Integriert. Innovativ. International.

# Global Compact der Vereinten Nationen

## Communication on Progress (CoP)
## Berichtsjahr 2015

THE GLOBAL COMPACT
WE SUPPORT

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

We welcome feedback on its contents.

**Communication on Progress (CoP)**
**Berichtsjahr 2015**

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

Heute für morgen

lautet unser unternehmerisches Motto für das Jahr 2015. Dieses Motto ist sehr bewusst ausgesucht worden, verdeutlicht es doch, dass verantwortungsvolles und konsequentes Management die Zukunft für unser Unternehmen ist. Das verantwortungsvolle Handeln jedes Einzelnen ist der Schlüssel zum Erfolg.

Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen unterstützen wir ausdrücklich dessen 10 Prinzipien und setzten diese in vielfachen Projekten konsequent und bewusst um. Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt und sozial verantwortungsbewusstes Handeln ist 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 Nachhaltigkeitsbericht 2015 geben wir einen Überblick, mit welchen Maßnahmen und Managementsystemen wir die Prinzipien des Global Compact innerhalb des Berichtszeitraums 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2015 umgesetzt haben und welche Ergebnisse wir im Berichtszeitraum erzielen konnten. Dabei zeigen wir die Facetten der Nachhaltigkeit in der Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG in den jeweiligen Geschäftsfeldern auf. Verantwortungsvolles Umweltmanagement, strategische Arbeitssicherheit, Energiemanagement, Compliance bis zu einem verantwortungsbewussten Personalmanagement. Der Nachhaltigkeitsbericht gibt einen umfassenden Einblick zu unseren Nachhaltigkeitsthemen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Wir werden auch weiterhin Maßnahmen initiieren und umsetzten, 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 Mitarbeiter, ebenso wie für ihren Einsatz und ihre Beiträge zum Unternehmenserfolg.

**Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG**

Jörg Rumikewitz
Geschäftsführer

## Maßnahmen im Berichtszeitraum

### Compliance

Als global tätiges Unternehmen mit langer Tradition tragen wir gesellschaftliche Verantwortung gegenüber unseren 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.

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.

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.

Im Berichtsjahr hat das Compliance-Komitee, in dem Vertreter aus allen Bereichen des Unternehmens vertreten sind und welches die Arbeit des Chief Compliance Officers unterstützt, begonnen, die unternehmensweit geltende Arbeitsordnung zu aktualisieren und neu zu gestalten. Eine verbindliche neue Arbeitsordnung bietet eine weitere Möglichkeit, compliancekonforme Prozesse für das Zusammenwirken aller Arbeitnehmer im Unternehmen aufzubauen und fortzuentwickeln.

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.

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, 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 Grundprinzipen verpflichten.

Für das nächste Berichtsjahr konzentrieren wir uns auf den Aufbau von zusätzlichen Strukturen und Instrumenten, die die Einhaltung des konzernweiten Verhaltenskodex

unterstützen. Hierfür spielt 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**

Das Energiemanagementsystem wurde im Berichtsjahr nach ISO 50001 erneut erfolgreich zertifiziert.

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.

Im Berichtsjahr lagen die Schwerpunkte unseres Energiemanagement, neben der Fortführung von Projekten zur Verbesserung der Energieeffizienz, auf dem Ausbau und der Optimierung des Energiedatenerfassungssystems sowie auf der Durchführung des Energieaudits. Als Unternehmen einer energieintensiven Branche 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. Inzwischen können wir ca. 90 % aller Energiemedien, in der Hauptsache sind dies Strom, Erdgas und Koks, messen, so dass eine vollautomatische Berechnung im Rahmen des Spitzensteuerausgleichs gewährleistet ist.

Um unsere Energiequote weiterhin zu optimieren, haben wir im Berichtsjahr mit einem Pilotprojekt begonnen, das die vollautomatische Abschaltkontrolle von Energiequellen im Standby-Modus thematisiert.

Ein weiteres Pilotprojekt, mit dem ebenfalls in 2015 begonnen wurde, ist die flächendeckende Aufrüstung unserer Energiemonitoring-Software, mit dem Ziel, das Berichtswesen zu optimieren.

Aufgrund der Installierung eines neuen Pfannenbrenners konnten wir im Berichtsjahr nicht nur den Verbrauch von Gas deutlich reduzieren. Da der neue Pfannenbrenner nur mit Hilfe eines Glühkörpers arbeitet, ist aufgrund der fehlenden offenen Flamme zusätzlich ein Stück Arbeitssicherheit neu erworben worden.

Zur Einsparung von Stromkosten haben wir im Berichtsjahr insgesamt 16 Kompressoren miteinander vernetzt, die untereinander über Druckluft gesteuert wurden. Die Leerlaufverluste bei der Druckluftversorgung konnten hierdurch deutlich reduziert werden.

## 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, die Verminderung von Geruchs- und Lärmemissionen sind ebenfalls mit hoher Priorität verfolgte Ziele von Fritz Winter. Die Aktivitäten zur weiteren Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes bewegten sich im Berichtsjahr unverändert auf hohem Niveau. Bedeutendstes Einzelprojekt war die Errichtung einer zusätzlichen Filteranlage mit einer Nennleistung von 500.000m³/h im Bereich der Gießerei 7. Durch diese steht eine deutlich größere Absaugleistung zur Verfügung, sodass sich die Situation im Gesamtbereich der Anlage erheblich verbessert hat und diffuse Emissionen vermieden werden. Darüber hinaus konnten zwei Altanlagen außer Betrieb genommen und demontiert werden.

Zwischen November 2014 bis Juni 2015 wurden am Standort Stadtallendorf in einem definierten Beurteilungsgebiet an 12 Messpunkten die relevanten Immissionen im Einwirkungsbereich der Gießerei durch ein anerkanntes Messinstitut ermittelt. Die zuständige Behörde kam nach Auswertung der Ergebnisse zu dem Schluss, dass der Schutz vor schädlichen Umwelteinwirkungen aufgrund luftverunreinigender Stoffe durch den Betrieb der Gießereianlagen sichergestellt ist. Alle Grenzwerte wurden deutlich unterschritten.

In diesem Ergebnis sieht die Geschäftsführung ihre langfristig angelegte Strategie zur nachhaltigen Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Standortes Stadtallendorf bestätigt.

## Umweltmanagementsystem

Im Jahr 2015 wurde das Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001:2009-11 erneut erfolgreich zertifiziert.

## Personal

Fritz Winter beschäftigte im Jahresdurchschnitt 3.542 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, inklusive 141 Auszubildende im technischen und kaufmännischen Bereich. Davon entfielen auf den Standort Stadtallendorf 3.263 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Am 31. Dezember waren im Unternehmen 3.673 (im Vorjahr 3.674) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig.

Aufgrund unserer positiven wirtschaftlichen Entwicklung, unserer zukunftsweisenden Gießtechnologie und unserer umfangreichen Investitionstätigkeiten ist unser Unternehmen weiterhin auf dem Arbeitsmarkt ein äußerst attraktiver Arbeitgeber. Deshalb gelingt es uns immer wieder, Fach- und Führungskräfte für uns zu begeistern. Damit dies auch in Zukunft so bleibt, arbeiten wir im Personalmanagement kontinuierlich daran, unseren Ruf als guter und verlässlicher Arbeitgeber in der hiesigen Region auszubauen. Vor diesem Hintergrund war auch das vergangene Jahr wiederum von einer Vielzahl von Personalmarketingmaßnahmen geprägt. Einen

besonderen Schwerpunkt stellte nach wie vor die Gewinnung von Auszubildenden dar, denn Nachwuchskräfte sind für uns eine besonders wichtige Investition in die Zukunft. Bestehende Konzepte, wie der „Tag der Ausbildung" und die „Nacht der Gießereiberufe", wurden weiter ausgebaut und mit neuen Elementen versehen. Der Tag der Ausbildung fand im vergangenen Jahr nunmehr zum 9. Mal statt und wir konnten einen sehr großen Besucherandrang verzeichnen. Insbesondere die Möglichkeit, unser Unternehmen im Rahmen von Werksführungen näher kennenzulernen, haben viele junge Menschen wahrgenommen. Neben dem Tag der Ausbildung hat sich Nacht der Gießereiberufe etabliert. Im vergangenen Jahr hat das Unternehmen aufgrund der großen Nachfrage diese Veranstaltung an zwei Tagen durchgeführt. Erstmals wurde dabei den Eltern der Schüler separat die Möglichkeit geboten, sich selbst über unser Unternehmen und die Ausbildungsberufe zu informieren. Besondere Beachtung in der Region finden schließlich die vielen Kooperationen und Kontakte des Unternehmens mit den örtlichen Schulen.

Weiterhin legt das Unternehmen nach wie vor sehr großes Augenmerk auf die bedarfsorientierten und vielfältigen Weiterbildungsmaßnahmen, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen stehen. In unserer sich stetig verändernden Organisation, verbunden mit den globalen Herausforderungen, entwickeln sich daneben auch die Anforderungen an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig weiter. Dem möchten wir mit einem unternehmensweiten Personalentwicklungsprogramm, dem „Talent – Pool", begegnen und damit sicherstellen, dass unsere Führungskräfte von morgen die Kompetenzen erwerben, die sie für spätere Fach- und / oder Führungsaufgaben benötigen. Talente werden erkannt und langfristig gezielt gefördert. So haben im letzten Jahr in vier Gruppen insgesamt 34 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begonnen, sich für spätere höhere Aufgaben vorzubereiten. Mit dieser Maßnahme möchte unser Unternehmen gemäß der Unternehmens-Philosophie auch zukünftig seinen Nachwuchs zum Großteil aus den eigenen Reihen rekrutieren.

Die im Branchenvergleich geringe Fluktuation verdeutlicht schließlich die ganz besonders enge Bindung zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dem Unternehmen.

**Arbeitssicherheit**

Maßnahmen zur Qualifizierung und Bewusstseinsbildung im Arbeits- und Gesundheitsschutz nehmen einen hohen Stellenwert ein. 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.

Darüber hinaus streben wir eine kontinuierliche Optimierung der Persönlichen Schutzausrüstungen an. Unter Beobachtung der technischen Weiterentwicklungen stehen hierbei die Erhöhung der Schutzfunktionen und die Trageakzeptanz im Vordergrund. So haben wir im Berichtsjahr 2015, nach ausführlichen Tragetests und eigenen Versuchen hinsichtlich der Belastbarkeit unter Betriebsbedingungen im vorangegangenen Jahr, unsere Mitarbeiter mit einer neuen Multifunktions-Arbeitskleidung ausgestattet.

**Arbeitsmedizin und Gesundheitsmanagement**

Ein aktiver Informationsaustausch rund um die betriebliche Gesundheitsförderung ist für uns selbstverständlich. Das Kernteam „Betriebliches Gesundheitsmanagement" ist als zentrales Gremium zuständig für den Prozessverlauf des Gesundheitsmanagements 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.

Gemäß den in unserem Leitbild zum Arbeits- und Gesundheitsschutz verankerten Grundgedanken und Schwerpunkten wurden im Jahr 2015 vielfältige Projekte und Aktivitäten weiter fortgeführt.

Zur Verhaltensprävention wurden die diversen Angebote von Workshops für Gruppen, besonders für Auszubildende, das Angebot zu sportlichen Aktivitäten sowie die öffentlichen Vorträge zu verschiedenen Gesundheitsthemen etabliert. Im Sinne eines erweiterten Themenangebots fand erstmalig und mit großer Resonanz ein Vortrag mit anschließender Diskussionsrunde zum Thema „Pflege von Familienangehörigen" statt.

Im Rahmen der Verhaltensprävention wurde das im Jahr 2014 erfolgreich gestartete Arbeitsplatz-Ergonomie-Projekt zur Reduzierung von Muskel-Skelett-Belastungen auf weitere Arbeitsplätze übertragen. Hierbei waren die jeweils betroffenen Führungskräfte und Mitarbeiter aktiv in die Projektierung und Beschaffung der entsprechenden technischen Einrichtungen eingebunden. Damit haben wir eine breite Akzeptanz und Nutzung zum Wohle Aller gewährleistet.

**Ausblick auf 2016**

Umweltschutz

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 nun 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. Der Konzeptvorschlag liegt weiterhin bei der Behörde, mit dem Erlass eines behördlichen Bescheides rechnen wir in 2016.

Da der Novellierungsprozess der TA Luft voraussichtlich 2017 abgeschlossen werden soll, plant die Fritz Winter Eisengießerei bereits jetzt im Vorblick auf diese Rechtsveränderung, den Austausch und Ersatz mehrerer älterer Nass-Entstaubungsanlagen, um eine weitere Reduzierung von Emissionen zu erreichen.

Gesundheitsmanagement

Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung ist für das Jahr 2016 die Fortführung diverser Projekte und Tätigkeiten geplant:

- öffentliche Vorträge zu verschiedenen Gesundheitsthemen
- Workshops für Auszubildende zu den Themen Ergonomie und Prüfungsvorbereitung,
- gesunde Kantinenangebote
- Angebote von Betriebsport- sowie Präventionskursen
- Etablierung des Leitbilds Arbeits- und Gesundheitsschutz im Alltag
- Ausbau verhältnispräventiver Maßnahmen mit Schwerpunkt in der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung

Energiemanagement

Für 2016 sind weitere zahlreiche Schulungen zum Energiemanagement vorgesehen. Alle benötigten Informationen in diesem Bereich werden durch regelmäßige Unterweisungen, z.B. zum Umweltschutz und Informationen zum Energieverbrauch, der Mitarbeiter weiter vertieft.

Die Durchführung von internen Projekten zum Ausbau der Energiedatenerfassung sowie des Kennzahlensystems 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.

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.

Weitere Schwerpunkte für das Berichtsjahr 2016 werden der Aufbau und die Weiterentwicklung unseres umfangreichen Personalentwicklungsprogramms sein. Ziel dieses Programms ist es, leistungsfähige und leistungswillige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu identifizieren, um diese gezielt an spätere höhere Aufgaben heranzuführen. Daneben wird auch weiterhin eine Vielzahl unterschiedlicher Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen angeboten, um Qualifikationen der Mitarbeiter zu verbessern.

Stadtallendorf, 31. Mai 2016

Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG

ppa. Andreas Fiedler
Leiter Personal

ppa. Jürgen Gemmerich
Umweltbeauftragter

ppa. Gerald Hobler
Chief Compliance Officer

i.A. Roberto Usai
Energiebeauftragter