

# NACHHALTIGKEITS- BERICHT

DER SPALECK GMBH & CO. KG

WIR UNTERNEHMEN ZUKUNFT.



**150**  
**JAHRE**  
**SPALECK®**  
FORWARD THINKING. SINCE 1869.

# INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	S. 4
<b>1. UNTERNEHMENSPROFIL</b>	<b>S. 6</b>
1.1 Die SPALECK Gruppe	S. 7
1.2 Historie	S. 7
1.3 Produktbereiche	S. 8
1.4 Stakeholder der SPALECK Gruppe	S. 10
1.5 Kennzahlen der Spaleck GmbH & Co. KG	S. 11
1.6 Wesentlichkeitsanalyse	S. 14
<b>2. VISION, STRATEGIE UND MANAGEMENT</b>	<b>S. 15</b>
2.1 Werte, Vision und Mission	S. 16
2.2 Unternehmensführung und Managementsysteme	S. 18
2.3 Unternehmensleitsätze	S. 20
2.4 Unterstützung der BLUE COMPETENCE Initiative	S. 21
<b>3. HANDLUNGSFELDER</b>	<b>S. 22</b>
3.1 Mitarbeiter*innen und Arbeitsplatz	S. 23
3.2 Betrieblicher Umweltschutz	S. 33
3.3 Produktverantwortung und Markt	S. 36
3.4 Gemeinwesen und bürgerliches Engagement	S. 38
<b>4. MASSNAHMENPLAN</b>	<b>S. 40</b>





Im heutigen Sprachgebrauch wird oft der englische Begriff Corporate Social Responsibility für den Begriff Nachhaltigkeit verwendet. Wir haben uns entschieden, in diesem Bericht den deutschen Begriff zu verwenden.



# VORWORT

## 2030. WAS WIR BIS DAHIN UNTERNEHMEN.

Weltklima. Wohlstandsgefälle. Weltbevölkerung. Die globalen Herausforderungen, um jetzt für Mensch und Umwelt die Weichen richtig zu stellen, sind gewaltig.

JETZT ist es an der Zeit, sich nachhaltig zu engagieren, zu machen, zu unternehmen!

Einen viel stärkeren Einfluss dabei könnten national unsere 3,6 Millionen Unternehmen in Deutschland übernehmen. Hier wird gearbeitet, ausgebildet und entwickelt. Hier müssen wir Nachhaltigkeit noch viel stärker leben, sie unternehmen und Vorbild sein.

Dazu muss in den Unternehmen ein Umdenken stattfinden: Sehr kurzfristig betrachtet mag das eigene Nachhaltigkeitsengagement vielleicht einen Zehntel-Prozentpunkt Rendite kosten. Mittel- und langfristig ist es aber eine profitable Investition in die Zukunftssicherung des eigenen Unternehmens.

Aus unserer Überzeugung kann eine Nachhaltigkeitsstrategie 2030 nicht nur in den Unternehmenszentralen großer Konzerne entstehen. Jedes Unternehmen, egal ob klein oder groß, ist gefordert, sich mit seiner Umsetzungs- und Gestaltungsstärke für eine nachhaltigere Welt einzusetzen, in dem es Konkretes dazu unternimmt!

Dazu unterstützen wir auch die zehn Prinzipien des UN Global Compacts sowie die Nachhaltigkeitsinitiative Blue Competence des VDMAs.

**Spaleck GmbH & Co. KG**  
**Geschäftsleitung**  
**Carsten Sühling und Andreas Ahler**



# VORWORT

**In diesem Bericht möchten wir unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen anhand von vier Handlungsfeldern aufzeigen:**

## MITARBEITER\*INNEN & ARBEITSPLATZ

Was für ein Unternehmen & Arbeitgeber sind wir in diesem, in 5, in 10 Jahren? Welche Ausbildungschancen bieten wir? Und was kann unser Beitrag für mehr Integration sein?

## BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

Was unternehmen wir konkret für eine ökologieorientiertere Produktion? Was hat im Unternehmen aus ökologischer Sicht keine Daseinsberechtigung mehr? Was sind unsere Aufgaben zur Senkung unseres unternehmerischen ökologischen Fußabdruckes?

## PRODUKTVERANTWORTUNG UND MARKT

Wie kann Nachhaltigkeit zum Innovationstreiber werden? Welche Wachstumschancen bieten unsere „grünen Produkte“? Und warum ist Nachhaltigkeit die beste Zukunftssicherung?

## GEMEINWESEN & BÜRGERLICHES ENGAGEMENT

Welchen Platz in der Gesellschaft möchten wir einnehmen? Was tragen wir zum Gemeinwohl bei? Und was sind unsere wichtigsten Zukunftsthemen in unserem Umfeld?

**#WirUnternehmenZukunft #2030WasWirBisDahinUNTERNEHMEN**



# 1. UNTERNEHMENS- PROFIL

# 1. UNTERNEHMENSPROFIL

## 1.1 DIE SPALECK GRUPPE

SPALECK wurde 1869 gegründet und ist auch heute – in 5. Generation – ein echtes Familienunternehmen. Als Unternehmensgruppe ist SPALECK mit acht Unternehmen, sechs Produktbereichen und Standorten in vier Ländern (D, ROM, USA, NL) und über 400 Mitarbeiter\*innen aktiv. Nachhaltigkeit ist seit jeher Bestandteil der Unternehmensführung und hat sich Anfang der 90er Jahre sogar als überlebenswichtig erwiesen. Denn da stand SPALECK an einem Wendepunkt. Das ursprüngliche Geschäft mit Webblattbindemaschinen für die Textilindustrie bot im Zuge der Globalisierung kaum noch Zukunftschancen. Inhaber Otto Spaleck setzte auf eine noch konsequentere nachhaltige Ausrichtung, insbesondere die Verbindung aus Ökologie und Ökonomie, und entwickelte das Unternehmen vorausdenkend weiter. So gelang SPALECK der Sprung vom Weltmarktführer für Webblattbindemaschinen hin zum weltweit gefragten „grünen Maschinenbauer.“ Erklärtes Unternehmensziel ist es, ausschließlich Produkte herzustellen, die Mensch und Umwelt nützen – deshalb findet man unsere Produkte u.a. in der Recyclingbranche, der Bahnindustrie oder im Bereich der erneuerbaren Energien.

## 1.2 HISTORIE

Die SPALECK Gruppe kann auf stattliche 150 Jahre Erfahrung in der Maschinenentwicklung und -bau zurück blicken. Die Unternehmensgründung fand allerdings nicht in Bocholt, sondern im thüringischen Greiz im Jahre 1869 durch Otto SPALECK statt. Schon bald spezialisierte das Unternehmen sich auf die Herstellung von Webblattbindemaschinen und Drahtwebelitzen. Die Firma wuchs und mit ihr auch das Produktsortiment – bis 1949 die Familie in den Westteil Deutschlands floh und in Bocholt die Nachfolgegesellschaft gründete, die sich auf die Herstellung von Webmaschinenzubehör und Maschinen zur Oberflächenbearbeitung konzentrierte. Bis zum heutigen Zeitpunkt nahm das Unternehmen eine rasante Entwicklung. Zubehör für Webmaschinen wird nicht mehr hergestellt, dafür produziert man hochmoderne Anlagen für die Bereiche Recycling und Aufbereitung.





# 1.UNTERNEHMENSPROFIL

## 1.3 PRODUKTBEREICHE

Dieser Bericht umfasst im Wesentlichen die Bocholter Spaleck GmbH & Co. KG, nimmt jedoch dort wo berichtenswert Bezug zu den Schwesterunternehmen – so wie in der folgenden Übersicht der Geschäftsbereiche.



Die Produktbereiche der SPALECK Gruppe



# 1.UNTERNEHMENSPROFIL

## 1.3 PRODUKTBEREICHE

Mit über 275 Beschäftigten ist die Spaleck GmbH & Co. KG eine der ersten internationalen Adressen für Förder- und Separiertechnik, die beispielsweise in Anlagen zur Rückgewinnung von Wertstoffen zum Einsatz kommen. Somit trägt SPALECK mit seinen Produkten zur Steigerung der Recyclingquote von Sekundärrohstoffen bei. In einem Testcenter auf dem Bocholter Firmengelände wird unter realen Bedingungen das Recyclingmaterial wie z.B. Hausmüll, Schlacke, Organisches oder Elektroschrott gesiebt, um die optimale Technologie je nach Abfallbeschaffenheit und Kundenwunsch anbieten zu können. Daneben produziert die Spaleck GmbH & Co. KG mechanisch bearbeitete Präzisionsteile und Schweißbaugruppen, die beispielsweise in Windkraftanlagen die Energiewende mittragen oder im Schienenverkehr nachhaltigen Mobilitätskonzepten dienen.

Das Schwesterunternehmen NovoChem Metallchemie GmbH ist Spezialist und Qualitätshersteller für Gleitschleiftechnik, Membran- und Industriereiniger sowie Produkte zur Wasserbehandlung. Mit dem strategischen Fokus auf Umwelttechnik wird der Projektbereich zur Wasseraufbereitung aktuell weiter ausgebaut.

Die Spaleck Oberflächenveredlung GmbH bietet am Gründungsstandort Greiz Dienstleistungen zur industriellen Veredelung von Teilen aus Zinkdruckguss, Stahl oder Messing an. SPALECK steht für anspruchsvolle Galvanik- und Gleitschleiflösungen zur Oberflächenveredlung dekorativer und funktioneller Oberflächen.

### WESENTLICHE VERÄNDERUNG GEGENÜBER DEM BERICHT 2018: WASSERAUFBEREITUNG

Unserer grünen Strategie folgend, haben wir im letzten Jahr unsere Unternehmensgruppe um die niederländische MORSELT WATERTechniek B.V. erweitert. Die Spezialisten von MORSELT entwickeln und produzieren Anlagen- und Verfahrenslösungen, um belastete und verschmutzte Prozess- und Abwässer in sauberes Wasser umzuwandeln und hierbei Schad- und Wertstoffe herauszufiltern. Die Investition in MORSELT sehen wir als klares Bekenntnis zu unserer grünen Strategie, bis 2030 nur noch Produkte anzubieten, die Mensch und Umwelt nutzen.

Der nachhaltige Ansatz in allen Belangen spiegelt sich auch in der Unternehmenskultur wider, in welcher der Geist des 2015 verstorbenen Otto Spalecks fortlebt. Zehn Prozent der Beschäftigten sind Auszubildende, der Fokus liegt auf grünen, nachhaltigen Produkten. SPALECK engagiert sich stark für die Westfälische Hochschule in Bocholt, um junge Experten in der Region zu halten. Neben einem wertschätzenden Umgang miteinander fördert das Unternehmen zudem besonders die Gesundheit der Beschäftigten. Auf dem Firmengelände gibt es ein eigenes Gesundheitszentrum, wo Kurse und Beratungen angeboten werden. In der Region engagieren wir uns für ein Mehr an Umweltschutz und wollen mit Veranstaltungen zu wesentlichen Gesellschaftsthemen den Dialog mit unseren Stakeholdern fördern.

# 1.UNTERNEHMENSPROFIL

## 1.4 STAKEHOLDER DER SPALECK GRUPPE

Im Folgenden finden Sie eine Übersicht über unsere relevantesten internen und externen Anspruchsgruppen (Stakeholder).

Um deren wesentliche Bedürfnisse aufzunehmen, tauschen wir uns mit diesen intensiv aus. Dies erfolgt z.B. in direkten Gesprächen, auf internen und externen Veranstaltungen (Messen, Seminaren, Kunden- und Lieferantenterminen, Berufsbildungsmessen), in Audits oder z. B. auch online-basiert in Form von Umfragen oder Social Media Diskussionen.

Die Bedürfnisse und Anforderungen unserer Stakeholder erfassen wir seit den 1990er Jahren schriftlich, um sie in unseren Arbeitsalltag berücksichtigen und einbinden zu können, sowie um daraus konkrete Projekte erwachsen zu lassen. Beispiele hierfür ist der Aufbau von Schul-Partnerschaften oder gemeinsame Technik-Projekte mit Student\*innen der benachbarten Hochschule. Im Zuge der Neuzertifizierung nach DIN ISO 14001:2015 im Jahr 2018 haben wir erstmalig mit Vertreter\*innen aller Abteilungen eine zentrale Gewichtung der aus unserer Sicht wichtigsten Stakeholder erstellt. Dabei wurde auch geprüft, ob zu den bestehenden Stakeholdern weitere aufgenommen werden müssten. Dies war nicht der Fall.

STAKEHOLDER DER SPALECK GRUPPE	BEDÜRFNISSE DER STAKEHOLDER
Geschäftsführung	Entfaltung eigener Ideen, Entscheidungsautonomie
Eigentümer	Mitspracherecht, Rendite, Erhalt des Kapitals
Mitarbeiter*innen	Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitsplatzsicherheit, faire Entlohnung, gute Arbeitsplatzbedingungen, sinnvolle Betätigung, Wertschätzung, Karrieremög- lichkeiten
Banken/Fremdkapitalgeber	Zinszahlungen, Sicherheiten, Vermögens- lage und -zuwachs
Lieferanten	Zahlungsfähigkeit, Liefer- und Zahlungs- bedingungen, günstige Konditionen, lang- fristige faire Partnerschaft
Kunden	Qualität, Service, günstige Konditionen, langfristige faire Partnerschaft
Allgemeine Öffentlichkeit/ Gesellschaft	Gemeinwohl, Umweltschutz, Transparenz, Arbeitsplätze

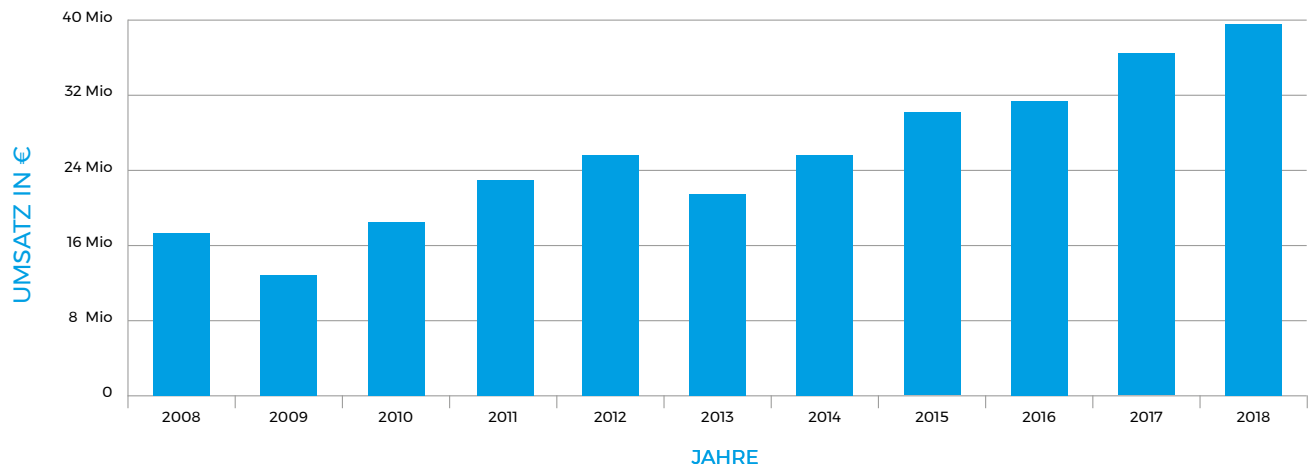
Die wesentlichen Stakeholder der SPALECK Gruppe



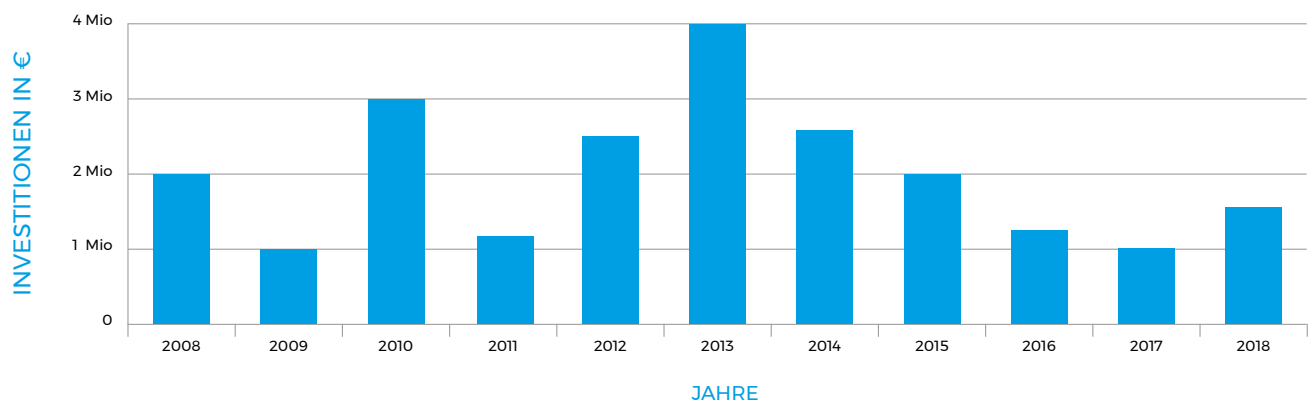
# 1.UNTERNEHMENSPROFIL

## 1.5 KENNZAHLEN DER SPALECK GMBH & CO. KG

### UMSATZ



### INVESTITIONEN



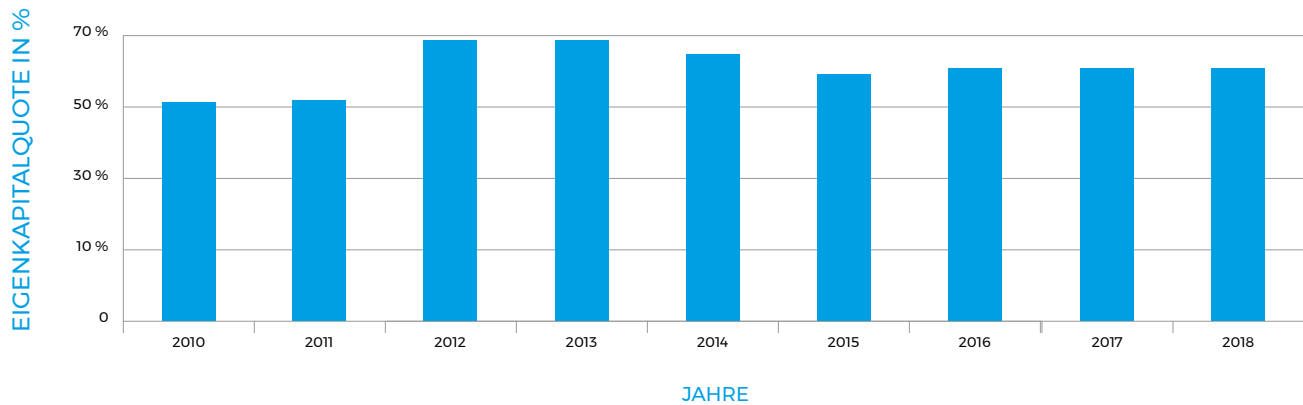
In den letzten fünf Jahren wurden Investitionen unter anderem in den folgenden Bereichen getätigt:

- › Effizienzverbesserungen
- › Erweiterung der Fabrikationsmöglichkeiten
- › Umweltstandards
- › Arbeitsbedingungen

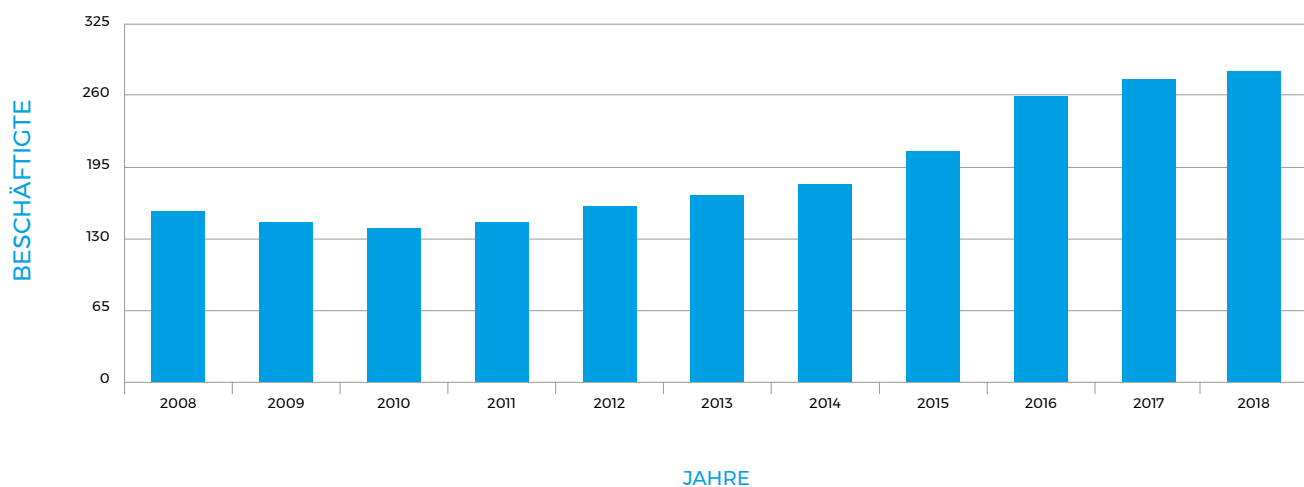
# 1.UNTERNEHMENSPROFIL

## 1.5 KENNZAHLEN DER SPALECK GMBH & CO. KG

### WIRTSCHAFTLICHE EIGENKAPITALQUOTE



### VOLLZEITBESCHÄFTIGTE INKL. AUSZUBILDENDE

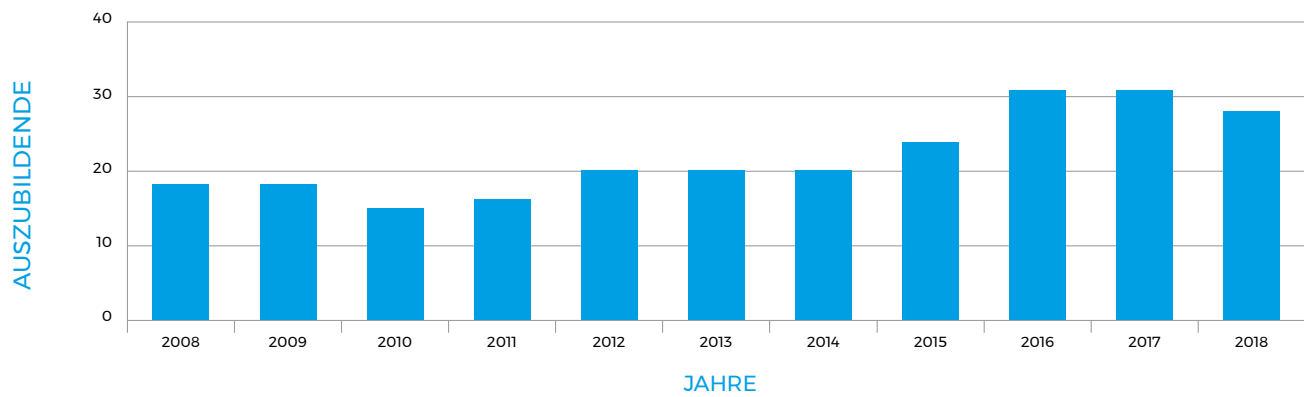




# 1.UNTERNEHMENSPROFIL

## 1.5 KENNZAHLEN DER SPALECK GMBH & CO. KG

### ANZAHL DER AUSZUBILDENDEN



# 1.UNTERNEHMENSPROFIL

## 1.6 WESENTLICHKEITSANALYSE

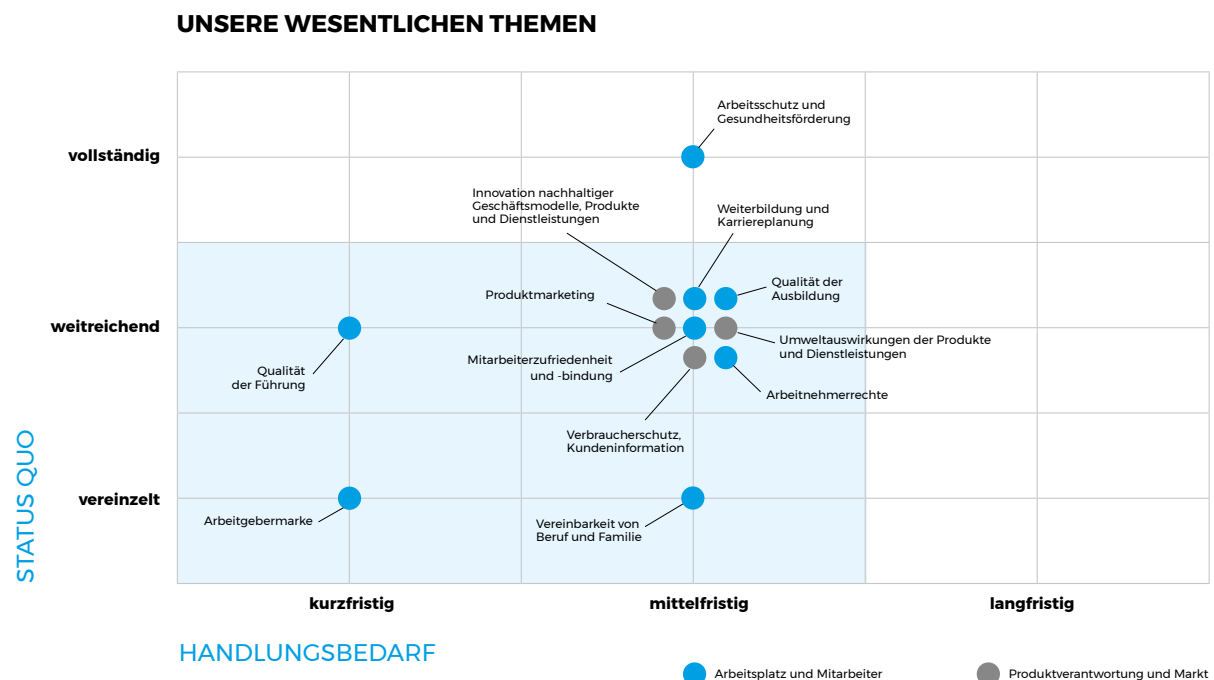
Die Feststellung der Wesentlichkeit unterlag in den vergangenen Jahren keiner besonderen Systematik, ausgenommen Anforderungen durch Zertifizierungen.

Seit Ende 2018 beteiligen wir uns an einem Nachhaltigkeits-Projekt des CSR Kompetenzzentrums Münsterland. Gemeinsam mit anderen Unternehmen arbeiten wir hier an der Stärkung unserer Nachhaltigkeits-Maßnahmen. Konkret geht es darum, im direkten Austausch mit den teilnehmenden Unternehmen sowie mit Unterstützung des Kompetenzzentrums das Thema Nachhaltigkeit noch strukturierter im eigenen Unternehmen zu bewerten, zu behandeln und umzusetzen. Ein wichtiger Fokus ist hierbei die Feststellung unserer wesentlichen Stakeholder und Nachhaltigkeitsthemen.

In 8 gemeinsamen Workshops, die innerhalb von 18 Monaten durchgeführt werden, sowie in individuellen Arbeitsbausteinen jedes einzelnen Unternehmens, wird das eigene Nachhaltigkeitsengagement dazu gespiegelt, kritisch hinterfragt und weiterentwickelt.

In den ersten Projektmonaten gab es dazu eine dezidierte CSR-Selbstbewertung mit Hilfe des Kompetenznetzwerkes und mit Unterstützung von Master-Studentinnen und -Studenten. Diese CSR-Selbstbewertung umfasste die vier Handlungsfelder „Arbeitsplatz & Mitarbeiter“, „Betrieblicher Umweltschutz“, „Produktverantwortung & Markt“ sowie „Gemeinwesen & bürgerliches Engagement“ unter Berücksichtigung aller relevanten Stakeholder.

In der folgenden Grafik haben wir zur besseren Lesbarkeit nur die wichtigsten Themen aufgenommen; diese betreffen die Handlungsfelder Mitarbeiter\*innen und Arbeitsplatz sowie Produktverantwortung und Markt.



Neu eingeführt: Eine strukturierte Wesentlichkeitsanalyse der für unsere Stakeholder wichtigsten Themen



A photograph of a wooden boardwalk winding through a field of tall grass and shrubs at sunset. The sky is dark with some clouds, and the sun is low on the horizon, casting a warm glow. The boardwalk is made of wooden planks and leads the eye into the distance.

## **2. VISION, STRATEGIE UND MANAGEMENT**

## 2. VISION, STRATEGIE UND MANAGEMENT

### 2.1 WERTE, VISION UND MISSION

#### UNSERE WERTE. UNSERE ZUKUNFT.

Unsere Werte. Unsere Zukunft.

Seit 1869 denken und handeln wir heute für das morgen.

Wir gestalten Zukunft. Jeden Tag.

Wir stehen zu unserem Wort und übernehmen soziale Verantwortung.

Für unsere Mitarbeiter, unsere Partner und für die Region.

Wir schaffen unser Unternehmenswachstum im Einklang mit der Natur und Gesellschaft. Dazu entwickeln und produzieren wir Produkte, die Mensch und Umwelt nützen.

FORWARD THINKING. SINCE 1869.

#### VON EINWEG ZU KREISLAUF: UNSERE VISION

Wir gestalten Zukunft nachhaltig. Unsere Produkte nützen Mensch und Umwelt. Wir wachsen profitabel im Einklang mit der Gesellschaft und der Natur. Unsere Prozesse sind schlank und ressourcenschonend. Unsere Ideen helfen, den ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Dazu investieren wir konsequent in Zukunftstechnologien. Wir finden: Das macht Sinn.



#### VON ANFANG BIS ZUKUNFT: UNSERE MISSION

Wir sind eine mittelständische Unternehmensgruppe und seit fünf Generationen in Familienbesitz. Als ehrbarer Kaufmann stellen wir seit jeher gute, zuverlässige Produkte her und pflegen einen fairen und ehrlichen Umgang mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern. Eine nachhaltige Geschäftsstrategie? Wir sagen lieber: Eine Tradition mit Zukunft.

## 2. VISION, STRATEGIE UND MANAGEMENT

### 2.1 WERTE, VISION UND MISSION

#### **SPALECK 2030. Konsequent grün.**

Unser klares Ziel ist es, bis 2030 zu 100 % CO<sub>2</sub> neutral zu produzieren. Unseren Umsatz möchten wir bis dahin zu 100 % aus grünen Technologien erwirtschaften. Dazu gehören nicht nur Lösungen aus unserem eigenen Maschinenbau für den Bereich Recycling-Technologie, sondern auch das ausschließliche Fertigen von Schweißbaugruppen oder CNC-Teilen als Zulieferer für nachhaltige Branchen und Kundengruppen. So möchten wir unseren gesamten Umsatz mit Kunden erzielen, deren Produkte Mensch und Umwelt nützen.

Mit unserem Handeln möchten wir nicht nur einen Beitrag für einen stärkeren Umweltschutz und eine bessere Ressourcenschonung leisten, sondern auch das Bewusstsein unserer Mitarbeiter\*innen stärken, sich selbst – im Betrieblichen wie im Privaten – aktiv im Umweltschutz zu engagieren. Dazu veranstalten wir Mitarbeiter\*innen-Veranstaltungen, gemeinsame Aktionen und laden unser Team zu unseren öffentlichen Veranstaltungen ein und weisen auch auf Nachhaltigkeits-Termine Dritter hin.

Wir sehen es als unsere Pflicht an, uns über die national und international gesteckten Klima- und Umweltschutzziele hinaus zu engagieren. Dazu werden wir unsere Organisation im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie SPALECK 2030 in allen wesentlichen Geschäftsprozessen, von der Produktentwicklung, über den Einkauf bis hin zur Produktion und Logistik in den kommenden Jahren überprüfen und anpassen. Wir sehen darin die Chance, unseren Unternehmenserfolg langfristig im Einklang mit der Natur und der Gesellschaft zu sichern. Zugleich setzen wir uns vom Wettbewerb ab und wollen so nachhaltige, umweltfreundliche Wachstumschancen nutzen. Risiken durch eine sich wandelnde Kundenstruktur, die unsere Werte und Produktbereiche unterstützen, gibt es (z.B. Wegfall von Kundensegmenten und Umsatzanteilen). Hier wollen wir verantwortungsvoll gegenüber und mit den betroffenen Kundengruppen handeln (siehe Punkt „Produktverantwortung & Markt“). In der Vergangenheit kam es bereits zu einer starken Verlagerung von Umsätzen. So ist der Bereich Bergbau-Zulieferung stark geschrumpft, zugunsten des Bereiches der nachhaltigen Mobilität.

## 2. VISION, STRATEGIE UND MANAGEMENT

### 2.2 UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND MANagementsYSTEME

Nachhaltigkeit ist bei SPALECK eine Teamaufgabe. Ausdrückliches Ziel ist es, dass diese über alle Ebenen – vom Auszubildenden bis zur Geschäftsleitung – und in allen Abteilungen und Unternehmen der SPALECK Gruppe aktiv gelebt wird. Wesentliche Erfolgsbasis hierfür sind das ausdrückliche Nachhaltigkeitsbekenntnis der Inhaberfamilie und der Geschäftsleitung sowie die stark vorhandene Unterstützung aller Mitarbeiter\*innen.

Die Geschäftsführung der Spaleck GmbH & Co. KG ist mit Carsten Sühling und Andreas Ahler besetzt. Die Leitung der einzelnen Geschäftsbereiche Förder- & Separiertechnik, Metallverarbeitung und Präzisionsteile erfolgt in einem Team von 3-4 Mitarbeitern. Vertrauen, Offenheit und Authentizität prägen das Handeln. Durch regelmäßige Thematisierung von Nachhaltigkeit in den Geschäftsführer-, Beirats-, Lenkungs- und Leitungskreissitzungen, wird der Prozess zur stetigen Verbesserung der Nachhaltigkeit vorangetrieben.

#### **ENERGIE-, UMWELT- UND QUALITÄTSPOLITIK**

Ökologische, soziale und ökonomische Ziele stehen deshalb im Mittelpunkt unseres Handelns. Durch einen schonenden Umgang mit Umwelt und Energie leisten wir einen Beitrag zum Schutz des Weltklimas und der Artenvielfalt. Details zu unserer Energie- und Umweltpolitik finden Sie in unserem Kapitel 3.2.

Unsere gesetzten Unternehmensziele werden regelmäßig auf ihre Umwelt- und Energieauswirkungen überwacht. Wir verpflichten uns, die Energie- und Umweltpolitik regelmäßig zu überprüfen und falls notwendig zu aktualisieren. Allen Personen, die für die SPALECK Gruppe oder in deren Auftrag arbeiten, wird die Energie- und Umweltpolitik mitgeteilt und zugänglich gemacht. Nur ein gemeinsames nachhaltiges Handeln kann messbare Erfolge bringen.

Die Spaleck GmbH & Co. KG sowie die anderen Unternehmen der SPALECK Gruppe werden intern und extern auditiert. Abweichungen wurden bislang nicht festgestellt. Seit 2018 wird in den USA ein Produktionsstandort des Schwesterunternehmens der SPALECK USA LLC aufgebaut. Dieser soll bis 2022 intern und extern auditiert werden. Schon heute ist er vollständig in unser bestehendes Umwelt- und Qualitätsmanagement eingebunden.



## 2. VISION, STRATEGIE UND MANAGEMENT

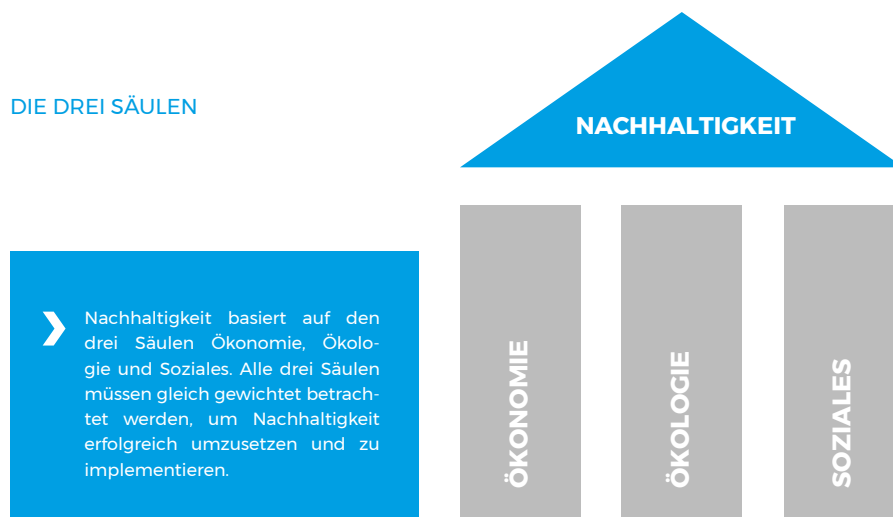
### 2.2 UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND MANAGEMENTSYSTEME

#### RECHTLICHE ASPEKTE

Die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, dem Umwelt- und dem Wettbewerbsrecht und weiteren für unsere Geschäftstätigkeit relevanten Gesetze ist uns sehr wichtig. Es ist Aufgabe der Geschäftsleitung auf gesetzeskonformes Verhalten zu achten und eine sichere Organisation dafür aufzusetzen. Deshalb ist dieser Punkt elementarer Bestandteil unseres Managementsystems und wird intern und extern überwacht. Zudem schulen wir unsere Mitarbeiter\*innen regelmäßig hierzu.

Wir setzen uns für die Einhaltung der Menschenrechte und gegen Kinderarbeit ein. Durch unsere Lieferantenstruktur und unseren europäischen Ansatz des Einkaufs sind diese Themen de facto erfüllt. Dennoch prüfen wir hier einkaufsseitig die Herkunft unserer Produkte und Vormaterialien.

Gegen Korruption sprechen wir uns entschieden aus. Im Zweifel lehnen wir Aufträge von Kunden ab, sollte hier auch nur der leiseste Verdacht von Unregelmäßigkeiten bestehen. Unsere Mitarbeiter\*innen haben sich einer 2017/2018 eingeführten Compliance Richtlinie verpflichtet. Diese wird bis zum Ende des Jahres 2020 auch auf unsere Lieferanten ausgerollt. Ein Fall von Korruption ist nicht bekannt. Verdachtsmomente können jederzeit direkt an die Geschäftsleitung oder den Betriebsrat gemeldet werden.



## 2. VISION, STRATEGIE UND MANAGEMENT

### 2.3 UNTERNEHMENSLEITSÄTZE

#### 1. DER KUNDE STEHT IM MITTELPUNKT!

Unser „Arbeitgeber“ ist der Kunde. Durch wirtschaftliche Problemlösungen und ein hohes Maß an Verlässlichkeit will die SPALECK Gruppe ihm ein attraktiver Partner sein. Unseren Erfolg messen wir an der Zufriedenheit unserer Kunden.

#### 2. INNOVATION UND QUALITÄT AUS TRADITION!

Mehr als 150 Jahre Erfahrung sind unsere Basis für innovative und qualitativ hochwertige Produkte, die weltweit einen guten Namen haben. Die Fachkompetenz unserer Mitarbeiter\*innen, die Vielfalt der SPALECK Gruppe und eine enge Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen ermöglichen stets kreative Lösungen auch von komplexen Aufgabenstellungen.

#### 3. MOTIVATION UND VERBESSERUNG DURCH EIGENVERANTWORTUNG!

Hohe Eigenverantwortung, Vertrauen statt Kontrolle, besonders flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege bilden die Grundlage für die Motivation unserer Mitarbeiter\*innen. Kleine flexible Arbeitsgruppen mit hoher Qualifikation schaffen Produktivität und messbaren Kundennutzen. Unsere Zusammenarbeit ist von Vertrauen und gegenseitigem Respekt gekennzeichnet – zufriedene Mitarbeiter\*innen sind unser Kapital.

#### 4. ERFOLGREICH FÜR EINE LANGFRISTIGE PARTNERSCHAFT!

Gewinnerzielung ist das Ziel unseres Handelns und dient der Sicherung einer nachhaltig und langfristig erfolgreichen Partnerschaft mit unseren Mitarbeitern\*innen und Kunden. Gewinne wollen wir beständig in die verschiedenen Bereiche investieren, um in ausgesuchten Marktsegmenten die Marktführerschaft der SPALECK Gruppe zu sichern.

#### 5. NACHHALTIGKEIT AUS VERANTWORTUNG!

Nachhaltigkeit ist für die SPALECK Gruppe als Familienunternehmen in fünfter Generation von besonderer Bedeutung. Sie prägt unser unternehmerisches Handeln hinsichtlich ökonomischer, ökologischer und sozialer Ziele. Ausdruck findet dies tagtäglich über die Produktion von umweltfreundlichen, ressourcenschonenden Produkten hinaus in Projekten zur Förderung von Umwelt- und Naturschutz, der Förderung von Bildung als auch der Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

#### 6. OPTIMISTISCH IN DIE ZUKUNFT!

Zukunft sichern am Standort Deutschland bedeutet für uns die Fortführung der erfolgreichen Firmengeschichte seit der Gründung in 1869. Die enorme Anpassungsfähigkeit an sich mit hoher Dynamik verändernde Märkte soll weiterhin die herausragende Stärke bleiben. Dieses dank unserer Mitarbeiter\*innen und einem stets mutigen und optimistischen Blick in die Zukunft.

## 2. VISION, STRATEGIE UND MANAGEMENT

### 2.4 UNTERSTÜTZUNG DER BLUE COMPETENCE INITIATIVE

#### PARTNER DER VDMA NACHHALTIGKEITSINITIATIVE

Wir sind Partner der Nachhaltigkeitsinitiative Blue Competence.

Blue Competence ist eine Initiative des VDMAs, um Nachhaltigkeit im Maschinen- und Anlagenbau zu fördern, sowie um nachhaltige Lösungen der Branche bekannt zu machen. Mit der Partnerschaft verpflichten wir uns zur Einhaltung der folgenden zwölf Nachhaltigkeitsleitsätze des Maschinen- und Anlagenbaus:

#### STRATEGISCH:

1. Nachhaltigkeit ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.
2. Mit nachhaltigen Geschäftsmodellen schaffen wir stabile Werte und sichern unternehmerischen Erfolg.
3. Unsere Technologie und Lösungen fördern eine nachhaltige Entwicklung weltweit.

#### OPERATIV:

4. Nachhaltiges Denken und Handeln bildet sich in unseren Prozessen und Produkten ab.
5. Wir handeln ressourcenschonend und setzen uns für Klimaschutz ein.
6. Unsere Mitarbeiter\*innen sind unser wertvollstes Gut. Wir fördern Engagement und Beteiligungsmöglichkeiten.
7. Wir setzen uns für die Einhaltung der Menschenrechte ein.

#### KULTURELL:

8. Unser Unternehmen ist Lebensraum.
9. In unseren Regionen übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung.
10. Wir tun, was wir versprechen!

#### KOMMUNIKATIV:

11. Wir pflegen den aktiven Austausch mit allen Beteiligten.
12. Wir kommunizieren unser nachhaltiges Tun transparent.



A woman with long blonde hair is holding a young child in her arms. They are standing in a grassy field during sunset or sunrise, with the warm light creating a soft glow around them. The woman is wearing a dark top, and the child is wearing a light-colored striped shirt and light-colored pants. The background is a blurred landscape with trees and a bright sky.

## **3. HANDLUNGS- FELDER**



## 3. HANDLUNGSFELDER

### 3.1 MITARBEITER\*INNEN UND ARBEITSPLATZ

Als Unternehmen können wir nur gemeinsam mit unseren Mitarbeiter\*innen erfolgreich sein und unsere gemeinsamen Ziele erreichen. Deshalb ist es uns sehr wichtig, dass sich Jeder in unserem Unternehmen wohlfühlt und sich einbringen kann.

Unser Miteinander wird durch die folgenden Werte bestimmt:

- › **Wir zollen Respekt und schenken Vertrauen.**
- › **Wir sind loyal und verlässlich.**
- › **Wir stellen uns Herausforderungen gemeinsam.**
- › **Wir stellen optimales und effizientes Handeln in den Vordergrund.**
- › **Wir unternehmen Zukunft.**

Diese Werte werden seit Generationen in unserem Unternehmen gelebt. Im Jahr 2017/2018 haben wir die Werte mit externer Moderation und einem internen 20-köpfigen Team aus den verschiedensten Unternehmensbereichen aktualisiert. In einem großen „Mitarbeiter Kick-Off Kinoevent“ zum Start unseres Jubiläumsjahres wurden diese im Januar 2019 vorgestellt und sind allen Mitarbeiter\*innen bekannt. Bei Konflikten und Herausforderungen ziehen wir die Werte als Grundlage heran. Diese Wertvorstellungen werden bei uns gepflegt und von Jedem aktiv gelebt.

Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter\*innen zu fördern und positiv zu beeinflussen, unternehmen wir viel:

- **Aktive Gesundheitsförderung mit dem SPALECK Gesundheitszirkel**
- **Kostenloses externes Coaching zur Steigerung der psychischen Gesundheit**
- **Durchführung von und transparente Berichterstattung über jährliche, schriftliche Mitarbeiterbefragungen**
- **Laufende Investitionen in die Ausstattung der Arbeitsplätze (z.B. höhenverstellbare, ergonomische Schreibtische und auch Werkbänke; Wasserspender im Unternehmen, etc.)**
- **Zahlreiche gemeinsame Aktivitäten wie z.B. Bocholter Kirmes, Weihnachtsfeier, Sport-Events, Naturschutz-Aktionen**
- **Das Einfordern von Verbesserungsvorschlägen, Anregungen und Wünschen**
- **Flächendeckende Einführung von Mitarbeitergesprächen (360° Feedback)**

Die Mitarbeiterbefragung 2018 ergab Verbesserungspotenzial im Bereich der internen Kommunikation. Um diese weiter zu verbessern, haben wir in 2019 einen Mitarbeiter-Newsletter ins Leben gerufen, der Projekte und Themen im Unternehmen noch einmal aufgreift und vorstellt.

## 3. HANDLUNGSFELDER

### 3.1 MITARBEITER\*INNEN UND ARBEITSPLATZ

Zudem wurde die Verbesserung der internen Abläufe als wesentlicher Mitarbeiterwunsch benannt. Im Zuge einer unternehmensweiten ERP-Umstellung im Jahr 2017/2018 kam es bereits zu einer Vielzahl von Prozessveränderungen, die der Verbesserung der Arbeitsabläufe dienten. Diese Aufgabe erfordert stetige Optimierung und ist nie abgeschlossen. Zu diesem Zweck haben wir eine spezielle interne Abteilung geschaffen, die dauerhaft an der Optimierung von Prozessen und Abläufen arbeitet. Hierbei sind Anregungen und tatkräftige Unterstützung aller Mitarbeiter\*innen ausdrücklich gewünscht.

Eine neue Form des Bekanntwerdens der Mitarbeiterzufriedenheit bietet das Internet. Auf Bewertungsplattformen wie Kununu können Mitarbeiter anonym ihre Meinung schreiben. Die hier erhaltenen Bewertungen (Sechs Bewertungen, Stand April 2019) sind Ansporn für unser weiteres Handeln. Sie spiegeln die o.g. Werte unseres Unternehmens als gelebte Werte wider wie der Bericht eines Produktionsmitarbeiters zeigt: „Abwechslungsreiche Tätigkeiten, viele Möglichkeiten sich einzubringen.“

Die Fluktuationsrate der letzten Jahre betrug 2016: 5,09 %, 2017: 6,04% und 2018: 7,17 %.

Für den Bereich Arbeitsplatz und Mitarbeiter finden Sie nachfolgend wesentliche Informationen. Unsere Maßnahmen für diesen Themenschwerpunkt finden Sie im Kapitel Maßnahmen.

## 3. HANDLUNGSFELDER

### 3.1 MITARBEITER\*INNEN UND ARBEITSPLATZ

#### INTERESSEN DER MITARBEITER\*INNEN

Für alle Mitarbeiter\*innen gibt es einen Haustarifvertrag mit der IG Metall. Gemeinsam mit dem Betriebsrat wird regelmäßig eine Prämienvereinbarung für alle Mitarbeiter\*innen getroffen. In Puncto Gesundheitsversorgung bieten wir allen eine umfangreiche Zusatzversicherung sowie die kostenlose Nutzung des firmeneigenen Gesundheitszentrums und Gesundheitsangebote (Aktiver-Rücken-Kurse, Yoga, Cross-training, jährliche Gesundheitstage, etc.).

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat unmittelbare und mittelbare Möglichkeiten an betrieblichen Gestaltungs- und/oder Entscheidungsprozessen teilzunehmen. Dazu stehen unter anderem die folgenden Abläufe und Instrumentarien zur Verfügung:

- › **Direkter Kontakt mit dem Vorgesetzten und der Geschäftsführung (Offene Tür Politik)**
- › **Einforderung von Vorschlägen, Anregungen und Kritik in sämtlichen Unternehmensbereichen z.B. durch Mitarbeiterbefragung, Projektarbeit und direkte Kommunikation**
- › **Betriebsrat, der zur Mitbestimmung und Vertretung der Arbeitnehmerinteressen seitens der Mitarbeiter dient**
- › **Freigestellter Betriebsratsvorsitzender, der sich für die Belange der Mitarbeiter\*innen einsetzt**
- › **Fest verankerte Belegschaftsversammlungen, die 2-3 Mal pro Jahr Feedbackmöglichkeit bieten**

Datenschutz- und Persönlichkeitsrechte werden besonders ernst genommen, deren Einhaltung in internen Audits und mittels Betreuung durch einen externen Datenschutzbeauftragten gewährleistet. Für alle Mitarbeiter\*innen gilt zudem eine Datenschutzrichtlinie.

## 3. HANDLUNGSFELDER

### 3.1 MITARBEITER\*INNEN UND ARBEITSPLATZ

#### ARBEITSZEITMODELLE

In Puncto Arbeitszeitmodelle versuchen wir, bestmöglich auf die Anforderungen unser Mitarbeiter\*innen einzugehen. Im produzierenden Bereich setzen wir ein 2- bzw. 3-Schichtsystem ein. Im Verwaltungsbereich gibt es ein flexibles Gleitzeitmodell. Jeder kann hierbei wochentags seine Zeit im Unternehmen gekoppelt an den Arbeitserfordernissen frei einteilen. Zudem werden Teilzeitstellen angeboten.

Elternzeit wird sowohl von den weiblichen als auch männlichen Kollegen genutzt - dies wird von uns unterstützt. Als Arbeitgeber ist es unser Ziel, dass unsere Mitarbeiter\*innen ihre Aufgaben im Unternehmen im Einklang mit ihrem Privatleben übernehmen und ausfüllen können. In der jährlichen Mitarbeiterbefragung 2018 gaben 73 % an, mit der persönlichen Arbeitszeitregelung sehr gut bzw. hoch zufrieden zu sein. Knapp 2 % gaben an, nicht zufrieden zu sein.



*„Das erste Lebensjahr unserer Zwillinge, Kinder Nummer zwei und drei, war privat eine große Umstellung. Bei SPALECK fühlte ich mich in dieser Zeit absolut verstanden und unterstützt – vom Team wie von meinem Vorgesetzten.“*

Rainer Elfring





## 3. HANDLUNGSFELDER

### 3.1 MITARBEITER\*INNEN UND ARBEITSPLATZ

#### AUS- UND WEITERBILDUNG

Seit 1869 fördern wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn die fachliche und persönliche Qualifikation eines jeden von uns entscheidet maßgeblich über den Unternehmenserfolg. Zugleich dient die Weiterbildung der persönlichen Motivation und Zufriedenheit. Somit sind Schulungen und Weiterbildungen im Interesse des Angestellten und unseres Unternehmens, da sie ein gesteigertes Leistungsvermögen und ein höheres Bildungsniveau hervorbringen. Begleitet werden die Weiterbildungen oftmals durch einen direkten Bezug zum Unternehmen. Geschult wird unter anderem zu neuer IT-Technologie im Unternehmen, zur Programmierung neuer CNC-Maschinen, Schweißfachlehrgänge, individuelle Weiterbildungen, arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen sowie Sprachunterrichte in Kleingruppen.

Eine immer wichtigere Bedeutung beim Thema Aus- und Weiterbildung nehmen die Themen Nachhaltigkeit und CSR ein. Diese werden in gemeinsamen internen Schulungen für gewerbliche und kaufmännische Mitarbeiter aufgegriffen. Beispiele hierfür sind Schulungen zu Produkten und Verfahren und deren ökologischer Bedeutung oder auch Schulungen zu globaleren Umweltschutz Themen.

Zudem stellen Mitarbeiter\*innen ihre Abteilung rollierend den Kolleginnen und Kollegen zum besseren gegenseitigen Verständnis vor.

Generell bieten wir u.a. die folgenden Formen der Weiterbildung an:

- › **In-House-Seminare/Training near the job**
- › **Training on the job (Job Enrichment, Job Enlargement)**
- › **Coaching**
- › **Lehrgänge bei externen Bildungsträgern**
- › **Studium und Technikerausbildung für Berufstätige**

## 3. HANDLUNGSFELDER

### 3.1 MITARBEITER\*INNEN UND ARBEITSPLATZ

#### AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Mitarbeiterbefragung 2018 zeigte, dass es trotz der flächendeckenden Weiterbildung im Unternehmen hier noch Entwicklungs- und Verbesserungspotential für unser Unternehmen gibt. So bewertete ein Drittel der Belegschaft das aktuelle Weiterbildungsangebot als sehr gut oder gut. Um hier zukünftig eine noch höhere Zufriedenheit unserer Mitarbeiter\*innen zu erreichen, wird das Thema Weiterbildung Bestandteil des jährlichen Mitarbeitergespräches sein.

Darin wird unter Berücksichtigung der persönlichen Stärken, Schwächen und Ziele sowie der sich verändernden Arbeitswelt der optimale Weiterbildungsbedarf definiert.



*„SPALECK hat mich von Tag eins an bei meiner beruflichen Weiterbildung unterstützt. Nach meiner zweijährigen Ausbildung zur Industriekauffrau bei SPALECK, wird mir aktuell die Chance gegeben, in Form eines dualen Studiums meinen Bachelor of Arts im Bereich Wirtschaft zu absolvieren. Dies bietet mir die Möglichkeit, flexibel und abwechslungsreich meine Berufserfahrung und Theoriekenntnisse zu verbinden.“*

Stefanie Bleker



## 3. HANDLUNGSFELDER

### 3.1 MITARBEITER\*INNEN UND ARBEITSPLATZ

#### VIelfalt und Chancengleichheit

Wir setzen uns intern und extern für die Chancengleichheit aller ein. Die berufliche Qualifizierung ist bei uns das Entscheidende und nicht die Herkunft, das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung, die Weltanschauung oder Religion, oder Jedwedes andere Kriterium. Unsere Auswahl- und Einstellungskriterien sind frei von jeglicher Diskriminierung. Wir beziehen aktiv alle gesellschaftlichen Gruppen ein. Bei der Akquirierung von neuen Mitarbeiter\*innen setzen wir gezielt auf die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund. Geflüchteten Menschen bieten wir zudem Einstiegsmöglichkeiten via Praktika und Ausbildungsplätzen. Wir unterstützen über das Betriebliche hinaus die Integration dieser Menschen. Beispiele hierfür sind Hilfestellung bei Behördengängen, bei der Wohnungssuche oder Unterstützung für die Familie. Zudem engagieren sich auch Mitarbeiter\*innen privat für geflüchtete Menschen, z.B. in Sportvereinen, bei der Suche nach Arbeit oder Behördengängen.

Als metallverarbeitendes Unternehmen liegt unsere Männerquote traditionell über dem Anteil der Frauen. Während dieses Ungleichgewicht im Verwaltungsbereich etwas abgeschwächt ist, gibt es im gewerblichen Bereich faktisch keinen Frauenanteil. Dieses historisch und gesellschaftlich bedingte Ungleichgewicht versuchen wir aktiv aufzubrechen. Wir freuen uns ausdrücklich, dass wir im letzten Jahr die erste Auszubildende als Konstruktionsmechanikerin für uns begeistern konnten. Auf Jobbörsen und Azubimessen sprechen wir gezielt weibliche Bewerberinnen für eine gewerbliche Ausbildung in unserem Unternehmen an. In den Bewerbungsprozessen für kaufmännische und gewerbliche Berufe begrüßen und fördern wir ausdrücklich die Bewerbungen von Frauen.

## 3. HANDLUNGSFELDER

PROJEKT-  
BEISPIEL

### 3.1 MITARBEITER\*INNEN UND ARBEITSPLATZ

#### IM UNTERNEHMEN SPENDEN SPALECK MITARBEITER\*INNEN BLUT

Mit einer Rekordbeteiligung von fast 90 unserer rund 250 Bocholter Mitarbeiter wurde die dritte innerbetriebliche SPALECK Blutspendenaktion im Dezember 2018 sehr gut angenommen.

Andreas Wittkopp, SPALECK Mitarbeiter: „Ich spende regelmäßig Blut, da ich es wichtig finde und zudem eine sehr seltene Blutgruppe habe. Unsere Team-Aktion hilft, noch mehr Menschen für die Wichtigkeit des Spendens zu sensibilisieren.“ So konnten bei der diesjährigen Aktion 14 Erstspender gewonnen werden.

Durchgeführt wurde die Spende wieder in Kooperation mit dem Blutspendedienst West des Deutschen Roten Kreuzes. Dieser war mit einem speziellen Blutspendebus aus Münster angereist. Dr. Ernst Hundeshagen, begleitender Arzt des DRK: „Die Spendenbereitschaft bei SPALECK ist enorm. Die Aktion macht richtig Spaß und zeigt, dass sie organisatorisch gut im Unternehmen funktioniert. Wir kommen gerne wieder.“

Nach der erfolgten Blutspende wurde jeder Spender im betriebseigenen SPALECK Gesundheitszentrum vom Bocholter DRK-Verein gepflegt. So konnten alle Teilnehmer nach der Spende gestärkt ihre Arbeit wieder aufnehmen. Wir bedanken uns ganz herzlich beim Team des Blutspendedienstes und dem DRK-Ortsverein für die tolle Unterstützung.





## 3. HANDLUNGSFELDER

PROJEKT-  
BEISPIEL

### 3.1 MITARBEITER\*INNEN UND ARBEITSPLATZ

#### DER SPALECK GESUNDHEITSZIRKEL STARTET FREIES COACHING-ANGEBOT FÜR MITARBEITER\*INNEN ZUR PSYCHISCHEN GESUNDHEITSVORSORGE

Jeder von uns kennt das: Zeitdruck, Alltagshektik und privat wie beruflich immer wieder neue Herausforderungen. Hierbei ist es gut, von Zeit zu Zeit innezuhalten, um Kraft zu sammeln und sich seines eigenen Standpunktes wieder bewusst zu werden.

Genau für diesen Zweck hat SPALECK nun ein freies Coaching-Angebot für alle Mitarbeiter geschaffen. Gabi Mumbeck, Mitarbeiterin und Mitglied des SPALECK Gesundheitszirkels, dem betrieblichen Gesundheitsprogramm bei SPALECK: „Ab sofort bieten wir unserem Team ein individuelles Mitarbeiter- und Führungskräftecoaching an. Jeder Mitarbeiter kann mit einer professionellen Trainerin die für ihn wichtigen Themen – privat wie beruflich – vertraulich besprechen und dabei neue Lösungsansätze, Sichtweisen und Ideen gewinnen.“

Das Coaching findet ohne Kenntnis und Rückmeldung ans Unternehmen in den Räumen der Trainerin statt. Die Kosten für das Angebot trägt SPALECK. Ziel des Coachings ist es, die eigene Resilienz zu trainieren. Resilienz oder psychische Widerstandskraft ist die Fähigkeit, herausfordernde Situationen und auch Krisen zu meistern und sie dank der eigenen Persönlichkeit für Entwicklungen zu nutzen.



### 3. HANDLUNGSFELDER



Stolz auf unseren Nachwuchs: Carsten Sühling

Fünfter von links, bei der SPALECK Azubi-Pflanzaktion im Dezember 2018 am Bocholter Standort



Auf ein Wort mit  
Carsten Sühling,  
Geschäftsführer  
der SPALECK Holding  
GmbH & Co. KG

#### **WAS VERSTEHEN SIE UNTER NACHHALTIGKEIT?**

Nachhaltigkeit ist für mich, das verantwortungsvolle und langfristige Denken und Handeln im gesamten Unternehmen. Und das Gerechtwerden unserer Verantwortung als Familienunternehmen in 5. Generation gegenüber unseren Mitarbeiter\*innen, unserem gesellschaftlichen Umfeld und der Umwelt.

#### **WIE WIRD NACHHALTIGKEIT IN IHREM UNTERNEHMEN GELEBT?**

Pragmatisch, mittelständisch, ehrlich. Das beginnt mit der Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeiters und einer nachhaltigen und transparenten Unternehmensführung!

Im Team setzen wir uns Ziele, die wir für Mensch und Umwelt angehen. Sei es die Entwicklung neuer grüner Produkte, die Unterstützung regionaler Umweltprojekte und Sozialeinrichtungen, oder zum Beispiel unseren SPALECK Gesundheitszirkel, mit dem wir aktiv die Gesundheit am Arbeitsplatz fördern.

#### **GAB ES FÜR SIE PERSÖNLICH BZW. IHR UNTERNEHMEN EINEN SCHLÜSSELMOMENT FÜR DIE ENTWICKLUNG EINER NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE?**

Den gab es in der Tat mit der langen, schweren Krankheit und dem leider viel zu frühen Tod unseres Inhabers Otto Spaleck im Jahr 2015!

Über 40 Jahre prägte er als ehrbarer Kaufmann und engagierter Kämpfer für Mensch und Umwelt unser Unternehmen. Diesen Geist wollten wir unbedingt mit Leben füllen, um ihn an seine Kinder, die fünfte Unternehmensgeneration, weitergeben zu können.

Die Nachhaltigkeit ist heute Dank der „Professionalisierung“ und Verankerung in allen Bereichen des Unternehmens ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

#### **KÖNNEN SIE HEUTE ANDEREN UNTERNEHMERN EINEN RATSCHLAG MIT AUF DEN WEG GEBEN, DER IHNEN SELBST IN DEN ANFÄNGEN IHRES NACHHALTIGKEITS-ENGAGEMENTS GENUTZT HÄTTE?**

Beginnen Sie einfach mit einer Bestandsaufnahme, was Sie und Ihr Team heute schon tagtäglich für Mensch und Umwelt tun. Bauen Sie darauf auf, sammeln Sie im Team Ideen und Anregungen und formulieren Sie konkrete Ziele dazu, die Sie dann gemeinsam angehen.

Zudem haben wir unsere Vision und Mission und unser Nachhaltigkeits-Engagement verschriftlicht. Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht haben wir ein Logbuch, in dem wir unseren Nachhaltigkeits-Kurs festhalten und – ganz wichtig – auch fortschreiben.

## 3. HANDLUNGSFELDER

### 3.2 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

#### ENERGIE- UND UMWELTPOLITIK

Als traditionelles Familienunternehmen stehen wir zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung und möchten aktiv dazu beitragen, der Zerstörung der Umwelt und der Vernichtung endlicher Ressourcen Einhalt zu bieten. Dieses im Interesse aktueller und nachfolgender Generationen. Nachhaltiges Handeln sichert unseren Wohlstand - Wohlstand ist die Basis für Frieden.

Ökologische, soziale und ökonomische Ziele stehen deshalb im Mittelpunkt unseres Handelns. Durch einen schonenden Umgang mit Umwelt und Energie leisten wir einen Beitrag zum Schutz des Weltklimas und der Artenvielfalt.

Das Energie- und Umweltmanagement ist in der Unternehmenspolitik der SPALECK Gruppe fest verankert. Wir gehen verantwortungsvoll und effizient mit unseren Ressourcen um. Energie- und Umweltmanagement bedeutet für uns, die umwelt- und energierelevanten Abläufe unserer Produkte und Dienstleistungen im Unternehmen ganzheitlich zu betrachten und zu analysieren. Wir leiten hieraus Verbesserungsmaßnahmen ab und steigern somit unsere Ressourcen- und Energieeffizienz. Zur Absicherung unserer Ziele haben wir unsere bestehende Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001 und ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 und ein Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 ergänzt; diese wurden im Jahr 2018 in das bestehende Qualitätsmanagementsystem integriert. Somit streben wir einen integrierten Managementsystemansatz in den Bereichen Qualität, Energie und Umwelt an.

Durch unseren Nachhaltigkeitszirkel werden fortlaufend Themen wie Umwelt und Energie beleuchtet. Durch kontinuierliche Verbesserung des Ressourceneinsatzes wollen wir – über das geforderte Maß hinaus – unseren Energieverbrauch senken und so die Umwelt schützen. Wir beziehen zu 100 % Ökostrom. Unser langfristiges Ziel ist es, CO<sub>2</sub>-neutral zu wirtschaften. Dies wollen wir bis 2030 erreichen.

Unsere Produkte und Dienstleistungen sind nicht auf Kurzfristigkeit optimiert, sondern über den gesamten Lebenszyklus entlang der Wertschöpfungskette konzipiert.

Ziel ist es, diese Grundsätze über die gesamte Wertschöpfungskette hinaus zu leben. Deshalb bevorzugen wir Lieferanten, die sich ebenfalls zur Nachhaltigkeit verpflichten.

Unsere gesetzten Unternehmensziele werden regelmäßig auf ihre Umwelt- und Energieauswirkungen überwacht. Wir verpflichten uns, die Energie- und Umweltpolitik regelmäßig zu überprüfen und falls notwendig zu aktualisieren. Allen Personen, die für die SPALECK Gruppe oder in deren Auftrag arbeiten, wird die Energie- und Umweltpolitik mitgeteilt und zugänglich gemacht. Nur ein gemeinsames nachhaltiges Handeln kann messbare Erfolge bringen. Wir schützen unsere Umwelt und sehen es als unsere Selbstverpflichtung an, gesetzliche Anforderungen auch über das geforderte Maß hinaus erfüllen zu wollen.

## 3. HANDLUNGSFELDER

### 3.2 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

#### ENERGIE- UND UMWELTPOLITIK

Im Zuge der Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001 und 50001 sind wir aktuell dabei unser Zahlenwerk zu Verbräuchen und Abfallmengen aufzusetzen. Da dieses sehr umfangreich und aufwendig ist, werden wir erst in den folgenden Berichten dazu etwas genaueres ausweisen können.

Als Kennzahlen zur Messung der Förderung der Biodiversität ziehen wir den Anteil an Grünflächen heran. Dieser konnte von 0,28 % in den Jahren 2016-2018 auf 2,8 % in 2019 gesteigert werden (siehe Beitrag Azubi Pflanzaktion 2019).

Zur Einsparung umweltschädlicher Emissionen war es 2016 unser Ziel, den Lösemittelverbrauch auf unter 42 % zu senken. Dies konnten wir in 2018 erreichen (2016: 45,09 %, 2017: 42,22 %, 2018: 41,08 %).

## 3. HANDLUNGSFELDER

PROJEKT-  
BEISPIEL

### 3.2 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

#### NACHHALTIGKEITS-TREFF, DER ERSTE: THEMA: SPALECK UND DIE ENERGIEWENDE

43 Kolleginnen und Kollegen nutzten Mitte Mai 2019 den ersten internen SPALECK Nachhaltigkeits-Treff. In diesem neuen Format informieren wir intern über – auch globalere – Nachhaltigkeitsthemen. Den Start machte die Energiewende. Hierzu gab es mit Hilfe eines externen Referenten tiefes Hintergrundwissen, spannende Einblicke und (Teil-)Antworten auf die Frage: „Wie schafft die Weltgemeinschaft den Weg vom fossilen und atomaren Strom hin zu den erneuerbaren Energien?“. Carsten Sühling, SPALECK-Geschäftsführer, zeigte anschließend Beispiele, welchen Beitrag wir als „grüner Maschinenbauer“ und Zulieferer schon heute dazu leisten und in Zukunft noch weiter ausbauen. Fazit: Unseren SPALECK Nachhaltigkeits-Treff werden wir nun öfter anbieten! Rege Teilnahme unseres Teams ausdrücklich erwünscht!





## 3. HANDLUNGSFELDER

### 3.3 PRODUKTVERANTWORTUNG UND MARKT

Fridays for Future, die Vermüllung unserer Weltmeere und die globale Herausforderung der Energiewende sind Zeichen der Treiber unserer Produktverantwortung. Wir wollen Produkte fertigen, die Mensch und Umwelt nützen. Mit unserem eigenen Maschinenbau und als Zulieferer für unsere Kunden. Bis zum Jahr 2030 wollen wir 100 % unseres Umsatzes mit diesen Produkten erwirtschaften.

Als „grüner Maschinenbauer“ entwickeln und produzieren wir für die weltweite Recyclingbranche Siebtechnologie, mit der Wertstoffe aus dem Müll der Wiederverwertung zugeführt werden. Dabei arbeiten wir mit vielen Partnern am globalen Ziel. Unter dem Link <http://www.spaleck.de/spaleck-siebtechnologie-fuer-frauenhofer-forscher> finden Sie ein Projektbeispiel dazu.

Vor wenigen Jahren haben wir unsere Zuliefererkompetenz auf den Bereich Schweißbauteile für Schienenfahrzeuge erweitert. Als Qualitäts-Zulieferer übernehmen wir für unsere Kunden den Neu- und Umbau sowie die Instandhaltung von Schienenfahrzeugkomponenten – und handeln somit für eine Weiterentwicklung der umweltfreundlichen Mobilität.

Unser Vertrieb für den Zuliefererbereich Metallverarbeitung und Präzisionsteile akquiriert gezielt Kunden aus Branchen, die nachhaltige und umweltfreundliche Produkte herstellen. Beispielbranchen sind die Lebensmittelindustrie, die Agrarwirtschaft und das Feld der erneuerbaren Energien. Hier leisten wir mit unserer Zulieferer- und auch Engineering-Tätigkeit einen Beitrag für mehr Nachhaltigkeit.

Hinsichtlich der ökologischen Wirkung unserer Produkte fokussieren wir nicht nur nachhaltige Branchen, sondern entwickeln auch die nachhaltige Wirkung der Produkte weiter. Beispiel hierfür ist die SPALECK Connect Technologie, einer App-unterstützten Wartungs- und Diagnose-Software für Siebmaschinen. Damit ist es dem Endanwender möglich, wichtige Parameter seiner Maschinen zu ermitteln und zu kontrollieren. In enger Zusammenarbeit mit unserer SPALECK SERVICE Abteilung können so standortunabhängig schnell und einfach Maschinendiagnosen durchgeführt werden. Dies spart enormen Reiseaufwand für Monteure und Techniker.



## 3. HANDLUNGSFELDER

### 3.3 PRODUKTVERANTWORTUNG UND MARKT

Bei der Auswahl der eingesetzten Materialien achten wir auf deren Umweltverträglichkeit. Im internationalen Wettbewerb ist es unser Anspruch, unseren Kunden effiziente, langlebige und technologisch führende Produkte und Services zu bieten.

Bei der Produktentwicklung und der Kundeninformation werden Kundenanforderungen vollumfänglich berücksichtigt. Beispielhaft sei hier die Neuentwicklung der SPALECK ActiveCLEAN Schwingförderrinne genannt, die bei der Schlackeaufbereitung einen neuen Leistungsstandard in puncto Wirtschaftlichkeit setzt.

### VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

Zur Erreichung unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Unternehmensziele setzen wir von Beginn an auf eine enge und zuverlässige Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Bereits heute beurteilen wir ihre Leistungsfähigkeit nicht nur nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten, sondern auch nach weichen und nachhaltigen Aspekten. Dabei fühlen wir uns der Einhaltung der Menschen-, Arbeits- und Sozialstandards über das gesetzliche Maß hinaus verpflichtet.

Zur Überprüfung der Verantwortung in der Lieferkette führen wir Lieferantenbefragungen, Audits und Bewertungen durch. Unsere SPALECK Compliance Richtlinie für unsere Mitarbeiter\*innen unterstützt dies. Innerhalb der kommenden drei Jahre wollen wir zudem einen Code of Conduct mit allen Lieferanten schließen.

## 3. HANDLUNGSFELDER

### 3.4 GEMEINWESEN UND BÜRGERLICHES ENGAGEMENT

Seit 1949 – nach der Flucht von Gründungsstandort Greiz nach Westdeutschland – ist SPALECK in Bocholt fest verwurzelt. Heute sind wir einer der größten Arbeitgeber in Bocholt und dem Kreis Borken. Dabei sehen wir uns als Mitglied der Gesellschaft im Westmünsterland.

Auch hier wollen wir gesellschaftlich, ökonomisch und ökologisch unseren Beitrag leisten. Dazu gehört, dass wir wo möglich, regional beschaffen. Gewinne, die wir erwirtschaften, nutzen wir für Investitionen in unser Unternehmen. Im Jahr 2017 zahlten wir 333 TEUR an Steuern.

Neben der eigentlichen Geschäftstätigkeit engagieren wir uns für die Region. So sind wir Förderer des regionalen Inkubationszentrums und fördern die Westfälische Hochschule. Zum regionalen Engagement zählen unter anderem die folgenden Veranstaltungen/Aktionen 2018/2019:

- › **Schulkooperation mit der Gesamtschule Rhede**
- › **Industriekongress „Employer Branding“ bei SPALECK**
- › **SPALECK informiert Schüler\*innen bei der Bocholter Klimareise über die Herausforderungen als „grüner Maschinenbauer“ in Bezug auf den Klimawandel**
- › **SPALECK Azubis organisieren für Schüler\*innen das Erlebnis-Maschinenbau mit NRW- Arbeitsminister Laumann**
- › **Sponsoring des Bocholter Citylaufs – einer der größten Laufveranstaltungen im Münsterland**
- › **3. SPALECK Blutspendetag im Dezember 2018**
- › **Spende an die Aktion Wünschewagen für Bocholt**
- › **Regionalkonferenz „Mitarbeitergesundheit 4.0“ bei SPALECK**
- › **8. SPALECK Gesundheitstag mit Spendende für schwererkrankte junge Menschen, Mai 2019**
- › **Spende an Büngern Technik (Einrichtung für Menschen mit Behinderung)**
- › **Jährliches Sponsoring eines Fußballturnieres eines lokalen Großkunden, der die Spendengelder verschiedenen lokalen sozialen Projekten zuführt**

Insbesondere setzen wir uns für den Umwelt- und Artenschutz ein. Hervorheben möchten wir dabei die Pflanzaktion unserer SPALECK-Azubis im Dezember 2018, bei der unser Nachwuchs 800 m<sup>2</sup> Beetfläche am Standort ökologisch aufgewertet hat. Mit unserem vielfältigen Engagement in diesem Bereich zählen wir regional zu den führenden Best Practice Beispielen und berichten auf Regionalveranstaltungen hierzu. Überregional arbeiten wir im VDMA Strategiekreis zum Thema Digitalisierung und Nachhaltigkeit mit. Im Dialog mit anderen regionalen Unternehmen beziehen wir Position zu mehr Umwelt- und Naturschutz, wie jüngst auf dem Rheder Wirtschaftsdialog. Hier fand Spaleck-Geschäftsführer Carsten Sühling „deutliche Worte dafür, wie sehr ein Unternehmen an Ressourcenverschwendung und Umweltzerstörung beteiligt ist und was dagegen getan werden kann“ (Bericht Bocholter Borkener Volksblatt, 11. Mai 2019, online unter <http://bit.ly/2wPGopc>).

## 3. HANDLUNGSFELDER

PROJEKT-  
BEISPIEL

### 3.4 GEMEINWESEN UND BÜRGERLICHES ENGAGEMENT

#### REGIONALKONFERENZ BEI SPALECK: BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND DIGITALISIERUNG

Bocholt – Rund 100 Teilnehmer sind am 21.03.2019 in Bocholt auf der Regionalkonferenz Mitarbeitergesundheit 4.0 im Hause SPALECK zusammengekommen. Auf Einladung der Spaleck GmbH & Co. KG und der Bertelsmann Stiftung tauschten sich die Besucher über neue Anforderungen an eine betriebliche Gesundheitsförderung in Zeiten zunehmender Arbeitsbelastung durch Digitalisierungsprozesse aus. Die Bertelsmann Stiftung würdigte mit der Konferenz zugleich den Maschinenbauer SPALECK als Preisträger des Wettbewerbs „Mein gutes Beispiel“ 2017 für seine innerbetriebliche Gesundheitsförderung. Detlef Hollmann, Projektmanager bei der Bertelsmann Stiftung und Mitorganisator der Konferenz: „Aktuelle Zahlen der Krankenkassen belegen, dass Unternehmen heute nicht nur in IT-Infrastruktur sondern auch in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter investieren müssen. Dabei spielt insbesondere deren psychische Gesundheit eine immer größere Rolle, um den wachsenden Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden.“

Ziele der Regionalkonferenz waren deshalb der Austausch von neuen Impulsen und Ideen für die aus unterschiedlichsten Branchen stammenden Unternehmensvertreter. Zudem sollten Wege zur Erweiterung bereits bestehender betrieblicher Gesundheitsangebote mit dem Fokus der psychischen Gesundheitsvorsorge aufgezeigt werden. Carsten Sühling, Geschäftsführer der Spaleck GmbH & Co. KG: „Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit Jahren ein umfassendes Gesundheits- und Sportangebot im firmeneigenen Gesundheitszentrum. Mit der zunehmenden Vernetzung der Arbeitswelt haben wir unser Gesundheitsangebot erweitert und offerieren unseren Mitarbeitern erste Lösungen für die Stärkung ihrer Psyche.“

Die Konferenz umfasste einen Vortrag von Prof. Dr. Bertolt Meyer über die Veränderungen in der Arbeitswelt und die damit verbundenen psychischen Belastungen. Meyer, Professor für Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der TU Chemnitz, beleuchtete was der digitale Wandel mit uns macht. Zudem referierte Dr. med. Maximilian Bunse, Gesundheitsexperte der AOK NORDWEST, wie Arbeitnehmer mit persönlicher Prävention den steigenden Anforderungen begegnen können. In der anschließenden Podiumsdiskussion sowie im direkten Austausch an Thementischen wurden konkrete Lösungsansätze für Unternehmen diskutiert. Fazit der Veranstaltung: Beim Thema psychische Gesundheit und Arbeit 4.0 sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen gefordert, mit passenden Konzepten und persönlicher Prävention die Resilienz zu stärken.

Alle Bilder der Veranstaltung finden Sie auf [www.facebook.com/spaleckde](https://www.facebook.com/spaleckde)



A close-up photograph of a hand holding a single green leaf. The hand is positioned in the lower right, with the thumb and index finger gripping the leaf. The leaf is light green with visible veins and a slightly serrated edge. The background is a soft, out-of-focus green, suggesting foliage. A dark watch strap is visible on the wrist. Overlaid on the image is a blue rectangular box containing the text '4. MASSNAHMEN-PLAN' in white, bold, sans-serif capital letters.

## **4. MASSNAHMEN- PLAN**



## 4. MASSNAHMENPLAN

In der folgenden Tabelle finden Sie eine Übersicht über aktuelle Maßnahmen und Projekte in den vier Handlungsfeldern. Diesen Maßnahmenplan schreiben wir kontinuierlich fort.

### MITARBEITER\*INNEN UND ARBEITSPLATZ

MABNAHME	NUTZEN	TERMIN
Weiterer Ausbau der 2018 errichteten firmeneigenen Lehrwerkstatt für gewerbliche Auszubildende	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualitätssteigerung des Ausbildungsniveaus</li> <li>- Bindung von Nachwuchskräften ans Unternehmen</li> </ul>	Ende 2020
Verstärkte Berücksichtigung von Migranten bei der Besetzung neuer Stellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtgesellschaftlicher Nutzen durch verbesserte Integration/ Ausbildung von Fachkräften</li> </ul>	Ende 2021
Wiedereinführung Mitarbeitergespräche und das flächendeckend im Unternehmen mit Abfrage von Weiterbildungswünschen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Steigerung der Mitarbeitermotivation</li> <li>- Weiterqualifizierung jedes Einzelnen</li> </ul>	Implementiert 2019
Verbesserung des Informationsflusses - Errichtung eines E-Mail-Newsletters für alle Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit</li> <li>- Verbesserung der internen Kommunikation</li> <li>- Erhöhung der Transparenz</li> </ul>	Eingeführt im Februar 2019; Folgeziel: Erweiterung des Empfängerkreises von Mitarbeiter*innen, die keinen PC-Arbeitsplatz haben, auf 50% - Termin Ende 2021
Ausbau unserer Employer Branding Aktivitäten auf Veranstaltungen und im Internet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Unternehmensgruppe</li> <li>- Positiver Nutzen nach innen</li> <li>- Gewinnung von Bewerberkandidaten</li> </ul>	Implementiert 2019 Folgeziel: Ausbau der Social Media-Aktivitäten für potentielle Auszubildende - Termin Ende 2020
Fahrrad-Kooperation mit günstigen Bezugspreisen und Vorteilen für unsere Mitarbeiter*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung der Mitarbeitergesundheit und -zufriedenheit</li> </ul>	Implementiert 2019 Folgeziel: Ausweitung der Fahrradparkplätze - Termin Ende 2020
Umsetzung unserer Werte „Gemeinsam mehr erreichen: Unser Miteinander“		Erledigt Folgeziel: Umsetzung in Arbeitgebersteckbrief - Termin Ende 2020
Installierung eines Coaches für die Mitarbeiter auf vertraulicher Basis (gleichzusetzen mit Schweigepflicht eines Arztes) zur Betreuung im Bereich „Psychische Belastungen“		Umgesetzt Januar 2019
Ergonomische Arbeitsplatzindividualisierung in Büro und Produktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesunderhaltung der Mitarbeiter*innen</li> <li>- Stärkung der Arbeitgebermarke</li> </ul>	Verwaltung: per sofort Produktion: Investitionsplan für die gesamte Fertigung bis Ende 2027

## 4. MASSNAHMENPLAN

### BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ [1]

MAßNAHME	NUTZEN	TERMIN
CO <sub>2</sub> - Bilanz Erfassung aller innerbetrieblichen CO <sub>2</sub> -Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewusstseins-schaffung bei allen Stakeholdern</li> <li>- Aufdecken von Einsparpotential</li> <li>- Ansatz zur dauerhaften Reduzierung</li> </ul>	Erweiterung der vorhandenen Berichtssystematik in 2020/2021; parallel Pflege des Datenbestandes zum Thema CO <sub>2</sub>
Sensibilisierung aller Stakeholder zu mehr Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schärfung unseres Profils als grüner Maschinenbauer</li> <li>- Gesamtgesellschaftlicher Beitrag zu mehr Umweltschutz und Nachhaltigkeit</li> <li>- Langfristige Einbindung des Themas Umweltschutzes in alle Unternehmensprozesse - wo möglich in Verbindung mit Lieferanten und Kunden</li> </ul>	Konzepterarbeitung bis Ende 2021
Einführung der DIN EN ISO 14001 und 50001 sowie Umstellung auf die DIN EN ISO 9001:2015 im Jahr 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementierung umweltschonender Verhaltensweisen in die Unternehmensprozesse</li> <li>- Effiziente Nutzung von Ressourcen</li> <li>- Verbesserung von Geschäftsbeziehungen</li> </ul>	Mai 2020 Wiederholungsaudits
CO <sub>2</sub> neutrale Fertigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Klimaschutz</li> <li>- Gesamtgesellschaftlicher Beitrag</li> </ul>	Bis zum Jahr 2030
Reduzierung um 10 % des Gesamtenergieverbrauches in kWh/€ der SPALECK Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umweltschutz durch Ressourceneinsparung</li> <li>- Kostenvorteil in der Produktion</li> </ul>	Bis Ende 2025
Energieeinsparung im Bereich der Beleuchtung um 5% p.a. im Vergleich zum Jahr 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Langfristige Kosteneinsparung</li> <li>- Förderung der Mitarbeitergesundheit</li> </ul>	Bis Ende 2021
Einführung eines Ideenmanagements zum Thema Klimaschutz/ Energieeffizienz	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einbindung des Mitarbeiterwissens</li> <li>- Heben von Verbesserungspotential zur Ressourceneinsparung</li> </ul>	Bis Ende 2020
Durchführungen von Schulungen zur Stärkung des Umweltbewusstseins unserer Mitarbeiter*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Information über unternehmensrelevante Umweltthemen</li> </ul>	2 mal jährlich
Aufstellung einer Elektrotankstelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einstieg in die E-Mobilität</li> </ul>	Bis Ende 2021

## 4. MASSNAHMENPLAN

### BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ [2]

MAßNAHME	NUTZEN	TERMIN
Anschaffung von Elektro-/Hybridautos	- CO <sub>2</sub> -Einsparung	Bis Ende 2021
Renaturierung der Grünflächen	- Schutz der Artenvielfalt - Bei zukünftigen Dacherneuerungen begrünen der Dächer sofern statisch umsetzbar	erledigt
Nutzung alternativer Kommunikationsmöglichkeiten zur Reduzierung von Dienstreisen	- Ressourceneinsparung und Kundenbindung	Laufend; Nutzung von Videochats mit unseren Standorten und Kunden; Weiterentwicklung der SPALECK Connect Technologie zur Ferndiagnose von Schwingmaschinen in 2020
Ausbildung eines betrieblichen IHK-zertifizierten Mobilitätsmanagers als Beitrag zum Umweltschutz	- Kompetenzerweiterung Mobilität	2021

## 4. MASSNAHMENPLAN

### PRODUKTVERANTWORTUNG UND MARKT

MAßNAHME	NUTZEN	TERMIN
Aufbau einer Fertigung von Förder- & Separiertechnik in den USA zur lokalen Bedienung des Kontinents	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ressourceneinsparung</li> <li>- Senkung der Transportkosten</li> <li>- Schnellere Bedienung des Endkunden</li> <li>- Schaffung von Arbeitsplätzen vor Ort</li> </ul>	2019 - 2023
Schulung der Mitarbeiter*innen unseres Einkaufs in puncto zertifizierter Produkte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung von Nachhaltigkeitsaspekten wie z.B. Transparenz in der Lieferkette und Ressourcenschonung</li> </ul>	Bis Ende 2021
Ausbau des Produktportfolios für Wasseraufbereitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkung des Produktfolios in Richtung umweltfreundlicher Technologien</li> <li>- Konsequenter Ausbau der Strategie als Grüner Maschinenbauer</li> </ul>	2018 - 2021
Ausbau des Anteils von Produkten für Schienenfahrzeuge in der Zulieferfertigung auf 30 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokussierung auf nachhaltige Zukunftsmärkte</li> </ul>	2022

### GEMEINWESEN & BÜRGERLICHES ENGAGEMENT

MAßNAHME	NUTZEN	TERMIN
Durchführung einer Regionalkonferenz zum Thema Psychische Belastungen/Mitarbeitergesundheit 4.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung der Mitarbeitergesundheit regionaler Unternehmen</li> <li>- Austausch zum BGM mit Netzwerkpartnern</li> </ul>	Veranstaltung wurde am 21.03.2019 mit über 100 Unternehmensvertreter*innen aus dem Münsterland durchgeführt
Spenden an ein soziales und ökologisches Projekt aus Anlass des 150-jährigen Firmenjubiläums	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung des regionalen Umweltschutzes und gesellschaftlichen/kulturellen Angebotes</li> </ul>	Im Laufe des Jahres 2019
Unterstützung der Jungen Uni Bocholt und der Westfälischen Hochschule Bocholt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbildung von zukünftigen Fachkräften</li> <li>- Stärkung des regionalen Bildungsangebotes</li> <li>- Positionierung als Arbeitgeber in der Region</li> </ul>	Am 26.06.19 fand in der WHS eine Veranstaltung für Teilnehmer der Jungen Uni statt – Referent Dr. Claus Mattheck – Warum alles kaputt geht – Die Körpersprache der Bauteile; weitere Projekte in 2020/2021



**Spaleck GmbH & Co. KG**

Robert-Bosch-Straße 15 › 46397 Bocholt / Germany

**T** +49 2871 2134-0 › **F** +49 2871 2134-24 › **E** [info@spaleck.de](mailto:info@spaleck.de)

[www.spaleck.de](http://www.spaleck.de)

**Folgen Sie uns!**

