



Communication on Progress

Umsetzung der Prinzipien des UN Global Compact bei KIRCHHOFF Automotive

2016/2017



Sehr geehrte Damen und Herren,

wie auch in den vergangenen Jahren veröffentlicht die KIRCHHOFF Automotive wieder einen Bericht, der Ihnen einen Einblick in unsere Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen bieten soll. Seit 2010 unterstützen wir mit Engagement die Förderung und Gestaltung einer sozialen und ökologischen Globalisierung im Sinne des Global Compact. Wir möchten Ihnen im Berichtszeitraum 2016/2017 zeigen, wie wir unsere unternehmerische Verantwortung gestalten und uns weiterhin verpflichten, auf Grundlage des Global Compact Menschenrechte zu schützen, Arbeitsnormen einzuhalten, für den Umweltschutz einzutreten und jede Form von Korruption zu bekämpfen.

Als geführtes Familienunternehmen der vierten Generation gehört KIRCHHOFF Automotive der KIRCHHOFF Gruppe an und ist einer der großen mittelständischen Automobilzulieferer und Entwicklungspartner der Automobilindustrie. Als Komplettanbieter für komplexe Metall- und Hybridstrukturen für Rohkarosserie und Fahrwerk sowie Crashmanagement Systeme und Armaturentafelträger sind wir weltweit präsent.

Mit den zentralisierten Funktionen Entwicklung und Vertrieb in Deutschland und dezentraler Produktion in rund 30 Werken in 11 Ländern weltweit entsteht aus den Kerntechnologien Umformen, Fügen und Oberflächenbehandlung eine internationale Prozesskette in Kundennähe. Bereits in der Entwicklungsphase neuer Fahrzeugmodelle streben wir dabei eine enge Zusammenarbeit mit den Automobilherstellern an. Unsere Kunden profitieren dabei von unserem Know-how im automobilen Leichtbau. So entwickeln wir Strukturteile für die Rohkarosse zum Beispiel in Hybridbauweise. Kombinationen aus Stahl-Aluminium oder Metall-Kunststoff kommen hierbei zum Einsatz. Mit der neuentwickelten Technologie des partiellen Presshärtens sind wir in der Lage, Stahlprodukte mit unterschiedlichen Festigkeitsbereichen und damit gewichts- und crashoptimierte Karosseriekomponenten zu produzieren.

Der Fokus richtet sich bei uns jedoch nicht nur auf den Prozess und die Maschinen, sondern ganz besonders auch auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nur hoch motiviert können wir gemeinsam die geplanten Ziele für uns und unsere Kunden erreichen und damit langfristig erfolgreich sein.

„Vision, Werte und Verhaltensgrundsätze“ – gelebte Kultur

Das aktive Leben gemeinsamer Werte bildet seit über 230 Jahren die Basis für vertrauensvolle Zusammenarbeit und unternehmerischen Erfolg. Mit der Veröffentlichung unseres „Vision & Werte“ Buches in 2016 haben wir erstmalig einen Leitfaden für respektvollen Umgang dargelegt. Die Vision & Werte, welche im Buch verankert sind, sollen weiterhin aktiv in unsere Unternehmenskultur einfließen und unser wichtigstes Gut, die gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, schützen und motivieren, entsprechend zu handeln. Zusätzlich haben wir eine weitere Initiative ins Leben gerufen: KIRCHHOFF Culture Life. Diese

Kulturinitiative fördert das Wohlfühlen der Belegschaft von KIRCHHOFF Automotive und deren Familienangehörigen. Neben kulturellen Veranstaltungen und Aktionen weltweit soll es in diesem Zusammenhang einmal im Jahr abwechselnd in Iserlohn und Attendorf einen Kultur-Eventnachmittag geben. Somit rücken wir, neben der Förderung von innerbetrieblichen sportlichen Aktivitäten und der heimischen Sportvereine, den kulturellen Aspekt ebenfalls in den Vordergrund. Der Programmverantwortliche Prof. Thomas F.



Kirchhoff konnte in 2017 bereits zwei Events im Sinne der Initiative KIRCHHOFF Culture Life umsetzen, welche Sie selbstverständlich in unserem Bericht wiederfinden.

Lassen Sie uns gemeinsam vorgehen gegen jede Art von Diskriminierung, Rassismus und Sexismus in unserem Unternehmen und in der Gesellschaft, in der wir leben. Denken Sie immer daran:

Gegenseitiger Respekt ist das Fundament einer freien Gesellschaft.

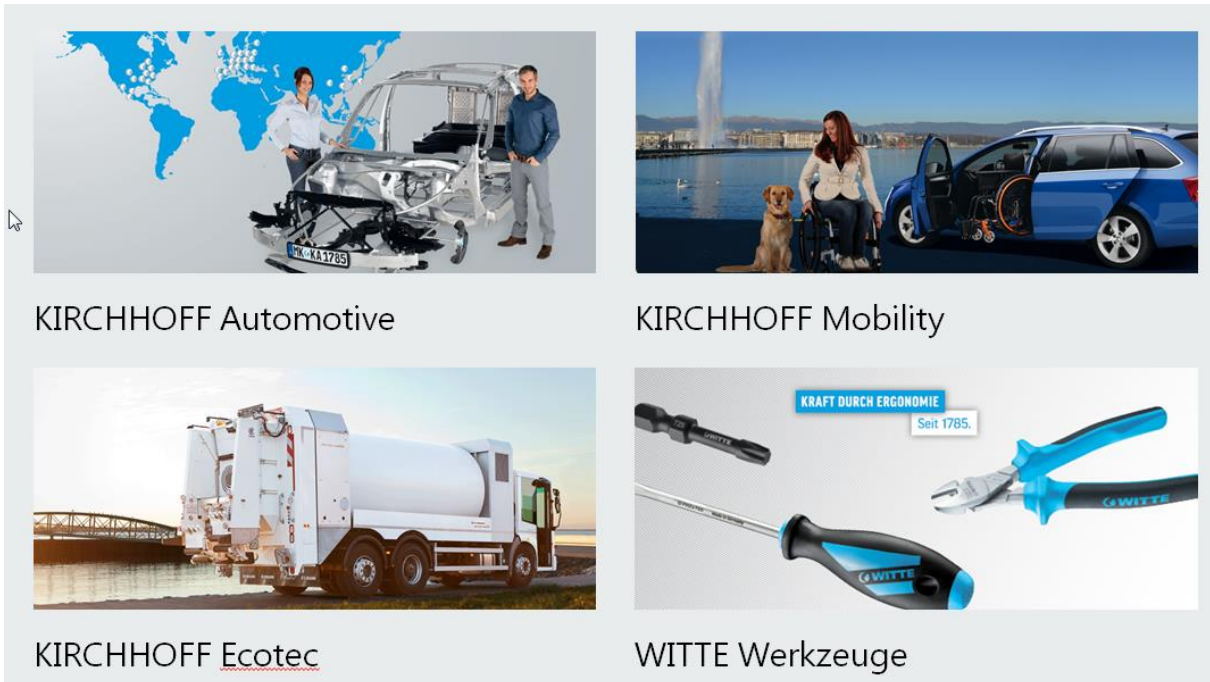
Arndt G. Kirchhoff
Chairman & CEO

Die KIRCHHOFF Gruppe, bestehend aus den Geschäftsbereichen KIRCHHOFF Automotive, KIRCHHOFF Ecotec, KIRCHHOFF Mobility und V Werkzeuge beschäftigt weltweit über 11.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erwirtschaftete in 2016 einen Jahresumsatz von 1,9 Mrd. Eu

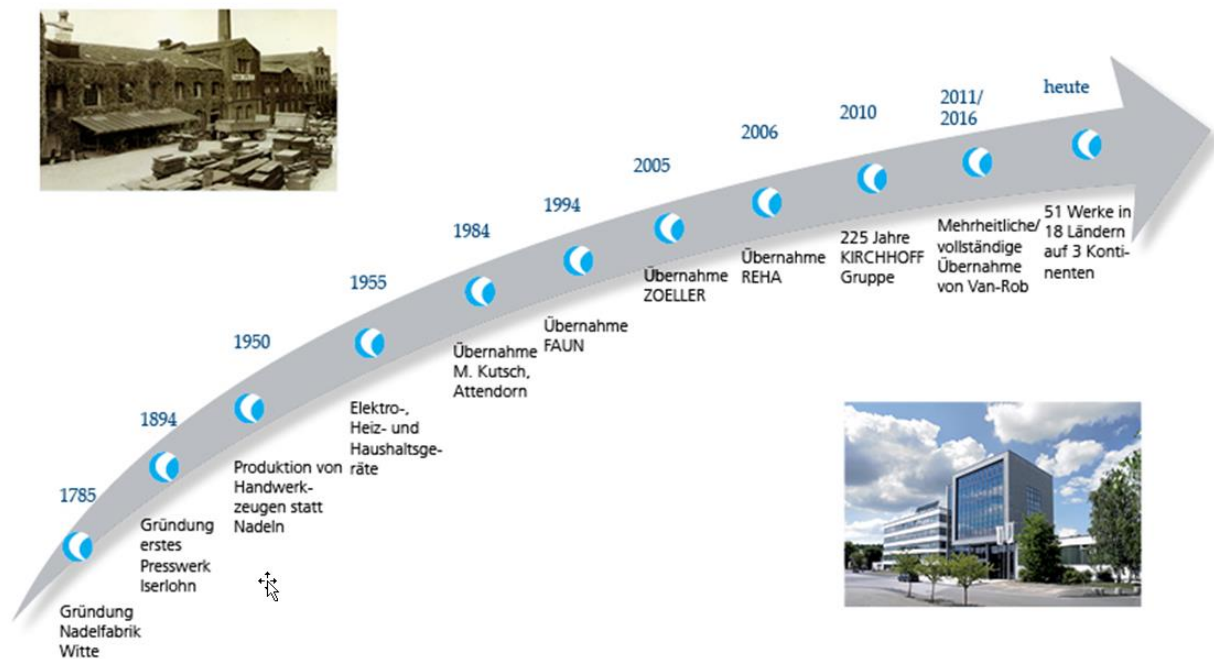
Inhaltsverzeichnis

- 1. Die KIRCHHOFF Gruppe**
- 2. Die Prinzipien des Global Compact**
- 3. Fortschritte bestehender Maßnahmen und neue Schritte der KIRCHHOFF Gruppe zur Erfüllung der Prinzipien des UN Global Compact**
 - 3.1. Compliance bei KIRCHHOFF Automotive
 - 3.2. KIRCHHOFF Automotive Production System (KAPS)
 - 3.3. KAPS in der Verwaltung
 - 3.4. Ideenmanagement bei KIRCHHOFF Automotive in Deutschland
 - 3.5. Vision und Werte bei KIRCHHOFF Automotive
 - 3.6. KIRCHHOFF Culture Life
 - 3.7. Soziales Engagement bei KIRCHHOFF Automotive
 - 3.7.1. KIRCHHOFF Automotive Excellence Award
 - 3.7.2. Gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft
 - 3.7.3. Integration von Geflüchteten bei KIRCHHOFF Automotive
 - 3.7.4. Unsere Standorte feiern Familienfeste und Jubiläen
 - 3.7.5. Spendenaktion in Mexiko nach Erdbeben
 - 3.7.6. Die Dr. Kirchhoff Stiftung
 - 3.8. Sicherheit und Gesundheit bei KIRCHHOFF Automotive
 - 3.9. Umweltschutz bei KIRCHHOFF Automotive
- 4. Fazit**

1. Die KIRCHHOFF Gruppe



WIR.BEWEGEN.ZUKUNFT. - seit vier Generationen, seit über 230 Jahren. Die KIRCHHOFF Gruppe hat es sich zum Ziel gesetzt, Mobilität für Menschen zu schaffen. Für Menschen weltweit. Sichere Mobilität für Hersteller und Nutzer von Automobilen (KIRCHHOFF Automotive). Individuelle Mobilität für alle Personen mit Mobilitätseinschränkungen (KIRCHHOFF Mobility). Innovative Mobilität für Betreiber, Fahrer und Lader von Abfallsammel-, Straßenreinigungs- und Kanalpflegefahrzeugen und damit Freiraum für Mobilität in einer sauberen Umwelt (KIRCHHOFF Ecotec). Ergonomie für Menschen, die mit Handwerkzeugen die Perfektion im Griff haben (WITTE Werkzeuge). Mobilität und Zukunft für unsere Kunden, unsere Beschäftigten und unsere Auszubildenden weltweit, unsere Familien.



2. Die Prinzipien des Global Compacts

KIRCHHOFF Automotive unterstützt auch weiterhin die Prinzipien des Global Compact und kommt der Aufforderung nach...

MENSCHENRECHTE

Prinzip 1: ... die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich zu unterstützen und zu achten.

KIRCHHOFF Automotive verpflichtet sich, die internationalen Menschenrechte zu achten und zu unterstützen. Grundlagen hierfür bilden die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen aus dem Jahre 1948 sowie die an den jeweiligen Unternehmensstandortenden geltenden rechtlichen Bestimmungen der Menschenrechte.

Prinzip 2: ... sicherzustellen, dass das eigene Unternehmen sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.

KIRCHHOFF Automotive verurteilt jegliche Form von Menschenrechtsverletzungen und achtet auf die Einhaltung der internationalen Menschenrechte. Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein hohes Gut. Die Einhaltung der relevanten Sicherheitsbestimmungen in allen unseren Werken weltweit ist für uns selbstverständlich.

ARBEITSNORMEN

Prinzip 3: ... die Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen zu wahren.

KIRCHHOFF Automotive erkennt die Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Tarifverhandlungen an und verpflichtet sich, diese zu wahren. Es werden keine Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit für oder Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung benachteiligt oder ausgegrenzt.

Gegenseitiges Vertrauen und die Achtung anderer Meinungen sind die Voraussetzungen für eine produktive Arbeitsatmosphäre. Wir achten und respektieren die Menschen, auch und insbesondere in ihrer Verschiedenheit.

Prinzip 4: ... jegliche Art von Zwangsarbeit abzuschaffen.

KIRCHHOFF Automotive lehnt jegliche Form von Arbeit ab, zu der ein Mensch unter Androhung einer Strafe oder eines sonstigen empfindlichen Übels gezwungen wird.

Prinzip 5: ... Kinderarbeit abzuschaffen.

KIRCHHOFF Automotive verurteilt jegliche Form von Kinderarbeit und wird die Zusammenarbeit bzw. die Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen beenden, wenn diese Kinderarbeit nutzen.

Prinzip 6: ... Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung zu beseitigen.

Bei KIRCHHOFF Automotive darf niemand aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt, ausgegrenzt oder bevorzugt werden.

Wir leisten einen positiven Beitrag zur Verbesserung von geschäftlichen Standards für Integrität, Transparenz und Verantwortlichkeit in allen Tätigkeitsbereichen.

UMWELTSCHUTZ

Prinzip 7: ... einen vorsorgenden Ansatz im Umgang mit Umweltproblemen zu unterstützen.

KIRCHHOFF Automotive ergreift Maßnahmen, um Umweltbelastungen zu vermeiden. In den Fällen, in denen dies nicht möglich ist, reduzieren wir die umweltbelastenden Emissionen, das Abfall- und Abwasseraufkommen und sonstige Auswirkungen auf die Umwelt unter Einsatz umweltfreundlicher Technologien auf ein Minimum.

Prinzip 8: ... Schritte zur Förderung eines verantwortungsvollen Umgangs mit der Umwelt zu ergreifen.

KIRCHHOFF Automotive achtet konsequent darauf, eine qualitäts- und umweltorientierte Unternehmensführung zu praktizieren, die bei unternehmenspolitischen Entscheidungen, bei Planung, Transport, Lagerung, Entsorgung, beim Vertrieb und bei der Entwicklung neuer Produkte und Verfahren Qualitäts- und Umweltaspekte umfassend einbezieht. Für diese weitreichende Aufgabe fördern wir das Verantwortungsbewusstsein für Qualität und Umwelt auf allen Unternehmensebenen.

Prinzip 9: ... die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu fördern und darauf hinzuwirken.

Für KIRCHHOFF Automotive sind ein effizienter Einsatz aller Ressourcen und die Einführung aller notwendigen Maßnahmen zum Umweltschutz wichtige Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Prinzip 10: ... gegen alle Arten von Korruption einzutreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

KIRCHHOFF Automotive verpflichtet sich zur Integrität im Geschäftsverkehr. Dies bedeutet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens nicht versuchen, ihre Geschäftspartner unrechtmäßig zu beeinflussen und sich beeinflussen zu lassen. Wir tolerieren keine Korruption oder Bestechung. Wir machen keine Geschäfte, die mit Verletzung von gesetzlichen Bestimmungen oder Unternehmensgrundregeln verbunden sind.

3. Fortschritte bestehender Maßnahmen und neue Schritte von KIRCHHOFF Automotive zur Erfüllung der Prinzipien des UN Global Compact

Wir sind stolz darauf, auch im Berichtszeitraum 2016/2017 aktiv an den zehn Prinzipien des Global Compact gearbeitet zu haben.

In dem folgenden Bericht möchten wir über die Fortschritte bestehender Maßnahmen berichten sowie neue Projekte vorstellen. Zudem möchten wir uns bereits an dieser Stelle bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedanken, die aktiv diese Prozesse begleitet haben.

3.1. Compliance bei KIRCHHOFF Automotive

Als weltweit aufgestelltes Unternehmen ist es für KIRCHHOFF Automotive von großer Bedeutung, dass sich unser Handeln an einem Verhaltensstandard orientiert, der für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen, in sämtlichen Unternehmensteilen und in allen Ländern gleich ist. Aus diesem Grund wurden im Jahr 2010 Compliance Regeln in Kraft gesetzt, die einen Rahmen für unser verantwortungsbewusstes und regelkonformes Verhalten bilden.

Auch im Berichtszeitraum 2016/2017 haben zahlreiche neue Beschäftigte unsere Compliance Richtlinien erhalten sowie das Compliance Web Training in den ersten drei Monaten nach ihrer Einstellung erfolgreich durchlaufen.

3.2. KIRCHHOFF Automotive Production System (KAPS)

Beim KIRCHHOFF Automotive Production System (KAPS) steht die Ausrichtung aller Prozesse im Unternehmen mit klar definierten Prinzipien im Mittelpunkt.



Hinter KAPS steht eine Reihe von Denkansätzen und Prinzipien mit dem Ziel der systematischen Optimierung von Produktion und aller damit verbundenen Prozesse. Die Optimierung wird oft in KAPS-Workshops erarbeitet, also einem gemischten Team von bis zu zehn Beschäftigten. Das Erfolgsrezept dabei ist, dass jeder mit einbezogen wird und jede Erfahrung auf den Tisch kommt!

Seit Beginn des Programms führen wir regelmäßige KAPS-Schulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Bereichen durch. Neu in das Unternehmen

eintretende Beschäftigte erhalten KAPS-Basisschulungen als festen Bestandteil ihres Einarbeitungsprozesses.

Die Hauptaufgabe ist die Beseitigung von Verschwendung, und das kann immer gemacht werden: in Workshops, aber auch im normalen Tagesgeschäft. Gerade auch deshalb ist das Ideenmanagement (KIM) fest mit KAPS verbunden.

Als Ergebnis aus der Anwendung unserer KAPS-Prinzipien lässt sich häufig beobachten, dass unsere Arbeit effektiver, cleverer und stressfreier von der Hand geht.

3.3. KAPS in der Verwaltung

Bisher wurde unser KIRCHHOFF Automotive Production System (KAPS) mit den Fertigungsbereichen in Verbindung gebracht, in denen man Prozesse durch die Neuorganisation des Arbeitsflusses verbessert. Zum Beispiel versetzt man Rohstoffbehälter und spart damit Transportwege. Oder man ändert die Reihenfolge der Fertigungsstufen, sodass ein Produkt schneller fertig wird. Aber was hat KAPS mit der Verwaltung zu tun – und was bedeutet es für die dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Wenn LEAN Production gleichbedeutend mit Ressourceneinsparung ist, bezieht sich LEAN in der Verwaltung dann nicht auf dasselbe? Aber in der Verwaltung gibt es ja keine Ressourcen wie Stahl oder Maschinenkapazität.

„KAPS in der Verwaltung“ wird in verschiedenen Phasen umgesetzt, beginnt jedoch zunächst mit einem Informationsaustausch und einem Kick-off-Meeting zwischen dem Management einer Abteilung und dem lokalen KAPS Team. Nach Festlegung der Verantwortlichkeiten

starten die für die lokale Umsetzung ausgewählten Personen und das lokale KAPS Team den Rollout durch folgende Phasen:

- Durchführung einer Wertstromanalyse (VSM) nach der Makigami-Methode, bei der wir uns auf den Prozess mit dem höchsten Verbesserungspotenzial konzentrieren;
- die Einführung von LEAN-Office-Tools wie zum Beispiel 5-S und Standard Work;
- die Nachhaltigkeitsphase, in der wir das Office Management-Konzept einführen, um bei der Nachhaltigkeit unserer Verbesserungen zu unterstützen.

Der 2014 begonnene Rollout ist über einen Zeitraum von drei Jahren an allen Standorten in Europa und Asien geplant.

3.3.1 Ordneretiketten: Sauber und ordentlich

Um Verschwendung zu vermeiden, möchten wir ein „papierloses Büro“ einführen. Jedoch benötigen einige Bereiche noch immer gedruckte Dokumente. Warum also nicht die Organisation und das Erscheinungsbild unserer Ordner optimieren? Dazu hat eine unserer Mitarbeiterinnen eine „Best Practice“-Idee entwickelt.

Eine Standardvorlage für Ordneretiketten ermöglicht eine schnellere Suche nach Informationen und bietet einen besseren Überblick im Büro. Anders gesagt, sie macht die Arbeit effizienter und hinterlässt einen guten optischen Eindruck. Diese Vorlage ist nun Standard für KIRCHHOFF Automotive.

3.4. Ideenmanagement bei KIRCHHOFF Automotive in Deutschland

Das KIRCHHOFF Ideenmanagement (KIM) umfasst die Generierung, Sammlung und Auswahl geeigneter Ideen für Verbesserungen und Neuerungen. Ziel des Ideenmanagements ist die Mobilisierung von Leistungsreserven durch die Förderung eines kreativen Arbeitsklimas, um unter Einbeziehung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Wettbewerbsfähigkeit unserer Organisation zu stärken. An unseren deutschen Standorten in Iserlohn und Attendorn wurden im Berichtszeitraum über 650 Vorschläge eingereicht, von denen bereits über 360 umgesetzt sind.

Auch im Berichtszeitraum 2016/2017 zeigt sich wieder, wie wichtig Verbesserungsvorschläge für die weitere Entwicklung unseres Unternehmens sind. Für die positiv bewerteten Vorschläge wurden im Berichtszeitraum Prämien in Höhe von etwa 77.000,00 EUR an die Einreicher ausgezahlt.

3.5. Vision und Werte bei KIRCHHOFF Automotive

„Werte halten unsere Gesellschaft zusammen, sie sind Grundlage dafür, wie wir miteinander umgehen“, betonte Dr.-Ing. Jochen F. Kirchhoff in einem diesjährigen Interview die Bedeutung von Vision und Werten für unser Unternehmen.

Als familiengeführtes Unternehmen sind Vision und Werte für uns besonders wichtig. Seit Generationen bildet das aktive Leben gemeinsamer Werte die Basis für vertrauensvolle Zusammenarbeit und unternehmerischen Erfolg. Dazu gehört in erster Linie, dass sich das Unternehmen für seine Beschäftigten einsetzt aber auch für die Gesellschaft, in der wir unternehmerisch tätig sind. So erhielt unsere Belegschaft bereits im 19. Jahrhundert soziale Leistungen, bevor diese überhaupt gesetzlich vorgeschrieben waren. Und auch heute, als Global Player mit rund 30 Standorten auf drei Kontinenten, sind wir uns bewusst, dass unsere wahren Wettbewerbsvorteile unsere engagierten und gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind; nötige Technologien kann sich jedes Unternehmen kaufen.

Aber unsere Werte gehen weiter, sie sollen für uns alle Richtlinie und Hilfe sein. Sie beschreiben, wie wir miteinander leben und arbeiten wollen. Mit unserem gemeinsam erarbeiteten „Vision & Werte Buch“ haben wir 2016 erstmals einen Leitfaden für einen respektvollen Umgang veröffentlicht. Über allem steht der Einsatz für Menschenrechte, Meinungsfreiheit und Toleranz. Denn jeder Mensch ist einzigartig. Lob und Anerkennung machen uns stark, leistungsfähig und selbstbewusst. Lassen Sie uns gemeinsam vorgehen gegen jede Art von Diskriminierung, Rassismus und Sexismus in unserem Unternehmen und in der Gesellschaft, in der wir leben. Bleiben wir im Umgang miteinander immer die Person, die wir sind. Dann sind wir in jeder Situation überzeugend, sympathisch und glaubwürdig. Wir sollten nie vergessen, dass jeder Mensch dazu neigt, Fehler erst bei anderen als bei sich selbst zu suchen. Fragen wir uns, welche Reaktionen unser Verhalten bei unserem Gegenüber auslöst, wenn wir an seiner Stelle wären.



Denn schließlich ist gegenseitiger Respekt das Fundament einer freien Gesellschaft.

3.6. KIRCHHOFF Culture Life

KIRCHHOFF Culture Life (KCL) ist eine neue Kulturinitiative, die zum Wohlfühlen der Belegschaft von KIRCHHOFF Automotive und deren Familienangehörigen beitragen soll. Neben kulturellen Veranstaltungen und Aktionen soll es in dem Zusammenhang einmal im Jahr abwechselnd in Iserlohn und Attendorn einen Kultur-Eventnachmittag geben.

3.6.1.1. Besuch bei der Documenta

Die erste Aktion von KIRCHHOFF Culture Life (KCL) war ein Erfolg: 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fuhren am 27. August 2017 gemeinsam mit Mitgliedern der Familie Kirchhoff nach Kassel zur Documenta, der weltweit bedeutendsten Ausstellung für moderne Kunst.

„Der Besuch bei der Documenta war toll. Eine außergewöhnliche Aus-stellung, zu der ich alleine nie gefahren wäre. Es war schön, dass ein großer Teil der Familie Kirchhoff dabei war, und die Vorbereitung und Gestaltung der Familie Kirchhoff war sehr gut. Ein rundum gelungener Tag!“, sagte eine unserer Mitarbeiterinnen aus Iserlohn.

Besondere Aufmerksamkeit erregte ein in den Originalmaßen der Athener Akropolis mit 72.000 Büchern behängter griechischer Säulenbau. Alle dafür verwendeten Bücher gelten oder galten irgendwo auf der Welt als verboten, darunter Werke von Hermann Hesse, Anne Frank, Thomas Mann, Franz Kafka, Arthur Miller, aber auch Titel wie Harry Potter oder Grimms Märchen. Der Ort hat traurige Berühmtheit, denn 1933 wurden hier in einer der ersten Aktionen der Nationalsozialisten öffentlich 2.000 Bücher verbrannt.



Alle mitgereisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren von der Ausstellung begeistert – ein gelungener Auftakt für KIRCHHOFF Culture Life.

3.6.1.2. Besuch beim Konzert der „Fantastischen Vier“

Die zweite Aktion von KIRCHHOFF Culture Life (KCL) war ein Erlebnis für 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und vier Mitglieder der Familie Kirchhoff. 9.000 Besucher feierten beim ausverkauften Konzert im Sauerlandpark Hemer die bekannteste deutsche Hip Hop Band „Die Fantastischen Vier“.



30 Karten waren unter den Beschäftigten aus Iserlohn, Attendorn und Hagen verlost worden. Nach einem kurzen Einführungsvortrag durch die Geschichte des Rap und des Hip Hop, erlebten die 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Konzert der größten Hits „der Fantastischen Vier“. Von der ersten Minute an präsentierten die vier Vollblutmusiker eine perfekte und hochprofessionelle Show.

Alle mitgereisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren vom Konzert restlos begeistert – ein weiterer gelungener Auftakt für KIRCHHOFF Culture Life.

3.7. Soziales Engagement bei KIRCHHOFF Automotive

Auch über die Geschäftspraxis hinaus fördert KIRCHHOFF Automotive aktiv soziale Projekte in unterschiedlichen Bereichen der Kunst, Musik und Kultur.

3.7.1. KIRCHHOFF Automotive Excellence Award

Unsere wahren Wettbewerbsvorteile sind unsere engagierten und gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb haben wir seit 2016 weltweit außergewöhnliche Leistungen von Beschäftigten in einer oder mehrerer unserer vier Kernkompetenzen Kommunikation, Kundenorientierung, Streben nach Spitzenleistung, Lernbereitschaft und/oder im Führungsverhalten bewertet.



Die Wahl und Auszeichnung wird einmal jährlich durchgeführt und die Nominierungen basieren auf den Leistungen des vorangegangenen Jahres. Alle Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Nominierung mindestens drei Monate im Unternehmen beschäftigt sind, können für die Auszeichnung vorgeschlagen werden.

Es gibt sowohl eine regionale Auszeichnung (Europa/Asien, Nordamerika) als auch eine

weltweite, für die sich die regionalen Gewinner automatisch qualifizieren.

Auch im Jahr 2017 konnten wir jeweils zwei Gewinner für Europa/Asien sowie für Nordamerika und einen weltweiten Gewinner auszeichnen.

3.7.2. Gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft: Neues Klassenzimmer und Mechatronik-Labor für High School in Craiova, Rumänien

Unser Unternehmen engagiert sich weltweit für gesellschaftlichen Fortschritt und gestaltet aktiv soziale Verantwortung. Besonders am Standort in Rumänien hat sich KIRCHHOFF Automotive im vergangenen Berichtszeitraum engagiert.

Seit 2014 unterstützt das Werk in Rumänien die Entwicklung der Auto Technological High School in Craiova und entwickelte bereits Mentoren-Programme, Personalentwicklungsworkshops oder half bei der Renovierung von Klassenzimmern. Im Jahr 2017 wurde beschlossen, mehr in die High School zu investieren, sodass im Juni bereits mit der Konstruktionsphase begonnen werden konnte. Explizit wird das erste Mechatronik-Labor gebaut und eine Umgestaltung der Klassenräume vorgenommen. Sowohl Fußböden als auch Wände und elektrische Schaltkreise wurden ausgebaut, sodass den Räumlichkeiten ein neues Aussehen verliehen werden konnte. Des Weiteren werden Klassenräume mit neuen Möbeln und weiterem Schulmaterial, wie beispielsweise elektronische Podien, einstellbaren Spannungsquellen oder Lego-Mindstorm-Robotern ausgestattet, um den Schülern optimale Lernbedingungen anbieten zu können.

3.7.3. Integration von Geflüchteten bei KIRCHHOFF Automotive

Die Zahl der Geflüchteten, die in Nordrhein-Westfalen einen Ausbildungsplatz gefunden haben, hat sich laut Bundesagentur für Arbeit gegenüber dem Vorjahr mehr als verdoppelt. Von gut 6000 Suchenden haben über 1600 junge Menschen in diesem Jahr eine Lehrstelle bekommen. Zwei von ihnen haben in diesem Jahr bei KIRCHHOFF Automotive eine Ausbildung begonnen. Einer der Auszubildenden bei KIRCHHOFF Automotive ist ein ehemaliger Ingenieur aus dem Iran, der gemeinsam mit seiner Frau das Land verlassen musste, da er vor einigen Jahren vom Islam zum Christentum konvertiert war und seither verfolgt wurde. Alle Menschen sind frei, ihre Religion zu wählen, dies unterstützt und unterstreicht auch KIRCHHOFF Automotive. Es gilt in Zukunft, Sprachbarrieren weiterhin abzubauen, die Bearbeitung der Asylverfahren zu beschleunigen und gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine erfolgreiche Integration von Geflüchteten unterstützen.



3.7.4. Unsere Standorte feiern Familienfeste und Jubiläen

Erste große Familienfeier in Gniezno

An unserem Standort in Gniezno fand im Jahr 2017 zum ersten Mal das Familienfest in Gniezno statt – mit mehr als 110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche ihre Familien mitbrachten. Der Werksleiter informierte die Besucher zunächst bei einem Werksrundgang der Arbeitsplätze über die Herstellung und Produktion. Anschließend konnten die



Familien Essen und viele Attraktionen des Festes genießen. Vor allem das Fußballturnier, die Hüpfburg und die LEGO Bastelstationen waren bei den Kindern beliebt. Zusätzlich hatten die Gäste die Möglichkeit eine medizinische Untersuchung wahrzunehmen, um eine Beurteilung der Grunduntersuchung durch Spezialisten zu bekommen. Der Abschluss des Tages wurde durch gemeinsames Grillen und ein Fotoshooting gekennzeichnet.

Familienfest in Attendorf

Am Samstag, 9. September 2017 war so einiges in unserem Werk in Attendorf los: Hüpfburg, Kickerturnier, Kinderschminken und sogar Besuch von den Profibasketballern der Iserlohn Kangaroos waren Teil des Familientags. Erneut wurde so eine heitere Zeit mit den Beschäftigten und ihren Familien verbracht. Hierdurch wird unterstrichen, wie wichtig KIRCHHOFF Automotive als familiengeführtes Unternehmen ebenfalls das Gleichgewicht zwischen Beruf und Familie ist.



3.7.5. Spendenaktion in Mexiko nach Erdbeben

Das Erdbeben vom 19. September 2017 in Mexiko erschütterte das ganze Land und forderte viele Opfer. Aus diesem Grund starteten Mitarbeiter der KIRCHHOFF Automotive eine Hilfskampagne, bei der die Betroffenen unterstützt wurden. Sowohl am 20. als auch am 22. September sammelten unsere Mitarbeiter gespendete Lebensmittel, Hygieneartikel, Babynahrung, Medikamente und Geldspenden. Die Geldspenden von 2.200 Pesos konnten zum Kauf von Werkzeugen genutzt werden. Das Haus eines Mitarbeiters wurde beim Erdbeben stark beschädigt. Das Unternehmen stellte einen Gutachter zur Verfügung, sodass sichergestellt werden konnte, dass unser Mitarbeiter und seine Familie in ihr Zuhause zurückkehren können. Die gespendeten Gegenstände wurden verpackt und entsprechend den Anforderungen des Roten Kreuzes gekennzeichnet. So konnte beispielsweise im Staat Morelos die Spende persönlich von einem unserer Mitarbeiter überreicht werden. Die Hilfsgruppen verteilten die Spenden entsprechend der Bedürftigkeit, ermutigten Familien und versicherten, dass weitere Hilfe unterwegs sei. Wir bedanken uns nochmals an dieser Stelle für den engagierten Einsatz unserer Beschäftigten, Hilfe zu leisten.

3.7.6. Dr. Kirchhoff Stiftung

Das Ziel unserer 2009 gegründeten Stiftung ist die gemeinnützige Förderung der Bildung und Erziehung, der Kunst und Kultur, des Sports sowie mildtätiger und kirchlicher Zwecke für die Menschen im Stadtgebiet Iserlohn und in den Betrieben unserer Unternehmensgruppe im In- und Ausland.

Die Stiftung besitzt ein festes Kapital von 1 Mio. Euro, das nicht angetastet werden darf. Für Ausgaben stehen ausschließlich die „Erträge“ (Zinsen) zur Verfügung.

Die Dr. Kirchhoff Stiftung hat sich auch in 2016/2017 in vielfacher Weise für die Region engagiert. Insgesamt wurden Aktivitäten mit über 48.000,00 EUR gefördert und in verschiedensten gemeinnützigen Bereichen aus Bildung, Kultur, Sport und Sozialem langfristig unterstützt.

Nachfolgend möchten wir einige Projekte exemplarisch vorstellen:

Internationales Gitarren-Symposion Iserlohn

In diesem Jahr wurde das 26. Internationale Gitarren-Festival in Iserlohn ausgetragen. Dieses zählt zu einem der größten klassischen Gitarrenfestivals weltweit. Wir freuen uns, dass wir die Veranstaltung unterstützen konnten.

Caritasverband Iserlohn / ZeitGESCHENK

Hierbei handelt es sich um ein mobiles Kinder- und Familienhospiz. Betroffene Familien mit einem sterbenden Familienmitglied sehen ihre gemeinsam verbrachte und noch verbleibende

Zeit als Geschenk. Dabei werden trauernde Kinder, Jugendliche und ihre Eltern sowie die gesamte Familie begleitet, die von Sterben, Tod und Trauer betroffen sind.

Carl-Sonnenschein-Schule e.V.

Bei der Carl-Sonnenschein-Schule handelt es sich um eine Förderschule des Märkischen Kreises mit dem Schwerpunkt „Geistige Entwicklung“. Finanziell unterstützt hat die Dr. Kirchhoff Stiftung in diesem Jahr das Projekt „neuer Fußballplatz“ der Fördereinrichtung.

IS Eishockey Club e.V.

Hierbei handelt es sich um ein Projekt zur Nachwuchsförderung beim IS Eishockey mit dem Ziel, sozial schwächere Kinder mit einem festen monatlichen Betrag zu fördern. Das Geld wird für die Finanzierung der Sportausrüstung wie z. B. Helm, Hose, Körperschutz und Schläger verwendet.

TUS Iserlohn, Abteilung Basketball

Dies ist ein Projekt zur Nachwuchsförderung des TUS Iserlohn. So wurden neue Trainingsutensilien für die Jugend der Abteilung Basketball angeschafft, die eine bessere Förderung der Kinder sicherstellen.

3.8. Sicherheit und Gesundheit bei KIRCHHOFF Automotive

An allen unseren KIRCHHOFF Automotive Standorten weltweit stehen die Sicherheit und die Gesundheit unserer Beschäftigten an erster Stelle. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sicher und unversehrt nach Hause gehen, aber auch problemfrei bei der Arbeit erscheinen. Gerne unterstützen wir unsere Beschäftigten deshalb in Zukunft auch in privaten Belangen, so dass sie belastungsfrei ihre Arbeit aufnehmen können.

Einführung eines EAP (Employee Assistance Program)

Heutzutage erleben viele Menschen eine hohe Stressbelastung durch einerseits private und andererseits berufliche Herausforderungen. Belastungen, wie die nicht ausreichende Kinderbetreuung oder die private Versorgung eines pflegebedürftigen Angehörigen, treffen auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tagtäglich in vielen Lebenssituationen. Auch Trennung, Scheidung, Schulden oder Sucht können eine große psychische Belastung sein. Niemand gibt auf dem Weg zur Arbeit am Eingang seine privaten Schwierigkeiten ab. Auf der anderen Seite ist es oftmals die Arbeit in Form von beruflichem Leistungsdruck oder einem Missverhältnis zu Kollegen oder Vorgesetzten, die Beschäftigte eines Unternehmens bis in ihr Privatleben verfolgt. Treffen dann mehrere Ereignisse zusammen, entstehen nicht selten Zustände psychischer Überlastung, die sich dann in gesundheitlichen Problemen, wie z. B. Angstzuständen, Depressionen, Schlaf- oder Konzentrationsstörungen bis hin zum sogenannten Burnout äußern können.

Unabhängig davon, wo diese Zustände entstehen, in der Freizeit, im privaten, familiären Umfeld oder am Arbeitsplatz, sie beeinflussen auch nahezu immer das Arbeitsverhältnis.

KIRCHHOFF Automotive bietet als familienfreundliches Unternehmen ab sofort für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine anonyme externe Mitarbeiterberatung an und möchte mit dieser Maßnahme den Beschäftigten sowie deren Familienangehörigen Hilfestellung bei gesundheitlichen, erzieherischen und arbeitsbezogenen Anliegen sowie privaten Themen geben. Erkrankungen oder Belastungen sind oft für Kollegen oder Vorgesetzte nur schwer oder gar nicht zu erkennen und schon gar nicht durch diese therapierbar. Deshalb haben wir den professionellen Kommunikationspartner für kompetente Beratungs- und Lösungsleistungen „Talingo EAP“ ausgewählt.

Talingo EAP ist seit 2009 in der psychosozialen Beratung und im Coaching tätig und bietet Unternehmen ein professionelles Employee Assistance Program (EAP) zur betrieblichen Gesundheitsförderung an. EAP ist eine anonyme, externe, psychologische Mitarbeiterberatung. Beschäftigte aus zahlreichen Unternehmen wenden sich mit privaten, beruflichen und gesundheitlichen Themen an die Betriebspsychologen, Psychologen, Therapeuten, SuchtberaterInnen, FamilientherapeutInnen, Führungskräftecoaches von *Talingo EAP*.

Talingo EAP berät und unterstützt bereits mehrere tausend Beschäftigte in Unternehmen aus den verschiedensten Branchen. In der Beratung gibt es keine Tabu-Themen, im Gegenteil: jedes sich anbahnende oder bereits vorliegende Problem wird gemeinsam vom KIRCHHOFF Automotive-Beschäftigten und den Beratern angegangen. Suchtprobleme, Depressionen, Beantragung von Pflegestufen für ältere Familienangehörige, die Vermittlung eines Kindergartenplatzes oder eines Psychotherapieplatzes ebenso Konflikte im Familienleben oder im Beruf: Jede Situation und jede Frage ist gleichermaßen wichtig. Die Unterstützung durch *Talingo EAP* ist für die KIRCHHOFF Automotive-Beschäftigten und deren Familienangehörigen mit Ausnahme der üblichen und normalen Telefonkosten unentgeltlich.

Alle Beschäftigten haben persönlich einen Flyer und eine Karte (in Scheckkartengröße) mit den wichtigsten Angaben von *Talingo EAP* erhalten. In *Talingo EAP* hoffen wir einen Partner gefunden zu haben, der unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Problemen beruflicher oder privater Natur objektiv und bestmöglich beraten und unterstützen kann.

Datenschutz 2.0

Um unser Unternehmen vor Datendiebstahl und Computerviren zu schützen, haben wir ein Managementsystem zur Informationssicherheit (ISMS) eingeführt, das erfolgreich nach ISO 27001 zertifiziert wurde.

Für unsere Kunden ist der Schutz von Informationswerten wie Bauraumzeichnungen oder physischen Prototypen enorm wichtig. Um diesen zu gewährleisten, wurden in allen Bereichen Zutrittskontrollen eingerichtet. Alle Beschäftigten haben nun eine Zutrittskarte für ihren Bereich. Diese setzen sie auch beim Anmeldeprozess am PC zusammen mit ihrem Passwort ein. Mit unserem Sicherheitssystem können wir unsere Schutzziele „Vertraulichkeit“, „Unveränderbarkeit“ und „Verfügbarkeit“ mit akzeptablem Aufwand bewältigen. Dabei hilft

der „risikobasierte Ansatz“: Bei kritischen IT-Anwendungen oder in physischen Sicherheitsbereichen setzen wir konsequent bestimmte Maßnahmen ein, z. B. die Verschlüsselung von Daten. Für unsere Beschäftigten haben wir eine Anwenderdirektive als Leitfaden entwickelt und Trainings zu dem neuen Managementsystem durchgeführt. Das System wird kontinuierlich überarbeitet und in weiteren KIRCHHOFF Automotive Standorten eingeführt.

Brandschutztraining bei KIRCHHOFF Automotive Polen - Gliwice

Sowohl in 2016 als auch in 2017 wurden in Gliwice mehrere Kurse für die Belegschaft angeboten. Über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlernten während der speziellen Trainings, wie sie sich im Ernstfall bei einem Brand oder bei einem Unfall zu verhalten haben. Zusätzlich erlernten sie, wie sie sich gegenseitig helfen können. Im September 2017 wurde ebenfalls ein Registrierungssystem für die bestehenden Anlagen eingeführt, bei denen sich die Mitarbeiter an- und abmelden müssen. Eine Evakuierung kann somit im Ernstfall effizienter gesichert werden.

3.9. Umweltschutz bei KIRCHHOFF Automotive

Auch im Jahr 2016/2017 haben wir an unseren Standorten Zertifikate zum Umweltschutz und sparsamen Einsatz von Ressourcen erfolgreich erneuert.

3.9.1. Recycling Initiative Gliwice

KIRCHHOFF Automotive setzt auch an anderen Standorten Wert auf Umweltschutz. Neben Informationsanzeigen bezüglich des Sparens von Wasser und Energie, welche in allen Räumlichkeiten zugänglich sind, oder den Informationsfilmen für neu eingestellte Beschäftigte, wurde am Standort Gliwice in 2017 eine neue Initiative für das Recycling ins Leben gerufen. Altes Papier und aufgebrauchte Batterien werden dort von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesammelt und anschließend verkauft. Der erworbene Erlös wird einer Wohltätigkeitsorganisation gespendet. Dieses Vorgehen fördert nicht nur das Bewusstsein für einen nachhaltigen Umgang, sondern unterstützt gleichzeitig Stiftungen und hilft somit beispielsweise bedürftigen Menschen.

4. Fazit

Rückblickend auf den Berichtszeitraum 2016/2017 haben wir weltweit zahlreiche Maßnahmen und Projekte implementiert oder weiter vorangetrieben, um die Global Compact Ziele zu erreichen. Die zehn Prinzipien sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und werden bei unseren unternehmerischen Entscheidungen berücksichtigt. Auch im kommenden Berichtszeitraum werden wir nach kontinuierlicher Entwicklung streben, um den Prinzipien weiterhin gerecht zu werden.