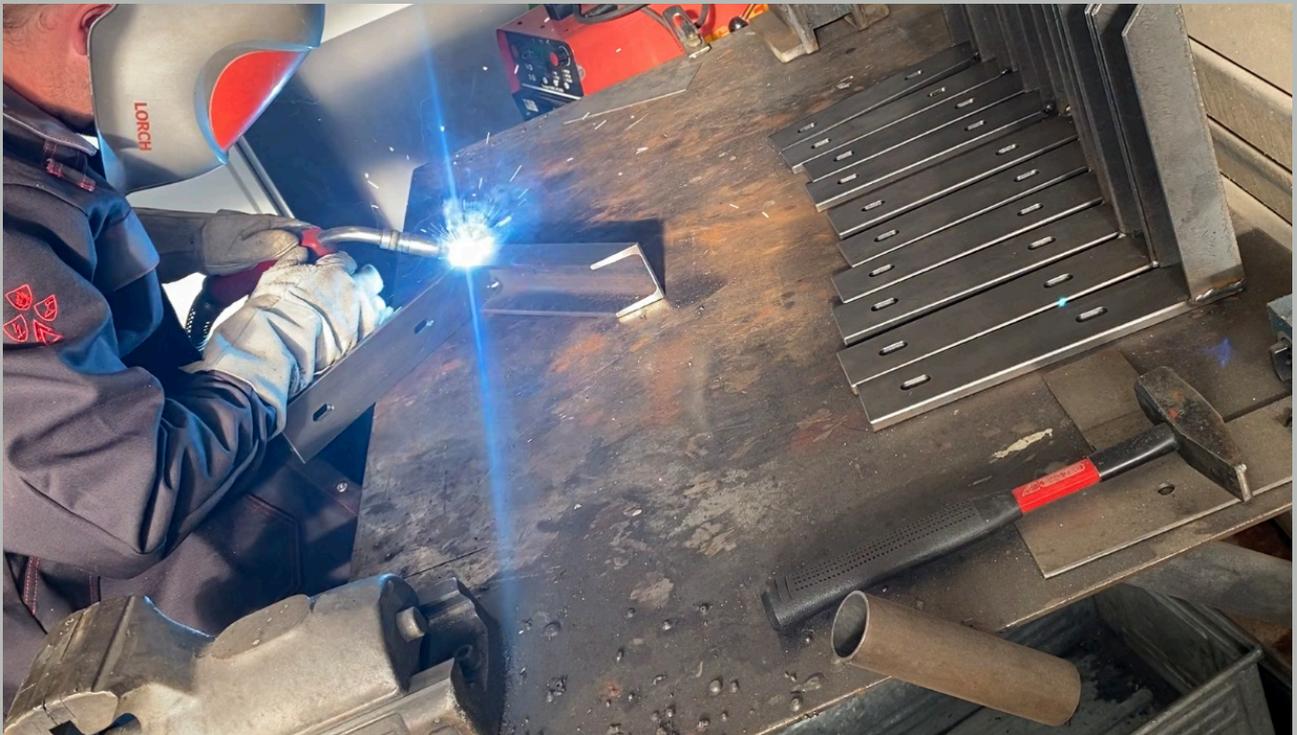
6. Unser WIN!-Projekt





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- Truchtlfingen 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 Jah- ren die Einrichtung in der Region in Form von Spenden und tatkräftiger Unterstützung. Reine Herzenssache.

Ergebnisse und Entwicklungen

Unsere Auszubildenden haben dieses Jahr einmal mehr ihr Engagement und ihre Fähigkeiten unter Beweis gestellt. In einem gut organisierten und durchdachten Projekt über- nahmen sie die Organisation und den Aufbau einer zehn Meter Bank, sowie den Aufbau eines Gartenhäuschens. Mit viel Einsatz und Enthusiasmus packten die Azubis an und montierten erst das eine, dann das andere neue Gartenstück. Dabei achteten sie besonders auf die Stabilität und die richtige Anordnung, um den zukünftigen Benutzern, ein sicheres und angenehmes Nutzungserlebnis zu bieten.

Art und Umfang der Unterstützung

In diesem Jahr investierten wir in die Beschaffung eines Gartenhäuschens und in die Erweiterung & Modernisie- rung einer integrierten Sitzbank. Die Sitzbank dient für viele Kinder und Erzieher als gemeinsamer Rückzugsort mit an- sprechender und funktionaler Gestaltung.

Dabei wurden folgende Kriterien besonders berücksichtigt: Stabilität, altersgerechtes und farbenfrohes Design sowie die Verwendung nachhaltiger Materialien.

Ausblick

Für das Jahr 2025 plant die Kindertageseinrichtung LEO ein weiteres Gartentor zu erneuern und die vorhanden Bauteppiche auf den Kindergruppen auszutauschen. Wir sind davon überzeugt, dass diese Maßnahmen den Alltag der Kinder und des Betreuungspersonals erheblich ver- bessern werden, daher möchten wir dazu unseren Teil bei- tragen.



7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin / Ansprechpartner:

Magdalena Tausendfreund

Impressum

Herausgegeben am 18.09.2024 von

August Steinmeyer GmbH & Co. KG

Riedstr. 7

72514 Albstadt

T +49 7431 1288-0

info@steinmeyer.com

www.steinmeyer.com