

BLANCO GmbH + Co KG  
Nachhaltigkeitsbericht für 2016/2017

Juni 2018

**BLANCO**





Als wirtschaftlich starkes und auf die Zukunft ausgerichtetes Unternehmen in Familienhand befasst sich BLANCO schon seit über 25 Jahren mit den Belangen der Ökologie und des sozialen Umfelds. Daher stehen die drei Aktionsfelder der Unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung, auch CRS – Corporate Social Responsibility – genannt, bei BLANCO nicht hierarchisch untereinander, sondern gleichberechtigt nebeneinander. Ökonomie, Ökologie und das soziale Umfeld sind ein fester Bestandteil der Kultur und des Handelns bei BLANCO.

#### **Frank Gfrörer**

Vorsitzender der Geschäftsführung

„BLANCO ist eine Marke, der Geschäftspartner und Konsumenten vertrauen können. Dieses Vertrauen basiert nicht nur auf unserem Anspruch an ein nachhaltigen Wirtschaften, sondern auch darauf, dass wir alle unseren Kunden mit Produkten begeistern, die besonders langlebig und durchdacht sind und die das Arbeiten in der Küche nachhaltig prägen.“

#### **Rüdiger Böhle**

Kaufmännischer Geschäftsführer

„Als Familienunternehmen nehmen wir die Soziale Verantwortung für unsere Mitarbeiter und für die Regionen, in denen wir leben und arbeiten, sehr ernst. So ist es uns als Arbeitgeber wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter wohlfühlen und unterstützen dies durch eine Vielzahl freiwilliger Leistungen, wie z.B. bedarfsorientierte Arbeitszeitmodelle, ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement oder umfassende Weiterbildungsprogramme. In den Gemeinden unserer Standorte engagieren wir uns für zahlreiche soziale und kulturelle Einrichtungen.“

#### **Wolfgang Schneider**

Technischer Geschäftsführer, Umweltschutzverantwortlicher

„Nachhaltigkeit in allen ihren Facetten ist bei BLANCO in der gesamten Wertschöpfungskette fest verankert. Ökologische Aspekte, wie beispielsweise die Umrüstung auf moderne und energieeffiziente LED-Beleuchtung, stehen ebenso permanent im Fokus wie die Erreichung ökonomischer Nachhaltigkeitsziele, die sich unter anderem durch Themen wie die digitale Transformation umsetzen lassen.“



#### **Kerstin Richter**

Safety & Environment

„Ressourcen zu schonen und Energie effizient einzusetzen ist für uns kein kurzzeitiger Trend; es ist Teil unserer Unternehmensphilosophie. Für uns ist es unabdingbar die Umwelt und deren Schätze zu schützen.“

## Das Unternehmen BLANCO

## Ökonomie

## Ökologie

## Soziales

**4 – 5**  
Gelebte  
Unternehmenskultur

**6 – 7**  
Chronik

**8 – 9**  
Eine starke Marke

**10 – 11**  
Standorte und  
Unternehmensdaten

**12 – 13**  
Produktions- und  
Logistikstandorte

**14**  
Compliance

**15 – 17**  
Digitalisierung

**18**  
Strategie und  
Managementsysteme

**19**  
Umweltmanagement  
und Energiemanagement

**20**  
Risikomanagement

**21**  
Innovationsmanagement

**22**  
Ideenmanagement

**23**  
Produktlebenszyklus

**24 – 25**  
Kommunikation

**26 – 27**  
Digitale Sicherheit

**28 – 29**  
Produktgruppen

**30**  
Einkauf

**31**  
Kundenservice und  
Recycling

**32 – 34**  
Produktion

**35**  
Produktion/Logistik

**36 – 37**  
Logistik

**38 – 39**  
Nachhaltigkeitsleitlinien

**40 – 41**  
Nachhaltigkeitsziele

**42 – 52**  
Umweltauswirkungen

**54**  
BLANCO als Premium-  
Arbeitgeber

**55**  
BLANCO als ausge-  
zeichneter Arbeitgeber

**56**  
Engagement in der Region

**57**  
BLANCO als Arbeitgeber  
für Generationen

**58 – 59**  
BLANCO als familien-  
freundlicher Arbeitgeber

**60 – 64**  
BLANCO als gesundheits-  
orientierter Arbeitgeber

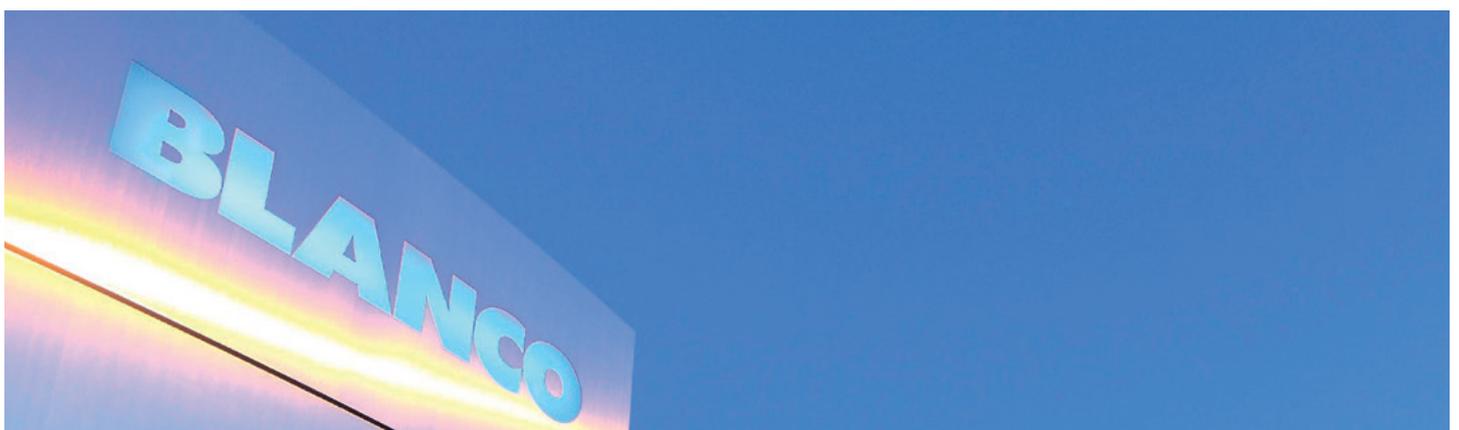
**64 – 67**  
Arbeitssicherheit und  
Brandschutz

**68 – 69**  
Ausbildung

**70**  
BLANCO als fördernder  
Arbeitgeber

**71**  
Nachwuchsförderung

**72 – 75**  
Personalentwicklung



# Das Unternehmen BLANCO

Gelebte  
Unternehmenskultur

## Unsere Unternehmenskultur

Wir möchten eine gelebte Unternehmenskultur, die Fleiß, Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Solidarität, Engagement und Qualitätsbewusstsein fördert. Gleichzeitig ist sie Ausdruck der Verantwortung für Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, das Umfeld und die Umwelt. Eine gute Unternehmenskultur zeichnet sich durch Respekt, gegenseitige Loyalität und Treue aus.



– Leitlinien –

### Mitarbeiter, Zusammenarbeit und Führung

**Mitarbeiter, Zusammenarbeit und Führung sind entscheidend für den Unternehmenserfolg.**

- Wir sind integer und achten ethische Werte.
- Wir leisten unseren Beitrag mit Engagement, Kompetenz und Professionalität.
- Wir arbeiten effizient, ergebnis- und lösungsorientiert.
- Wir übernehmen Verantwortung und nutzen Gestaltungsfreiräume.
- Wir handeln kundenorientiert, auch innerhalb des Unternehmens.
- Wir unterstützen uns gegenseitig, sind verlässlich und konsequent.
- Wir hören zu, kommunizieren freundlich und offen.
- Wir geben zeitnah klar und angemessen Rückmeldung.
- Wir nutzen konstruktive Auseinandersetzungen zur Weiterentwicklung.
- Wir arbeiten wertschätzend und vertrauensvoll zusammen.
- Wir reden miteinander und nicht übereinander.
- Wir sind flexibel und streben mutig nach ständiger Verbesserung.

#### In der Funktion als Führungskraft

- führen wir zielorientiert, fordern und fördern.
- loben und kritisieren wir konstruktiv.
- übertragen wir Kompetenz und Verantwortung.
- motivieren wir uns und andere zu Höchstleistungen.
- denken und handeln wir bereichsübergreifend im Sinne der BLANCO.
- schaffen wir ein innovationsförderndes Klima.
- sind wir Vorbild.

Brand Oktober 2011





## Werte

Die Werte bringen unsere Überzeugungen und Ideale zum Ausdruck. Sie leiten unser Denken und Handeln in jeder Beziehung – mit Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten, Mitbewerbern sowie mit der Öffentlichkeit, den Gesellschaftern und unseren Mitarbeitern. Sie reflektieren die Familiencharta, die Marke BLANCO sowie die Leitlinien und Einstellungsschwerpunkte (ESP).

### Verantwortung

Wir übernehmen die Verantwortung für unser Handeln und stehen für ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit. Wir sind integer, achten ethische Werte und halten uns an Gesetze und Compliance-Anforderungen.

### Engagement

Wir leisten unseren Beitrag mit Eigeninitiative und hohem Engagement für unsere Kunden. Wir streben durch konstruktive Auseinandersetzung und große Veränderungsbereitschaft nach ständiger Verbesserung.

### Miteinander

Wir pflegen einen offenen, freundlichen und respektvollen Umgang miteinander. Gegenseitige Wertschätzung prägt unser Verhalten.

### Vertrauen

Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Vertrauen, Fairness, Vielfalt und persönlichen Gestaltungsfreiräumen. Wir halten zuverlässig, was wir versprechen.

### Exzellenz

Wir setzen Exzellenz als Maßstab an alle unsere Produkte und Leistungen. Wir arbeiten lösungsorientiert und konzentrieren uns auf Wertschöpfung, Effizienz und Innovation.

1925

Am 20. Januar gründet Heinrich Blanc die Blanc & Co. und beginnt in Oberderdingen mit der Serienfabrikation von kupferverzinnten Herdwasserschiffen.

1937

BLANCO stellt die gesamte Produktion auf Reinaluminium um. Neue Produkte wie Wasserkessel und Schöpfbecher werden in das Lieferprogramm aufgenommen.

1951

Die eigentliche Sternstunde des Unternehmens schlägt mit dem Beginn der Fertigung von Spülen und Spültischabdeckungen aus Nirosta (Edelstahl). Weitere Geräte für die Großküchen-Industrie sowie Propangasflaschen werden produziert.

1967

Im November läuft die 3-millionste Spüle vom Band. Neuheiten im Lieferprogramm: profilierte und glatte Tischplatten sowie Einbauspülen. Großes Augenmerk gilt bei BLANCO der Ausbildung qualifizierten Nachwuchses: In Kürnbach entsteht für die Ausbildung der gewerblichen Lehrlinge ein modernes, richtungweisendes Lehrzentrum.

1985

Im Dezember: Start der Eigenfertigung von SILACRON®-Spülen.

1990

Im Frühjahr wird in Sinsheim ein neues Werk für die Produktion von Spülen aus Verbundwerkstoffen in Betrieb genommen.

1994

Die 25-millionste Haushaltsspüle von BLANCO läuft vom Band. Das Werk Sinsheim qualifiziert sich als erster Unternehmensstandort mit einer Zertifizierung nach ISO 9002.

1995

In Toronto/Kanada erwirbt BLANCO eine Produktion von Verbundwerkstoff-Spülen, die in die BLANCO Canada Inc. integriert wird.

1996

Auszeichnung für umweltbewusste Unternehmensführung 1996/1997 durch die Arbeitsgemeinschaft Selbstständiger Unternehmer e.V. ASU. Im Werk Sinsheim findet das erste Öko-Audit statt.

1999

Mit der vollautomatisierten Pressenlinie wird das Werk Sulzfeld zum modernsten Fertigungsstandort für Edelstahlspülen weltweit.



2006

Die 40-millionste Spüle läuft vom Band. Auszeichnung für vorbildlichen Umweltschutz durch das Land Baden-Württemberg. Frank Straub erhält CRT-Award für ethisches Handeln im Wirtschaftsleben.

2007

BLANCO Agil startet durch: Die BLANCO GmbH + Co KG und die BLANCO CS GmbH + Co KG agieren seit Mitte des Jahres als eigenständige Gesellschaften.

2008

Inbetriebnahme des neuen Logistikzentrums in Bruchsal. Aufbau der Keramikspülenfertigung in Istanbul. B.A.U.M. e.V. verleiht der Umweltschutzbeauftragten den Umweltpreis für herausragende praktische Leistungen zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung. Start eines Energiemanagements unter dem Namen „ENER-FIT“. Bezug eines neuen Verwaltungsgebäudes in Oberderdingen.



# Das Unternehmen BLANCO Chronik

**2009**

Frank Straub wechselt als Vorsitzender in den Verwaltungsrat. Achim Schreiber übernimmt den Vorsitz der Geschäftsführung. Beginn umfassender Restrukturierungsmaßnahmen im Produktbereich Edelstahlspülen.

**2011**

Installation der Photovoltaikanlage in Bruchsal mit über 900 kW Spitzenleistung.

**2012**

Aufbau eines Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 und Installation eines Blockheizkraftwerks in Sulzfeld.

**2013**

Zertifizierung des ersten Standortes gemäß DIN EN ISO 50001, Gründung der BLANC & FISCHER IT SERVICES GmbH.

**2014**

Inbetriebnahme von 2 Mikrogasturbinen in Sinsheim zur Erzeugung von eigen genutzter Prozesswärme und Strom.

**2015**

Alle Heizungsanlagen sind auf Gas umgestellt. BLANCO feiert das 90-jährige Bestehen des Unternehmens mit einem Familientag. Erweiterung des Logistikzentrums in Bruchsal.

**2016**

„Jahr des Lichts“  
Inbetriebnahme des BHKWs in Bruchsal für die Gebäudeheizung.

**2017**

Stabwechsel in der Geschäftsführung: Frank Gförer übernimmt den Vorsitz von Achim Schreiber.

# Das Unternehmen BLANCO

Eine starke  
Marke



## Mehrwert für moderne Küchenwelten

BLANCO steht für Kompetenz rund um das Spülcenter und zählt zu den führenden Anbietern weltweit. Dabei setzt BLANCO vor allem auf die perfekte Abstimmung von Spüle, Armatur und Abfallsystem sowie funktionalem Zubehör. Funktionalität trifft Ästhetik und den Zeitgeist moderner Küchengestaltung.

Seit über 90 Jahren überzeugt BLANCO durch Qualität mit der weltweit geschätzten deutschen Zuverlässigkeit. Sie ist maßgebend bei Materialauswahl und Verarbeitung der Produkte, aber auch der Entwicklung, Lieferung und im Kundendienst. Ständige Verbesserung, intensive Forschung, nachhaltiges Handeln und ein zertifiziertes Qualitäts- und Energiemanagement sind zentrale Aufgaben, denen sich BLANCO im Sinne der Kunden täglich neu stellt.



reddot award 2016  
winner





Mit internationaler Ausrichtung und umfassender Erfahrung bietet BLANCO weit mehr als ein attraktives Produktprogramm für alle Käuferschichten. Innovative Lösungen und durchdachte System-Konzepte begeistern nicht nur die Kunden in aller Welt, sondern glänzen seit Jahren auch bei renommierten Design-Wettbewerben mit Spitzenplatzierungen.

Zuverlässiger Lieferservice und ein leistungsfähiger Kundendienst sind weitere Säulen einer starken Marke.



# Das Unternehmen BLANCO

## Standorte und Unternehmensdaten



**Deutschland** – Stammsitz und Verwaltung



**USA** – BLANCO AMERICA INC.



**Kanada** – BLANCO CANADA INC.



**Großbritannien** – BLANCO UK Limited



**Frankreich** – BLANCO France SARL



**Belgien** – BLANCO BENELUX Kitchen Technology bvba



**Österreich** – BLANCO Austria Küchentechnik GmbH



**Schweiz** – BLANCO GmbH + Co KG



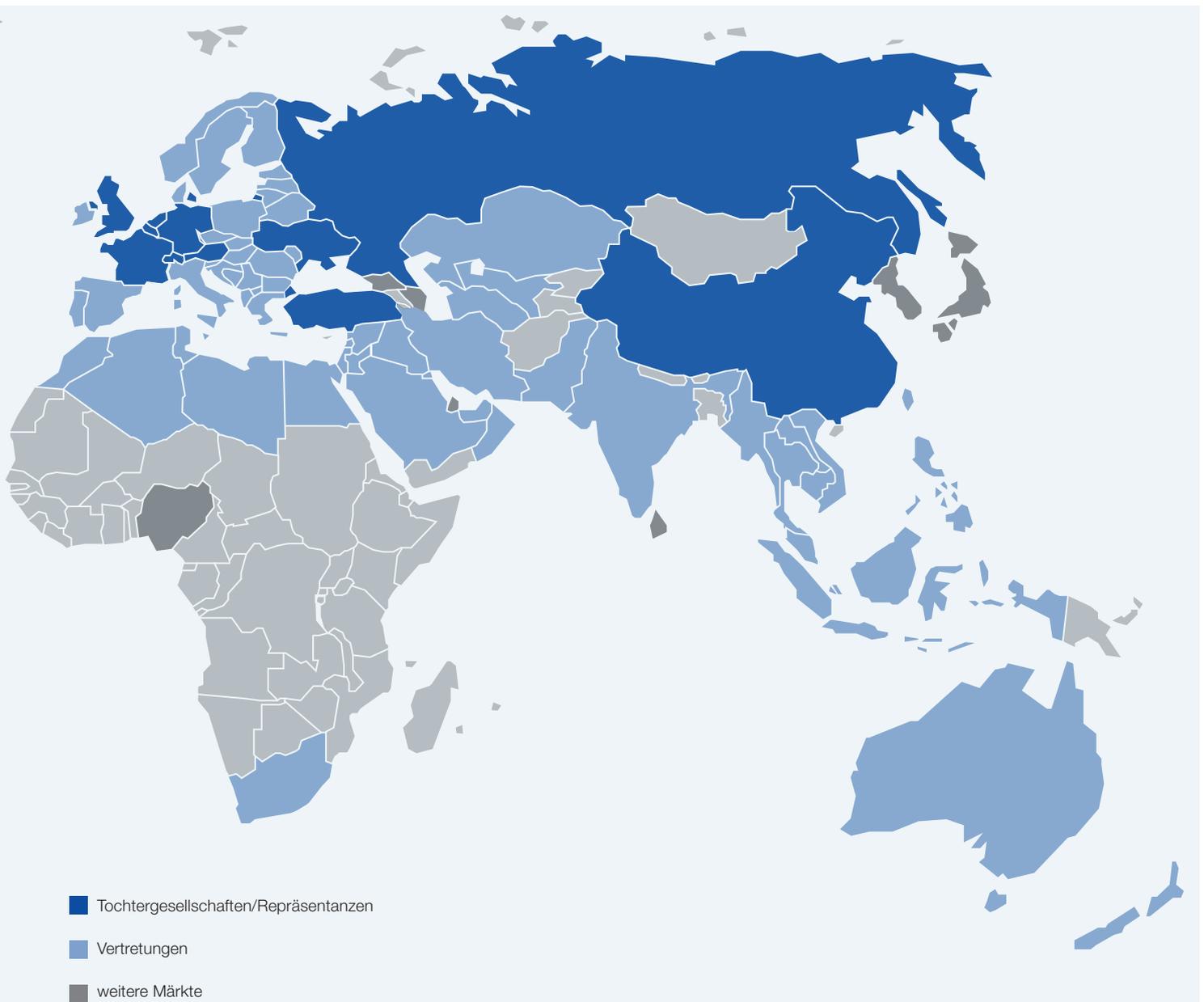
**Russland** – BLANCO RUS LLC



**Ukraine** – BLANCO Representative Office



**China** – BLANCO Trading (Shanghai) Co., Ltd.



## Unternehmensdaten – Geschäftsjahre 2016/2017

Gesellschafter:	Blanc + Fischer Familienholding: 69,3%. Familie Heinz Blanc: 30,7%.
Mitarbeiter:	2016: 1.420 weltweit (Durchschnitt/Vollzeit) 2017: 1.500 weltweit (zum 31.12./Vollzeit)
Umsatz:	2016: 361 Mio. € weltweit 2017: 379 Mio. € weltweit
Vertrieb:	BLANCO ist ein international ausgerichtetes Unternehmen und vertreibt seine Produkte weltweit. Der Auslandsanteil beträgt 65%.
Stammsitz und Verwaltung:	Oberderdingen
Produktionsstandorte:	Sinsheim, Sulzfeld, Bruchsal, Toronto/Kanada, Istanbul/Türkei
Vertriebsgesellschaften:	BLANCO ist direkt vertreten in Deutschland, Österreich, Schweiz, Belgien, Frankreich, Großbritannien, Ukraine, Russland, Indien sowie mit langjährigen Partnern in ca. 100 weiteren Ländern.

# Das Unternehmen BLANCO

Produktions- und Logistikstandorte

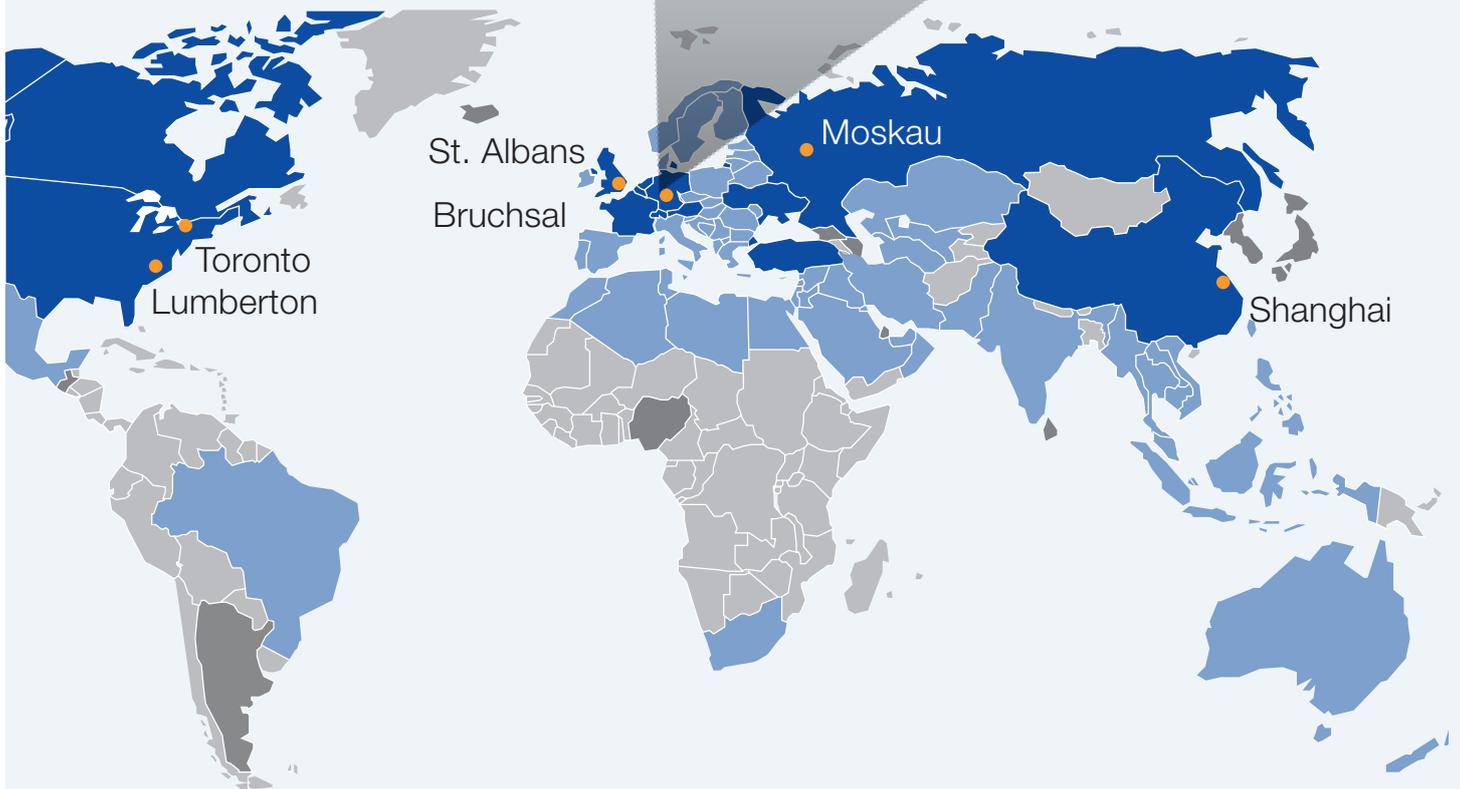
■ Produktionsstandorte

● Logistikstandorte



■ Toronto

■ Istanbul



## Bruchsal – europäisches Logistikzentrum

Ein Großteil unser Spülen, Armaturen, Abfallsysteme, Zubehör und Ersatzteile wird über das Logistikzentrum in Bruchsal zum Kunden oder zu den internationalen Tochtergesellschaften und Vertriebspartnern versendet. Erst hier findet die endgültige kundenspezifische Zusammenstellung und Einzelverpackung statt. Die Erweiterung um ein vollautomatisches Hochregallager wurde im Sommer 2015 in Betrieb genommen.



## Sinsheim – Lead Factory im Produktionsverbund Verbundwerkstoffspülen

In Sinsheim werden Spülen aus Verbundwerkstoff hergestellt. Die Fertigungsschritte gehen von der Rohstoffaufbereitung, dem Aushärteprozess und der mechanischen Bearbeitung der Rohlinge über eine Reinigungsanlage mit Verpackung bis hin zur anschließenden Direktverladung an den LKW-Rampen. Produktionskapazität und -fläche wurden sukzessive erweitert.



## Sulzfeld – Kompetenzzentrum für Edelstahlspülen

Die Edelstahlspülen und die Produkte der Hightech-Manufaktur SteelArt werden in Tiefziehprozessen und mit technologisch komplexen Schweißprozessen aus Platinenmaterial hergestellt. Die Verfahrensschritte können dabei je nach Produkt aus dem Tiefziehprozess und aus Schweiß-, Schleif- und Polierverfahren mit anschließender Reinigung, Laserbeschriftung, Verpackung, automatischer Palettierung und der Bereitstellung an der Verlade-rampe bestehen.



## Toronto/Kanada – Produktionswerk für Verbundwerkstoffspülen

In Toronto werden – in einem mit Sinsheim weitestgehend identischen Fertigungsprozess – ausschließlich SILGRANIT®-Verbundwerkstoffspülen hergestellt.



## Istanbul/Türkei – Produktionswerk für Keramikspülen

In handwerklich geprägten Verfahren mit anschließendem Brennprozess entstehen aus natürlichen Rohstoffen hochwertige Keramikspülen für internationale Kunden.



# Ökonomie Compliance



Unsere Geschäftspartner kennen uns als verlässliches, verantwortungsbewusstes und faires Unternehmen. Dieser gute Ruf wird durch die Einhaltung von geltendem Recht, Vereinbarungen und internen Regeln – auch „Compliance“ genannt – erhalten.

**Compliance** ist für uns die Grundlage für nachhaltigen Unternehmenserfolg und gleichzeitig Ausdruck unserer Wertvorstellungen.

Ein wesentliches Element unseres Compliance Systems ist die Compliance Richtlinie, mit welcher alle Mitarbeiter über wichtige Regeln und entsprechende Verhaltensweisen informiert werden und welche auch den Inhalt unserer weltweiten Compliance Schulungen prägt.

Diese Richtlinie wird stetig weiter entwickelt und ist für unsere Mitarbeiter in allen Sprachen ihres jeweiligen Heimatlandes verfügbar.

Alle unsere Mitarbeiter tragen durch ihr konkretes Handeln jeden Tag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg bei.



# Ökonomie Digitalisierung

BLANCO nutzt die sich aus der Digitalisierung bietenden Chancen konsequent. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Verbesserung des Kundenerlebnisses mit BLANCO für Konsumenten und Handelspartner. Unter dem Stichwort „operational excellence“ fassen wir durch Digitalisierung möglich gewordene zahlreiche Verbesserungen von Prozessen, Abläufen und internen Strukturen zusammen. Hierunter fallen auch Optimierungen in der Produktion und Logistik, die sich zu Industrie 4.0 zählen lassen. Essentiell für heutige und zukünftige Erfolge in der Digitalisierung ist es, unsere Mitarbeiter mitzunehmen und mit neuen Methoden und Ansätzen der Digitalisierung vertraut zu machen. Wir wollen ein „digitales Denken“ im Unternehmen etablieren.

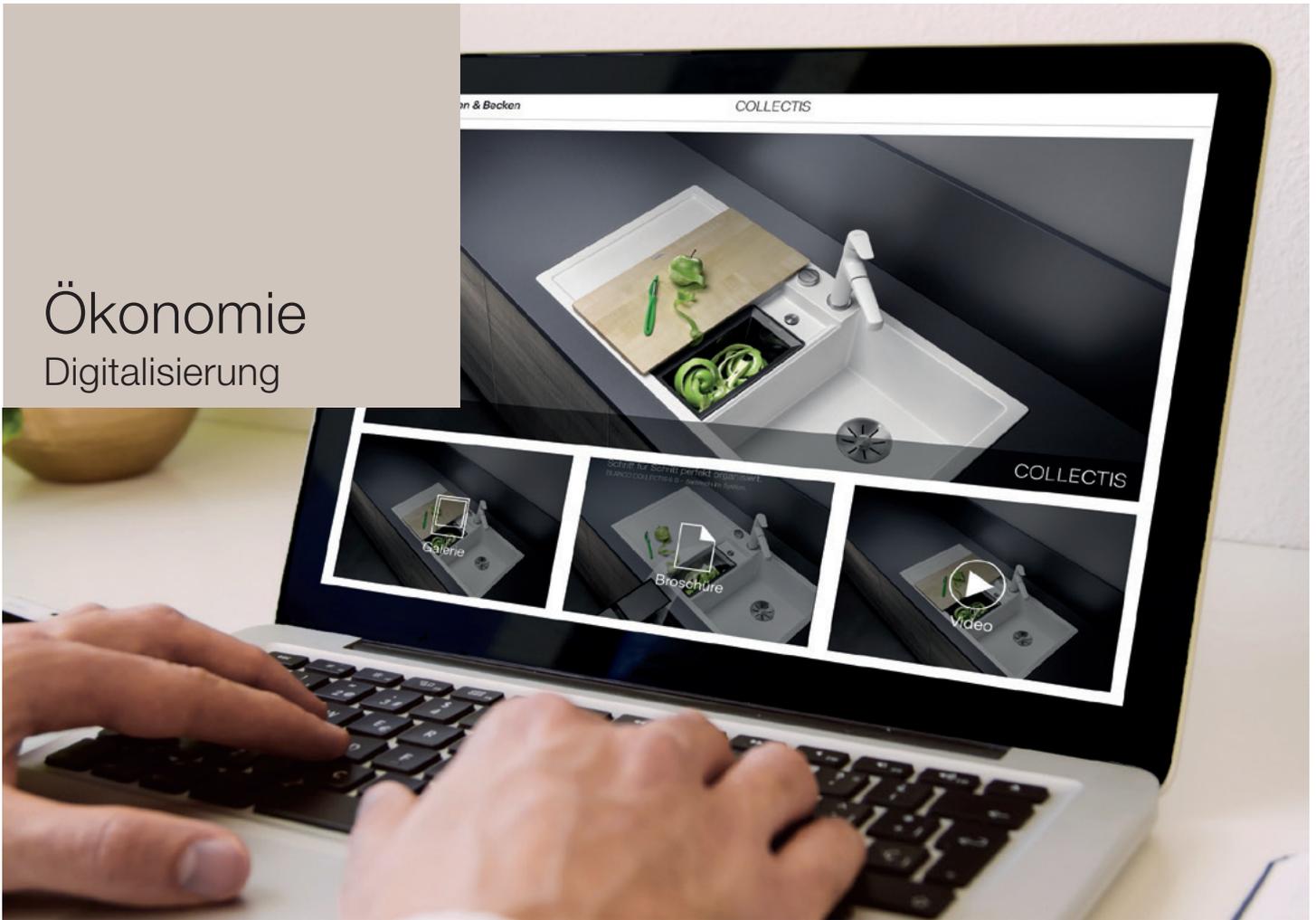
## Verbesserte Kundenerlebnisse

Aus der Digitalisierung ergeben sich zahlreiche Möglichkeiten, unseren Kunden bessere Erlebnisse vor und nach dem Kauf zu bieten. Die Websites von BLANCO sind in 17 Ländern mit 21 Sprachen aktiv. Sie haben vor dem Kauf das Ziel, Konsumenten und Handelskunden im jeweiligen Land eine gute Unterstützung bei der Auswahl der passenden Spüle und Armatur zu bieten. So wird grundsätzlich zu jeder Spüle die passende Armatur empfohlen. In manchen Ländern bieten wir die Möglichkeit, den nächsten Fachhändler zu finden. Mit dem Kauf beginnt die Kundenbeziehung jedoch erst richtig. Deswegen bieten die Websites Antworten für alle Fragen nach dem Kauf. Oft erfolgt das durch ein passendes Video, z. B. wie das jeweilige Spülenmaterial am besten gereinigt und gepflegt werden kann.

Zum Jahreswechsel 2017 wurde der neue Ersatzteil-Shop in einigen europäischen Ländern live geschaltet. Konsumenten und Handelspartner in Österreich, Frankreich, Niederlande, Belgien und Deutschland können jetzt sehr einfach die zu ihrer Spüle und Armatur passenden Ersatzteile finden und direkt bestellen. Entweder wird direkt die Artikelnummer oder der Name des Produkts eingegeben. Oder, falls das nicht bekannt ist, kann man durch eine intelligente und nutzerfreundliche Filterung das eigene Produkt herausfinden und bekommt die Ersatzteile angezeigt. Im Sinne der Kunden und einer nachhaltigen Verwendung bekommt man bei BLANCO für die meisten Produkte auch 10 Jahre nach dem Auslisten des Produkts noch alle Ersatzteile.

Ergänzend zum Angebot der Websites bespielen wir in vielen Ländern die entsprechend relevanten SocialMedia-Kanäle. Dies reicht von WeChat in China, vkontakte in Russland bis hin zu den bekannten Netzwerken Pinterest, Instagram, Facebook, Youtube in USA, Kanada und Deutschland, um nur einige aufzuzählen. In diesen Netzwerken steht BLANCO im Austausch mit Kunden, Handelspartnern und Interessenten. Durch ein entsprechendes Monitoring der Einträge wissen wir stets, wie über die Marke gesprochen wird und können entsprechend in die Diskussion einsteigen. Gerade die boomende Plattform Instagram wird oft von glücklichen Besitzern neuer Küchen verwendet, die Bilder ihrer gerade installierten Küche posten und dort mit #BLANCO auch auf ihre Spüle und Armatur verweisen. Facebook wird inzwischen gerne von Interessenten und Kunden als Kanal für Servicefragen verwendet.

# Ökonomie Digitalisierung



## Operational excellence

BLANCO setzt bereits seit mehreren Jahren Ansätze aus Industrie 4.0 sehr konsequent im Unternehmen ein. So erfolgt der Materialfluss im Logistikzentrum durch eine Maschine-Mensch Interaktion. In der Spülenfertigung ist Maschine-Maschine-Interaktion gelebter Standard. BLANCO arbeitet in diesem Bereich eng mit Verbänden wie der IHK Karlsruhe und Hochschulen zusammen.

Auch in der Administration realisieren wir durch Digitalisierung zahlreiche Effizienzgewinne. Und – hervorragende interne Prozesse machen eine Verbesserung der Kundenerlebnisse erst möglich. So hat sich im Vertrieb durch die Verwendung einer speziellen App die Zeit, bis zu der Kunden Informationen über Veränderungen mitgeteilt werden können auf einen Bruchteil des früheren Status reduziert. Großkunden sind über elektronischen Datenaustausch (EDI) direkt angebunden. Bei kleineren Kunden hilft Texterkennung z. B. bei Aufträgen per Fax, diese schnell und zu erfassen.

Ein ähnliches System setzen wir im Lieferanten-Management ein. Lieferscheine und Rechnungen werden durch die Texterkennung automatisiert den richtigen Vorgängen zugeordnet. Dokumente, die noch vor wenigen Jahren per Hauspost durch das Unternehmen wanderten, sind in digitaler Form immer für

alle auf dem aktuellen Stand einsehbar. Definierte Workflows reduzieren die Durchlaufzeit und aktivieren automatisiert die nächste Stufe der Bearbeitung.





### Digitale Fertigkeiten bei Mitarbeitern

Im Zuge der Digitalisierung sind auch ganz neue Ansätze der Zusammenarbeit (collaboration) und Lösungsansätze möglich. Kurze Fragen oder Kommentare werden heute im Unternehmen über Instant Messaging geklärt. Über die gleiche Plattform werden Online-Besprechungen und Videokonferenzen abgehalten. Damit kann international im Unternehmen schneller und vernetzter zusammen gearbeitet werden. Teamorientiertes Bearbeiten von Projekten wird durch virtuelle Team-Räume ermöglicht, in denen alle relevanten Informationen und Dokumente für alle erreichbar liegen und bearbeitet werden können.

Das gemeinschaftliche Arbeiten mit schnellen Resultaten ist ein Kennzeichen der digitalisierten Gesellschaft. Deswegen gehören auch Techniken, die nicht auf Technik basieren zur Digitalisierung. Ein typisches Beispiel ist agiles oder semi-agiles Projektmanagement. Meist werden Projekte immer noch in der Wasserfall-Methode geplant und durchgeführt. Gerade bei komplexen Themen, die vollkommen neue Aufgabenstellungen aufweisen, spielt agiles Projektmanagement seine Vorteile aus und führt schneller zu Ergebnissen.

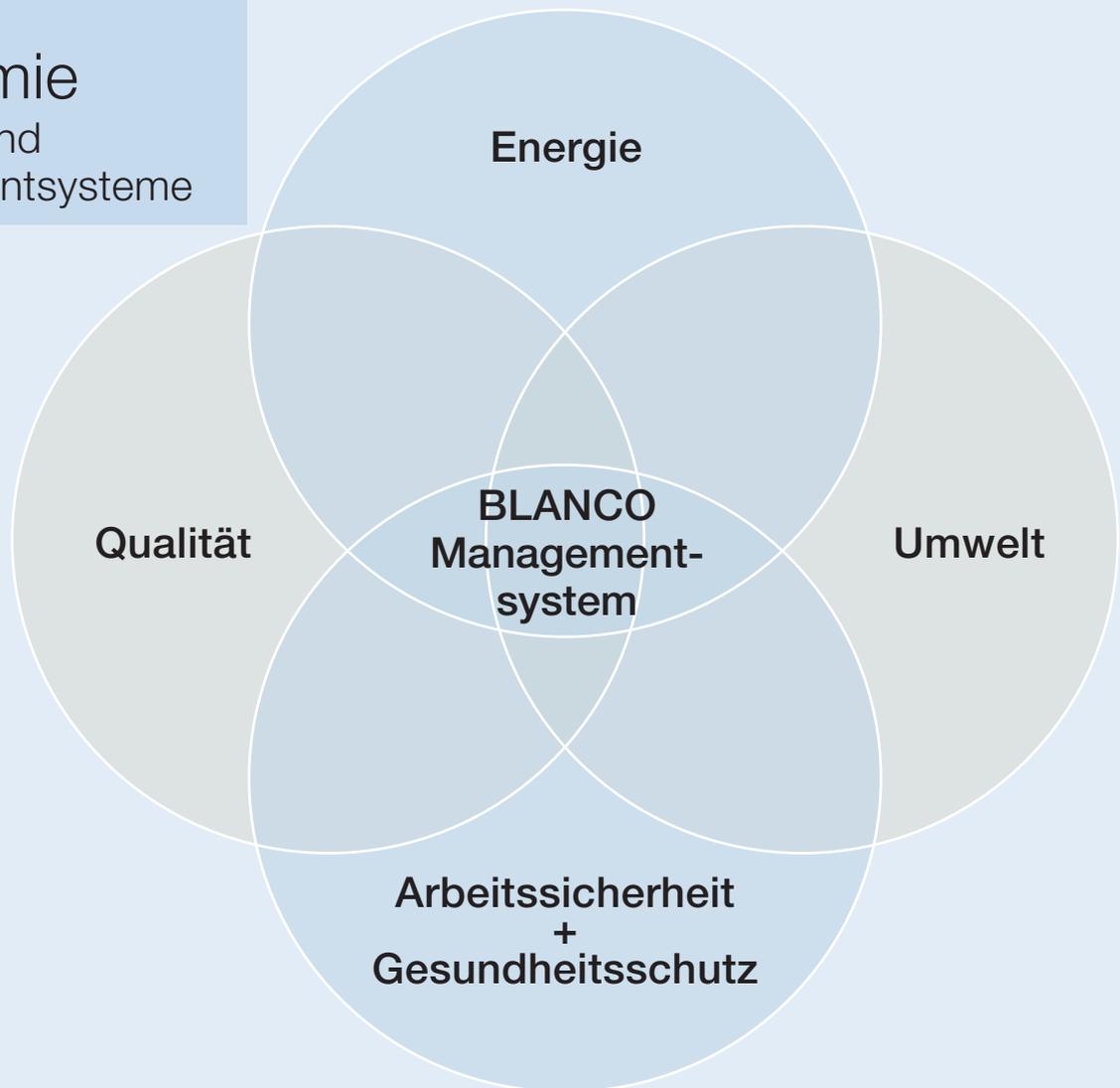
Eine andere Methode aus diesem Werkzeugkasten ist das Design Thinking. Design Thinking ist ein dynamischer und iterativer Prozess, es ist kein linearer Ablauf wie beim klassi-

schen Produktentwicklungsprozess. Der Prozess setzt sich aus 5–6 Schritten zusammen, beginnt mit dem Eintauchen und dem Verstehen des Problems bzw. des Kundenbedürfnisses und endet mit dem Testen von konkreten Ideen. Im Vordergrund steht das frühe und schnelle Erstellen und Testen von einfachen Produktmustern bzw. Prototypen. Diese sollen helfen, die Idee besser zu verstehen und ein besseres Feedback zu erhalten (intern oder auch von Testkunden). Ziel des Feedbacks ist es, durch andere Meinungen das Konzept zu verbessern, frühzeitig Schwachstellen zu entdecken und schlichtweg dazuzulernen. Damit sind Fehlschläge oder Ablehnungen völlig normal und Teil des Prozesses. Zu diesem frühen Zeitpunkt tun sie aber noch nicht weh und verursachen keine Kosten.

2017 wurde ein erster Workshop zur Produktentwicklung mit diesem Ansatz durchgeführt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus ganz verschiedenen Bereichen des Unternehmens nahmen daran teil. In dieser von Diversität geprägten Gruppe wurde innerhalb von zwei Tagen eine ganze Reihe von überraschenden und interessanten Produktideen entwickelt.

# Ökonomie

Strategie und  
Managementsysteme



**Managementsysteme etablierten sich bei BLANCO zunehmend zu den Themen Qualität, Energie, Umwelt sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.**

Qualitätsführerschaft ist zentraler Bestandteil des BLANCO Markenkerns. Das Qualitätsmanagement handelt damit im Interesse höchster Kundenzufriedenheit. Den Qualitätsgedanken konsequent umzusetzen ist ein wesentlicher Aspekt zur nachhaltigen Kundenbindung und damit auch für den Geschäftserfolg.

Dabei wird gemäß dem Grundgedanken des PDCA-Regelkreises (Plan-Do-Check-Act) kontinuierliche Verbesserung in allen Bereichen angestrebt. Diesen Anspruch realisieren wir mit unserem BLANCO Managementsystem, das aus der übergeordneten Politik und den Zielen sowie der Dokumentation der Vorgaben und deren Nachweisen besteht.



Fachlich ist auch das Qualitätsmanagement der BLANCO Canada an das zentrale Qualitätsmanagement von BLANCO in Deutschland angebunden.

Das Managementsystem zielt darauf ab, Kundenanforderungen, relevante Gesetze und Normen zu erfüllen. Wir entwickeln es stetig nach eigenen Schwerpunkten weiter, so dass es das BLANCO-Geschäftsmodell optimal unterstützt und unseren Anspruch der Qualitätsführerschaft untermauert.

Das Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001 betreiben und zertifizieren wir im Verbund der BLANC + FISCHER Familienholding. Dadurch werden Synergien zwischen den Teilkonzernen optimal realisiert.

Ökonomie  
Umweltmanagement  
Energiemanagement



**BLANCO**  
**ENER-FIT**

Im Jahr 2008 wurde BLANCO Enerfit Programm gestartet.  
Das Motto und der Leitsatz dieses Energieoptimierungs-  
programms lautet:

**„Die günstige Energie ist die, die erst gar nicht  
verbraucht wird!“**

Eine Vielzahl von Aktionen und Maßnahmen  
wurden seitdem durchgeführt. Das Pro-  
gramm wird von allen Mitarbeitern aktiv  
gelebt.

Ein Schwerpunkt des Programmes stellt die Energie-  
managementzertifizierung nach DIN ISO 50001 dar.

Dieser Prozess wurde weiterentwickelt und in eine  
gemeinsame Zertifizierung mit unserer Schwesterfirma  
BLANCO Professional überführt.

## Zertifikat

Prüfungsnorm **ISO 50001:2011**  
Zertifikat-Registrier-Nr. **01 407 120570**

Unternehmen: **Blanco GmbH + Co KG**  
Flehhinger Str. 59  
75038 Oberderdingen  
Deutschland  
mit den Standorten gemäß Anlage

Geltungsbereich: **Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Produkten  
für Küchentechnik**

Durch ein Audit wurde der Nachweis erbracht, dass die  
Forderungen der ISO 50001:2011 erfüllt sind.

Gültigkeit: **Dieses Zertifikat ist gültig vom 20.04.2015 bis 19.04.2018.**  
Erstzertifizierung 2013

11.07.2017

  
TÜV Rheinland Cert GmbH  
Am Grauen Stein · 51105 Köln

www.tuv.com



# Ökonomie

## Risikomanagement



## Ziele und Methoden

**Das Abwägen der Auswirkungen von Chancen und Risiken eines Geschäfts ist seit jeher ein selbstverständlicher Bestandteil des unternehmerischen Handelns.** Aufgrund zunehmender Geschwindigkeit und Komplexität sowie immer volatilerer Märkte ist es zur Erhaltung und Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit notwendig, Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen und bewusst mit ihnen umzugehen. Nicht alle Chancen und Risiken können vermieden bzw. realisiert werden. Deshalb sollen sie erfasst, bewertet und überwacht werden.

Übergeordnetes Ziel des Chancen- und Risikomanagements ist die Sicherung des Fortbestandes des Unternehmens und des Vermögens. Gleichzeitig wird dazu beitragen, dass strategische und operative Ziele erreicht werden und der bewusste Umgang mit Chancen und Risiken organisatorisch im Unternehmen verankert ist. Dies ist ein ständiger Prozess, der ganzjährig kurzfristige und flexible Reaktionen auf sich ändernde Situationen erfordert. Hierzu ist es notwendig, klare Prozesse und Verantwortlichkeiten zu definieren sowie strukturierte Vorgehensweisen zu etablieren.

Neben der ständigen Überwachung durch die Risikoverantwortlichen in den jeweiligen Fachbereichen erfolgt zusätzlich eine periodische Untersuchung der Risikofelder, welche den Prozess der jährlichen Aktualisierung des Risikomanagements einleiten. Die Gliederung anhand von Risikokategorien und Risikofeldern dient zur Strukturierung und Schwerpunktbildung der Chancen- und Risikoidentifikation. Sie orientiert sich an den Abläufen und Zuständigkeiten im Unternehmen.

Jeder Risikokategorie sind Risikofelder zugeordnet, welche wiederum in der individuellen Verantwortung des Risikoverantwortlichen stehen. Für jedes Risikofeld werden mittels einer geeigneten Vorgehensweise die Chancen und Risiken identifiziert und bewertet. Die identifizierten Chancen und Risiken werden in einem Inventar aufgeführt. Zur einheitlichen Erfassung, Bewertung und Aggregation setzt BLANCO ein Softwaretool ein. Dieses System ermöglicht die Einbeziehung von Unternehmensdaten (z. B. Planung, Jahresabschlüsse) zur konkreten und unternehmensspezifischen Chancen- und Risikobewertung.



# Ökonomie Innovationsmanagement



**Das Ziel des Innovationsmanagements ist eine kontinuierliche Innovationsleistung, die nicht auf intuitivem Vorgehen beruht, sondern das Ergebnis einer strukturiert systematischen Vorgehensweise ist.**

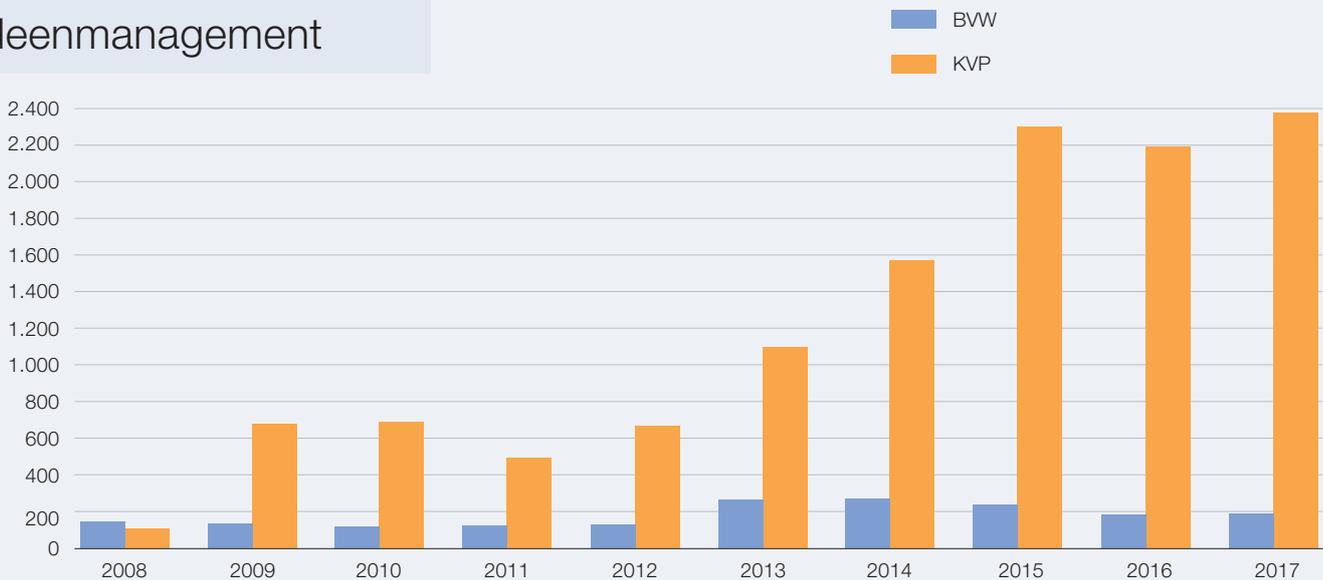
Ein Innovationsmanagementhandbuch beschreibt alle Details des Innovationsprozesses: z.B. wie Produktideen entstehen und auf welche Weise die Umsetzung dieser Ideen erfolgen kann. Es benennt Einzelschritte, beteiligte Bereiche, Regelkommunikationsgremien, Maßnahmen zur Erfolgskontrolle sowie zugehörige Kennzahlen als messbare Erfolgsparameter des Innovationsprozesses. Das Handbuch ist in Zusammenarbeit der Abteilungen Design, Entwicklung, Marketing und Kommunikation entstanden und dient als Leitfaden für alle Bereiche, die am Innovationsprozess beteiligt sind.

Der Entwicklungsprozess beinhaltet neben Marktanalysen, Machbarkeitsstudien und Patentrecherchen auch die verantwortungsvolle Auswahl der eingesetzten Roh- und Hilfsstoffe. Seit Inkrafttreten der REACH-Verordnung steht BLANCO mit den wichtigsten Vorlieferanten in Kontakt, um die stetig wachsende Anzahl der in den verschiedenen Anhängen der Verordnung gelisteten Stoffe im Auge zu behalten. Über das Internet informieren wir unsere Kunden über den jeweiligen Stand.

# Ökonomie

## Ideenmanagement

Anzahl der eingereichten Vorschläge



**Motivierte und kreative Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg eines Unternehmens.** Dieses Potential zu nutzen setzt voraus, dass Mitarbeiter ihr Wissen und ihre Ideen ins Unternehmen einbringen können. Das Ideenmanagement bei BLANCO gliedert sich in zwei Bereiche:

### KVP

Die im „kontinuierlichen Verbesserungsprozess“ erarbeiteten Vorschläge betreffen den Aufgabenbereich des Mitarbeiters. Sie werden alleine oder in der Gruppe erarbeitet.

### BVW

Das klassische „betriebliche Vorschlagswesen“ nimmt Ideen für Verbesserungen außerhalb des eigenen Arbeitsbereichs auf.

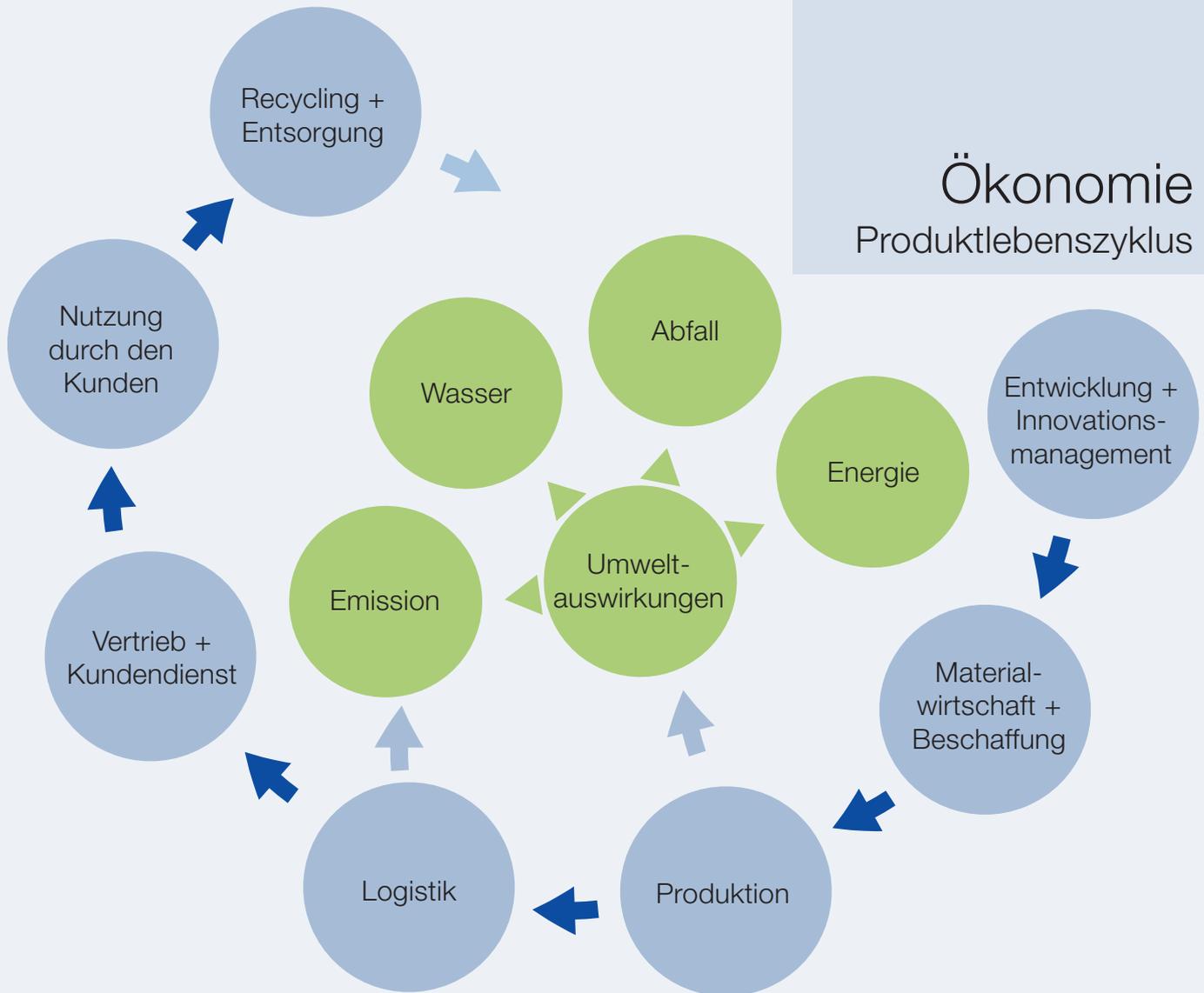
Die erstplatzierten KVP-Teams aus den verschiedenen Standorten wurden mit einem tollen Ausflug belohnt.



Auch der Standort Kanada ist inzwischen in die KVP Monats- sowie Quartalsberichte aufgenommen und hat im 1. Jahr ein hervorragendes Ergebnis abgeliefert. Auch hier werden von jedem Mitarbeiter 3 Vorschläge pro Jahr erwartet.

Im Moment sind Anstrengungen zwecks Betriebsvereinbarung im Gange, ob es nur noch einen Ideenprozess (KVP) in der Zukunft geben wird, der dann auch prämiert wird.

## Ökonomie Produktlebenszyklus



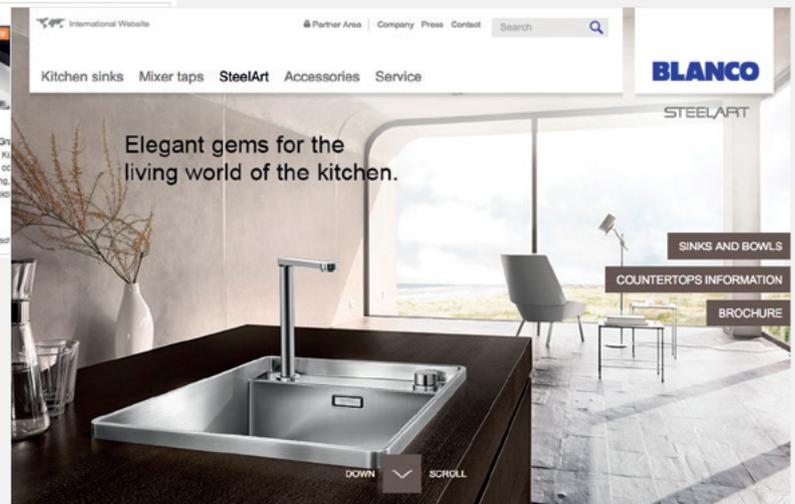
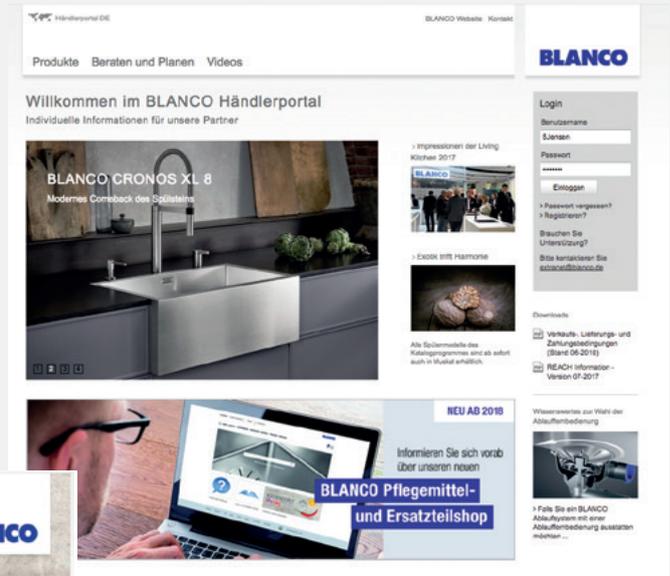
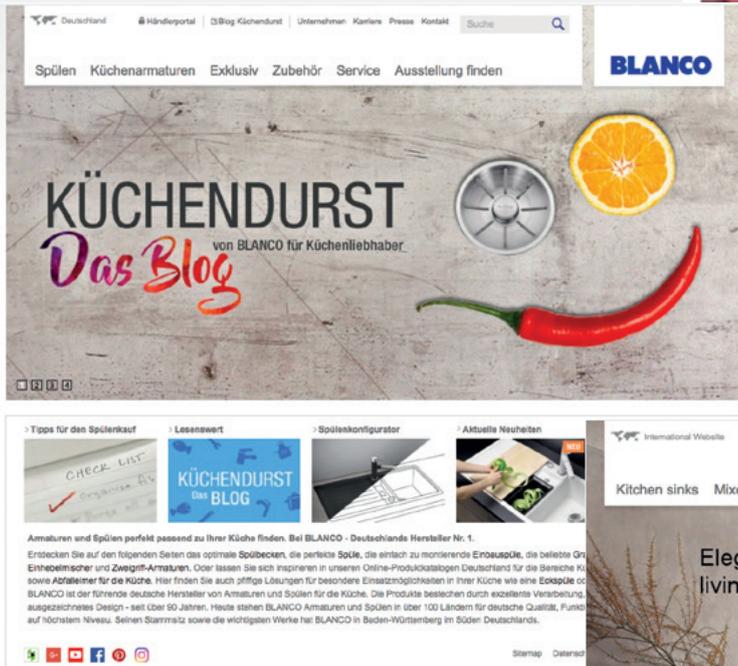
Die Verantwortung für ein Produkt beginnt bei der Festlegung des Portfolios. BLANCO fühlt sich dem Gedanken verpflichtet nur Produkte herzustellen und zu vertreiben, die den Menschen Nutzen bringen. Daher ist es selbstverständlich, dass der gesamte Produktlebenszyklus betrachtet wird.

Die Produktpalette umfasst neben Spülen in den Materialien Edelstahl, SILGRANIT® und Keramik die dazu passenden Armaturen, Abfallsysteme und Pflegeprodukte. Die Spüle wird durch Zubehör wie Schneidbretter, Spülmittelspender und sensorgesteuerte Ablauffernbedienung komplettiert. In der STEELART-Manufaktur entstehen exklusive Spülen und Arbeitsplatten aus Edelstahl.



# Kommunikation

Internet/Extranet/  
Newsletter/  
Mitarbeiterzeitung



Die intensive Kommunikation mit allen wichtigen Interessengruppen wie Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Gesellschaftern und den Menschen der Region ist BLANCO ein großes Anliegen. Neben den klassischen Werbeträgern wie Katalogen, Broschüren oder der Ausstattung am Point of Sale erlangt die Online-Kommunikation eine immer größere Bedeutung.

Die BLANCO Website ist in 17 eigenständigen Länderversionen und auf einer internationalen englischsprachigen Plattform verfügbar. Alle Inhalte werden über ein Redaktionssystem sowie eine Produktdatenbank eingespeist und bieten ausführliche Informationen für Handelspartner und Konsumenten.

In mehreren Ländern ist ein Onlineshop für Ersatzteile integriert, über den Verbraucher auch Verschleißteile und Pflegemittel bestellen können. Für nahezu alle Spülen und Küchenarmaturen werden Ersatzteile bis zu 10 Jahren nach deren Auslieferung angeboten, um die Gebrauchsdauer der hochwertigen Produkte optimal auszuschöpfen.

Für seine Kunden hat BLANCO in einigen Ländern Extranets aufgebaut, die den Geschäftspartnern spezifische Funktionalitäten und Informationen zur Verfügung stellen.

### The “Fourth Generation” climbs aboard

Continuity in the Advisory Board and Shareholder Circle

In May 2017, Denis Blanc and Peter Fröhlich joined the advisory boards of BLANCO and BLANCO Professional, the majority shares in both of which are held by the BLANC & FISCHER family holding.

At the shareholders' meetings for the companies, which have now been operating independently of each other for ten years, the shareholders from the Blanc and Fischer families mutually agreed to the enlargement of the advisory board to seven members.

Denis Blanc is soon to complete his degree in economics in Amsterdam, and is the youngest son of the long-standing advisory board member Manuel Blanc. "I would like to say thank you for the trust invested in me by the shareholders. I am delighted to embrace the challenge of upholding our family charter to actively shape the future of both BLANCO and BLANCO Professional," emphasises the 27-year-old party, and great-grandson of the company's founder, Heinrich Blanc.

As another elected, external member of the advisory board, Peter Fröhlich will bring his proven expertise in corporate strategic orientation, in addition to many years of



The BLANCO and BLANCO Professional advisory boards from left: Denis Blanc, Dr. Karlheinz Hörsting, Berno Rudolf, Dr. Johannes Haupt, Manuel Blanc, Gerd Strobel and Peter Fröhlich.

BLANC & FISCHER  
Familienholding

### International Communication Forum



### No costs spared Ancor CZ invests in new facilities

State-of-the-art logistics, spacious showrooms, up-to-date administration; the new Ancor CZ facilities are undoubtedly a quantum jump forward for our CZ agency in the Czech Republic. With the site in the Greater Prague area, Miroslav Růta and his team are more than well prepared for the future.



### Once again among the top 100 employers

For the fourth time running one of the prize winners of the coveted Focus Top National Employer Award

"Would you recommend your friends and acquaintances to work for your company?" The employees of the BLANCO group answered this question with a convincing YES! Especially the combination of a high level of employee empowerment and creative freedom is much appreciated by many of the BLANCO people. On the basis of this clear vote BLANCO was for the fourth time running one of the prize winners of the coveted Focus Top National Employer Award and among the top 100 best companies to work for.

The latest survey carried out by the news magazine Focus scrutinized 2000 companies with more than 22 employees. It ranked them according to the best internal communication and leadership competence.

The high level of personnel management with a wide variety of attractive opportunities for the employees also goes to underscore the renewal of the certifications from the TOP Employer Institute. With even better results than in the



The team Human Resources and Achim Schreiber are happy with the latest prize

example looked at topics such as working atmosphere, remuneration, internal communication and leadership competence.

The high level of personnel management with a wide variety of attractive opportunities for the employees also goes to underscore the renewal of the certifications from the TOP Employer Institute. With even better results than in the

past the BLANCO group were able to once again secure this coveted award.

"As an international-oriented family owned business we are able to compete with numerous plus points for highly qualified and committed employees," stated Achim Schreiber, CEO. "These points include our applied corporate culture based on the important com-

panies responsibility, trust, commitment, excellence and collaboration. This opens up special chances and opportunities for us as an employer."

Director of Human Resources Ulrich Harm added: "The new awards go to confirm our sustainable activities; but most of all they motivate us to consequently press forward with our ideas."

HORIZON 25

### Dear Business Partners, Dear Colleagues,

May the 4th be with you...

Did you realise – it is star wars day today! The latest marketing support you must see! Black & White, there is! But for the moment back to our galaxy: we have once again put together a full load of support for you. Just have a look, enjoy and use it wisely in your market. Or, as Yoda would put it: Do. Or do not. There is no try.



May the 4th be with you... funktioniert leider nur auf Englisch

Heute ist dennoch Star Wars Tag (Google verrät den Hintergrund). Oder, um es mit Yodas Worten zu sagen: Neue Marketingunterstützung sehen, Du musst! Nicht nur die dunkle Seite der Linus es gibt! Aber zurück zu BLANCO. Ganz ernsthaft: wir haben wieder jede Menge tolles Material zusammengestellt. Schauen Sie es sich an und verwenden Sie es in Ihrem Markt. Viel Erfolg dabei!

Yours/Euer Stefan Kohl Leitung Unternehmenskommunikation/Head of Communication

Topics of this newsletter // Newsletter Inhalte  
[Login to success // Anmeldung zum Erfolg](#)  
[Short product clips // Kurze Produktfilme](#)  
[LINUS-S Black & White Edition](#)

[Image ads for end consumers // Imageanzeigen für Endverwender](#)  
[Consumer ad videos // EV-Kampagnenvideos](#)  
[Product ads // Produktanzeigen](#)

Die „Partner Area“ der internationalen Plattform wird permanent ausgeweitet und genießt bei den Nutzern einen besonderen Stellenwert: Im passwortgeschützten Login-Bereich erhalten die Mitarbeiter der weltweiten Vertriebspartner regelmäßig aktuelle Informationen über neue Produkte und Marketingmaßnahmen – umweltschonend und zeitsparend.

Die Intensivierung der Kommunikation mit den Tochtergesellschaften und internationalen Vertriebspartnern ist auch das Ziel des HORIZON, einem englischsprachigen Magazin, das seit geraumer Zeit vierteljährlich über wichtige Ereignisse innerhalb der BLANCO Unternehmensgruppe berichtet und als Newslet-

ter elektronisch übermittelt wird. HORIZON ist das Pendant zur deutschsprachigen HORIZONTE. Das Magazin wird bereits seit mehr als 20 Jahren für die aktiven und ehemaligen Mitarbeiter in Deutschland, Österreich und der Schweiz aber auch zahlreiche Stakeholder gemeinsam mit der Schwesterfirma BLANCO Professional herausgegeben.

# Ökonomie

## Digitale Sicherheit

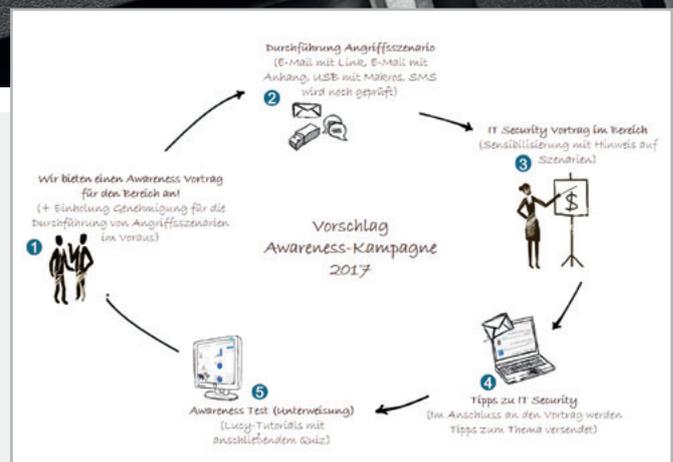


Der Erfolg und Fortbestand unseres Unternehmens wird durch eine Reihe unterschiedlichster Erfolgsfaktoren mehr oder weniger stark beeinflusst. Der mit Sicherheit wichtigste Erfolgsfaktor sind hierbei jedoch immer die Menschen selbst, die all dies erst durch Denken, Entscheiden, Forschen, Entwickeln, Verhandeln, Prüfen, Überwachen, Kommunizieren – kurz – durch Handeln ermöglichen und die auf allen Ebenen am Erfolg des Unternehmens arbeiten.

Und dies geschieht immer, indem mit Informationen umgegangen wird.

Ob wir wollen oder nicht: Informationssicherheit ist zugleich Chance und Risiko und ihr Einfluss auf den Unternehmenserfolg wird mit zunehmender Technisierung und Globalisierung unserer Lebenswelt immer dominanter. Daher ist es wichtig, dass sie als eben eine solche elementare Dimension des unternehmerischen Handelns durch den wichtigsten Erfolgsfaktor – den Menschen – wahrgenommen, beachtet und im täglichen Handeln umgesetzt wird.

Informationssicherheit ist also längst nicht mehr bloß eine Angelegenheit für Spezialisten in einer IT-Abteilung – die es selbstverständlich geben muss – oder eines Administrators oder Sicherheitsbeauftragten.



Aus diesem Grund lenken wir einen besonderen Fokus auf die kontinuierliche Sensibilisierung und Schulung aller unserer Mitarbeiter rund um das Thema Informationssicherheit im Rahmen eines umfangreichen **Awareness-Programms**, das auf unterschiedlichsten Kanälen eine zielgruppengerechte Einbindung aller unserer Mitarbeiter zum Ziel hat. Hier werden klassische Schulungen und Workshops durchgeführt, Informationen über interne Printmaßnahmen und Social-Media zur Verfügung gestellt. Es werden aber auch fortgeschrittene Maßnahmen durchgeführt, indem gängige Angriffsmuster gezielt simuliert werden und interaktive Lernmethoden mit unterschiedlichsten Schwierigkeitsgraden zum Einsatz kommen. Und dies alles in internationalem, mehrsprachigem Kontext und mit dem Anspruch, es nicht bei einmaligen Veranstaltungen zu belassen, sondern die Thematik immer wieder ins Bewusstsein unserer Mitarbeiter zu bringen.

Wir beobachten einen stetigen Anstieg an Bedrohungen im Cyber-Raum, der mit einer zunehmenden Verlagerung der Angriffspunkte auf das vermeintlich schwächste Glied: den Menschen, einhergeht. Dieser Trend wird künftig eher noch zunehmen.



Es wird daher für den Erfolg einer auf Dauer angelegten Unternehmensstrategie darauf ankommen, jeden Menschen in seiner Gesamtheit auf Dauer in die Sicherheitsarchitektur des Gesamtunternehmens einzubinden. Nur so können wir sicherstellen, uns auch künftigen und sich ändernden Bedrohungen als Ganzes anpassen zu können. Dies stellt aber umgekehrt genauso unseren gesellschaftlich verantwortlichen Ansatz dar, positiv zu einer Professionalisierung der Arbeitswelt von morgen im Umgang mit Informationen und der sie verarbeitenden Arbeitsmittel mit beizutragen.

## Enkeltrick 4.0

### Wie Cyberkriminelle die Konten leeren

Der Befehl kommt – angeblich von ganz oben – und am Ende kann das Unternehmen deutlich ärmer sein: Cyberkriminelle, die sich als Firmenchefs ausgeben, versuchen Millionenbeträge zu erbeuten.

Von: Hans-Joachim Schreiber@blanco.ch [mailto:jo.ha@blanco.ch]  
Gesendet: Mittwoch, 2. März 2016 09:16  
An: Fritz Christine  
Betreff: Vertraulich

Sehr geehrte Frau Fritz,

Ich möchte Sie persönlich beauftragen, die Bearbeitung einer vertraulichen Finanztransaktion zu übernehmen. Ich bin davon überzeugt, dass Sie die durch uns in dieser Angelegenheit beauftragten Rechtsanwälte der Kanzlei KPMO, insbesondere Herr Dr. Müller nach Kräften unterstützen.

Hat Herr Dr. Müller Sie bereits kontaktiert?

Freundliche Grüße/Kind regards

Hans-Joachim Schreiber  
Geschäftsführer



Rüdiger Böhle, CFO der BLANCO Gruppe, legt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ans Herz, den folgenden Artikel aufmerksam zu lesen. „Denn das, was Sie gleich lesen, ist leider keinem schlechten Film entsprungen, sondern traurige Realität!“

Mit Hilfe des so genannten Enkeltricks wird bereits seit Jahren Geld ergaunert. Betrüger rufen bei meist älteren Personen an, geben sich als Enkel aus und bitten um Bargeld. Der bekannte Enkeltrick geht in die nächste Runde. Die Betrüger kommen nun aus dem World Wide Web und haben den Trick ein wenig modifiziert. Sie haben eine neue, lukrative Zielgruppe entdeckt: Unternehmen.

cleverer vorgehen. Als Chef getarnt schreiben Kriminelle eine E-Mail an die Buchhaltung und wollen den Mitarbeiter dazu veranlassen, eine Überweisung zu tätigen.

Ab hier weichen sie vom klassischen Vorgehen ab. Es ruft ein weiterer Betrüger an, der sich als IT-Mitarbeiter ausgibt. Man habe einen sogenannten „Fake-President-Angriff“ registriert und die Geschäftsführung sei bereits informiert, habe sich jedoch entschieden, die Verbrecher überführen zu wollen. Der Mitarbeiter solle daher zum Schein mitspielen und auf die Forderungen eingehen, damit die Polizei die Täter auf frischer Tat erwischen könne.

### Woran erkennt man

## „Hacker gehören verknackt!“

### Event im Cineplex Bruchsal sensibilisiert Führungskräfte für IT-Security

Knapp 160 erwartungsvolle Führungskräfte der E.G.O., BLANCO und BLANCO Professional trafen sich im Bruchsaler Cineplex zur Veranstaltung „Live Hacking für Manager“.

Begrüßt wurden sie von Dr. Johannes Haupt, Geschäftsführer der BLANCO & FISCHER Familienholding mit den Worten: „Trotz dieser ungewöhnlichen Kulisse führt uns heute ein seriöser Hintergrund zusammen, denn IT-Security geht uns alle an“.

Herr Schrödel, IT-Sicherheitsberater, startete seinen Vortrag in Anzug und Krawatte mit einer Einführung in die Netzwerktechnik. Die Kinoleinwand zierte ein hochkomplexer Netzwerkplan, welcher seine Erläuterungen unterstützen sollte. „Das erste Modul wird etwas trocken werden,

aber da müssen wir durch“, meinte er. Ein Blick in die Gesichter der ca. 160 Teilnehmer zeigte, dass sich das Publikum einen lebendigeren Vortrag gewünscht hatte. Schrödel grinste ins Publikum: „Mal ehrlich, da haben Sie nicht wirklich Bock drauf?“ Er riss sich seinen Anzug vom Leib und plötzlich stand ein typischer Hacker im Iron Maiden-Shirt auf der Bühne. Wie groß die Erleichterung im Saal war, konnte man am Applaus erkennen.

Tobias Schrödel ist Deutschlands erster IT-Comedian und er wusste sein Publikum zu begeistern. Die Teilnehmer waren beeindruckt, wie einfach sich mit krimineller Energie und billiger Hackersoftware Passwörter knacken lassen oder wie sich jedes Bluetooth-Headset kinderleicht in eine Wanze verwandeln lässt. Er untermauerte die Brisanz der The-

men mit aktuellen Fällen, die erst vor kurzem in der BLANCO & FISCHER Familienholding aufgetreten waren. Spätestens zu diesem Zeitpunkt war jedem klar, dass umfangreiche Gefahren lauern können und wie wichtig es ist, sich gegen diese zu schützen.

„Jetzt reicht’s! Hacker gehören verknackt!“ Mit diesen Worten wurden Herr Schrödel die Handschellen angelegt. Doch auch hierdurch konnte der Comedy-Hacker nicht aufgehalten werden. Eine Haarklammer genügte und wenige Sekunden später hatte sich Tobias Schrödel bereits befreit. Unter großem Applaus beendete er seine Show.

Dieses Feuerwerk an humorvoll-schockierenden Erlebnissen ist der Start einer IT-Security-Kampagne, die von Bernd Schütz, Geschäfts-



Ein ernstes Thema gekonnt präsentiert: Tobias Schrödel sensibilisierte für IT-Security

führer der BLANCO & FISCHER IT Services GmbH, und Julia Hildwein, Ansprechpartnerin zum Thema IT-Security vorgestellt wurde.

Die IT stellt ab sofort eine Plattform zur Verfügung, die wichtige Informationen zu diesem Thema beinhaltet. Hier finden die Nutzer aktuelle Risiken und dazugehörige Schutzmaß-

nahmen. Auch ein kurzer Online-Check des eigenen Security-Levels wird folgen.

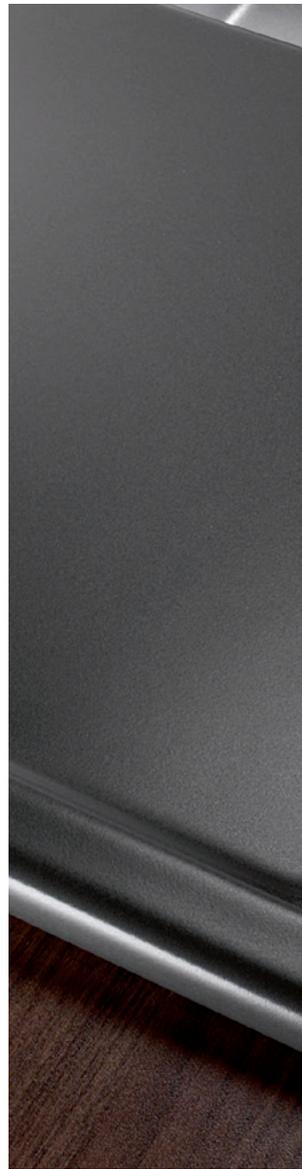
Sollten Sie für sich oder Ihr Team eine Mini-Einheit vor Ort wünschen, wenden Sie sich gerne an Julia Hildwein. Wir freuen uns auf Ihre Ideen und Anregungen.

Julia Hildwein

**BLANCO & FISCHER**  
Familienholding

ass  
tigt  
ige  
orm  
se.  
n,  
ne

## Ökonomie Produktgruppen



### Edelstahlspülen

Das seit Jahrzehnten in Küchen bewährte Material ist bestens geeignet hochwertige und langlebige Produkte zu fertigen. Besonders im High-End-Segment STEELART kann auf individuelle Kundenwünsche eingegangen werden. Mit der Oberfläche Durinox® konnte die Widerstandsfähigkeit gegen Kratzer verbessert werden.

### SILGRANIT®-Spülen

Die SILGRANIT®-Spülen bestehen aus Quarzsanden, gebunden in Acryl sowie Farbpigmenten und weiteren Zusatzstoffen, die für die besonderen Materialeigenschaften verantwortlich sind. Der gesamte Prozess von der Auswahl des Rohstoffes bis zur Auslieferung der verpackten Spüle liegt in der Verantwortung der BLANCO. Permanente Optimierungen des Materials und der einzelnen Fertigungsschritte sind für uns selbstverständlich. Auch die Reduzierung des Energieverbrauchs ist in diesem Zusammenhang ein wichtiges Ziel.

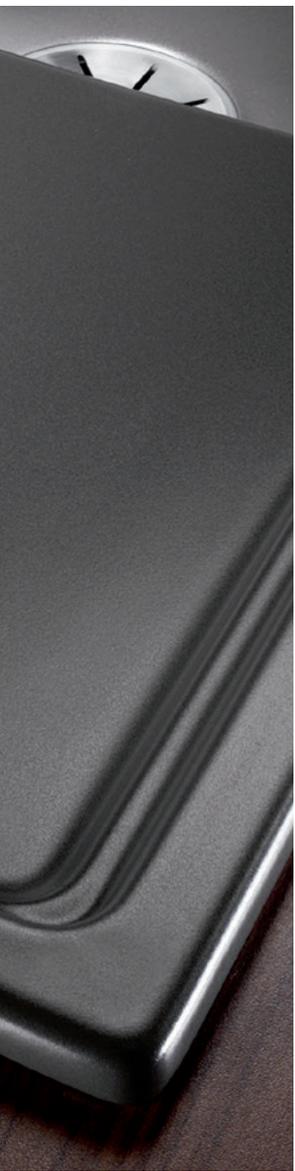
2015 entwickelte BLANCO den Verbundwerkstoff SILGRANIT® PuraDur® weiter und machte ihn durch eine verbesserte Oberflächenstruktur noch widerstandsfähiger und pflegeleichter. Damit baute BLANCO die Weltmarktführerschaft bei Granit-Spülen weiter aus.

### Keramikspülen

Das Material vervollständigt mit hochwertigen Produkten die Palette. Die Anforderung der nächsten Jahre besteht in der weiteren energetischen Optimierung des Herstellungsprozesses und der Bereitstellung höherer Produktionskapazitäten.

### Küchenarmaturen

Trinkwasser ist das wichtigste Lebensmittel. Deshalb haben Hygiene und Sicherheit beim Umgang mit Trinkwasser für BLANCO höchste Priorität. BLANCO setzt in allen wasserführenden Teilen der Küchenarmaturen nur zugelassene Werkstoffe ein. Eine neue Herausforderung sind die verschärften



Grenzwerte für einzelne Materialien bei wasserführenden Teilen. Bei der BLANCO NOTIS/-S kommt das Wasser sogar gar nicht mit Metall in Berührung. Die Fortsetzung der freiwilligen Zertifizierung durch die DVGW CERT GmbH (Zertifizierungsstelle der Deutschen Vereinigung des Gas- und Wasserfaches e.V.) ist daher erklärtes Ziel. BLANCO Küchenarmaturen entsprechen der Geräuschkategorie 1 für die Geräuschentwicklung während des Wasserzapfens.

Darüber hinaus kümmert sich BLANCO auch um internationale bzw. nationale Zulassungen für USA, Kanada, Frankreich, Dänemark, England, Norwegen, Singapur, Ungarn und Polen.

Bei Neuentwicklungen von Armaturen achten wir besonders auf energiesparende Features wie den Kaltstart (Hebel der Armatur steht in Ruheposition automatisch auf „Kalt“) oder auch einem Kartuschenadapter, der Volumen und Temperatur begrenzen kann.

## Zubehör

Immer mehr hilfreiches Zubehör ergänzt den Arbeitsplatz Spüle. Für alle Teile liegen lebensmittelrechtliche Unbedenklichkeitserklärungen vor.

## Abfallsysteme in der Küche

Verpackungen, Papier, Bio- oder Restmüll – Abfalltrennung beginnt bereits in der Küche. Bewährt haben sich Einbaulösungen direkt unter der Spüle. Als Zubehör fährt AutoMove das Abfallsystem BLANCO Select elektrisch heraus.

Mit Hilfe des AktivBio-Deckels gelingt es, der Ausbreitung störender Gerüche z. B. beim Sammeln von Biomüll wirksam entgegen zu wirken.

## Pflegemittel

Abgestimmt auf die Spülenmaterialien bietet BLANCO Pflegemittel an. Diese sind nach den Regelungen des Wasch- und Reinigungsmittelgesetzes zusammengesetzt. Durch die leicht zu reinigenden Spülenmaterialien können Pflegemittel grundsätzlich sehr sparsam dosiert werden.

# Ökonomie Einkauf

The screenshot shows the BLANCO website with a navigation bar at the top containing 'Händlerportal', 'Unternehmen', 'Karriere', 'Presse', 'Kontakt', and a search box. Below the navigation, there are product categories: 'Küchenarmaturen', 'SteelArt', 'Zubehör', and 'Service'. The BLANCO logo is prominently displayed on the right. A large image shows two people loading a van. Below this, the heading 'Langfristig und verlässlich' is followed by text emphasizing the company's commitment to long-term, reliable supplier relationships. A sidebar on the right offers support options, including a contact email 'supplier@blanco.de' and a list of downloadable documents such as 'Allgemeines Lastenheft' and 'Einkaufsbedingungen BLANCO'. At the bottom of the sidebar, there is a 'Lieferantenportal' section with links for 'Login' and 'Registrierung'.

The screenshot shows the 'Welcome to the Supplier Registration Page' form. It includes a disclaimer: 'This questionnaire is intended to enhance the supplier pre-selection process. Any given information will be handled confidentially and will not be published in any way. Please answer all mandatory questions in English or German.' The form is divided into two main sections: 'General Company Information' and 'Contact Details'. The 'General Company Information' section includes fields for Company Name, Legal Form, VAT no., Currency (with a dropdown for 'European Euro'), Language (with a dropdown for 'English'), Homepage, E-Mail, Street / House Number, Street 2, Postal Code, City, Country (with a dropdown for 'Germany'), and Phone Number. The 'Contact Details' section includes fields for Title, First Name, Last Name, Department (with a dropdown for 'Managing Director'), Function, E-Mail, Phone Number, Fax Number, Mobile Phone Number, and Country (with a dropdown for 'Germany').

## Im Einkauf wird besonderer Wert auf langfristige Beziehungen zu unseren Lieferpartnern gelegt.

Im Lieferantenportal können sich potenzielle Lieferanten registrieren und ihr Unternehmen vorstellen. Diese Informationen gehen weiter an den zuständigen Einkäufer, der den Lieferanten dann im EDV-gestützten Lieferantenbeziehungsmanagement qualifizieren und alles Wissenswerte und Wichtige zum potenziellen Lieferanten hinterlegen kann. Das 2013 installierte Lieferantenbeziehungsmanagement (SRM) ermöglicht eine langfristige Beobachtung und Bewertung der Lieferanten. Anhand von Fragen stellen die Lieferanten sich und ihre Leistungen vor. Schon hier werden Informationen zu den Themen Energie, Umwelt und Compliance eingeholt, z. B. verpflichtet der Einkauf alle Lieferanten zur Einhaltung der Stoffverbots- und Vermeidungsliste und fragt vorhandene Zertifikate ab, die dann unmittelbar im System aufrufbar hinterlegt werden. Somit sind die Richtlinien und Zertifikate zentral und transparent abgelegt und können optimal nachgehalten werden.

Neue Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe durchlaufen ein Freigabeverfahren. Dabei werden mögliche Gefahren für die Mitarbeiter und die Umwelt identifiziert und bereits im Vorfeld bewertet. Sind Gefährdungen nicht auszuschließen oder zu beherrschen, werden die Stoffe gar nicht erst eingesetzt. Eine andere Möglichkeit ist, auf diesem Weg ungefährlichere oder umweltschonendere Stoffe einzuführen.

Bei der Beschaffung von Maschinen und Anlagen oder der Einführung neuer Verfahren werden alle Aspekte der Umweltauswirkungen nach einem festgelegten Prozess bewertet. Dies geschieht in der Regel in der Angebots- und Auswahlphase. Somit nehmen auch die im laufenden Betrieb notwendigen Energien oder anfallenden Abfallstoffe Einfluss auf das Auswahlverfahren.



## Ökonomie Kundenservice und Recycling

### **Der Technische Kundendienst kümmert sich um alle Fragen rund um die BLANCO Produkte.**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innendienst beraten online und telefonisch. Ca. 30 Kundendienst-Partner im Außendienst reparieren vor Ort.

Eine zentrale Rolle innerhalb des Technischen Kundendienstes nimmt der Online-Ersatzteil-Katalog ein. Monatlich werden über [www.blanco.de/sos](http://www.blanco.de/sos) einige Tausend Ersatzteile geordert – von Endkunden und Fachhändlern. Generell wachsen die Anforderungen an Wissen und Kompetenz der Mitarbeiter ständig. Im Technischen Kundendienst begegnet man diesen Herausforderungen mit konsequentem Ausbau dieser Kompetenz.

Jeden Monat finden interne Lehrgänge statt, in denen aktuelle Themen im Fokus stehen. Darüber hinaus gibt es Schulungen für Händler und Monteure, inhouse und draußen vor Ort. Dadurch können viele Fragen beantwortet werden, bevor Probleme daraus entstehen.

Seit 2011 erfolgt der Versand der Ersatzteile über das Logistikzentrum in Bruchsal. Das bündelt das Versandaufkommen und reduziert den CO<sub>2</sub>-Ausstoß.

**Alle Spülenmaterialien sind recyclingfähig.** Beim Edelstahl versteht sich das von selbst. Es ist ein hochwertiger Rohstoff für die Stahlindustrie. Der Recyclinganteil bei Edelstahl liegt bei 90%. SILGRANIT® und Keramik können im Baustoffrecycling eingesetzt werden und so als Füllmaterial für z. B. Schallschutzwände dienen.

Bei den Materialien unserer Zubehöerteile wird auf die Einhaltung der Lebensmittelverträglichkeit, auf Stoffverbote und auf hochwertige Recycling-Möglichkeiten geachtet.

BLANCO hat kein Rücknahmesystem für seine Produkte, da alle problemlos an den örtlichen Recyclinghöfen oder bei Sammlungen abgegeben werden können. Eine Rückführung ins Werk wäre ein ökologisch nicht sinnvoller Transport, der eine negative Umweltbilanz aufweisen würde. Möglichst geringes Gewicht, vollständig recyclingfähig und dabei absolut sicher schützend sind die Anforderungen an die Verpackung aller Produkte. Die einzelnen Verpackungsmaterialien lassen sich problemlos sortenrein trennen und einem hochwertigen stofflichen Recycling zu führen.

## Ökonomie Produktion



**BLANCO**

**Kompetenzcenter  
Verbundwerkstoffe**

## Werk Sinsheim

**Das Kompetenzcenter für Verbundwerkstoffe ist in den letzten Jahren deutlich gewachsen. Das Werk Sinsheim wird kontinuierlich ausgebaut, um so für die ständig wachsende Nachfrage gerüstet zu sein.**

Durch den Zukauf von zwei Nachbarhallen wurde das bestehende Firmengelände um ca. 4.000 m<sup>2</sup> erweitert. Nach umfangreichen Sanierungsarbeiten stehen diese Hallen nun der betrieblichen Nutzung zur Verfügung. Sozialräume, Besprechungszimmer und Büroflächen wurden der wachsenden Personalstärke angepasst, modernisiert und erweitert. Sowohl die komplette Prozesskette als auch die einzelnen Arbeitsplätze wurden kontinuierlich verbessert. Hierbei wurde besonders auf die Ergonomie der Arbeitsplätze geachtet.

Durch weitere Optimierungen im Bereich des Materialflusses konnte die durchschnittliche Durchlaufzeit einer SILGRANIT-Spüle deutlich reduziert werden.

Die Sicherheit steht im Werk Sinsheim ganz besonders im Fokus. Aufgrund des zunehmenden Werksverkehrs wurde das Sicherheitskonzept komplett überarbeitet. Dadurch können wir unseren Mitarbeitern und Besuchern einen deutlichen besseren Schutz bieten. Das komplette Werk ist mit einer Sprinkleranlage ausgestattet. Brandschutz- und Evakuierungsübungen gehören selbstverständlich zum bestehenden Notfallkonzept.

Der auf mehrere Jahre ausgelegte Ausbau der Produktionskapazitäten befindet sich kurz vor dem Abschluss. Die notwendige Prozesstechnik wurde mit der Inbetriebnahme einer Kraft-Wärme-Koppelung, der Erweiterung der Heiz- und Kühlanlagen sowie zusätzlichen Lüftungsanlagen geschaffen. Fachkräfte aus dem Bereich „Arbeitssicherheit und Umweltschutz“ sind am Prozess der Auswahl neuer Anlagen sowie an der Gestaltung und Bewertung von Fertigungsprozessen beteiligt. Zur Beurteilung der Umweltrelevanz und des Energieverbrauchs wird eine Bewertung der Umweltaspekte durchgeführt.



## Werk Toronto/Kanada

Das Werk in Toronto/Kanada feierte 2015 sein 20-jähriges Bestehen. Eine erstarkte Wirtschaft und steigende Nachfrage in Nordamerika verbreiten große Zuversicht unter den kanadischen Kollegen und lassen gute Ergebnisse für die kommenden Jahre erwarten.

Gut 140 Mitarbeiter beschäftigt BLANCO Canada. Produktion und Verwaltung/Lager befinden sich an unterschiedlichen Standorten, die etwa 30 km voneinander entfernt sind.

Mit Investitionen in Millionenhöhe wurde die Kapazität weiter erhöht. Spitzenleistungen brauchen engagierte Leute und leistungsfähige Systeme. BLANCO investiert in beides. Neue Kollegen mit frischen Ideen und noch mehr Tatendrang verstärken die Teams an beiden Standorten.

Das Vertriebs- und Logistikteam arbeitet besonders eng mit den Kollegen von BLANCO America zusammen.

Zur Gewährleistung des kontinuierlichen Austauschs und zur Verbesserung der technischen Kompetenzen wurde ein Wissenstransferplan zwischen den Werken Sinsheim und Toronto aufgestellt.

# Ökonomie Produktion



## Werk Sulzfeld

**Auch in den vergangenen beiden Jahren wurde weiter in die Optimierung von Anlagen- und Gebäudetechnik investiert.**

In verschiedenen Produktionsbereichen wurde die komplette Beleuchtung durch energieeffiziente LED-Beleuchtung ersetzt und mit modernster Steuerungstechnik gekoppelt, um Lichtbänder bis hin zur einzelnen Leuchte bedarfsgerecht zu schalten und zu dimmen.

Die Abwärme von Glühofen und von den Pressenlinien werden für die Hallenheizung und für Lagerbereiche von Werkzeugen, sowie der Vortemperierung von Coil-Materialien genutzt. Die Energietechnik ist inzwischen komplett auf Gas umgestellt und alle Öltanks entfernt. Mit dem gewonnenen Platz wurden Lagerflächen für die Instandhaltungsbereiche geschaffen.

Die neue Warmlagerhalle wurde mit einem 10 t Kran ausgestattet, damit bei hoher Auslastung auch Werkzeugumrüstungen vor Ort durchgeführt werden können. Durch die Optimierung des Absaugungssystem im Bereich „Endfertigung Serie“ konnte eine der zwei großen Außenfilteranlagen abgeschaltet und abgebaut werden.

Um künftig bei Stromausfällen gewappnet zu sein, wird für das Herzstück unseres Werkes, den Glühofen, eine USV installiert, die auch die Außenkühler mit abdeckt. Zu weiteren Absicherungsmaßnahmen des Glühofens gehört auch die Absicherung der Medienversorgung, im speziellen des Wasserstoffs. Hier wurde Ende 2017 der vorhandene Tank durch einen doppelt so großen ersetzt.

In weiteren Produktionsbereichen wurden die Schleif-Handarbeitsplätze mit flexiblen Erfassungselementen und optimalen Absaugsystemen ausgestattet, ein Platinenlager mit Krananlage implementiert, um den Materialfluss zu verbessern und einen Kapazitätsengpass im Bereich eines Regalsystems zu eliminieren.

Die Beschaffung eines automatischen Lagerlifts für Kleinteile mit SAP Anbindung führte zu Optimierungen der Logistik und der der Prozesse hinsichtlich Warenbuchung, automatischen Bestellanforderungen und der Inventur.

Die Restrukturierung des Vorrichtungsbaus mit Umzug in neue Räumlichkeiten ermöglicht ein deutlich erweitertes Leistungsspektrum mit einem neuen Fräszentrum für die Eigenfertigung, sowie einem neuen Hallenkran zum Transport der schweren Lasten zu den jeweiligen Bearbeitungsmaschinen.

# Ökonomie Produktion/Logistik



**Ausgeschrieben bedeutet P.U.L.S. „Produktions- und Logistik System“, das als unser Wertschöpfungssystem das Rüstzeug für optimierte Unternehmens-Prozesse zur Verfügung stellt. P.U.L.S. agiert analog dem Pulsschlag im Blutkreislauf, der wiederum sinnbildlich für die Versorgungskette steht und blitzschnell auf veränderte Rahmenbedingungen die notwendigen Anpassungen vollzieht.**

**Was ist Wertschöpfung?** Als Wertschöpfung wird jede Tätigkeit bezeichnet, die einen Kundennutzen stiftet und für die der Kunde letztlich bereit ist, etwas zu bezahlen. Dies kann erfolgen, indem beispielsweise ein Produkt veredelt, eine Information bereitgestellt oder eine Dienstleistung erbracht wird. Ein ganzheitliches Wertschöpfungssystem ist kein Projekt, sondern vielmehr eine Kultur, Philosophie und System zur permanenten Performancesteigerung durch kontinuierliche und zielgerichtete Verbesserung bis hin zur Exzellenz.

Am Anfang von P.U.L.S. steht die eigene Motivation, durch tägliche Verbesserungen, durch kontinuierliches „Hinterfragen“ von Abläufen und Tätigkeiten, den Anteil der Wertschöpfung in

den Prozessen immer weiter zu erhöhen mit der Vision, letztlich nur noch wertschöpfende Tätigkeiten auszuführen.

Das P.U.L.S.-Haus stellt die Struktur des Systems dar und beinhaltet die Methoden zur Realisierung von wertschöpfenden Prozessen. Aktuell sind alle Führungskräfte der Produktionswerke und des Logistikzentrums in Deutschland in P.U.L.S. geschult. Darüber hinaus wurde P.U.L.S. im Produktionswerk in Kanada, sowie in den drei Logistikzentren in Kanada, der USA und Großbritannien eingeführt. Um P.U.L.S. weiter national und international auszurollen ist eine Roadmap erstellt und in der Umsetzung.

Gesteuert wird das System durch einen internationalen Lenkungs-kreis. An den deutschen Standorten gibt es bereits speziell ausgebildete P.U.L.S.-Koordinatoren, deren Hauptaufgabe die Methodenschulung, die Unterstützung vor Ort und die Sicherstellung der Vitalität und Weiterentwicklung des Systems mit der Zielsetzung der permanenten Verbesserung der Leistungskennzahlen sind.

**P.U.L.S. – heute gut, morgen besser**

# Ökonomie

## Logistik



## Logistikzentrum Bruchsal

**Der gesamte Warentransport bei BLANCO erfolgt über Speditionen.** Bei der Vergabe wird auf eine moderne schadstoffarme LKW-Flotte geachtet.

Mit der Erweiterung des europäischen Logistikzentrums und dem Bau eines Hochregallagers hat BLANCO ideale Voraussetzungen für fortgesetztes Wachstum und eine zukunftsorientierte weltweite Distribution geschaffen. Der Gebäudekomplex in Bruchsal wurde Anfang Mai 2015 seiner Bestimmung übergeben und erfüllt alle Erwartungen an die Erweiterung und die damit verbundenen Prozessoptimierungen.

Das Innenleben ist auf flexible Prozesse ausgerichtet und legt die räumliche Basis für den künftigen Bedarf. So bietet das Logistikzentrum insgesamt Platz für ca. 33.000 Paletten.



In 2018 soll auch das Lager von BLANCO UK Limited mit LED-Beleuchtung ausgestattet werden.

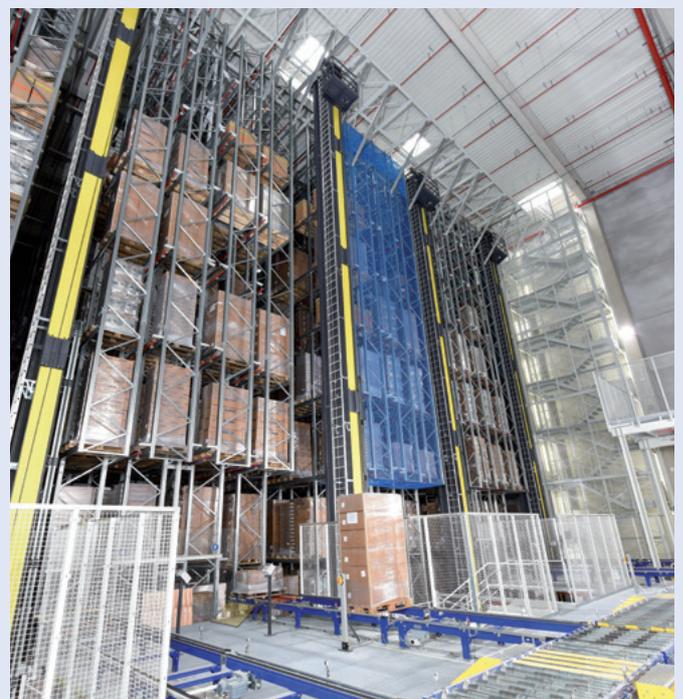


Die Nutzung eines großen Deckenventilators (Durchmesser ca. 10 m) im Lager Kanada sorgt Sommer wie Winter für eine angenehme und wohlt temperierte Luftbewegung.



Das vollautomatische Hochregallager integriert sich dabei nahtlos in die bestehenden Prozesse und gesamte Systemlandschaft. Selbstverständlich wurde die gesamte Innenbeleuchtung in energieeffizienter LED-Technik umgesetzt.

Auch der erste Gebäudekomplex wurde inzwischen auf LED-Beleuchtung umgerüstet. Die Installation von verbesserten Torabdichtungen sorgt für eine Reduzierung von Wärmeverlusten und vermeidet Zugluft.



# Ökologie

## Nachhaltigkeitsleitlinien



**Unsere Grundsätze zur Umwelt, Energie, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Qualität sind in diesen Nachhaltigkeitsleitlinien zusammengefasst.**

### **Leitsatz**

Der effiziente und schonende Einsatz von Ressourcen und die Einhaltung von Qualitätsstandards auf höchstem Niveau stehen im Mittelpunkt der nachhaltigen Politik unseres Unternehmens. Wir sind uns bewusst, dass nur durch konsequente Berücksichtigung ökologischer Erfordernisse der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens auf Dauer gesichert werden kann. Umweltschutz, Energieeinsatz, Qualitätsmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz sind in Managementsystemen geregelt. Darüber hinaus gewinnt das gesamte gesellschaftliche Umfeld immer mehr an Bedeutung. Die Übereinstimmung mit der Norm ISO 50001 lassen wir regelmäßig durch unabhängige Auditoren überprüfen.

### **Strategie und Ziele**

Unsere Verantwortung im Umgang mit Ressourcen und Energie erfordert die Ermittlung und Bewertung aller Aspekte der Nachhaltigkeit. Dies steht in Einklang mit unserem Verständnis für die Qualität und Innovation unserer Produkte. Die Zielsetzung hierbei ist die kontinuierliche Verbesserung auf allen Gebieten, die sich in einem veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht wiederfinden. Daher werden die Nachhaltigkeitspolitik und die gesteckten Ziele regelmäßig einer Neubewertung und Anpassung unterzogen.

### **Produkte und Verfahren**

Durch umweltfreundlich, qualitätsoptimiert gestaltete Produkte und Produktionsprozesse leisten wir einen aktiven Beitrag zur langfristigen Erhaltung einer lebenswerten Umwelt. Es ist positiv, dass Umweltverträglichkeit, Langlebigkeit und Wiederverwendbarkeit von Produkten gemeinsam mit den Umweltaspekten der Herstellungsverfahren entscheidende Faktoren bei der Kaufentscheidung von Kunden sind. Ökologische Erkenntnisse berücksichtigen wir ebenso im Rahmen technischer und wirtschaftlicher Möglichkeiten bei der



BLANCO GmbH + Co KG  
Nachhaltigkeitsleitlinien Januar 2018

www.blanco-germany.com

**BLANCO**

**Nachhaltigkeitsleitlinien.**  
Unsere Grundsätze zur Umwelt, Energie, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Qualität sind in diesen Nachhaltigkeitsleitlinien zusammengefasst.

<b>Leitsatz</b> Der effiziente und schonende Einsatz von Ressourcen und die Einhaltung von Qualitätsstandards auf höchstem Niveau stehen im Mittelpunkt der nachhaltigen Politik unseres Unternehmens. Wir sind uns bewusst, dass nur durch konsequente Berücksichtigung ökologischer Erkenntnisse der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens auf Dauer gesichert werden kann. Umweltschutz, Energieeinsatz, Qualitätsmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz sind in Managementsystemen geregelt. Darüber hinaus gewinnt das gesamte gesellschaftliche Umfeld immer mehr an Bedeutung. Die Übereinstimmung mit der Norm ISO 5001 lassen wir regelmäßig durch unabhängige Auditoren überprüfen.	<b>Strategie und Ziele</b> Unsere Verantwortung im Umgang mit Ressourcen und Energie erfordert die Ermittlung und Bewertung aller Aspekte der Nachhaltigkeit. Dies steht in Einklang mit unserem Verständnis für die Qualität und Innovation unserer Produkte. Die Zielsetzung hierbei ist die kontinuierliche Verbesserung auf allen Ebenen, die sich in einem verpflichtenden Nachhaltigkeitsbericht wiederfinden. Daher werden die Nachhaltigkeitspolitik und die gesteckten Ziele regelmäßig einer Neubewertung und Anpassung unterzogen.
<b>Produkte und Verfahren</b> Durch umweltfreundlich, qualitativ optimiert gestaltete Produkte und Produktionsprozesse leisten wir einen aktiven Beitrag zur langfristigen Erhaltung einer lebenswerten Umwelt. Es ist positiv, dass Umweltverträglichkeit, Langlebigkeit und Wiederverwendbarkeit von Produkten gemeinsam mit den Umweltaspekten der Herstellungsverfahren entscheidende Faktoren bei der Kaufentscheidung von Kunden sind. Ökologische Erkenntnisse berücksichtigen wir ebenso im Rahmen technischer und wirtschaftlicher Möglichkeiten bei der Entwicklung neuer wie bei der Optimierung bestehender Produkte und Produktionsprozesse, der Auswahl unserer Rohstoffe und dem Einsatz von Energieträgern.	<b>Mitarbeiter</b> Arbeits- und Gesundheitsschutz gehören für uns zu einem ganzheitlichen Nachhaltigkeitskonzept. Durch geregelte, dokumentierte Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze werden Schwachstellen ermittelt, bewertet und behoben. Unser Gesundheitsmanagement trägt zum Erhalt der Arbeitskraft der Mitarbeiter bei. Aktiv können sich die Mitarbeiter durch Verbesserungsvorschläge an der kontinuierlichen Optimierung von Prozessen und Produkten beteiligen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern ein hohes Maß an Eigenverantwortung für ihre Arbeit und ihr Handeln beim Umgang mit Ressourcen und Energie. Beste Voraussetzungen für die Anforderungen im Arbeitsleben schaffen unsere gezielten Aufklärungen, Informationen und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die individuell auf den Mitarbeiter und die Aufgaben angepasst sind.
<b>Kommunikation</b> Ein offener Dialog mit Kunden, Behörden, Nachbarn, verschiedenen Interessengruppen, Lieferanten und dem gesamten sozialen Umfeld ist uns besonders wichtig. Daher wird alle zwei Jahre ein Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Hierbei ist das Internet für die Öffentlichkeit und das Intranet für die interne Kommunikation das Medium der Wahl. Mit unseren Vorgaben zur Integrität verpflichten wir uns hohen ethischen Werten. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und anderer Verpflichtungen ist für uns selbstverständlich und wird durch regelmäßige und dokumentierte Überwachungsmaßnahmen sichergestellt.	<b>Lieferanten und Dienstleister</b> Zur Erfüllung unserer ökologischen Ansprüche ist die Auswahl der Lieferanten und Dienstleister von großer Bedeutung. Deshalb machen wir unsere Partner im Vorfeld mit unseren Nachhaltigkeitsleitlinien sowie den daraus resultierenden Konsequenzen vertraut.

Teil Nachhaltigkeitsleitlinien | Schlüssel: 18000000-0004 | Revision: 03 | Drucker: K. Rohrer | Entstehungsdatum: 25.01.2018 | Freigegeben: 23.03.2018

Entwicklung neuer wie bei der Optimierung bestehender Produkte und Produktionsprozesse, der Auswahl unserer Rohstoffe und dem Einsatz von Energieträgern.

### Mitarbeiter

Arbeits- und Gesundheitsschutz gehören für uns zu einem ganzheitlichen Nachhaltigkeitskonzept. Durch geregelte, dokumentierte Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze werden Schwachstellen ermittelt, bewertet und behoben. Unser Gesundheitsmanagement trägt zum Erhalt der Arbeitskraft der Mitarbeiter bei. Aktiv können sich die Mitarbeiter durch Verbesserungsvorschläge an der kontinuierlichen Optimierung von Prozessen und Produkten beteiligen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern ein hohes Maß an Eigenverantwortung für ihre Arbeit und ihr Handeln beim Umgang mit Ressourcen und Energie. Beste Voraussetzungen für die Anforderungen im Arbeitsleben schaffen unsere gezielten Aufklärungen, Informationen und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die individuell auf den Mitarbeiter und die Aufgaben angepasst sind.

### Kommunikation

Ein offener Dialog mit Kunden, Behörden, Nachbarn, verschiedenen Interessengruppen, Lieferanten und dem gesamten sozialen Umfeld ist uns besonders wichtig. Daher wird alle zwei Jahre ein Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Hierbei ist das Internet für die Öffentlichkeit und das Intranet für die interne Kommunikation das Medium der Wahl. Mit unseren Vorgaben zur Integrität verpflichten wir uns hohen ethischen Werten. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und anderer Verpflichtungen ist für uns selbstverständlich und wird durch regelmäßige und dokumentierte Überwachungsmaßnahmen sichergestellt.

### Lieferanten und Dienstleister

Zur Erfüllung unserer ökologischen Ansprüche ist die Auswahl der Lieferanten und Dienstleister von großer Bedeutung. Deshalb machen wir unsere Partner im Vorfeld mit unseren Nachhaltigkeitsleitlinien sowie den daraus resultierenden Konsequenzen vertraut.

# Ökologie

## Nachhaltigkeitsziele



## Nachhaltigkeitsprogramm

Zur Umsetzung der im Bereich Nachhaltigkeit gesteckten Ziele stellt BLANCO ein umfangreiches Programm auf. Geschäftsleitung, die Führungskräfte und die jeweiligen Beauftragten tragen mindestens jährlich ein Maßnahmenpaket zusammen, dessen Erfüllungsgrad regelmäßig überprüft wird.

Das in den vorangegangenen Berichten aufgeführte Nachhaltigkeitsprogramm wurde entsprechend abgearbeitet. Die damit verbundenen Ziele konnten erreicht oder übertroffen werden. Im vorliegenden Bericht werden die Umsetzung und die Ergebnisse der einzelnen Maßnahmen beschrieben.

## Strategische Nachhaltigkeitsziele

- Einsatz von Anlagen, Maschinen und Verfahren oder von Energiearten zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Verringerung anderer Umwelteinflüsse sowie mit einer besseren CO<sub>2</sub>-Bilanz
- Sensibilisieren der Mitarbeiter für die Themen der Nachhaltigkeit, des Energieeinsatzes, der Umweltfragen und des Gesundheitsschutzes
- Präzisieren der strategischen Ziele auf Werksebene unter Berücksichtigung der individuellen Gegebenheiten an den Standorten und der in den letzten Jahren bereits durchgeführten Optimierungen
- Erhöhung des Anteils regenerativer Energie, wenn wirtschaftlich und energetisch sinnvoll

# Operative Nachhaltigkeitsziele

Themengebiet	Maßnahme	Standort	Termin
Ressourcen	Erweiterung des Fuhrparks mit Elektrofahrzeugen (Logistikzentrum, W4 Sinsheim)	Sinsheim	Sep 16
Energieeffizienz	Hydraulische Optimierung der Heizungsanlage, Abdichtung im Bereich der LKW-Verladebrücken	Bruchsal	Nov 16
Energieeffizienz	Hallenbeheizung durch Wärmerückgewinnung u. a. der Pressenabwärme, soweit energetisch und wirtschaftlich sinnvoll.	Sulzfeld	Dez 16
Energieeffizienz	Optimieren des Heizenergieverbrauchs im Logistikzentrum Bruchsal durch verschiedene Maßnahmen	Bruchsal	Dez 16/Mrz 17
Ressourcen	Einstieg in die Elektromobilität durch die Anschaffung mehrerer Elektrofahrzeuge samt Ladeinfrastruktur		Apr/Mai 17
Wasser/Abwasser	Umsetzung der neuen Anlagenverordnung für wassergefährdende Stoffe bei gleichzeitiger Optimierung der Läger und Reduzierung der Lagermengen; Erstellen eines Gewässerschutzkatasters.	alle	Dez 17
Energieeffizienz	Umstellen aller Gabelstapler von Diesel auf Gas.	Sulzfeld	Dez 17
Energieeffizienz	Erneuerung weiterer Beleuchtungsanlagen: immer dort, wo eine Bewertung einen positiven Effekt für den Energieverbrauch und die eingesetzten Mittel ergibt.	Sulzfeld	2017
Ressourcen	Umstellen der Flurförderzeuge auf 3-Wege-Systeme; dadurch weniger Platzverbrauch für Regalgänge.	Sulzfeld	Dez 18
Energieeffizienz	Optimieren des Drucklufteinsatzes z.B. durch bedarfsoptimierte Steuerung der Kompressoren und überprüfen der eingesetzten Druckluftwerkzeuge und, wo energetisch und wirtschaftlich sinnvoll, ersetzen durch andere Energieträger.	alle	Dez 18
Energieeffizienz Gesundheitsschutz	Ersatz des offenen Kühlwasserkreislaufs durch ein geschlossenes System.	Sinsheim	Dez 18
Gefahrstoff Management	Weitere Reduzierung der Anzahl und der Gefährlichkeit in Hilfs- und Betriebsstoffen; z. B. durch Nachfüllstation für Kaltreiniger; Verwendung gleicher Produkte für gleiche Anwendungen im gesamten Unternehmen, Einsatz ungefährlicherer Stoffe.	alle	Dez 18

# Ökologie

## Umweltauswirkungen



## Energieoptimierungen bei Gebäuden und Produktionsanlagen

**Seit 2012 wurden an den BLANCO Standorten die Anlagen zur Beheizung und Kühlung von Gebäuden und von Produktionsanlagen überprüft und Konzepte für die Zukunft erstellt. Im Zuge davon wurden Heizungs- und Kühlanlagen erneuert und mit moderner Technik ausgestattet.**

Neben der Umstellung des Brennstoffs auf das umweltfreundliche Erdgas wurde der Einsatz von Brennwertkesseln sowie von dezentralen Energieerzeugern, wie z. B. BHKW's, in die Praxis umgesetzt.

Produktionskühlanlagen wurden von offenen Kühlkreisläufen auf geschlossene Systeme umgestellt und Gebäudekühlanlagen als kombinierte Systeme zum Kühlen und Heizen eingebaut.

Aus den ehemals einfachen Heizzentralen wurden sogenannte Energiezentralen, in welchen man die benötigten und zur Verfügung stehenden elektrischen und thermischen Energien bündelt, um den Wirkungsgrad bei der Erzeugung und der Verteilung zu erhöhen. Weiterhin macht die räumliche Nähe der einzelnen Energien den Austausch eben dieser erst möglich. Hat man Wärme aus einer Produktionskühlanlage zur Verfügung, kann diese im Heizungssystem für das Gebäude oder im

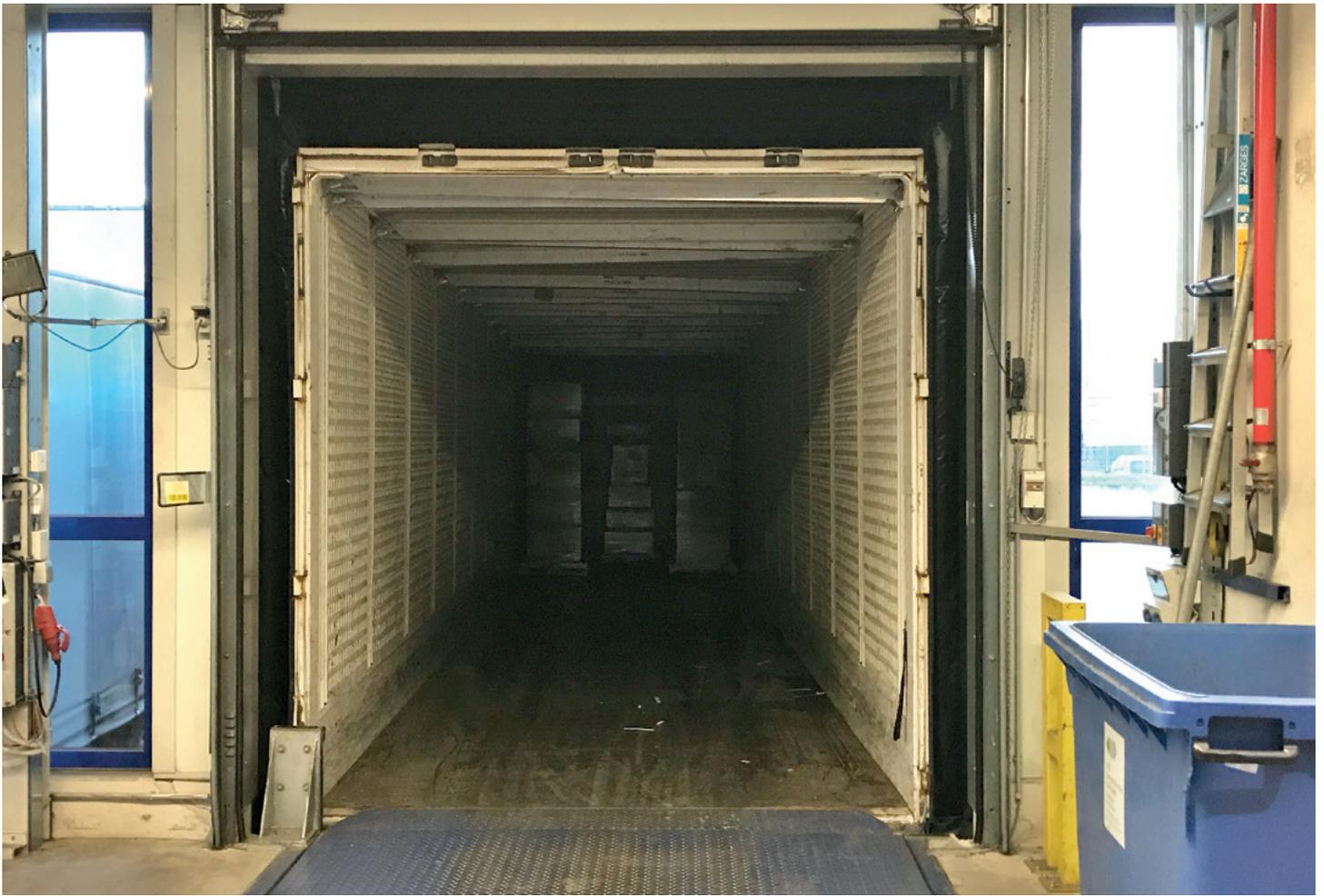
besten Fall für die Beheizung einer anderen Produktionsanlage verwendet werden. Die nachfolgenden Systeme in den einzelnen Hallen müssen selbstverständlich auch zu den zur Verfügung stehenden Energiemengen und Qualitäten passen.

Die Umrüstung und der Einbau passiver Komponenten wurden ebenso vorangetrieben, um die Energie auf der Verbrauchsseite zu reduzieren.

Anbei ein paar Beispiele an den einzelnen Standorten:

### **Europäisches Logistikzentrum Bruchsal:**

- Beheizung des neuen Teilbereichs mit zonengeregelten Deckenheizplatten auf Niedertemperaturniveau und Anbindung an das neu erstellte BHKW
- Hydraulische Optimierung der Beheizung des bestehenden Teilbereichs durch neue Ventile, Hocheffizienz-Pumpen und zonenweise Ansteuerung mit Gebäudeleittechnik. Im Rahmen einer Projektförderung durch die BAFA zur Optimierung der Energieeffizienz bei Heizungsanlagen konnten Fördergelder beantragt und eingesetzt werden.
- Erweiterung und Umbau der Gebäudeleittechnik zur Optimierung der Hallentemperatur, Verknüpfung von



Fenstern, Rauchwärmeabzugsanlagen mit Tageslüftungsfunktion mit der Heizungsanlage, usw.

- Abdichtung von 23 Verladetoren mittels aufblasbaren Luftkissen zur Reduzierung der Wärmeverluste an den Verladetoren

#### **Kompetenzzentrum Edelstahlspülen Sulzfeld:**

- Erweiterung der neu gebauten Kühlanlage um das Modul zur Wärmerückgewinnung der Pressenabwärme zur Beheizung von Produktions- und Lagerhallen
- Konzeption und Bau einer neuen, zentralen Kühlanlage für die Schweiß- und Laseranlagen mit bedarfsorientierter Kälteerzeugung am Standort Sulzfeld
- Erweiterung der Gebäudeheizung zur Trennung der Heizkreise von Produktionshallen und Bürobereichen und den damit möglichen Energieeinsparungen durch Temperaturabsenkungen und Anpassung der jeweiligen Nutzungszeiten

#### **Lead Factory Verbundwerkstoffspülen Sinsheim:**

- Bau einer neuen Druckluftzentrale zur bedarfsgerechten Erzeugung von Druckluft mit der Möglichkeit, die Abwärme aus der Erzeugung (ca. 70 %) in das Heizungssystem der Gebäudeheizung einzuspeisen.
- Reduzierung der Badheizungstemperatur an den Produktions-Waschmaschinen durch den Einbau antibakterieller Badreinigungskomponenten

#### **Verwaltung und HQ Oberderdingen:**

- Durch den Einbau von sogenannten Kombi-Anlagen zur Kühlung und begrenzten Beheizung von Bürogebäuden wird der Einsatz der konventionellen Gebäudebeheizung und somit die Bereitstellungsenergie in der Übergangszeit reduziert.
- Durch den verstärkten Einsatz der Gebäudeleittechnik ist eine Überwachung und eine energieoptimierte Einregulierung der Raumtemperaturen möglich. Es kann nicht gleichzeitig geheizt und gekühlt werden.

# Ökologie

## Umweltauswirkungen



## Jahr des Lichts

### Innovative LED-Technologie ist hocheffizient und bedarfsgerecht

Die gute alte Glühlampe und auch die Leuchtstoffröhre ist Vergangenheit, die Zukunft gehört den LED's. Diese sind seit einigen Jahren auf dem Vormarsch und versprechen im Zusammenspiel mit moderner Gebäudeleittechnik und weiterer elektronischer Komponenten große Fortschritte bezüglich des Energieverbrauchs, der Lichtqualität und der bedarfsgerechten Ausstattung.

Beleuchtung ist daher auch einer der Schwerpunkte des BLANCO-ENERFIT-Programms. Gemeinsam mit Werksplanung und Instandhaltung möchte das ENERFIT-Team nachhaltige Verbesserungen erzielen.

Zwischenzeitlich sind schon viele Projekte erfolgreich umgesetzt – z. B. in der Presserei in Sulzfeld, im Logistikzentrum in Bruchsal (Bestandsgebäude und Erweiterung), bei Erweiterungen und Modernisierungen am Standort Sinsheim sowie am Verwaltungsstandort Oberderdingen.

Bei den Beleuchtungsszenarien kann man von vier Grundsituationen ausgehen:

- Fertigungs- und Lagerhallen mit einer Deckenhöhe von über 8 Meter
- Fertigungs- und Lagerhallen mit einer Deckenhöhe bis 8 Meter
- Bereiche mit Büroarbeitsplätzen
- Außenbereiche sowie Parkplätze

Zusammen mit den Nutzern und verschiedenen Anbietern wurden dafür optimierte Beleuchtungskonzepte entwickelt, die den Stromverbrauch um bis zu 60 % reduzieren und sich daher zumeist in wenigen Jahren amortisieren. Bereits vorhandene Beleuchtungsanlagen wurden ebenfalls überprüft und gegebenenfalls erneuert bzw. modernisiert. Die in der Industrie inzwischen fest etablierte Lichtfarbe, das sogenannte Tageslichtweiß mit 5000 – 6500 Kelvin wird in den Projekten als Standard eingesetzt und findet große Akzeptanz. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben hellwach und können sich besonders gut konzentrieren.



Das neue Lichtkonzept findet z.B. im Logistikzentrum Bruchsal großen Anklang bei den Beschäftigten.

Auch die neuen Büros in den Verwaltungsgebäuden in Oberdingen und an allen anderen Standorten sind komplett mit LED-Technik ausgestattet. Einige wenige fest installierte Einbau-Deckenleuchten sorgen für die Grundbeleuchtung in den Flurbereichen.

Stehleuchten direkt an den jeweiligen Arbeitsplätzen sind mit Multi-Sensoren und einem Controller ausgestattet, welche die Präsenz der Mitarbeiter erkennen, ebenso Bewegungen im Bereich des Melders sowie die jeweilige Helligkeit. Durch Programmieren von verschiedenen Lichtszenarien sorgt die Leuchte bei optimiertem Energieverbrauch für einen hohen Beleuchtungskomfort.

Beleuchtungsoptimierung wird noch über Jahre ein spannendes und lukratives Betätigungsfeld sein. Weitere Projekte stehen bereits vor der Tür und warten auf ihre Realisierung im Rahmen des ENERFIT-Programms.



Eine „Free-Air-Kühlung“ für das Kaltwassersystem reduziert die Betriebszeit der Kühleinheiten um 75 %.

80 % des Werks Toronto wurden bereits auf LED-Beleuchtung umgestellt. Für die Wochenenden und die arbeitsfreien Zeiten wurde ein Energiesparplan erarbeitet.

# Ökologie

## Umweltauswirkungen



### Öffentliche Verkehrsmittel und BLANCO

Der Karlsruher Verkehrsverbund KVV bietet der Blanc und Fischer Gruppe Rabatte beim Kauf von Monatskarten an. Viele Mitarbeiter nutzen das sehr gut ausgebaute Netz anstelle einer Anreise mit dem PKW.

### Firmenwagen bei BLANCO

Die Firmenwagenrichtlinie gibt jetzt nicht mehr nur den Verbrauch an Treibstoff, sondern den maximal zulässigen CO<sub>2</sub>-Ausstoß vor. Die Richtlinie wird regelmäßig an den Stand der Technik angepasst. Für längere Geschäftsreisen soll vorzugsweise die Bahn genutzt werden.

### Videokonferenzen in Besprechungsräumen und am eigenen Arbeitsplatz

An fast allen BLANCO-Standorten bieten Besprechungszimmer die technischen Voraussetzungen, um Videokonferenzen durchzuführen. An großen Bildschirmen nehmen so Mitarbeiter an Besprechungen teil, die sonst durch die Anreise mit dem Flugzeug oder dem PKW nicht unerhebliche CO<sub>2</sub>-Emissionen und einen hohen Zeitaufwand verursachen würden. Videokonferenzen sind ein ausgezeichneter Weg, um vor allem die Kommunikation über größere Distanzen zu intensivieren und damit die Zusammenarbeit nachhaltig zu verbessern.

Mit Sametime eröffnen sich seit einigen Monaten zusätzliche Möglichkeiten, denn man ist nicht mehr an einen festen Besprechungsraum gebunden, um die Videokonferenz durchzuführen. Bereits einfache Web-Cams reichen für Konferenzen mit 2 bis 3 Personen, bei größeren Gruppen können zwei hochwertigere Kamera-Typen genutzt werden, die ebenfalls einfach per USB angeschlossen werden können. Damit wird die Videokonferenz (fast) so einfach wie ein Telefonat.



Neben den Videokonferenzen sind auch Online-Meetings möglich. Sie ermöglichen das Vorstellen von Präsentationen und die Übernahme der Gegenstelle. Dank dieser Funktion sind Schulungen und die Hilfe bei Problemen jederzeit möglich.

Aber Sametime bietet noch deutlich mehr. Die Chat-Funktion (InstantMessaging), quasi ein Firmen-WhatsApp, und die Anzeige der Verfügbarkeit der Kontakte (Online-Anwesenheitsindikatoren) erlauben eine schnelle Nachfrage, ohne Emails senden zu müssen – und das weltweit.



Von 14 Firmen PKW wurden 3 auf Benzin/Hybrid und 6 auf Plug-In-Hybrid/Benzin umgestellt. Die verbleibenden 5 Fahrzeuge werden bis Ende 2019 ausgetauscht. Ab 2020 wird es keine Diesel-Firmen PKW mehr geben. Zur Versorgung der Fahrzeuge mit Energie wurden auf dem Firmenparkplatz zwei Ladestationen installiert.

Seit 2016 wird die Routenplanung der firmeneigenen LKW-Flotte mit einer neuen Planungssoftware erstellt, die neben der Optimierung der Kundenversorgung auch zu einer Reduktion der gefahrenen Kilometer geführt hat.

# Ökologie

## Umweltauswirkungen



## Elektromobilität

Bereits vor einigen Jahren wurden im Rahmen einer strategischen Partnerschaft mit der Gemeinde Sulzfeld erste Erfahrungen mit dem Einsatz von Elektromobilität gemacht. In einem Car-Sharing-Projekt konnten Elektroautos gebucht werden und direkt am Standort Sulzfeld bzw. am Bahnhof Sulzfeld in Empfang genommen werden. Mit dem Einsatz der Fahrzeuge auf überwiegend kurzen Strecken waren die gesammelten Erfahrungen durchweg positiv und es erfolgten Überlegungen, wie die nächsten Schritte in Richtung Elektromobilität aussehen könnten.

Für das Geschäftsjahr 2017 plante man, zwei 100 % elektrisch betriebene Fahrzeuge für die regionale Nutzung anzuschaffen, die nun mit einer Leistung von 100 KW und einer Reichweite von bis zu 400 km ausgestattet sind.

Eine zusätzliche Attraktivität erfuhr das Projekt durch die bewilligten Fördermittel von Staat und Fahrzeughersteller in Höhe von insgesamt 8.000 Euro. Die Fahrzeuge wurden an den Standorten Sulzfeld und Oberderdingen positioniert, wo nach der Installation von Ladestationen der kontinuierliche Betrieb aufgenommen wurde.

Gerade im Kurzstreckenbetrieb zwischen den Standorten bewähren sich die Fahrzeuge und punkten durch einen beson-

ders schadstoffarmen Betrieb. Im Gegenzug dazu konnten bei den Nutzern ältere Dieselfahrzeuge aus dem Verkehr genommen werden und somit die Umwelt deutlich entlastet werden.

Aber auch in der Produktion und in der Logistik gibt es große Fortschritte mit dem Einsatz von Elektrofahrzeugen und deren Technik. Am Standort Sulzfeld konnten durch die Abschaffung von mehreren älteren Dieselstaplern und den Einsatz von umweltfreundlichen Elektro staplern die Emissionen deutlich reduziert werden und dies bei gleichzeitiger Erhöhung der Produktivität.

Inzwischen ist die Technik der Stapler-Batterie-Ladegeräte auf einem Stand angelangt, der es erlaubt, ältere Ladegeräte mit konventioneller Trafotechnik durch Geräte mit moderner Schaltzerteiltechnik auszutauschen und somit den Stromverbrauch für einen Ladezyklus auf weniger als die Hälfte zu reduzieren.

Die Weiterentwicklung der Technik macht also selbst vor der elektrischen Mobilität nicht halt und wir dürfen gespannt sein, welche Konzepte in der Zukunft mit den Bedürfnissen bei BLANCO für eine Nutzung bereitstehen.



## Dezentrale Energieerzeugung

An fast allen BLANCO – Standorten sind ab 2012 verschiedene Anlagen zur dezentralen Energieproduktion im Einsatz. Es wird sowohl elektrische Energie als auch Wärmeenergie erzeugt, über die internen Energienetze in die Spülenfertigung geleitet und dort letztendlich eingesetzt.

Durch die Auslegung der Erzeugungsanlagen anhand des jeweils benötigten Energiebedarfs wird der allergrößte Anteil, über 95 %, direkt an den Standorten verbraucht. Die benötigten Energieformen werden direkt für den aktuellen Bedarf erzeugt und es fallen fast keine Bereitstellungs- und Transportverluste an. Weiterhin ergeben sich bei der bedarfsorientierten Energieerzeugung genau die richtigen Mengen an Strom und Wärme und es gibt keine unnötig erzeugten Energiemengen. Dies alles führt zu einer sehr guten Ausnutzung der an allen Standorten flächendeckend eingesetzten Primär-Energie Erdgas mit Wirkungsgraden zwischen 76 % und 86 %. Bei modernen Kohlekraftwerken und reinen Gasturbinenkraftwerken ist ein Wirkungsgrad von ca. 40 % zu erreichen und selbst bei den modernsten Gaskraftwerken hat man einen Gesamtwirkungsgrad von maximal 58 % bei Nutzung aller Abwärmen.

Nach einer Einsatzdauer der Anlagen von zwei bis zu fünf Jahren ist es an der Zeit, ein Resümee über die gewonnenen

Kenntnisse und Erfahrungen zu ziehen. Nach den üblichen Startschwierigkeiten bei solchen komplexen Systemen haben sich alle Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen nahtlos in die BLANCO „Energielandschaft“ eingefügt und sind eine wichtige Säule der nachhaltigen Energieerzeugung.

Bis heute wurden insgesamt mehr als 17 mio KWh elektrische Energie und mehr als 33 mio KWh thermische Energie selbst erzeugt. Der Anteil der selbsterzeugten elektrischen Energie im Verhältnis zur bezogenen elektrischen Energie beträgt 32,1%. Im Verhältnis auf die bezogene Gesamtenergie beträgt der Anteil selbst erzeugter thermischer und elektrischer Energie ca. 31,7%.

Für die Zukunft gibt es im Bereich der dezentralen Erzeugung von Energie mehrere Szenarien, welche dieses Betätigungsfeld besonders interessant machen. Zum einen gibt es bei einigen Firmen aufgrund der massiven EEG-Umlagen auf den Energiepreis die Überlegung, einzelne Standorte komplett vom öffentlichen Stromnetz zu trennen. Somit würden diese Abgaben größtenteils vermieden und durch die Energieerzeugung mit Kraft-Wärme-Kopplung der Wirkungsgrad der Energieerzeugung erhöht werden. Zum anderen gibt es die Möglichkeit, mit den vorhandenen Anlagen an sogenannten virtuellen Kraftwerken teilzunehmen und eine sogenannte Regelenergie, welche sehr lukrativ dotiert ist, zu erzeugen. Diese dient dazu, das sensible Stromnetz mit smarter Technik zu stabilisieren.

# Ökologie

## Umweltauswirkungen



## Wasser / Abwasser

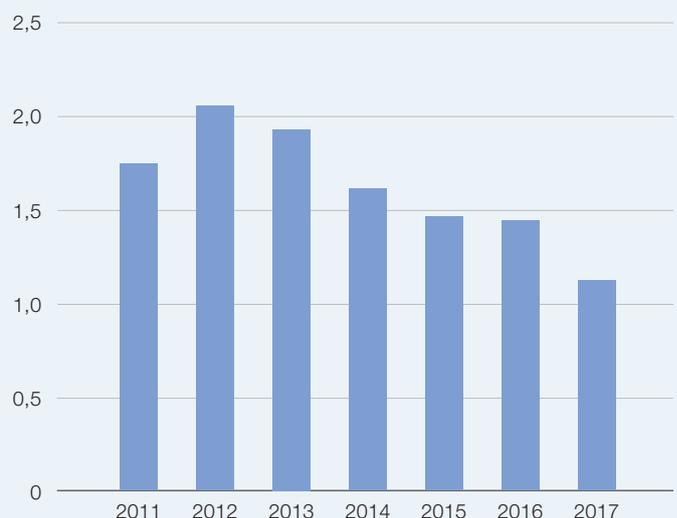
Wasser wird in den Werken Bruchsal und Oberderdingen nur in den Sozialbereichen verbraucht. Ein produktionsbedingter Wasserverbrauch fällt nur noch in den Werken Sinsheim und Sulzfeld an. Die in allen Werken installierte Gebäudeleittechnik überwacht die Energieverbräuche und den Wasserverbrauch. Somit können zeitnahe ungewöhnliche Anstiege – zum Beispiel durch Leckagen – zeitnah erkannt und umgehend Maßnahmen eingeleitet werden.

Unser Grundsatz „Verantwortung im Umgang mit Ressourcen“ fängt bei Baumaßnahmen an und wird bei Fertigungsoptimierungen weitergeführt. So ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, regelmäßig das Trink- und Abwassernetz zu überprüfen und bedarfsgerecht zu erneuern. Ein Beispiel dafür ist die Fertigungsoptimierung im Werk. Dem Waschwasser der Reinigungsanlagen der Verbundspülen in Sinsheim wird ein Desinfektionsmittel zur Verhinderung einer Verkeimung zugesetzt. Die Standzeit des Waschwassers konnte somit optimiert werden.

Das anfallende Regenwasser wird in unseren Werken, wo möglich, in Versickerungseinrichtungen oder direkt in einem durch das Firmengelände in Oberderdingen fließenden Bach eingeleitet.

### Wasserverbrauch pro Tonne Edelstahl im Werk Sulzfeld

cbm/Tonne



Eine effizientere Kontrolle des Prozesswassers konnte erreicht werden durch die Installation von Motoren mit variabler Drehzahl an den Pumpen.



## Gefahrstoffe

Im Jahr 2016 wurden für alle eingesetzten Gefahrstoffe die Sicherheitsdatenblätter nach GHS in das Gefahrstoffkataster eingegeben. Aufgrund der Gefährlichkeit der Stoffe wurden die Betriebsanweisungen überprüft und im Zuge dieser Überprüfung wurden 60 BAs überarbeitet bzw. neu erstellt. 23 Betriebsanweisungen wurden inaktiv gesetzt.

Die medizinische Vorsorgepflicht wurde ebenfalls in das Gefahrstoffkataster eingefügt. Jeder Vorgesetzte hat so eine optimale Übersicht über die seinen Bereich betreffenden Pflichten.

Die Jahre 2015 bis 2018 hat BLANCO zu den „Jahren der Gefahrenstoffe“ gemacht und dieses Thema somit als strategisches Ziel definiert.

Damit verbunden sind folgende Einzelthemen:

- Reduzierung der Anzahl und wo realisierbar der Gefährlichkeit an Hilfs- und Betriebsstoffen;
- Verwendung gleicher Produkte für gleiche Anwendungen: Schwerpunkt 2016 auf Kleber (es wurde eine Reduzierung um 10 % erreicht).

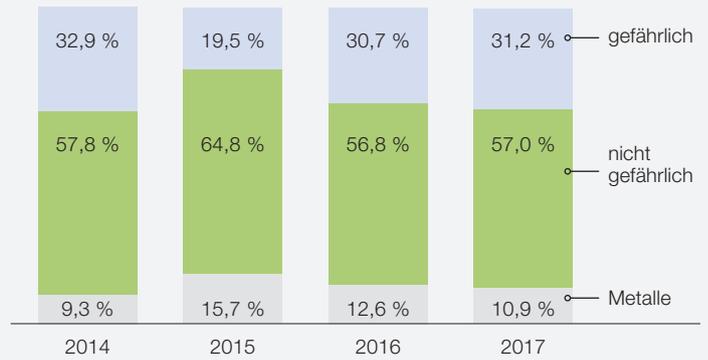
<b>BLANCO</b>		<b>BETRIEBSANWEISUNG</b>	<b>Nr.: 200321</b>
		<b>Gefahrstoffe</b>	<b>Revision: 00</b>
WERK: ABTEILUNG:	ARBEITSPLATZ: TÄTIGKEIT:		
<b>GEFÄHRSTOFFBEZEICHNUNG</b>			
<b>gesundheitsgefährdende, reizende, umweltgefährdende Stoffe</b>			
z. B. für:			
<b>GEFÄHREN FÜR MENSCH UND UMWELT</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Einatmen kann zu Allergien, asthmatischen Symptomen oder Atembeschwerden verursachen.</li> <li>• Verursacht schwere Augen- und Hautreizungen.</li> <li>• Kann allergische Hautreaktionen verursachen.</li> <li>• Das Produkt ist wassergefährdend.</li> </ul>		
<b>SCHUTZMASSNAHMEN UND VERHALTENSREGELN</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Arbeitsraum nicht essen, trinken und rauchen. Zündquellen fernhalten.</li> <li>• Vor Hitzeinstrahlung und Temperaturen über 50 °C schützen.</li> <li>• Dämpfe und Nebel nicht einatmen. Nur in gut gelüfteten/abgesaugten Bereichen verwenden.</li> <li>• Geeignete Schutzbrille mit Seitenschutz und Schutzhandschuhe tragen. Bei möglichem Hautkontakt kurzzeitig: z.B. Einmalhandschuh</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geeignete Hautcreme gemäß Hautschutzplan verwenden, um Austrocknen der Haut zu vermeiden.</li> <li>• Behälter nicht mit Gewalt öffnen oder ins Feuer werfen, da Berst- und Splittergefahr besteht.</li> <li>• Entsprechend der Ex-Schutzzone explosionsgeschützte elektrische Betriebsmittel/Lüftungsanlagen/Beleuchtung/ verwenden.</li> <li>• Nicht in Kanalisation oder Umwelt gelangen lassen.</li> </ul>		
<b>VERHALTEN IM GEFÄHRFALL</b>			
<b>Nach Verschütten:</b> Mit flüssigkeitsbindendem Material (z.B. Sand, Chemikalienbindemittel) aufnehmen.			
<b>Bei Bränden:</b> Wenn gefahrlos möglich, umliegende Behälter möglichst aus der Gefahrenzone bringen oder mit Sprühwasser kühlen. Geeignete Löschmittel, Löschpulver, Schaum, ABC-Fertlöscher oder Wassersprühstrahl verwenden. Ungeeignete Löschmittel, Wasservollstrahl.			
<b>ERSTE HILFE</b>			
Verunfallten nicht alleine lassen! Sicherheitsdatenblatt mit zum Arzt nehmen.			
<b>Hautkontakt:</b> Verschmutzte Kleidungsstücke entfernen. Haut mit Wasser und Seife abwaschen.			
<b>Augenkontakt:</b> Nach Möglichkeit Kontaktlinsen entfernen. Für die Erstversorgung die Augen mit einer Augenwaschflasche spülen. Anschließend 10 Minuten an einer Augendusche spülen. Zum Arzt gehen.			
<b>Einatmen:</b> Die betroffene Person sofort an die frische Luft bringen. Die betroffene Person warm und ruhig halten. Sofort ärztliche Hilfe holen.			
<b>Verschlucken:</b> Kein Erbrochen herbeiführen! Zum Arzt gehen.			
<b>Weiteres Vorgehen gemäß Rettungskette.</b>			
<b>SACHGERECHTE ENTSORGUNG</b>			
Chemikalien im Originalbehälter belassen. Nicht mit anderen Abfällen vermischen. Produktreste in das Abfalllager bringen oder den Entsorgungsfacharbeiter vor Ort informieren. Bei Fragen den Abfallbeauftragten kontaktieren.			
<b>Abfallbeauftragte informieren</b>			

# Ökologie

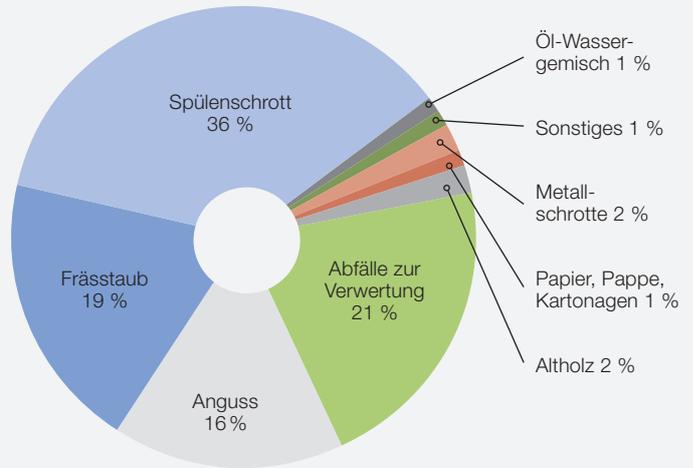
## Umweltauswirkungen

Durch das Gesamtentsorgungskonzept über alle Abfallarten mit den Schwesternunternehmen wird das Ziel einer sicheren Entsorgung und einer optimalen Trennung stets verfolgt und optimiert. Damit wurden die neuen gesetzlichen Forderungen in 2017 zur Getrennthaltung von verwertbaren Abfällen bereits im Vorfeld erfüllt. Mit einer Verwertungsquote von über 99 % der anfallenden Abfälle trägt unser Unternehmen zur Schonung der Ressourcen bei. Das produktionsbedingt anfallende Waschwasser der Verbundspülen im Werk Sinsheim wurde bisher als Abfall entsorgt. Ende 2017 wurde gemeinsam mit der Umweltschutzbeauftragten die Überprüfung der Einleitung des Waschwassers in die Kanalisation angestoßen. Ein externes Prüfinstitut analysiert das Abwasser auf die Einhaltung der gesetzlichen Einleitbedingungen. Sobald die Einhaltung der Einleitbedingungen bestätigt ist, werden die notwendigen behördlichen Schritte vorangetrieben.

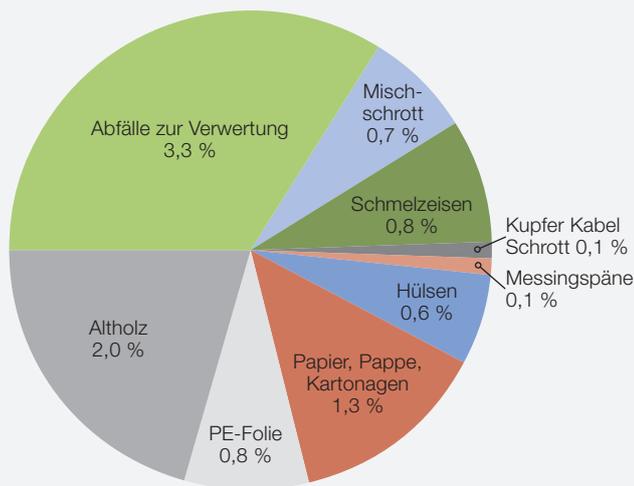
Zusammensetzung der Abfälle in Sulzfeld



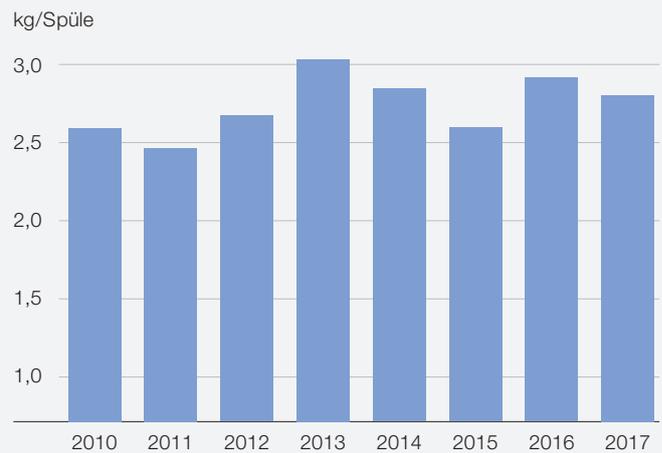
Zusammensetzung der Wertstoffe in Sinsheim



Zusammensetzung der Wertstoffe in Sulzfeld



Abfallmenge pro produzierte Spüle im Werk Sinsheim



Der Nachhaltigkeitsplan gemäß „Toxin Reduction Act“ (TRA) wurde erstellt. BLANCO Canada ist in Kontakt mit dem Umweltministerium, um gelistete Bestandteile wie z. B. Chrompigmente zu reduzieren.

Gemeinsam mit BLANCO Deutschland wird nach Alternativen gesucht.

Abfallvermeidung: Es wurde eine Initiative zur Reduzierung der Abfallmengen gestartet.

Das Volumen des anfallenden Sperrmülls konnte durch Komprimierung verringert werden.

## Emissionen

Das Entstehen von Emissionen in den Fertigungen wird bereits bei der Beschaffung von Maschinen und Anlagen bewertet und bei Bedarf Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Verringerung der Emissionen veranlasst. Auch bei Fertigungsoptimierungen, wie im Werk Sulzfeld, werden prozessbedingte Emissionen von Gefahrstoffen, Stäuben und Lärm so weit wie möglich auf ein Mindestmaß reduziert.

Die Grundlage für gezielte Emissionsreduzierungen ist das flächendeckende Kataster zu Arbeitsplatzkonzentrationen von Gefahrstoffen und den Lärmpegeln. Die relevanten Arbeitsplätze werden regelmäßig überprüft und das Ergebnis der Messungen in das Kataster eingetragen. Ziel ist es, die Emissionen für die Mitarbeiter so gering wie möglich zu halten. An Arbeitsbereichen mit lärmintensiven Verfahren wird regelmäßig nach Möglichkeiten zur Reduzierung der Lärmbelastungen gesucht.

Das Konzept zur Optimierung der Fräsanlagen und Filteranlagen im Werk Sinsheim wurde 2016 durch die Beschaffung einer weiteren neuen Fräsanlage komplettiert. Somit konnten die Lärmbereiche nun vollständig eliminiert werden.



Der Standort Toronto hat die Zertifizierung „Certificate of Air Approval“ erhalten.

## Boden

Bis in die 70er Jahren war Perchlorethylen nach dem damaligen Stand der Technik das beste und allseits empfohlene Entfettungsmittel. Da es nicht brennt und leicht verdunstet, war es einfach zu handhaben. Erst später erkannte man, dass Perchlorethylen Gesundheitsschäden hervorrufen kann und problemlos selbst Beton durchdringt. Die Edelstahlprodukte der BLANCO müssen für den Fertigungsprozess gefettet und anschließend wieder gereinigt werden. Dazu waren in den 60er und 70er Jahren chlorierte Kohlenwasserstoffe („Per“ und „Tri“) im Einsatz. Die durch die Entfettungsanlagen verursachten Schäden im Boden und im Grundwasser werden in Sulzfeld und in Oberderdingen seit vielen Jahren erfolgreich saniert. Die enge Zusammenarbeit mit dem Landratsamt und den Gemeinden ist hier selbstverständlich.

### Sulzfeld

Bei der Phyto-Sanierung mit Hilfe von speziellen Pappeln werden chlorierte Kohlenwasserstoffen biologisch abgebaut. Mit diesem Sanierungsverfahren konnten bisher sehr gute Ergebnisse erreicht werden.

Die derzeit installierten Bodenluftanlagen tragen kaum noch Schadstoffe aus. Die Genehmigung für eine Bodenluft-Sanierung wurde deshalb in 2017 erteilt.

Verunreinigungen, die bis ins Grundwasser vorgedrungen sind, werden durch Abpumpen des Grundwassers und anschließende Reinigung über Aktivkohle saniert. Insgesamt zwei Anlagen laufen in den nächsten Jahren unverändert weiter und verhindern, dass Schadstoffe das Werksgelände verlassen.



Im Rahmen der vom kanadischen Arbeitsministerium geforderten betrieblichen Hygienetests wurden Proben zur Feststellung der kurzfristigen VOC- und MMA-Belastung genommen – alle Ergebnisse lagen unterhalb des Grenzwerts.

Für die MAK-Anlage Nr. 3 wurde ein Staubfilter installiert, genau wie schallisierende Materialien, um die Geräuschbelastung für die Umgebung zu reduzieren.

# Soziales

BLANCO als  
Premium-Arbeitgeber



**BLANCO ist ein auf langfristigen Erfolg ausgerichtetes, werteorientiertes Unternehmen in Familienhand.** Als Premium-Marke setzen wir höchste Maßstäbe an Design, Innovation, Qualität sowie Service und nehmen eine international führende Stellung als Hidden Champion ein. Unser hoher Anspruch an Exzellenz, Professionalität und Lösungsorientierung zeichnet uns aus und verpflichtet gleichermaßen.

Flache Strukturen, große Gestaltungsfreiräume für eigenverantwortliches Handeln, vertrauensvolle Zusammenarbeit und eine offene wertschätzende Unternehmenskultur – dafür steht der BLANCO Spirit.

## Soziales BLANCO als ausgezeichneter Arbeitgeber



**BLANCO zählt zu den besten Arbeitgebern Deutschlands. Auf Basis einer vom Nachrichtenmagazin „Focus“ durchgeführten Analyse wurde BLANCO in 2018 bereits zum fünften Mal in Folge ausgezeichnet.**

Der Vergleich der besten Arbeitgeber Deutschlands basiert auf Ergebnissen einer breit angelegten Internet-Befragung. Insgesamt wurden 2.000 Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern aus insgesamt 22 Branchen untersucht. Die Analyse umfasste unterschiedlichste Aspekte wie das Führungsverhalten der Vorgesetzten, die Perspektiven im Unternehmen, leistungsgerechte Entlohnung oder auch das Image des Unternehmens und wird in Kooperation mit dem Statistikunternehmen Statista, dem Karriere-Netzwerk XING und dessen Bewertungsplattform kununu durchgeführt. Ein weiteres wichtiges Kriterium war auch die

Bereitschaft der Arbeitnehmer, das eigene Unternehmen seinen Freunden als Arbeitgeber zu empfehlen.

Das hohe Niveau im Personalmanagement mit einer Vielzahl attraktiver Angebote für die Beschäftigten unterstreicht auch die erneute Zertifizierung des Top Employers Institutes. Mit nochmals verbesserten Ergebnissen sicherte sich die BLANCO-Gruppe auch in diesem Jahr das begehrte Prädikat.



## Soziales Umfeld Engagement in der Region



### **Gemeinsam mit den Schwesterfirmen BLANCO Professional und E.G.O. sponsert BLANCO zahlreiche soziale und kulturelle Einrichtungen der umliegenden Gemeinden.**

BLANCO und BLANCO Professional spendeten für das Kinderzentrum Maulbronn. Einen Scheck konnte der Vertreter des Fördervereins für das Kinderzentrum Maulbronn im Oktober 2015 entgegennehmen. Der Spendenbetrag wurde mit einer firmeninternen Hautkrebsvorsorgeaktion erzielt, bei der für jeden teilnehmenden Mitarbeiter fünf Euro gespendet wurden. Im Rahmen einer gemeinsamen Begehung des Kinderzentrums Maulbronn, einer Klinik für Kinderneurologie und Sozialpädiatrie, wurde beschlossen, die Spende in voller Höhe für die Anschaffung eines neuen Gerätes zur Messung der Nervenleitgeschwindigkeit zu verwenden.

### **Faustlos**

Damit Kinder mit Konflikten gewaltfrei umgehen: Konflikte gehören zum Leben ebenso wie unterschiedliche Herangehensweisen, um diesen zu begegnen. Dazu zählen nicht selten auch Aggressivität und Gewalt. Seit mehreren Jahren unterstützt BLANCO die Heinrich-Blanc-Schule in Großvillars bei der Umsetzung von Faustlos. Das Programm setzt nicht nur auf Gewaltprävention, sondern will den Grundschulern allgemeine soziale Verhaltensfertigkeiten vermitteln, um Probleme konstruktiv zu lösen.

### **Backe backe Kuchen**

Oberderdinger Kinder freuen sich über ihre Sandbaustelle „Schritt für Schritt auf dem Weg ins Leben“ – so lautet das Motto des katholischen Kindergartens St. Maria in Oberderdingen. Seit einiger Zeit freut sich der Kindergarten über eine nagelneue Sandbaustelle, die auch von BLANCO finanziell unterstützt wurde – und dem Nachwuchs weitere Entfaltungsmöglichkeiten bietet. Im Rahmen einer kleinen Feierstunde bedankten sich die Mitarbeiter von St. Maria bei allen Sponsoren für die großzügigen Spenden.



### **Habitat for Humanity**

Im September 2016 hat BLANCO Canada an der Habitat for Humanity-Initiative teilgenommen. BLANCO-Mitarbeiter haben im Rahmen dieses Projekts beim Bau von Wohnhäusern für bedürftige Familien mitgearbeitet.



# Soziales

## BLANCO als Arbeitgeber für Generationen



BLANCO Canada nimmt auch am „Take Our Kids to Work Day“ teil, bei dem einmal im Jahr Mitarbeiterkinder aus der neunten Klasse den Tag mit ihrer Mutter oder ihrem Vater am Arbeitsplatz verbringen. In einer Übersichtspräsentation werden die Schüler auch über Sicherheitsfragen aufgeklärt.

Take our Kids to Work Day bei BLANCO Canada am 1. November 2017 mit Mitarbeiterkindern aus der neunten Klasse. Ali Ghanem führt eine Produktdemonstration mit Studenten durch.



Von li. n. re.: Ali Ghanem, Labortechniker, Julia DiFranco, Carly Beeby, Elizabeth Schuette und Peter Tran, Senior Quality and Development Manager.

Die jährliche Ehrung der Jubilare ist für BLANCO seit Jahrzehnten mehr als eine liebevoll gewonnene Tradition. Langjährige kompetente Mitarbeiter sind das wertvollste Kapital eines Unternehmens – und so ist die malerisch gelegene Ravensburg in Sulzfeld schon ein perfekter Ort, um die hohe Wertschätzung für die Kollegen zum Ausdruck zu bringen und ihre Leistungen zu würdigen. Geschäftsführung, Personalleitung und Betriebsrat konnten in den letzten Jahren immer mit zahlreichen Damen und Herren auf deren mindestens 25-jährige Betriebszugehörigkeit anstoßen.

## Soziales

BLANCO als familienfreundlicher Arbeitgeber



## Arbeitszeitmodelle

**BLANCO bietet verschiedene Arbeitszeitmodelle, die unter Berücksichtigung der unternehmensinternen Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.** Das Gleitzeitmodell ermöglicht eine hohe Flexibilität in einem relativ weit gesteckten Rahmen. Seit 2015 haben Mitarbeiter die Möglichkeit auf freiwilliger Basis aus der Zeiterfassung auszusteigen und flexibel zu arbeiten.

Mit der Vereinbarung einer individuellen „lebensphasenorientierten Arbeitszeit“ können Mitarbeiter ihre Arbeitszeit für maximal 24 Monate deutlich reduzieren. Telearbeit, mobiles Arbeiten und das Job Rotation Modell können von bestimmten Mitarbeitergruppen unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange in Anspruch genommen werden. Auch 2016/2017 konnte jedem interessierten Mitarbeiter, der die Zugangsvoraussetzungen zur Altersteilzeit erfüllte, ein Altersteilzeitvertrag angeboten werden.

## Zukunftsvorsorge

Für die BLANCO-Mitarbeiter gibt es eine aktive Möglichkeit, ihre Altersvorsorge aufzubessern. Sie können im Rahmen der sogenannten Entgeltumwandlung mit einem selbst festgelegten Betrag in die „BLANCO Zukunftsvorsorge“ einzahlen. Dabei wird ein vorher vereinbarter Teil des Bruttogehalts direkt in die Altersversorgung umgewandelt. Mit einem attraktiven Zinssatz – und das garantiert bis zur Auszahlung – erhalten die Mitarbeiter mit Eintritt in die Rente einen ansehnlichen Betrag ausbezahlt.



Für Vollzeitmitarbeiter bei BLANCO Canada werden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit geschaffen.



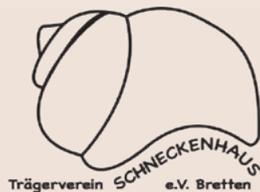
## Kinderbetreuung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist BLANCO ein besonderes

**Anliegen.** Bereits seit 2009

fördert BLANCO Kinderkrippenplätze. BLANCO bezuschusst hierfür jeden Kinderkrippenplatz, der von Mitarbeiterkindern in Anspruch genommen wird. Auf diese Weise können auch Mitarbeiterkinder aus anderen Gemeinden bzw. Städten in Oberderdingen aufgenommen werden, die dort sonst keinen Anspruch auf Krippenplätze hätten.

BLANCO-Eltern können in der Einrichtung zwischen einer Kinderbetreuung mit verlängerten Öffnungszeiten, einer Ganztagsbetreuung sowie einer altersgemischten Gruppe wählen. Die Plätze können an zwei, drei oder fünf festgelegten Tagen pro Woche gebucht werden. So kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf optimal gefördert und eine gute Betreuung für den BLANCO-Nachwuchs gewährleistet werden.



## Kooperation Seniorenhaus Edelberg

Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen stehen oft vor

**besonderen Herausforderungen und leben im ständigen Spagat permanenter Doppelbelastung.** Vor diesem

Hintergrund unterzeichneten Vertreter der Oberderdinger Firmengruppen BLANCO und BLANCO Professional 2013 eine Kooperationsvereinbarung mit dem Pflegespezialisten Haus Edelberg. Die Vereinbarung bietet unseren Mitarbeitern der deutschen Standorte besondere Vorteile. Alle Mitarbeiter und ihre Angehörigen können sowohl die vollstationäre Pflege als auch Kurzzeit-, Tages-, Nacht- und Wochenendpflege mit einer garantierten Aufnahme innerhalb von 12 Stunden in einer der 12 Pflegeeinrichtungen in der Region Rhein-Neckar nutzen. Bei anerkannter Pflegestufe beteiligt sich die Pflegeversicherung an den Kosten, die Experten des Hauses Edelberg unterstützen bei Anträgen und sonstigen Formalitäten.

Eine besondere Freude machte die Ausbildungswerkstatt der Firmengruppe dem Altenhilfezentrum St. Laurentius mit einem speziell auf Senioren angepassten Hochbeet.



# Soziales

BLANCO als  
gesundheitsorientierter  
Arbeitgeber



**BLANCO setzt sich mit dem Thema Gesundheit intensiv auseinander. Gesundheit ist die Voraussetzung für den Erhalt der Arbeitskraft und eine gute Performance.**

## **Vision Gesundheitsmanagement**

„BLANCO FIT will die Gesundheitssituation in unserem Unternehmen nachhaltig verbessern. Die Gesundheit der Mitarbeiter soll dauerhaft erhalten, gesundheitsförderliche Handlungsbedarfe aufgedeckt, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen geschaffen sowie die Resilienz gestärkt werden. Mit umfassender Sensibilisierung und Motivation wollen wir durch BLANCO FIT zu einem ausgeprägteren Gesundheitsbewusstsein beitragen und alle Mitarbeiter in Gesundheitsthemen bestmöglich unterstützen.“

Gemeinsam mit unserem Schwesterunternehmen E.G.O. unterhält BLANCO einen Betriebsärztlichen Dienst für die arbeitsmedizinische Vorsorge und die betriebliche Gesundheitsförderung z.B. durch Impfprävention und Beratung bei geschäftlichen Auslandsreisen, den jährlichen Gripeschutzimpfungen und dem jährlich im Wechsel stattfindenden Hautkrebscreening und der Darmkrebsvorsorge.

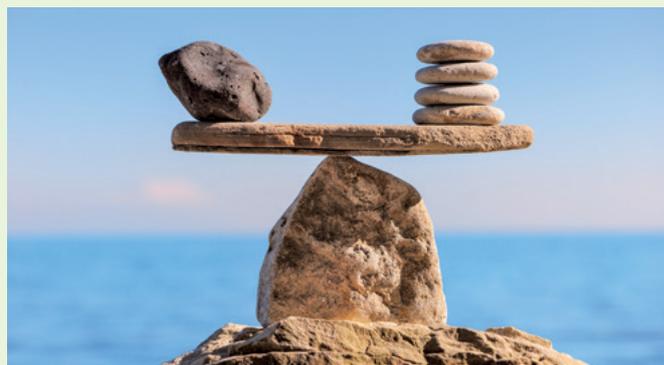
Im Sinne eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements wurden unternehmens- und standortübergreifend mehrere Arbeitskreise und Gremien gebildet, die sich regelmäßig treffen und wichtige aktuelle Gesundheitsthemen vorantreiben, wie z. B. ein Regelaustausch der Betriebssanitäter oder des Betriebsärztlichen Dienstes mit der Arbeitssicherheit. Konkrete

Handlungsbedarfe werden in jährlich wechselnden Schwerpunktprogrammen verankert, die intensiv und über einen längeren Zeitraum er- und bearbeitet werden.

2016/17 sind die Schwerpunktthemen Ergonomie, psychische Gesundheit und Raucherentwöhnung. Neben präventiver Aufklärung und der Schulung der Führungskräfte finden Workshops, Vorträge, Arbeitsplatzanalysen und persönliche Beratungen statt.

## **BLANCO Balance – im Gleichgewicht sein**

In Zusammenarbeit mit externen Spezialisten hat BLANCO das sehr erfolgreiche Programm BLANCO Balance gestartet. BLANCO Balance hat zum Ziel, das psychische Wohlbefinden als entscheidenden Faktor für unsere Gesundheit und Leistungsfähigkeit anzuerkennen und individuell zu stärken. Für jedes Thema bietet BLANCO Balance eine professionelle und anonyme Beratung in Zusammenarbeit mit zwei besonders qualifizierten und erfahrenen Kooperationspartnern.





### Integration Schwerbehinderter

Die Integration Schwerbehinderter in die Arbeitswelt ist gesetzlich geregelt. BLANCO sieht ebenso die besondere Verpflichtung gegenüber den Menschen in der Region. Die Schwerbehindertenquote lag im Jahr 2015 bei 4,77%. Ergänzend unterstützen wir die Lebenshilfe Bruchsal-Bretten mit Aufträgen.

Im Rahmen von BLANCO FIT wurde ein neues Programm gestartet, „BLANCO Rauchfrei“. Mit diesem Programm möchten wir unsere Mitarbeiter ermuntern und unterstützen, das Rauchen aufzugeben und zukünftig gesünder zu leben. Hierfür wird in Zusammenarbeit mit der Thoraxklinik in Heidelberg ein Beratungsprogramm angeboten.

Das Programm bietet Ihnen von der Beratung bis zur Rauchentwöhnungsmaßnahme einen ganzheitlichen Ansatz, um endgültig mit dem Rauchen aufzuhören.



Für die Kollegen im Lager von BLANCO Kanada wird ein regelmäßiges morgendliches Stretching-Programm angeboten.



# Soziales

BLANCO als  
gesundheitsorientierter  
Arbeitgeber



**Die Stärkung des Bewegungsapparates ist ein weiterer wichtiger Baustein im Rahmen von BLANCO FIT.** Gestartet wurde das Programm im Januar 2016 im Werk Sinsheim, im Juni 2016 folgte dann das Logistikzentrum Bruchsal.

In Kooperation mit WorkAndMove kommt eine Physiotherapeutin über einen Zeitraum von etwa 3 Monaten insgesamt 10 Tage ins jeweilige Werk. In dieser Zeit betreut sie etwa 13 Mitarbeiter in einer Schicht oder schichtübergreifend. Jeder dieser Mitarbeiter wird an diesen Tagen etwa 30 Minuten behandelt und erhält wertvolle Tipps für den Arbeitsalltag. Die Behandlungszeiten finden innerhalb der Arbeitszeit statt. Zur Evaluation und Nachhaltigkeit der Sinnhaftigkeit dieser Maßnahme findet ca. 6 Monate nach Abschluss der Behandlung ein Gespräch mit den Mitarbeitern statt.

Ab 2018 wird dieses Angebot ausgeweitet. Wir beginnen im Logistikzentrum Bruchsal mit einem flächendeckenden Programm für alle Mitarbeiter.

**Die neue Vorgehensweise beinhaltet zwei Stufen:**

1. Einen Workshop für alle Mitarbeiter zur Vermittlung von Zielsetzung und grundsätzlichem Know-How der Physiotherapeutin
2. Mehrere Arbeitstechniktrainings direkt am Arbeitsplatz über einen Zeitraum von ca. einem Jahr in verschiedenen Abständen (um Nachhaltigkeit der Maßnahme sicherzustellen). Bei diesen Trainings gibt die Physiotherapeutin Tipps direkt am Arbeitsplatz, während des alltäglichen Arbeitsablaufs.



Im Rahmen des BLANCO FIT Programms werden aktive Sportler bei verschiedenen Veranstaltungen unterstützt. Besonders beliebt sind dabei die verschiedenen Laufveranstaltungen z.B. in Karlsruhe und Sinsheim. Jeweils im Mai startet in Karlsruhe die Deutsche Firmenmeisterschaft B2Run mit rund 6 km und im Herbst als Halbmarathon oder Marathon der „Fiducia-Lauf“. Besonders stark präsentieren sich die Läuferinnen beim Sinsheimer Firmenlauf, wo sie als „BLANCO Frauen-Power“ 2014 Platz 1 und ein Jahr später Platz 3 belegen konnten.

### **Sportlich rege Beteiligung bei den Firmenläufen in Karlsruhe und Sinsheim**

Gleich mehrere firmenübergreifende Mannschaften gingen bei den beiden zeitgleich terminierten Firmenläufen an den Start. Spaß an der Bewegung und Teamgeist standen im Vordergrund. Aber Ehrgeiz gehört auch dazu – mit mehreren guten Platzierungen und einigen persönlichen Bestleistungen als Resultat.

Auch im Fußball sind die BLANCO-Teams sehr erfolgreich. Musste sich die Mannschaft 2014 im Finale noch knapp geschlagen geben, konnte sie sich 2015 in einem packenden Elf-Meter-Schießen durchsetzen und als die Beste von insgesamt 130 deutschlandweit angetretenen Mannschaften den Business Cup 2015 mit nach Hause nehmen.



# Soziales

## Arbeitssicherheit und Brandschutz



### **Jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel. Das Team Arbeitssicherheit engagiert sich für „nachhaltig sichere Arbeitsplätze“.**

Bestmögliche Arbeitsbedingungen durch sicherheitsgerechte und ergonomische Arbeitsplätze – die Ausstattung von Maschinen und Arbeitsplätzen nach dem neuesten Stand der Technik ist eine wichtige Voraussetzung, um Arbeitsunfälle zu vermeiden.

In die gleiche Richtung zielt aber auch eine Vielzahl von präventiven Maßnahmen. Bei ihren regelmäßigen Begehungen nehmen die Sicherheitsfachkräfte im Zweimonatsturnus jeden Arbeitsplatz in der Produktion unter die Lupe; für die Bürobereiche gilt ein jährliches Intervall. Dabei werden die bestmögliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) definiert, auf die Einhaltung von Vorschriften und Gesetzen hingewiesen und Verbesserungspotenziale aufgezeigt – mit dem Ziel „nachhaltig sicherer Arbeitsplätze“ für jeden Einzelnen. Sollte es trotz aller vorbeugenden Maßnahmen dennoch zu einem Arbeitsunfall kommen, wird dieser zeitnah und detailliert analysiert, damit er sich so nicht mehr wiederholen kann.



BLANCO Canada beteiligt sich an einem Kooperationsprogramm für Gesundheit und Sicherheit der Ryerson University und nimmt pro Semester einen Werkstudenten auf. Die Studenten im Bereich Arbeitssicherheit sind an Gefahrenanalysen beteiligt und helfen bei der Einweisung neuer Mitarbeiter in Sicherheitsfragen.

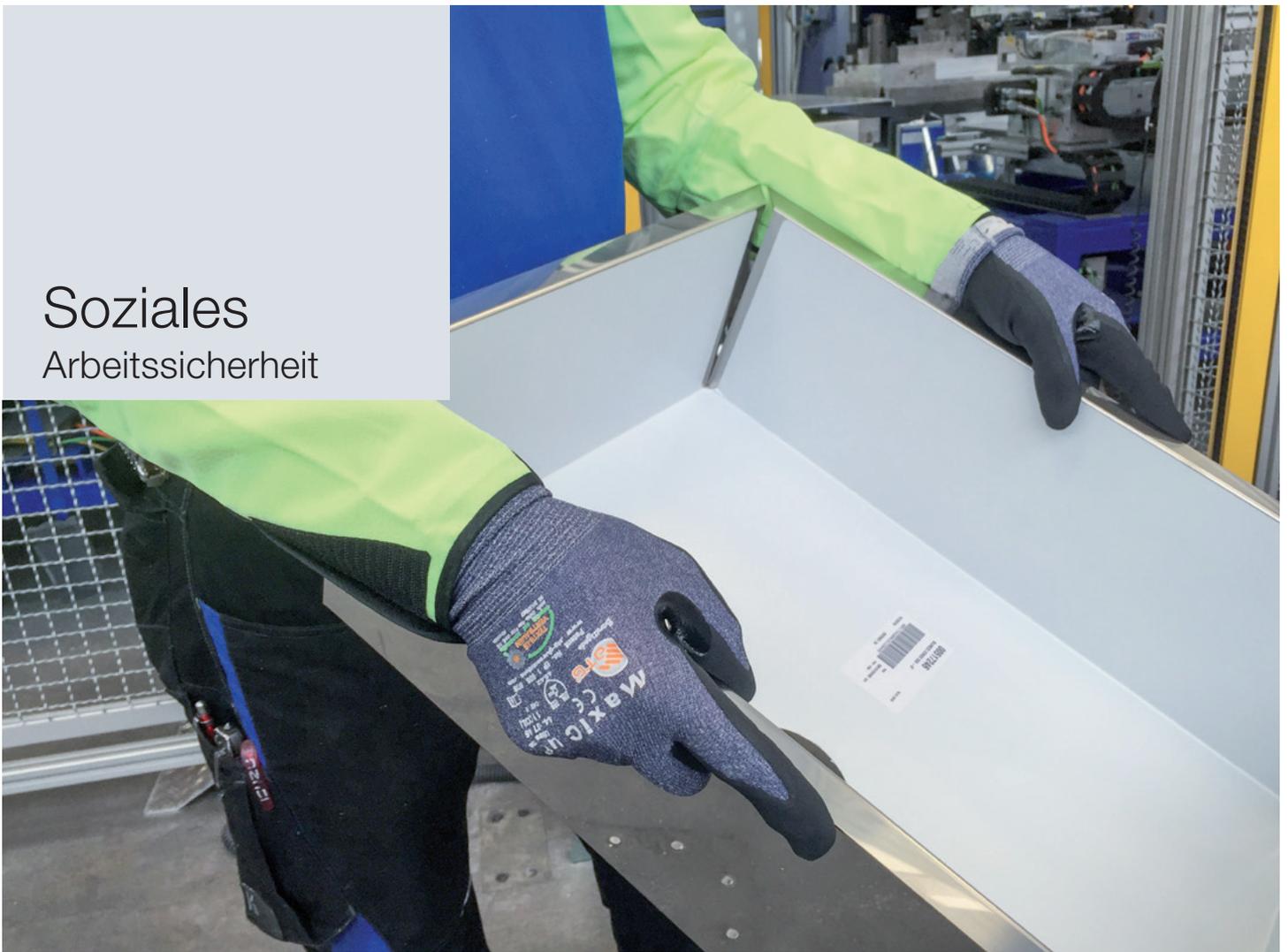


Um alle Mitarbeiter für Arbeitsunfälle zu sensibilisieren und das Sicherheitsbewusstsein zu stärken, setzt das Team Arbeitssicherheit an den Pforten der Standorte Bruchsal, Sinsheim und Sulzfeld auf intensivere Kommunikation. In Zusammenarbeit mit BFITS wurden Informationsbildschirme aufgestellt, mit denen jeder nachvollziehen kann, wann der letzte Arbeitsunfall passierte und wie sich deren Gesamtzahl am Standort im Vergleich zum Vorjahr entwickelt. Weitere Präventionsmaßnahmen sind in Vorbereitung.



# Soziales

## Arbeitssicherheit



### Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Seit der flächendeckenden Einführung von Schnittschutzhandschuhen konnten die Schnittverletzungen im Handbereich reduziert werden. Neben den Schnittverletzungen ist ein neuer Unfallschwerpunkt im Fußbereich entstanden. Nach den Empfehlungen der Arbeitssicherheit, Berufsgenossenschaft und der Betriebsärzte hat sich die Geschäftsleitung zu einer generellen Tragepflicht knöchelhoher Sicherheitsschuhe entschieden.



Im Logistikzentrum der BLANCO in Bruchsal soll die Einführung der knöchelhoher Sicherheitsschuhe unter Berücksichtigung von Tragetests und anschließender Mitarbeiterbefragungen durchgeführt werden, um die Trageakzeptanz bei den Mitarbeitern zu erhöhen. Die neuen knöchelhoher Sicherheitsschuhe haben die Eigenschaften den Fußknöchel vor physikalischen Einwirkungen von außen zu schützen und das Fußgelenk beim Umknicken zu stabilisieren. So sollen die Verletzungen reduziert oder vermieden werden.

# Digitales Verbandbuch

**BLANCO**  
PROFESSIONAL

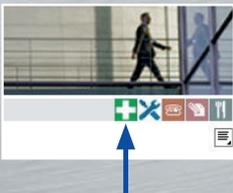
**BLANCO**

Bitte dokumentieren Sie zukünftig alle Verbandfälle im BLANCO bzw. BLANCO Professional Intranet:



## Möglichkeit 1

- Mein Arbeitsplatz
- Notfall
- Digitales Verbandbuch



## Möglichkeit 2

- Notfall-Piktogramm
- Digitales Verbandbuch



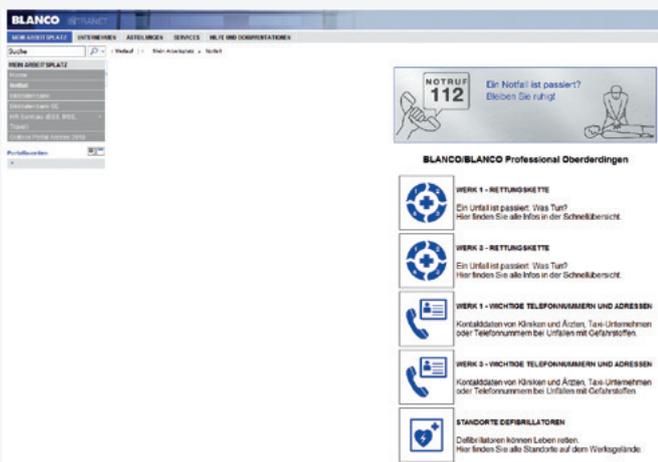
## Notfallinformationen im Intranet / Digitales Verbandbuch

Um im Notfall einen Schnellzugriff auf alle eventuell notwendigen Informationen zu haben wurde im Jahr 2017 eine neue Rubrik „Notfall“ im Intranet integriert. Neben der Rettungskette sowie wichtigen Notrufnummern im Notfall können hier auch die genauen Standorte der Defibrillatoren im jeweiligen Standort abgerufen werden.

Als weitere Neuerung wurde auf dieser Notfall-Seite das **Digitale Verbandbuch** integriert. Hier werden zukünftig alle Verletzungen, welche keinen Arztbesuch erfordern digital erfasst. Dokumentiert werden neben dem Namen der verletzten

Person auch der Zeitpunkt Ort, Unfallhergang, sowie Art und Schwere der Verletzung. Des Weiteren werden Erste-Hilfe-Maßnahmen sowie Zeuginnen oder Zeugen dokumentiert. Diese Angaben dienen als Nachweis, dass die Verletzung bei der versicherten Tätigkeit eingetreten ist. Die Dokumentation ist Voraussetzung, dass ein Unfall als Arbeitsunfall anerkannt werden kann. Das kann sehr wichtig werden, etwa wenn Spätfolgen eintreten – zum Beispiel bei Entzündungen auch nach kleineren Schnitt- oder Stichverletzungen.

Zugriffsberechtigte Mitarbeiter können zudem direkt im System (entsprechend den Datenschutzrichtlinien nur anonymisiert) Auswertungen zu Verletzungsschwerpunkten erkennen und schneller präventive Verbesserungsmaßnahmen entwickeln.



 Im Rahmen einer Ergonomiestudie wurden in Produktion und Logistik bei BLANCO Canada Verbesserungsmöglichkeiten festgestellt. Eine Installation von Hebegegeräten in der Fräsabteilung und die Anschaffung eines Palettierroboters für die Verpackungsabteilung haben dazu beigetragen, dass die Anzahl von Verletzungen am Arbeitsplatz 2016 und 2017 erheblich reduziert werden konnten. 2017 wurden in der Fräsabteilung keine Arbeitsunfälle gemeldet.

# Soziales Ausbildung



## Schulkooperationen

Um bereits früh mit unseren Talenten von morgen in Kontakt zu treten, engagieren wir uns besonders im Rahmen von Schulkooperationen. In diesem Rahmen bietet BLANCO unter anderem Praktika zur Berufsorientierung, Bewerbertrainings, Berufsberatung, Werksbesichtigungen und einen Metalltag an, bei dem Auszubildende aus dem 1. Lehrjahr ihr bereits erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten an die Schülerinnen und Schüler der Kooperationsschulen weitergeben.



## Ausbildungstag der offenen Tür

Für alle, die uns und unsere Ausbildung kennenlernen möchten, bieten wir jedes Jahr einen Tag der offenen Tür in unserem Ausbildungszentrum an. Im Rahmen dieser Veranstaltung können sich alle Interessierten ihr eigenes Bild von unserer Ausbildung machen. Auszubildende und DH-Studierende informieren an selbst gestalteten Stationen über ihre Berufsfelder. Selbstverständlich gibt es an diesem Tag auch eine Vielzahl an Möglichkeiten, sich selbst in der Metallbearbeitung auszuprobieren oder Auszubildenden bei ihrer Arbeit über die Schulter zu schauen.

Bei BLANCO sind zum 1.9.2017 55 junge Menschen beschäftigt, als Auszubildende und Studenten der Dualen Hochschule (DH). Um auch in Zukunft den Nachwuchs aus den eigenen Reihen rekrutieren zu können, legen wir besonderen Wert auf eine hochkarätige Ausbildung auf Grundlage unserer Ausbildungsvision.



Zur Integration unserer neuen Auszubildenden und Dualen Studenten starten wir mit einer Einführungswoche. Die Auszubildenden erfahren in Vorträgen und bei Werksführungen Näheres über die Leitlinien, Strukturen, Produkte und Standorte des Unternehmens. Dabei werden in der Ausbildung nicht nur Fachkompetenz sondern auch Sozial- und Methodenkompetenz vermittelt. Im Rahmen eines dreitägigen Aufenthalts in einem Feriendorf stehen Themen wie Kommunikation, Teamarbeit und Verantwortungsübernahme auf der Agenda.

Die Sozialkompetenz der Auszubildenden wird nachhaltig im 2. Lehrjahr durch eine „Soziale Woche“ geprägt. Berufsübergreifend verbringen unsere Auszubildenden eine Woche in einer sozial-gemeinnützigen Institution, wie beispielsweise im Seniorenzentrum Haus Edelberg, im Tafelladen Bruchsal, im Behindertenkindergarten Bretten oder in der Lebenshilfe Bruchsal-Bretten.

#### **Fachkompetenz wird bei uns groß geschrieben.**

Wir verfügen über ein modern ausgestattetes Ausbildungszentrum, in welchem unsere hauptberuflichen Ausbilder Fachkompetenz par excellence vermitteln. Die Grundausbildung für unsere technischen Berufe ist uns traditionell

ein wichtiges Anliegen, um kompetente Mitarbeiter für unser Unternehmen zu entwickeln.

Für jeden Ausbildungsberuf oder Studiengang gibt es einen BLANCO Ausbildungsrahmenplan. Darin sind alle Kenntnisse und Fähigkeiten definiert, die im Laufe der Ausbildung oder des Studiums vermittelt werden. Jeder, der bei BLANCO Verantwortung für die Entwicklung von Auszubildenden übernimmt, erhält ein 3-tägiges Intensivtraining, den BLANCO AdA-Schein (eine BLANCO-spezifische Ausbildung der Ausbilder). Nach Vollendung der AzubiCoach-Ausbildung übernehmen unsere ehrenamtlichen AzubiCoaches die Verantwortung, unseren Nachwuchs auf das Berufsleben vorzubereiten.

## BLANCOjunior

Ein weiteres Highlight der Ausbildung ist unsere Juniorenfirma. Ziel ist es, nicht nur ein wertschöpfender Teil der Ausbildung zu sein, sondern vor allem wichtige Ausbildungsinhalte durch das aktive Betreiben des eigenen Unternehmens greifbarer zu machen. Im Mittelpunkt steht die Entwicklung, Produktion und Vermarktung von Produkten über den BLANCOjuniorshop im Intranet.

## Umfeld

BLANCO als fördernder Arbeitgeber



AFS Interkulturelle  
Begegnungen e.V.



### AFS

BLANCO fördert die interkulturelle Begegnung und entsendet in Kooperation mit AFS (American Field Service) jährlich ein bis zwei Jugendliche für ein Jahr ins Ausland. Für das Teil-Stipendium können sich Jugendliche aus unserer Region bewerben, die den Wunsch haben, ein Jahr im Ausland zu leben. Vor der Abreise lernen die Austauschschüler das Unternehmen kennen, nach der Rückkehr findet eine Abschlusspräsentation und ein Erfahrungsaustausch statt.

### Girls Day

Wir engagieren uns besonders für Mädchen in klassischen Männerberufen. Aus diesem Grund gestalten wir seit Jahren den bundesweiten „Girls Day“ mit. Die jungen Frauen erhalten einen Einblick in die Facetten der Metallverarbeitung und bearbeiten ein Projekt, welches von Auszubildenden und Ausbildern begleitet wird. Ihr Werkstück dürfen sie nach dem Tag mit nach Hause nehmen. Weiterhin erhalten die Mädchen an diesem Tag Informationen rund um BLANCO und die Ausbildung.

### TECHNOlino

Im Rahmen von TECHNOlino, begründet auf einer Initiative von Südwestmetall, wollen wir Kinder schon in jungen Jahren mit Naturwissenschaft und Technik in Kontakt bringen. Wir kooperieren mit neun regionalen Kindertageseinrichtungen, in welchen Forscherecken eingerichtet wurden und eifrig naturwissenschaftliche Experimente durchgeführt werden. Zudem kommen, im jährlichen Wechsel, die Kinder in unser Ausbildungszentrum, um spielerisch die Eigenschaften von Metall kennenzulernen. Biegen, Bohren, Feilen, Kratzen und Hämmern stehen auf dem Programm. Und am Ende kann jedes Kind seine selbst gemachte Sandschaufel mitnehmen.

### Heinrich-Blanc-Stiftung

Der Heinrich-Blanc-Förderpreis wird einmal jährlich von der Heinrich-Blanc-Stiftung verliehen und zeichnet hervorragende Bachelor- bzw. Masterthesen oder vergleichbare akademische Abschlussarbeiten aus, die durch innovative Produktideen, Produktionskonzepte oder Managementstrategien einen Beitrag zur Stärkung des Mittelstandes in Deutschland leisten.

# BLANCO

## Soziales Nachwuchsförderung



### „Nachwuchs aus den eigenen Reihen“

Jedes Semester beschäftigt BLANCO eine Vielzahl von Studenten. Als Praktikanten, Werkstudenten oder Thesis-Studenten starten Nachwuchs-Talente bei BLANCO und wir nutzen die Gelegenheit, das erste Zusammenarbeiten als Grundlage für eine langfristige Personalentwicklung zu nutzen. Im Rahmen des Einsatzes werden nicht nur Entwicklungsgespräche geführt, es besteht auch die Möglichkeit bei herausragenden Leistungen eine heiß begehrte Empfehlung für den BLANCO-Talent-Pool zu erhalten. Talent-Pooler erhalten regelmäßig unsere Mitarbeiterzeitung HORIZONTE und sie werden zu unserer Jahresabschlussfeier oder zum Sommerfest eingeladen.

Unsere Studenten starten von Anfang an mit einem Einführungsprogramm, so dass das Kennenlernen von BLANCO leicht fällt. Zu diesem Programm zählt:

- Creo-Intensivkurs  
(für alle Studenten die im Bereich Entwicklung starten)
- BLANCO Willkommensveranstaltung
- Produktschulung
- BLANCO Starter
- Werkstour

Neben regelmäßigen Studentstammtischen (After Work, Bowling, gemeinsames Abendessen, etc.) lädt der Vorsitzende der Geschäftsführung in jedem Semester zu einem gemeinsamen Mittagessen ein. In diesem Rahmen wird über die aktuelle Geschäftsentwicklung diskutiert und mit einer offenen Frageunde geschlossen.

## Soziales Personalentwicklung



**Unsere Mitarbeiter sind der wichtigste Erfolgsfaktor des Unternehmens. Gezielte Förderung und Unterstützung in der individuellen Entwicklung leisten somit einen wichtigen Erfolg zur Erreichung der Unternehmensziele.**

### **BLANCO bietet verschiedenste Entwicklungsmaßnahmen:**

Auf individueller Ebene gibt es im Rahmen der BLANCO Academy insbesondere die Möglichkeit, an internen und externen Trainings, web-basierten Trainings, Coachings, Teamentwicklungsworkshops oder Konfliktmoderationen teilzunehmen. Beispiele für interne und externe Trainings sind unsere umfassende Projektleiterausbildung, Methodentrainings oder Trainings zum Thema Gesundheit und Work-Life-Balance. Wir arbeiten mit einer Reihe von Seminarveranstaltern und Trainern zusammen, um wirklich alle Themengebiete abzudecken.

Diese Maßnahmen werden auf Basis der Ziel- oder Feedbackgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitern, sowie auf Basis der Jahresgespräche zwischen Führungskräften und Personalentwicklung entwickelt, sodass sie zu den individuellen Entwicklungsbedarfen aller Mitarbeiter bei BLANCO passen.

In Ergänzung dazu gibt es gesonderte Entwicklungsprogramme, die für einen bestimmten Zeitraum einer bestimmten Zielgruppe eine Kombination aus verschiedenen Entwicklungsmaßnahmen anbieten.





## BLANCO MOVE – der besondere Direkteinstieg für ambitionierte Absolventen

Früh Verantwortung übernehmen, unterschiedliche Perspektiven kennenlernen, hochwertige Qualifizierungsmaßnahmen und professionelle Begleitung erleben – das sind einige der Vorzüge eines anspruchsvollen Programms für den ambitionierten Direkteinstieg.

BLANCO bietet motivierten Nachwuchskräften mit Hochschulabschluss eine weitere attraktive Möglichkeit zum Berufseinstieg: BLANCO MOVE, das ganz besondere Einsteigerprogramm.

MOVE steht für „Mehrwert – Orientierung – Verantwortung – Entwicklung“, und genau diese vier Begriffe charakterisieren das Programm. In drei Intensiveinsätzen von ca. neun Monaten durchlaufen die Teilnehmer je nach Schwerpunkt verschiedene Stationen in den Bereichen Marketing/Vertrieb, Produktion/Technik oder kaufmännische Bereiche. Auch ein Auslandsaufenthalt wird als fester Programmteil eingeplant. Der Start ist jederzeit möglich.

In der Zwischenzeit sind 7 MOVER an Bord und 4 ehemalige MOVER haben ihre Verantwortung in neuen wichtigen Positionen übernommen. Die Fachbereiche profitieren von der Unterstützung der MOVER, Projekte werden aktiv vorangetrieben und die interne Entwicklung von hochausgebildeten Nachwuchskräften ermöglicht es, anspruchsvolle Stellen in Zukunft mit internen High-Potentials zu besetzen.



Im Rahmen von MOVE sind verschiedene Auslandseinsätze bei BLANCO Töchtern möglich.

# Soziales

## Personalentwicklung



### BLANCO STEP – das Potentialförderprogramm für Mitarbeiter

**Gezielt Mitarbeiter mit Berufserfahrung zu fördern und diese dabei zu unterstützen, verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen, ist das Ziel von BLANCO STEP.**

STEP steht für Selbstreflexion, Training, Entwicklung und Potenzialförderung und soll damit engagierten Mitarbeitern die Möglichkeit geben, ihre persönlichen Fähigkeiten noch besser zu erkennen, zielgerichteter zu nutzen und weiter auszubauen.

Mitarbeiter können sich für eine Teilnahme am Programm bewerben und werden anhand von klaren Kriterien ausgewählt. Das Programm dauert zwei Jahre und beinhaltet verschiedenste Entwicklungsmaßnahmen – angefangen bei der strukturierten Entwicklungsplanung, welche dafür sorgt, dass Entwicklungsfelder explizit gemacht und das Lernen aktiv geplant und gesteuert wird. Hier werden individuell auch

herausfordernde Zusatzaufgaben oder Job Rotationen eingeplant. Darüber hinaus durchlaufen die Teilnehmer weitere Entwicklungsmaßnahmen wie ein Development Center (eine fundierte Stärken- und Lernfelder-Analyse), bereichsübergreifenden Gruppen-Projektarbeiten, Trainings und Mentoring.



Im Zuge der zunehmenden Internationalisierung wird auch die internationale Zusammenarbeit immer wichtiger. Aus

diesem Grund und um auch international ein einheitliches Führungsverständnis zu etablieren, werden seit 2014 auch mit den Führungskräften unserer Tochtergesellschaften regelmäßig Trainings und Workshops durchgeführt. Dies stärkt das Netzwerk der internationalen Führungskräfte untereinander und trägt dazu bei, dass auch die Führungskräfte kleinerer Tochtergesellschaften in den Genuss einer Teilnahme an solchen Entwicklungsangeboten kommen.



## BLANCO LEAD – das Führungskräfteprogramm

**Führung ist eine zentrale Aufgabe und prägt unsere Unternehmenskultur und die Zusammenarbeit.**

Seit 2012 finden jedes Jahr ein bis zwei Module des Führungskräfteprogramms statt, welches intensives Arbeiten und die Auseinandersetzung mit aktuellen Führungs- und Arbeitsthemen ermöglicht. Alle Führungskräfte von BLANCO nehmen an diesen Trainings und Workshops teil.

**BLANCO Werte**

**Zusammenarbeit**

- a) Arbeiten in der Matrix
- b) Umgang mit Konflikten
- c) Resilienz & Wohlbefinden

**Führung**

- a) Führen als Zielkoordinator
- b) Führen als Personalentwickler und Coach
- c) Führen in Zeiten von Veränderungen
- d) Gesunde Führung

BLANCO GmbH + Co KG  
Flehinger Str. 59  
75038 Oberderdingen  
Telefon 07045 44-81100  
www.blanco-germany.com

**BLANCO**

