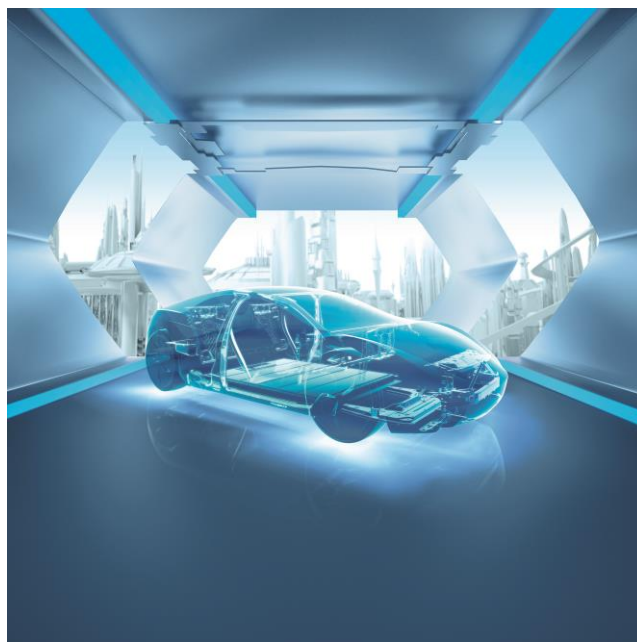




## **Communication on Progress**

### **Umsetzung der Prinzipien des UN Global Compact bei KIRCHHOFF Automotive**

**2017/2018**



Sehr geehrte Damen und Herren,

seit mehr als acht Jahren unterstützt KIRCHHOFF Automotive mit Begeisterung die Förderung und Gestaltung einer sozialen und ökologischen Globalisierung im Sinne des Global Compact, weshalb wir auch in diesem Jahr einen Bericht, der Ihnen einen Einblick in unsere Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen bieten soll, veröffentlichen. Wir möchten Ihnen im Berichtszeitraum 2017/2018 darlegen, wie wir unsere unternehmerische Verantwortung äußern und uns kontinuierlich verpflichten, auf Grundlage des Global Compact Menschenrechte zu schützen, Arbeitsnormen einzuhalten, für den Umweltschutz einzutreten und jede Form von Korruption zu bekämpfen.

KIRCHHOFF Automotive gehört als familiengeführtes Unternehmen der KIRCHHOFF Gruppe an und ist einer der größten mittelständischen Automobilzulieferer und Entwicklungspartner der Automobilindustrie. Das Unternehmen agiert dabei weltweit als Komplettanbieter für komplexe Metall- und Hybridstrukturen für Rohkarosserie und Fahrwerk sowie Crashmanagement Systeme und Armaturentafelträger.

Mit den fundamentalen Funktionen Entwicklung und Vertrieb in Deutschland und lokalen Produktionen 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. Wir entwickeln Strukturteile für die Rohkarosserie 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 in unserem Unternehmen nicht nur auf den Prozess und die Maschinen, sondern ganz explizit 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 im Jahr 2016 haben wir erstmalig einen Leitfaden für respektvollen Umgang dargelegt. Die Vision und 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. Die Initiative KIRCHHOFF Culture Life, welche wir im vergangenen Jahr erfolgreich angestoßen haben, fördert das Wohlbefinden der Belegschaft von KIRCHHOFF Automotive und deren Familienan-

gehörigen. Neben kulturellen Veranstaltungen und Aktionen weltweit gibt es seit diesem Jahr Kultur-Eventnachmittage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Familienangehörige. Weltweit soll das Kulturprogramm bald an allen Standorten angeboten werden.

Zusätzlich zur Förderung von innerbetrieblichen sportlichen Aktivitäten und der heimischen Sportvereine rücken wir hiermit ebenfalls einen kulturellen Aspekt in den Vordergrund. Der Programmverantwortliche Prof. Thomas F. Kirchhoff konnte bereits mehrere Events im Sinne



der Initiative KIRCHHOFF Culture Life umsetzen. Selbstverständlich informieren wir Sie in unserem Bericht über einige Aktionen.

Fundamental für eine freie Gesellschaft ist auch heute noch der respektvolle Umgang miteinander. Also, lassen Sie uns gemeinsam vorgehen gegen jede Art von Diskriminierung, Rassismus und Sexismus in unserem

Unternehmen und in der Gesellschaft, in der wir leben.

A handwritten signature in blue ink, reading "Arndt G. Kirchhoff".

Arndt G. Kirchhoff  
Chairman & CEO

Die KIRCHHOFF Gruppe, bestehend aus den Geschäftsbereichen KIRCHHOFF Automotive, KIRCHHOFF Ecotec, KIRCHHOFF Mobility und WITTE Tools beschäftigt weltweit über 12.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erwirtschaftete in 2017 einen Jahresumsatz von 2,1 Mrd. Euro.

## **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. Transparenz bei KIRCHHOFF Automotive
  - 3.7. KIRCHHOFF Culture Life
    - 3.7.1. „Kochevent – Gesunde Ernährung“
    - 3.7.2. Malaktion und Bildversteigerung
  - 3.8. Soziales Engagement bei KIRCHHOFF Automotive
    - 3.8.1. KIRCHHOFF Automotive Excellence Award
    - 3.8.2. Frauenförderung bei KIRCHHOFF Automotive in Portugal
    - 3.8.3. Soziale Verantwortung bei KIRCHHOFF Automotive in Portugal
    - 3.8.4. Mitarbeiterumfragen in Deutschland und Polen
    - 3.8.5. Gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft
    - 3.8.6. Integration von Geflüchteten bei KIRCHHOFF Automotive
    - 3.8.7. Unsere Standorte feiern Familienfeste und Jubiläen
    - 3.8.8. Spendenaktionen in Polen
    - 3.8.9. Dr. Kirchhoff Stiftung
  - 3.9. Sicherheit und Gesundheit bei KIRCHHOFF Automotive
    - 3.9.1. Welttag für Arbeitsschutz und Sicherheit
    - 3.9.2. Employee Assistance Program bei KIRCHHOFF Automotive
  - 3.10. Umweltschutz bei KIRCHHOFF Automotive
    - 3.10.1. Recycling
- 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 Tools). Mobilität und Zukunft für unsere Kunden, unsere Beschäftigten und unsere Auszubildenden weltweit, unsere Familien.



KIRCHHOFF Automotive



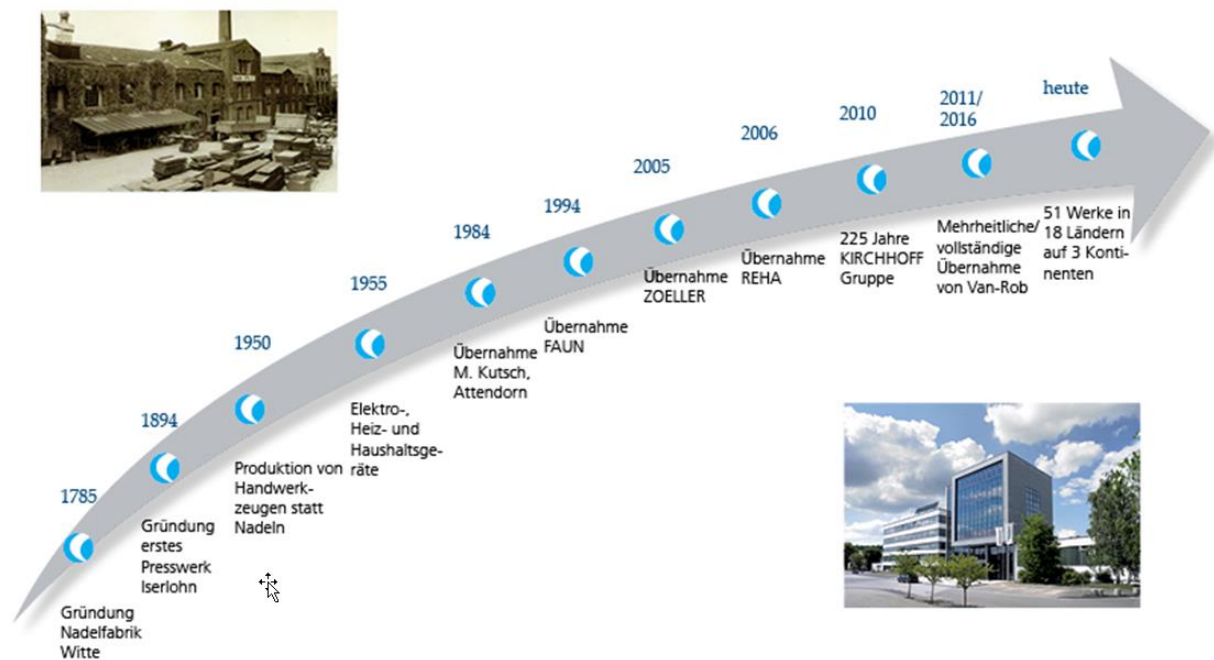
KIRCHHOFF Mobility



KIRCHHOFF Ecotec



WITTE Tools



## 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 2017/2018 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 diese Prozesse aktiv 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 2017/2018 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 stehen eine Reihe von Denksätzen 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-Basischulungen 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.

### **3.3. KAPS in der Verwaltung**

Der begonnene Rollout im Jahr 2014 des KIRCHHOFF Automotive Production Systems (KAPS) wurde in den Verwaltungsbereichen auch im aktuellen Berichtsjahr flächendeckend ausgebreitet. Früher wurde KAPS nur mit den Fertigungsbereichen in Verbindung gebracht, bei dem man Prozesse durch die Neuorganisation des Arbeitsflusses verbessert.



Anfang des Jahres 2018 begann die Personalabteilung in Polen mit der Implementierung der Lean Philosophie. Einer der KAPS-Standards, der erfolgreich in die Praxis umgesetzt wurde, war das Office Management (OM).



OM basiert auf täglichen, sehr effektiven und kurzen Meetings der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Managern, welches einen zeitlichen Rahmen von 15 Minuten nicht überschreitet. Die Hauptthemen, die bei den Meetings besprochen werden, drehen sich um die wichtigsten täglichen Leistungskennzahlen und alle Herausforderungen, die in letzter Zeit aufgetreten sind. OM hilft dem Team, das morgendliche Meeting zu nutzen und die wichtigsten

Informationen über die tägliche Arbeit austauschen zu können.

Dies ist nur eine beispielhafte Umsetzung der KAPS Maßnahmen bei KIRCHHOFF Automotive. Auch für die kommenden Jahre sollen stetige Verbesserungen implementiert werden, sodass unsere Arbeit effektiver, cleverer und stressfreier von der Hand geht.

### **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 455 Vorschläge eingereicht, von denen bereits über 281 umgesetzt sind.

Das Verbesserungsvorschlagswesen ist für die Unternehmensentwicklung ein wichtiger Bestandteil und damit unumgänglich. Die positiv bewerteten Vorschläge wurden im Berichtszeitraum 2017/2018 mit einer Summe von insgesamt rund 70.355 EUR prämiert.

### 3.5. Vision und Werte bei KIRCHHOFF Automotive

Als familiengeführtes Unternehmen sind die 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. Transparenz bei KIRCHHOFF Automotive: K>App

Um sich über Neuigkeiten aus dem Unternehmen informieren zu können, bietet KIRCHHOFF Automotive seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedliche Medien an. Zum einen gibt es das Intranet K>NET zum anderen die Magazine K>NEWS und K>MOBIL. Ein offener und ehrlicher Kommunikationsfluss ist in den Grundsätzen der Vision und Werte des Unternehmens verankert, weshalb das Unternehmen ein besonderes Augenmerk auf Transparenz legt. Um dem stetigen Digitalisierungsprozess und der damit einhergehenden Forderung nach mehr Transparenz gerecht zu werden, wurde im September 2018 die K>App, eine exklusive App für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eingeführt. Die App kann auf allen gängigen Smartphones aktiviert werden und wird über den jeweiligen App Store installiert. Beschäftigte haben so die Möglichkeit, sich über verschiedene Themen zu informieren. Beispielsweise können Neuigkeiten, Termine oder die Speisepläne der Kantinen eingesehen werden und das direkt auf dem Smartphone. Die Einführung der App wurde mit einer Verlosung für die Belegschaft verbunden. Jeder 200. Beschäftigte, der die K>App heruntergeladen hat und mittels seiner persönlichen Zugangsdaten aktivierte, erhielt ein Gewinn-Paket. Bereits nach wenigen Tagen hatten mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die App aktiviert. Mit der App sollen vor allem Beschäftigte, die keinen Arbeitsplatz mit Zugang zum Intranet haben, angesprochen werden. Eine Verbesserung des Informationsflusses und der damit einhergehenden Transparenz wird mit der App garantiert.

### 3.7. KIRCHHOFF Culture Life

KIRCHHOFF Culture Life (KCL) ist eine Kulturinitiative, die zum Wohlfühlen der Belegschaft von KIRCHHOFF Automotive und deren Familienangehörigen beitragen soll. Neben kulturellen Veranstaltungen und Aktionen weltweit gibt es seit diesem Jahr Kultur-Eventnachmittage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Familienangehörige. Weltweit soll das Kulturprogramm bald an allen Standorten angeboten werden.

#### 3.7.1. „Kochevent – Gesunde Ernährung“

Die Kochkurs Aktion von KIRCHHOFF Culture Life (KCL) im Juni 2018 war ein Erfolg: 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Familienangehörige durften gemeinsam mit Profi Koch Jochen Brandt ein Drei-Gänge-Menü mit saisonalen Lebensmitteln in der Küche der VHS Iserlohn kochen. Jochen Brandt veranstaltet seit über 25 Jahren Kochkurse und ist darüber hinaus als Fachpraxislehrer für gastronomische Berufe sowie Prüfer der SIHK zu Hagen tätig.

In gemütlicher Atmosphäre lernten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht nur etwas über nachhaltige Küche und Küchentricks, sondern konnten ihre Kreationen anschließend gemeinsam genießen.





„Das war spitze! Eine ganz runde Sache, mit Herzblut. Es hat richtig, richtig Spaß gemacht! Die Veranstaltung war toll organisiert und es war sehr lecker. Die Gitarrenmusik von Dale Kavanagh im Hintergrund hat eine ganz besondere Atmosphäre geschaffen“, sagte eine unserer Mitarbeiterinnen aus Iserlohn.

Sämtliche Lebensmittel und Küchenutensilien wurden bereitgestellt und auch die Rezepte wurden im Anschluss an den Kochabend im K>NET veröffentlicht, sodass jeder Beschäftigte die Gerichte ganz einfach zu Hause nachkochen kann.

### 3.7.2. Malaktion und Bildversteigerung

Die zweite Aktion von KIRCHHOFF Culture Life (KCL) war eine Malaktion, die im April in Attendorn und im Mai in Iserlohn stattfand. Gemeinsam mit der Künstlerin Katja Oehlmann kreierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer jeweils ein 2,5 m x 1,8 m großes abstraktes Bild. Musikalisch wurde die Aktion durch Marimbaphon und Saxophon begleitet. Malerische Vorkenntnisse waren dabei überhaupt nicht nötig, sodass sich die Teilnehmer ganz frei ausleben konnten.



Für das leibliche Wohl sorgten kulinarische Kleinigkeiten und Getränke. In lockerer Atmosphäre im Kreise der Kolleginnen und Kollegen wurde das Erlebnis zu etwas ganz Besonderem.

Die zwei Reproduktionen der Kunstwerke hängen jeweils in Attendorn und Iserlohn aus. Die Originale der Malaktion sollen Ende 2018 für einen guten Zweck versteigert werden.

## 3.8. Soziales Engagement bei KIRCHHOFF Automotive

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

### 3.8.1. 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 werden 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. Insgesamt werden vier regionale Auszeichnungen vergeben, die sich wie folgt zusammensetzen: zwei Auszeichnungen für die Region Europa/Asien und zwei Auszeichnungen für die Region Nordamerika.

### **3.8.2. Frauenförderung bei KIRCHHOFF Automotive in Portugal**

Seit den frühen neunziger Jahren war KIRCHHOFF Automotive am Standort Portugal überwiegend ein Arbeitgeber für männliche Arbeitskräfte. Die Stanz-, Schweiß- und Lackierverfahren galten nicht als typische Frauenberufe und wurden deshalb kaum für weibliche Bewerberinnen angeboten.

Heutzutage hat sich die Situation in Portugal deutlich verändert. Mehr als 60% der Positionen bei den Schweißprozessen werden von Frauen übernommen. Auch im Lackierbereich sind es bald 50% der Arbeitsplätze, die durch weibliche Beschäftigte besetzt werden. Frauen verfügen vor allem über Kompetenzen wie Aufmerksamkeit für Details, Sinn für Exzellenz, Kommunikation, Kundenorientierung, Genauigkeit und große Lernbereitschaft, welche dazu führen, dass die Frauenbeschäftigung stetig wächst.

Die größte Herausforderung für weibliche Arbeitskräfte sind die Stanzarbeiten, da die physischen Arbeitsanforderungen enorm sind. In diesen Bereichen versuchen wir die körperliche Arbeit tendenziell durch technische Unterstützung zu erleichtern. In Zukunft wird der Fokus auf die Überwachung der Stanzprozessschritte ausgerichtet, d.h. es werden Computersysteme eingesetzt, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überwachen und gleichzeitig eine Optimierung der Arbeitsprozesse darstellen. Somit können mehrere Prozesse gleichzeitig durchgeführt werden. Die bereits genannten Kompetenzen der Frauen stehen im Interesse des Unternehmens. Um die Fähigkeiten weiterhin nutzen zu können, müssen wir die Belegschaft entsprechend unterstützen und Maßnahmen zur Arbeitserleichterung umsetzen.

### **3.8.3 Soziale Verantwortung bei KIRCHHOFF Automotive in Portugal**

Die soziale Verantwortung spielt seit den letzten Jahren eine immer größere Rolle und findet immer mehr Bedeutung. Auch in Portugal wird viel Wert auf dieses Prinzip gelegt – es gibt zahlreiche Initiativen, die auf diesem Gebiet entwickelt wurden. So sammeln die Beschäftigten beispielsweise Lebensmittel, Kleidung oder andere Hilfsmittel die vor allem an soziale Einrichtungen wie die Feuerwehr oder Wohltätigkeiten, die sich für Gesundheit und Umwelt einsetzen, gespendet werden.

Im letzten Berichtszeitraum wurde zum Beispiel eine Schule für benachteiligte Menschen unterstützt und die Schüler durften unter anderem an unserer Unternehmensfestivität teilnehmen. Darüber hinaus förderten wir die Vermittlung von verlassenen und missbrauchten Tieren, indem wir in unseren sozialen Netzwerken darüber berichteten.

KIRCHHOFF Automotive Portugal arbeitete im vergangenen Jahr mit vielen Partnern zusammen und auch weiterhin sollen neue, modernere Herausforderungen angenommen werden. Zum Beispiel sollen Arbeitsplätze für benachteiligte Menschen geschaffen werden. Solche Maßnahmen stehen im direkten Zusammenhang mit unseren Grundsätzen und Werten und verdeutlichen einmal mehr, dass wir uns für Gleichberechtigung einsetzen. Auch wenn der Weg dahin schwierig scheinen mag, wird KIRCHHOFF Automotive sich der Herausforderung stellen und die soziale Verantwortung weiterhin fördern.

### 3.8.4. Mitarbeiterumfragen in Deutschland und Polen

KIRCHHOFF Automotive führt regelmäßig Mitarbeiterumfragen durch, um beispielsweise die Mitarbeiterzufriedenheit hinsichtlich allgemeiner und spezifischer Themen zu genießen. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf das Feedback der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt, denn daraus können Maßnahmen abgeleitet und neue Vorhaben implementiert werden.

Im November 2017 wurde in diesem Zusammenhang die gesamte Belegschaft der deutschen Standorte befragt. Besonderheit hierbei war erstmalig, dass die Umfrage sowohl papierbasiert als auch online durchgeführt werden konnte. Ziel dabei war es eine hohe webbasierte Rücklaufquote zu erreichen, um Ressourcen sparen zu können. Die Anonymität der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatte dabei höchste Priorität. Dieses Konzept wurde von den Beschäftigten sehr gut angenommen. Durch die Umfrage selbst konnten auch Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der Durchführung gesammelt werden, welche bei der nächsten Mitarbeiterbefragung berücksichtigt werden sollen.



Die Umfrage "My opinion" wurde im April 2018 an den polnischen Standorten Mielec, Gliwice und Gniezno durchgeführt. 1818 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden dazu eingeladen, an der Umfrage teilzunehmen. 1338 Antworten konnten gesammelt werden, was einer Teilnehmerquote von 73,6% entsprach. Die hohe Anzahl der Rückläufer deutet auf die Bereitschaft hin, Veränderungen unterstützen zu wollen. Die Umfrageergebnisse werden im dritten Quartal des Jahres veröffentlicht. Im Anschluss daran sollen Maßnahmen abgeleitet werden, welche die Steigerung des Engagements und der Zufriedenheit der Beschäftigten als Ziele innehaben. Die Schaffung eines noch besseren Arbeitsplatzes soll damit garantiert werden. KIRCHHOFF Automotive legt dabei viel Wert auf die Meinung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ergebnisse der Umfrage und die Maßnahmen, um sich als Arbeitgeber noch besser positionieren zu können.

### **3.8.5. Gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft: Einführungstage der Auszubildenden bei KIRCHHOFF Automotive**

Unser Unternehmen engagiert sich weltweit für gesellschaftlichen Fortschritt und gestaltet aktiv soziale Verantwortung. Auch die jungen KIRCHHOFF Automotive Beschäftigten sollen für die Unternehmensphilosophie sensibilisiert werden, denn die Belegschaft des Unternehmens ist mit das wichtigste Gut.



Dieser Grundsatz wird bei KIRCHHOFF Automotive gelebt. So sind die Einführungstage der neuen Auszubildenden an den deutschen Standorten bereits eine feste Tradition. Die Auszubildenden erleben drei spannende und abwechslungsreiche Tage. Ein Highlight dieser Einführungstage ist immer der persönliche Besuch eines der Mitglieder der Familie Kirchhoff, die den Azubis viel Wissenswertes über das Unternehmen mitteilen und offene Fragen beantworten. Wie in den vorherigen Jahren fanden die Einführungstage auch in diesem Jahr im heimischen Sauerland, am Sorpesee statt. Nach einer Wanderung mit Kennenlernspielen ging es zu einem Team Building- Event. Hierbei sollten die insgesamt vier Gruppen eigene Flöße bauen und diese auf ihre Schwimmfähigkeit testen. Weitere Programmpunkte waren unter anderem die Ausarbeitung wichtiger Ausbildungspunkte und Erwartungen an die neuen Auszubildenden, eine gegenseitige Vorstellung der Ausbildungsberufe und eine Kurzvorstellung des Betriebsrates. Ziel dieser Einführungstage ist es, dass sich die familiäre Atmosphäre des Unternehmens frühzeitig widerspiegelt und die Auszubildenden einen ereignisreichen Start in ihre Ausbildungen genießen können.

### **3.8.6. Integration von Geflüchteten bei KIRCHHOFF Automotive**

Die Integration von geflüchteten Menschen hat bei KIRCHHOFF Automotive einen besonders hohen Stellenwert. Beispielsweise bietet die KIRCHHOFF Automotive seit Mai einen achtmonatigen Sprachkurs für geflüchtete Frauen am Standort in Attendorn an. Im vergangenen Jahr wurden sechs Auszubildende mit Migrationshintergrund entsprechend gefördert und sowohl in Attendorn als auch in Iserlohn eingestellt. Unser Werk in Saarwellingen fungiert in diesem Zusammenhang ebenfalls als Vorbild: Seit letztem Jahr wird das Werk durch neun syrische Kollegen eines Projektmanagement-Unternehmens verstärkt. Da das Werk insgesamt nur 42 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, ist der Anteil der Flüchtlinge verhältnismäßig hoch. Die syrischen Kollegen werden von unseren arabisch sprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützt. Sowohl die Arbeitsanweisungen an den Anlagen, als auch das Thema Arbeitssicherheit werden verständlich übermittelt, sodass ein reibungsloser Produktionsablauf gewährleistet werden kann. Die Aufgaben der Geflüchteten umfassen beispielsweise das Einlegen von Teilen oder die Kontrolle von Schweißnähten. Die Motivation und Hilfs-



bereitschaft der neun Kollegen ist lobenswert und auch die Sprachkenntnisse werden stetig verbessert. KIRCHHOFF Automotive möchte auch zukünftig die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt fördern.

### 3.8.7. Unsere Standorte feiern Familienfeste und Jubiläen



Am 1. September 2018 feierten die Werke Iserlohn und Hagen Familienfest. Den Beschäftigten und ihren Familien wurde ein spannendes Programm geboten: Leckeres Essen, Getränke sowie tolle Attraktionen für Groß und Klein - auch eine Werksbesichtigung des Iserlohner Standortes durfte nicht fehlen. Beispielsweise bestand die Möglichkeit, mit den Profibasketballern der Iserlohner Kangaroos Körbe zu werfen, oder den

LKW Fahrsimulator zu testen. Außerdem wurden Fahrten mit Feuerwehrautos und eine Feuerwehrrübung angeboten. Spannend war vor allem das Kickerturnier, zu dem sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teams angemeldet hatten. Erneut wurde so eine unbeschwernte Zeit mit den Beschäftigten und ihren Familien verbracht. Die Familienfeste unterstreichen, wie wichtig KIRCHHOFF Automotive als familiengeführtes Unternehmen das Gleichgewicht zwischen Beruf und Familie ist. Den Organisatoren und Helfern möchten wir an dieser Stelle nochmals für ihr Engagement danken.

### 3.8.8. Spendenaktionen in Polen

Seit Anfang 2018 engagieren sich auch in Polen viele KIRCHHOFF Automotive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Charity-Initiativen. Am 26. Mai 2018 fand ein riesiges Familienfest im irischen Stil statt, bei dem Spendengelder für die Erweiterung des Hospiz in Gliwice gesammelt wurden. Das Werk in Gliwice, Polen, war als einer der Mitorganisatoren an der Vorbereitung dieser Veranstaltung beteiligt. So wurden die Vertreter des Hospiz durch die Teilnahme an Treffen, der Vorbereitung von Marketingmaterialien und die Organisation von Sicherheitsdiensten bei der Veranstaltung unterstützt. Eine Summe von 9.085,00 PLN wurde während der Veranstaltung für die Erweiterung des Hospiz gesammelt. Als Dank für unsere Unterstützung erhielten wir die Auszeichnung „Hospice Friend 2018“.



Seit dem 23. Mai 2018 wird ebenfalls eine interne Sammlung von Kunstwerken in der Niederlassung in Gliwice von KIRCHHOFF Automotive für die größte schlesische Wohltätigkeitskulturmesse „Skup Kultury“ veranstaltet. Die Aktion wurde von der Vereinigung „Full Ahead“ organisiert, die Menschen mit Behinderungen hilft. Dank des Engagements unserer

Beschäftigten, konnten 264 Artikel gesammelt werden. Darunter waren Bücher, CDs, DVDs und Brettspiele, welche den Organisatoren der Veranstaltung übergeben wurden.

Wir bedanken uns an dieser Stelle nochmals für den engagierten Einsatz unserer Beschäftigten, Hilfe zu leisten.

### **3.8.9. 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 einer Millionen Euro, das nicht angetastet werden darf. Für Ausgaben stehen ausschließlich die „Erträge“ (Zinsen) zur Verfügung.

Die Dr. Kirchhoff Stiftung hat sich auch in 2017/2018 in vielfacher Weise für die Region engagiert. Insgesamt wurden Aktivitäten mit über 40.000 Euro gefördert und in verschiedensten gemeinnützigen Bereichen aus Bildung, Kultur, Sport und Sozialem langfristig unterstützt.

Nachfolgend möchten wir auf einige Projekte exemplarisch eingehen:

#### **Internationales Gitarren-Symposion Iserlohn**

Wie im vergangenen Jahr wurde auch in 2018 das nunmehr 27. Internationale Gitarren-Festival in Iserlohn ausgetragen, weshalb wir dieses mit Freude weiterhin unterstützen. Das Festival zählt zu einem der größten klassischen Gitarrenfestivals weltweit.

#### **Caritasverband Iserlohn / ZeitGESCHENK**

Das mobile Kinder- und Familienhospiz begleitet trauernde Kinder, Jugendliche und ihre Eltern sowie die gesamte Familie, die von Sterben, Tod und Trauer betroffen sind. Betroffene Familien mit einem sterbenden Familienmitglied sehen ihre gemeinsam verbrachte und noch verbleibende Zeit als Geschenk.

#### **Musikverein Lichtringhausen**

Der Musikverein Blau Weiss Lichtringhausen hat mehr als 50 aktive Mitglieder und ca. 20 Kinder in der Ausbildung. Um den Erhalt des Vereins und die Förderung und Unterstützung des Nachwuchses gewährleisten zu können, war die Anschaffung neuer Blechblasinstrumente erforderlich.

#### **DJK Sümmern e.V., Iserlohn**

Die Abteilung Volleyball des DJK Sümmern e.V. stellt die größte ihrer Art in der mittelbaren Umgebung dar und vergrößert ihre Jugend- und Erwachsenenteams kontinuierlich. Der Kinder- und Jugendbereich nimmt dabei regelmäßig an Wettkämpfen teil, weshalb für ca. 70 Mitglieder neue Trikots mit Vereinslogo zur Verfügung gestellt wurden.

### **FLASCHENKinder e.V. Iserlohn – Hilfe für Kinder alkoholerkrankter Eltern**

Der Verein wurde gegründet, um Kindern deren Eltern an Alkoholismus erkrankt sind einen Weg zu zeigen, mit der Krankheit ihrer Eltern besser umgehen zu können. Derzeit arbeiten dort 21 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche Kinder z.B. bei Ausflügen begleiten. Auch die schulische Unterstützung spielt eine wichtige Rolle, weshalb der Verein beispielsweise auf Spenden in Form von Schulmaterialien oder Nachhilfe angewiesen ist.

### **3.9. Sicherheit und Gesundheit bei KIRCHHOFF Automotive**

An all unseren KIRCHHOFF Automotive Standorten weltweit stehen die Sicherheit und die Gesundheit unserer Beschäftigten an erster Stelle. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sicher und unverseht 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.

#### **3.9.1. Welttag für Arbeitsschutz und Sicherheit**

Anlässlich des Welttages für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit am 28. April 2018 veranstaltete KIRCHHOFF Automotive in Gliwice einen besonderen Tag. So wurden auf Armaturenbrettern verschiedene Themen wie beispielsweise der Zuckergehalt von verschiedenen Le-



bensmitteln bildlich dargestellt. Wussten Sie, dass ein einzelner Donut 50 Zuckerwürfel enthält? In diesem Zusammenhang wurden die Beschäftigten dazu aufgerufen, Früchte anstatt Süßigkeiten zu verzehren. Eine grundlegende Achtsamkeit für eine bewusste Ernährung wurde damit erzielt. Zusätzlich wurde an diesem Tag, ausgehend vom Health & Safety Officer, ein Wettbewerb mit Kreuzworträtseln zum Thema Arbeitsschutz und Sicherheit organisiert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten eine Auszeichnung, wenn sie das richtige Lösungswort einreichten. Eine spielerische Herangehensweise an solche

durchaus wichtigen Themen fördert vor allem die Selbstverständlich- und Notwendigkeit für den Arbeitsalltag.

#### **3.9.2. Employee Assistance Program bei KIRCHHOFF Automotive**

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 darstellen. 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 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 E-AP“ 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. Talingo EAP ist eine anonyme, externe, psychologische Mitarbeiterberatung. Beschäftigte aus zahlreichen Unternehmen wenden sich mit privaten, beruflichen und gesundheitlichen Themen an die Betriebspsychologen, Psychologen, Therapeuten, Suchtberater, Familientherapeuten sowie, 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 und 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* haben wir einen Partner gefunden, der unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Herausforderungen beruflicher oder privater Natur objektiv und bestmöglich berät und unterstützt.

### **3.10. Umweltschutz bei KIRCHHOFF Automotive**

Auch im Jahr 2017/2018 haben wir an unseren Standorten Zertifikate zum Umweltschutz und sparsamen Einsatz von Ressourcen erfolgreich erneuert.

### **3.10.1. Recycling**

KIRCHHOFF Automotive konzentriert sich stetig auf Umweltschutz. Neben Informationsanzeigen bezüglich des Sparens von Wasser und Energie, welche in allen Räumlichkeiten zugänglich sind, oder den Informationsfilmen für neu eingestellte Beschäftigte, besteht seit 2017 eine Initiative für das Recycling in Gliwice. Dort werden altes Papier und aufgebrauchte Batterien 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 2017/2018 haben wir weltweit zahlreiche Maßnahmen und Projekte vorangetrieben oder neue implementiert, 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 eine kontinuierliche Entwicklung anstreben, um den Prinzipien nach wie vor gerecht zu werden.