



Verantwortung für den Menschen

Unser Erfolg beruht auf dem Engagement, der Kreativität und der Qualifikation unserer Mitarbeiter.

Sicherheit am Arbeitsplatz hat höchste Priorität und ist in alle Unternehmensprozesse integriert.

Wir bieten unseren Mitarbeitern Rahmenbedingungen, die es ihnen ermöglichen, fachlich und persönlich optimal den Herausforderungen des Marktes zu begegnen.



Inhalt

Einleitung	Inhaltsverzeichnis: Einleitung	01
Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg	Inhaltsverzeichnis: Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg	17
Unsere Prozesse	Inhaltsverzeichnis: Unsere Prozesse	25
Verantwortung für die Umwelt	Inhaltsverzeichnis: Verantwortung für die Umwelt	35
Verantwortung für den Menschen	Mitarbeiter als Fundament des Erfolgs	48
	Interessantes und anspruchsvolles Arbeiten	48
	Mitarbeiter der Lenzing Gruppe	50
	Entwicklungsmöglichkeiten	50
	Ideenbörse	51
	Gruppenarbeit – Das Erfolgskonzept	51
	Globale Entlohnungsmodelle	52
	Sicherheitsphilosophie	52
	Hoher Arbeitssicherheitsstandard	52
	Betriebliche Gesundheitsversorgung	53
	Förderung vom Gemeinschaftsverkehr	53
	Altersversorgung	53
	Im Dialog mit unseren Partnern: Rudolf Baldinger	54
	Regionale Unterstützung	56
	Standort Lenzing/Heiligenkreuz/Purwakarta	56
	Standort Grimsby	57
	Standort Mobile	58
Kennzahlen	Kennzahlen	60

Verantwortung für den Menschen

Mitarbeiter als Fundament des Erfolgs

Obwohl die Lenzing Gruppe wirtschaftliche Ziele verfolgt, hält uns das nicht davon ab, nachhaltige Organisationsstrategien zu verfolgen, die der Bedeutung sozialer und wirtschaftlicher Verantwortung klar Rechnung tragen.

Als globales Unternehmen sind wir universalen Standards verpflichtet, die über gesetzliche Verpflichtungen hinausgehen. Unsere Strategien und Handlungen bringen unsere Werte zum Ausdruck.

Es sind die Menschen in unserem Unternehmen, die zeigen, dass wir an der stetigen Verbesserung unserer Leistung und unseres professionellen Könnens arbeiten wollen. Unser Erfolg ist nicht zuletzt ein Resultat des Engagements, der Kreativität und der Qualifikation unserer Mitarbeiter, sowie ihrer Motivation und ihrer Lernbereitschaft.

Wo immer wir auch unternehmerisch tätig werden respektieren wir Kultur und Lebensart der jeweiligen Region und legen Wert darauf, die Besonderheiten unseres Gastlandes verstehen zu lernen. Unsere Arbeit soll die Lebensqualität aller Menschen verbessern, die davon berührt werden. Wir wollen an allen unseren Standorten gute Nachbarn sein.

Die Lenzing Gruppe bietet ihren Mitarbeitern Rahmenbedingungen, die es ihnen ermöglichen, fachlich und persönlich optimal den Herausforderungen des Marktes zu begegnen. Dabei stehen die Förderung von eigenverantwortlichem und selbstständigem Handeln sowie die Unterstützung bei der Persönlichkeitsentwicklung im Mittelpunkt. Mit vielen Aktivitäten und Maßnahmen unterstützt das Unternehmen diese Ziele, um sich als attraktiver und sicherer Arbeitgeber zu positionieren.

Die Vielfalt der angebotenen Arbeitsplätze wie Chemieverfahrenstechniker, Kunststoffverarbeiter, Mess- und Regeltechniker, Anlagenmonteur, Papiermacher, Textilmechaniker, Textilveredler, Buchhalter, Personalverrechner, Projektingenieur, Marketingmanager, Programmierer, Chemiker, Forscher, Laborant etc. ist für viele Menschen Anreiz, bei Lenzing zu arbeiten. Im Sinne einer vorausschauenden Personalpolitik wird ein Großteil der Facharbeiter als eigene Lehrlinge ausgebildet. Damit leistet Lenzing einen wertvollen Beitrag zur Stabilität der Beschäftigung in der Region. Die Zusammenarbeit mit Schulen und Universitäten wird groß geschrieben. Jährlich werden rund 300 Studenten und Schüler als Ferialarbeiter bzw. Praktikanten in kaufmännischen und technischen Bereichen sowie in Forschung und

Interessantes und
anspruchsvolles Arbeiten



Produktion beschäftigt. Auch Pflichtpraktika für Fachhochschüler werden vergeben, wobei diese von österreichischen Studenten auch in Indonesien absolviert werden.

Das sind nur einige attraktive Merkmale der Karrieremöglichkeiten in der Lenzing Gruppe:

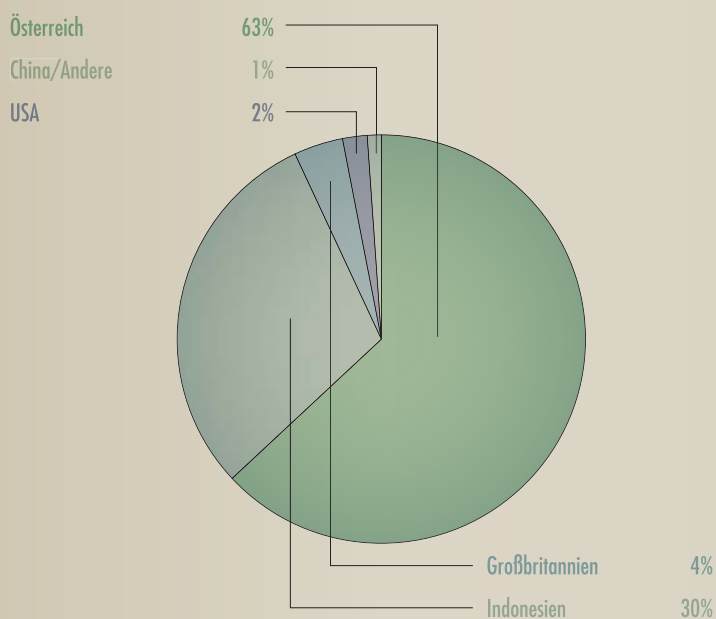
- Interessantes und anspruchsvolles Arbeiten
- Entwicklungschancen
- Gruppenarbeit
- Globale Entlohnungsmodelle mit marktgerechtem und erfolgsorientiertem Entgelt
- Hoher Arbeitssicherheitsstandard
- Betriebliche Gesundheitsversorgung an allen Standorten
- Nationale und internationale Aufstiegsmöglichkeiten

Darüber hinaus vergibt die Lenzing Gruppe auch zahlreiche Dissertationen und Diplomarbeiten mit technisch-chemischen und marketingbezogenen Aufgabenstellungen. Im Bereich der Grundlagenforschung leistet das Unternehmen einen wertvollen, praxisorientierten Beitrag zur Wissenschaft.

Verantwortung für den Menschen

Mitarbeiter der Lenzing Gruppe

Mit Stand vom 31. Dezember 2004 beschäftigte die Lenzing Gruppe weltweit 4.845 Mitarbeiter.



Der Projektfortschritt des Joint Ventures in China wird in den nächsten beiden Jahren einen Beschäftigungszuwachs in Asien nach sich ziehen.

Entwicklungsmöglichkeiten

Ein Prinzip unserer Personalpolitik ist es, alles daran zu setzen, um Arbeitsmarkttrends zu erkennen, seien es neue Arbeitsformen, alternative Arbeitszeitmodelle oder moderne Formen der Mitarbeiterförderung.

Wir möchten das wirtschaftliche Wachstum unseres Unternehmens sowie die langfristige Zugehörigkeit und die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter durch eine Vielzahl von Maßnahmen, wie Job Assignments, Bildung und Ausbildung, fördern.



Ideenbörse

Gruppenarbeit – Das Erfolgskonzept

Es liegt in der Verantwortung der zuständigen Führungskräfte und der Personalabteilung, den Personalbedarf festzustellen. Gleichzeitig werden Mitarbeiter darin bestärkt, ihre Karriere eigenverantwortlich zu gestalten. Der überwiegende Teil der freien Stellen wird über interne Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren besetzt. Firmenübergreifende Bewerbungen und Besetzungen im Konzern sind möglich und gewünscht.

Zur Qualifikationserweiterung der Mitarbeiter werden eigens zugeschnittene Fachausbildungen und Seminare angeboten.

Im Rahmen der Fachausbildung stehen Kurse zu aktuellen IT-Themen und verschiedene Module in den Bereichen Metall, Elektro, Kunststoff, Chemie und Sprachen am Programm. Das Seminarprogramm zur Persönlichkeitsentwicklung beinhaltet Teamtrainings, Kommunikation, Potenzial- und Managementausbildung.

Auch in Indonesien werden in einem eigenen Trainingscenter laufend Mitarbeiter im zweiten Bildungsweg zu Facharbeitern ausgebildet.

Gute Ideen aus den eigenen Reihen tragen zur Steigerung des Unternehmenserfolges bei. Die Ideenbörse ist Anlaufstelle für kreative Mitarbeiter, die sich auch über ihren direkten Aufgabenbereich hinaus engagieren. Zahlreiche Verbesserungsvorschläge haben dem Unternehmen und dem Mitarbeiter in Form von Ergebnisverbesserungen bzw. Prämien genutzt.

Teamorientierung ist ein wichtiger Baustein der Personalpolitik. In der Lenzing Gruppe setzt man seit langem auf das Prinzip der Gruppenarbeit. Bei dieser Organisationsform kooperieren Mitarbeiter in hoher Eigenverantwortung, um gemeinsam festgelegte Ziele zu erreichen. Dabei werden nachweisbare Erfolge erzielt. Diese betreffen einerseits wirtschaftlich messbare Ergebnisse und andererseits führt die Gruppenarbeit zu Einstellungs- sowie Verhaltensänderungen der Mitarbeiter. Die Gruppe stärkt Teamgeist und Kommunikation und gleichzeitig die Kompetenz und Qualifikation jedes Einzelnen. Herausforderungen am Markt, aber auch interne Differenzen lassen sich besser lösen. Die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Führungskräften wird damit auch gefördert.

Verantwortung für den Menschen

Globale Entlohnungsmodelle

Als weltweites Unternehmen brauchen wir ein wettbewerbsfähiges Entlohnungsmodell, das eine gerechte und motivierende Entlohnung – abgestimmt auf die landesüblichen Einkommensverhältnisse – für unsere Mitarbeiter sicherstellt.

Auf Basis der kollektivvertraglichen Regelungen wurden für unterschiedliche Mitarbeitergruppen spezielle Entlohnungssysteme entwickelt. Grundlage bilden die jeweiligen Arbeitsplatzbeschreibungen. Wissen, Know-how, Verantwortung, Umgebungseinflüsse und Erfahrung bestimmen den Arbeitswert, der das Maß für die Entlohnung ist. Je nach Tätigkeit und Region gibt es unterschiedliche Leistungsentlohnungen.

Erfolgsbeteiligungssysteme, deren wesentliche Messgröße die Geschäftsergebnisse sind, runden die Entgeltpolitik ab. Damit ist es gelungen, das Interesse der Mitarbeiter an der wirtschaftlichen Entwicklung generell zu fördern und sie auch finanziell am Erfolg teilhaben zu lassen.

Alle unsere Mitarbeiter werden nach den Grundsätzen der Gleichberechtigung behandelt. Das gilt natürlich auch für die Entlohnung.

Sicherheitsphilosophie

- Gesunde Mitarbeiter in einem gesunden Unternehmen sichern uns nachhaltigen Erfolg.
- Alle Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen sind vermeidbar.
- Wir verpflichten unsere Mitarbeiter zu sicherheitsgerechtem Verhalten, Eigenverantwortung und der Einhaltung von Sicherheitsregeln. Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung.
- Wir fördern einen gesunden und sicheren Lebensstil aller Mitarbeiter.
- Wir investieren in sichere Anlagen und Verfahren, ergonomische Arbeitsplätze sowie in die Schulung der Mitarbeiter.
- Wir orientieren uns an den besten Firmen der Branche.

Hoher Arbeitssicherheitsstandard

Die Sicherheitsphilosophie ist Basis des gemeinsamen Denkens und Handelns in der Lenzing Gruppe.

Für Sicherheit am Arbeitsplatz sind alle Mitarbeiter verantwortlich. Sie ist in alle Unternehmensprozesse integriert. Verstärkt wird dies durch Sicherheitsausschüsse, die in regel-



Betriebliche Gesundheitsversorgung

mäßigen Treffen Ziele, Strategien und spezifische Programme zur Umsetzung an jedem Standort der Lenzing Gruppe entwickeln.

Die Gesundheit der Mitarbeiter hat einen ganz besonderen Stellenwert. Jeder unserer Standorte trifft entsprechende Maßnahmen, um eine professionelle betriebliche Gesundheitsversorgung zu gewährleisten. Auf Auslandseinsätzen begleiten wir unsere Mitarbeiter und ihre Angehörigen mit einer Gesundheitsversorgung, die auf sie und die Anforderungen des Gastlandes maßgeschneidert ist. Dies beinhaltet gründliche ärztliche Untersuchungen vor und während der Einsätze.

Am Standort Lenzing gibt es ein bestens ausgestattetes arbeitsmedizinisches Zentrum, das den Mitarbeitern sowohl bei der Behandlung als auch bei der Prävention zur Seite steht. Neben einer Reihe von gesundheitsfördernden Aktionen, wie speziellen medizinischen Untersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen, Raucherentwöhnung, Augentests für Bildschirmarbeiter, Gesundheitsgymnastik, Muskelfunktionstests und Impfungen wurden „Gesundheitstage“ ins Leben gerufen. Im Rahmen dieser Veranstaltungen soll unter den Mitarbeitern durch aktive Beschäftigung mit den Themen Ernährung, Bewegung und Stressvermeidung das Gesundheitsbewusstsein gefördert werden. Im Fokus steht die praktische Umsetzung des Erlernten im Alltag.

In Indonesien tragen Fördermaßnahmen zur Gesundheit der Mitarbeiter bei. Abgesehen von der werkseigenen Kantine bis hin zu eigenen Gesundheits- und Sporteinrichtungen ist es dem Unternehmen auch ein Anliegen, die umliegenden Dörfer, in denen viele Mitarbeiter wohnen, bei der Trinkwasserversorgung zu unterstützen.

Förderung von Gemeinschaftsverkehr

An den größeren Standorten betreibt das Unternehmen ein eigenes Werkzubringernetz, mit dem die Mitarbeiter aus der Umgebung zum Arbeitsplatz und nach Hause gebracht werden. Die Mitarbeiter zahlen dabei den öffentlichen Tarif, den Rest trägt das Unternehmen.

Altersversorgung

Bei einem Großteil der Unternehmungen der Lenzing Gruppe gibt es ein Altersvorsorgesystem in Form einer Pensionskasse. In diese werden den Mitarbeitern Beiträge einbezahlt, deren kumulierter und verzinsten Wert bei Pensionsantritt als Zusatzpension ausbezahlt wird.

Verantwortung für den Menschen

Interview mit Rudolf Baldinger, Vorsitzender des Betriebsausschusses

Was halten Sie vom Konzept der Nachhaltigkeit?

Nachhaltigkeit ist aus meiner Sicht sehr positiv zu beurteilen. Dieses Konzept sollte sich auf alle Lebensbereiche beziehen. Im Besonderen sind natürlich Unternehmen gefordert, sowohl zu Kunden als auch zu Lieferanten langfristige Beziehungen aufzubauen. Dies führt nicht nur zu einem Vertrauensverhältnis, sondern gibt Sicherheit für beide Seiten. Ganz besonders wichtig ist aber auch die Nachhaltigkeit in der Beziehung des Unternehmens zu seinen Mitarbeitern, denn nur engagierte und motivierte MitarbeiterInnen sichern langfristig den Erfolg eines Unternehmens.

Wo sehen Sie in Lenzing Nachhaltigkeit im sozialen Umfeld verwirklicht?

Wir haben am Standort Lenzing sehr viele MitarbeiterInnen, die schon Jahrzehnte im Betrieb beschäftigt sind und in deren Familien traditionell seit Generationen bei Lenzing gearbeitet wird. Jedes Jahr werden bis zu 100 oder auch mehr KollegInnen für 25, 35 oder 40 Jahre Betriebszugehörigkeit geehrt. Das bedeutet, dass sich die MitarbeiterInnen wohl fühlen und gerne LenzingerInnen sind. Die Gründe sind vielfältig. Einerseits sind die Einkommen im Vergleich zu anderen Branchen ganz gut, andererseits gibt es Sozialleistungen, die nicht überall selbstverständlich sind. Zudem versuchen wir die Betriebsgemeinschaft auch immer wieder durch Veranstaltungen in der Freizeit zu fördern, wie z.B. durch Betriebsausflüge oder betrieblichen Sportmeisterschaften, was die Kommunikation und das „Gemeinsame“ fördert. Wir fühlen uns alle als „Lenzinger“.

Was sind aus Ihrer Sicht die Herausforderungen rund um dieses Thema?

Wir leben in einer sehr schnelllebigen Zeit in der offensichtlich die Gewinnmaximierung an oberster Stelle steht, der alles untergeordnet ist. Diese Situation ist aus meiner Sicht zum Thema Nachhaltigkeit völlig kontraproduktiv. Denn es kann dazu führen, dass sich sowohl Kunden wie Lieferanten aber auch die Belegschaft ausgenutzt vorkommen. Nachhaltigkeit setzt Vertrauen und langfristige Beziehungen voraus, aus denen beide Seiten Vorteile ziehen. Das heißt für unser Unternehmen, die gesellschaftlichen Bedürfnisse zu berücksichtigen wie z.B. bei der Produktion sehr stark darauf zu achten, dass die Umwelt nicht beeinträchtigt wird, kommunale und Landesinteressen mitzutragen oder auch Kultur und Sport zu fördern. Besonders wichtig ist aber, die MitarbeiterInnen als ganz wesentlichen Teil des „Ganzen“ zu sehen.



Rudolf Baldinger,

Jahrgang 1954, ist seit Beginn seiner Lehrzeit im Jahr 1970 in der Lenzing Gruppe tätig. Seine Laufbahn als freigestellter Betriebsrat begann im Jahr 1987. Seit 1998 ist Rudolf Baldinger Vorsitzender des Arbeiterbetriebsrates und seit dem Jahr 2000 Vorsitzender des Betriebsausschusses.

Darüber hinaus ist er in folgenden Funktionen tätig:

Landesvorsitzender der Gewerkschaft der Chemiearbeiter Oberösterreichs,
Fachgruppenvorsitzender der Gewerkschaft der Chemiearbeiter Österreichs.

Welche Auswirkungen hat die Internationalisierung der Lenzing Gruppe aus Ihrer Sicht auf die Mitarbeiter des Unternehmens?

Wir haben in der Vergangenheit gute und schlechte Erfahrungen gemacht. Unser erster großer Globalisierungsschritt nach Indonesien (SPV) war sehr erfolgreich. Andere waren katastrophal und mussten vom Standort teilweise jahrelang getragen werden. Die Internationalisierung bedeutet für zahlreiche Lenzinger, in die Welt hinauszukommen, was vielfach Chancen in sich birgt. Dass damit große Belastungen verbunden sind, wenn oft ganze Familien jahrelang im Ausland leben aber auch längere Trennungen vom Familienverband unumgänglich sind, kann nicht abgestritten werden. Grundsätzlich sehe ich aber die Internationalisierung als Notwendigkeit für ein weltweit agierendes Unternehmen, wobei ich hoffe, dass damit der Standort Lenzing mit unseren Arbeitsplätzen langfristig abgesichert werden kann.

Welchen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung kann der Betriebsrat bzw. die Belegschaft leisten?

Wir sind um Kontinuität bei unseren MitarbeiterInnen bemüht. Das beginnt bei der Lehrlingsausbildung mit ca. 40 jungen Menschen in jedem Jahr, die eine sehr gute Facharbeiterausbildung erfahren, was für die Produktion sehr wichtig ist. Weiters wird die Weiterbildung auch vom Betriebsrat stark gefördert, weil damit die Stärke des Standortes weiter ausgebaut wird. Führungskräfteentwicklung ist für ein international agierendes Unternehmen Grundvoraussetzung. Ein wesentlicher Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung sind zufriedene MitarbeiterInnen, die in einem guten Arbeitsklima sehr engagiert ihren Job machen. Das notwendige soziale Umfeld können wir als Betriebsrat sicher mitgestalten.



Verantwortung für den Menschen

Standort Lenzing

Regionale Unterstützung

Die soziale Verantwortung der Lenzing Gruppe endet nicht an den Werkstoren. An jedem Standort trägt das Unternehmen zum Gemeinwesen bei.

Als Leitbetrieb der Region setzt die Lenzing AG mit regelmäßigen Sponsoringaktivitäten einen deutlichen Schwerpunkt in der unmittelbaren Region rund um den Standort.

Hier wird eine Vielzahl von sozialen und sportlichen, sowie auch einige kulturelle Aktivitäten gefördert. Insbesondere im sozialen und karitativen Bereich fördert das Unternehmen eine Reihe von Initiativen wie z. B. ein SOS Kinderdorf, lokale Sozialorganisationen wie die Hospizbewegung in Vöcklabruck, die Lebenshilfe OÖ oder die Clini Clowns, eine Organisation, die mit Krankenhausbesuchen Kindern psychische Unterstützung zukommen lässt.

Im kulturellen Bereich konzentrieren sich die Sponsoringaktivitäten auf die Veranstaltungen der zahlreichen regionalen Vereine und der Nachbargemeinden.

Initiative Sport

Der Arbeiter Turn- und Sportverein ATSV-Lenzing Modal ist seit der Gründung vor 80 Jahren der „Hausverein“ der Lenzing AG. Lange Zeit war der Sportverein für viele Mitarbeiter die einzige Möglichkeit sich „aktiv“ zu erholen und einen Ausgleich zur Arbeit zu erlangen. Um der engen Verbindung mit der Standortgemeinde Lenzing Ausdruck zu verleihen, werden alle Sektionen unterstützt. Ähnliche Kooperationen bestehen auch mit Sportvereinen der Nachbargemeinden.

Standort Heiligenkreuz

Mit einer Palette verschiedener Maßnahmen pflegt man auch in Heiligenkreuz die Beziehungen zur Umgebung. Neben Aktivitäten mit Schulen, Vereinen und dem Roten Kreuz werden u.a. auch karitative Betreuungseinrichtungen (z.B. Sterntalerhof, Förderwerkstätte „Rettet das Kind“, Tagesheimstätte „Elisabethheim“) unterstützt.

Standort Purwakarta

Das Viscosewerk in Purwakarta, West Java, ist geprägt von einer multinationalen Unternehmenskultur. 98% der Belegschaft sind Indonesier, im mittleren Management sind viele indische Mitarbeiter tätig und die Positionen in der obersten Führungsebene werden von Europäern bekleidet.



Standort Grimsby

Direkt am Werksgelände besteht eine Wohnkolonie, die in 160 Haushalten insgesamt 600 großteils indonesischen Mitarbeitern und ihren Familien ein Zuhause bietet. Die Häuser werden vom Unternehmen bereitgestellt und instand gehalten. Für die zahlreichen Kinder der Arbeiterfamilien gibt es einen eigenen Spielplatz, ein Fußballfeld und ein eigenes Schwimmbad. In der Kantine am Werksgelände wird ein kostenloses Mittagessen angeboten.

Für die mehrheitlich muslimischen Mitarbeiter gibt es eine eigene Moschee auf dem Werksgelände. Eine kleine arbeitsmedizinische Ordination bietet medizinische Versorgung.

Auch außerhalb der Werkstore wird eine breite Palette von sozialen Aktivitäten angeboten. Neben einer Reihe von Sponsorings im regionalen Nahbereich werden insbesondere die direkten Nachbarn unterstützt: Die SPV hat in den letzten Jahren zahlreiche Initiativen gesetzt, um dort die herrschenden Lebensbedingungen zu verbessern. Mit Hilfe einer eigens gegründeten Stiftung, in der sowohl Vertreter der Dorfgemeinschaft als auch Verantwortliche der SPV tätig sind, wird eine Vielzahl von Projekten durchgeführt. Seit vier Jahren werden kontinuierlich Häuser saniert. Bedürftige Menschen werden mit Lebensmitteln unterstützt. Weiters finanziert die SPV Stipendien, um den Kindern in den Dörfern den kostenpflichtigen Schulbesuch zu ermöglichen.

Das Tencel Werk in Grimsby in Großbritannien hat Mitarbeiter, die sich im Gemeinwesen engagieren. Schichtgruppen beteiligen sich an Projekten wie z.B. die Renovierung von Schulen und eines Frauenhauses.

Die Schüler der Great Coates Primary School (für Zehn- bis Elfjährige) werden jährlich zu einer Werksbesichtigung eingeladen, bei der elementare Sicherheits- und Gesundheitskonzepte erläutert werden. Örtliche Textilstudenten werden zu Besichtigungen und Vorträgen eingeladen.

Der Standort wurde als „Investor in People“ ausgezeichnet. Mit dieser nationalen Auszeichnung wird das Engagement von Unternehmen gewürdigt, die sich im Rahmen ihrer Unternehmensstrategie für die Ausbildung und Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter einsetzen.



Verantwortung für den Menschen

Standort Mobile

Für das Tencel Werk in Mobile im Süden des US-Bundesstaates Alabama haben gute nachbarschaftliche Beziehungen eine hohe Priorität. Das Werk ist seit vielen Jahren „Partner in Education“ der örtlichen High School und stellt im Rahmen einer Unternehmenspartnerschaft Lehrern und Schülern Ressourcen zur Verfügung, die im Rahmen des Schulsystems nicht angeboten werden.

Das Engagement für United Way, eine Organisation, die auf Gemeindeebene in Not geratenen Einzelpersonen und Familien mit einer Vielzahl von Programmen unterstützt, ist sehr groß. Das Unternehmen verdoppelt Mitarbeiterbeiträge für United Way und stellt Freiwillige zum Spendensammeln und für andere wertvolle Aktivitäten frei.

Das Werk Mobile ist aktives Mitglied des örtlichen LeMoyne Industrial Park und beteiligt sich am Advisory Board, dem Community Action Panel und dem jährlichen Family Community Day Picnic. Alle diese Aktivitäten in Verbindung mit dem Industrial Park sollen die Beziehung zwischen Industrie und Gemeinwesen fördern.

Das Unternehmen unterstützt ein Employee Charitable Contributions Committee, das Sponsoring-Anfragen von Angestellten für Jugendsportvereine und ähnliche Aktivitäten und Veranstaltungen bearbeitet. Besonders berücksichtigt werden Aktivitäten, in denen Mitarbeiter selbst ehrenamtlich mitarbeiten.



Unser Ziel für die Zukunft ist es, unsere ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen kontinuierlich zu verbessern, um somit unsere Verantwortung als nachhaltig agierende Unternehmensgruppe unter Beweis zu stellen.