



WIN-CHARTA NACHHALTIG- KEITSBERICHT

Nichtfinanzielle Erklärung zur Erfüllung der EU-Richtlinie 2014/95/EU

2023

HEINE + BEISSWENGER

STIFTUNG + CO. KG



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Unser Schwerpunktthema 1: Mitarbeiterwohlbefinden.....	4
Unser Schwerpunktthema 2: Energie und Emissionen.....	7
Unser Schwerpunktthema 3: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	9
5. Weitere Aktivitäten.....	11
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	11
Umweltbelange.....	11
Ökonomischer Mehrwert.....	12
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	13
Regionaler Mehrwert.....	13
6. Unser WIN!-Projekt	15
7. Kontaktinformationen	16
Ansprechpartner	16
Impressum	16

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Als einer der größten familiengeführten Stahl- und Metallgroßhandelsunternehmen in Deutschlands steht die Heine + Beisswenger Gruppe nicht nur für ein optimal abgestimmtes, breites Lager- und Lieferprogramm, sondern auch für erstklassigen Service, qualifizierte Mitarbeiter, leistungsstarke, moderne Maschinen, hohe Flexibilität und absolute Liefertreue. Zum Leistungsumfang gehören dabei auch die präzise Werkstoff-Anarbeitung nach Kundenwunsch und eine professionelle Logistik.

Als produzentenunabhängiger, lagerhaltender Werkstoffgroßhändler mit einem bundesweitem Niederlassungsnetz bietet die Heine + Beisswenger Gruppe in jeder Region erfahrene Ansprechpartner für alle Belange. Das ermöglicht eine umfassende Beratung, individuelle Konzepte sowie effiziente Prozesse und bietet allen Kunden so die optimale Basis, die sie für ihren Erfolg brauchen: Qualität, Präzision und Service. Alles aus einer Hand.

Die Heine + Beisswenger Gruppe handelt mit Stahl und Metallen und beachtet dabei Werte und Grundsätze: Aufrichtigkeit, Disziplin, Integrität sowie Achtung und Respekt. Diese sind festgeschrieben im Verhaltenskodex des Unternehmens.

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.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

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

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 05.04.2018

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER-PUNKT- SETZUNG	QUALITATIVE DO- KUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt:

- Unterstützung der Kindergärten in Fellbach und Lauterbach

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung:

140.000 EUR / Jahr: Kindergärten

Projektpate: Geschwister Heine Stiftung GmbH

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden
- Leitsatz 5: Energie und Emissionen
- Leitsatz 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Nachhaltigkeit ist für die Heine + Beisswenger Gruppe nicht nur ein Wort. Denn als traditionsreiches Familienunternehmen tragen wir Verantwortung für unsere Umwelt, unsere Mitarbeiter und für nachfolgende Generationen.

Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital. Um dieses Kapital zu schützen und zu mehren, ist es einer unserer Leitsätze den Mitarbeitern ein attraktives und angenehmes Arbeitsumfeld zu ermöglichen. Dadurch soll jedem Mitarbeiter die Chance gegeben werden sein individuelles Wohlbefinden zu steigern, um persönliche Stärken ausbauen zu können. Wir sind davon überzeugt, dass das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter ein Grundpfeiler für ein erfolgreiches Unternehmen und erfolgreiche Mitarbeiter ist.

Die Themen Umwelt- und Klimaschutz haben schon immer einen hohen Stellenwert. Dies zeigen wir beispielsweise durch die Teilnahme am ECOfit-Programm des Ministeriums für Umwelt, Klima, und Energiewirtschaft Baden-Württemberg und durch unser zertifiziertes Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001:2018. Unser Integriertes Managementsystem entspricht zudem den Anforderungen der DIN EN ISO 14001:2015. Desweiteren haben wir ein sehr gutes Ranking auf Lieferantenbewertungsplattformen Ecovadis und IntegrityNext. Die Heine + Beisswenger Gruppe trägt mit vielen Maßnahmen dazu bei, Umweltbelastungen stetig zu reduzieren.

Als erfolgreiches Familienunternehmen in einer starken gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Position ist es für uns eine Selbstverständlichkeit; Verantwortung zu übernehmen und zu tragen. Die Heine + Beisswenger Gruppe bietet jungen Menschen jährlich Ausbildungsplätze im Berufsbild Kauffrau/-mann im Groß- und Außenhandel und damit neben einer fundierten Ausbildung und der Vermittlung von Wissen und Werten auch einer Perspektive für die Zukunft.

Mit der 1969 gegründeten Geschwister Heine Stiftung GmbH übernimmt die Heine + Beisswenger Gruppe im Rahmen diverser Projekte unmittelbar soziale Verantwortung. Beispielsweise unterstützen wir jährlich unter anderem Kindergärten in Fellbach und Lauterbach.

Unser Schwerpunktt Thema 1: Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Als Ferdinand Heine im Jahr 1901 das Unternehmen in Stuttgart gründete, begann eine erfolgreiche Firmengeschichte, die seitdem von jeder Generation weiter fortgeschrieben wird. Die Heine + Beisswenger

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Gruppe arbeitete jeden Tag daran, Kunden zu begeistern. Um dies zu erreichen, benötigen wir motivierte und zufriedene Mitarbeiter:

Wir bieten unseren Mitarbeiter u.a. Zusatzleistungen wie z.B.

- Sportangebote
- Kostenfreie Getränke
- Betriebliche Altersvorsorge
- Weiterbildungsmöglichkeiten durch die H+B Akademie
- SpendidCard (Kreditkarte für alle Mitarbeitende mit einem fixen monatlichen Guthaben von 40€)
- Dienstfahrrad (attraktives Fahrradleasing-Modelle für Mitarbeitende)
- Bezuschussung in der Kantine
- Mitarbeiterfeste
- Interne Zeitschrift „H+B Aktuell“, die monatlich erscheint
- Seit 2023 eingeführte Plattform „H+B Connect“ (Intranet)

Um das Mitarbeiterwohlbefinden weiter zu steigern, möchten wir u.a. unser Weiterbildungsangebot ausweiten bzw. anpassen. Dies ist uns wichtig, da wir festgestellt haben, dass unsere kaufmännischen und gewerblichen Mitarbeiter das Weiterbildungsangebot nur eingeschränkt nutzen. Hierfür haben wir die Pausenräume für die gewerblichen Mitarbeitenden mit Bildschirmen versehen und eine digitale Informationstafel in der Betriebsfläche eingeführt.

Darüber hinaus bieten wir unsere regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen in vielen Sprachen an, damit unterschiedliche Nationalitäten diese beantworten können und um die Mitarbeiterzufriedenheit besser messen zu können.

Weiterhin ist der Ausbau unseres Angebots im Bereich des betrieblichen Mobilitätsmanagements vorgesehen, z.B. wurden Fahrradparkplätze eingerichtet, damit u.a. die Nutzer des Fahrradleasings diese nutzen können.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Durchführung der Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen seit dem Jahr 2019 (im 2-Jahresrhythmus)
- Schaffung der Position „Nachhaltigkeit“, die dem Bereich „Strategie, Unternehmenskommunikation, Nachhaltigkeit“ zugeordnet ist und direkt an den Vorstand berichtet.
- Weiterentwicklung des Energiemanagementsystems

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Um die Mitarbeiterzufriedenheit besser messen und entsprechende Maßnahmen ergreifen zu können, haben wir erstmals im Jahr 2019 eine Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage durchgeführt. Die Maßnahmen daraus haben zu der Gründung der H+B Akademie geführt, einer internen Schulungsplattform, im Rahmen der sowohl fachspezifische Schulungen im Bereich Stahl und NE-Metalle, aber auch Softskills-Schulungen wie Verhandlungssicherheit, Kommunikation, Projektmanagement und Microsoft Office

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Schulungen angeboten werden. Für die gewerblichen Mitarbeitenden werden Sicherheitstrainings und Schulungen im Bereich Qualität angeboten.

Seit der Einführung des Leistungsportfolios vom Personalbereich orientieren sich die Schulungen an den individuellen Anforderungen der Mitarbeitenden in Übereinstimmung mit der Position.

INDIKATOREN

Indikator 1: Reduzierung Fehlzeiten und Reduzierung der Krankheitsquote

Indikator 2: Erhöhung der Mitarbeiteranzahl in der Nutzung des Sportangebots um 10 %

AUSBLICK

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter wird als Schwerpunktthema beibehalten, da unsere Mitarbeiter als eine unserer wichtigsten Faktoren dazu beitragen, unsere Kunden zu begeistern. Deshalb benötigen wir weiterhin, jetzt und in Zukunft, motivierte und zufriedene Mitarbeiter, was vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels immer wichtiger wird.

Die Büroräumlichkeiten wurden erneuert und die Teams nach dem New Work Konzept im Verwaltungsgebäude verteilt, um das Miteinander zu stärken. Desweiteren wurden ergonomische höhenverstellbare Tische angeschafft und die Möbel erneuert. Ein Mitarbeitergarten wurde eingerichtet, der in den Sommermonaten intensiv genutzt wird. Eine neue Bepflanzung in den Büros sorgt für eine angenehmere Arbeitsatmosphäre.

Durch die Neustrukturierung des Personalbereichs in Verbindung mit dem Bereich Unternehmenskommunikation wird dieser Ansatz kontinuierlich weiterentwickelt. Weitere geplante Aktivitäten sind

- Ausweitung des innerbetrieblichen Vorschlagswesens mit einem angemessenen Prämiensystem
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Betrieb durch die Erhöhung des Automatisierungsgrades und der weiteren Optimierung der betrieblichen Prozesse
- Weiterentwicklung des New Work Konzepts
- Einbindung der Mitarbeitenden durch Beteiligung an Festen (Kulinarische Reisen durch die Länder, aus denen die Mitarbeitende kommen)
- Weihnachtsgeschenke (H+B LKW Adventskalender)
- Unser Ziel: Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit, Loyalität und Mitarbeiterbindung

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Unser Schwerpunktthema 2: Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

Zertifiziertes Energiemanagement.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Energieverbrauch detailliert kennenzulernen und die Energieeffizienz in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess weiter zu steigern. Mit der Einführung des Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001:2018 stellen wir sicher, dass wir in der Lage sind, den Energieverbrauch der Heine + Beisswenger Gruppe zu analysieren, Ziele für Energieeinsparungen zu setzen und Pläne aufzustellen, um diese Ziele zu erreichen. Denn die Reduzierung des Energieverbrauchs und eine Erhöhung der Energieeffizienz senken nicht nur die Kosten, sondern zahlen sich vor allem auch für die Umwelt aus.

In Bezug auf unser Energiemanagementsystem sterben wir eine Weiterentwicklung unseres Kennzahlensystems (insbesondere der Tochtergesellschaften Rotec GmbH und H+B Hightech GmbH) an. Zudem sind systematische mobile Messungen (beginnend bei den größten Verbrauchern innerhalb der Unternehmens-Gruppe) und die Optimierung des Prozesses der Datenerfassung vorgesehen.

Weiterhin wird die kontinuierliche Erneuerung unseres Anlageparks vorangetrieben und Energieeffizienzmaßnahmen bei der Umsetzung von Bauprojekten (Erweiterung Hochregallager, Erweiterung Verwaltung) berücksichtigt.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Weiterentwicklung unseres Kennzahlensystem (insbesondere der Tochtergesellschaften Rotec GmbH und H+H Hightech GmbH)
- Systemische mobile Messungen (beginnend bei den größten Verbrauchern innerhalb der Unternehmens-Gruppe)
- Optimierung des Prozesses der Datenerfassung
- Kontinuierliche Erneuerung des Anlageparks
- Energieeffizienzmaßnahmen bei der Umsetzung von Bauprojekten (Erweiterung Hochregallager, Erweiterung Verwaltung)

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Vgl. zum Basisjahr 2014 wurden bereits 25 % der CO₂-Emissionen eingespart.

INDIKATOREN

Indikator 1: Reduzierung des Stromverbrauchs pro Position um 5 %

Indikator 2: Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energie am Gesamtverbrauch um 5 %

Indikator 3 : Reduzierung des (witterungsbereinigten) Heizenergieverbrauch um 5 %

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

Projekt "Green Steel"

Ausweitung unserer Nachhaltigkeitsbemühungen auf die Lieferkette. In enger Abstimmung mit unseren Key-Accounts wird eine Strategie zur CO₂-Neutralisation im Bereich Stahl angestrebt.

Dieses Ziel wurde erstmalig Ende 2021 mit der ersten Grünen Stahlpartnerschaft angegangen und im Jahr 2022 mit einer weiteren grünen Stahlpartnerschaft im Automotive Bereich fortgesetzt. Das Ziel besteht darin, den Product Carbon Footprint entlang der Lieferkette beginnend mit dem Stahlherstellwerk, der Weiterverarbeitung durch H+B und Endfertigung beim Endkunden zu messen, in der Lieferkette transparent zu machen und durch gemeinsame Maßnahmen zu reduzieren. Die Erfolge wurden durch Presseveröffentlichungen festgehalten. Dieser Ansatz wurde weiterentwickelt und schlägt sich nun in einem sog. Greenline-Portfolio der H+B Gruppe nieder, das auf der Webseite zu finden ist. Hierbei handelt es sich um CO₂-reduzierten Stahl, der jetzt Teil unseres Standardportfolios ist.

- Erweiterung der grünen Stahlpartnerschaften auf weitere Branchen, wie z.B. Bahn und Erneuerbare Energien
- Einführung eines umfangreichen Lieferantenbewertungssystems, das Nachhaltigkeitsaspekte in der Lieferkette berücksichtigt
- Prüfung von alternativen Antrieben für den LKW-Fuhrpark, um den Transport Carbon Footprint (TCF) zu reduzieren
- Erweiterung des Greenline-Portfolios
- Unser Ziel: Vorreiter in der Stahlbranche für Nachhaltigkeit in der Lieferkette

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Unser Schwerpunktthema 3: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

ZIELSETZUNG

Mit einer umgesetzten Gesamtmenge von über 180.000 Tonnen pro Jahr zählt die Heine + Beisswenger Gruppe heute zu den größten konzernunabhängigen, langerhaltenden Stahl- und Werkstoffhändlern im süddeutschen Raum. Unser Werkstoffangebot umfasst weit über 6.000 Artikel unterschiedlichster Materialien, Profile, Abmessungen und Güten. Mit modernster Technik und der Lieferung maßgenauer, direkt einsatzfähiger Produkte für die weitere Verarbeitung, kommen wir den Kunden-Wünschen entgegen.

Zum Unternehmenserfolg Heine + Beisswenger Gruppe tragen auch die erfolgreichen Eingliederungen der Gesellschaften Otto Prawitt GmbH & Co. KG (2007) sowie die Gründung der Tochtergesellschaft H+B Hightech GmbH (2014) bei.

Um unser Unternehmen nachhaltig weiterzuentwickeln und auf die Herausforderung der Zukunft einzustellen, werden diverse Modernisierungs-Projekte (Logistik, IT etc.) umgesetzt. Mit Hilfe einer umfassenden Kundenzufriedenheitsumfrage möchten wir zudem die Wünsche und Erwartungen unserer Kunden noch besser verstehen.

Durch die Bereitstellung personeller Ressourcen wird weiterhin der strategische Ausbau im Bereich Anarbeitung vorangetrieben.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Umsetzung diverser Modernisierungs-Projekte (Logistik, u.a. EcoStore, Einführung eStapler, IT-Projekte, automatisierte Anarbeitungsanlagen etc.)
- Durchführung Kundenzufriedenheitsumfrage
- Bereitstellung personeller Ressourcen

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Einführung einer modernen Logistik-Software sowie die Erweiterung unserer Kapazitäten am Standort Fellbach haben bereits zu positiven Effekten geführt. Weiterhin wurde eine umfangreiche Kundenzufriedenheitsumfrage durchgeführt, um daraus Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Kundenzufriedenheit ableiten zu können.

INDIKATOREN

Indikator 1: Umsätze kontinuierlich steigern

Indikator 2: Reklamationsquote unter 0,5%

Indikator 3: Durchführung regelmäßiger Kundenzufriedenheitsumfragen (2-Jahres-Turnus)

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

Weitere Investitionen in die Modernisierung des Anlagenparks. Neubau des Hochregallagers am Standort Trossingen (Eröffnung Juli 2024).

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Weiterbildungsmaßnahmen anbieten

Ergebnisse und Entwicklungen:

Erfolgte Online- und Offline-Teilnahmen

Ausblick:

- Neu-Auflage der Kurse und Verbindung mit den persönlichen Zielen der Mitarbeitenden

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Weiterentwicklung unserer Bewertung der Interessierten Parteien im Rahmen des QM-Systems
- Durchführung regelmäßiger Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Bewertung erfolgt jährlich, u.a. im Rahmen der Managementbewertung

Ausblick:

- Regelmäßige Durchführung von Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Reduzierung von Ausschüssen (Sägen)
- Optimierung im Bereich Entsorgung (noch engere Zusammenarbeit mit Spänenverarbeiter zwecks Erhöhung der Recycling-Qualität)

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Optimierungen wurden weitgehend erreicht

Ausblick:

- Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsmanagement
- Vorbereitung auf CSRD-Nachhaltigkeitsberichterstattung

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Weiterhin Sicherstellung der Werkstoffqualität und des Servicegrades
- Qualitäts- und Liefersicherheit durch ein systematisches Lieferantenmanagement

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Lieferantenmanagement wurde mittels Befragungen bereits weiterentwickelt

Ausblick:

- Schulungen im Rahmen der neu geschaffenen H+B Akademie
- Planung der Einführung von Barcode-Scannern KASTOLogic

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Einführung eines internen Vorschlagswesens
- Einführung von KASTO mobile im Logistik-Bereich

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Innerbetriebliches Vorschlagswesen wurde eingeführt
- Scanner Projekt wurde umgesetzt

Ausblick:

Erweiterung des Projektes „Green Steel“

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Berücksichtigung von ökologischen Aspekten bei Investitionsentscheidungen
- Steigerung der EK-Quote

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Investitionen in Modernisierung und Automatisierung, Fuhrpark-Erneuerung

Ausblick:

Kennzahlen basiertes Nachhaltigkeitsreporting

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Regelmäßige Schulungen und Unterweisung der Mitarbeiter
- Verhaltenskodex als Anlage zum Arbeitsvertrag

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Durchführung einer Schulung zum Thema Informationssicherheit

Ausblick:

- Kontinuierliches Schulungsangebot

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

Über die Geschwister Heine Stiftung GmbH weiterhin Unterstützung und Förderung von regionalen Projekten

Zusammenarbeit mit regionalen Institutionen (z.B. Stadt Fellbach)

Zusammenarbeit mit den regionalen Hochschulen (Hochschule für Technik: Vortragsreihe zum Thema Nachhaltige Transformation und Strategieentwicklung, Projekte mit dem Lehrstuhl „Nachhaltige

WEITERE AKTIVITÄTEN

Logistik“, Hochschule Karlsruhe: Sponsoring der Highspeed-Initiative der Formula Student in der nachhaltigen Fahrzeugentwicklung, Lieferung der Aluminiumplatten-Zuschnitte für die Fertigung)

Ergebnisse und Entwicklungen:

Unterstützung wurde fortgeführt

Ausblick:

Sponsoring des ersten vollelektrifizierten Fahrzeugs im Rahmen der Highspeed-Initiative der Hochschule Karlsruhe

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Kontinuierliche Information der Mitarbeiter über unseren Nachhaltigkeitsprozess

Ergebnisse und Entwicklungen:

Weiterentwicklung unseres Schulungsprogramm ist erfolgt

Ausblick:

DNK-Bericht, Beteiligung an WIN-Charta, Erweiterung der WIN-Charta um den Standort Trossingen

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Als erfolgreiches Familienunternehmen in einer starken gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Position es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, Verantwortung zu übernehmen und zu tragen. Bei Nachhaltigkeit denken wir nicht nur an den schonenden Umgang mit Ressourcen, sondern auch an die Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern aus der Region.

Mit der 1969 gegründeten Geschwister Heine Stiftung GmbH übernimmt die Heine + Beisswenger Gruppe im Rahmen diverser Projekte unmittelbar soziale Verantwortung. Beispielsweise unterstützen wir jährlich unter anderem Kindergärten in Fellbach und Lauterbach.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die Unterstützung beträgt jährlich 140.000 EUR.

AUSBLICK

Wir führen die Unterstützung der Kindergärten in Höhe von 140.000 EUR vollumfänglich weiter.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Leiterin Unternehmenskommunikation: Olga Demchenko

Impressum

Herausgegeben am 05.06.2024 von

HEINE + BEISSWENGER Stiftung + Co. KG

Höhenstraße 22

70736 Fellbach

Telefon: +49 711 5854-0

E-Mail: info@heine-beisswenger.de

Internet: www.heinestahl.de

