



Unternehmenspolitik

Bestehend aus den Teilpolitiken

1. Unternehmensleitsätze
2. Qualitätspolitik
3. Personalpolitik
4. Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik
5. Risikopolitik
6. Umweltpolitik
7. Energiepolitik

Ausgabe vom 1. November 2014

Ersetzt Ausgabe vom 1. Juli 2014

Herausgeber: Bereich Human Resources



1. Unternehmensleitsätze

Zur Unterstützung einer erfolgreichen Unternehmensentwicklung bilden diese Leitsätze das Herzstück unserer Geschäftsphilosophie. Sie bezwecken mit ihren Kernaussagen dreierlei:

- Sie wenden sich an das relevante Umfeld in seinen unterschiedlichen Ausprägungen nach innen und nach aussen.
 - Sie beschreiben einen Idealzustand, den es anzustreben gilt.
 - Sie spiegeln die grundsätzlichen Ziele, Werte und Einstellungen der Swiss Steel AG wieder.
- Unsere Leitsätze sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich.

Wir stellen uns dem internationalen Wettbewerb

Als Unternehmen der SCHMOLZ + BICKENBACH AG verfolgen wir das Ziel, mit nachhaltigem und profitabilem Wachstum auf dem internationalen Markt erfolgreich zu sein. Wir verfügen über eine herausragende Kompetenz in der Entwicklung, der Herstellung und dem Vertrieb von Langprodukten in den Segmenten Qualitäts-, Edel- und Automatenstähle. Als Nischenplayer konzentrieren wir uns auf nachhaltige Schlüsselprodukte und sind dadurch robust gegenüber den Auswirkungen von Marktzyklen und erzielen auch in kritischen Jahren positive Ergebnisse.

Der Kunde bestimmt unser Handeln

Wir sind am Markt als innovativer Anbieter von Spezialprodukten für Automobilzulieferer, Maschinen- und Apparaterhersteller, Bau- und Bergbauindustrie etabliert und richten unsere Leistungen nach den Vorstellungen unserer Kunden aus. Wir pflegen mit ihnen eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, in die wir unsere Erfahrung und unser Know-how einbringen. Die Gestaltung unserer Prozesse ermöglicht uns ein schnelles und flexibles Reagieren auf Kundenwünsche.

Qualität ist für uns Erfüllung der Kundenanforderungen

Eine ausgezeichnete Qualität von Produkten und Prozessen ist von zentraler Bedeutung und bildet Grundlage und Voraussetzung für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens. Unter Qualität verstehen wir die Erfüllung von Kundenanforderungen und -erwartungen. Um diese zu erreichen, streben wir eine null-Fehler-Kultur an. Dazu gehören offener Umgang mit Fehlern, positive Lernkultur und stetige Verbesserung. Kompetente, motivierte und verantwortungsbewusste Mitarbeiter sind dabei die entscheidende Kraft.

Unsere Innovationen gestalten die Zukunft

Wir wollen mit unserer Produktpalette auch zukünftig die Anforderungen des Marktes erfüllen. Durch sorgfältiges Eingehen auf die Probleme des Kunden erarbeiten wir in Eigenentwicklung, Kooperation und Know-how-Erwerb innovative Lösungen, welche den Anwendern unserer Produkte nachhaltige ökonomische und ökologische Vorteile bieten.

Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind eine bestimmende Kraft für das Unternehmen

Unsere Mitarbeitenden haben Entwicklungsmöglichkeiten und Zukunftsperspektiven in einer starken Gemeinschaft. Ihre Entlohnung ist leistungsbezogen und marktgerecht. Wir fördern und fordern persönlichen Einsatz, Zuverlässigkeit und selbständiges Handeln. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in die unternehmerische Verantwortung einbezogen. Wir informieren sie umfassend, zeitnah und stufengerecht.

Wir leben einen motivierenden, fördernden und fordernden Führungsstil

Unsere Führungskräfte verhalten sich vorbildlich, schätzen ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und anerkennen deren Leistungen. Sie erkennen Potentiale ihrer Mitarbeiter und fördern deren Entwicklung. Die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ist offen, ehrlich und stufengerecht.

Entscheidungen werden auf der Stufe gefällt, auf der die notwendigen Kompetenzen vorhanden sind und die Tragweite abgeschätzt werden kann.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind uns wichtig

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind vorrangige Kriterien für den Erfolg unseres Unternehmens. Wir vermeiden grundsätzlich Gefährdungen und streben null Betriebsunfälle an. Wir treffen alle nach dem Stand von Technik und Wissen erforderlichen Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Auch unsere Mitarbeiter sind dafür mitverantwortlich. Wir ermöglichen die schnelle Wiedereingliederung nach Unfällen und Erkrankungen.



Wir kennen unsere Risiken und minimieren sie kontinuierlich

Wir nehmen interne und externe Risiken wahr und berücksichtigen sie bei allen unseren Entscheidungen. Dabei beziehen wir auch Interessen und Erwartungen externer sowie interner Anspruchsgruppen in den Entscheidungsprozess mit ein. Ein effizientes Risikomanagement ist ein effektives Instrument der Unternehmenssteuerung. Offene Risikokultur und aktive Mitarbeiterbeteiligung an der Risikobewältigung sind wichtige Voraussetzungen und Grundlagen dazu.

Zu unseren Lieferanten pflegen wir ein gutes Verhältnis

Von unseren Lieferanten erwarten wir rechtzeitige, wirtschaftliche und konforme Lieferungen. Wir pflegen mit ihnen ein offenes und partnerschaftliches Verhältnis und fördern sie bei der stetigen Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit, Produktqualität und ihres Umweltbewusstseins.

Wir schonen die Umwelt

Wir streben einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen an. Vom Unternehmen ausgehende Umweltbelastungen werden vermieden oder durch Massnahmen reduziert. Unsere Produktionseinrichtungen entsprechen bezüglich Umweltschutz dem aktuellen Stand der Technik. Unsere Mitarbeiter verhalten sich umweltbewusst und tragen somit aktiv zum Umweltschutz bei.

Wir kommunizieren offen, konstruktiv, und halten was wir versprechen

Wir kennen unsere internen und externen Dialogpartner und deren Anforderungen, Wünsche und Erwartungen an uns. Wir begegnen ihnen mit Respekt und Empathie. Unsere Kommunikationsstrategie pflegt und stärkt Firmenimage, -identität und -wettbewerbsfähigkeit. Sie schafft eine offene und konstruktive Kommunikationskultur. Die Mitarbeiter gestalten unsere Kommunikationskultur mit und fühlen sich dafür verantwortlich.

2. Qualitätspolitik

Zielsetzung

Eine ausgezeichnete Qualität von Produkten und Prozessen ist zentral. Sie ist die Grundlage bzw. Voraussetzung für das Erreichen der Kundenzufriedenheit und damit für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens. Die Qualitätsziele haben eine hohe Priorität und richten sich nach den Kundenanforderungen bzw. -erwartungen. Mit dem Integrierten Qualitätsmanagement steuern wir effektiv und effizient das Erreichen der Qualitätsziele. Überwacht wird die Zielerreichung mit der Unternehmens-Scorecard.

Verpflichtung der Leitung

Die Geschäftsleitung nimmt ihre Verantwortung im Bereich Qualitätsmanagement wahr und verpflichtet sich dieses als Bestandteil unseres Integrierten Managementsystems aufrechtzuerhalten, zu bewerten und zu verbessern sowie die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Unsere Führung strebt eine gemeinsame Vision und gemeinsame Werte an und schafft ein internes Umfeld in dem sich unsere Mitarbeiter im vollen Umfang für die Erreichung der Unternehmensziele einsetzen können.

Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten

Die Verantwortung für die Festlegung und Überwachung der strategischen Qualitätsziele bzw. -massnahmen liegt bei der Geschäftsleitung.

Die operativen Qualitätsziele und -massnahmen werden in den Prozessen aus den strategischen Qualitätszielen abgeleitet. Die Verantwortung für deren Umsetzung und Überwachung, die Aufdeckung von Qualitätsmängeln bzw. -risiken und Festlegung von Korrektur- und Präventivmassnahmen liegt bei den Prozess- und Qualitätsmanagementverantwortlichen. Die Geschäftsleitung übernimmt die Kontrollfunktion.

Kundenorientierung

Wir verstehen unter Qualität die Erfüllung von Kundenanforderungen bzw. -erwartungen. Wir streben danach, gegenwärtige und zukünftige Erfordernisse unserer Kunden zu verstehen, deren Anforderungen fehlerfrei zu erfüllen und Erwartungen frühzeitig zu erkennen. Um dies zu erreichen, pflegen wir enge Beziehungen zu unseren Kunden und richten unsere Geschäftsprozesse kundenorientiert aus.

Einbezug der Mitarbeitenden

Motivierte und verantwortungsbewusste Mitarbeiter bilden die wertvollste und entscheidendste Kraft unseres Unternehmens. Die Mitarbeiter werden in die unternehmerische Verantwortung einbezogen. Ein sachbezogener und



stufengerechter Ansatz zur Entscheidungsfindung ermöglicht es, alle Unternehmensentscheidungen anhand der Analyse von Daten und Informationen auf den Stufen zu treffen, auf denen diese Informationen vorhanden sind und wo deren Tragweite abschätzbar ist.

Wir erwarten und fördern auch eine systematische Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter, eine effiziente Nutzung deren gemeinsamen Wissens und bieten dafür ein effektives Anerkennungs- und Belohnungssystem.

Ständige Verbesserung

Wir fordern und fördern eine ständige Verbesserung der Gesamtleistung des Unternehmens. Zu diesem Zweck betreiben wir auf allen Ebenen und in allen Prozessen des Unternehmens einen systematischen und konsequenten Kontinuierlichen Verbesserungs-Prozess (KVP).

Prozessmanagement

Um die Unternehmensziele effektiv und effizient zu erreichen, betreiben wir ein unternehmensweites Prozessmanagement. Besonderen Wert legen wir dabei auf robuste und fähige Prozesse.

Wir führen ein systematisches Integriertes Managementsystem (IMS), das die Aspekte von Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Risikomanagement umfasst.

Lieferantenbeziehungen zum gegenseitigen Nutzen

Wir pflegen zu unseren Lieferanten partnerschaftliche Beziehungen zum gegenseitigen Nutzen.

Kommunikation

Unsere Qualitätspolitik wird allen interessierten Anspruchsgruppen intern und extern bekannt gegeben und zugänglich gemacht.

3. Personalpolitik

Zielsetzung

Die langfristige Erhaltung und Entwicklung unserer Wettbewerbsvorteile hat für uns höchste Priorität. Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tragen zum nachhaltigen Geschäftserfolg massgebend bei, indem sie ihr Wissen, ihre Kompetenz und ihre Erfahrung an ihrem Arbeitsplatz effektiv und effizient einsetzen. Unser integriertes Personalmanagement schafft die Rahmenbedingungen dazu.

Personalstrategie

Die Personalstrategie ist Bestandteil der Unternehmensstrategie und sichert unsere Wettbewerbsfähigkeit durch die Entwicklung der Organisation und den optimalen Einsatz der Mitarbeitenden. Das Personalmanagement ist auf den Interessensausgleich zwischen Mitarbeitenden und Unternehmung ausgerichtet. Wir legen grossen Wert auf Chancengleichheit und Fairness.

Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden

Die Fähigkeiten und Kompetenzen zur Erreichung der unternehmerischen Ziele werden aus der strategischen Planung ermittelt. Sie bilden die Grundlage für die Gewinnung, den Einsatz und die Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mitarbeitende sollen die notwendigen Mittel und Möglichkeiten haben, um ihre Kompetenzen einzusetzen, die Fähigkeiten zu entfalten und dadurch ihre Leistung zu steigern. Weiterentwicklung ist Sache des Vorgesetzten als auch des Einzelnen.

Mitarbeitende

Wir fördern und fordern von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstständiges Handeln und die Übernahme von Verantwortung auf tiefst möglicher Stufe. Unsere Mitarbeitenden sind interessiert, sowohl ihre persönlichen Ziele als auch jene des Teams, der Abteilung und der Unternehmung erfolgreich zu erreichen.

Interne Kommunikation

Die interne Kommunikation stellt sicher, dass unsere Mitarbeitenden jederzeit über alle für sie notwendigen unternehmensrelevanten Informationen zeit-, stufen- und adressatengerecht verfügen, um ihre Tätigkeit mit maximalem Beitrag erfüllen zu können. Die strategischen Ziele sind dabei so aufzubereiten und zu vermitteln, dass sich alle für deren Umsetzung engagiert einsetzen können. Die Feedbacks der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fliessen in den Entscheidungsprozess mit ein.



Umgang mit Wissen und Best Practice

Wir fördern den Wissens- und Informationsaustausch zwischen Mitarbeitenden als auch Abteilungen, um den Informationsprozess entlang der Wertschöpfungskette sicher zu stellen und die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens zu stärken. Dazu fördern wir auch die Pflege des Beziehungsnetzes von Führungskräften durch Besuche anderer Unternehmen und Fachtagungen.

Anerkennung und Förderung der Mitarbeitenden

Wir anerkennen den Beitrag unserer Mitarbeitenden zum Unternehmenserfolg durch faire, leistungsgerechte Löhne und bieten gute Sozialleistungen. Wir stärken die Motivation und Leistung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Arbeitsplatzgestaltung und -organisation, eine Work-Life-Balance und ein aktives Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement, die den Bedürfnissen des Einzelnen möglichst nahe kommen.

Wir fördern eine konstruktive Zusammenarbeit und legen besonderen Wert auf die Entwicklung interkultureller Kompetenz bei Mitarbeitenden als auch bei Führungskräften.

Durch eine aktive Begleitung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken wir deren Bindung zum Unternehmen. Interne Stellenbewerbungen werden bei entsprechenden Kompetenzen bevorzugt.

Führungskultur und Chancengleichheit

Unsere Führungskultur beruht auf gegenseitiger Achtung und Wertschätzung. Die Führungskräfte sind Vorbilder, die ihr Handeln an den «Grundsätzen zur Mitarbeiterführung» ausrichten. Zusammenarbeit über die Teamgrenzen hinweg, Ideenreichtum, Flexibilität und besondere Leistungen werden von der Führung gefördert, anerkannt und auch honoriert.

Wir anerkennen kulturelle, soziale, religiöse und andere Unterschiede und lehnen Diskriminierung ab. Die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein Erfolgsfaktor, der unsere Wettbewerbsfähigkeit stärkt. Durch ein unternehmensweites Management der Vielfalt sichern wir die Chancengleichheit.

Code of Conduct der SCHMOLZ+BICKENBACH AG

Die Verhaltensgrundsätze unseres Konzerns bilden einen integralen Bestandteil unserer Personalpolitik. Sie sind für alle verbindlich. Wir erwarten von unseren Vorgesetzten, dass sie sich aktiv im Sinne dieser Verhaltensgrundsätze einsetzen und ihre Mitarbeiter bei deren Umsetzung unterstützen.

4. Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik

Zielsetzung

Um unsere Mitarbeiter vor Krankheiten und Unfällen zu schützen, betreiben wir ein systematisches Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement (ASuG-Management) als Bestandteil unseres Integrierten Managementsystems. Anhand der Gefährdungsbeurteilung, rechtlicher Anforderungen und betrieblicher Ereignisse definieren wir unsere Ziele.

Verpflichtung der Leitung

Die Geschäftsleitung nimmt ihre Verantwortung im Bereich ASuG-Management wahr und verpflichtet sich, dieses als Bestandteil unseres Integrierten Managementsystems aufrechtzuerhalten, zu bewerten, zu verbessern und alle dazu erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Grundsätze

Gefährdungen sind grundsätzlich zu vermeiden.

Wir streben null Betriebsunfälle an und unternehmen alles, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Berufsunfällen und Berufskrankheiten sowie deren Folgen zu schützen.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Sensibilisierung und Aufklärung hinsichtlich der Vermeidung von Unfällen in der Freizeit.

Wir fördern die schnelle Wiedereingliederung von Verunfallten und Erkrankten.

Wir fördern und fordern Work-Life-Balance.

Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten

Die Verantwortungen für die Früherkennung, Bewältigung, Überwachung und Kommunikation der Gefährdungen sowie für die Festlegung und Umsetzung präventiver Massnahmen zur Schadensverhütung und -vermeidung liegen in allen Bereichen des Unternehmens bei der Geschäftsleitung und den Linienvorgesetzten.



Bewertung und Verbesserung des ASuG-Managements

Die Beurteilung der Wirksamkeit des ASuG-Managements erfolgt periodisch durch die Geschäftsleitung im Rahmen des Review-Prozesses. Die daraus abgeleiteten Verbesserungsmassnahmen fliessen in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) mit ein und dienen der Perfektionierung des Integrierten Managementsystems.

Einhaltung der Gesetze

Wir verpflichten uns alle relevanten gesetzlichen Bestimmungen und Forderungen einzuhalten. Um unsere Mitarbeiter zu schützen, ergreifen wir alle erforderlichen und angemessenen Massnahmen gemäss Stand der Technik.

Mitwirkung Mitarbeitende

Unsere Mitarbeitenden haben Mitverantwortung bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Sie haben Sicherheitsvorschriften und -anordnungen zwingend zu befolgen. Damit sie diese Anforderung erfüllen können werden sie regelmässig instruiert bzw. geschult.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind verpflichtet Sicherheitsmängel unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden.

Kommunikation

Mit interessierten Anspruchsgruppen pflegen wir ein einvernehmliches Verhältnis. Unsere ASuG-Politik ist öffentlich zugänglich.

5. Risikopolitik

Zielsetzung

Wir sind permanent internen und externen Risiken und Gefahren ausgesetzt, die Einfluss auf unsere Zielerreichung haben oder haben können. Aufgabe der Führung ist es, solche Risiken und Gefahren auf allen Unternehmensstufen frühzeitig zu erkennen, systematisch zu beurteilen, effektiv und effizient zu minimieren oder bewusst einzugehen sowie bei der strategischen Entscheidungsfindung zu berücksichtigen. Dabei werden Interessen und Erwartungen externer als auch interner Anspruchsgruppen ermittelt und ebenfalls in den Entscheidungsfindungsprozess einbezogen. Bei Interessenkonflikten ist unser Verhalten gegenüber betroffenen Parteien fair und verantwortungsbewusst.

Verpflichtung der Leitung

Die Geschäftsleitung nimmt ihre Verantwortung im Bereich Risikomanagement wahr und verpflichtet sich, das Risikomanagementsystem als Bestandteil unseres Integrierten Managementsystems aufrechtzuerhalten, zu bewerten, zu verbessern und alle dazu erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten

Unternehmensstrategie, strategisches Risikomanagement und Finanzkontrolle sind nicht delegierbare Aufgaben der Geschäftsleitung.

Bei den Linienvorgesetzten liegt die direkte Verantwortung für die Früherkennung, Bewältigung, Überwachung und Kommunikation der Risiken sowie für die Festlegung und Umsetzung präventiver Massnahmen zur Schadensverhütung und -vermeidung. Die Geschäftsleitung übernimmt die Kontrollfunktion.

Einsatzbereiche

Das Risikomanagement wird vor allem im strategischen Risikomanagement, Internen Kontrollsystem, Prozessmanagement, Personalmanagement, IT-Sicherheitsmanagement, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutz angewendet. Die dazu erforderlichen Verfahren, Vorgabedokumente, Bewertungsmethoden bzw. Hilfsmittel sind im Risikomanagementprozess in der Informations-Managementsystem-Software (IMSo) abgebildet. Die Ergebnisse der Risikobeurteilung sowie Bewältigungsmassnahmen werden in IMSo dokumentiert und überwacht.

Bewertung und Verbesserung des Risikomanagements

Die Beurteilung der Wirksamkeit des Risikomanagements erfolgt periodisch durch die Geschäftsleitung anhand der Leistungsindikatoren im Rahmen des Review-Prozesses. Die daraus abgeleiteten Verbesserungsmassnahmen fliessen in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) mit ein und dienen der Perfektionierung des Integrierten Managementsystems.



Einhaltung der Gesetze

Wir verpflichten uns alle relevanten gesetzlichen Bestimmungen und Forderungen einzuhalten.

Sensibilisierung der Mitarbeiter

Die Mitarbeiter nehmen die wesentlichen Risiken und Gefährdungen in ihrer Arbeitsumgebung mit hoher Sensibilität wahr und tragen aktiv zu ihrer Bewältigung bei.

Kommunikation

Mit interessierten Anspruchsgruppen arbeiten wir offen und aktiv zusammen und pflegen ein einvernehmliches Verhältnis.

6. Umweltpolitik

Zielsetzung

Wir streben einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen an. Vom Unternehmen ausgehende Umweltbelastungen werden vermieden oder durch Sicherheitsvorkehrungen auf ein Minimum reduziert. Damit ein umfassender betrieblicher Umweltschutz gewährleistet ist, betreiben wir ein systematisches Umweltmanagement als Bestandteil unseres Integrierten Managementsystems. Anhand unternehmensrelevanter Umweltaspekte, rechtlicher Anforderungen und betrieblicher Erfahrungen definieren wir unsere Ziele. Bei der Zielsetzung werden die Standpunkte der internen und externen Anspruchsgruppen einbezogen.

Verpflichtung der Leitung

Die Geschäftsleitung nimmt ihre Verantwortung im Bereich Umweltmanagement wahr und verpflichtet sich, dieses aufrechtzuerhalten, zu bewerten, zu verbessern und die dazu erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Grundsätze

Wir betreiben Vorsorge hinsichtlich Umweltrisiken und führen ein unternehmensübergreifendes Not- und Störfallmanagement. Um Schaden an Personen und der Umwelt im Störfall möglichst gering zu halten werden umfassende Schutzmassnahmen realisiert. – Wir überwachen systematisch die Emissionen im Bereich Luft, Lärm, Gewässer, Boden und treffen entsprechend dem Stand der Technik Massnahmen zur Emissionsminderung sowie hinsichtlich Klimaschutz. – Wir setzen Arbeitsstoffe und Energie zielgerichtet und effizient ein und sind bestrebt möglichst umweltverträgliche Produkte und Prozesse anzuwenden. Abfälle werden vermieden; ist dies nicht möglich, werden diese getrennt gesammelt und wenn möglich verwertet.

Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten

Die Verantwortungen für die Früherkennung und Beseitigung von Umweltrisiken und -gefährdungen sowie für die Festlegung und Umsetzung präventiver Massnahmen zur Verminderung bzw. Vermeidung von Umweltbelastungen liegen in allen Bereichen des **Unternehmens** bei der Geschäftsleitung und den Linienvorgesetzten.

Bewertung und Verbesserung des Umweltmanagements

Die Beurteilung der Wirksamkeit des Umweltmanagements erfolgt periodisch durch die Geschäftsleitung im Rahmen des Review-Prozesses. Die daraus abgeleiteten Verbesserungsmassnahmen fliessen in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) mit ein und dienen der Perfektionierung des Integrierten Managementsystems und der Umweltleistung.

Einhaltung der Gesetze und anderen für uns gültigen Regelungen

Wir halten die für uns relevanten gesetzlichen Bestimmungen und Forderungen ein.

Sensibilisierung Mitarbeitende

Unsere Mitarbeiter nehmen ihre Verantwortung gegenüber der Umwelt in ihrer Arbeitsumgebung mit hoher Sensibilität wahr und tragen somit aktiv zum Umweltschutz bei.

Kommunikation

Wir sind regelmässig im Kontakt mit interessierten Anspruchsgruppen und pflegen zu ihnen ein einvernehmliches Verhältnis. Die Umweltpolitik und bedeutende Umweltaspekte sind öffentlich zugänglich.



7. Energiepolitik

Zielsetzung

Energie ist eine der Hauptressourcen und einer der grössten Kostenträger unserer energieintensiven Unternehmung. Infolge der Knappheit von Energieressourcen und der Sensibilisierung der Gesellschaft in Bezug auf Energiethemen sehen wir uns mit Verschärfung rechtlicher Auflagen konfrontiert. Um steigenden Energiekosten und dadurch verminderte Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Markt entgegenzuwirken, wollen wir die Energieeffizienz kontinuierlich steigern und unser Optimierungspotential bezüglich des Energieeinsatzes und -verbrauchs sowie CO₂-Ausstosses erkennen. Damit leisten wir unseren Beitrag zur nachhaltigen Unternehmensführung, die eine langfristige Sicherung unseres Standortes gewährleisten soll.

Verpflichtung der Leitung

Die Geschäftsleitung nimmt ihre Verantwortung im Bereich Energiemanagement wahr und verpflichtet sich, dieses aufrechtzuerhalten, zu bewerten, zu verbessern und die dazu erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Grundsätze:

Wir gehen sparsam mit Energie um und sind bestrebt, den spezifischen CO₂-Ausstoss zu reduzieren.

Wir überprüfen ständig unseren Energieverbrauch und verbessern spezifische Energieeinsätze.

Wir berücksichtigen Energieeffizienz bei der Planung von Investitionen.

Wir beziehen unseren Lieferanten und Dienstleister im Sinne unserer Energiepolitik ein.

Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten

Die Verantwortungen für die Erkennung des Optimierungspotentials sowie für die Festlegung und Umsetzung von Massnahmen in Bezug auf Energieeinsatz, Energieverbrauch und Energieeffizienz liegen in allen Bereichen des Unternehmens bei der Geschäftsleitung und den Linienvorgesetzten.

Bewertung und Verbesserung des Energiemanagements

Die Beurteilung der Wirksamkeit des Energiemanagements erfolgt periodisch durch die Geschäftsleitung im Rahmen des Review-Prozesses. Die daraus abgeleiteten Verbesserungsmaßnahmen fliessen in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) mit ein und dienen der Perfektionierung des Integrierten Managementsystems und der energiebezogenen Leistung des Unternehmens.

Einhaltung der Gesetze und anderen für uns gültigen Regelungen

Wir verpflichten uns relevante gesetzliche Bestimmungen und Forderungen einzuhalten.

Sensibilisierung Mitarbeitende

Unsere Mitarbeitenden kennen den tatsächlichen oder potenziellen Einfluss ihrer Tätigkeit auf den Energieeinsatz, den Energieverbrauch und den CO₂-Ausstoss. Sie sind in der Lage, die möglichen Folgen einer Abweichung von festgelegten Verfahren abzuschätzen. Somit leisten sie ihren Beitrag zur Erreichung strategischer und operativer Energieziele.

Kommunikation

Wir sind regelmässig im Kontakt mit interessierten Anspruchsgruppen und pflegen zu ihnen ein einvernehmliches Verhältnis. Unsere Energiepolitik ist öffentlich zugänglich.

Emmenbrücke, 1. November 2014

Geschäftsleitung der Swiss Steel AG

Carlo Mischler
CEO

Martin Allemann
Leiter Human Resources

Verantwortlichkeiten für die Teilpolitiken

Unternehmensleitsätze: Carlo Mischler, CEO

Qualitätspolitik: Carlo Mischler, Qualitätsbeauftragter der Geschäftsleitung

Personalpolitik: Martin Allemann, Leiter Human Resources

Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik: Willi Fuchs, Arbeitssicherheitsbeauftragter der Geschäftsleitung

Risikopolitik: Adrian Steinmann, Risiko- und Compliance-Beauftragter der Geschäftsleitung

Umweltpolitik: Dragan Miletic, Umweltbeauftragter der Geschäftsleitung

Energiepolitik: Dragan Miletic, Energiebeauftragter der Geschäftsleitung