

# Global Compact der Vereinten Nationen

Communication on Progress (CoP)  
Berichtsjahr 2016



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 2016**

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

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 investieren 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.

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. Darüber hinaus sorgen wir mit vielfältigen Maßnahmen dafür, die Umwelt- und Klimaauswirkungen unserer eigenen Geschäftstätigkeit kontinuierlich zu verringern. Zudem treiben wir mit hohen Investitionen den Ausbau einer umwelt- und klimaverträglichen Infrastruktur voran.

Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen unterstützen wir seit dem Jahr 2007 dessen 10 Prinzipien und setzen diese in vielfachen Projekten konsequent und bewusst um. Wir bekennen uns ausdrücklich zu unserer unternehmerischen Verantwortung und legen unserem geschäftlichen Handeln sowohl wirtschaftliche als auch soziale und ökologische Kriterien zugrunde.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2016 informieren wir über die Aktivitäten, mit denen wir unserer ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2016, das vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2016 reicht. Wir möchten Auskunft darüber geben, mit welchen Maßnahmen und Managementsystemen wir die Prinzipien des Global Compact in 2016 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. Verantwortungsvolles Umweltmanagement, strategische Arbeitssicherheit mit einem neuen Schwerpunkt des Gesundheitsmanagements, Energiemanagement, Compliance bis zu einem verantwortungsbewussten Personalmanagement; der Nachhaltigkeitsbericht gibt einen umfassenden Einblick zu allen Nachhaltigkeitsthemen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.



Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co KG

Global Compact, Communication on Progress (CoP), Berichtsjahr 2016

---

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 Bamstorf, Ulf M. Kranz

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](http://www.fritzwinter.de)



## 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 von jedem Mitarbeiter als Selbstverständlichkeit und als Teil seiner Aufgabe verstanden wird. Compliance ist bei uns elementarer Bestandteil von Integrität und Grundlage nachhaltiger Unternehmensführung.

Verbindlicher Ethikkodex sowohl für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und alle Gesellschaftsorgane als auch für Dritte, d.h. für jeden Vertragspartner, der Fritz Winter mit Waren, Materialien oder Dienstleistungen versorgt, sind unsere Codes of Conduct für Mitarbeiter sowie für Lieferanten und andere externe Vertragspartner. Sie sind Grundlage für eine rechtskonforme, offene, transparente und mehrwertorientierte Unternehmenskultur. Gemeinsam mit den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen bilden diese Verhaltenskodizes das Fundament jeglicher Geschäftstätigkeit bei Fritz Winter, da sie unsere Handlungsgrundsätze und Regeln zusammenfassen. Verstöße können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen, zivil- und strafrechtlichen Verfahren bis hin zur Beendigung des Vertragsverhältnisses führen. Die Kodizes sind in ihrer aktuellen Fassung auf der Intranetseite von Fritz Winter und für Lieferanten und andere externe Vertragspartner auch auf unserer Homepage (<http://www.fritzwinter.de/einkauf/downloads>) einsehbar.

Im Berichtsjahr hat das Compliance-Komitee, in dem Vertreter aus allen Bereichen des Unternehmens vertreten sind und welches die Arbeit des Chief Compliance Officer unterstützt, die Aktualisierung und Neugestaltung der unternehmensweit geltenden Arbeitsordnung weiter fortgeführt. Eine neue Arbeitsordnung bietet eine weitere Möglichkeit, compliance-konforme Prozesse für das Zusammenwirken aller Arbeitnehmer im Unternehmen aufzubauen.

Die stete 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 Regelungen und Prozesse zur Einhaltung der gesetzlichen und betriebsinternen Vorgaben setzen häufig bei den einzelnen Mitarbeitern an. Im Berichtsjahr wurden daher erneut zielgruppenspezifische Compliance-Schulungen in den Bereichen

„Basisschulung Compliance / Code of Conduct“, „Produkthaftung“, „Korruptionsvermeidung“, und „Rechtsfragen im Projekt“ erfolgreich durchgeführt, um die Mitarbeiter über die für sie relevanten Aspekte zu informieren. Der Teilnehmerkreis reichte von neu eingestellten Mitarbeitern über Beschäftigte in direkten und indirekten Bereichen sowie Führungsnachwuchskräfte bis hin zu Mitgliedern des oberen Führungskreises. Bei Bedarf können darüber hinaus jederzeit ad-hoc-Schulungen zu konkreten Rechtsthemen angeboten werden.

Die Mitarbeiter des Compliance-Bereichs stehen allen Mitarbeitern bei jeglichen Rechtsfragen als Ansprechpartner zur Verfügung. Ihre Kontaktdaten werden den Beschäftigten bereits bei Eintritt in das Unternehmen kommuniziert und sind jederzeit im Intranet zugänglich sowie auf Schulungsunterlagen zu finden.

## **Energiemanagement**

Im Berichtsjahr wurde erfolgreich ein Überwachungsaudit nach ISO 50001 durchgeführt.

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

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 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 weiter zu optimieren und unsere Energieeffizienz in einem ständigen Verbesserungsprozess zu steigern.

Im Berichtsjahr wurde das Energie-Managementsystem weiter ausgebaut, so dass wir inzwischen ca. 92 % aller Energiemedien, in der Hauptsache sind dies Strom, Erdgas und Koks, messen. Auf dieser Basis ist eine vollautomatische Berechnung im Rahmen des Spitzensteuerausgleichs gewährleistet.

Das in 2015 begonnene Projekt zur Optimierung unserer Energiequote, das die vollautomatische Abschaltkontrolle von Energiequellen im Standby-Modus thematisiert, konnte im Berichtsjahr erfolgreich umgesetzt und in Betrieb genommen werden.

Ein weiteres Pilotprojekt, das im Berichtszeitraum abgeschlossen werden konnte, war die Installation eines Wärmerückgewinnungsprozesses. Wärme wird dabei aus dem Produktionsprozess über sogenannte Wärmetauscher entnommen. Hierdurch wird eine erhebliche Reduzierung des Erdgasverbrauches erreicht.

Mit der Modernisierung einer Kühlanlage in einer Druckluftstation konnten wir im Berichtsjahr ein weiteres Stromeinsparungsprojekt abschließen. Die Druckluft wird jetzt



dezentral dort erzeugt, wo sie benötigt wird und nicht über lange Versorgungswege aus einer anderen Druckluftstation bezogen.

## **Umweltschutz**

Die Aktivitäten zur weiteren Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes bewegten sich auch im Berichtsjahr unverändert auf hohem Niveau. Bedeutendstes Einzelprojekt war der Ersatz eines Abluftwäschers durch eine hochmoderne Filteranlage mit einer Nennleistung von 160.000m<sup>3</sup>/h im Bereich Sandaufbereitung der Formerei 4. Parallel dazu wurde die Projektierung für den im Folgejahr geplanten Ersatz zweier weiterer Abluftwäscher am Standort Stadtallendorf abschlossen. Für den neuen Standort in Franklin, Kentucky, wurde ein anspruchsvolles Abluftreinigungskonzept erstellt das alle Aspekte der Luftreinhaltung abdeckt.

Gemeinsam mit den zuständigen Behörden wurde ein langfristiges Projekt zur Reduzierung des betrieblichen Lärmaufkommens entwickelt und fixiert. Es orientiert seine Prioritäten, vor dem Hintergrund der lokalen Immissionswerte, primär an der Anzahl betroffener Anwohner.

In diesem Projekt sieht die Geschäftsführung einen weiteren Baustein ihrer langfristig angelegten Strategie zur nachhaltigen Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Standortes Stadtallendorf.

## **Umweltmanagementsystem**

Im Jahr 2016 wurde das Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001:2009-11 erneut erfolgreich zertifiziert.

## **Personal**

Fritz Winter beschäftigte im Jahresdurchschnitt 3.660 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, inklusive 132 Auszubildende im technischen und kaufmännischen Bereich. Davon entfielen auf den Standort Stadtallendorf 3.274 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Am 31. Dezember 2016 waren im Unternehmen 3.638 (im Vorjahr 3.673) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, was einen Rückgang von 1% bedeutet.

Aufgrund unserer wirtschaftlichen Entwicklung, unserer zukunftsweisenden Gießtechnologie und unserer umfangreichen Investitionstätigkeiten ist unser Unternehmen weiterhin auf dem Arbeitsmarkt der oberhessischen Region und darüber hinaus ein sehr attraktiver Arbeitgeber. Deshalb gelingt es uns immer wieder, Fach- und Führungskräfte für uns zu begeistern, obwohl dies angesichts der demografischen Entwicklung von Jahr zur Jahr schwieriger wird. Im Personalmanagement arbeiten wir kontinuierlich daran, unseren Ruf als guter und verlässlicher Arbeitgeber 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 10. Mal statt und ist somit schon zur Tradition geworden. Insbesondere die Möglichkeit, unser Unternehmen im Rahmen von Werksführungen näher kennenzulernen, haben viele junge Menschen wahrgenommen. Neben dem Tag der Ausbildung hat sich die Nacht der Gießereiberufe etabliert. Im vergangenen Jahr hat das Unternehmen diese Veranstaltung an zwei Tagen durchgeführt. Es 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. Besonders zu erwähnen ist auch, dass Auszubildende von Fritz Winter zum wiederholten Male nach 2013 und 2014 den Nachwuchswettbewerb "Meine Zukunft" von HessenMetall gewonnen haben.

Nach wie vor legt das Unternehmen 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 auch die Anforderungen an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig weiter. Dem begegnen wir mit dem unternehmensweiten Personalentwicklungsprogramm, dem „Talent-Pool“. Hierüber stellen wir sicher, 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 zwei Gruppen insgesamt 24 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. Im Jahr 2016 betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 17,3 Jahre und das Durchschnittsalter lag bei 42,3 Jahren. Ganz besonders zu erwähnen ist die Tatsache, dass im Berichtsjahr zwei Mitarbeiter 50 Jahre und 15 Mitarbeiter 40 Jahre Betriebszugehörigkeit bei Fritz Winter aufweisen können. Das ist heute absolut nicht selbstverständlich.

Zusätzlich zu den o.g. Aufgaben hat das Servicecenter Personal maßgeblich die Globalisierungspläne des Unternehmens unterstützt. Es wurden in- und extern ca. 40 Mitarbeiter für das neue Werk in den USA gesucht und bereits eingestellt. Im Anschluss wurden für die neuen Kolleginnen und Kollegen Einarbeitungs- und Trainingspläne erstellt. Im 1. Quartal 2017 haben wir mit einer intensiven Trainingsphase im Stammhaus in Stadtallendorf begonnen. Darüber hinaus konnten die ersten Mitarbeiter für unseren Standort in China gewonnen werden.

### **Arbeitssicherheit**

Die seit vielen Jahren etablierten Kreise zur Verbesserung der Arbeitssicherheit wurden auch im letzten Jahr zum aktiven Informationsaustausch zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes genutzt. Hier sind die quartalsweisen Sitzungen des Ausschusses für Arbeitssicherheit und Umweltschutz (ASU) mit der Geschäftsführung,



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

Darüber hinaus wurden in den sogenannten Arbeitssicherheitskreisen neben den zentralen Themen viele bereichsspezifische Arbeitsschutz-Themen zwischen der Abteilung Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten und den Kostenstellenverantwortlichen der oberen und mittleren Management-Ebene kommuniziert.

Ein weiterer Baustein der Kommunikation und Wissensvermittlung im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein breit aufgestelltes Programm an Schulungen durch interne Abteilungen und externe Bildungsträger (z.B. Berufsgenossenschaft). Je nach Erfordernis werden Grundlagenschulungen für Führungskräfte (einige als Pflichtschulungen im Rahmen der Personalentwicklung), sowie spezifische Schulungen für Funktions- und Personengruppen durchgeführt. In diesem Kontext ist ein mit großem Engagement unserer Auszubildenden und fachlicher Begleitung der Abteilung Arbeitssicherheit entstandener Film für Sicherheitsunterweisungen hervorzuheben, der auf allen Ebenen positive Resonanz hervorgerufen hat und seither rege genutzt wird.

Darüber hinaus streben wir eine kontinuierliche Optimierung der Persönlichen Schutzausrüstungen an. Im Berichtsjahr 2016 haben wir nach ausführlichen Tragetests unter dem Fokus Tragekomfort, Dämpfung und Schutzwirkung die Kollektion unserer Sicherheitsschuhe für alle Einsatzbereiche umgestellt. Parallel dazu haben wir das Verfahren für die Ausstattung der Sicherheitsschuhe mit orthopädischen Einlagen geändert, so dass die betreffenden Mitarbeiter diese für sie notwendige Zusatzausstattung nun auch während der Arbeitszeit erhalten können.

### **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 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.

Gemäß den in unserem Leitbild zum Arbeits- und Gesundheitsschutz verankerten Grundgedanken und Schwerpunkten wurden im Jahr 2016 vielfältige Projekte und Aktivitäten weiter fortgeführt.

Zur Verhaltensprävention wurden die diversen Angebote von Workshops für Gruppen, besonders für Auszubildende, sowie die öffentlichen Vorträge zu verschiedenen Gesundheitsthemen etabliert.

Im Rahmen der Verhaltensprävention wurde das Arbeitsplatz-Ergonomie-Projekt zur Reduzierung von Muskel-Skelett-Belastungen unter aktiver Beteiligung der jeweiligen betroffenen Führungskräfte und Mitarbeiter fortgeführt. Schwerpunktmäßig lagen uns diesmal die Fahrer unserer Flüssigeisenstapler am Herzen. Auch aufgrund technischer Neuerungen seitens der Hersteller konnten wir beginnen, Fahrzeuge mit drehbaren



Fahrersitzen zu beschaffen, welche die Belastungen im Hals-Schulter-Bereich der betroffenen Mitarbeiter nahezu ausschließen. Damit haben wir nicht nur eine breite Akzeptanz und Nutzung erzielt, sondern auch weiterführende Diskussionen und Beiträge zu diesem Themengebiet angeregt.

## **Ausblick auf 2017**

### Compliance

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.

### 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 Abschluss des ersten Lärmsanierungsprogrammes in unserem Stammwerk in 2014 haben wir der Genehmigungsbehörde einen detaillierten Konzeptvorschlag vorgelegt, der Grundlage für weitere emissionsmindernde Maßnahmen und für die gezielte Sanierung auffälliger Lärmquellen sein soll. Dieser wurde inzwischen behördenseitig in eine Anordnung übernommen, die im Februar 2017 ausgesprochen wurde. Noch im Laufe des Jahres 2017 werden die ersten Lärminderungs-Maßnahmen daraus umgesetzt.

Da der Novellierungsprozess der TA Luft voraussichtlich 2017 abgeschlossen werden wird, plant die Fritz Winter Eisengießerei im Vorgriff auf diese Rechtsänderung den Austausch und Ersatz mehrerer älterer Nass-Entstaubungsanlagen durch moderne Filteranlagen, um eine weitere Reduzierung der Emissionsfrachten am Standort Stadtallendorf zu erreichen. Der erste der vier verbliebenen Naßentstauber wurde Ende 2016 ersetzt, das zweite Projekt ist genehmigt und wird Mitte 2017 umgesetzt, das dritte Projekt ist im behördlichen Zulassungsverfahren.

### Energiemanagement

Für 2017 sind weitere zahlreiche Schulungen zum Energiemanagement vorgesehen. Alle benötigten Informationen in diesem Bereich werden durch regelmäßige Unterweisungen der Mitarbeiter, z.B. zum Umweltschutz/ Informationen zum Energieverbrauch, 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 der energierelevanten Abläufe weiter ausgebaut werden, schwerpunktmäßig in den Bereichen, in denen das Handeln der Mitarbeiter Auswirkungen auf den Energieverbrauch hat.



### Gesundheitsmanagement

Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung ist für das Jahr 2017, u.a. in Zusammenarbeit mit den Trägern der gesetzlichen Krankenkassen, 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 Präventionskursen
- Etablierung des Leitbilds Arbeits- und Gesundheitsschutz im Alltag
- Ausbau verhältnispräventiver Maßnahmen mit Schwerpunkt in der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung

### 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 um die Arbeitgebermarke arbeiten. In diesem Zusammenhang wird auch der Gewinnung von jungen Menschen für das Unternehmen ein besonderes Augenmerk zuteil.


Ein weiterer Schwerpunkt für das Berichtsjahr 2017 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 wird auch zukünftig weiterhin eine Vielzahl unterschiedlicher Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen angeboten, um Qualifikationen der Mitarbeiter zu verbessern.

Stadtlendorf, 22. Mai 2017

Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG



ppa. Andreas Fiedler  
Leiter Personal



ppa. Jürgen Gemmerich  
Leiter Sicherheit und Umwelt



ppa. Gerald Höbler  
Chief Compliance Officer



i.A. Arndt Bäuml  
Leiter Arbeitssicherheit



i.A. Roberto Usai  
Energiebeauftragter