

Global Compact der Vereinten Nationen

Communication on Progress (CoP) Berichtsjahr 2019



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

We welcome feedback on its contents.

Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG
Sitz Stadtallendorf
Registergericht Marburg HR A 3001
USt-IdNr.
DE 113354469
Hausanschrift
Albert-Schweitzer-Str. 15
D-35260 Stadtallendorf

Komplementärin
C. + H. Winter GmbH
Sitz Stadtallendorf
Registergericht Marburg HR B 3401
Vorsitzender des Aufsichtsrats
Dr.-Ing. Wolfram Mörsdorf
Geschäftsführung
Jörg Rumikewitz (Vorsitzender),
Gunter Barnstorff, Ulf M. Kranz

Bankverbindungen
Commerzbank Stadtallendorf 501 200 0, BLZ 533 400 24
IBAN DE42533400240501200000 Swift/BIC COBADEFFXXXX
Landesbank Hessen-Thüringen Frankfurt 106 010 03, BLZ 500 500 00
IBAN DE07500500000010601003 Swift/BIC HELABADEFF
Internet
www.fritzwinter.de

Communication on Progress (CoP)

Berichtsjahr 2019

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

die Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG bekennt sich ausdrücklich zur Unterstützung der 10 Prinzipien des Global Compact und verpflichtet sich, deren Umsetzung weiter voranzutreiben. Seit nunmehr 13 Jahren sind wir Mitglied im UN Global Compact. Seit unserem Beitritt in 2007 arbeiten wir kontinuierlich daran, die 10 Prinzipien in unserer Unternehmensstrategie und unserem operativen Handeln zu leben. Wir unterstützen aktiv die Ziele und Themenkomplexe der UN, die in den nachhaltigen Entwicklungszielen zum Ausdruck kommen, und richten unsere Geschäftstätigkeiten und Strategien an den zehn universell akzeptierten Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention aus. 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. Wir sehen es als unsere Aufgabe und Verpflichtung an, die Gesellschaft positiv mitzugestalten und unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung zu übernehmen.

Der Markt ist ständig in Bewegung. Die Anforderungen unserer Kunden und die Erwartungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei einem kontinuierlichen Wandel ausgesetzt. Als Unternehmen ist es uns sehr wichtig, diesen Erwartungshaltungen von Beginn an Rechnung zu tragen, eine positive Rolle zum Vorteil aller Beteiligten und der Gesellschaft im weiteren Sinne einzunehmen und unsere Verantwortung durch zielgerichtete Maßnahmen wahrzunehmen. Deshalb stehen wir im kontinuierlichen Dialog mit allen relevanten Interessensgruppen des Unternehmens. Wir 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 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 dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2019 informieren wir über die wichtigsten Aktivitäten, mit denen wir unserer ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Wir möchten Auskunft darüber geben, mit welchen Maßnahmen und Managementsystemen wir die Prinzipien des Global Compact in 2019 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 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



Jörg Rumikewitz
Geschäftsführer

Maßnahmen im Berichtszeitraum

Energiemanagement

Das Zertifizierungsaudit 50001:2011-12 wurde im Herbst 2019 für alle deutschlandweiten Standorte erfolgreich bestanden. Auch dafür wurde das Energiemanagementsystem wesentlich ausgebaut. Die Aktivitäten zur Anpassung des Energiemanagementsystems an die revidierte Norm DIN EN ISO 50001:2018-08 sind angelaufen, so dass Fritz Winter sehr gut für die Zukunft aufgestellt ist.

Um unser Energie-Monitoringsystem noch personenunabhängiger zu machen, wurden eine Vielzahl von Prozessen ausgearbeitet und dokumentiert, sowie anschließend für unsere Mitarbeiter in Schulungen transparent gemacht und vertieft.

Parallel zu unserem eigenen Ausbau des Monitoring-Systems, hat ein externes Unternehmen unser Energie-Monitoringsystem hinsichtlich den gesetzlichen Anforderungen und den erforderlichen Meldepflichten überprüft und als sehr gut bewertet. Mit Hilfe der in den letzten Jahren neu eingebauten Messtechnik, kann Fritz Winter auf umfangreiche Daten zurückgreifen, um strukturiert komplexe Energieverbräuche erkennen zu können. Aufgrund der Datentransparenz sind somit Einsparpotentiale leichter erkennbar.

Um die gesetzlich erforderlichen Meldepflichten fristgerecht und in dem vorgeschriebenen Umfang wahrnehmen zu können, haben wir auch in diesem Berichtsjahr unsere Energiesoftware weiter aktualisiert und verbessert. Einige Berichte können inzwischen vollautomatisch aus unserer Datenbank an entsprechende Aufsichtsbehörden gemeldet werden.

Bereits in 2018 wurde als Projekt angestoßen, einen weiteren Kompressor in die vorhandene Kompressorsteuerung aufzuschalten. Dieses Projekt konnte im Berichtsjahr abgeschlossen werden und bewirkt eine deutliche Stromeinsparung aufgrund der Einsparung von Druckluft.

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

Umweltmanagement

Die Aktivitäten zur Anpassung des Umweltmanagementsystems an die revidierte Norm DIN EN ISO 14001:2015 wurden planmäßig erfolgreich abgeschlossen. Das Zertifikat wurde im Sommer 2019 erteilt. Im Jahr 2020 soll, neben dem Stammwerk, dem Standort Nieder-Ofleiden und den beiden externen Bearbeitungsbereichen in Stadtallendorf auch der Gießereistandort Laubach in die Zertifizierung einbezogen werden.

Umweltschutz

Die Aktivitäten zur weiteren Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes bewegten sich auch im Berichtsjahr weiterhin auf hohem Niveau. Ziel ist es stets, sämtliche gesetzlichen und behördlichen Regularien zum Wohle der Umwelt einzuhalten oder gar zu übertreffen. Bedeutendstes Einzelprojekt in Deutschland war die Errichtung einer zentralen Umschlaganlage für Altsande, die eine weitere Reduzierung diffuser Emissionen zum Ziel hat und die im Berichtsjahr in Betrieb gegangen ist. Der Aspekt der Ressourcenschonung gewinnt in den strategischen Planungen zunehmend an Bedeutung. Um die am Standort Stadtallendorf anfallenden Altsandmengen durch internen Wiedereinsatz zu reduzieren, wurde eine erste thermische Sandregenerierung projektiert, deren Genehmigungsverfahren in 2019 erfolgreich abgeschlossen werden konnte. Die Inbetriebnahme ist für das Jahr 2020 geplant. Weitergehende Planungen sind sowohl im Stammwerk Stadtallendorf als auch am Standort Laubach angestoßen.

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, unter Berücksichtigung der lokalen Bebauungssituation sowie der lokalen Immissionswerte, primär an der Anzahl betroffener Anwohner und lässt dabei dem Unternehmen ausreichenden gestalterischen Spielraum. Die Aktivitäten konzentrierten sich im Betrachtungszeitraum auf die Eliminierung nächtlicher Spitzenpegel im nordöstlichen Bereich des Standortes durch akustische Trennung eines ganztägig stark frequentierten Hofbereiches von der Wohnbebauung in Form einer großflächigen Lärmschutzwand deren Wirksamkeit bereits gutachterlich nachwiesen werden konnte. In diesem Projekt sieht das Umweltmanagement einen weiteren Baustein seiner langfristig angelegten Strategie zur nachhaltigen Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Standortes Stadtallendorf.

Die im Berichtsjahr für das Europäische Schadstoffemissionsregister "EPER" (European Pollutant Emission Register) ermittelten Emissionsdaten der gießereitypischen Parameter Staub bzw. Feinstaub lagen an allen deutschen Standorten erneut deutlich unterhalb des (Bagatell-)Schwellenwertes.

Personal

Die Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG beschäftigte im Berichtsjahr durchschnittlich 3.734 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Vorjahr 3.794). Darin enthalten sind 128 Auszubildende im kaufmännischen und im technischen Bereich. Am Hauptstandort Stadtallendorf waren in diesem Zeitraum 3.558 und in Laubach 176 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Ende Dezember 2019 waren im Unternehmen in Deutschland 3.542 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig (im Vorjahr 3.883). Dies stellt einen Rückgang von 9 % dar. Trotz sich abschwächender Konjunktur ist diese Reduzierung einzig und allein der natürlichen Fluktuation geschuldet; auf betriebsbedingte Kündigungen konnte bisher verzichtet werden. Neben der inländischen Belegschaft sind für die Auslandsstandorte Franklin im Durchschnitt 245 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuführen; für den Standort Jinan in der Volksrepublik China nochmals 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zu den vorherrschenden Themen bzw. Aufgaben des Servicecenters Personal gehört es nach wie vor, das Unternehmen in der Öffentlichkeit darzustellen, als Arbeitgeber zu positionieren und den Bekanntheitsgrad insbesondere in der heimischen Region aber auch darüber hinaus weiter zu erhöhen. Um diese Ziele zu erreichen, hat das Servicecenter Personal mit Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen anderer Fach- und Produktionsbereiche auch im vergangenen Jahr eine Vielzahl unterschiedlicher Aktivitäten und Personalmarketingmaßnahmen, in Form von Messen, den „Tag der Ausbildung“ und die „Nacht der Gießereiberufe“ durchgeführt.

Überregionale Bedeutung hat zudem die Zusammenarbeit mit technischen Universitäten sowie die vielen Kooperationen und Kontakte des Unternehmens mit den örtlichen Schulen.

Hervorzuheben ist ebenfalls die feierliche Eröffnung des im September 2018 begonnenen An- und Umbau unseres Ausbildungszentrums in Stadtallendorf Mitte des vergangenen Jahres.

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

Neben den beschriebenen Personalmarketingmaßnahmen legen wir besonderes Augenmerk darauf, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortdauernd weiter zu fördern und zu schulen. Insbesondere vor dem Hintergrund des Wandels unseres Unternehmens zu einem global agierenden Unternehmen, der Digitalisierung und den Herausforderungen im Arbeitsalltag haben sich die Anforderungen an viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Führungskräfte dauerhaft verändert.

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.

Die aus Sicht des Unternehmens im Branchenvergleich geringe Fluktuation verdeutlicht schließlich die ganz besonders enge Bindung zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dem Unternehmen. Im Jahr 2019 betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 17 Jahre und das Durchschnittsalter lag bei 44 Jahren. Ganz besonders zu erwähnen ist die Tatsache, dass im Berichtsjahr 36 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 40 Jahre Betriebszugehörigkeit bei Fritz Winter aufweisen können.

Eine große Herausforderung war schließlich die Umsetzung des Tarifabschlusses aus dem Jahr 2018. Dem Unternehmen ist es gelungen, vollständig neue Tarifverträge, deren wesentlichen Änderungen (erst) im vergangenen Jahr in den Manteltarifvertrag eingeflossen worden sind, erfolgreich in der betrieblichen Praxis umzusetzen. Hierbei ist vor allem der Tarifvertrag „Tarifliches Zusatzgeld (TVT-ZUG)“ anzuführen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsmedizin – Arbeitssicherheit – Gesundheitsmanagement

„Arbeit darf nicht krank machen“ ist der Grundgedanke des Arbeitssicherheitsgesetzes von 1974, das die Notwendigkeit zur Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen in einem Bundesgesetz verankert. Dieser gesetzliche Grundsatz wird auch in der Eisengießerei Fritz Winter gelebt und aktiv mitgestaltet.

Die arbeitsmedizinische Betreuung der Mitarbeiter wurde 2019 auf Grundlage der gültigen Gefährdungsbeurteilungen aktualisiert und weiter modifiziert. Insbesondere die Erkenntnisse aus dem begonnenen Aufbau eines Gefahrstoffkatasters konnten mittlerweile stärker berücksichtigt werden.

Die Neuorganisation der betrieblichen Ersten Hilfe konnte in 2019 erfolgreich umgesetzt werden, sodass hier die Qualität der Ausrüstung und der Ausbildungsstand der Ersthelfer konsequent auf einem hohen Niveau gehalten werden kann.

Die ständige Verbesserung der Arbeits- und Gesundheitsschutzes steht im Mittelpunkt der Arbeit und wurde auch im letzten Jahr durch einen aktiven Informationsaustausch unterstützt. 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, in denen über zentrale Themen aus den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz referiert und diskutiert wird, gehören zum Standard.

In den Arbeitssicherheitskreisen wurden bereichsspezifische Arbeitsschutz-Themen zwischen der Abteilung Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten und den Kostenstellenverantwortlichen der oberen und mittleren Management-Ebene kommuniziert. Diese Sicherheitskreise wurden in einem großen Produktionsbereich durch einen wöchentlichen Regeltermin zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ergänzt.

Er stärkt damit enorm den Stellenwert von Arbeitssicherheitsthemen im Bereich und schafft kürzere Umsetzungszeiten. Zusätzlich wurde in einem Musterbereich mit der Durchführung der Arbeitsschutzkampagne „Komm mit Mensch“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung begonnen.

Der Aufbau des Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management-Systems gem. ISO 45001 wurde weitergeführt. Zur Statusbestimmung wurde durch den beauftragten externen Berater ein Probeaudit durchgeführt und weitere Potentiale aufgezeigt.

Durch die Arbeitsmedizin wurde der regelmäßig stattfindende, fachliche Austausch mit den Fachkräften der Arbeitssicherheit fortgeführt und aktuelle Entwicklungen zum Umgang mit Gefahrstoffen, Einsatz neuer Technologien (z.B. Laserbearbeitung) erörtert und die erforderlichen Schutzmaßnahmen und Vorsorgen veranlasst. Insgesamt entwickelte sich die konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit beider Bereiche weiterhin sehr positiv.

Ein weiterer Baustein des Gesundheitsschutzes ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Das Kernteam „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ ist als zentrales Gremium zuständig für die Jahresziele im Gesundheitsmanagement in unserem Unternehmen. Die Standards, gemäß unserem Leitbild zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind weiter verankert worden. Die vielfältigen Projekte und Aktivitäten wurden durch Schulungen zur wertschätzendem Umgang und Kommunikation, Stresspräventionsmodul für Schichtarbeiter und regelmäßigen Sportnewsletter zu Bewegungs- und Präventionskursen ergänzt.

Im Rahmen der Sozialen Beratung wurde in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung ein regelmäßiger betrieblicher Beratungstag etabliert.

Das Programm an Schulungen interner Abteilungen (vornehmlich Arbeitssicherheit) und externer Bildungsträger (z.B. Berufsgenossenschaft) wurde grundlegend überarbeitet, sodass Arbeitssicherheitsthemen zukünftig noch spezifischer angeboten werden und für Funktionsträger in unterschiedlichen Hierarchieebenen die entsprechenden Grundlagen als Zugangsvoraussetzung etabliert werden.

In Zusammenarbeit von Arbeitssicherheit, Gesundheitsmanagement und Arbeitsmedizin wurde die Befragung zur Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen am Arbeitsplatz geleitet und begleitet, die im vergangenen Jahr mit unabhängiger, externer Unterstützung (SGB Akademie, Herr Klaus Tilly) durchgeführt wurde. Deren Ergebnisse werden – entsprechend dem „Leitbild Arbeits- und Gesundheitsschutz“ – als Führungsaufgabe in der Unternehmenskultur bei Fritz Winter Eingang finden.

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. Verstöße können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen, zivil- und strafrechtlichen Verfahren bis hin zur Beendigung des jeweiligen 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.

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. Die Kontaktdaten werden allen Beschäftigten bereits bei Eintritt in das Unternehmen mitgeteilt und sind jederzeit im Intranet zugänglich sowie auf Schulungsunterlagen zu finden.

Stadallendorf, 26. Mai 2020

Fritz Winter Eisengießerei GmbH & Co. KG



ppa. Jürgen Gemmerich
Leiter Fachbereich Sicherheit
und Umwelt



ppa. Andreas Fiedler
Leiter Personalabteilung



ppa. Gerald Höbler

Leiter Rechtsabteilung/ Compliance-Beauftragter



i.A. Dr. Dieter Schmidt-Quack
Leiter Abteilung Arbeitsmedizin



i.A. Markus Semmler
Energiemanagement