



Ensinger

... die Calcium-Magnesium-Power-Quelle

WIN-Charta Zielkonzept 2014

Ensinger Mineral-Heilquellen GmbH

Horrheimer Straße 28-36

71665 Vaihingen/Enz-Ensingen

Ansprechpartner: Jörg Mannhardt

Inhalt

1. Unsere Schwerpunktthemen	3
2. Zielsetzung hinsichtlich der Schwerpunkt-Themen	4
Schwerpunktthema 1: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	4
Schwerpunktthema 2: Energie und Emissionen	5
Schwerpunktthema 3: Mitarbeiterwohlbefinden	6
3. Weitere Aktivitäten	7
4. Unser WIN!-Projekt	10

1. Unsere Schwerpunktthemen

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta

- Leitsatz 1: Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region
- Leitsatz 7: Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken THG-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral
- Leitsatz 12: Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.

Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Für uns bei Ensinger bedeutet Nachhaltigkeit vor allem, die Zukunftsfähigkeit zu sichern. Im Vordergrund steht hierbei der Schutz der Umwelt, damit nachfolgende Generationen im gleichen Maße auf natürliche Ressourcen, wie beispielsweise unser wertvolles Mineralwasser zugreifen können. Mit der Förderung von sozialen und wirtschaftlichen Projekten stärken wir das regionale Umfeld, sichern Arbeitsplätze und erhöhen die Lebensqualität unserer Gesellschaft.

Die Zukunft zu sichern ist nur möglich, wenn unser Unternehmen langfristig ausgerichtet ist, eine Strategie verfolgt und umgesetzte Maßnahmen immer wieder auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Heute besser sein als gestern und morgen besser sein als heute! Unter diesem Motto wollen wir unsere betrieblichen Tätigkeiten kontinuierlich verbessern und somit unseren **Standort** und unsere **Arbeitsplätze** langfristig sichern.

Hierbei spielt die **Energieeffizienz** eine große Rolle. Deshalb legen wir den Fokus im ersten Jahr auf den Leitsatz „Energie und Emissionen“.

Langfristiger Erfolg ist nur möglich, wenn sich unsere **Mitarbeiter** im Unternehmen **wohl fühlen** und die Prozesse und Arbeitsumgebung mitgestalten können.

2. Zielsetzung hinsichtlich der Schwerpunkt-Themen

Schwerpunktthema 1: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Wo stehen wir?

Derzeit sind unsere Unternehmensziele auf 2015 ausgerichtet. Längerfristige Ziele sind teilweise benannt aber noch nicht konkretisiert und mit Maßnahmen hinterlegt.

Die Alterspyramide unserer Beschäftigten weist mittelfristig auf eine hohe altersbedingte Fluktuationsrate hin. Hierauf wollen wir uns rechtzeitig durch die Gewinnung geeigneter Auszubildender und durch Neueinstellung qualifizierter Fachkräfte vorbereiten.

Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Die Geschäftsführung hat in Übereinstimmung mit den Gesellschaftern das Ensinger Leitbild 2020 beschrieben. Daraus abgeleitet sollen strategische Managementziele in den Bereichen Finanzen, Kunden sowie Prozesse und Mitarbeiter bis zum Jahr 2020 verabschiedet werden. Aus dieser Zielsetzung sollen jährlich Managementziele auf Abteilungsebene heruntergebrochen, vereinbart und mit entsprechenden Kennzahlen versehen werden. Diese Ziele werden dann im Rahmen unseres Balanced-Scorecard-Konzepts (BSC-Konzept) überwacht.

Wir wollen weiterhin unser Unternehmen auf Ausbildungsmessen präsentieren und Schülern Praktikantenplätze für die berufliche Orientierung anbieten, um ausreichend Interessenten für die Besetzung aller Ausbildungsplätze gewinnen zu können.

Daran wollen wir uns messen

Das BSC-Konzept 2020 ist erstellt und mit allen Verantwortlichen abgestimmt.

- Für die Bereiche Finanzen, Kunden, Prozesse und Mitarbeiter sind die Ziele bis 2020 festgelegt.
- Die Ziele sind auf die einzelnen Abteilungen heruntergebrochen und allen bekannt. Die Kennzahlen werden regelmäßig ermittelt, veröffentlicht und in den Abteilungen besprochen.
- Unsere Ausbildungsquote beträgt mindestens fünf Prozent.

Schwerpunktthema 2: Energie und Emissionen

Wo stehen wir?

Seit 2014 werden unsere Produkte ausschließlich mit regenerativen Energien (Ökostrom, Ökogas) hergestellt. Bis 2022 streben wir an, unseren gesamten Strombedarf aus eigenen regenerativen Energiequellen zu decken.

Wir haben im Jahr 2013 ein Energiemanagementsystem nach DIN 50001 eingeführt und erfolgreich zertifiziert. Auf der Basis dieses Managementsystems und mit Hilfe des darin verankerten Energiecontrollings sollen die Produktionsprozesse hinsichtlich ihres Energieeinsparpotentials transparent gemacht, und durch Energieeinsparungsmaßnahmen die Erreichung unserer strategischen Energieeffizienzziele sichergestellt werden.

Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Das Messstellennetz des Energiecontrollingsystems muss so erweitert werden, dass die Energieintensität jeder Abfüllanlage bezüglich der darauf abgefüllten Produkte ermittelt werden kann. Hierauf aufbauend sind Maßnahmen festzulegen, die geeignet sind, um die Energieeffizienz zielgerichtet zu erhöhen.

Darüber hinaus möchten wir die komplette Außenbeleuchtung auf LED-Beleuchtung umstellen.

Daran wollen wir uns messen

- Das Energiecontrolling-System ist um relevante Messstellen ausgebaut. Die Daten und Auswertungen stehen per Knopfdruck zur Verfügung.
- Bis 31.12.2015 ist die Beleuchtung im Außenbereich auf LED umgestellt.
- Wir senken unseren Energie- und Gasverbrauch von 105,5 kWh/1000l in 2013 bis 2015 auf 101,1 kWh/1000l.

Schwerpunktthema 3: Mitarbeiterwohlbefinden

Wo stehen wir?

Seit 1993 haben wir in allen Abteilungen begonnen, monatlich Abteilungsbesprechungen unter der Kurzbezeichnung EVA (Ensinger-Verbesserungs-Ablauf) zu führen.

Seit 2002 haben wir systematische Mitarbeitergespräche (EMAG) eingeführt, die neben dem persönlichen Austausch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft zur Festlegung von Sachzielen, persönlichen Entwicklungszielen und Zielen der Zusammenarbeit führen.

Seit 2006 werden regelmäßig anonymisierte Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, ausgewertet und veröffentlicht. Diese führen gegebenenfalls zur Ergreifung von weiteren Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit.

Seit 2011 haben wir einen Mitarbeitergesundheitspass eingeführt, der das persönliche Engagement der Mitarbeiter zur Förderung der eigenen Gesundheit fördert und prämiiert.

Aktuell bestehen darüber hinaus Angebote einer Betriebssportgruppe (Nordic Walking), Massagen, Rückengymnastik, Gripeschutzimpfungen und im jährlichen Wechsel ein Betriebsausflug bzw. eine Weihnachtsfeier.

Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Durch eine Arbeitssituationsanalyse soll die subjektive Beurteilung der Arbeitssituation durch die Mitarbeiter erfolgen. Die Mitarbeiter analysieren in einer Gruppe von 8-15 Personen, geleitet durch einen neutralen Moderator, ihre aktuelle Arbeitssituation. Sie besprechen belastende Faktoren im Arbeitsbereich und entwickeln und bewerten anschließend Lösungsmöglichkeiten zum Abbau der Belastungen.

Daran wollen wir uns messen

- Die Arbeitssituationsanalyse ist durchgeführt und ein Maßnahmenplan festgelegt.
- Die Gesundheitsquote beträgt ≥ 97 Prozent
- Die meldepflichtigen Unfälle sind ≤ 3

3. Weitere Aktivitäten

Was wir außerdem erreichen wollen

Ziele und geplante Aktivitäten:

- **Leitsatz 2: Menschen-und Arbeitnehmerrechte**

Wir sind uns darüber bewusst, dass die Einhaltung unserer Unternehmenspolitik und die Erreichung der unternehmerischen Ziele nur durch informierte, engagierte und befähigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet werden kann. Deshalb stellen wir über alle hierarchischen Ebenen sicher, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die betrieblichen Entscheidungsprozesse eingebunden sind und ihre Ideen angemessen berücksichtigt werden können. Dies wird durch die jeweilige Führungskraft gewährleistet.

Quelle: Ensinger Managementhandbuch

Ziel: Mit jedem Mitarbeiter ist ein Mitarbeitergespräch gemäß unserer Konzeption geführt worden.

- **Leitsatz 3: Nachhaltige Innovationen**

In Zusammenarbeit mit Maschinenherstellern, Lieferanten und Organisationen, wie beispielsweise den Berufsgenossenschaften, entwickeln wir die Prozesse so, dass diese möglichst effizient, sicher und emissionsarm ablaufen. Dieser Grundsatz ist in unserer Managementpolitik verankert.

Ziel: Vermeidung von negativen Umweltauswirkungen der Prozesse. Eine Neukonzeption unseres Glasabfüllprozesses ist erstellt.

- **Leitsatz 4: Finanzentscheidungen**

Die langfristige Sicherstellung von Liquidität und Ertragskraft unter Aufrechterhaltung einer stabilen Eigenkapitalausstattung steht im Mittelpunkt unseres unternehmerischen Handels.

Ziel: Wir erreichen jährlich ein Investment Grade Rating.

- **Leitsatz 5: Anti-Korruption**

Transparenz und Ehrlichkeit wird auf allen Hierarchieebenen groß geschrieben. Beginnend bei der Geschäftsführung, die grundsätzlich das „Vier-Augen-Prinzip“ praktiziert, Führungsgrundsätze für das ganze Unternehmen vorgibt und eine Managementpolitik aufgestellt hat, die die strikte Einhaltung der Compliance einfordert.

Ziel: In internen und externen Audits werden keine Compliance-Verstöße festgestellt.

- **Leitsatz 6: Ressourcen**

Ressourceneffizienz betrifft unsere gesamte Wertschöpfungskette. Ob dies der sparsame Umgang mit unserem Mineralwasser ist, den effizienten Einsatz der Grundstoffe bei der Abfüllung unserer Süßgetränke betrifft oder die bedarfsorientierte Anwendung bei Reinigungsarbeiten ist. Sämtliche Prozesse werden unter dem Begriff „Leanmanagement“ analysiert, optimiert und transparent gemacht. Entwickelte Kennzahlen dienen der besseren Steuerung der Prozesse.

Ziel: Die Zielvorgaben der Gesamtanlageneffizienz werden erreicht.

- **Leitsatz 8: Produktverantwortung**

Wir orientieren uns bei unseren Produkten und Dienstleistungen am Nutzen unserer Kunden und Verbraucher, deren Qualitätsansprüchen und Erwartungen, um ihre größtmögliche Zufriedenheit zu erreichen. Hierbei setzen wir auf Natürlichkeit, Gesundheit und Regionalität. Unsere Ensinger Direktsaftschorlen von heimischen Streuobstwiesen werden in BW erzeugt, geerntet und verarbeitet. In Zusammenarbeit mit NABU und dem OGV Vaihingen/Enz füllen wir zusätzlich unser Vaihinger Streuobst-Direktsaft-Apfelschorle als Aufpreisvermarktungsprojekt ab. Viele regionale Vorteile, wie der Erhalt der Kulturlandschaft, faire Preise für die Erzeuger und kurze Transportwege sorgen für eine WIN-WIN-Lösung aller Beteiligten.

Schließlich sind wir erster Bio-Mineralbrunnen in Baden-Württemberg entsprechend den Anforderungen der Qualitätsgemeinschaft Biomineralwasser e.V.

Interessierten Verbrauchern erläutern wir diese Grundsätze und geben ihnen Einblick in unsere Betriebsabläufe.

Ziel: Durchführung von jährlich mindestens 80 öffentlichen Betriebsführungen.

- **Leitsatz 9: Regionaler Mehrwert**

Wir schaffen einen regionalen Mehrwert durch Sportartübergreifendes Sponsoring, Unterstützung des Ehrenamtes und Kulturförderung in der Region sowie Förderung von regionalen Natur- und Artenschutzprojekten. Vereine, kirchliche Organisationen, Jugendarbeit, Aktionen von Stadt, Kreis und Land, alle werden auf vielfältige Art- und Weise unterstützt.

Ziel: Veranstaltung von drei Konzerten der Reihe Ensinger Classics.

- **Leitsatz 10: Anspruchsgruppen**

Wir führen mit allen gesellschaftlichen Gruppen einen offenen Dialog. Insbesondere arbeiten wir mit Behörden und gesellschaftlichen Organisationen kooperativ zusammen. So stellen wir jährlich eine Umwelterklärung für interessierte Kreise zur Verfügung. Alle drei Jahre führen wir eine Nachbarschaftsbefragung durch. Mit dem Angebot unserer Betriebsführung hat jeder Interessierte die Möglichkeit, in unseren Betrieb zu schauen. Die Offenheit und Transparenz wurde mit der Unterschrift der WIN-Charta erweitert und wird dadurch sichergestellt.

Ziel: Umsetzung und Einhaltung der WIN-Charta. Ausbau der Umwelterklärung zum Nachhaltigkeitsbericht.

- **Leitsatz 11: Anreize zum Umdenken**

Mit den Ensinger Nachhaltigkeitstagen bieten wir Bürgern, Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden die Möglichkeit, sich über Nachhaltigkeit und neue Trends zu informieren. E-Mobilität, regionale Produktvermarktung, erneuerbare Energien oder Gesundheitsthemen sind nur einige Angebote aus dem breiten Spektrum.

Monatliche Gesundheits-, Umwelt und Verbrauchertipps werden an die Mitarbeiter verteilt.

Schulklassen, Vereine und Organisationen werden im Rahmen von Betriebsführungen über nachhaltiges Wirtschaften informiert.

Ziel: Beschaffung eines Elektro-Pkws für den werksinternen technischen Kundendienst und Beteiligung am Projekt Get eReady.

4. Unser WIN!-Projekt

Dieses Projekt wollen wir unterstützen

Die Forschungsgemeinschaft zur Erhaltung einheimischer Eulen e.V. (FOGE) hat sich zum Ziel gesetzt, die rückläufige Bestandsentwicklung des Steinkauzes im Landkreis Ludwigsburg zu stoppen, bzw. das Aussterben der gefährdeten Eulenart zu verhindern.

Obwohl der Steinkauz sehr intelligent und anpassungsfähig ist und in einer vielgestaltigen Kulturlandschaft die unterschiedlichen Nischen nutzt, ist er schutzbedürftig. Ohne besonderen Schutz ist er weder den schnellen Veränderungen in unserer Landnutzung gewachsen, noch den Begierden von Tierhaltern, Sammlern und Trophäenliebhabern.

Von großflächigen Bestandserhebungen und Kartieren der Vorkommen bis zur Einbeziehung der Grundstückseigentümer mit Steinkauzvorkommen sind Maßnahmen notwendig, um diese seltene Eulenart zu erhalten. Ziel des Projekts ist es, die rückläufige Bestandsentwicklung des Steinkauzes im Landkreis Ludwigsburg zu stoppen, bzw. das Aussterben der gefährdeten Eulenart zu verhindern.

Art und Umfang der geplanten Unterstützung

Wir übernehmen eine Patenschaft für das Artenschutzprojekt „Steinkauz“ über die Dauer von 5 Jahren (2015 bis 2020). In diesem Zeitraum fördern wir das Projekt mit einer Spende in Höhe von insgesamt 5.000,00 €.

Des Weiteren unterstützen wir die FOGE bei ihrer Öffentlichkeitsarbeit. Dies kann in Form von Gestaltung von Drucksachen oder durch die Bereitstellung von Räumlichkeiten erfolgen.

Ziel: Erhaltung der Steinkauz-Population, Bewusstseinsförderung für Artenschutz durch Einbindung von Grundschulklassen in die Projektarbeit als Beitrag zur Bildung für nachhaltige Entwicklung.

Ensingen, den 6. August 2014



Jörg Mannhardt
Managementbeauftragter