

Global Compact der Vereinten Nationen

**Communication on Progress (CoP)
Berichtsjahr 2014**



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 2014

Communication on Progress (CoP) Berichtsjahr 2014

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

seit 2007 engagieren wir uns im Rahmen des Global Compacts der Vereinten Nationen. Dies bedeutet für uns, dass wir uns intensiv mit den 10 Prinzipien auseinandersetzen und diese aktiv im Unternehmen umsetzen.

Als eines der größten Unternehmen der Gießereiindustrie ist uns bewusst, dass wir gegenüber unseren Mitarbeitern, der Gesellschaft und unserer Umwelt eine besondere Verantwortung tragen. Deshalb stehen wir im ständigen Dialog mit den Interessensgruppen des Unternehmens und versuchen negative Auswirkungen so gering wie möglich zu halten.

Gleichzeitig investieren wir in neue Technologien und setzen auf eine ständige und nachhaltige Entwicklung. Wir entwickeln zukunftsweisende Produkte, die höchste Anforderungen an Qualität-, Umwelt- und Energiestandards erfüllen und wegweisend sind für die weltweite Automobil-, Nutzfahrzeug- und Hydraulikindustrie.

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2014 möchten wir einen Überblick geben, mit welchen Maßnahmen und Managementsystemen wir die Prinzipien des Global Compacts innerhalb des Berichtszeitraums 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2014 aktiv gefördert und im Unternehmen umgesetzt haben.

Unsere Anstrengungen uns konsequent weiterzuentwickeln zeigen sich insbesondere in unseren Erfolgen in den Bereichen Umweltmanagement, Arbeitssicherheit, Gesundheitsmanagement, Energiemanagement, Compliance und dem Personalmanagement.

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 DE0750050000010601003 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 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. 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

Im Berichtsjahr lagen die Schwerpunkte unseres Energiemanagement neben Projekten zur Verbesserung der Energieeffizienz, auf dem Ausbau und der Optimierung des Energiedatenerfassungssystems sowie auf der Durchführung von Energieaudits. 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 weiter verbessern 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 konnte im Rahmen der Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001 erfolgreich abgeschlossen werden.

Die Basis für unser Energiemanagementsystem ist durch unsere Energiepolitik und die in einer Richtlinie „Energiemanagement“ definierte Aufbauorganisation sowie in Prozessrichtlinien und Arbeitsanweisungen beschriebenen Ablauflenkungen gelegt worden.

Umweltschutz

Gleichrangig neben betriebswirtschaftlichen Zielen stehen das Ziel der Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der schonende Umgang mit der Umwelt und der Einsatz von energieeffizienten Technologien. Der Schutz der Allgemeinheit insbesondere der Nachbarschaft sowie die Prävention vor schädlichen Umwelteinwirkungen durch Luftverunreinigungen; Geruch und Lärm sind ebenfalls mit hoher Priorität verfolgte Ziele von Fritz Winter. Um ein weitreichendes Schutzniveau für die Umwelt zu erreichen, wurden im Jahr 2014 zahlreiche differenzierte Maßnahmen angestoßen und umgesetzt.

Über einige im Berichtsjahr durchgeführte Projekte wollen wir beispielhaft berichten:

- Im Berichtsjahr wurde im Hauptwerk eine neue Gießerei für Leichtbau-Zylinderkurbelgehäuse in Betrieb genommen. In die unkonventionelle Konzeption ist auf allen Ebenen eine Vielzahl von Detail-Optimierungen und gänzlich neuen Lösungsansätzen eingeflossen. Das führt dazu, dass in der neuen Gießerei die emittierte Staub- und Geruchsfracht sowie der Strom- und Wärmebedarf gegenüber konventioneller Gießereitechnik mehr als halbiert wird.

- 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 angefertigt. Diese Studie trägt neben der Betrachtung der Lärmausbreitung auch der Anzahl der lokal Betroffenen Rechnung und wird uns bei der Priorisierung der Lärmschutzmaßnahmen in der Großgemengelage unterstützen.
- Im Jahr 2014 sanken neben den absoluten Mengen sowohl die Indizes von Gesamtstaub als auch von Feinstaub dank neuer Filteranlagen noch einmal um 6% bis 12%. Die Jahresemission liegt erneut unter 50 Tonnen und damit weiterhin 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 mehr als zwei Drittel.

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

Umweltmanagementsystem

Im Rahmen eines Überwachungsaudits wurde 2014 unser zertifiziertes Umweltmanagementsystem erfolgreich bestätigt. Im Rahmen unseres Managementsystems ist ein umweltmedienbezogenes Beauftragensystem etabliert, welches Pflichtschulungen für betriebliche Führungskräfte und benannte Beauftragte vor sieht. Das im Rahmen des Umweltmanagementsystems bestehende Schulungskonzept setzt für betriebliche Führungskräfte und benannte Beauftragte Pflichtveranstaltungen zu den Themen „Wasser, Abwasser, VawS“, „Abfall“, „Immissionen“ und eine Basis-Schulung zum Umweltmanagementsystem ein, in denen aktuelle Neuerungen vermittelt und bestehende Regelungen wiederaufgefrischt werden. Im Berichtsjahr wurden im Rahmen des Umweltmanagementsystems 204 Mitarbeiter geschult. Damit erhöht sich die Anzahl der Schulungsteilnahmen seit Beginn des Angebotes im Jahr 2000 auf 3.043.

Personal

Fritz Winter beschäftigte im Jahresdurchschnitt 3.691 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, inklusive 136 Auszubildende im technischen und kaufmännischen Bereich. Davon entfielen auf den Standort Stadtallendorf 3.547 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Am 31. Dezember waren im Unternehmen 3.675 (im Vorjahr 3.702) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig.

Das vergangene Jahr 2014 war wiederholt von zahlreichen und vielfältigen Personalmarketingmaßnahmen geprägt. Einen besonderen Schwerpunkt stellte die Gewinnung von Auszubildenden dar. Der weiterhin durch die demographische Entwicklung bedingt sinkenden Anzahl von Schulabgängern gilt es, mit aller Kraft entgegen zu wirken. Im Mittelpunkt der Aktivitäten stand erneut der „Tag der Ausbildung“, der bereits zum 8. Mal mit großem Erfolg und mit einem neuen Besucherrekord durchgeführt wurde.

Die Gewinnung von jungen Menschen für unser Unternehmen hängt untrennbar mit der Weiterentwicklung unserer sogenannten Arbeitgebermarke nach außen und nach innen zusammen. Eine in 2013 erprobte und in 2014 weitergeführte Maßnahme ist unsere Imagekampagne über die klassischen Gießereiberufe des Gießereimechanikers und des Modellbauers. Diese beinhaltete wieder den Besuch der Schulabgängerklassen an acht Schulen in unserer Region durch unsere Auszubildenden mit Bewerbungstraining und Live-Vororterstellung von Modellen und Gussstücken, sowie anschließender Werksbesichtigung im Rahmen der viel beachteten „2. Nacht der Gießereiberufe“ am Standort Stadtallendorf.

Daneben wurden auch im Berichtsjahr wieder bedarfsorientiert umfangreiche interne und externe Weiterbildungsaktivitäten, wie Führungskräftetrainings, Fachseminare und Schulungen durchgeführt. Mit Jahresende hat die Geschäftsführung, dem in 2014 konzeptionierten und ambitionierten Personalentwicklungskonzept die Freigabe erteilt. In 2015 wird nun mit dem Aufbau der geplanten Talent-Pools begonnen. Gemäß der Unternehmens-Philosophie rekrutiert Fritz Winter auch zukünftig seinen Nachwuchs zum Großteil aus den eigenen Reihen.

Die positiven Rückäußerungen auf die zahlreichen Qualifizierungsangebote einerseits, sowie die im Branchenvergleich geringe Fluktuation, verdeutlichen die enge Bindung zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dem Unternehmen.

Zur weiteren Unterstützung der Mitarbeiter, bei Fragen der (privaten) Lebensführung wurde in 2014 ein Mitarbeiter im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagement „Betriebliche Sozialberatung und -betreuung“ eingestellt. Dieser steht als kompetenter Ansprechpartner unter anderen zu den Themen

- Hilfe bei Überschuldung
- Ansprechpartner zu Fragen rund um das Thema Pflege von Angehörigen
- Suchtberatung (Alkohol, Drogen, Spielsucht, etc.)

zur Verfügung. Das Unternehmen möchte zukünftig diesen Themenfeldern noch größeres Augenmerk schenken.

Arbeitssicherheit

Die Anstrengungen zur 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, der mittleren Management-Ebene, der Abteilung Arbeitssicherheit, dem Betriebsrat und dem Betriebsarzt, in denen über zentrale Themen aus den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz referiert und diskutiert wird.

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

Ein weiterer Baustein der Kommunikation und Wissensvermittlung im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein breit aufgestelltes Programm an Schulungen interner Abteilungen (vornehmlich Arbeitssicherheit) und externer Bildungsträger (z.B. Berufsgenossenschaft). Je nach Erfordernis werden Grundlagenschulungen für Führungskräfte (einige als Pflichtschulungen im Rahmen der Personalentwicklung) sowie themenspezifische Schulungen für Funktions- und Personengruppen durchgeführt.

Gegenstand einer flächendeckend durchgeführten Schulungsaktion im letzten Jahr war das zentrale Element im Arbeitsschutz – die Gefährdungsbeurteilung. Mehr als 200 Verantwortliche aus Produktions- und Verwaltungsabteilungen sowie ein ausgewähltes Unterstützungsteam von 12 Jungmeistern und -technikern wurden Anfang des Jahres im Umgang mit diesem Instrument durch die Abteilung Arbeitssicherheit geschult. So konnten in enger Kooperation aller Bereiche bis Ende des Jahres mehr als 500 Gefährdungsbeurteilungen grundlegend überarbeitet und aktualisiert werden.

Zur Verbesserung des Arbeitsschutzes im Zusammenwirken mit Dienstleistern und Montagefirmen wurde Ende des Jahres begonnen, einen Sicherheitspass für Mitarbeiter von Fremdfirmen einzuführen.

Arbeitsmedizin und Gesundheitsmanagement

Nachdem ein Gesundheitsmanager als Schnittstelle zwischen der Abteilung Arbeitssicherheit und des medizinischen Dienstes eingestellt worden war, waren auch für das Jahr 2014 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 2014.

Der zweite Gesundheitstag mit dem Thema „Gesunde Ernährung und Bewegung“ erfuhr ein starkes Interesse durch die Betriebsangehörigen. Neben Vorträgen und Mitmachangeboten waren Krankenkassen und private Dienstleistungsanbieter aus den Bereichen Ernährung und Bewegung 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 ein Angebot zum Betriebssport statt.

Da Gesundheitsmanagement als Unternehmensstrategie verstanden wird, wurde im Berichtsjahr das Leitbild für den Arbeits- und Gesundheitsschutz fixiert. In diesem sind neben dem Leitbildgedanken, aktuelle Schwerpunkte des betrieblichen Gesundheitsmanagement verankert.

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, welches im Jahr 2014 die ersten Ergebnisse vorweisen konnte und im kommenden Jahr weiter fortgeführt wird.

Ausblick auf 2015

Umweltschutz

Unsere Bemühungen, die Abluftsituation stetig zu verbessern, wird auch zukünftig mit einer hohen Priorität in unserem Unternehmen behandelt werden. Für 2015 soll eine neue Entstaubungsanlage installiert und im gleichen Zuge das Abluftkonzept dort optimiert werden. Zukünftig wird dadurch eine deutlich größere Absaugleistung zur Verfügung stehen, sodass sich die Situation im Gesamtbereich der Anlage deutlich verbessern wird und diffuse Emissionen vermieden werden. Darüber hinaus können zwei Altanlagen, außer Betrieb genommen und demontiert werden.

Ein weiteres Projekt ist die Verlagerung des Umschlags staubender Güter des LC1 in eine dreiseitig geschlossene Halle mit integrierten Befeuchtungseinrichtungen.

Die Fritz Winter Eisengießerei verfolgt am Standort Stadtallendorf seit vielen Jahren ein umfangreiches systematisches Lärmsanierungskonzept. Oberstes Ziel der laufenden Sanierungsmaßnahmen ist es, durch optimalen Mitteleinsatz, eine möglichst große Entlastungswirkung bei den betroffenen Anwohnern zu erreichen. Nach Vollendung einer Machbarkeitsstudie Lärm in 2014 in unserem Hauptwerk, liegt ein detaillierter Konzeptvorschlag der Genehmigungsbehörde vor, der Grundlage für weitere emissionsmindernde Maßnahmen und für die gezielte Sanierung auffälliger Lärmquellen sein wird, sobald das behördliche Einverständnis vorliegt.

Gesundheitsmanagement

Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung sind für das Jahr 2015 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 und Prüfungsvorbereitung,
- gesunde Kantinenangebote
- Angebote von Betribsport- sowie Präventionskursen
- Etablierung des Leitbilds Arbeits- und Gesundheitsschutz im Alltag
- Ausbau verhältnispräventiver Maßnahmen mit Schwerpunkt in der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung

Energiemanagement

Für 2015 sind weitere zahlreiche Schulungen zum Energiemanagement vorgesehen. Alle benötigten Informationen in diesem Bereich werden durch regelmäßige Unterweisungen (z.B. zum Umweltschutz/ Informationen zum Energieverbrauch, usw.) der Mitarbeiter weiter vertieft.

Die Durchführung von internen Projekten zum Ausbau der Energiedatenerfassung sowie des Kennzahlensystem wird die Transparenz unserer Energieflüsse optimieren, so dass wir messbare Zielvereinbarungen vornehmen und die Energieverbräuche bezogen auf den Produktionsoutput bewerten können.

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.

Im nächsten Berichtsjahr wird ein Rezertifizierungsaudit stattfinden.


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 2015 wird der Aufbau bzw. die Weiterentwicklung unseres umfangreichen Personalentwicklungsprogramms sein. Ziel dieses Programms ist es, junge leistungsfähige und leistungswillige Mitarbeiter und 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, 15. Juni 2015

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