



WIN-Charta | Nachhaltigkeitsbericht

2016

Berichtszeitraum September 2015-September 2016

GETRAG Getriebe- und Zahnradfabrik
Hermann Hagenmeyer GmbH & Cie KG,
Magna Powertrain

Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)
Baden-Württemberg





**NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN**

1. WIN-CHARTA-CHECKLISTE	4
2. UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN	6
SCHWERPUNKTTHEMA 1: NACHHALTIGE INNOVATION	8
SCHWERPUNKTTHEMA 2: ENERGIE UND EMISSIONEN	13
SCHWERPUNKTTHEMA 3: MITARBEITERWOHLBEFINDEN	17
3. WEITERE AKTIVITÄTEN	23
4. UNSER WIN!-PROJEKT	26
5. AUSBLICK UND ZIELE	28

1 WIN-CHARTA-CHECKLISTE

GETRAG GETRIEBE- UND ZAHNRADFABRIK HERMANN HAGENMEYER GMBH & CIE KG MAGNA POWERTRAIN

CHARTA-UNTERZEICHNER SEIT: MAI 2014

a) Nachhaltigkeitsanstrengungen im Unternehmen im Berichtszeitraum

Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Maßnahmen ergriffen	Qualitative Dokumentation	Quantitative Dokumentation
1		X	X	
2		X	X	
3	X	X	X	X
4		X	X	X
5		X	X	X
6		X	X	X
7	X	X	X	X
8		X	X	X
9		X		
10		X	X	X
11		X	X	X
12	X	X	X	X

b) Nachhaltigkeitsanstrengungen vor Ort

Unterstütztes WIN!-Projekt: Sensibilisierung auf Energieverbrauch durch Stand-by

Schwerpunktbereich der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg:

- ☒ Energie und Klima
- ☒ Ressourcen
- ☐ Bildung für nachhaltige Entwicklung
- ☐ Mobilität
- ☐ Integration

Art der Förderung:

- ☐ Finanziell
- ☐ Materiell
- ☒ Personell

Umfang der Förderung: Arbeitsstunden der Mitarbeiter



2 UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

In den vergangenen zwölf Monaten konzentrierten wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta:

Leitsatz 3 - Nachhaltige Innovation: „Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, die die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.“

Leitsatz 07 – Energie und Emissionen: „Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgasemissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.“

Leitsatz 12 – Mitarbeiterwohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“



WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

GETRAG hat sich von 1935 bis 2015 von einem schwäbischen Familienbetrieb zu einem global tätigen Automobilzulieferer entwickelt. Seit Januar 2016 ist GETRAG Teil der Powertrain-Sparte von Magna International. Bei der Unterzeichnung der WIN-Charta im Jahr 2014 war GETRAG noch ein eigenständiges Unternehmen, auch unter dem Dach von Magna Powertrain führt GETRAG die Umsetzung der vereinbarten Ziele weiter.

GETRAG setzte und setzt auf nachhaltiges Wachstum, mit Rücksicht auf Ökonomie, Ökologie und gesellschaftliche Verantwortung. Wir wollen unsere Produkte, unsere Prozesse und das gemeinsame Arbeiten nachhaltig gestalten. Deshalb orientieren wir uns unter anderem an den Leitsätzen der WIN-Charta. Unsere Schwerpunkte haben wir in den vergangenen zwölf Monaten auf je einen Leitsatz der drei Säulen der WIN-Nachhaltigkeitsdefinition gelegt: ökonomische Grundwerte, verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt und regionale Identifikation und Verankerung.

Produkte und Dienstleistungen, die in Entwicklung, Produktion und Lebenszyklus beziehungsweise in ihrer Umsetzung nachhaltig sind, werden von immer mehr Menschen bei Kaufentscheidungen bevorzugt. Dieses Umdenken ist auch in der Automobilbranche spürbar. Die sich wandelnden und stetig steigenden Mobilitätsanforderungen unterstützt GETRAG seit über 80 Jahren mit der Entwicklung und der Produktion von Getrieben. Motorisierte Fortbewegung und Nachhaltigkeit schließen sich für uns nicht aus. Deshalb fördern und entwickeln wir nachhaltige Innovationen.

Dabei ist uns ein bewusster und effizienter Umgang mit Energie und Emissionen wichtig. Nicht nur, weil so Kosten eingespart werden, sondern auch, weil die Umwelt für uns schützenswert ist, sie soll weder ausgebeutet noch übermäßig belastet werden. Deshalb gehen wir verantwortungsvoll mit Ressourcen um und nutzen erneuerbare Energien. Mit unseren Produkten, unseren Produktionsprozessen und unserer Verwaltung sowie dem Weiterdenken der CO₂-Thematik tragen wir dazu bei, die Auswirkungen negativer Umwelteinflüsse zu reduzieren.

Unsere wichtigste Ressource sind unsere Mitarbeiter. Damit sie bestmöglich am Erfolg von GETRAG mitarbeiten können, setzen wir uns für das Mitarbeiterwohlbefinden ein. In weltweiten Workshops wurden unsere Verhaltensweisen und unsere Werte gemeinsam entwickelt und werden weitergedacht. Wir achten auf die Einhaltung und Kontrolle unserer hohen Standards bei Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheit. Wir bieten durch zahlreiche Maßnahmen ein Arbeiten in produktivem, kollegialem und partnerschaftlichem Umfeld, das individuelle Entwicklungen ermöglicht.

SCHWERPUNKTTHEMA 1: NACHHALTIGE INNOVATION

ZIELSETZUNG

Nachhaltige Mobilität ist eine gesellschaftliche Aufgabe, an der sich GETRAG seit über 80 Jahren beteiligt. Dies umfasst für uns unter anderem das Leben einer innovationsfreundlichen Unternehmenskultur und die ständige Verbesserung unserer Produkte und Prozesse.

Zielsetzung war und ist es, unsere Produkte – effiziente Handschalt- und kraftstoffsparende automatische Doppelkupplungsgetriebe – langlebig und wartungsarm zu gestalten und sie über den kompletten Zyklus bis in den Aftersales-Bereich und zum Teil hin zur Wiederaufbereitung zu begleiten. Weiterhin wollen wir die Einhaltung von CO₂-Richtwerten ermöglichen. So entwickeln wir unter anderem Hybridkonzepte, die es erlauben, auch künftigen Emissionsgesetzgebungen gerecht zu werden.

Deshalb wollen wir unsere Hybridkonzepte weiterentwickeln und die Produktfamilie weiter ausbauen. Darüber hinaus sind wir bestrebt, möglichst viele Synergieeffekte zu schaffen. So setzen wir über die gesamte Produktpalette hinweg auf Produktkonzepte mit hohem Gleichteileanteil – vom konventionellen Antriebsstrang über Mild- bis zu Plug-in-Hybriden – in Verbindung mit schlanken und ressourcenschonenden Fertigungsprozessen. Darüber hinaus arbeiten wir ständig daran, die Anzahl verbauter Teile bei einem Getriebe zu verringern. Diese so genannte „Entfeinerung“ spart nicht nur Kosten, sie fördert auch eine effiziente und ressourcenschonende Produktion.

Um die sichere Funktionalität unserer Produkte zu gewährleisten, setzen wir darüber hinaus konsequent die ISO-Norm 26262 um.

Wie unsere Produkte wollen wir auch unsere Prozesse innovativ und nachhaltig gestalten, mit Optimierungen in Abläufen, der Arbeit mit Planungsinstrumenten wie Roadmaps und Kennzahlen, nach Lean-Maßnahmen und festen Standards an allen Standorten. Deshalb sind wir kontinuierlich bemüht, unsere globale Prozesslandschaft zu verbessern. Um die Definition von innovativen Projekten mit Nachhaltigkeitscharakter zu optimieren, ist es unser Ziel, unseren globalen Prozess für das Thema Produktinnovation permanent weiterzuentwickeln. Auch die Regionalisierung und Bündelung von Wissen und den Ausbau im Aftersales-Bereich wollen wir weiter vorantreiben.

BESCHREIBUNG DER ERGRIFFENEN MASSNAHMEN

Im Bereich der Produktentwicklung kehren Maßnahmen in diesem Bericht über einen längeren Zeitraum wieder, da der Zeithorizont für die Entwicklung der Produkte mehrjährig ist. Folgende Maßnahmen wurden auch im Berichtszeitraum weiter verfolgt:

FOKUS PRODUKTE

- Ausbau der Familie von skalierbaren Hybridgetrieben einschließlich Plug-in-Hybriden für rein elektrisches Fahren.
- Ausbau der Familie effizienter Doppelkupplungsgetriebe auch für Kleinwagen.
- Neue Handschaltgetriebe mit erhöhtem Gleichteileanteil für nachhaltige Produktionsprozesse.
- Vermehrter Einsatz reibungsreduzierter Maßnahmen wie Leichtlauföle zur weiteren Effizienzverbesserung der GETRAG Getriebe.
- Durchgängige Umsetzung der ISO 26262 zur funktionalen Sicherheit elektronischer Systeme.
- Umsetzung von Design for Sustainability: Bereits im Entwicklungsstadium wollen wir miteinplanen, wie unsere Produkte nachhaltig hergestellt und beschaffen sein können. Dazu gehört zum Beispiel die endformnahe Herstellung der Rohteile, um möglichst wenig Abfall bei der Weiterverarbeitung zu produzieren. Durch die Verwendung einer Hohlwelle anstatt einer Vollwelle wird eine Gewichtsreduzierung dieses Teiles erzielt. Außerdem wurden die Getriebe weiterentwickelt, so dass alle neuen Modelle Start-Stopp-fähig sind. Durch die Verwendung nur eines Werkstoffes für die Getriebegehäuse wird das Recycling nach der Nutzungsphase erleichtert. Alle Getriebegehäuse bestehen aus Sekundäraluminium.

FOKUS PROZESSE

- Kontinuierliche Verbesserung und Vereinheitlichung unserer globalen Prozesslandschaft, Fokussierung unserer Prozesse auf die Anforderungen unserer Kunden weltweit, Sicherstellung einer nachhaltigen Wertschöpfung, die wir gemeinsam an allen Standorten erreichen wollen. Im Berichtszeitraum wurden hierzu ein neues Intranet und das so genannte BIC eingeführt, das Einblicke in globale und lokale Prozesse ermöglicht.

SCHWERPUNKTTHEMA 1: NACHHALTIGE INNOVATION

- Auch unter dem Dach von Magna bleibt ein umfassendes Innovationsmanagement ein wichtiges Thema zur Sicherung unserer Zukunft. Durch eine dezentrale, modulare Struktur soll der Unternehmergeist gefördert werden. Neben einem Corporate Research & Development Team, das unsere Produkte gezielt vorantreibt, fördern wir unter Magna auch offene Innovation durch interne Mitarbeiterwettbewerbe.
- Vertiefung der Arbeit des Aftersales-Bereichs.

QUALITATIVE DOKUMENTATION DER ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Berichtszeitraum trieb GETRAG die effiziente Automatisierung und Hybridisierung voran. Als Getriebehersteller tragen wir in mehrfacher Weise dazu bei, nachhaltige Individualmobilität zu unterstützen, etwa durch automatische Getriebe, die einen Beitrag zu weniger Kraftstoffverbrauch leisten. Automatisierte Getriebe sind zukünftig eine Voraussetzung dafür, moderne Fahrzeug- und Infrastruktur-Kommunikation zugunsten geringerer Emissionen nutzen zu können.

Ziel war es daher, die Effizienz von Handschaltgetrieben auch bei automatischen Getrieben umzusetzen. Dies gelang mit der Einführung einer neuartigen Aktuierungstechnologie, die die Leistungsaufnahme für das automatische Schalten und Kuppeln auf Werte um 30 Watt und darunter senkt. In Verbindung mit intelligenten Schaltstrategien und Fahrzeugfunktionen lässt sich so der Kraftstoffverbrauch deutlich verringern.

Eine weitere Senkung wird mit hocheffizienten Hybridantrieben ermöglicht, im Falle von Plug-in-Hybriden außerdem ein lokal emissionsfreies, rein elektrisches Fahren. Wir erweiterten unser Produktangebot um Hybridgetriebe, die auch für kleine City Cars geeignet sind. Besonders ist die Einbaulage der E-Maschine, die achsparallel zu einer Getriebehälfte innerhalb des Doppelkupplungsgetriebes verbaut ist. Sie ist dadurch deutlich kleiner als üblich, benötigt weniger Rohstoffe und kann in ihrer Leistung bauraumneutral von etwa 15 bis über 75 Kilowatt skaliert werden. So bieten wir effiziente Hybridantriebe, einsetzbar in Autos von der Kompaktklasse bis hin zum Kleinstwagen, auslegbar mit einheitlicher Hardware als Mild-, Voll- und Plug-in-Hybrid. In Verbindung mit den Fortschritten bei Doppelkupplungs- und Hybridgetrieben behielten wir konsequent das Gleichteilekonzept bei und bauten es aus. Bei diesen Getrieben reicht dies bis zur Verwendung einheitlicher E-Maschinen sowie Steuerungs- und Leistungselektronik. Dies gründet auf einer einheitlichen Getriebetechnologie, dem Vorgelegegetriebe. Alle unsere

Getriebe basieren auf derselben Getriebetechnik, die einen hohen Wirkungsgrad bietet sowie hohe Skaleneffekte im Hinblick auf eine nachhaltige Fertigung.

Darüber hinaus setzen wir ISO 26262 zur funktionalen Sicherheit elektronischer Systeme durchgängig um und trieben den Ansatz Design for Sustainability voran, mit dem bereits im Entwicklungsstadium eingeplant wird, wie Produkte nachhaltig hergestellt und beschaffen sein können.

Wir bemühen uns täglich, unsere globale Prozesslandschaft und dazugehörige IT-Systeme zu verbessern und zu vereinheitlichen. Bei allen Bestrebungen steht der Gedanke an unsere Kunden im Vordergrund.

Im vergangenen Jahr haben wir in verschiedenen Bereichen konkrete Maßnahmen, Prozesse und Tools erfolgreich umgesetzt und implementiert: So ging zum Beispiel Ende 2015 das neue Intranet online. Mit dem Launch werden eine Vielzahl von Funktionen angeboten – mehrsprachige und funktionsübergreifende GETRAG Nachrichten, HR & IT News, Informationen zum Unternehmen, Speisepläne auf einen Klick, Suche nach Informationen, Dokumenten und Personen, Informationen aus den Fachbereichen, ein Blog und ein Veranstaltungskalender. Außerdem ist seit Mitte 2016 das so genannte BIC für alle GETRAG Mitarbeiter weltweit verfügbar. Es ermöglicht Einblicke in globale und lokale Prozesse, zugehörige Informationen wie Formblätter und weiterführende Dokumente, Kontrollen (in Zusammenarbeit mit Internal Controls) und Handbücher und dient als zentrale Anlaufstelle für alle prozessrelevanten Themen. Dem Anwender steht eine Volltextsuche zur Verfügung, außerdem kann er zu Prozessen Kommentare hinterlassen und sich Prozessdokumentationen als PDF generieren.

Auch unter dem Dach von Magna bleibt ein umfassendes Innovationsmanagement ein wichtiges Thema zur Sicherung unserer Zukunft. Durch eine dezentrale, modulare Struktur soll der Unternehmergeist gefördert werden. Neben einem Corporate Research & Development Team, das unsere Produkte gezielt vorantreibt, fördern wir auch offene Innovation durch interne Mitarbeiterwettbewerbe.

Auch der zentrale Aftersales-Bereich vertiefte seine Arbeit. Dabei steht ein ganzheitlicher Ansatz im Fokus, der den gesamten Lebenszyklus eines Getriebes betrachtet – bereits in der Designphase sollen Möglichkeiten wie Recycling und Remanufacturing, also die Wiederaufarbeitung eines Produkts mit der Nutzung einer Kombination aus gebrauchten, wiederaufbereiteten und neuen Teilen, vorgedacht werden.

SCHWERPUNKTTHEMA 1: NACHHALTIGE INNOVATION

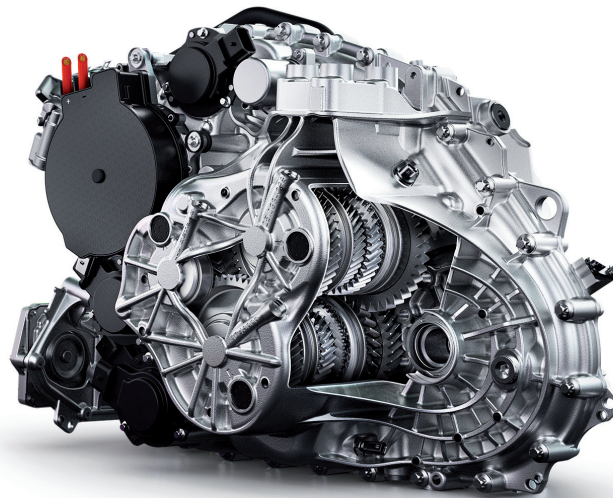
QUANTITATIVE DOKUMENTATION DER ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Folgenden nennen wir ein Beispiel, für das im Berichtszeitraum Zahlen erhoben wurden und veröffentlicht werden können.

FOKUS PROZESSE

Ausbau des Aftersales-Bereichs:

- Kennzahl/Ergebnis: 2015 wurden 762 Getriebe wiederaufgearbeitet, im Jahr 2016 bis Ende August 514 Stück.
- Zielsetzung bis 2017: Verdopplung der wiederaufbereiteten Produkte (auch Komponenten).
- Entwicklung: 2012 startete das erste strategische Remanufacturing-Projekt. Für 2017 planen wir 1200 Reman- Getriebe zu verkaufen. Aktuell werden Handschaltgetriebe sowie Automatisierte Manuelle Getriebe (AMT) wiederaufbereitet. Die Erweiterung um Dopplungsgetriebe ist vorgesehen.



SCHWERPUNKTTHEMA 2: ENERGIE UND EMISSIONEN

ZIELSETZUNG

Umweltschutz ist seit 1989 als Kernziel in der GETRAG Unternehmensvision verankert. Heute setzen wir unsere Vorhaben über ein Nachhaltigkeitsmanagementsystem um mit dem Ziel, unseren ökologischen Fußabdruck mit ressourcenschonenden Prozessen klein zu halten und mit unseren Produkten das Fahren umweltfreundlicher zu machen.

Um dies zu erreichen, sollen auch künftig alle GETRAG Standorte nach ISO 14001 (Umweltschutz) und BS OHSAS 18001 (Arbeitsschutz) zertifiziert und alle KG -Standorte auch nach EMAS (Umweltschutz) validiert bleiben. Deshalb steuern wir Prozesse auch weiterhin nach verbindlichen Richtlinien in Bezug auf Wirtschaftlichkeit, Energie-, Ressourceneffizienz und Umweltverträglichkeit. Ziel war und ist zudem, mit umweltfreundlichen Energieträgern zu arbeiten sowie bei der Anschaffung neuer Maschinen und der Planung des Produktionsumfelds vorausschauend vorzugehen. Auch künftig wollen wir Bedarfs- und Bestandszahlen verringern und setzen auf optimierte Prozesse und Technologien, etwa beim Wassermanagement, bei Betriebs- und Hilfsstoffen. Umwelt- und gesundheitsgefährdende Stoffe durchlaufen einen Freigabeprozess und lagern sicher. Auch künftig ist es Ziel, regelmäßig zu prüfen, ob solche Stoffe verringert oder ersetzt werden können. Wo Emissionen in der Getriebeherstellung entstehen, sollen auch künftig Absauganlagen und Abgasbehandlungen installiert werden. Um Recycling und umweltgerechte Entsorgung zu systematisieren, wollen wir weiterhin etwa Mehrwegtransportsysteme und -verpackungen sowie unsere zu Wertstoffzentren ausgebauten Abfallsammelstellen nutzen.

In Bezug auf Energie war und ist es unser Ziel, weiterhin mit Energieteams zu arbeiten, die standortübergreifend aus den Bereichen Manufacturing-Engineering, Instandhaltung und EHS (Umwelt, Gesundheit, Sicherheit) Potenziale für einen reduzierten Energieverbrauch identifizieren. Denn im Geschäftsplan für 2015 und später legten wir das Ziel einer zweiprozentigen Reduzierung des Gesamtenergiebedarfs pro produziertem Getriebeäquivalent mit dem Basisjahr 2013 fest. Zudem definierten wir, durch eine schrittweise Umstellung auf den Bezug von CO₂-freiem Strom, unseren CO₂-Fußabdruck bis 2016 um 50 Prozent reduzieren zu wollen.

SCHWERPUNKTTHEMA 2: ENERGIE UND EMISSIONEN

BESCHREIBUNG DER ERGRIFFENEN MASSNAHMEN

LANGFRISTIGES

- Weiterhin Zertifizierungen aller Standorte nach Umweltschutz- und Arbeitsschutzstandards, Steuerung von Prozessen nach verbindlichen Richtlinien, Arbeit mit umweltfreundlichen Energieträgern, vorausschauende Anschaffungen und Planungen im Produktionsumfeld, Verringerung der Bedarfs- und Bestandszahlen, sicherer Umgang mit und Verringerung von schädlichen Stoffen, Behandlung von in der Herstellung entstehenden Abgasen, Nutzung der Wertstoffzentren und Recyclingmaßnahmen.

FOKUS ENERGIE

- Weitere Arbeit der Energieteams mit Energy Saving Lists und Energy Roadmaps. In diesem Rahmen Umsetzung zahlreicher Maßnahmen in den Standorten zur Einsparung von Energie, dabei Verfolgung des Ziels einer Reduzierung des Gesamtenergiebedarfs pro produziertem Getriebeäquivalent um zwei Prozent pro Jahr mit Basis 2013.
- Alle Standorte der Getrag KG werden ausschließlich mit CO₂-freiem Strom aus erneuerbaren Quellen versorgt.
- An allen Standorten wurde die Umrüstung auf LEDs weitergeführt.
- Die Klimatechnik wurde durch effizientere Head-Pumpen bzw. durch die Nutzung von Abwärme optimiert.
- Optimierung der Lüftungstechnik zum Beispiel durch Senkung der Drehzahl.
- Energieeinsparung durch gezielte Abschaltungen mit Hilfe von Energieampeln, durch Ersetzen von Maschinen durch effizientere Motoren/Pumpen und durch Auslastungsoptimierung in der Härungsanlage.

QUALITATIVE DOKUMENTATION DER ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Neben der Verfolgung langfristiger Vorhaben legte GETRAG im Berichtszeitraum einen Fokus auf Verbesserungen beim Gesamtenergiebedarf pro produziertem Getriebeäquivalent und eine Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks bezogen auf den Stromverbrauch.

Im GETRAG Strategy Booklet der Geschäftsführung wurde vereinbart, dass der Energieverbrauch des Konzerns weltweit jährlich um 2% bezogen auf das Äquivalent-Getriebe (Basis 2013) gesenkt werden soll. Das Erreichen dieses Ziels wird durch das Pflegen von Roadmaps in den Bereichen Energie, Wasser und Abfall gewährleistet.

Im Berichtszeitraum wurden so genannte „Energieampeln“ an unseren produzierenden baden-württembergischen Standorten eingeführt. Diese helfen den Mitarbeitern an der Maschine abzulesen, ab welchem Zeitpunkt sie die Maschine abschalten können, um Energie zu sparen.

Durch weitere Umrüstung auf LEDs und den Austausch einer Umwälzpumpe konnte der Energieverbrauch weiter reduziert werden. Außerdem fanden Optimierungen im Bereich der Klimatechnik und der Lüftungstechnik statt. Neben der Substitution von Anlagen durch energieeffizientere wurde dies zum Beispiel durch die Nutzung von Abwärme oder die Senkung von Drehzahlen erreicht.

Außerdem wurde im Berichtszeitraum am Standort Untergruppenbach eine Bachelorthesis zum Thema „Analyse der Scope 3 Emissionen der Getrag GO“ verfasst, die dem Unternehmen Einsparungspotenziale und Maßnahmen aufgezeigt hat.

SCHWERPUNKTTHEMA 2: ENERGIE UND EMISSIONEN

QUANTITATIVE DOKUMENTATION DER ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

FOKUS ENERGIE

Reduzierung des Gesamtenergiebedarfs pro produziertem Getriebeäquivalent 2015:

- Kennzahl/Ergebnis: In den süddeutschen Standorten Bad Windsheim, Neuenstein, Rosenberg und Untergruppenbach sparten wir durch Maßnahmen mehr als 1.752.202 Kilowattstunden Energie im Jahr. Dieser Wert setzt sich aus folgenden Maßnahmen zusammen:
 - Durch die weitere Umrüstung auf LEDs wurden an den süddeutschen Standorten im Jahr 2015 635.098 kWh Kilowattstunden eingespart.
 - Durch die Optimierung der Kälte- und Klimatechnik wurden an diesen Standorten 405.546 kWh weniger verbraucht; durch die Optimierung der Lüftungstechnik 160.000 kWh.
 - Durch gezielte Abschaltung von Anlagen konnten 276.534 kWh eingespart werden.
 - Durch effizientere Motoren/Pumpen wurden im Jahr 2015 110.252 kWh weniger verbraucht, durch Anlagenoptimierung ergaben sich Einsparungen von 164.772 kWh.
- Entwicklung: Die Kennzahl Gesamtenergieverbrauch pro Getriebeäquivalent wurde für diese Standorte 2015 im Vergleich zu 2014 um 4,4 Prozent reduziert.

Pilotprojekt Härterei in Neuenstein mit der Bosch Energy and Building Solutions GmbH:

- Kennzahl/Ergebnis: Aktuelle Einsparung pro Jahr von 413.800 Kilowattstunden
- Zielsetzung: Für 2017 planen wir, auch den dritten Durchstoßofen mit den Wärmeaustauschern für die Waschbäder und der bedarfsorientierten Hydraulikregelung auszustatten.
- Entwicklung: Nach vollständiger Projektumsetzung sparen wir circa 600.000 Kilowattstunden pro Jahr.

Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks, bezogen auf den Stromverbrauch:

- Kennzahl/Ergebnis:
 - Seit 1. Januar 2015 nutzen wir an den deutschen Standorten Neuenstein, Rosenberg, Bad Windsheim und Untergruppenbach nur „grünen“ Strom, dies wurde auch im

SCHWERPUNKTTHEMA 3: MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Berichtszeitraum aufrechterhalten. Der CO₂-Faktor für elektrische Energie liegt damit weiterhin bei null.

- Entwicklung: An den oben genannten Standorten verbrauchten wir 2015 im Vergleich zum Vorjahr 91% weniger CO₂. 2016 wechselte ein weiterer Standort auf „grünen“ Strom, somit arbeiten 10 von 23 GETRAG Standorten weltweit mit CO₂-freiem Strom.

ZIELSETZUNG

Die Mitarbeiter stehen bei GETRAG im Mittelpunkt. Eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Arbeit ist das Mitarbeiterwohlbefinden. Um dies zu erhalten und zu steigern, setzen wir auf gezielte Maßnahmen. Das Führungsteam und viele Abteilungen sind international und interkulturell aufgestellt, seit der Integration des Unternehmens in Magna Powertrain einmal mehr.

So war und ist es unser Ziel, weiterhin eine integrierende, kommunikative Kultur zu pflegen.

Wir wollen auch in Zukunft familienfreundliches Arbeiten in zahlreichen Bereichen durch flexible Arbeitszeiten, Home Office oder den Betriebskindergarten in Untergruppenbach ermöglichen sowie Weiterbildungen individuell ausloten und privat initiierte Maßnahmen finanziell und durch flexible Arbeitszeitleösungen unterstützen. Wir haben unternehmensweit ein nach BS OHSAS 18001 zertifiziertes Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement, analysieren Gefahrensituationen und Unfälle. So wollen wir weiterhin Verbesserungen durchführen und das Sicherheitsbewusstsein schärfen. Wir orientieren uns an internationalen Richtlinien und bekennen uns zur GETRAG Nachhaltigkeitspolitik. Seit Mitte 2016 haben wir zusätzlich den Verhaltenskodex (Code of Conduct) unserer Mutterfirma Magna übernommen, um den Regelungen für börsennotierte Unternehmen gerecht zu werden. Beide Richtlinien – die Nachhaltigkeitspolitik und der neue Code of Conduct - bestimmen die Zusammenarbeit mit Internen und Externen.

Auch unser gesellschaftliches Umfeld wollen wir mitgestalten. Deshalb wollen wir uns hierzu an allen unseren Standorten engagieren. Als wichtige Basis war und ist es außerdem unser Ziel, Mitarbeiter und Führungskräfte am aktiven Weiterdenken der Unternehmenskultur zu beteiligen. 2013-2015 wurden durch 1.100 Kollegen aus allen Standorten Werte für das Miteinander definiert und in anschließenden Workshops und Mitmachaktionen bewusst gemacht und in den Arbeitsalltag integriert.

SCHWERPUNKTTHEMA 3: MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Mit Magna folgt nun die Entwicklung neuer Werte, die von Mitarbeitern von GETRAG und Magna Powertrains in Workshops erarbeitet werden.

Ende 2015 wurde die erste weltweite Mitarbeiterumfrage durchgeführt, eine weitere Umfrage ist für 2017 geplant.

Außerdem haben wir uns in Bezug auf gesellschaftliche Verantwortung verbessert und wollen dies weiter ausbauen: 2015 wurden die ersten drei Standorte nach IQNet SR 10, basierend auf ISO 26000 (Gesellschaftliche Verantwortung), zertifiziert. 2017 soll ein weiterer Standort folgen.

BESCHREIBUNG DER ERGRIFFENEN MASSNAHMEN

LANGFRISTIGES

- Weiterhin Pflege einer integrierenden kommunikativen Kultur, Angebot familienfreundlicher Arbeitsmodelle, individueller Weiterbildungen, Arbeiten nach Leitsätzen des Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagements, Orientierung an internationalen Richtlinien und der GETRAG Nachhaltigkeitspolitik, Engagement an allen Standorten.

FOKUS MITARBEITERBETEILIGUNG, FEEDBACK, WERTE

- Durchführung einer globalen Mitarbeiterbefragung für Mitarbeiter der GETRAG im Frühjahr 2016.
- Durchführung von bereichs- und ebenenübergreifenden Feedbackgesprächen (Skip Level Meetings) sowie Ableitung und Implementierung von Verbesserungen.
- Erarbeitung neuer gemeinsamer Werte mit Magna Powertrain (teilweise über den Berichtszeitraum).

FOKUS RECHTLICHES, ZERTIFIZIERUNGEN

- Compliance-Schulungen für alle Mitarbeiter weltweit (teilweise über den Berichtszeitraum hinaus Ende 2016)
- Aufrechterhaltung der Zertifizierungen aller GETRAG Standorte nach BS OHSAS 18001.

FOKUS GESUNDHEIT

- Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung und -förderung. Festhaltung der Maßnahmen in einem Health Improvement Plan. Durchführung von Gesundheitsaktionen, Angebot von Impfungen, Untersuchungen, Beratungen und Gesundheitszirkeln an drei deutschen KG -Standorten. Vorträge zum Thema Umgang mit Stress für Mitarbeiter und Führungskräfte.

FOKUS ARBEITSSICHERHEIT

- Umsetzung zahlreicher Maßnahmen, die in mehreren internen Sicherheitskonferenzen (Safety Summits) beschlossen wurden: Sicherheitstage (Safety Days), Verhaltensindex Sicherheit (Safety Behavior Index), der aus Begehungen mit der standardisierten Bewertung von arbeitssicherheits relevantem Verhalten entsteht, tägliche Sicherheitsmeetings (DailySafety Meetings), Berichte und Analysen von Vorfällen und Unfällen sowie gezielte Schulungen und Unterweisungen.



SCHWERPUNKTTHEMA 3: MITARBEITERWOHLBEFINDEN

QUALITATIVE DOKUMENTATION DER ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Neben der Verfolgung langfristiger Vorhaben legte GETRAG den Schwerpunkt im Berichtszeitraum auf die Möglichkeiten, Mitarbeiter direkt in Prozesse einzubeziehen und Feedback abzufragen sowie Verbesserungsmaßnahmen daraus zu entwickeln und umzusetzen.

Ende 2015 konnten alle GETRAG Mitarbeiter weltweit bei einer Umfrage teilnehmen, bei der über Fragen zu Mitarbeiterengagement und Mitarbeiterbefähigung zehn Dimensionen gemessen wurden. Die ersten Ergebnisse dieser Umfrage, bei der 82,5 Prozent aller GETRAG Mitarbeiter teilgenommen haben, wurden im Dezember 2015 bei der Managerkonferenz vorgestellt. Anfang 2016 erhielten alle Manager individuelle Berichte für ihren Bereich/Standort, um die Ergebnisse mit ihren Mitarbeitern zu besprechen und mit ihnen gemeinsam Maßnahmen aus dem Feedback abzuleiten. Ab Mitte 2016 fand durch den Vorstand Monitoring der Maßnahmenplanung statt. Wie erfolgreich die Umsetzung der Maßnahmen ist, wird spätestens in der nächsten, für 2017 geplanten VOICE-Befragung überprüft.

Anfang 2015 wurde als erster GETRAG Standort Irapuato/Mexiko nach IQNet SR 10 zertifiziert, Untergruppenbach folgte. Als dritter Standort folgte Bordeaux Ende 2015. 2017 ist die Zertifizierung eines weiteren süddeutschen Standorts – Neuenstadt – geplant.

Im Gesundheitsmanagement setzten wir Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung und -förderung um und hielten sie in einem Health Improvement Plan fest. Außerdem boten wir Gesundheitstage, Beratungen, Möglichkeiten zur Impfung und Vorsorgeuntersuchung an. Nach der Einführung im Herbst 2014 wurden in den drei KG-Standorten in Deutschland 2015 weitere Gesundheitszirkel durchgeführt.

Nachdem Anfang 2015 unsere Betriebspsychologin Vorträge zum Thema Umgang mit Stress für die Mitarbeiter des Standortes Untergruppenbach gehalten hat, fanden Mitte 2016 Workshops für die Führungskräfte zum Thema Umgang und Vermeidung von Stress statt. Anfang 2017 ist dies auch für interessierte Mitarbeiter geplant.

Um das Sicherheitsbewusstsein aller Mitarbeiter noch weiter zu schärfen und damit Gefahrensituationen und Unfälle zu vermeiden, setzten wir an allen Standorten Maßnahmen um, die wir zuvor in internen Sicherheitskonferenzen beschlossen hatten.

QUALITATIVE DOKUMENTATION DER ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

FOKUS MITARBEITERBETEILIGUNG, FEEDBACK, WERTE

- Kennzahl/Ergebnis: Bei der Mitarbeiterbefragung Ende 2015 nahmen weltweit 82,5 Prozent aller GETRAG Mitarbeiter teil. Die Ergebnisse für GETRAG zeigen positive wie negative Überraschungen, die den Führungskräften im Dezember und März präsentiert wurden: Die Aspekte „Loyalität“, „Leistungsmanagement“ und „Qualität & Kundenorientierung“ wurden sehr positiv bewertet. So sehen 74 Prozent GETRAG als langfristigen Arbeitgeber und 72 Prozent sind stolz bei GETRAG zu arbeiten. Außerdem positiv bewerten Mitarbeiter die Dimension „Gesundheit & Sicherheit“, „Qualität & Kundenorientierung“ und „Leistungsmanagement“. Im Fokus beim Folgeprozess wird die bereichsübergreifende Zusammenarbeit stehen, die am meisten Potenzial für Verbesserung hat. Um einen strukturierten und nachhaltigen weltweiten Folgeprozess auf die Ergebnisse der Umfrage zu gewährleisten, hat das Management Board die Nachbereitung und das Monitoring mit hoher Priorität eingestuft.
- Zielsetzung: Wie erfolgreich die Umsetzung der Maßnahmen ist, wird spätestens in der nächsten, für 2017 geplanten VOICE-Befragung überprüft.

FOKUS GESUNDHEIT

- Kennzahl/Ergebnis: 2015 führten wir insgesamt sieben Gesundheitszirkel in Neuenstein, Rosenberg, Untergruppenbach und Bad Windsheim durch. Im ersten Halbjahr 2016 fanden weitere vier Zirkel statt.
- Zielsetzung: Wir planen, in Zukunft in den Werken und am Hauptsitz je zwei Zirkel pro Jahr durchzuführen.

SCHWERPUNKTTHEMA 3: MITARBEITERWOHLBEFINDEN

FOKUS ARBEITSSICHERHEIT

Kennzahl/Ergebnis: Die Lost Time Case Rate (Arbeitsunfälle pro Million geleisteter Arbeitsstunden) für die GETRAG Operations Standorte inklusive Bari/Italien und Irapuato/ Mexiko lag im ersten Halbjahr 2016 bei 0,81. Die Severity Rate (Ausfalltage durch Arbeitsunfälle pro Million geleisteter Arbeitsstunden) lag bei diesen Werken im ersten Halbjahr 2016 bei 21,29. Die Summe der Arbeitsstunden ohne Unfälle mit mehr als einem Ausfalltag für Januar bis August 2016 beträgt 1.490.947 Stunden.

- Zielsetzung bis 2018: Die Lost Time Case Rate soll bei 0,6 und die Severity Rate bei 6,7 liegen.
- Entwicklung: Kontinuierlich gab es eine Verbesserung ab 2013, damals lag die Lost Time Case Rate noch bei 2,74, im Jahr 2014 bei 2,51 und in 2015 bei 1,09. Die Severity Rate lag 2013 noch bei 33,81, im Jahr 2014 bei 30,04 und 2015 bei 10,72.



3

WEITERE AKTIVITÄTEN

Leitsatz 01 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Maßnahmen/Aktivitäten, Ergebnisse und Entwicklungen:

Wir möchten unseren Unternehmenserfolg langfristig sichern und haben Nachhaltigkeit in unserer Strategie verankert. Wir arbeiten mit einem standardisierten Geschäftsplanungsprozess und berichten regelmäßig im Rahmen der neuen konzerninternen Richtlinien. Um sichere Arbeitsplätze zu bieten, gehen wir im Recruiting nachhaltig vor, bilden gewerblich, dual und kooperativ aus. Im Berichtszeitraum wurde der PDC-Prozess (Personnel Development Committees) als Maßnahme zu dem Feedback aus der Mitarbeiterumfrage 2015 weiterentwickelt. Der Prozess ist nun global einheitlich, die Transparenz wurde erhöht und den Mitarbeitern wie Führungskräften mehr (Eigen-)Verantwortung übertragen: Mitarbeiter, die sich in einen anderen Aufgabenbereich hineinentwickeln wollen oder eine Management-Position anstreben, können mit einem Formular den s.g. PDC-Prozess anstoßen. In Gremien wird das Mitarbeiterprofil danach vor dem Hintergrund der Planungssituation in dem jeweiligen Bereich geprüft.

Leitsatz 02 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Maßnahmen/Aktivitäten, Ergebnisse und Entwicklungen:

Damit Menschen- und Arbeitnehmerrechte bei GETRAG und in unserem Umfeld noch bewusster geachtet und geschützt, Chancengleichheit noch stärker gefördert und Diskriminierung und Ausbeutung entschieden verhindert werden, existieren verschiedene Policies wie zum Beispiel der Code of Conduct, den GETRAG zum 01.09.2016 von Magna übernommen hat, die Sustainability Policy, die Anti-Vergeltungs-Policy oder die Policy zur sorgfältigen Kommunikation. Zudem steht seit September 2016 jedem Mitarbeiter die „Good Business Line“ zur Verfügung. Bei dieser Hotline können Mitarbeiter Verstöße, auf Wunsch auch anonym, melden. Auch in der Lieferkette legen wir auf die Einhaltung dieser Richtlinien großen Wert.

Leitsatz 04 – Finanzentscheidungen

Maßnahmen/Aktivitäten, Ergebnisse und Entwicklungen:

Auch im Kontext von Finanzentscheidungen handelt GETRAG nachhaltig und nach den Unternehmensgrundsätzen. Seit dem 01.09.2016 ist der Code of Conduct von Magna in Kraft getreten, um den neuen Regelungen, die für börsennotierte Unternehmen gelten, gerecht zu werden. Im September und Oktober 2016 werden alle Mitarbeiter über Compliance bei Magna geschult, wozu auch die Inhalte der neuen Richtlinie zählen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Leitsatz 05 – Anti-Korruption

Maßnahmen/Aktivitäten, Ergebnisse und Entwicklungen:

GETRAG handelt mit dem moralisch-ethischen Anspruch, Korruption zu verhindern, entsprechende Vorgänge aufzudecken und zu sanktionieren. Mit einem verpflichtenden Compliance-Einführungskurs wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter für das Thema sensibilisiert werden. Diese Schulung soll anhand von Beispielen das nötige Wissen vermitteln, damit unsere Geschäftsaktivitäten auf ethische Weise abgewickelt werden.

Außerdem wurden im Berichtszeitraum Policies zu den Themen „Bribery & Improper Payment“, sowie zu „Gifts and Entertainment“ eingeführt.

Leitsatz 06 – Ressourcen

Maßnahmen/Aktivitäten, Ergebnisse und Entwicklungen:

Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen. GETRAG hat das Ziel, Prozesse und Produkte nachhaltiger zu gestalten und so etwa das Gewicht der Getriebe, den Bedarf an Material, Ressourcen und Energie zu reduzieren. Dazu zählt auch die Verwendung von leichtem und leicht verfügbarem Sekundäraluminium. Die Recycling-Fähigkeit unserer Getriebe ist sehr hoch und liegt derzeit bei 98,17 Prozent.

Seit Anfang 2016 gehört GETRAG zur Magna Powertrain Familie, gemeinsam sind wir so der größte Komplettanbieter für Antriebsstrangkomponenten. Diese Verbindung eröffnet viele Chancen für eine vertikale Integration, also die effiziente gemeinsame Nutzung von Komponenten und Verfahren.

Leitsatz 08 – Produktverantwortung

Maßnahmen/Aktivitäten, Ergebnisse und Entwicklungen:

Wir stellen sicher, dass alle Kundenforderungen und gesetzlichen Anforderungen in unseren Produkten und Produktionsprozessen berücksichtigt sind. Wir arbeiten mit einem Cycle Plan und einer Matrix, die Normanforderungen an Partner in unserer Lieferkette stellt, außerdem überprüfen wir unsere Zulieferer regelmäßig. Auch mit Projekten wie dem Design for Sustainability oder der Zertifizierung gemäß ISO 26262 übernehmen wir Verantwortung für unsere Produkte und Leistungen. Mit dem Ausbau von Aftersales-Projekten übertragen wir diese Anforderungen auch in diesen Bereich.

Leitsatz 09 – Regionaler Mehrwert

Maßnahmen/Aktivitäten, Ergebnisse und Entwicklungen:

Wir generieren mit verschiedenen Maßnahmen einen Mehrwert für die Regionen, in denen wir wirtschaften und schaffen außerdem Sicherheiten für unsere Mitarbeiter und ihre Familien.

So erhöht GETRAG beispielsweise die Entwicklungskapazitäten für weltweite Projekte am Hauptstandort und schafft darüber hinaus Möglichkeiten für die Fertigung neuer Produkte an deutschen Standorten.

Leitsatz 10 – Anspruchsgruppen

Maßnahmen/Aktivitäten, Ergebnisse und Entwicklungen:

Im Berichtszeitraum ist ein neuer Prozess in Kraft getreten, der zur strukturierten Findung und Bearbeitung von Stakeholder-Beziehungen dient. Der Prozess ist weltweit an allen Standorten gültig. Auch unsere Interne und Externe Kommunikation ist nach Anspruchsgruppen (Stakeholder) orientiert aufgebaut. Erstellt und bespielt werden zum Beispiel Kanäle wie Newsletter, Mitarbeiterzeitschrift, Pressemitteilungen, Umwelterklärungen, Nachhaltigkeitsberichte und andere. Seit dem Herbst 2015 gibt es ein für die Mitarbeiter aller Geschäftsbereiche global zugängliches, interaktiv nutzbares Intranet. Neben täglichen Nachrichten und Neuigkeiten in den sechs GETRAG Sprachen, häufig gefragten Inhalten und Dokumenten stehen dort Informationen zum Unternehmen und einzelnen Bereichen, eine leistungsstarke Suchfunktion sowie ein Blog mit Kommentarfunktion zur Verfügung.

Leitsatz 11 – Anreize zum Umdenken

Maßnahmen/Aktivitäten, Ergebnisse und Entwicklungen:

Wir setzen auf allen Ebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln. Wir beziehen Mitarbeiter und Anspruchsgruppen wie Kunden und Lieferanten in den ständigen Prozess ein, der unsere unternehmerische Nachhaltigkeit steigert. Der neue Stakeholder-Prozess ist bereits an den GO-Standorten ausgerollt. Mit der IQNet SR10-Zertifizierung im Frühling 2017 wird die Ausrollung auch in Neuenstadt stattfinden.

4

UNSER WIN!-PROJEKT

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Unser diesjähriges Projekt haben wir in unserem Schwerpunktbereich „Energie und Emission“ durchgeführt. Da das Thema Nachhaltigkeit noch stärker ins Bewusstsein unserer Mitarbeiter und Führungskräfte rücken soll, haben wir uns für ein Projekt zur Mitarbeitersensibilisierung im Bereich Energiereduktion zum Thema „Stromverbrauch durch Stand-by“ entschieden.

Uns war wichtig, dass alle Mitarbeiter mit dem Projekt in Verbindung kommen und ein Bewusstsein dafür entwickeln, wie sie selbst Einfluss auf den Ressourcenverbrauch nehmen können. Besonders wichtig ist es uns dabei, unsere Auszubildenden von Anfang an für den Bereich Nachhaltigkeit zu sensibilisieren. Aus diesem Grund haben wir die Auszubildenden der verschiedenen Standorte bei der Durchführung des Projektes einbezogen. An jedem Standort wurde einmalig vor den regulären Arbeitszeiten erfasst, wie viele Monitore in den Büros über Nacht im Stand-by-Modus liefen.

Die Ergebnisse, sowie eine generelle Präsentation zum Thema Energieverbrauch werden in einer Informationsveranstaltung für Mitarbeiter vorgestellt, um alle Mitarbeiter mit diesem Thema zu erreichen.

Die Zählung ist als Auftaktaktion zu sehen, die von nun an in regelmäßigen Abständen durchgeführt wird, um gezielt Aktionen zu planen, die die Mitarbeiter zu einem Umdenken - auch außerhalb der Arbeit anregen.

PROJEKTERGEBNISSE IM BERICHTSZEITRAUM / FEEDBACK LOKALER ANSPRUCHSGRUPPEN

Bei den ersten Zählungen von Monitoren, die über Nacht im Stand-by waren, ergab sich folgendes Ergebnis:

- In Rosenberg waren von 146 Monitoren 97 im Stand-by, also 66,4%
- In Bad Windsheim von 137 Monitoren 59, also 43%
- In Neuenstein waren von 274 Monitoren 87 im Stand-by, dies entspricht 32%
- In Untergruppenbach wurden 1260 Monitore erfasst. 38,9% der Geräte befanden sich im Stand-by.

Das Projekt wurde personell an allen baden-württembergischen Standorten unterstützt. Pro Standort wurden jeweils an einem Morgen alle Monitore des Standortes von mehreren Mitarbeitern auf ihren Status geprüft. Anschließend wurden die Ergebnisse ausgewertet und aufgearbeitet. Für eine Mitarbeiterinformationsveranstaltung erstellten die Auszubildenden eine Präsentation, um alle Mitarbeiter mit den Ergebnissen der Zählung zu erreichen und sie weiterhin über die Folgen unseres Energieverbrauches zu informieren und ihnen Tipps zum Energiesparen zu geben.



WAS WIR IN DEN FOLGENDEN ZWÖLF MONATEN ERREICHEN WOLLEN

Die Arbeit an und mit den in der WIN!-Charta definierten Leitsätzen und auch den von uns gesetzten Schwerpunkten sehen wir nicht nur in der Verbindung zu WIN - Nachhaltigkeit ist ein Thema, das GETRAG auch in Zukunft weiter in der täglichen Arbeit verankern, leben und weiterdenken möchte.

GETRAG wird auch als Teil von Magna Powertrain weiterhin auf nachhaltiges Wachstum setzen, mit Rücksicht auf Ökonomie, Ökologie und gesellschaftliche Verantwortung. Die Schwerpunktsetzung auf die Leitsätze 3, 7 und 12 behalten wir bei. Im Sinne des Nachhaltigkeitsgedankens wollen wir in den folgenden zwölf Monaten sowohl für unsere drei Schwerpunktthemen, als auch für die weiteren Leitsätze der WIN-Charta, die bereits angestoßenen und oben genannten Maßnahmen weiterverfolgen, um die Zielkorridorwerte beziehungsweise die zum Teil bereits konkret definierten Zielwerte zu erreichen.

Für unsere Schwerpunktthemen bedeutet dies, dass wir die Arbeit an nachhaltigen Produkten und Prozessen und damit die Entstehung nachhaltiger Innovationen auch in Zukunft forcieren. Auch der Umgang mit Energie und Emissionen wird uns weiterhin beschäftigen mit dem Ziel, uns kontinuierlich zu verbessern. So wollen wir unter anderem den Gesamtenergiebedarf pro produziertem Getriebeäquivalent weiter entsprechend der Werte in der Langfristplanung reduzieren. Auch das Mitarbeiterwohlbefinden wird weiterhin eine entscheidende Rolle spielen und auch in diesem Bereich wollen wir an Verbesserungen arbeiten. So werden die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung Ende 2015 konsequent in Maßnahmen überführt und deren Umsetzung und Sinnhaftigkeit durch den Vorstand überprüft. Die nächste Mitarbeiterbefragung ist für 2017 geplant. Auch 2017 sollen weitere Standorte nach IQNet SR10 zertifiziert werden.

Konkret verfolgen wir in unseren Schwerpunktbereichen folgende Ziele:

- Mitarbeiterwohlbefinden: Zertifizierung eines weiteren Standortes (Neuenstadt) nach IQNet SR10, Durchführung einer weiteren weltweiten Mitarbeiterumfrage.
- Nachhaltige Innovation: Zusammenarbeit mit Magna Entwicklung stärken, um Synergien und neue Anwendungen zu entwickeln.

- Energie und Emission: Umsetzung der in den Energie-, Wasser- und Waste-Roadmaps festgelegten Maßnahmen und Entwicklung neuer Ideen über die Best Practice Teams.

Über unser WIN!-Projekt 2017 werden wir im vierten Quartal 2016 entscheiden.



HOME

OF TRANSMISSIONS

