

Global Compact der Vereinten Nationen

Communication on Progress (CoP) Berichtsjahr 2018



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 2018

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

Die Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG ist seit 2007, das heißt seit nunmehr 12 Jahren, Mitglied im UN Global Compact. Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen unterstützen wir 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 2018 informieren wir über die Aktivitäten, mit denen wir unserer ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2018, das vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 reicht. Wir möchten Auskunft darüber geben, mit welchen Maßnahmen und Managementsystemen wir die Prinzipien des Global Compact in 2018 umgesetzt haben und welche Ergebnisse wir im Berichtszeitraum erzielen konnten. Dabei werden die Facetten

Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co KG

Global Compact, Communication on Progress (CoP), Berichtsjahr 2018

Geschäftsfeldern aufgezeigt. Verantwortungsvolles Umweltmanagement, strategische Arbeitssicherheit mit einem Schwerpunkt auch im Gesundheitsmanagement, Energiemanagement, Compliance bis zu einem verantwortungsbewussten Personalmanagement - der Nachhaltigkeitsbericht gibt einen umfassenden Einblick in alle Nachhaltigkeitsthemen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Wir werden auch weiterhin Maßnahmen anstoßen und umsetzen, die die Ziele des Global Compacts unterstützen. 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



gez. Jörg Rumikewitz

Vorsitzender der Geschäftsführung

Maßnahmen im Berichtszeitraum

Energiemanagement

Im Berichtsjahr wurde das Energie-Managementsystem wesentlich ausgebaut. Ein Rezertifizierungsaudit konnte im Rahmen der Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001:2011-12 erfolgreich abgeschlossen werden. Unser neu gebauter Standort in Stadtallendorf, Hessen wurde ebenfalls auditiert und hat die Zertifizierung erfolgreich bestanden. Die Aktivitäten zur Anpassung des Energiemanagementsystems an die revidierte Norm DIN EN ISO 50001:2018-08 sind angelaufen. Das Zertifikat soll im Herbst 2019 erwirkt werden.

Aufgrund der Vielzahl von gesetzlichen und behördlichen Änderungen müssen wir stets ein Augenmerk auf diese Änderungen haben und entsprechende Maßnahmen umsetzen. Zur Verbesserung des Umgangs mit Gesetzesveränderungen haben wir im Berichtsjahr deshalb ein neues Compliance-Tool für den Bereich des Energierechts eingeführt, mit dessen Hilfe Pflichten und Risiken verbessert gemanagt werden können. Eine erforderlich gewordene Maßnahme aufgrund einer gesetzlichen Neuerung betraf die Verwendung neuer Messtechniken zur Abgrenzung von Drittbelieferungen.

Darüber hinaus haben wir unsere Energiesoftware weiter verbessert, um die gesetzlich erforderlichen Meldepflichten fristgerecht und in dem vorgeschriebenen Umfang erfüllen zu können.

Ein weiteres erfolgreiches Projekt im Berichtsjahr war der Einbau einer Wärmerückgewinnungsanlage zur Nutzung von Kompressorwärme für die Unterstützung unserer Heizungsanlage.

Auch Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter für einen sparsamen Umgang mit Energie sind jedes Jahr Schwerpunkte im Bereich des Energiemonitorings. Schulungen sind bei uns personell sehr breit aufgestellt. Von der Geschäftsleitung über Kosten- und Teamleiter werden alle Mitarbeiter in die Schulungen einbezogen.

Für unser langfristiges Ziel, der Aufbau eines Nahwärmenetzes haben wir 2018 eine Bachelorarbeit unterstützt, die sich mit Machbarkeitsstudien zur weiteren Nutzung von Abwärme befasst.

Umweltmanagement

Im Jahr 2018 wurden das Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001:2015 erstmals sowie das Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001:2011-12 erneut erfolgreich zertifiziert. Die Aktivitäten zur Anpassung des Energiemanagementsystems an die revidierte Norm DIN EN ISO 50001:2018-08 sind angelaufen. Das Zertifikat soll im Herbst 2019 erwirkt werden.

Umweltschutz

Die Aktivitäten zur weiteren Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes bewegten sich im Berichtsjahr erneut auf hohem Niveau.

Bedeutendstes Einzelprojekt war eine hochmoderne mehrstufige Filteranlage mit einer Nennleistung von 140.000 m³/h, die Abluftströme abreinigt. Zwei ältere Abgaswäscher wurden durch einen an den aktuellen Bedarf angepassten größeren Abgaswäscher ersetzt und ein anderer Abgaswäscher wurde leistungsseitig vergrößert. Eine ältere Formanlage im südlichen Bereich des Werksgeländes wurde stillgelegt und demontiert.

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. Im Berichtsjahr wurde der rechtliche Rahmen für eine Reihe aufwändiger Schallschutzmaßnahmen geschaffen, die im Folgejahr umgesetzt werden. Als Beispiele nennen wir die Errichtung Schallschutzwand an der Hoffläche sowie die komplette Einhausung einer 3er-Silogruppe, um die Schallemissionen durch unseren Betrieb weiter zu verringern.

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

Personal

Die Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG beschäftigte im Jahresdurchschnitt 3.794 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; darin enthalten sind 126 Auszubildende im kaufmännischen und im technischen Bereich. Am Standort Stadtallendorf waren in diesem Zeitraum 3.350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Am 31. Dezember 2018 zählte das Unternehmen 3.883 (im Vorjahr 3.729) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies stellt ein Plus von 4 % dar. Im Berichtszeitraum konnten wir 75 Zeitarbeitnehmer in unser Unternehmen übernehmen (dazu später mehr).

Wie in den zurückliegenden Jahren auch ist es nach wie vor eine der maßgeblichen Aufgaben des Servicecenters Personal, das Unternehmen in der Öffentlichkeit darzustellen, als Arbeitgeber zu positionieren und den Bekanntheitsgrad weiter zu erhöhen. Dies erfolgte auch im vergangenen Jahr durch eine Vielzahl unterschiedlicher Aktivitäten und Personalmarketingmaßnahmen. Für die Suche nach Auszubildenden haben sich die Formate „Tag der Ausbildung“ im August und die „Nacht der Gießereiberufe“ im November etabliert und bewährt. Der „Tag der Ausbildung“ fand bereits zum 12. Mal statt und erfreut sich nach wie vor in der Region insbesondere bei der maßgeblichen Zielgruppe, den Schülern und Eltern, einer besonderen Beliebtheit. Hervorzuheben ist hierbei vor allem der Umstand, dass an diesem Tag überwiegend unsere eigenen Auszubildenden den Interessierten „auf Augenhöhe“ Rede und Antwort stehen. Aber auch die angebotene Möglichkeit einer Werksführung wird von den Besuchern gern wahrgenommen. Im Rahmen der beiden Veranstaltungen „Nacht der Gießereiberufe“ wurde der vom Unternehmen vor wenigen Jahren ins Leben gerufene Elternabend positiv angenommen. Dieser ist in die „Nacht der Gießereiberufe“ eingebunden und sieht speziell für die Eltern eine separate Gelegenheit zur Information über unser Unternehmen und unsere Ausbildungsberufe sowie über Karrieremöglichkeiten vor.

Überregionale Bedeutung haben die Zusammenarbeit mit technischen Universitäten sowie die vielen Kooperationen und Kontakte des Unternehmens mit den örtlichen Schulen. Diese Kooperationen umfassen zwischenzeitlich insgesamt acht Schulen in einem Umkreis von ca. 30 Kilometern um unseren Standort Stadtallendorf. Unterjährig fanden zahlreiche Veranstaltungen unserer Auszubildenden, unserer Ausbilder und MitarbeiterInnen des Servicecenters Personal in den Schulen sowie dazu ergänzend Praktika statt. Auch haben wir den „Girls’ Day“ ausgerichtet, an dem 20 Mädchen einen Tag lang unser Unternehmen kennen gelernt haben.

Besonders zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang der Anfang September 2018 begonnene An- und Umbau unserer Ausbildungswerkstatt in Stadtallendorf. Dieser flankiert alle beschriebenen Aktivitäten. Mit dem Anbau werden neue und zeitgemäße Schulungsräume sowie sanitäre Einrichtungen für unsere weiblichen und männlichen Auszubildenden geschaffen. Der bestehende Altbau wird modernisiert und vergrößert. Zugleich erhält der gesamte Baukörper eine einheitliche Fassade.

Letztlich haben auch die umfangreichen Maßnahmen im vergangenen Jahr dazu geführt, dass wir in der (Gießerei-) Industrie überregional als ein äußerst begehrter Arbeitgeber gelten. Es gelingt uns nach wie vor, unsere Ausbildungsplätze und weitere offene Positionen zeitnah zu besetzen.

Neben den beschriebenen Personalmarketingmaßnahmen ist es für uns unabdingbar, auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig weiterzuentwickeln und zu schulen. Insbesondere vor dem Hintergrund des Wandels unseres Unternehmens zu einem global agierenden Unternehmen mit dem noch neuen Standort in Franklin, USA, haben sich die Anforderungen an viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gravierend verändert, und zwar nicht nur in puncto Sprache.

Damit unser Unternehmen auch zukünftig wettbewerbsfähig bleibt, ist es neben am Markt konkurrenzfähigen Produkten erforderlich, dass unsere Führungskräfte von morgen die Kompetenzen erwerben, die sie für spätere Fach- und / oder Führungsaufgaben benötigen. Dies erreichen wir mit dem unternehmensweiten Personalentwicklungsprogramm, dem „Talent-Pool“. Talente werden erkannt und langfristig gezielt gefördert. So haben wir im Jahr 2015 mit der 1. Gruppe und im Jahr 2017 mit einer 2. Gruppe begonnen. Im Jahr 2019 ist der Start einer weiteren Gruppe beabsichtigt. Ziel ist es, vakante Führungspositionen auch weiterhin vorrangig aus unserem eigenen Talent-Pool zu besetzen.

Die im Branchenvergleich geringe Fluktuation verdeutlicht schließlich die ganz besonders enge Bindung zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dem Unternehmen. Im Jahr 2018 betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 15,9 Jahre und das Durchschnittsalter lag bei 41,5 Jahren. Ganz besonders zu erwähnen ist die Tatsache, dass im Berichtsjahr 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 40 Jahre Betriebszugehörigkeit bei Fritz Winter aufweisen können.

Eine große Herausforderung waren die im vergangenen Jahr umzusetzenden gesetzlichen Veränderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und damit einhergehend die entsprechenden Anpassungen des maßgeblichen Tarifvertrages, dem TV Leiz. Insbesondere sind hierbei die zu beachtenden Fristen für die Prüfung einer Übernahme von Zeitarbeitnehmern anzuführen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsmedizin – Arbeitssicherheit – Gesundheitsmanagement

Im März 2018 fand bei der Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG ein Wechsel in der Arbeitsmedizinischen Betreuung statt.

Dr. Schmidt-Quack übernahm als neuer Leiter die Verantwortung für die arbeitsmedizinische Betreuung an allen deutschen Standorten.

Ein Schwerpunkt der arbeitsmedizinischen Betreuung lag in den ersten Monaten auf dem Abgleich der bisher durchgeführten arbeitsmedizinischen Vorsorgemaßnahmen mit den jeweils aktuellen Gefährdungsbeurteilungen.

Aus diesem Abgleich resultierte die Einführung von zahlreichen zusätzlichen Vorsorgeanlässen entsprechend der Regeln und Grundsätzen der DGUV.

Die seit vielen Jahren etablierten Arbeitskreise 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. Die regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen der Sicherheitsbeauftragten, die der Kommunikation und dem Wissensaustausch dienen, wurden um das Thema Stressprävention ergänzt.

Durch die Arbeitsmedizin wurde ein regelmäßig stattfindender Besprechungstermin mit den Sicherheitsfachkräften der Arbeitssicherheit etabliert und Themenbereiche zum Umgang mit Gefahrstoffen und dem Einsatz neuer Technologien (z.B. Laserbearbeitung) erörtert. Erforderlichen Schutzmaßnahmen und Vorsorgen konnten veranlasst werden. Insgesamt entwickelte sich sehr schnell eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit beider Bereiche.

Auch die Organisation der betrieblichen Ersten Hilfe wurde neu geregelt und in Absprache mit der zuständigen BG implementiert.

Ein weiterer Baustein des Gesundheitsschutzes ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Das Kernteam „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ ist als zentrales Gremium zuständig für die Festlegung der Jahresziele im Gesundheitsmanagement in unserem Unternehmen. Es wird von den Verantwortlichen der Bereiche Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Personal 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 werden seit dem Jahr 2016 vielfältige Projekte und Aktivitäten nachhaltig durchgeführt und durch jährliche Schwerpunktthemen ergänzt.

Zur Verhaltensprävention wurden diverse Workshops und Seminare zielgruppenspezifisch angeboten. Das AZUBI Fit Programm wurde standardisiert bestehend aus 4 Themenblöcken festgelegt.

Im Rahmen der Verhaltensprävention wurde das Arbeitsplatz-Ergonomie-Projekt zur Reduzierung von Muskel-Skelett-Belastungen durch Bewegungsanalysen an verschiedenen Arbeitsplätzen ergänzt, aus denen weitere strategische Maßnahmen zur Verhältnis- und Verhaltensprävention abgeleitet werden.

Die Kommunikation und Wissensvermittlung im Arbeits- und Gesundheitsschutz wird durch ein breit aufgestelltes Programm an Schulungen interner Abteilungen (vornehmlich Arbeitssicherheit) und externer Bildungsträger (z.B. Berufsgenossenschaft) komplettiert. Je nach Erfordernis werden Grundlagenschulungen für Führungskräfte (einige als Pflichtschulungen im Rahmen der Personalentwicklung) sowie spezifische Schulungen für Funktions- und Personengruppen durchgeführt. Das Weiterbildungsprogramm wurde im Führungskräfte-Bereich um das Thema „Gesunde Führung“ verstärkt.

Auch 2018 wurden wieder Mitarbeiter unseres Standorts in Kentucky, USA, im Rahmen ihres Trainee-Programms bei uns im Stammwerk ausführlich zum Arbeitsschutz in der Gießerei geschult.

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.

Verbindliche ethische Vorgaben 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, durch Anregungen, Wünsche und Kritik die Arbeit des Compliance-Beauftragten aktiv unterstützt. Mit der Verabschiedung der Neufassung einer unternehmensweit geltenden Arbeitsordnung über Betriebsvereinbarungen konnten auch über die Unterstützung durch das Compliance-Komitee die compliance-konformen Prozesse für das Zusammenwirken aller Arbeitnehmer im Unternehmen weiter ausgebaut werden.

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 2019

Energiemanagement

In 2019 soll das Zertifikat nach der revidierten Norm DIN EN ISO 50001:2018-08 erwirkt werden. Ebenfalls sind weitere zahlreiche Schulungen zum Energiemanagement vorgesehen. Alle benötigten Informationen in diesem Bereich werden durch regelmäßige Unterweisungen der Mitarbeiter, z.B. zur Energieeffizienz oder zum Energieverbrauch, weiter vertieft.

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

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 2019 werden weitere Lärminderungs-Maßnahmen daraus umgesetzt. Schwerpunkt wird, durch den Neubau einer Schallschutzwand, die Entlastung im Einwirkungsbereich nordwestlich des Werksgeländes sein.

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 2019 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 – Arbeitssicherheit - Gesundheitsmanagement

Im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist für das Jahr 2019, u.a. in Zusammenarbeit mit den Trägern der gesetzlichen Krankenkassen, die Fortführung diverser Projekte und Tätigkeiten geplant:

- Zielgruppenspezifische Seminare und Workshops zur Stressprävention,
- Workshops für Auszubildende zu den Themen Suchtprävention und Ernährung - Gesundheit,
- Weiterführung der Themen „Gesunde Führung“
- Sportnewsletter mit Angebote zu Präventionskursen
- Rückenschulen am Arbeitsplatz als verhältnispräventive Maßnahmen

Im Bereich Arbeitssicherheit sind für das Jahr 2019 folgende Schwerpunktthemen geplant:

- Erweiterung der Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen durch Befragung
- 1. Meilenstein Erreichung zur ISO 45 001
- Gefahrstoffkataster neu auflegen
- Beteiligung an der von den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung initiierten Kampagne „Komm mit Mensch“

Im Bereich Arbeitsmedizin sind für das Jahr 2019 folgende Schwerpunktthemen geplant:

- Neuauflage der Hautschutzpläne und des Hautschutzes
- Entwicklung und Einführung eines Konzepts zum Bio-Monitoring auf Basis der aktuellen Gefährdungsbeurteilung und des aktuellen Gefahrstoffkatasters
- Entwicklung und Einführung einer regelmäßigen Nachtarbeiter-Vorsorge
- Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sowie der Ableitung der erforderlichen Maßnahmen.

Diese Projekte und Vorhaben können nur und werden in enger Abstimmung und gegenseitiger Unterstützung zwischen den drei Bereichen durchgeführt.

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, 22. Mai 2019

Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG



i.A. Arndt Bäuml

Leiter Abteilung Arbeitssicherheit



ppa. Andreas Fiedler

Leiter Personalabteilung



ppa. Jürgen Gemmerich

Leiter Abteilung Sicherheit
und Umwelt



ppa. Gerald Höbler

Leiter Rechtsabteilung/ Compliance-Beauftragter



i.A. Dr. Dieter Schmidt-Quack

Leiter Abteilung Arbeitsmedizin



i.A. Roberto Usai

Beauftragter Energiemanagement