

Global Compact der Vereinten Nationen

Communication on Progress (CoP) Berichtsjahr 2017



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 2017

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

der United Nations Global Compact (UNGC) ist ein Aufruf an Unternehmen weltweit, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an seinen zehn universell akzeptierten Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention auszurichten und aktiv die Ziele und Themenkomplexe der UN, die in den nachhaltigen Entwicklungszielen zum Ausdruck kommen, zu unterstützen.

Diese weltweit größte Initiative, die von den Vereinten Nationen getragen wird, ist eine Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Sie wurde im Jahr 2000 gegründet und ist die bisher größte Initiative für unternehmerische Nachhaltigkeit weltweit.

Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen unterstützen wir dessen 10 Prinzipien und setzen diese in unserer operativen Tätigkeit und unseren Projekten konsequent und bewusst um. Mit dem Beitritt verpflichten wir uns, die Nachhaltigkeits-Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Anti-Korruption in unsere Unternehmensstrategie zu integrieren und im täglichen wirtschaftlichen Handeln umzusetzen.

Die Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG ist seit 2007, das heißt seit nunmehr 11 Jahren Mitglied im UN Global Compact. Als eines der größten Unternehmen der Gießereiindustrie ist uns bewusst, dass wir gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Gesellschaft und unserer Umwelt eine besondere Verantwortung tragen. Deshalb stehen wir im ständigen Dialog mit den Interessensgruppen des Unternehmens, investieren in neue Technologien und setzen auf eine ständige und nachhaltige Entwicklung. Wir entwickeln zukunftsweisende Produkte, die höchste Anforderungen an Qualitäts-, 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.

Das Bekenntnis zu den unternehmerischen Grundsätzen des UN Global Compact unterstreichen wir mit der jährlichen Darstellung unserer Fortschritte entlang der zehn Prinzipien des Global Compact (Communication on Progress).

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2017 informieren wir über die Aktivitäten, mit denen wir unserer ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2017, das den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 umfasst. Wir möchten Auskunft darüber geben, mit welchen Maßnahmen und Managementsystemen wir die Prinzipien des Global Compact in 2017 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 im Gesundheitsmanagement, Energiemanagement, Compliance bis zu einem verantwortungsbewussten Personalmanagement - der Nachhaltigkeitsbericht gibt einen umfassenden Einblick zu allen Nachhaltigkeitsthemen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Wir werden auch weiterhin Maßnahmen anstoßen 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

Maßnahmen im Berichtszeitraum

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 unsere 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. 96 % aller Energiemedien messen, davon werden ca. 84% live alle 15 Minuten erfasst. Auf dieser Basis ist auch eine vollautomatische Berechnung im Rahmen des Spitzensteuerausgleichs gewährleistet.

Das in 2015 begonnene Projekt zur Optimierung unserer Energiequote zur vollautomatischen Abschaltkontrolle von Energiequellen im Standby-Modus, konnte im Berichtsjahr erfolgreich weitergeführt werden.

Ein weiteres erfolgreiches Projekt war die Zusammenlegung zweier Produktionslinien. Durch diese Maßnahme kann der komplette Standby-Verbrauch einer Produktionslinie vermieden werden.

Um unsere Mitarbeiter für den Umgang mit Energieverbräuchen zu sensibilisieren, wurden im Berichtsjahr Mitarbeiter unseres Talentpools zu verschiedenen Themen wie:

- Basiswissen Energiemanagement im produzierenden Gewerbe
- Energieeffizienzmaßnahmen in der Gießereipraxis
- Datenaufnahme und Zählerstände der wesentlichen Energieverbraucher

geschult.

Umweltmanagementsystem

Im Jahr 2017 wurden das Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001:2009-11 sowie das Energiemanagementsystem nach ISO 50001:2011-12 erneut erfolgreich zertifiziert. Die Aktivitäten zur Anpassung des Umweltmanagementsystems an die revidierte Norm DIN EN ISO 14001:2015 sind angelaufen. Das Zertifikat soll im Sommer 2018 erwirkt werden.

Umweltschutz

Die Aktivitäten zur weiteren Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes bewegten sich auch im Berichtsjahr unverändert auf hohem Niveau. Bedeutendstes Einzelprojekt war eine hochmoderne Filteranlage mit einer Nennleistung von 620.000m³/h die vorwiegend Abluftströme aus dem Bereich der Formerei 7, Putzerei 7, Teile der Kernmacherei 7 und darüber hinaus die Sandaufbereitung der benachbarten Sandaufbereitung DISA abreinigt. Parallel dazu wurde der rechtliche Rahmen für den im Folgejahr geplanten Ersatz eines weiteren Abluftwäschers am Standort Stadtallendorf geschaffen.

Gemeinsam mit der zuständigen Behörde wurde am Stammsitz Stadtallendorf ein langfristiges Projekt zur Reduzierung des betrieblichen Lärmaufkommens entwickelt, festgeschrieben und mit der Umsetzung begonnen. Es orientiert seine Prioritäten, vor dem Hintergrund der lokalen Immissionswerte, primär an der Anzahl betroffener Anwohner und lässt dabei dem Unternehmen ausreichenden gestalterischen Spielraum.

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

Personal

Fritz Winter beschäftigte im Jahresdurchschnitt 3.649 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, inklusive 126 Auszubildende im technischen und kaufmännischen Bereich. Das sind durchschnittlich 11 Mitarbeiter weniger als 2016. Auf den Standort Stadtallendorf entfielen 3.249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Am 31. Dezember 2017 waren im Unternehmen 3.729 (im Vorjahr 3.638) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, was eine Steigerung von 2,5 % 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 von Jahr zu 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 11. 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. Das Programm wurde erfolgreich um alle technischen Berufe erweitert; insbesondere um die Instandhaltungsberufe. 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 ersten Mal den Video-Wettbewerb unseres Gießerei-Verbandes BDG mit einem selbst produzierten Video gewonnen haben. Das Video ersetzt den bisherigen Unterweisungsfilm der Arbeitssicherheit und wird bei jeder Erstunterweisung eingesetzt.

Ergänzend zu den in 2017 neu dazu gewonnenen Auszubildenden wurden in im gleichen Zeitraum ca. 90 neue Mitarbeiter für die Standorte Stadtallendorf und Laubach eingestellt. In Hauptsache wurden hier Stellen in der Produktion besetzt. In diesen 90 Mitarbeitern sind 57 im Jahresverlauf übernommene Zeitarbeitnehmer enthalten. Die Anforderungen aus den Neuerungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der entsprechenden Tarifverträge werden im Jahr 2018 weitere Anstrengungen und Aktivitäten erfordern. So werden wir zukünftig noch intensiver als zuvor auf die Einsatzdauer und die Einsatzzeit achten.

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 daneben auch die Anforderungen an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig weiter. Dem begegnen wir mit einem unternehmensweiten Personalentwicklungsprogramm, dem „Talent-Pool“. Damit 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 Jahr 2017 in zwei Gruppen insgesamt 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begonnen, sich für spätere höhere Aufgaben vorzubereiten. Mit dieser Maßnahme möchte unser Unternehmen im Sinne unserer Unternehmensphilosophie 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 2017 betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 15,9 Jahre und das Durchschnittsalter lag bei 40,1 Jahren. Ganz besonders zu erwähnen ist die Tatsache, dass im Berichtsjahr 35 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 intensive Trainingsphase im Stammhaus in Stadtallendorf begonnen. Darüber hinaus konnte Anfang 2018 auch ein lokaler Geschäftsführer für unseren Standort in China gewonnen werden.

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 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.

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 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 spezifische Schulungen für Funktions- und Personengruppen durchgeführt. Hierunter waren auch mehr als 20 Mitarbeiter unseres neuen Standorts in Kentucky, USA, welche im Rahmen eines Trainee-Programms bei uns im Stammwerk auch ausführlich zum Arbeitsschutz in der Gießerei geschult wurden, sowie den Kran- und Staplerführerschein erwarben.

Ein Schwerpunkt war die Schulung von Fremdfirmenkoordinatoren (intern und extern), um das gegenseitige Verständnis von Auftraggeber und Auftragnehmer zur sicheren Durchführung von Arbeiten zu fördern. Darüber hinaus waren die Fachkräfte für Arbeitssicherheit einer Division der Bundeswehr im Rahmen einer Weiterbildung bei uns zu Gast.

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 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 Grundlage für unsere Normenkonformität, sondern auch 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 mitgeteilt und sind jederzeit im Intranet zugänglich sowie auf Schulungsunterlagen zu finden.

Ausblick auf 2018

Energiemanagement

Für 2018 sind weitere zahlreiche Schulungen zum Energiemanagement vorgesehen. Alle benötigten Informationen in diesem Bereich werden durch regelmäßige Unterweisungen der Mitarbeiter, z.B. zur Energieeffizienz/Informationen zum Energieverbrauch, weiter vertieft.

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

Auf Basis von „Best Practice“ wird die Technologie zum Sintern von Gießpfannen, die erfolgreich am Standort Stadtallendorf umgesetzt wurde, auch an unserem Standort in Laubach eingeführt.

Ein großes Projekt wird die weitere Umstrukturierung der Produktionslinien werden mit dem Ziel, dass eine nicht optimal ausgelastete Linie komplett außer Betrieb genommen werden kann. Durch diese Maßnahme werden erneut Standby-Verbräuche vermieden werden können.

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 2018 werden weitere Lärminderungs-Maßnahmen daraus umgesetzt. Schwerpunkt wird die Entlastung im Einwirkungsbereich nordwestlich des Werksgeländes sein.

Da der Novellierungsprozess der TA Luft voraussichtlich 2018 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 ersten beiden der vier verbliebenen Nassentstauber

wurden 2016 und 2017 ersetzt, das dritte Projekt ist intern und behördlich genehmigt und wird Mitte 2018 umgesetzt.

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 2018 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.

Arbeitsmedizin und Gesundheitsmanagement

Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung ist für das Jahr 2018, 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

Compliance

Für das nächste Berichtsjahr konzentrieren wir uns erneut 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.

Stadtallendorf, 17. Mai 2018

Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG


ppa. Andreas Fiedler
Leiter Personal


ppa. Jürgen Sommerich
Leiter Sicherheit und Umwelt


ppa. Gerald Höbler
Chief Compliance Officer


i.A. Arndt Bäuml
Leiter Arbeitssicherheit