M. BUSCH

Kompetenz in **Eisenguss**

United Nations Global Compact

Fortschrittsbericht 2014

M. Busch GmbH & Co. KG

Inhalt

1. Unterstützungserklärung

2. M. Busch GmbH & Co. KG

3. Menschenrechte

4. Arbeitsnormen

5. Umweltschutz

6. Korruptionsbekämpfung

7. Zusammenfassung

1. Unterstützungserklärung

Sehr geehrte Damen und Herren,

die M. Busch GmbH & Co. KG ist ein seit 1830 existierendes traditionsreiches Familienunternehmen, welches Graugussteile für die Nutzfahrzeugindustrie herstellt. Wir handeln auf der Basis von Vertrauen, partnerschaftlicher Kommunikation, Hilfsbereitschaft und gegenseitiger Achtung. Diese Maßstäbe gelten für Kunden und Beschäftigte ebenso wie im Umgang mit Behörden, der Öffentlichkeit und Lieferanten. Loyalität dem Unternehmen gegenüber ist eine Selbstverständlichkeit.

Basis für unseren Erfolg ist die Aufrechterhaltung von klassischen Tugenden wie Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit und Termineinhaltung. Dieses funktioniert mit einer Mannschaft, deren Stärke auf Können, Kompetenz und Teamgeist basiert. Präzision und Effizienz werden zudem in jeder Phase der Herstellung durch systematisierte Abläufe, modernste Anlagen und automatisierte Mess- und Prüfmethoden sichergestellt. Dieses harmonische Zusammenwirken von Team und Technik bewirkt, dass jedes einzelne unserer Produkte exakt den Vorstellungen des Kunden entspricht.

Im September 2013 sind wir dem UN Global Compact beigetreten und haben einen unternehmensweit verbindlichen „Letter of Conduct“ eingeführt. Dieser „Letter of Conduct“ beinhaltet Leitsätze zur Umsetzung der im UN Global Compact definierten 10 Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Mit diesem ersten Global Compact Fortschrittsbericht beschreiben wir detailliert und transparent, wie wir die zehn Prinzipien des UN Global Compact umsetzen und dokumentieren.

Die M. Busch GmbH & Co. KG bekennt sich ausdrücklich dazu, die Umsetzung der zehn Prinzipien zu unterstützen und stetig weiter voranzutreiben. Der „Letter of Conduct“ ist verbindlich für jeden Beschäftigten bei M. Busch. Er ist bekannt gemacht worden auf der Internetseite und wurde auf der Betriebsversammlung 2013 von der Geschäftsführung persönlich als Information an alle Beschäftigten veröffentlicht.

Letter of Conduct:

M. BUSCH

Leitsätze zur Umsetzung des UN Global Compact

Die im Folgenden definierten Grundsätze der Firma M. Busch GmbH & Co. KG behandeln die Umsetzung der im UN Global Compact definierten 10 Prinzipien und wir erwarten, dass sie sowohl von unseren Beschäftigten als auch von unseren Kunden und Lieferanten gleichermaßen umgesetzt werden.

Grundlage für die definierten Regeln ist der Global Compact der Vereinten Nationen. Wir sind diesem Global Compact beigetreten und kommunizieren die daraus entstehenden Verpflichtungen auch nach außen. Hierauf aufbauend, gelten auch die eigenen betrieblichen Bestimmungen zu Arbeitsstandards und sozialer Verantwortung.

Folgende Grundprinzipien sind eingeführt und sollen gelten:

M. Busch gewährleistet, dass **Arbeitszeiten** und **arbeitsfreie Zeiten** den Regeln interner Betriebsvereinbarungen und somit geltenden Gesetzen entsprechen. Weitere Vergütungen und Sozialleistungen werden mit den Interessenvertretern einvernehmlich abgestimmt.

M. Busch gewährleistet **Sicherheit** und **Gesundheitsschutz** am Arbeitsplatz im Rahmen geltender Bestimmungen, einschließlich der ständigen Weiterentwicklung entsprechend den Anforderungen. Das installierte Gesundheitsmanagement unterstützt diesen Prozess kontinuierlich.

M. Busch achtet die **Rechte von Arbeitnehmern**, sich zusammenzuschließen, Gewerkschaften beizutreten, ihre Vertretung zu wählen, bzw. sich in eine solche Vertretung wählen zu lassen. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Austausch mit der Unternehmungsleitung über Arbeitsbedingungen wird geachtet.

M. Busch verlangt, jegliche **Diskriminierung zu unterlassen**. Die sich aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (ABG) ergebenden Verbote der Benachteiligungen von Personen bezüglich der Rasse, bzw. ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung oder einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, werden gewährleistet und aktiv eingefordert. Entsprechende Anforderungen werden an unsere Lieferanten gestellt.

M. Busch wendet sich entschieden **gegen Zwangs- oder Pflichtarbeit** und insbesondere **gegen Kinderarbeit**. Beschäftigte – auch bei Lieferanten – müssen die Freiheit haben, ihr Arbeitsverhältnis angemessen kündigen zu können. Keinerlei Arbeitsschritte bei der Herstellung unserer Produkte, bzw. Vorprodukte, darf durch Kinder durchgeführt werden.

M. Busch erwartet bei allen internen Prozessen, aber auch bei unseren Kunden und Lieferanten, die **Übereinstimmung des realen Handelns mit den jeweils vereinbarten Regeln**. M. Busch wird jede Form von Betrug oder Untreue, Korruption, Vorteilsgewährung, Bestechung oder Bestechlichkeit unterlassen. M. Busch wird alle in Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit stehenden Gesetze einhalten. M. Busch stellt sich dem fairen Wettbewerb und dem Verbot der Absprachen mit Wettbewerbern, bzw. Maßnahmen, die den freien Markt behindern.

Wolfgang Krappe
Geschäftsführer

Rechtsform: Kommanditgesellschaft
Sitz: Bestwig, Amtsgericht Arnsberg HRA 3671
Persönlich haftende Gesellschafterin: Busch & Co. Beteiligungs-GmbH, Bestwig, Amtsgericht Arnsberg HRB 3083

Geschäftsführer:
Wolfgang Krappe

2. M. Busch GmbH & Co. KG

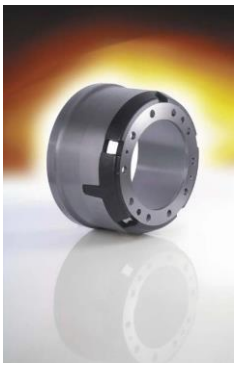
Die Firma M. Busch wurde 1830 als Sensenschmiede unter Michael Busch gegründet. Daneben wurden eisenbereifte Achsen für landwirtschaftliche Geräte hergestellt. 1860 erfolgte der Aufbau einer Hammerschmiede und einer Graugießerei zur Herstellung von Gussteilen für Achsbrücken. Ab 1890 wurden durch die Nachfahren in einer eigenen Fabrik in Bestwig Achsen für landwirtschaftliche Fahrzeuge produziert. 1929 erfolgte die Umwandlung in eine Aktiengesellschaft als namhafter Hersteller von Laufachsen, der ca. 500 Mitarbeiter beschäftigte.

Nach dem Krieg war der Wiederaufbau der fast vollständig zerstörten Anlagen notwendig. Auf der Suche nach neuen Märkten wurden Anfang der 50er Jahre unterschiedlichste Maschinen wie z.B. Kartoffelroder, Kolben-Membranpumpen, Filterpressen und im steigenden Maße Bremstrommeln hergestellt. Gussteile wurden hierzu in der eigenen Gießerei am Standort in Wehrstapel gegossen. Der Aufbau einer eigenen Dreherei zur Gussbearbeitung in Wehrstapel erfolgte ab 1961. Die Gießerei und weitere Betriebsanlagen wurden Ende der 70er Jahre deutlich erweitert. Geprägt waren diese Jahre durch Investitionen in schmelz- und weitere gießtechnische Anlagen, so wie Bearbeitung und Montage in Bestwig. 1983 erreichte die jährliche Schmelzleistung ca. 70.000 Tonnen nach erneuter Erweiterung der Schmelzleistung. Ab 1990 wurden zwei Formanlagen betrieben, inklusive Guss-Nachbehandlung. Zu dieser Zeit wurden Zuggabeln, Zugdeichseln und Kurzkuppelsysteme für die BPW gefertigt. 1998 erfolgte die vollständige Übernahme der Firma M. Busch durch die Bergische Achsen BPW und eine Gruppe bei ihr beteiligter Gesellschafter. Auch nach der Jahrtausendwende nach dem Ausscheiden der letzten Nachfahren des Firmengründers Michael Busch, wurden Investitionen weitergetrieben. Die Bearbeitungskapazität von Gussprodukten betrug 2003 ca. 1 Million Stück. Die Verlagerung der Deichselmontage zur BPW ermöglichte die Konzentration der gießtechnischen Prozesse auf das Werk Wehrstapel und die der Gussbearbeitung im Werk Bestwig. 2005 wurde mit einer Investition von ca. 15 Mio. Euro eine neue Formanlage als Ersatz zu der inzwischen veralteten Anlage in Betrieb genommen. Diese ist spezialisiert auf die ausschließliche Herstellung von Bremsscheiben für die Nutzfahrzeugindustrie.

2008 erfolgte die Ausweitung der Werkstoffpalette auf Sphäroguss (GJL) durch Abschluss eines Joint-Venture-Abkommens mit Rába Rt in Györ in Ungarn. Gegossen werden dort Naben und Bremssättel für die BPW und in steigendem Maße auch weitere Fahrwerkskomponenten für Kunden der Nutzfahrzeugindustrie. Die Anteile von Rába Rt wurden 2010 von der BPW vollständig übernommen. Der Name lautet jetzt Busch-Hungária Kft.. Gegenwärtig ist bei M. Busch die Umsetzung zum Umbau und zur Modernisierung einer der bestehenden Formanlagen begonnen

worden, dessen Abschluss für 2016 vorgesehen ist. Ferner wird in die Erweiterung der Infrastruktur und zusätzliche Bearbeitungskapazität am Standort Bestwig investiert.

Als Lieferant ausschließlich für die Nutzfahrzeugindustrie stellt M. Busch heute schwerpunktmäßig Bremstrommeln, Bremsscheiben (17,5“, 19,5“ und 22,5“), Schwungräder für Dieselmotoren, Getriebegehäuse und Maschinenbauteile her. Ca. 66 % der Produktion von insgesamt ca. 2,3 Mio. Gussteilen werden spanend bearbeitet einbaufertig ausgeliefert.



Zu den Kunden gehören neben der BPW alle namhaften OEM’ s der Nutzfahrzeugindustrie.

Derzeit sind in einigen grundsätzlichen Dokumentationen von Kundenanforderungen, bzw. Einkaufsbedingungen, Anforderungen hinsichtlich der Umsetzung der 10 Prinzipien des UN Global Compact verankert. Kunden, die dies explizit von ihren Lieferanten fordern sind:

- Volvo Truck
- MAN Truck & Bus
- Knorr-Bremse
- Scania

3. Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Als Philosophie ist es für M. Busch selbstverständlich, gesetzliche Anforderungen neben den kundenseitig definierten Qualitätsanforderungen stets einzuhalten. Hierzu gehört auch der Schutz der Menschenrechte. Wir verpflichten uns zur Achtung der Prinzipien international anerkannter Standards des UN Global Compact. Die Einhaltung der Menschenrechte und der Nachweis darüber, gehört für M. Busch als international aufgestelltes und in alle fünf Kontinente lieferndes Unternehmen zum Selbstverständnis, stets korrekt, verantwortungsbewusst und vorbildlich zu handeln.

Aufbauend auf bestehenden Richtlinien als Unternehmens- und Führungsleitlinien haben wir unternehmensweit den „Letter of Conduct“ entwickelt und eingeführt. Er benennt ausdrücklich die Achtung der Menschenrechte als selbstverständliche Anforderung. Er ist für jeden Beschäftigten bei Busch verbindlich.

Zur Einführung hat es 2013/2014 diverse Informationen an Kunden und interessierte externe Partner über die Internetpräsenz gegeben. Unsere Mitarbeiter wurden im Rahmen einer Betriebsversammlung über den Inhalt der 10 Prinzipien und den „Letter of Conduct“ informiert. Ferner wurden Lieferanten durch entsprechende Informationen auf Bestellungen darüber informiert, dass M. Busch dem UN Global Compact beigetreten ist.

Für den kommenden Berichtszeitraum werden neben der weiterhin kontinuierlichen Information insbesondere Schulungs- und Überprüfungsmechanismen zur Umsetzung des „Letter of Conduct“ im Vordergrund stehen.

Zum Nachweis, dass Menschenrechte innerhalb der Organisation eingehalten werden, sollen die im Rahmen des Managementsystems durchgeführten internen Audits in 2015 in den Prozessen des Personalwesens, des Einkaufs und der Geschäftsführung um diese Fragestellung erweitert werden. Ebenso ist die entsprechende Erweiterung der Lieferantenaudits um einen solchen Inhalt geplant.

Aufgrund der örtlichen Nähe der beiden zu betrachtenden Standorte Bestwig und Wehrstapel werden entsprechende Überwachungsmaßnahmen zur Einhaltung der Menschenrechte übersichtlich und stets gut nachzuverfolgen sein.

4. Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 4: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit

Prinzip 5: für die Abschaffung der Kinderarbeit

Prinzip 6: und für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

M. Busch stellt die Einhaltung der Rechte von Beschäftigten sicher, indem sie eine gesunde Arbeitsumgebung, faire Arbeitsbedingungen, das Recht zur Vereinigungsfreiheit, sowie Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen fördert. Wesentliches Werkzeug hierzu ist die offene und respektable Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Dieser nimmt die Aufgabe und Vertretung der Beschäftigten im Unternehmen entsprechend den Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes wahr. Detailregelungen werden regelmäßig in Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung getroffen. Beispiele hierfür sind Vereinbarungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, Betrieblichen Vorschlagswesen, Schichtmodelle, Prämienregelungen etc.

Mit jedem Beschäftigten sind Arbeitsverträge auf Basis freiwilliger Zustimmung des Angebots geschlossen worden. Es besteht uneingeschränkt die Möglichkeit, unter Wahrung festgelegter Fristen das Arbeitsverhältnis zu lösen und somit das Arbeitsverhältnis einseitig lösen zu können. Im Rahmen der Einstellungsuntersuchungen prüfen wir das Alter neuer Beschäftigter und stellen so sicher, dass diese das für die Ausübung der Arbeitsaufgaben nach dem Entgeltrahmenabkommen (ERA) notwendige Alter haben. Die in jedem Fall vorgesehene und durchgeführte Untersuchung beim unabhängigen Werksarzt stellt

sicher, dass die Gesundheitsvoraussetzungen zur Ausübung der Arbeitsaufgabe nachgewiesen werden. Laufende Gesundheitsuntersuchungen, z.B. der Augen und der Lunge, gewährleisten, dass Veränderungen und die Auswirkungen auf die Ausübung der Arbeitsaufgabe erkannt werden und bei festgestelltem Bedarf Maßnahmen zur notwendigen Veränderung eingeleitet werden können.

Zur Eingliederung von Beschäftigten nach längerer Abwesenheit durch Krankheit, ist ein Betrieblicher Eingliederungsmanagementprozess (BEM) installiert. In Zusammenarbeit mit ärztlicher Unterstützung wird fallweise die stufenweise Eingliederung in die vorgesehene Arbeitsaufgabe organisiert und gemeinsam mit dem Beschäftigten, seinem Vorgesetzten und dem Personalmanagement und Betriebsrat begleitet. Auch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement existiert eine Betriebsvereinbarung.

Zur Förderung des Gesundheitsbewusstseins ist in 2013 / 2014 ein eigenes Gesundheitsmanagement als Funktion im Personalmanagement etabliert worden. Eine aus beiden Werken gebildete Gruppe von Beschäftigten einschließlich Beauftragtem des Betriebsrats plant und organisiert unter Führung des Personalmanagements diverse Projekte und Maßnahmen. Beispiele für entsprechende Aktivitäten sind:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Männer- bzw. Frauengesundheit
- Angebote verschiedener Krankenkassen
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Rückenschulung
- Angebote für Vorsorgeuntersuchungen (Schlaganfallrisiko, Darmkrebs)
- Selbstmanagement

In 2015 ist die Ausweitung des Angebots auf Hilfestellung z.B. zu Stress-, Psycho- und Konfliktberatung und Stressbewältigung geplant.

Beschäftigte haben jederzeit die Möglichkeit, Fragen, die sich aus ihrem Arbeitsumfeld und der Arbeitsaufgabe oder aus dem Verhältnis zu ihrem betrieblichen Vorgesetzten ergeben, alleine mit dem Betriebsrat zu besprechen. Der Betriebsrat nimmt die Rechte der Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen Regelungen und der gültigen, mit der Geschäftsführung abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen, wahr.

Das in der Bundesrepublik Deutschland geltende allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird in allen Belangen umgesetzt. Insbesondere

das Personalmanagement stellt bei der Einstellung oder Versetzung von Beschäftigten sicher, dass Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alter oder der sexuellen Identität ausgeschlossen werden. Alle Führungskräfte sind über den Inhalt und Konsequenzen bei Verstoß geschult.

5. Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu fördern.

Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Integraler Bestandteil des Managementsystems ist neben dem Qualitätsmanagement das Umweltmanagement, das durch die Bereiche Energiemanagement und Arbeitssicherheit ergänzt wird. Das Umweltmanagementsystem ist gemäß ISO 14001, Ausgabe 2004, seit Mai 2004 zertifiziert. Seit 2013 ist das Energiemanagement nach DIN EN ISO 50001 zertifiziert und ergänzt die Umweltaktivitäten. Ein Energiemanager am Standort Wehrstapel berichtet an den Managementbeauftragten Umweltschutz.

Zur Umsetzung der Normenforderung wird sowohl in der Gießerei, als auch in der Gussbearbeitung auf die Vermeidung von Umweltrisiken Wert gelegt. Dabei steht die Entwicklung von vorsorgenden Aktivitäten im Vordergrund. Gelenkt werden die Maßnahmen im Rahmen von Aktionsplänen, deren Umsetzungsgrad in internen und externen Audits kontinuierlich verfolgt wird. Maßgebliche Umweltaspekte unserer Prozesse betreffen die Emissionen von Staub, Lärm und Lösungsmittel. Aktivitäten zur Minimierung, bzw. Schadensabwehr betreffen kontinuierliche Messungen durch externe Stellen, Eigenmessungen, Anweisungen zum Umgang mit emittierenden Stoffen und insbesondere Wartungen. Zu Letzterem bestehen detaillierte Wartungspläne, deren Abarbeitung kontinuierlich überwacht wird.

Im Detail werden die Umweltaspekte hinsichtlich Emissionen, Auswirkungen auf Brauchwasser, Abfälle, Verbrauch von Brennstoffen, Altlasten und wassergefährdenden Stoffen beschrieben und in einer Risikomatrix bewertet. Die Erfassung anlagenspezifischer Umweltrelevanzen erfolgt für alle Produktionsprozesse in beiden Werken im Rahmen des Umweltmanagements.

Sämtliche Maßnahmen verfolgen das Ziel, Prozesse durch Einsatz umweltfreundlicher Technologien zu fördern. So wurde in den zurückliegenden Jahren zur Herstellung von Kernen ein alternatives Bindemittelsystem qualifiziert, das unter den o.g. Aspekten durch unseren Lieferanten entwickelt worden war. Weiterhin wird der Bedarf an Primärenergie kontinuierlich gesenkt durch Nutzung der Abwärme aus Anlagenteilen (z.B. Kupolofen oder Kompressoranlagen) als Prozesswärme, z.B. zum Trocknen von Kernen, Heizung der Betriebsgebäude oder Erwärmung von Brauchwasser,

Im Rahmen des Energiemanagements werden Energieaktionspläne für beide Standorte erstellt und weiterentwickelt. Aktuelle Aktivitäten beziehen sich auf die Einführung eines Energiemonitoring-Systems. Es ermöglicht die sehr kleinteilige Sammlung von Verbrauchsdaten der Medien Strom, Gas und Wasser. Hierdurch wird eine sehr weitgehende Transparenz der Energieströme erreicht. Ziel ist es, durch die Datensammlung und Auswertung entlang der Prozesskette, Optimierungsmethoden zu entwickeln mit dem Ziel, die energiebezogene Leistung zu verbessern und die Energieeffizienz zu erhöhen. Als wesentlicher Schritt hierzu werden in Zukunft die Auswahl und der flächendeckende Einsatz von energieoptimierten Elektromotoren sein.

6. Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Der partnerschaftliche Umgang mit unseren Geschäftspartnern, sowohl auf der Lieferanten- als auch auf der Kundenseite, ist im operativen Geschäft eine grundsätzliche Anforderung. M. Busch lehnt jede Form der Korruption als unmoralisches Verhalten entschieden ab.

Integraler Bestandteil des „Letter of Conduct“ ist die Festlegung, dass M. Busch im Rahmen der Übereinstimmung zwischen realem Handeln und jeweils vorgegebenen Regeln jegliche Form von Betrug oder Untreue, Korruption, Vorteilgewährung, Bestechung oder Bestechlichkeit unterlassen wird. Dies erwarten wir auch von unseren Kunden und Lieferanten.

Um diesen Anspruch weiter zu festigen, ist in 2014 mit Schulungs- und Trainingsmaßnahmen für die Mitarbeiter im Vertrieb begonnen worden. Ziel ist es, hier durch Informationsbeschaffung zu Compliance-konformen Vertriebsprozessen inklusive notwendiger Informationswege, Gefahrenquellen für Beschäftigte erkennen

und entsprechend gegensteuern zu können. Ergänzt wird das Programm durch Informationen zu zivil- und strafrechtlichen Aspekten.

Erweitert wird der Kreis der Teilnehmer an Schulungen zu diesem Themenkomplex in 2015 durch Beschäftigte ebenfalls mit Kunden- oder Lieferantenkontakten, z.B. aus dem Qualitätswesen.

7. Zusammenfassung

In diesem ersten Bericht als Communication on Progress für das Berichtsjahr 2014 haben wir den Status Quo unserer Aktivitäten zur Umsetzung der 10 Prinzipien des UN Global Compact aufgezeigt. Gleichzeitig enthält er einen Ausblick auf zukünftige Aktivitäten.

Schon vor Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung waren bei M. Busch entsprechende Normen aktiv, da sie unseren Grundwerten für das Zusammenarbeiten mit den unterschiedlichen Parteien in den Geschäftsprozessen entsprechen. Auf dieser Basis werden wir unsere Aktivitäten weiterentwickeln und dies entsprechend dokumentieren.

W. Krappe
Geschäftsführer

i.V. Dr. J. Brunke
Leiter Qualitätswesen