

Global Compact der Vereinten Nationen

Communication on Progress (CoP)
Berichtsjahr 2013



This is our **Communication on Progress**
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.



Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co KG

Global Compact, Communication on Progress (CoP), Berichtsjahr 2013

Communication on Progress (CoP) **Berichtsjahr 2013**

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen unterstützen wir seit dem Jahr 2007 ausdrücklich dessen 10 Prinzipien und setzen diese in vielfachen Projekten konsequent und bewusst um. Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt und sozial verantwortungsbewusstes Handeln sind seit Langem Teil unserer Unternehmenskultur. Wir übernehmen Verantwortung für die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen und richten unsere Grundsätze und Richtlinien im Bereich der Unternehmensverantwortung daran aus.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2013 geben wir einen Überblick, mit welchen Maßnahmen und Managementsystemen wir die Prinzipien des Global Compact innerhalb des Berichtszeitraums 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013 umgesetzt haben und welche Ergebnisse wir im Berichtszeitraum erzielen konnten. Dabei werden die Facetten der Nachhaltigkeit in der Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG in allen Geschäftsfeldern aufgezeigt. Vom verantwortungsvollem Umweltmanagement, strategische Arbeitssicherheit mit einem neuen Schwerpunkt des Gesundheitsmanagements, Energiemanagement und Compliance bis zu einem verantwortungsbewussten Personalmanagement: Der Nachhaltigkeitsbericht gibt einen umfassenden Einblick in alle Nachhaltigkeitsthemen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Mit einer deutlich gestiegenen Zahl von Schulungen zu verschiedenen Compliance-Themen haben wir Zeichen gesetzt, dass Prävention in unserem Unternehmen einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit der im Global Compact verankerten Grundwerte darstellt.

Wir werden auch weiterhin Maßnahmen initiieren und umsetzen, die der Umsetzung aller Ziele des Global Compacts dienlich sind. Für die positive Resonanz und das erfreuliche Ergebnis bei der Umsetzung der Ziele des Global Compact danken wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ebenso wie für ihren Einsatz und ihre Beiträge zum Unternehmenserfolg.

Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG

Jörg Rumikewitz
Geschäftsführer

Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG
Sitz Stadtallendorf
Registergericht Marburg HR A 3001
USt-IdNr.
DE 113354469
Hausanschrift
Albert-Schweitzer-Str. 15
D-35260 Stadtallendorf

Komplementärin
C. + H. Winter GmbH
Sitz Stadtallendorf
Registergericht Marburg HR B 3401
Vorsitzender des Aufsichtsrats
Dr.-Ing. Wolfram Mörsdorf
Geschäftsführung
Jörg Rumikewitz (Vorsitzender),
Gunter Barnstorff

Bankverbindungen
Commerzbank Stadtallendorf 501 200 0, BLZ 533 400 24
IBAN DE42533400240501200000 Swift/BIC COBADEFFXXX
Landesbank Hessen-Thüringen Frankfurt 106 010 03, BLZ 500 500 00
IBAN DE07500500000010601003 Swift/BIC HELABADEFF
Internet
www.fritzwinter.de

Maßnahmen im Berichtszeitraum

Compliance

Die stetige Verbesserung der Compliance-Organisation ist Konsequenz eines hohen Anspruchs an Integrität. Dementsprechend wird dem Thema vom Management eine hohe Bedeutung zugemessen. Gesetzliche und interne Bestimmungen, auch freiwillig eingegangene Verpflichtungen und ethische Grundsätze sind integrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur und zugleich Richtschnur bei Management-Entscheidungen. Damit ist Compliance nicht nur Gegenstand einer Normenkonformität, sondern Teil eines strategischen, leistungsorientierten Managements.

Die Geschäftsführung hat es sich zur Aufgabe gemacht, eine Unternehmenskultur zu fördern, in der die Einhaltung geltenden Rechts und darüber hinaus die Berücksichtigung ethischer Grundsätze als Selbstverständlichkeit von jedem Mitarbeiter als Teil seiner Aufgabe verstanden wird. Compliance wird verstanden als elementarer Bestandteil von Integrität und als Grundlage nachhaltiger Unternehmensführung.

Nachdem im Berichtsjahr 2011 die Funktion des Chief Compliance Officer geschaffen wurde, stellte sich nachfolgend fortlaufend die Aufgabe, Compliance noch stärker als bisher als tragende Säule der Führungs- und Unternehmenskultur zu verankern. Die Arbeit des Chief Compliance Officer wird durch Mitglieder des Compliance Komitees unterstützt, in dem Vertreter aus allen Bereichen des Unternehmens vertreten sind.

Der Verhaltenskodex von Fritz Winter („Code of Conduct“) bildet dabei das Herzstück des unternehmensweiten Compliance-Systems und ist gemeinsam mit den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen das Fundament jeglicher Geschäftstätigkeit bei Fritz Winter. Der Kodex fasst unsere Handlungsgrundsätze und Regeln zusammen und ist für jeden Beschäftigten von Fritz Winter verbindlich.

Als global tätiges Unternehmen mit langer Tradition tragen wir gesellschaftliche Verantwortung auch gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Kapitalgebern und der Öffentlichkeit. Zu dieser gesellschaftlichen Verantwortung gehört, dass Fritz Winter sich jederzeit und überall an geltende Gesetze hält, ethische Grundwerte respektiert und nachhaltig handelt.

Entsprechend der von uns verfolgten Compliance-Strategie erwarten wir, dass auch Lieferanten, d.h. jeder Vertragspartner, der Fritz Winter mit Waren, Materialien oder Dienstleistungen versorgt und Geschäftspartner sowie deren Mitarbeiter verantwortungsvoll handeln. Anfang 2013 wurde deshalb der Verhaltenskodex mit einer breit angelegten Kommunikationskampagne, unter anderem durch Anschreiben an alle unsere Lieferanten, weltweit kommuniziert. Sofern Lieferanten oder Geschäftspartner im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit Fritz Winter Dritte beauftragen, verlangen wir, dass sich diese Dritten ebenfalls den in diesem Code of

Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner festgelegten Grundprinzipien verpflichten.

Für das nächste Berichtsjahr konzentrieren wir uns auf den Aufbau von zusätzlichen Strukturen und Instrumenten, die die Einhaltung des konzernweiten Verhaltenskodex unterstützen. Hierfür spielen neben der kontinuierlichen Kommunikation insbesondere der Ausbau von Schulungs- und Trainingsmaßnahmen eine bedeutende Rolle.

Im Berichtsjahr wurden zielgruppenspezifische Compliance-Schulungen in den Bereichen „Basisschulung Compliance / Code of Conduct“, „Produkthaftung“, „Korruptionsvermeidung“, und „Rechtsfragen im Projekt“ erfolgreich durchgeführt. Der Teilnehmerkreis reichte von neu eingestellten Mitarbeitern über Beschäftigte in direkten und indirekten Bereichen sowie Führungsnachwuchskräfte bis hin zu Mitgliedern des Oberen Führungskreises.

Energiemanagement

Als Unternehmen einer energieintensiven Branche wirken sich Preiserhöhungen bei Strom, Gas und/oder Koks stark auf die Ertragsentwicklung aus. Daher setzen wir auf ein Energiemanagement, mit dessen Hilfe wir die Energieeffizienz unserer Anlagen überprüfen und weiterverbessern können. Wir streben an, unseren Energieverbrauch langfristig zu reduzieren, den Energieeinsatz zu optimieren und unsere Energieeffizienz in einem ständigen Verbesserungsprozess zu steigern. Dazu wurde das Energie-Managementsystem im Berichtsjahr wesentlich ausgebaut und ein Überwachungsaudit im Rahmen der Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001 konnte erfolgreich abgeschlossen werden. Mit der Installation und Integration eines Energiemonitoringsystems, welches die automatisierte Sammlung von Verbrauchsdaten (Wasser, Strom, Gas) ermöglicht, konnte eine weitgehende Transparenz der Energieströme gewährleistet werden. Mitarbeiter verschiedener Produktionsbereiche können über das Energiemonitoringsystem Daten über die jeweiligen Energieverbräuche selbst einsehen, was eine verbesserte Kenntnisnahme und Einbindung der Mitarbeiter zur Folge hat.

Aufgrund verschiedener umgesetzter Optimierungsmaßnahmen bei Ablaufprozessen in der Produktion, insbesondere in unserem Schmelzbetrieb, konnte im Berichtsjahr eine Steigerung der Effektivität einzelner Produktionsbereiche erreicht werden.

Langfristig sollen verschiedene Projekte zur Verbesserung des Druckluft- und des Sauerstoffverbrauchs umgesetzt werden.

Umweltschutz

Die Anstrengungen zur weiteren Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes bewegen sich weiterhin auf hohem Niveau. Nicht erst seit der Verleihung des Deutschen Rohstoffeffizienzpreises 2012 rückt das Thema Ressourceneffizienz

zunehmend in den Focus. Um ein weitreichendes Schutzniveau für die Umwelt zu erreichen, wurden im Jahr 2013 zahlreiche differenzierte Maßnahmen angestoßen und umgesetzt.

Über einige im Berichtsjahr durchgeführte Projekte wollen wir beispielhaft berichten:

- Im Berichtsjahr wurden mehrere umsetzungsfähige Konzepte entwickelt, die eine erhebliche Reduzierung des Sandbedarfes zum Gegenstand haben. Bei dem Projekt „Verfahrensänderung K 14“ erfolgt ein Austausch von Kernschießmaschinen gegen moderne Kernschießmaschinen mit integrierter Kernkastenabsaugung und dem Austausch des entsprechenden Wäschers.
Verbunden mit dem Austausch der betreffenden Anlagen sind diverse Optimierungen unter dem Aspekt der Umwelt- und Arbeitssicherheit zu erreichen. Die Arbeitsplatzbedingungen werden durch die Verfahrensänderung deutlich verbessert, da die Kernschießmaschinen mit einer modernen Kernkasten-Absaugung ausgerüstet sind, sodass eine verbesserte direkte Absaugung der aminhaltigen Abluft erfolgen kann. Ebenso steht der Einsatz eines geruchsoptimierten Bindersystems in engem Zusammenhang zur laufenden Geruchssanierung des Standortes Stadtallendorf. Neben der Geruchsoptimierung werden bei diesem Projekt durch den systematischen Einsatz von Kernsandregenerat aus der Regenerieranlage sowie größere Sandpuffer das Abfall- und Abwasseraufkommen sowie der Energiebedarf verringert.
- In unserem Hauptwerk sowie in einem Zweitwerk, ca. 40 km vom Hauptwerk entfernt, wurde in 2012 die Erstellung eines Lärmkatasters an eine gemäß § 26 BImSchG bekannt gegebene Stelle in Auftrag gegeben. Die Fertigstellung des Lärmkatasters in unserem Zweitwerk konnte im Berichtsjahr erfolgreich abgeschlossen werden und dient nun als Grundlage für künftige Genehmigungsverfahren und um emissionsmindernde Maßnahmen für die gezielte Sanierung auffälliger Lärmquellen umzusetzen.
- Bezogen auf das Hauptwerk wurde auf der Basis des vorhandenen Lärmkatasters eine Machbarkeitsstudie Lärm beauftragt. Diese voraussichtlich im Jahr 2014 abzuschließende Studie wird uns bei der Priorisierung der Lärmschutzmaßnahmen in der Großgemengelage unterstützen. Mit den Fachbehörden wurde noch im Berichtsjahr eine zweite langfristige Geruchssanierungsstufe zur Minderung der Geruchsemissionen und Geruchsimmissionen am Standort Stadtallendorf vereinbart.
- Im Jahr 2013 sanken neben den absoluten Mengen sowohl die Indizes von Gesamtstaub als auch von Feinstaub dank neuer Filteranlagen deutlich und überproportional um 33%. Die Jahresemission liegt erstmals unter 50 Tonnen und nun unterhalb des Schwellenwertes des Pollutant Release and Transfer Register (PRTR). Damit setzt sich ein langjähriger positiver Trend weiter fort. Gegenüber dem Jahr 2008 sank die Gesamtstaubemission des Standortes um nahezu zwei Drittel.

In allen Maßnahmen sieht die Geschäftsführung eine nachhaltige Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Standorts Stadtallendorf.

Umweltmanagementsystem

Im Juni des Berichtjahres wurde das Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001:2009-11 erfolgreich rezertifiziert.

Unser Umweltmanagementsystem sieht ein Schulungskonzept für betriebliche Führungskräfte und benannte Beauftragte vor, das Unterrichtsbausteine zum Umweltmanagementsystem, zum Abfall, zur Luftreinhaltung und zum Gewässerschutz umfasst sowie jährlich im Herbst stattfindende umweltmedienübergreifende Ergänzungsveranstaltungen vorsieht, in denen aktuelle Neuerungen vermittelt und bestehende Regelungen wiederaufgefrischt werden. Im Berichtsjahr wurden im Rahmen des Umweltmanagementsystems in 16 Veranstaltungen 286 Mitarbeiter geschult. Damit erhöht sich die Anzahl der Schulungsteilnahmen seit Beginn des Angebotes im Jahr 2000 auf 2.839.

Personal

Unser Unternehmen beschäftigte im Jahresdurchschnitt 3.662 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, inklusive 133 Auszubildende im technischen und kaufmännischen Bereich. Am 31. Dezember 2013 waren im Unternehmen 3.702 (im Vorjahr 3.664) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig.

Das Berichtsjahr 2013 war erneut von zahlreichen und vielfältigen Personalmarketingmaßnahmen geprägt. Ein besonderer Schwerpunkt stellte dabei zunächst die Gewinnung von Auszubildenden dar. Der durch die demographische Entwicklung bedingten sinkenden Anzahl von Schulabgängern galt es mit aller Kraft entgegen zu wirken. Im Mittelpunkt stand erneut – wie in der Vergangenheit auch – unser „Tag der Ausbildung“, den wir bereits zum 7. Mal mit großem Erfolg durchgeführt und uns sehr über einen neuen Besucherrekord gefreut haben. Als ein ganz neues Element unserer Maßnahmen haben wir die „Kennenlernfahrt“ unseres neuen Ausbildungsjahrgangs an den Edersee ins Leben gerufen und dabei mit vielen unterschiedlichen Aktivitäten die ersten Grundlagen für eine erfolgreiche Ausbildung gelegt.

Die Gewinnung von jungen Menschen für unser Unternehmen hängt für uns untrennbar mit der Weiterentwicklung unserer Arbeitgebermarke nach außen und nach innen zusammen. Als eine der besonderen Maßnahmen mit Außenwirkung ist zunächst unsere neue Imagekampagne über die klassischen Gießereiberufe des „Gießereimechanikers“ und des „Modellbauers“ anzuführen. Diese beinhaltete den Besuch von Schulabgängerklassen an fünf Schulen in unserer Region durch unsere Auszubildenden mit Bewerbungstraining und Live-Vororterstellung von Modellen und Gussstücken sowie anschließender Werksbesichtigung bei der viel beachteten „Nacht der Gießereiberufe“ am Standort Stadtallendorf.

Unser Unternehmen bot im Rahmen der Weiterbildung umfangreiche Personalentwicklungsmaßnahmen wie Führungskräfte trainings, Seminare und Schulungen an. Zugleich arbeiteten wir mit Hochdruck an dem Aufbau eines unternehmensweiten Personalentwicklungskonzeptes, dessen wesentliches Element die Bildung bzw. Durchführung von Fach- und Führungsförderkreisen auf Basis einer

rollierenden Altersstrukturanalyse darstellen soll. Dadurch möchten wir ausgewählte Mitarbeiter zielgerichtet (weiter) qualifizieren und sie für mögliche spätere anspruchsvolle Aufgaben als Vorgesetzte vorbereiten.

Arbeitssicherheit

Die Anstrengungen zur weiteren Verbesserung der Arbeitssicherheit bewegen sich weiterhin auf hohem Niveau. Seit vielen Jahren findet unternehmensweit ein aktiver Informationsaustausch zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes statt, der unter anderem geprägt ist durch quartalsweise Sitzungen des Ausschusses für Arbeitssicherheit und Umweltschutz (ASU) mit der Geschäftsführung, den Kostenstellenleitungen, der mittleren Management-Ebene, der Abteilung Arbeitssicherheit, dem Betriebsrat und dem Betriebsarzt, in denen über umfangreiche Themen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz referiert und diskutiert wird.

Als weitere Kommunikationsplattform bestehen sogenannte Arbeitssicherheitskreise, um Themen der Arbeitssicherheit, verknüpft mit aktuellen Unfallgeschehnissen, zwischen der Abteilung Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten oder Sicherheitsfachkräften und den Kostenstellenverantwortlichen der oberen und mittleren Management-Ebene zu kommunizieren.

Im März 2012 erfolgte auf Basis § 12 ASiG eine Überprüfung unserer betrieblichen Arbeitsschutzsysteme mit dem Instrumentarium ASCA-System durch die Hessische Arbeitsschutzverwaltung. Die Ziele des ASCA-Systems waren, Mängel und Defizite im Bereich der Arbeitsbedingungen auf ihre betrieblichen Ursachen hin zu analysieren und die festgestellten Mängel organisatorischen Schwachstellen im Unternehmen zuzuordnen. Alle Anmerkungen und Verbesserungspotentiale, die sich aus der Analyse ergeben hatten, wurden im Berichtsjahr 2013 umgesetzt und Defizite behoben, so dass eine nachhaltige Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erreicht werden konnte.

Eine weitere aktive Auseinandersetzung zum Thema Arbeitsschutz war die Teilnahme am Wettbewerb „Deutscher Jugend-Arbeitsschutz-Preis“. Dieser Preis wird von der Fachvereinigung Arbeitssicherheit (FASI), einem Zusammenschluss aus dem Verband Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI), dem Verein Deutscher Revisions-Ingenieure (VDRI) und dem Verein Deutscher Gewerbeaufsichtsbeamter (VDGAB), ausgeschrieben. Mit dem Deutschen Jugend-Arbeitsschutz-Preis zeichnet die Fachvereinigung Arbeitssicherheit (FASI) e.V. motivierte Jugendliche aus, die mit innovativen Ideen den Arbeitsschutz im eigenen Unternehmen verbessern. Das Projekt muss von einem betrieblichen oder überbetrieblichen Ausbildungsträger ideell gefördert und vom Ausbildungsleiter, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder einer Führungskraft persönlich begleitet werden.

Ziel des im Oktober 2013 von 3 Auszubildenden verschiedener Ausbildungsberufe eingereichten Projektes war es, einen Arbeitsplatz, an dem die Mitarbeiter durch einen

sich automatisch bewegenden Verschiebewagen gefährdet sind, abzusichern und dadurch die Sicherheit und Arbeitsqualität zu verbessern. Anhand einer Gefährdungsbeurteilung wurden von den Auszubildenden zunächst alle beeinflussenden Faktoren (u.a. Lärm, Wärme) festgestellt und bei der Lösungsfindung berücksichtigt. Anschließend wurde ein Sicherheits-Laserscanner programmiert, der den Gefahrenbereich absichert und somit den Mitarbeiter schützen kann. Der Sicherheits-Laserscanner agiert in drei Stufen. Für jede Stufe ist ein eigener Bereich festgelegt. Sobald sich der Mitarbeiter in einem der drei Bereiche befindet und sich der Verschiebewagen bewegt, reagiert der Laserscanner in unterschiedlicher Weise. Die Stufe 1 löst ein Warnlicht aus, Stufe 2 löst ein Warnlicht und ein akustisches Signal aus und Stufe 3 bringt die Anlage zum sofortigen Stillstand.

Seit Oktober 2013 liegen alle eingereichten Arbeitssicherheitsprojekte des Wettbewerbs dem Gremium zur Bewertung vor. Am 27. August 2014 wird der Deutsche Jugend-Arbeitsschutz-Preis dann während der Eröffnungsveranstaltung zur Arbeitsschutz Aktuell in Frankfurt am Main verliehen.

Arbeitsmedizin und Gesundheitsmanagement

Nachdem 2012 ein Gesundheitsmanager als Schnittstelle zwischen der Abteilung Arbeitssicherheit und des medizinischen Dienstes eingestellt worden war, waren für das Jahr 2013 vielfältige Projekte und Tätigkeiten im Fokus, um die betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen weiter auszubauen.

In diesem Zusammenhang wurden neben der Verhaltensprävention auch Maßnahmen im Sinne einer Verhältnisprävention verfolgt.

Die Förderung des gesundheitsbewussten Verhaltens mit der langfristigen Absicht auf eine nachhaltige Senkung des Krankenstandes war ein weiteres erklärtes Ziel der Unternehmensleitung für das Berichtsjahr 2013.

Der erste Gesundheitstag mit dem Thema „Rückengesundheit und Bewegung“ erfuhr ein starkes Interesse durch die Betriebsangehörigen. Neben Vorträgen und Mitmachangeboten waren Krankenkassen und private Dienstleistungsanbieter des Sportsektors eingeladen und standen den Mitarbeitern zur Beantwortung von Fragen zur Verfügung. Der Gesundheitstag mit wechselnden Themenschwerpunkten ist ein fest fixierter Baustein des Gesundheitsmanagement, der einmal jährlich stattfindet.

Jeweils im Laufe eines Jahres finden neben dem Gesundheitstag, öffentliche Vorträge zu verschiedenen Gesundheitsthemen, diverse Angebote von Workshops für Gruppen sowie Angebote fortlaufender Betriebssportkurse statt.

Da Gesundheitsmanagement als Unternehmensstrategie verstanden wird, wurde im Berichtsjahr angefangen, ein Leitbild für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fixieren. In diesem sollen neben dem Leitbildgedanken, aktuelle Schwerpunkte des betrieblichen Gesundheitsmanagement verankert werden. Die Fertigstellung ist für 2014 vorgesehen.

Ebenso wie zu Themengebieten der Arbeitssicherheit, findet ein aktiver Informationsaustausch zu Themen des Gesundheitsschutzes statt. Ein Kernteam

„Betriebliches Gesundheitsmanagement“ ist als zentrales Gremium zuständig für den Prozessverlauf des Gesundheitsmanagement in unserem Unternehmen. Es wird von den Verantwortlichen der Bereiche Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz, Personal und Gesundheitsmanagement gebildet. In erweiterter Form wird das Kernteam unterstützt durch den Arbeitskreis mit Vertretern aus Produktion, Verwaltung und Betriebsrat.

Aus der Zusammenarbeit dieses Arbeitskreises ging ein Projekt zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung hervor, dessen Gestaltungsansätze im Jahr 2014 weiter Form annehmen werden.

Ausblick auf 2014

Gesundheitsmanagement

Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung sind für das Jahr 2014 vielfältige Projekte und Tätigkeiten im Fokus:

- mindestens ein Gesundheitstag pro Jahr mit wechselnden Themenschwerpunkten
- regelmäßig stattfindende öffentliche Vorträge zu verschiedenen Gesundheitsthemen
- Workshops für Auszubildende zu den Themen Ergonomie, Prüfungsvorbereitung, Ernährung
- gesunde Kantinenangebote
- Angebote vielfältiger fortlaufender Betriebsportkurse sowie Präventionskurse
- Fixierung und Etablierung eines Leitbildes zum betrieblichen Gesundheitsschutz
- Ausbau verhältnispräventiver Maßnahmen

Energiemanagement

Für 2014 ist der Ausbau der Energiedatenerfassung sowie des Kennzahlensystem vorgesehen, um messbare Zielvereinbarungen vorzunehmen und die Energieverbräuche bezogen auf den Produktionsoutput bewerten zu können.

Im Oktober 2014 wird erneut ein Überwachungsaudit stattfinden. Darüber hinaus soll die Dokumentation für die energierelevanten Abläufe weiter ausgebaut werden, insbesondere in den Bereichen, in denen das Handeln der Mitarbeiter Auswirkungen auf den Energieverbrauch hat.

Die Information und Schulung der Mitarbeiter zum Energiemanagement wird durch Einbindung in regelmäßige Unterweisungen (z.B. zum Umweltschutz/ Informationen zum Energieverbrauch, usw.) weiter vertieft werden.

Umweltschutz

Der Abschluss einer Machbarkeitsstudie Lärm für unser Hauptwerk wird für 2014 erwartet.

Im Berichtsjahr wurde der Genehmigungsantrag für die Erweiterung unserer Eisengießerei um eine neue Gießereianlage zur Prüfung nach den Vorgaben der Industrieemissions-Richtlinie eingereicht. Geplant ist ein neues innovatives, besonders umweltschonendes und energiesparendes Gießverfahren.

Im Bereich des betrieblichen Werkschutzes ist für 2014 der Aufbau eines Höhenrettungsschutzes durch die betriebseigene Werksfeuerwehr gemeinsam mit der Betriebsfeuerwehr eines Unternehmens aus der unmittelbaren Nachbarschaft geplant.

Personal

Begründet durch sinkende Schüler- und Auszubildendenzahlen und steigende Altersbeschäftigung wird der Bereich Personal weiter mit Nachdruck an den Themen rund um die Demografie und Arbeitgebermarke arbeiten. In diesem Zusammenhang wird insbesondere der Gewinnung von jungen Menschen für das Unternehmen ein besonderes Augenmerk zuteil.

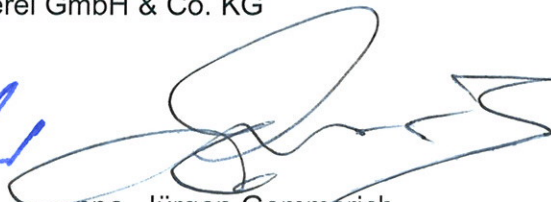
Ein weiterer Schwerpunkt für das Berichtsjahr 2014 wird der Aufbau bzw. die Weiterentwicklung unseres umfangreichen Personalentwicklungsprogramms sein. Ziel dieses Programms ist es, junge leistungsfähige und leistungswillige MitarbeiterInnen zu identifizieren, um diese gezielt an spätere höhere Aufgaben heranzuführen. Daneben werden auch zukünftig weiterhin eine Vielzahl unterschiedlicher Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen angeboten, um Qualifikationen der Mitarbeiter zu verbessern.

Stadtallendorf, 12. Juni 2014

Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG



ppa. Andreas Fiedler
Leiter Personal



ppa. Jürgen Gemmerich
Umweltbeauftragter



i.V. Gerald Höbler

Chief Compliance Officer



i.A. Roberto Usai

Energiebeauftragter