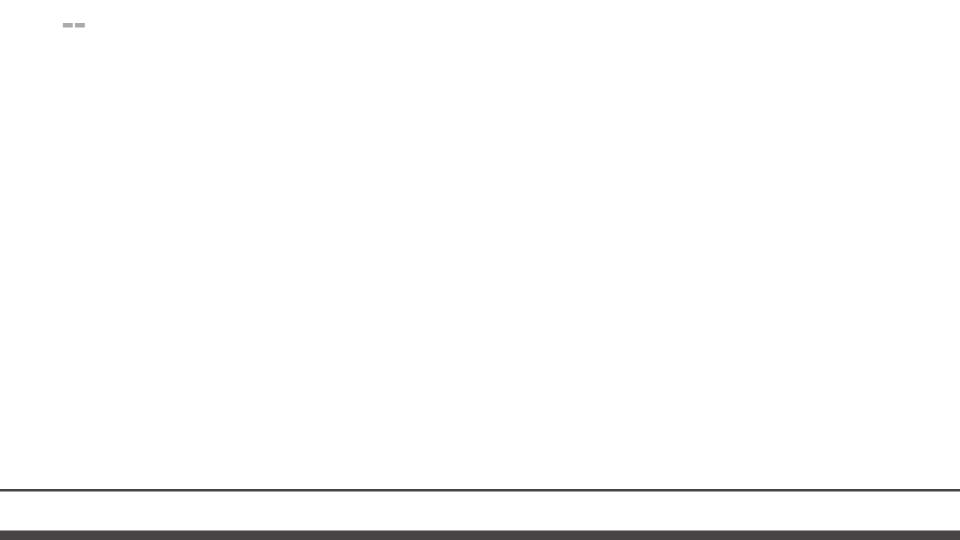
FÖHL

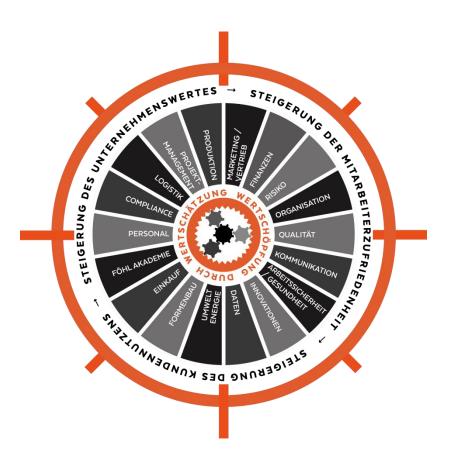


ADOLF FÖHL GMBH + CO KG UNTERNEHMENSPOLITIK STAND: AUGUST 2020

Hinweis

Aus Vereinfachungs- und Lesbarkeitsgründen verzichten wir in dieser Unternehmenspolitik auf die weibliche Form, z. B. Mitarbeiterin. Wir bitten hierfür um Ihr Verständnis!





NOTFALL-HANDBUCH STRATEGIE

PROZESS-LANDSCHAFT

STANDORTE

KENNZAHLEN

WER WIR SIND

Die Adolf Föhl GmbH + Co KG fertigt Zinkdruckgussteile und Spritzguss- sowie Hybridbauteile, die sich in vielen Markenartikeln wiederfinden.

Als international tätiges, inhabergeführtes Familienunternehmen fühlen wir uns sowohl traditionellen Werten als auch dem Fortschritt im Hinblick auf neue Technologien, Produkte und Dienstleistungen von morgen verpflichtet.

Werte wie Zuverlässigkeit, Fairness und Verantwortung sind fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie "**Wertschöpfung durch Wertschätzung"**.

Um diese Verpflichtungen, den Ruf und Erfolg von Föhl zu wahren und zu stärken und das Unternehmen zu lenken, definieren die Gesellschafter die **Unternehmenspolitik**.

Im Mittelpunkt stehen der Erfolg unserer Kunden, unsere Mitarbeiter und die nachhaltige Wertsteigerung von Föhl.



SINN UND ZWECK

Mit unserer Unternehmenspolitik lenken wir die Föhl Gruppe.

Als oberstes und zentrales Führungs- und Regulierungssystem steuert sie das Funktionieren der Föhl Systeme.

Sie ist geprägt von richtungsweisenden und langfristigen Grundsätzen sowie von prägnanten Regeln und Leitlinien.

Die Umsetzung unserer Unternehmenspolitik wird durch ein gemeinsames Führungsverständnis und motivierte Mitarbeiter ermöglicht. Die Mitarbeiter sind über die unternehmenspolitischen Richtlinien informiert.

WAS DAS UNTERNEHMEN TUN SOLL

Föhl hat den Unternehmenszweck, **Bauteile aus Zink und Kunststoffspritzguss und die Kombination von beiden** zu produzieren.

Diese Bauteile sind bereits im Anfragezeitpunkt konstruktiv zu optimieren, damit eine wirtschaftliche und wettbewerbsfähige Produktion und Weiterverarbeitung ermöglicht und alle Kundenbedürfnisse erfüllt werden können.

Um unseren Kunden einen Mehrwert zu bieten, werden Alleinstellungsmerkmale angestrebt. Das Unternehmen soll sich der Globalisierung anpassen und die Internationalisierung weiter ausbauen.

Die Gesellschafter erwarten eine kontinuierliche Wertsteigerung des Unternehmens.

WIE DAS UNTERNEHMEN <u>FUNKTIONIEREN</u> MUSS

Das Unternehmen hat unter dem Grundsatz "Wertschöpfung durch Wertschätzung" Leitlinien erarbeitet, die für alle Mitarbeiter gelten. Sie sollen Kompass und Richtschnur in schwierigen Situationen sein oder Entscheidungshilfen geben.

Alle Mitarbeiter haben sich durch persönliche Unterschrift zur Einhaltung dieser Leitlinien verpflichtet. Durch gegenseitige Wertschätzung untereinander und gegenüber unseren Geschäftspartnern sind ein positives Miteinander und ein leistungsförderndes Umfeld entstanden.

Ein gemeinsam erarbeitetes Führungshandbuch ermöglicht ein transparentes und einheitliches Führungsverständnis.

Eine stringente Steuerung des Unternehmens (Controlling) ermöglicht (GuV, Fünfjahresplan, operative Ziele), bei Zielabweichung mit gezielten Maßnahmen frühzeitig gegenzusteuern.

Wie das Unternehmen funktionieren muss, ist in unserer Unternehmenspolitik sowie in unseren Geschäftsprozessen festgeschrieben.

PROZESSBESCHREIBUNG UNTERNEHMENSPOLITIK WIE DAS UNTERNEHMEN FUNKTIONIEREN MUSS

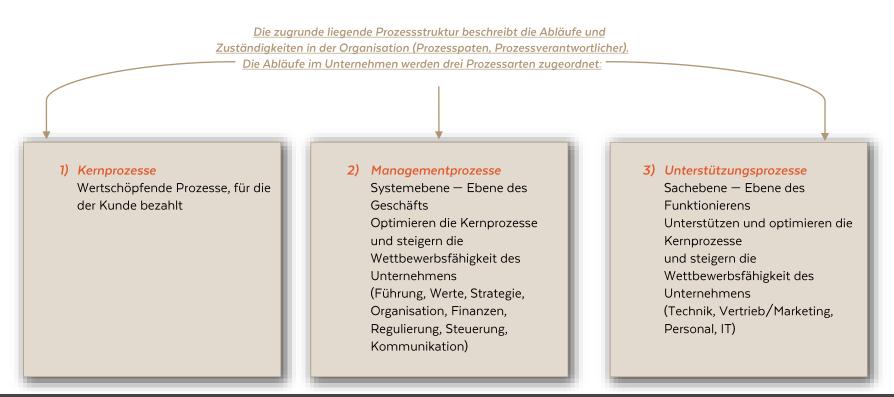
Die **nachhaltige Steuerung** des Unternehmens erfolgt durch die Unternehmenspolitik.

Selbststeuernde Regelkreise beschreiben die Prozessabläufe.

Unterschieden werden Kernprozesse, unterstützende Prozesse sowie Managementprozesse.

PROZESSBESCHREIBUNG UNTERNEHMENSPOLITIK

PROZESSSTRUKTUR



PROZESSBESCHREIBUNG UNTERNEHMENSPOLITIK VERANTWORTLICHKEITEN

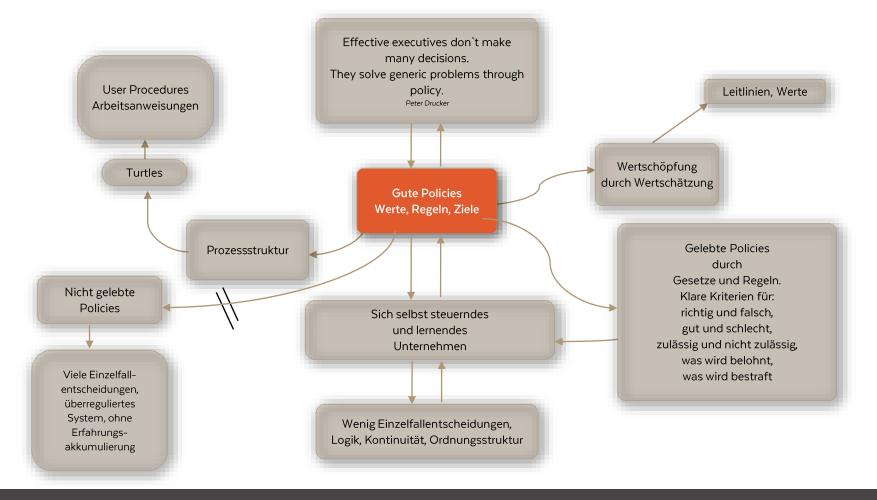
Der Prozessstruktur sind **klare Verantwortlichkeiten** zugeordnet. Dabei wird zwischen dem Prozesspaten (GL) und dem Prozessverantwortlichen (FK) unterschieden.

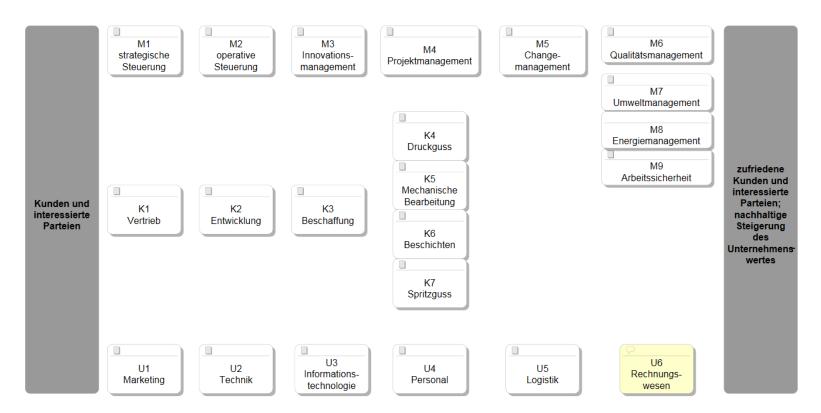
-> Siehe Verantwortungsmatrix Prozessstruktur

Die Prozesse werden mittels Turtle-Technik, Schwimmbahntechnik sowie User Procedures und Arbeitsanweisungen beschrieben.

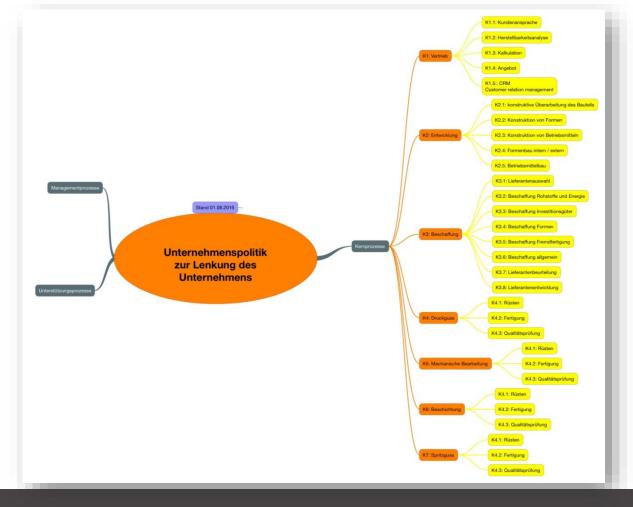
Der Prozessverantwortliche hat die Aufgabe, seinen **Prozess ständig** anzupassen und zu verbessern (KVP).

Die Freigabe der Prozessverbesserung erfolgt in Abstimmung mit dem Prozessverantwortlichen und der GL in der Regel im GL-Team. Die Überprüfung erfolgt durch jährliche Auditierung.

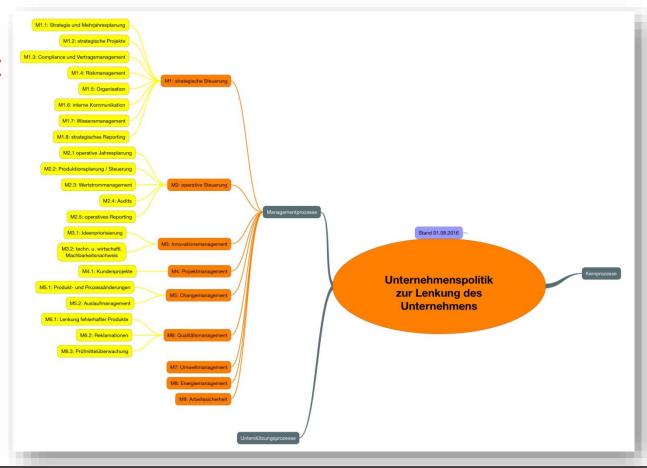




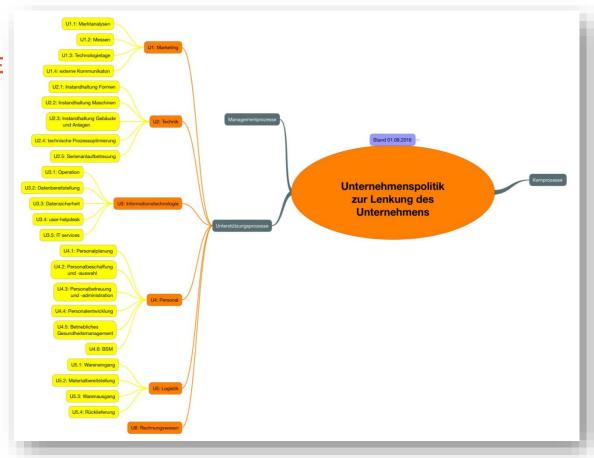
KERNPROZESSE



MANAGEMENTPROZESSE



UNTERSTÜTZUNGSPROZESSE





UNTERNEHMENSPHILOSOPHIE
WERTSCHÖPFUNG DURCH WERTSCHÄTZUNG

UNTERNEHMENSPHILOSOPHIE

WERTSCHÖPFUNG DURCH WERTSCHÄTZUNG



Ein wichtiger Schlüssel zu Spitzenleistung, profitablem Wachstum und Erfolg liegt in unserem **Leitbild "Wertschöpfung durch Wertschätzung"**.

Wir haben die Weichen gestellt und wollen gemeinsam neue Wege gehen. In einer Zeit, die von großer Veränderung und Ungewissheit geprägt ist, soll uns unser Leitbild Halt geben und wie ein Kompass die Richtung unseres Handelns weisen.

Unser Leitbild ist hierbei der **Kompass** für unsere Unternehmensstrategie und unsere Ziele.

Es soll uns allen Orientierung geben und die Begeisterung wecken, gemeinsam eine Kultur zu schaffen, in der man gern arbeitet und sich wohlfühlt und in der sich der Wille zur und die Freude an der Leistung entfalten können.

WERTSCHÖPFUNG DURCH WERTSCHÄTZUNG

UNSER LEITBILD

Das Föhl Leitbild "Wertschöpfung durch Wertschätzung" wurde mit Gesellschaftern, Geschäftsleitung, Management und Betriebsrat intensiv erörtert und für alle Mitarbeiter verbindlich festgelegt. Es ist für alle unsere Beschäftigten klar verständlich und praktisch anwendbar.

Unsere Führungskräfte sind sich hierbei ihrer Vorbildfunktion bewusst und nehmen diese aktiv wahr (siehe "Code of Conduct").

Das Föhl Leitbild ist **Maßstab und Kompass** unseres Handelns und sichert den Unternehmenserfolg von Föhl nachhaltig.

Unser Leitbild wird seine volle Wirkung erst dann entfalten, wenn jeder Beschäftigte die Grundsätze beachtet und sein Handeln im Arbeitsalltag an ihnen ausrichtet.



WERTSCHÖPFUNG

Wertschöpfung heißt für unsere

FÖHL MITARBEITER

... gute Ergebnisse für Kunden, Mitarbeiter und Unternehmen:

- 1. Vorgaben und Anweisungen einhalten.
- Probleme, Fehler und Fehlverhalten werden sofort und offen angesprochen.
- 3. Alle sind bereit, Neues zu lernen.
- Fremd- und Firmeneigentum wird sorgfältig behandelt.
- Alle sorgen an ihrem Arbeitsplatz für Ordnung und Sauberkeit.
- Fragen werden rechtzeitig gestellt, wenn Dinge unklar sind.
- Alle sind bereit zur Zusammenarbeit, auch bereichsübergreifend.

Wertschöpfung heißt für unsere

FÖHL FÜHRUNGSKRÄFTE

... gute Ergebnisse für Kunden, Mitarbeiter und Unternehmen:

- 1. Vereinbarte Ziele kommunizieren.
- Abläufe und Verantwortlichkeiten festlegen.
- Entscheidungen treffen.
- 4. Kontrollen durchführen.
- Mitarbeiter entwickeln und fördern
- Produkte und Prozesse verbessern.

WERTSCHÄTZUNG

Wertschätzung heißt für alle unsere Mitarbeiter und Führungskräfte => faires, menschliches Handeln (indem wir andere so behandeln, wie wir selbst behandelt werden wollen)

KENNGRÖSSEN

Durch das Leben unseres Föhl Leitbildes "Wertschöpfung durch Wertschätzung" verbessern wir uns in den folgenden Bereichen nachhaltig:

- Kundenzufriedenheit
- Reklamationen
- Krankenstand
- Fluktuation

- Fehlerkosten
- Arbeitsunfälle
- Wertschöpfung pro Stunde
- Unternehmensergebnis

UNSERE WERTE



HANDLUNGS- UND VERHALTENSRICHTLINIEN

FÜR ALLE BESCHÄFTIGTEN

Jeder Beschäftigte muss die gesetzlichen Bestimmungen, die seine Arbeit betreffen, kennen, sie beachten und die jeweiligen Regelungen auch seinen Mitarbeitern vermitteln. Darüber hinaus sind die in unserer Betriebsvereinbarung und im Arbeitsvertrag geregelten Richtlinien einzuhalten (siehe Compliance: Code of Conduct).

Um das gute Image von Föhl zu wahren, hat jeder Beschäftigte die Pflicht und Verantwortung, das in der Öffentlichkeit positive Unternehmensbild im Außenverhältnis zu stärken und nachhaltig zu fördern.

Föhl erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie durch ihr Verhalten untereinander und gegenüber Geschäftspartnern zu einer **positiven Arbeitsatmosphäre** beitragen.

Das Verstehen und Verinnerlichen unserer Werte trägt zur Motivation bei und ist wesentlicher Bestandteil für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Die Föhl Richtlinie ist eine verbindliche interne Norm auf der Grundlage des geltenden Rechts für alle Beschäftigten im Innenverhältnis sowie bei allen geschäftlichen Aktivitäten.

>> Sein ist, wahrgenommen zu

werden.<<

Das Bedürfnis nach Zuwendung und Anerkennung ist ein menschliches Grundbedürfnis. Jeder und alles lebt aus der Beachtung. Menschen wollen wahrgenommen werden. Sie wollen erkannt und anerkannt werden. Man muss Menschen achten, ihnen ein gutes Gefühl geben, damit sie sich wohlfühlen. Wahrnehmung, Beachtung und Respekt sind deshalb entscheidende Etappen auf dem Weg zu einer überlegenen gemeinsamen Spitzenleistung.



STEIGERUNG DES KUNDENNUTZENS UND DES UNTERNEHMENSWERTES

STEIGERUNG DES KUNDENNUTZENS UND DES UNTERNEHMENSWERTES

Die Erhöhung der Kundenzufriedenheit und des Unternehmenswertes steht im Zentrum unserer Ausrichtung.

Alle Maßnahmen und Ziele sind hierauf abgestimmt. Sowohl die strategische Ausrichtung als auch die daraus abgeleiteten Ziele, die Organisationsstruktur und die Prozessabläufe werden kontinuierlich überprüft und verbessert, um den Kundennutzen und den Unternehmenswert zu steigern.

STEIGERUNG DES KUNDENNUTZENS UND DES UNTERNEHMENSWERTES



Wirkungskreis

Der Unternehmenswert von Föhl wird durch erfolgreiche Mitarbeiter,

hohen Kundennutzen, gute Ertragslage und eine stabile Marktposition gesteigert.

Je höher der Unternehmenswert, desto geringer ist das Geschäftsrisiko.

ERHÖHUNG DER KUNDENZUFRIEDENHEIT

Auf dem Fundament des Föhl Leitbildes "Wertschöpfung durch Wertschätzung" wurde ein Strategiefindungsprozess aufgesetzt.

Mittels Marktanalysen und Kundenbefragungen wurden unter Berücksichtigung der eigenen Stärken strategische Optionen abgeleitet — mit dem Ziel, die Marktführerschaft und die Wettbewerbsfähigkeit von Föhl nachhaltig auszubauen.

Die Erhöhung der Kundenzufriedenheit und des Unternehmenswertes steht im Zentrum unserer Ausrichtung. Alle Maßnahmen und Ziele sind hierauf abgestimmt.

Sowohl die strategische Ausrichtung als auch die daraus abgeleiteten Ziele und Organisationsabläufe werden periodisch überprüft und gegebenenfalls an die Marktanforderungen angepasst.

Die Aufgabe der Geschäftsführung ist, die nötigen Ressourcen wie Personal, Maschinen, Finanzmittel, Material und Informationen sicherzustellen und **gut aufeinander abzustimmen**.

STEIGERUNG DES UNTERNEHMENSWERTES

WERTSCHÖPFUNG DURCH WERTSCHÄTZUNG

Als marktführendes Unternehmen im technischen Zinkdruckguss sowie im Kunststoffspritzguss sehen wir uns verpflichtet, den Stand der Technik in den Bereichen Werkzeug-, Bearbeitungs-, Gieß- und Oberflächentechnik einzuhalten und kontinuierlich zu verbessern (siehe Föhl Strategie 2020 sowie Prozesse und Abläufe zu vereinfachen und mittels selbststeuernder Regelkreise zu stabilisieren (siehe Prozesslandkarte).

Eine große Vielfalt an Ausbildungsberufen sowie die Aus- und Weiterbildung unserer Führungskräfte und Mitarbeiter und das Bestreben, diese stärkenorientiert einzusetzen, sind wichtige Schritte, um diesen Weg erfolgreich zu gehen (siehe lernende Organisation).

Durch ein fest etabliertes betriebliches Sozialmanagement hebt sich Föhl im Vergleich zu anderen Firmen mit diesem freiwilligen Angebot im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung für Mitarbeiter mit psychischen Belastungen oder Coaching-Bedarf besonders hervor (siehe Gesundheitspolitik).

Wir sind angetreten, ein neues Föhl zu schaffen — **fokussiert auf seine Kunden,** seine Stärken und Potenziale und auf die Märkte der Zukunft.

Ein internationales Spitzenunternehmen, das durch hoch
qualifizierte Mitarbeiter und seine
Produkte überzeugt,
durch Topleistung und Innovationskraft beeindruckt und sich der
Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch profitables Wachstum
verschrieben hat.

STEIGERUNG DES UNTERNEHMENSWERTES DURCH ERHÖHUNG DES KUNDENNUTZENS

- Inhabergeführtes Familienunternehmen
- Vertrauensbildende Zuverlässigkeit und langjährige

Partnerschaften

- Erstklassige Beratungsleistung und Qualität unserer Produkte
- Materialeinsparungen durch intelligente Bauteilkonstruktionen
- Längere Garantiezeiten für Werkzeuge
- Wirtschaftliche Lösungen (in time, in budget, in quality)
- Hohe Produkt- und Prozessqualität
- Internationalität und gute Marktposition
- Innovationen

STEIGERUNG DES UNTERNEHMENSWERTES

DURCH ERHÖHUNG DES ERTRAGS

- Investition in ertragsreiche Bereiche und Aktivitäten (insbesondere in neue Technologien)
- Verstärkte Vertriebsmaßnahmen
- Reduzierung von Verschwendung in Prozessen und Produkten (SFM, mitarbeitergetragener KVP)
- Hoch qualifizierte Mitarbeiter

STEIGERUNG DES UNTERNEHMENSWERTES

DURCH MINIMIERUNG DES RISIKOS

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Finanzpartnern und Kapitalgebern
- Langfristige Finanzierungsstruktur
- Risikomanagementsystem und Einhaltung von Compliance-Richtlinien (REACH, RoHS, Conflict Minerals, AGBs, Konformitätserklärungen usw.)

- Gute Eigenkapital- und Ertragslage
- Keine Spekulationsgeschäfte
- Internationale Aufstellung der Unternehmensgruppe
- Gegengedeckte Materialeinkäufe
- Geringe Fluktuation von Mitarbeitern durch wertschätzende Führung

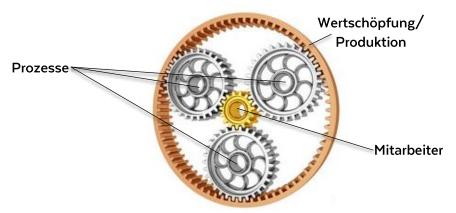
STEIGERUNG DES UNTERNEHMENSWERTES **DURCH AUSBAU DER MARKTPOSITION**

siehe Marken- und Produktqualität





Unter Produktion verstehen wir in erster Linie den eigentlichen Prozess der materiellen Wertschöpfung. Die Produktion ist für uns aber kein autarkes Gebilde, sondern integraler Bestandteil des gesamten Föhl Produktionssystems. Hierzu gehören neben der Produktion selbst die unmittelbar unterstützenden Prozesse technische Instandhaltung, Prozessplanung und -optimierung, die Formeninstandsetzung, die logistischen Prozesse sowie qualitätssichernde Prozesse.



Alle Prozesse des Produktionssystems müssen ineinandergreifen, um so einen möglichst reibungslosen und optimalen Ablauf der eigentlichen Wertschöpfung sicherzustellen. Das messen und steuern wir mit wenigen, aber geeigneten Kennzahlen für jeden Prozess des Produktionssystems und wenden dabei die genannten Leitsätze und Richtlinien an.

Im Mittelpunkt des Produktionssystems stehen unsere Mitarbeiter in allen genannten Prozessen. Sie führen die Prozesse nicht nur aus, sie treiben und optimieren sie. Ihre Qualifikation und Motivation entscheiden über den Erfolg oder Misserfolg. Deshalb wenden wir konsequent die Leitsätze und Richtlinien insbesondere unserer Unternehmensphilosophie an.

ZIEL

Das Ziel des Produktionssystems ist, die vom Kunden bestellten Produkte in der gewünschten Zeit, Menge und Qualität sowie im Rahmen der Kostenziele bereitzustellen.

Hauptaufgaben des Produktionssystems

- 1. Planung, welche Produkte zu welchen Zeitpunkten, in welchen Mengen und mit welchem Verfahren herzustellen sind
- 2. Herstellung der Produkte
- 3. Steuerung und Kontrolle des Produktionsumfangs
- 4. Anpassung an die Vertriebs- und Marketingpolitik
- 5. Ständige Verbesserung der Verfahren und Abläufe
- 6. Bereitstellung aller erforderlichen materiellen Ressourcen in geeigneter Qualität und zum richtigen Zeitpunkt
- 7. Aufrechterhaltung der Produktionsbereitschaft

Ziele des Produktionssystems

- 1. Minimierung der Durchlaufzeiten und Bestände
- 2. Optimierung der Kapazitätsauslastung und Maschinennutzung ohne Überfahren definierter Bestände
- **3. Minimierung von Terminabweichungen und Mengenabweichungen** zur Erhöhung der Liefertreue gegenüber dem Kunden
- 4. Steigerung der Produktivität (Wertschöpfung pro Stunde)
- 5. Erfüllung der Kundenanforderungen an die Qualität

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER PRODUKTIONSPOLITIK

- 1. Wir liefern unsere Produkte in quality, in time und in budget.
- 2. Oberste Priorität haben die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter (siehe Personalpolitik).
- 3. Wir achten auf Ordnung und Sauberkeit, denn sie sind ein Garant für Qualität und Sicherheit.
- 4. Wir streben eine durchgängige Produkt- und Prozessverantwortung an, zumindest innerhalb eines Werkes.
- 5. Wir planen und steuern die Produktion aufgrund artikelbasierter Forecasts, die mit den aktuellen Bedarfen der Kunden abgeglichen werden.
- 6. Wann immer möglich, steuern wir die Produktion bedarfsorientiert, z. B. mit dem Kanbanprinzip.

- 7. Bei Kapazitätsengpässen hat der Kundenbedarf Priorität gegenüber der Bestandsauffüllung. Wir halten die mit Kunden abgestimmten Mindestbestände vorrätig.
- 8. Engpassmaschinen haben bei Rüst- und Instandhaltungsvorgängen Priorität gegenüber anderen Maschinen.
- 9. Um einen optimalen Wertstrom zu erhalten, verketten wir, wann immer möglich, Arbeitsgänge und fertigen einen Artikel an einem Standort.
- 10. Wir überprüfen und verbessern regelmäßig unsere Abläufe und Prozesse im Sinne des KVP-Gedankens.
- 11. Wir steuern die Produktion anhand von Kennzahlen, z. B. Durchlaufzeiten, Bestände, Nutzungsgrade und Liefertreue.

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER **PRODUKTIONSPOLITIK**

- 12. Wir versuchen, auch bei Verletzungen der "Frozen Zone", wann immer verfolgbar, unter Weiterbelastung entstandener Kosten den Kundenwunsch zu erfüllen.
- 13. Wir setzen Industrie 4.0 dort ein, wo sie sinnvoll und zukunftsweisend ist (siehe Datenpolitik).



WER WIR SIND

Bewusst konstruierter Schachtelsatz, aus dem unsere Marketingstrategie abgeleitet wurde:



"Für Hersteller und Zulieferunternehmen aller Industriebranchen, insbesondere Automotive, Befestigungstechnik, Elektrotechnik und Haushaltsgeräte,

ist Föhl

der Experte und Hersteller für Teile und Baugruppen, die in Zinkdruckguss- oder Kunststoffspritzgusstechnologie bzw. deren Kombinationen entwickelt und produziert werden,

weil Föhl als professioneller Innovator in seinen Kerntechnologien weltweit führend in der Entwicklungs-, Produkt- und Prozess-qualität ist und als wertschätzender, verlässlicher, internationaler, mittelständischer und umweltbewusster Partner

in Familienbesitz mit räumlicher und inhaltlicher Nähe zu seinen Kunden jahrzehntelange Beziehungen pflegt und so seit 1958 den Erfolg seiner Kunden und des eigenen Teams sicherstellt."

Marktorientierung ist eine Aufgabe der Unternehmenspolitik.

Die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden stehen im Mittelpunkt der Unternehmensaktivitäten. **Der Kunde ist König.** Er entscheidet sich für jene Produkte und Dienste, die ihm zu einem akzeptablen Preis den gesuchten Nutzen verschaffen. Für Föhl bedeutet das, einen vorhandenen oder potenziellen Nutzen für die Kunden zu finden, diesen Nutzen in Form eines Produkts oder einer Dienstleistung zu gestalten und ihn dem Kunden nahezubringen.

Die Produktpolitik umfasst alle Entscheidungen, die sich auf die Gestaltung unserer Absatzleistungen beziehen. Föhl Produkte und Dienstleistungen sind:

Konstruktionsberatung, Formenbau, Produktion von Teilen aus Zink, Kunststoff sowie deren Kombination, mechanische Bearbeitung und Nanobeschichtung.

Im Rahmen der Produktpolitik werden die gießtechnische Auslegung sowie Formen für Produkte in Kunststoff, Zinkdruckguss oder Hybridbauteile nach Kundenspezifikation konzipiert und konstruiert sowie Produktionsverfahren verbessert und neu entwickelt.

Bestehende Produkte oder Prozesse werden verbessert oder Produkte eliminiert. Hierbei können Form, Material, Oberfläche, Design, Funktion, Verpackung, Beschichtung, Hybridversion des Produkts sowie der komplette Wertschöpfungsprozess zur Entscheidung stehen.

Sortimentsgestaltung: Föhl beliefert solvente Kunden aus allen Branchen, die Bedarf an unserem Portfolio haben.

Darüber hinaus bietet Föhl Wertanalysen zur Substitution anderer Technologien an, z. B. bestehender Stanz-, Sinter- oder Aluminium-druckgussbauteile durch Zink- oder Hybridlösungen aus Zink und Kunststoff.

Die **Distributionspolitik** trifft Entscheidungen bezüglich des Vertriebssystems. Es wird geklärt, über welche Kanäle das Produkt an den Mann gebracht werden soll (Nano, Heißkanal, Kunststoffdüse, Hybridlösungen, Zink- und Kunststoffbauteile).

Zum anderen werden im Rahmen der Distributionspolitik Entscheidungen über die eigentliche Lieferung der Produkte getroffen.

Es geht darum, die richtigen Produkte in richtiger Qualität mit dem richtigen Lieferanten beim richtigen Kunden zur richtigen Zeit in der richtigen Menge zum richtigen Preis und richtig transportiert abzuliefern. Im Rahmen der **Kommunikationspolitik** wird bestimmt, wie wir unsere Kunden am geschicktesten auf unser Angebot aufmerksam machen, wie die Informationen gestaltet sind, die Föhl über seine Produkte auf den Absatzmarkt gibt. Ein Teilgebiet ist die klassische Werbung, sei es in Printmedien (Föhl Jahresrückblick, Imagebroschüre) oder elektronischen Medien (Radio, TV, Internet).

Die **Verkaufsförderung** oder auch Sales Promotion beschäftigt sich z. B. mit Aktionen beim Kunden oder im Unternehmen, wie Messen, Technologietage, interne Workshops, technische Beratungsgespräche, Werksführungen und Demonstrationen bestehender Projekte (Referenzprojekte, Referenzkunden).

Public Relations oder Öffentlichkeitsarbeit beschäftigt sich mit der Information der breiten Öffentlichkeit und auch der Mitarbeiter durch das Unternehmen, mit dem Ziel, ein positives Bild bzw. Image über das gesamte Unternehmen zu schaffen (Tag der offenen Tür, Präsentation an Schulen, Werksführungen für interessierte Parteien, behördliche Besuche, Messen etc.).

Auch Sponsoring-Maßnahmen sind unter dem Aspekt der PR-Wirkung zu sehen. Föhl hat als Schwerpunkt die Förderung lokaler Vereine und Einrichtungen gewählt (siehe Code of Conduct).

Was Föhl als Marke auszeichnet und welche grafischen Richtlinien des Corporate Designs gelten, ist in unserem Corporate-Design-Handbuch detailliert festgehalten. Neben einer effizienten internen und externen Kommunikation stellen wir damit einen rundum konsistenten Auftritt unseres Unternehmens sicher – beispielsweise auf der Website, auf Messen, in Filmen und Broschüren.

FÖHL. BETTER TO HAVE INSIDE.

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER VERTRIEBS- UND MARKETINGPOLITIK

- 1. Durch den Aufbau und die Pflege von persönlichen Kontakten zu Entscheidern auf nationaler und internationaler Ebene soll eine möglichst hohe Marktdurchdringung erreicht werden.
- Alle Wirtschaftsbereiche, die Bedarf an Föhl Produkten haben, sind für Föhl interessant. Ein Augenmerk wird auf Branchen gelegt, in denen Erfahrungen vorhanden sind. Ausgeschlossen sind Bauteile, die direkt zur Herstellung von Waffen- und Rüstungsgütern verwendet werden.
- 3. In der Herstellbarkeitsanalyse werden die Kundenforderungen überprüft und die erforderlichen Bearbeitungsprozesse festgelegt.
- 4. Branchenspezifische Angebote werden unter Berücksichtigung vorliegender Preise für interne und externe Prozesse erstellt.

- 5. Die Angebote werden mithilfe des CRM-Moduls verfolgt.
- Nach Erhalt des Auftrags und Prüfung durch den Vertrieb erfolgt die Übergabe mit einem Kick-off an das Projektmanagement.



FINANZPOLITIK

FINANZPOLITIK

Die Finanzpolitik umfasst alle Maßnahmen zur Bereitstellung der erforderlichen Finanzmittel. Sie umfasst die Planung, Steuerung und Umsetzung der Finanzströme. Gemäß der Unternehmensstrategie und ihrer strategischen Projekte sowie der strategischen Fünfjahresplanung stellt die Finanzpolitik sicher, dass die dafür erforderlichen Finanzmittel bereitstehen und operativ jederzeit ausreichend Liquidität vorhanden ist.

Wichtigster Baustein unserer Finanzpolitik ist ein gutes Rating. Das Ziel ist ein Rating im Investment-Grade-Bereich. Wenn wichtige Kennzahlen (Covenants) gefährdet sind, hat die Finanzpolitik die Aufgabe, geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Kennzahlen einzuleiten. Hier kann die Finanzpolitik auch andere Politiken außer Kraft setzen, wenn das Ziel nicht anders erreichbar ist.

Zweiter wichtiger Baustein ist das Vertrauen der Finanzpartner in Föhl. Über eine vertrauensvolle Kommunikation mit ihnen wird dieses gewährleistet. Dazu zählt das regelmäßige Reporting genauso wie persönliche Kontakte und Ad-hoc-Mitteilungen bei besonderen Anlässen.

Die Ergebnisse der Umsetzung der Finanzpolitik werden regelmäßig dem Gesellschafterkreis (Beirat) vorgestellt. Dieser überprüft die Erreichung der Ziele und setzt bei Zielkonflikten Prioritäten.

FINANZPOLITIK



LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER FINANZPOLITIK

- Neben der operativen Jahresplanung wird auch eine strategische Fünfjahresplanung zur langfristigen Finanzsteuerung erstellt.
- Es wird immer ein Mix aus mehreren Finanzprodukten und -partnern eingesetzt, um den Erhalt wettbewerbsfähiger Konditionen sicherzustellen.
- 3. Sicherheiten werden, wann immer es geht, nur für jeweils ganz konkrete Finanzierungen gegeben. Weite Zweckerklärungen werden möglichst komplett vermieden.
- 4. Föhl berichtet seinen Finanzierungspartnern regelmäßig und bei Bedarf auch ad hoc über die wirtschaftliche Lage der Unternehmensgruppe.

- 5. Jede Region finanziert sich selbst (Ausnahme: Anschubfinanzierungen beim Start in einer neuen Region).
- 6. Jede Zahlung bei Föhl bedarf des Vieraugenprinzips.



TEILNEHMERGRUPPEN RISIKOMANAGEMENT - AB 2015

RISIKOBEREICHE	PATE	FUNKTIONEN	
Märkte, Kunden, Produkte Liefgranten, Debsteffe, Energie	GL GL	Presseverantwortlicher, Vertrieb	
 Lieferanten, Rohstoffe, Energie Forschung, Entwicklung, Konstruktion, PM 	GL	Einkauf Technische Leitung	
Werkzeugbau S.a Produktion Zink, mechanische Bearbeitung	GL GL	Technische Leitung Produktionsleitung Zink	
5.b Produktion Kunststoff 5.c Produktion Beschichtung	GL GL	Produktionsleitung Kunststoff Technische Leitung	
6. Produktionssteuerung, Logistik, Lagerung	GL	Geschäftsleitung	
7. UM, Brandschutz, Katastrophen8. Personal, Arbeitssicherheit	GL GL	Arbeitssicherheit, Umwelt, Energie Arbeitssicherheit, Umwelt, Energie	
9. IT 10. Finanzen, Recht, Compliance	GL GL	Informationstechnologie Rechnungswesen	

Strukturänderungen:

- Differenzierung der Produktionsrisiken nach Bereichen
- Aufwertung von Werkzeugbau und IT

BEWERTUNGSKRITERIEN- AB 2015

BETROFFENE EINHEIT	BEEINTRÄCHTIGUNGS- DAUER	EINTRITTS- WAHRSCHEINLICHKEIT
Punkte:	Punkte:	Gewichtung:
1 Servicefunktionen	1 Stunden	10 % äußerst unwahrscheinlich
2 Mehrere Servicefunktionen	2 1 Tag	30 % geringe Wahrscheinlichkeit
3 Kernfunktionen	3 1 Woche	50 % mit Eintritt muss gerechnet werden
4 Mehrere Kernfunktionen	4 1 Monat	70 % hohe Wahrscheinlichkeit
5 Gesamtunternehmen	5 > 1 Monat	90 % äußerst wahrscheinlich

Berechnungsänderungen:

- Bewertung der Einzelrisiken durch Multiplikation der drei relevanten Kriterien
- Listung der Einzelrisiken nach Risikowert (keine aggregierten Werte)

VERANTWORTUNG UND ORGANISATION

Das Risikomanagement ist ein zentraler Bestandteil des Managementsystems von Föhl und zeigt die Risikosituation in den Geschäftsprozessen und Organisationseinheiten auf. Mit dem Risikomanagement steht der Organisation auf allen Stufen ein Instrument zur Verfügung, um Risiken frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen einzuleiten, um die Risiken zu eliminieren, zu reduzieren bzw. bewusst einzugehen. Die Verantwortung für die Umsetzung des Risikomanagements liegt in strategischer Hinsicht bei der Geschäftsführung und in operativer Hinsicht beim Management der entsprechenden Organisationseinheiten.

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG DES RISIKOMANAGEMENTS

Das Risikomanagement ist in die Geschäftsprozesse integriert. Eine kontinuierliche Überwachung und Analyse der Risiken und der sich daraus ableitenden Maßnahmen ist eine Voraussetzung für den geschäftlichen Erfolg. Kritischen Erfolgsfaktoren und den Zusammenhängen zwischen verschiedenen Risiken und Chancen wird besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITER

Die Mitarbeiter von Föhl kennen die wesentlichen Risiken in ihrem Umfeld und werden für mögliche Gefährdungen in ihrem Tätigkeitsfeld sensibilisiert.

VERPFLICHTUNG VON LIEFERANTEN

Föhl bevorzugt Lieferanten, die unter anderem ein nachhaltiges Risikomanagement betreiben.

GESELLSCHAFT

Ein wirksames Risikomanagement ist eine wesentliche Voraussetzung für den nachhaltigen Erfolg. Föhl stärkt so seine Wettbewerbsfähigkeit und damit auch die gesamte Wertschöpfungskette und leistet auf diese Weise einen Beitrag für die Gesellschaft.

EINHALTUNG DER GESETZE

Die gesetzlichen Bestimmungen und die von Föhl anerkannten Forderungen werden eingehalten.

KONTAKT ZU BEHÖRDEN UND INTERESSIERTEN KREISEN

Mit Behörden, Verbänden sowie interessierten Kreisen arbeitet Föhl offen und aktiv zusammen und pflegt ein vertrauensvolles Verhältnis.

DATENSICHERHEIT

Datenschutz und -sicherheit haben für Föhl Priorität. Dazu werden Strukturen, Prozesse und Maßnahmen implementiert, die entsprechende Risiken beherrschbar machen – z. B. Sensibilisierung der Mitarbeiter für Cyber Crime, Schaffung von Viren-Awareness, Information und Schulung sowie Förderung eines situationsbezogenen Bewusstseins (siehe Datenpolitik).

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER RISIKOPOLITIK

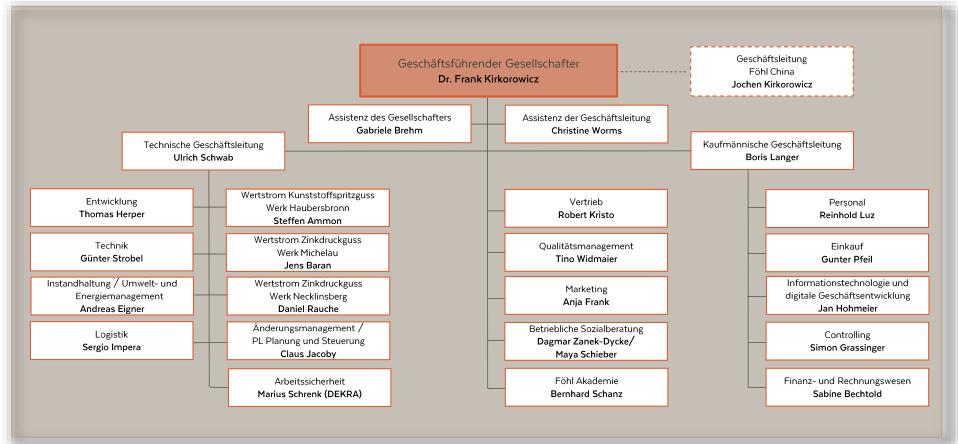
- 1. Bei allen Managemententscheidungen werden Chancen und Risiken berücksichtigt und gegeneinander abgewogen.
- 2. Jeder Fachbereich ist für sein eigenes Risikomanagement verantwortlich und diskutiert gravierende Risikoänderungen unverzüglich, sonstige Änderungen einmal jährlich mit der Geschäftsführung.
- 3. Die Geschäftsführung sammelt, bewertet und diskutiert die Unternehmensrisiken einmal jährlich und beschließt Maßnahmen zur Risikominimierung.
- 4. Die Bereitschaft, unternehmerische Risiken einzugehen, korreliert zum einen mit den sich daraus ergebenden Chancen, zum anderen mit der Kompetenz der Organisation in den entsprechenden Themenfeldern.

- Risiken in Themenfeldern mit niedriger Kompetenz der Organisation sind zu vermeiden. Das gilt insbesondere für Spekulationsrisiken, Risiken aus Bauteilentwicklungen und komplexen Systemlieferungen.
- 6. Risiken aus Gesetzesverstößen werden durch die Verpflichtung der Föhl Mitarbeiter auf einen Code of Conduct minimiert, der gesetzeskonformes und moralisches Verhalten einfordert.
- 7. Vorgesetzte verpflichten sich, Mitarbeiter auf Risiken aktiv hinzuweisen und für die Schulung zu risikorelevanten Inhalten zu sorgen.

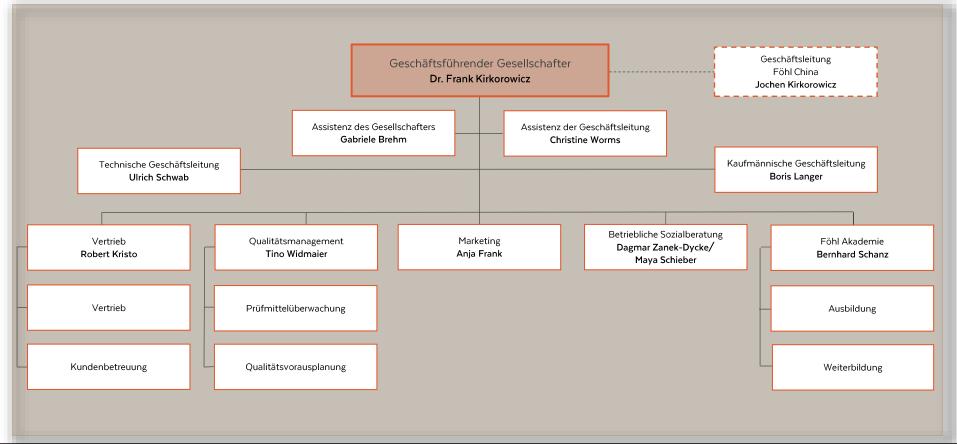


ORGANISATIONSSTRUKTUR

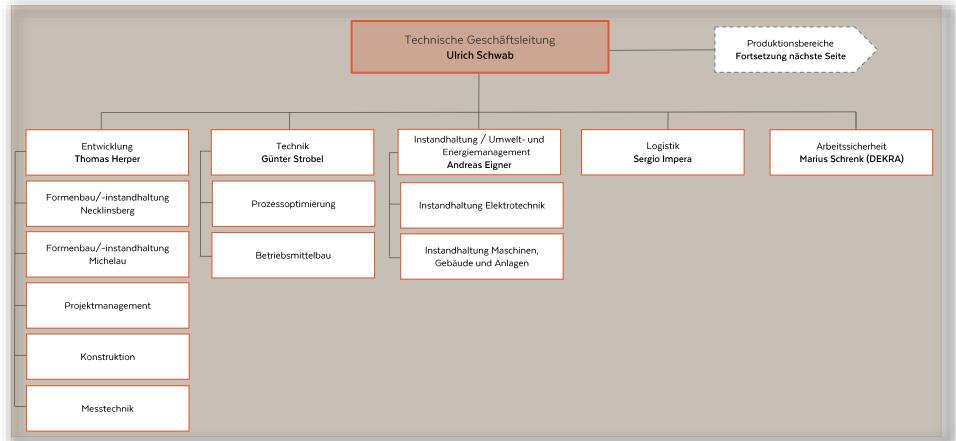
ORGANISATION FÖHL DEUTSCHLAND - STAND AUGUST 2020



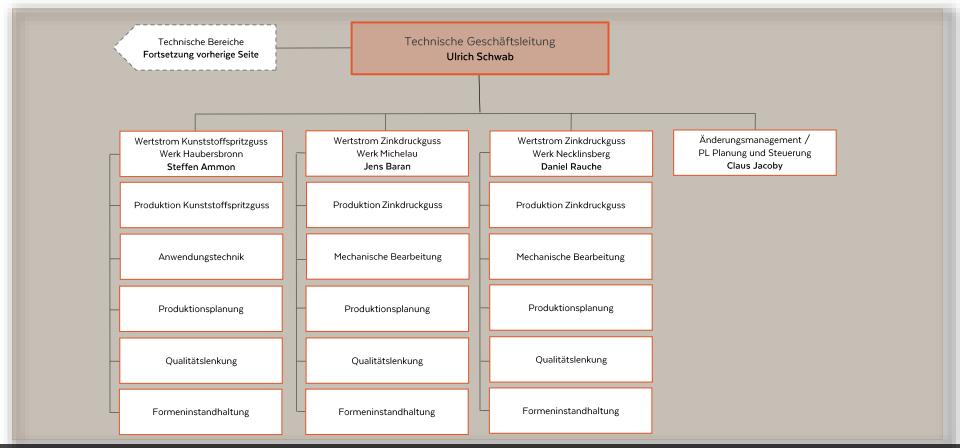
ORGANISATION FÖHL DEUTSCHLAND – STAND AUGUST 2020



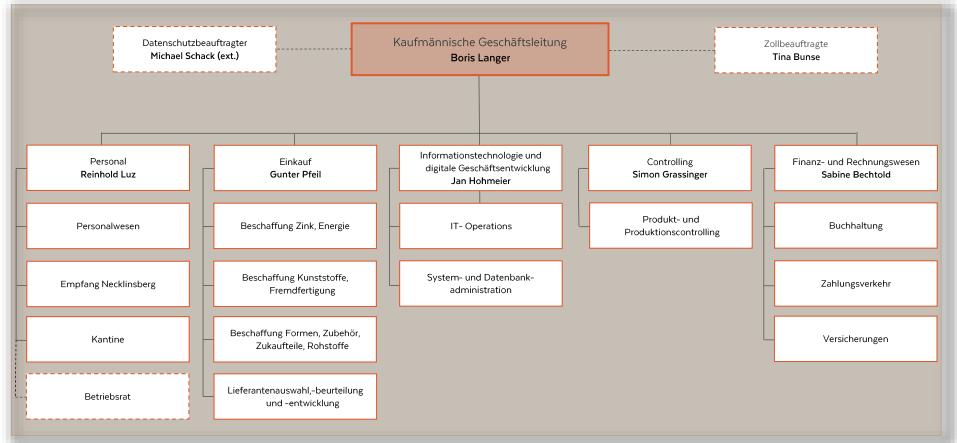
ORGANISATION FÖHL DEUTSCHLAND – STAND AUGUST 2020



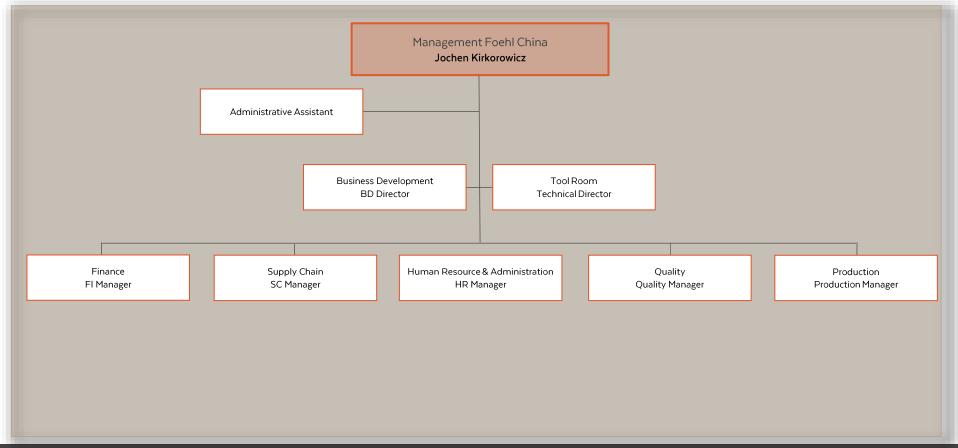
ORGANISATION FÖHL DEUTSCHLAND - STAND AUGUST 2020



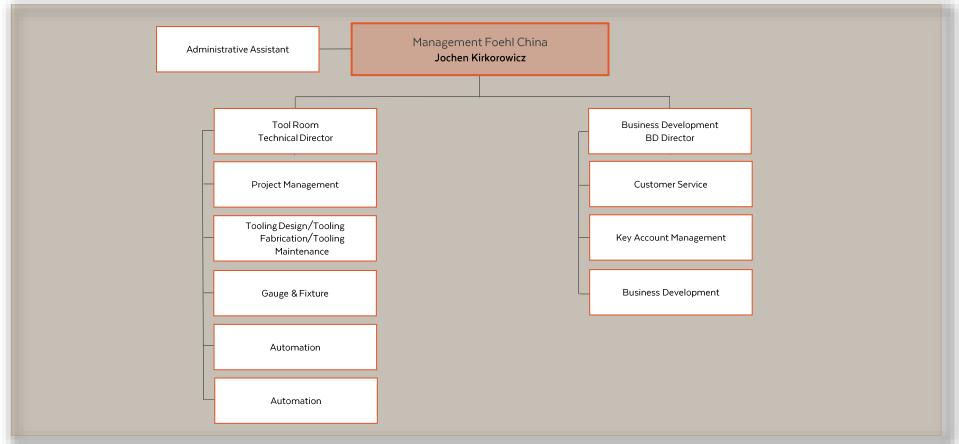
ORGANISATION FÖHL DEUTSCHLAND - STAND AUGUST 2020



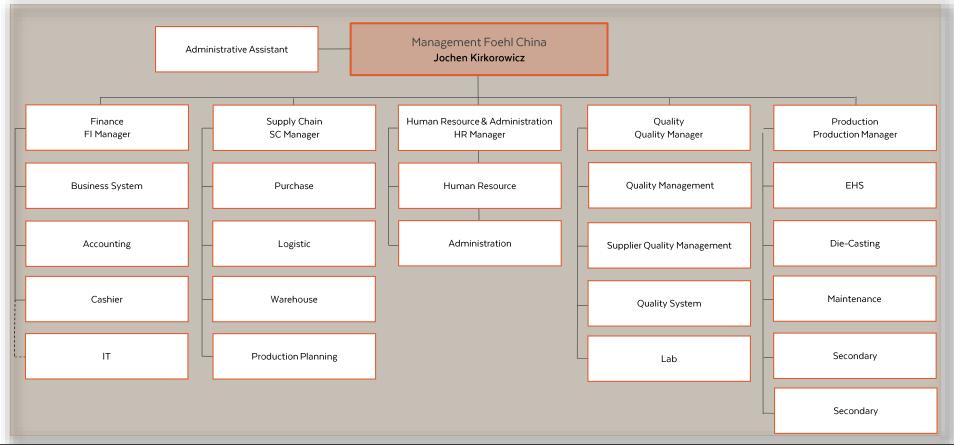
ORGANISATION FOEHL CHINA - STAND FEBRUAR 2019

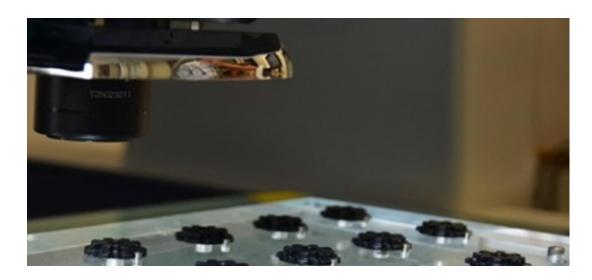


ORGANISATION FOEHL CHINA - STAND FEBRUAR 2019



ORGANISATION FOEHL CHINA - STAND FEBRUAR 2019





QUALITÄTSPOLITIK

QUALITÄTSPOLITIK

BERATUNG

Qualität beginnt bei Föhl beim Verstehen des Kunden durch Kundenzeichnungen und -forderungen sowie mit einem technischen Gespräch und der anschließenden Beratung zur gießtechnischen Bauteilauslegung. Für Föhl ist das eine wichtige Voraussetzung für ein funktionsfähiges und wirtschaftlich wettbewerbsfähiges Bauteil.

WERKZEUGE

Um eine nachhaltige und prozesssichere Qualität zu liefern, werden moderne Formen von höchster Qualität eingesetzt. Die Werkzeugqualität bestimmt die Teilequalität. Deshalb können wir auch in Abhängigkeit von der Formenkomplexität Schusszahlen von über 1.000.000 garantieren.

PRODUKTE

Unsere Produkte sollen durch intelligente Lösungen und hohe Qualität begeistern. Auch im Dienstleistungsbereich sowie in der Zusammenarbeit mit Kunden, Partnern und Lieferanten legen wir Wert auf ein hohes Qualitätsniveau.

FERTIGUNGSPROZESS

Ein verschwendungsarmer Wertschöpfungsprozess über die komplette Lieferkette ermöglicht die Herstellung qualitativ hochwertiger und technisch anspruchsvoller Produkte und bestätigt unsere herausragende Marktposition über den gesamten Fertigungsprozess hinweg — vom Gießen und Spritzen über die Bearbeitung bis zur Korrosionsbeschichtung. Der Einsatz gut ausgebildeter und erfahrener Fachkräfte sowie neuer Maschinentechnologien ist hierfür eine Selbstverständlichkeit.

QUALITÄTSPOLITIK

KUNDENZUFRIEDENHEIT

Unsere Kunden sind unsere Partner. Sie entscheiden über den Erfolg und das Weiterbestehen von Föhl. Deshalb ist es für uns wichtig, die Wünsche und künftigen Aufgabenstellungen unserer Kunden frühzeitig zu erkennen und zuverlässig zu lösen.

WACHSTUM

Unsere Ideen und unser Wissen schaffen neue Technologien und wirtschaftliche Produkte und sichern unsere Zukunft. Damit lösen wir die Probleme der Kunden und erfüllen deren Anforderungen und Erwartungen. Wir sehen in Veränderungen des Marktes eine Chance für mehr Wachstum, um unsere Gewinne und Fähigkeiten in den Dienst der Entwicklung und Bereitstellung innovativer Produkte, Services und Lösungen zu stellen, die den neu entstehenden Ansprüchen unser Kunden gerecht werden.

FÜHRUNGSKOMPETENZ

Föhl verbessert das Qualitätssystem kontinuierlich und passt es neuen Gegebenheiten an. Auf Basis der **Unternehmenspolitik** werden Qualitätsziele abgeleitet. Die Führungskräfte übernehmen die Verantwortung für das Erreichen unserer Ziele und identifizieren sich mit unseren Grundwerten.

QUALITÄTSPOLITIK

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Wir sehen es als Aufgabe und Herausforderung an, Bestehendes infrage zu stellen und durch kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse zukunftsweisende Lösungen zu erarbeiten. Unser Ziel ist, die Qualität und Wettbewerbsfähigkeit der von uns angebotenen Produkte kontinuierlich zu erhöhen.

Null-Fehler-Philosophie: Probleme und erkannte Fehler sind für uns Chancen zu Innovation und Verbesserung. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht und das Recht, zur Fehlererkennung und zu deren Beseitigung beizutragen und einwandfreie Qualität zu erzeugen sowie Umweltauswirkungen zu vermeiden bzw. zu vermindern. Die Fehlerverhütung hat gegenüber der Fehlerentdeckung Vorrang.

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Die Qualifikation, Information und Motivation aller Mitarbeiter ist grundlegende Voraussetzung für unseren Unternehmenserfolg. Deshalb ist es ein Anliegen, die Mitarbeiter zu informieren und durch Schulungen in dem notwendigen Wissen und in den Fähigkeiten zu unterstützen.

Durch Setzung von Zielen verpflichten wir uns zur kontinuierlichen Verbesserung. Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Politik trägt jeder Mitarbeiter in seinem Aufgabenbereich. Die Qualitätspolitik ist für jeden (interessierte Kreise) öffentlich zugänglich und wird durch die vom Unternehmen beauftragten Personen und Organisationen kommuniziert.

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER **QUALITÄTSPOLITIK**

- 1. Null Fehler sind das Ziel aus Fehler lernt man und verbessert sich.
- 2. Falls dennoch Fehler gemacht werden, soll die Organisation daraus lernen, so dass der Fehler nicht noch einmal auftritt (siehe lernende Organisation).
- 3. Kundenreklamationen werden innerhalb von 24 Stunden bearbeitet.
- 4. Qualität ist die Übereinstimmung der erbrachten Leistungen mit den Anforderungen nicht weniger, nicht mehr.
- 5. Kosten für die Nichterfüllung von Anforderungen sind Verschwendung. Alle Verschwendungsarten sind auf ein Minimum zu reduzieren.

- 6. Jeder ist für Qualität verantwortlich. Sauberkeit und Ordnung am Arbeitsplatz sind Voraussetzung für die Qualität unserer Produkte und Prozesse und sind jederzeit zu gewährleisten.
- 7. Qualität ist kundenorientiert. Wir produzieren in time, in budget und in quality (siehe Produktionspolitik).
- 8. Für gute Qualität benötigen wir schlanke und stabile Prozesse, gut ausgebildete Mitarbeiter sowie geeignete Maschinen, Anlagen, Werkzeuge und Daten.
- 9. Qualität wird geplant und produziert.



KOMMUNIKATIONSPOLITIK

KOMMUNIKATIONSPOLITIK

Die Kommunikationspolitik beschäftigt sich mit der Frage, wie die Ziele unseres Unternehmens verständlich und wirkungsvoll vermittelt werden können, wie über die eigenen Aktivitäten und deren Ergebnisse informiert wird, wie die Organisation die Meinungen und Wünsche der relevanten Gruppen erfährt und wie die Prozesse innerhalb der Organisation gestaltet werden (siehe Prozesslandkarte).

Die Kommunikationspolitik plant und steuert die Kommunikation zwischen Organisation und Umwelt bzw. einzelnen Zielgruppen nach innen und außen. Sie ist eine Funktion der Führung, der Organisation und des Marketings.

Das **Marketing** ist der nach außen gerichtete Teil der Föhl Kommunikationspolitik (siehe Markt- und Markenpolitik).

KOMMUNIKATIONSPOLITIK

REGELKOMMUNIKATION

- Wochenplan (siehe Leitfaden)
- Monatsplan (Ergebnis, Führungskreis, Qualität, Liefertreue)
- Jahresplan (Ziele, Budget, Strategie, Familienfest, Weihnachtsfeier, Audits)
- Mitarbeitergetragener KVP mit "Daily Walks"
- Shopfloor Management (SFM)
- Mitarbeitergespräche

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Messen
- Technologietage
- Erfahrungsaustausch mit Geschäftspartnern
- Kundenbesuche
- Kundenworkshops
- Bankengespräche

LEITFADEN FÜR REGELMEETINGS GL + FÜHRUNGSKREIS

WOCHENPLAN

MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG
Entscheidungstag	Mitarbeiter- und	Reise- und	Projekt- und	Gremientag
	Kollegentag	Besuchertag	Konzepttag	
Alle wöchentlichen Mastings mit über	Kaskadenweise Mitaykaitaysassyäska	Keine Regeltermine,	Projektteams treffen sich in unterschiedlicher	Gremien kümmern sich um bereichs-
Meetings mit über- greifenden	Mitarbeitergespräche u. a. zur Information	um diesen Tag allein oder auch mit	Frequenz	übergreifende,
Entscheidungen	über die Montags-	mehreren für Reisen	GL-Mitglieder können	dauerhafte Aufgaben,
 Priorisierungen und Ressourcen- entscheidungen für 	Entscheidungen und zur Ableitung von Aktivitäten	oder Einladungen von Externen zu nutzen • Platzhalter für	dazukommenDie GL reserviert denNachmittag für Projekt-	z. B. * BGM * Föhl Philosophie
die Woche • Ab 15.00 Uhr GL- Sitzung, in der u. a. auch bis dahin nicht getroffene Entscheidungen besprochen werden können	Vernetzung mit Kollegen in Regelterminen mit unterschiedlicher Frequenz (wöchentlich/zweiwöchentlich/monatlich)	ganztägige Workshops oder Verschiebungen bei z.B. Feiertagen	reviews , oder um Konzepte zu diskutieren	* Key User Meeting * Arbeitskreis Umwelt, Energie + ASI * * Rolling Forecast

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER KOMMUNIKATIONSPOLITIK

- 1. Meetings werden vom Organisator und von den Teilnehmern gut vorbereitet.
- 2. Meetings starten und enden pünktlich und haben eine angemessene Dauer.
- 3. Alle Meeting-Teilnehmer kommen zu Wort und beteiligen sich aktiv an der Diskussion.
- 4. Die Beschlüsse eines Meetings werden dokumentiert. Aufgaben werden klar und mit Terminen versehen an die Teilnehmer oder andere delegiert.
- 5. Aufgaben aus Meetings werden termingetreu bearbeitet und an den Organisator zurückgemeldet.

- 6. E-Mails werden nur an Empfänger mit klar definierten Aufgaben geschickt, Empfänger in CC werden nur informiert und haben keine Aufgaben.
- 7. E-Mails haben immer einen Betreff, intern mit Bezug zum Prozess.
- Große Anhänge werden intern nur per Link versendet, extern per FTP.
- 9. Die Struktur des Posteingangs orientiert sich an der Prozesslandkarte.
- 10. Alle E-Mails mit rechtlich oder steuerlich relevantem Inhalt und entsprechenden Anlagen sind zu archivieren.



WISSENSMANAGEMENT
FÖHL AKADEMIE / LERNENDE ORGANISATION

Ziel unserer lernenden Organisation ist, dass sich das Unternehmen kontinuierlich und nachhaltig weiterentwickelt und immer besser wird.

Unsere lernende Organisation hat mehr Wissen als die Summe ihrer einzelnen Mitarbeiter. Das erreichen wir durch Interaktion sowie durch den Erfahrungs- und Meinungsaustausch unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner (siehe z. B. Formenpolitik S. 105, Punkt 11).

Das geschieht durch das **Weiterbilden und Lernen** des einzelnen Mitarbeiters abgestimmt auf unsere strategische Ausrichtung. Die Föhl Strategie wird in regelmäßigen Abständen überprüft, um sie notwendigen Markterfordernissen oder sich neu ergebenden Marktchancen anzupassen.

Damit beeinflusst der Lernende immer das vorherrschende Weltbild der Unternehmens oder der Kollegen. Diese bekommen dadurch Lernimpulse. In der Summe ergibt sich hieraus ein Lernfortschritt für Föhl.

Föhl zeichnet sich dadurch aus, dass seine Akteure häufig, bewusst und gemeinsam über ihr Selbstkonzept, ihr Handeln und die dadurch erzielten Ergebnisse nachdenken.

Dabei entwickelt Föhl Ideen für Veränderungen und setzt diese in Strukturen, Prozessen und Maßnahmen um (Beispiel: mitarbeitergetragener KVP in der Verwaltung, Shopfloor Management in der Produktion).

Die Fähigkeit, Veränderungsbedarf zu erkennen, und die Kompetenz zur Strategieverwirklichung gehen Hand in Hand.

Föhl erweitert damit ständig seine Fähigkeit, die eigene Zukunft schöpferisch zu gestalten und sich veränderten Marktbedingungen anzupassen.

Föhl reagiert anpassungsfähig auf äußere und innere Reize und befindet sich ständig in Bewegung.

Mit einer offenen und von Individualität geprägten Organisation wird ein innovatives Lösen von Problemen erlaubt und unterstützt.

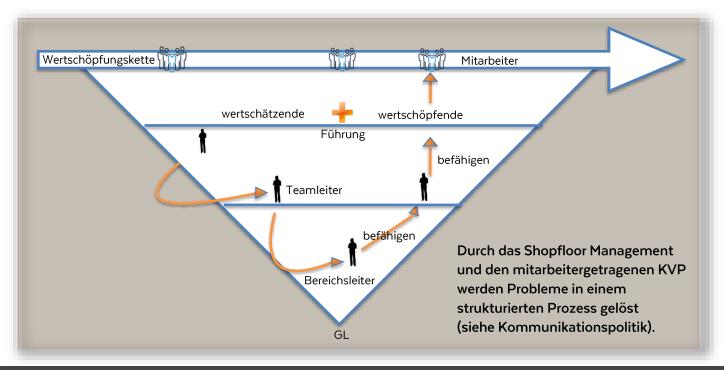
Wir schulen unsere Mitarbeiter bedarfsgerecht für die Aufgaben von morgen (extern oder intern).

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter ausdrücklich immer wieder, auf uns zuzugehen, wenn es an der einen oder anderen Stelle nicht rund läuft. Das ist wichtig, damit wir uns kontinuierlich verbessern (siehe Personalpolitik).

Wir setzen auf Offenheit, gegenseitige Wertschätzung und Respekt sowie **aktives Einbinden der Mitarbeiter** in das Unternehmensgeschehen.

Durch unsere Unternehmenspolitik sowie eine standardisierte Ablagestruktur sind Wissen und wichtige Informationen jederzeit abrufbar und Wissen und Erfahrung werden akkumuliert (Wissensmanagement).

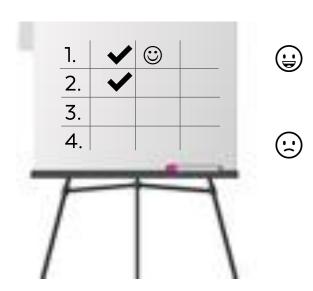
WERTSCHÖPFENDE FÜHRUNG DURCH SHOPFLOOR MANAGEMENT UND KVP



DURCH MITARBEITERGETRAGENEN KVP IM VERWALTUNGSBEREICH AUF BEREICHS- UND PROZESSUALER EBENE

"Daily Walks": Interesse am aktuellen Bearbeitungsstand (Wertschätzung)

Strukturierte Teambesprechungen auf Bereichs- und prozessualer Ebene (siehe Kommunikationspolitik)



- DURCH EXTERNE SCHULUNG VON MITARBEITERN
- ODER AUFBAU VON INTERNEN SCHULUNGEN

Wertschöpfendes Führen, Führen im Verbesserungsprozess, Führen mit Kennzahlen, Führen mit Standards, Werte, Führen mit Mitarbeiterbeteiligung, Denken in Prozessen, strukturelle Problemlösungstechniken, empfängerorientierte Kommunikation, Eskalation von Konflikten, Fehlerkultur usw.:

Hierfür müssten wir entweder einen internen Mitarbeiter ausbilden oder einen externen einstellen.

KVP-Coach, Coach im Allgemeinen, Moderationstrainings, Shopfloor Management, Qualitätsschulungen, EDV-Schulungen, Kanban, (siehe Personalpolitik – Mitarbeiterentwicklung)

Fehlerkultur bei Föhl – aus Fehlern lernen.

Wir wollen jeden Fehler nur einmal machen.

Falls dennoch Fehler gemacht werden, soll die Organisation daraus lernen, so dass der Fehler nicht noch einmal auftritt.

Sollte durch den Fehler ein Kunde, Partner, Mitarbeiter geschädigt worden sein, sollte dieser schnellstmöglich wieder zufriedengestellt werden (siehe Qualitätspolitik).

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER FÖHL AKADEMIE / LERNENDE ORGANISATION

- 1. Klare strategische Ausrichtung und gemeinsame Zielsetzungsprozesse
- 2. Aktives Umsetzen unseres Wertesystems und der Leitlinien als Basis und Grundlage ethisch korrekter Unternehmensführung
- 3. Einheitliches Führungsverständnis und klare Wertevorstellung: Wertschöpfung durch Wertschätzung (kooperativ und partizipativ)
- 4. Allen die Bedeutung von lebenslangem Lernen nahe bringen
- 5. Learning on Demand: Das Wissen, das ein Mitarbeiter benötigt, ihm dann zur Verfügung zu stellen, wenn er es benötigt

- 6. Anwendung neuer Methoden und Technologien
- 7. Fähigkeit zur Selbst- und Fremdreflexion ermöglichen (gut funktionierende Informations- und Kommunikationssysteme)
- 8. Gemeinsames Lernen miteinander und gegenseitiges Lernen voneinander über alle Standorte hinweg
- 9. Wissensmanagement gestalten und in Können umsetzen (Wissensstand bestimmen und entwickeln)
- 10. Die Menschen mit auf die Reise nehmen (Komfortzone verlassen), um den Wandel zu gestalten: Integration von Personal- und Organisationsentwicklung in die strategische Ausrichtung

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER FÖHL AKADEMIE / LERNENDE ORGANISATION



- Klare strategische Ausrichtung und gemeinsame Zielsetzungsprozesse
- 2. Aktives Umsetzen unseres Wertesystems und der Leitlinien als Basis und Grundlage ethisch korrekter Unternehmensführung
- 3. Einheitliches Führungsverständnis und klare Wertevorstellung: Wertschöpfung durch Wertschätzung (kooperativ und partizipativ)
- 4. Allen die Bedeutung von lebenslangem Lernen nahe bringen
- 5. Learning on Demand: Das Wissen das ein Mitarbeiter benötigt ihm dann zur Verfügung stellen, wenn er es benötigt

- 6. Anwendung neuer Methoden und Technologien
- 7. Fähigkeit zur Selbst- und Fremdreflexion ermöglichen (gut funktionierende Informations- und Kommunikationssysteme)
- 8. Gemeinsames Lernen miteinander und gegenseitiges Lernen voneinander über alle Standorte hinweg
- 9. Wissensmanagement gestalten und in Können umsetzen (Wissensstand bestimmen und entwickeln)
- 10. Die Menschen mit auf die Reise nehmen (Komfortzone verlassen), um den Wandel zu gestalten: Integration von Personal- und Organisationsentwicklung in die strategische Ausrichtung

LERNENDE ORGANISATION

MITARBEITERMOTIVATION

Die Mitarbeitermotivation und Qualitätssteigerung wird bei FÖHL durch den Mitarbeitergetragenen KVP und das Shopfloor-Management als Form der aktiven Beteiligung begünstigt.

Auch soll die Motivation und Qualitätssteigerung durch

- das leben der Unternehmenswerte
- das betriebliche Sozialmanagement
- die Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und Arbeitsplatzgestaltung
- die Personalentwicklung sowie durch
- Maßnahmen aufgrund der Mitarbeiterumfragen positiv beeinflusst werden



ARBEITSSICHERHEITS- UND GESUNDHEITSPOLITIK

ARBEITSSICHERHEITS- UND GESUNDHEITSPOLITIK

Die Arbeitssicherheits- und Gesundheitspolitik ist ein Teil unserer gesamten Unternehmenspolitik und -strategie und entwickelt sich in Anlehnung an die ISO 45001. Die Arbeitssicherheitspolitik und die Umsetzungen daraus wirken auf unsere Managementsysteme TS 16949 und 14001, EMAS und ISO 50001.

Unsere Politik orientiert sich an folgenden Leitzielen:

- durch Präventivmaßnahmen Arbeitsunfälle verhindern (siehe Leitsätze und Richtlinien).
- durch Schulungen der Führungskräfte, Mitarbeiter und Fachkräfte für Sicherheit, Gesundheitsschutz und Nachhaltigkeit sorgen.

- Mitarbeitermotivation durch ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld erhöhen.
- Mitarbeiter ihrer eigenen Verantwortung bewusst machen, um vor arbeitsbedingten Gefahren zu schützen.

ARBEITSSICHERHEITS- UND GESUNDHEITSPOLITIK

Ziel ist ein Wandel der Kultur hin zur kollektiven Achtsamkeit für Gesundheit. Das beinhaltet einen Lernprozess. Dieser Lernprozess beginnt in den Köpfen einiger Engagierter (Initiativgruppe) und verbreitet sich über deren Netzwerke in der gesamten Organisation.

Heute ist der Kopf zum wichtigsten Organ für Arbeit und **Gesundheit** geworden!

Unsere Aufgabe ist, die **Arbeitssicherheitspolitik**, deren Ziele und das Verhalten daraus unseren Mitarbeitern kontinuierlich und verständlich zu vermitteln.

Die leitenden Mitarbeiter sind in der Pflicht, die Ziele richtig vorzuleben. Die Geschäftsführung und jede Führungskraft im Unternehmen verpflichten sich deshalb, das tägliche Handeln an der dargelegten Arbeitssicherheitspolitik auszurichten.

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER

ARBEITSSICHERHEITS- UND GESUNDHEITSPOLITIK

- 1. Wir legen viel Wert auf eine sehr gute, umfassende und regelmäßige betriebsärztliche Betreuung für alle Mitarbeiter, um die Gesundheit am Arbeitsplatz langfristig zu fördern und zu erhalten.
- 2. Standardisierte Krankenrückkehrgespräche ermöglichen unseren Führungskräften eine wertschätzende, persönliche Kommunikation mit Mitarbeitern, die längere Zeit arbeitsunfähig waren.
- 3. Ist ein Mitarbeiter länger als 30 Tage in den vergangenen zwölf Monaten erkrankt, wird ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM) eingeleitet, das das Ziel hat, die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters zu erhalten, die Gesundheit zu fördern und den Krankenstand zu senken.

- 4. Insbesondere durch ein fest etabliertes betriebliches Sozialmanagement hebt sich Föhl im Vergleich zu anderen Firmen mit diesem freiwilligen Angebot im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung für Mitarbeiter mit psychischen Belastungen oder Coaching-Bedarf hervor (siehe betriebliches Sozialmanagement).
- 5. Weitere vielzählige gesundheitsfördernde Maßnahmen wie Grippeschutzimpfaktionen, Gesundheitstage, Laufgruppen, Fachvorträge und Workshops rund um das Thema "Gesundheit" und Führungskräfte-Coaching zum Thema "Gesund führen" runden die ganzheitliche Gesundheitspolitik bei Föhl ab.
- 6. Alle Arbeitsunfälle werden erfasst und gründlich untersucht, um durch entsprechende Maßnahmen eine Wiederholung zu verhindern.

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER

ARBEITSSICHERHEITS- UND GESUNDHEITSPOLITIK

- Jede Führungskraft hat die Fürsorgepflicht für die sicherheitsgerechte und gesundheitsorientierte Gestaltung der Arbeitsplätze ihrer Mitarbeiter.
- 8. Jeder Mitarbeiter meldet Gefährdungen und potenzielle Gefährdungen seinem Vorgesetzten, der Sicherheitsfachkraft oder einem Sicherheitsbeauftragten, um diese systematisch zu untersuchen und Maßnahmen zur Beseitigung zu ergreifen.
- 9. Alle sind für ihr eigenes sicheres und umsichtiges Verhalten und Arbeiten wie auch für ihre Mitarbeiter verantwortlich...
- 10. Jeder Mitarbeiter wird in Arbeitssicherheit sowie in sicherheitsgerechtem und gesundheitsorientiertem Verhalten unterwiesen.

11. Alle internen und externen Vorschriften, Anweisungen und Regelungen werden konsequent eingehalten.



INNOVATIONSPOLITIK

INNOVATIONSPOLITIK

NEUES WAGEN, WACHSTUM STÄRKEN, ZUKUNFT GESTALTEN

Zwischen Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit, Umwelt, Industrie und Energie besteht ein **enger Zusammenhang**. Die Aufgabe von Innovation besteht darin, Entwicklungen und Forschungsergebnisse in neue und bessere Dienstleistungen und Produkte umzusetzen, um auf dem globalen Markt wettbewerbsfähig zu bleiben und die Lebensqualität der Menschen zu verbessern.

Innovationen und neue Technologien verändern die Welt und den Alltag jedes Einzelnen. Vieles, was gestern noch Zukunftsvision war, ist heute Alltag und morgen bereits überholt. Investitionen in Forschung, Innovationen und gut ausgebildete Fachkräfte sind für die Wettbewerbsfähigkeit von Föhl unerlässlich. Eine hohe Innovationsaktivität sorgt für langfristiges wirtschaftliches Wachstum, Wohlstand und neue Arbeitsplätze. Sie beschleunigen und verbessern die Konstruktion und Entwicklung sowie die Herstellung von neuen Produkten, die Verbesserung industrieller Verfahren und Dienstleistungen.

Föhl geht zur Entwicklung von Innovationen Partnerschaften ein und bringt seine Kompetenz in die Serienentwicklung und Vermarktung ein.

Föhl Innovationen sind auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit ausgelegt:

- 1. Hat der Kunde einen Nutzen davon? (Kundennutzen)
- Hat die Innovation Marktpotenzial?
 (ROI, USP, Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum)
- 3. Handelt es sich um Lösungen, die die Umwelt entlasten und Ressourcen schonen?

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER

INNOVATIONSPOLITIK

- 1. Offenes Klima für Innovationen gestützt und gefördert seitens der Geschäftsleitung
- 2. Klare Ziele definieren Marktführerschaft oder eine für alle sichtbare Veränderung/Verbesserung
- 3. Trennung von neu und alt ggf. neuer Geschäftsbereich
- 4. Wettbewerbsfähigkeit erhöhen, Umwelt entlasten und Ressourcen schonen
- 5. Kunden im Fokus

- 6. Verborgene Chancen im Unternehmen nutzen
- 7. Saubere Dokumentation Ziele, Erwartungen und Vereinbarungen
- 8. Grenzkonditionen festlegen ab Eintreten welcher Umstände akzeptiert man, die Entwicklung abzubrechen
- 9. Kontinuierliche begleitende Tests notwendig um Vorbehalte auszuräumen
- 10. Volle Aufmerksamkeit und die besten Leute auf eine kleine Zahl von Projekten fokussieren



Wie wir künftig leben, arbeiten und produzieren, wird maßgeblich vom **Prozess der Digitalisierung** geprägt. Heute werden wichtige Grundlagen für den Wettlauf um die Produkte und Märkte von morgen gelegt.

VORAUSSETZUNGEN

Die Föhl Gruppe ist ein global agierendes Unternehmen. Um international wettbewerbsfähig zu sein, brauchen wir eine leistungsfähige IT-Infrastruktur und eine nachhaltige Datenpolitik, die einen verantwortungsvollen und sicheren Umgang mit Daten ermöglicht und einfordert.

Unter diesen Voraussetzungen können innovative und zukunftsfähige Geschäftsmodelle entstehen.

Die Auswertung aller im Unternehmen verfügbaren Datenbestände liefert für die Optimierung unserer Geschäftsprozesse und -modelle einen sehr großen Mehrwert.

ANFORDERUNGEN

Die Datenpolitik muss sicherstellen, dass Computer-, Storage-, Datenbank- und Analysesysteme stets auf dem aktuellen Stand der Technik sind und dass archivierte Daten in neue Formate und auf neue Speichersysteme überführt werden, um sie schnell und in guter Qualität bereitzustellen sowie auswerten und visualisieren zu können.

ZIEL

Ziel ist die Bereitstellung von Daten, sodass daraus Informationen zur Steuerung unserer Produkte entlang des Wertstromes zur Verfügung stehen.

<u>Wichtige Bestandteile</u>

einer übergeordneten Sicherheitspolicy

- Festlegung der übergeordneten Schutzziele
- Datenschutz- und Datensicherungskonzept
- Notfallkonzept
- Auswahl der einzusetzenden Methoden zum Erreichen von Informations- und Datensicherheit
- Mechanismen zur Kontrolle der Sicherheitsmaßnahmen
- Festlegung von Verantwortlichkeiten
- Schulungskonzepte, Awareness
- Fortschreibung und Anpassung der Sicherheitspolicy

REGELN

Regeln definieren den Umgang mit IT-Systemen und Daten sowie den Einsatz bestimmter Sicherheitstechnologien wie VPN, Virenscanner, sichere E-Mails oder Firewalls. Die Regeln der Sicherheitspolicy definieren:



Regeln für Mitarbeiter

- Benutzerethik
- Umgang mit vertraulichem Material
- Umgang mit Geräten
- Umgang mit Zugriffscodes und Passwörtern
- o Benutzung von Internet, E-Mail, Messenger-Systemen, Chat
- Vieraugenprinzip, Need-to-know-Prinzip
- Virenschutz aus Anwendersicht
- O Datensicherung aus Anwendersicht
- Copyright-Fragen (Stichwort: unerlaubte Software)
- O Verstöße, entsprechende Eskalation und Konsequenzen

AUFGABEN

- Breitbandausbau voranbringen
 Eine flächendeckende Anbindung an das Breitbandnetz ist
 - Eine flächendeckende Anbindung an das Breitbandnetz ist ein Standortvorteil und muss weiter vorangetrieben werden.
- Industrie 4.0 (siehe Produktionspolitik)
 Mögliche Anwendungen für das Unternehmen prüfen.
- 3. Staatliche Unterstützung prüfen Insbesondere für den Breitbandausbau und Industrie 4.0 wird staatliche Unterstützung zur Verfügung gestellt.
- 4. Neue Geschäftsmodelle erschließen und Optimierungspotenziale in Produktion und Logistik ausschöpfen

- 5. Datenschutz (Unternehmensschutz) verbessern
 Schutz mobiler Geräte und dort gespeicherter Daten.
 Schutz aller Daten gegen unbefugten Zugriff und Verlust
 durch Viren oder anderweitige mutwillige Zerstörung.
 Wirtschaftsspionage entgegenwirken.
- Dokumentationspflicht aus haftungsrechtlichen Gründen nachkommen
- 7. Aufbau eines Wissens-/Dokumentenmanagements über Datenbank (siehe Wissensmanagement)

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER **DATENPOLITIK**

- 1. Daten sind Eigentum des Unternehmens und müssen im selben Maß geschützt werden wie alle anderen Güter des Unternehmens.
- 2. Alle Unternehmensdaten sind auf zentralen Server-systemen zu speichern, um ein geregeltes und sicheres Back-up durchführen zu können.
- Die Mitnahme von Daten außerhalb des Unternehmens ist nur für Unternehmenszwecke und in Abstimmung mit dem Vorgesetzten bzw. der GL erlaubt.
- Daten sind vertraulich zu behandeln. Daten dürfen nur gemäß dem definierten Rollenkonzept weitergegeben werden.

- Daten sind immer aktuell zu halten. Alte, nicht mehr benötigte Daten, die nicht der Archivierungspflicht unterliegen, sind zu löschen.
- 6. Daten sind vor Diebstahl, unbefugter Einsicht, Änderung oder Löschung durch geeignete komplexe Passwörter zu schützen, die regelmäßig zu ändern sind.
- 7. Zugriffscodes und Passwörter dürfen nicht an andere Personen weitergegeben werden.
- 8. Notebooks, iPhones und iPads und Daten auf diesen Geräten sind durch beim Start einzugebende Passworte und, wo möglich, Verschlüsselung der Platten vor unbefugtem Zugriff bei einem möglichen Diebstahl/Verlust zu schützen.

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER **DATENPOLITIK**

- 9. Von außen über das Internet und E-Mail etc. erhaltene Daten sind vor der Nutzung auf Viren zu prüfen. Unbekannte, nicht erwartete Daten sind sofort zu löschen.
- 10. Die Datenbanken des ERP-Systems und anderer zentraler Systeme enthalten die aktuellen und einzig gültigen Daten zur Planung und Steuerung des Unternehmens. Doppelte Datenhaltung sowie Planung und Steuerung in anderen Systemen (z. B. Excel) sind so weit wie möglich zu vermeiden und mit der Geschäftsleitung abzustimmen.



UMWELT- UND ENERGIEPOLITIK

Basierend auf den Unternehmensgrundsätzen spezifiziert die Umwelt- und Energiepolitik die folgenden Handlungsgrundsätze für alle Mitarbeiter von Föhl:

Föhl verpflichtet sich mit dieser Umwelt- und Energiepolitik, Schad- und Abfallstoffe sowie den Energiebedarf weiterhin zu reduzieren. Das geschieht auf der Basis der strategischen **Umweltund Energieziele.** Die oberste Führungsebene legt diese Ziele in Abstimmung mit den übergeordneten Zielen jährlich fest. Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung der umweltrelevanten und energetischen Leistungen an. Die Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Anforderungen wird dabei als Mindestmaß vorausgesetzt.

Entscheidungen mit energetischer Relevanz werden auch unter **Nachhaltigkeitsaspekten** getroffen.

Die Umwelt- und Energieziele des Unternehmens beziehen sich auf alle Bereiche im Unternehmen, alle Tätigkeiten und Verfahren. Das oberste Führungsgremium stellt alle Informationen und Ressourcen zur Verfügung, die notwendig sind, um die Umwelt- und Energiepolitik umzusetzen und die strategischen und operativen Ziele zu erreichen.

Die Öffentlichkeit wird regelmäßig über die Umwelt- und Energieaspekte, den Energieverbrauch und das Umwelt- und Energiemanagementprogramm von Föhl informiert. Bestandteil der Umwelt- und Energieziele ist, die geforderten Grenzwerte nicht nur einzuhalten, sondern sie — wo immer möglich — zu unterschreiten. Die Reduktion von **Emissionen** erfolgt durch die Steigerung der Energieeffizienz und — wo sinnvoll — durch den Einsatz erneuerbarer Energien.

Die Einhaltung der Umwelt- und Energiepolitik wird **regelmäßig** durch das oberste Führungsgremium **kontrolliert** und bewertet.

Umwelt- und Energiekennzahlen von Föhl werden ständig gemessen und überwacht. Wesentliche Energieaspekte werden regelmäßig erfasst, überprüft und kommuniziert.

Umweltschutz und die laufende Verbesserung der Energieeffizienz sind feste Bestandteile unserer Unternehmensphilosophie. Der Umweltschutz und die Energieeffizienz sind zum elementaren Bestandteil des menschlichen Lebens geworden.

Es gilt, unsere Umwelt von Belastungen freizuhalten und eine stetige Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes zu ermöglichen (soweit es wirtschaftlich machbar ist).

Um diese Umweltschutz- und Energiespargedanken fest in den Köpfen der Mitarbeiter zu verankern, hat sich Föhl **Leitsätze** gegeben, die für jeden Mitarbeiter verpflichtend sind und für alle Aktivitäten in der Firma gelten. Außerdem unterweisen wir regelmäßig unsere Mitarbeiter, sodass sie ihre Leistungen unter immer besseren Voraussetzungen erbringen können und die Belastung der Umwelt und der Energieverbrauch auf das unumgänglich notwendige Maß reduziert werden.

Unsere Ziele in der Umwelt- und Energiepolitik sind:

- Werkstoffe in die Stoffkreisläufe (Recycling) zurückführen und Ressourcen (Energie, Rohstoffe, Wasser) schonen, soweit das möglich und wirtschaftlich vertretbar ist
- Vertragspartner über unsere Umwelt- und Energiepolitik informieren
- Unsere Produktionsverfahren, Anlagen und Tätigkeiten auf Gefährdungspotenziale überprüfen und so gewährleisten, dass Umweltbelastungen, soweit möglich, vermieden werden
- Stets alle einschlägigen Umwelt- und Energievorschriften und Gesetze einhalten

- Emissionen und Immissionen (Lärmbelästigung) innerhalb und außerhalb des Standortes so gering wie möglich halten.
- Zur Verringerung von Energieverschwendung in solchem Umfang beitragen, wie es sich mit der wirtschaftlich vertretbaren Anwendung der besten verfügbaren Technik erreichen lässt
- Bei der Auswahl von Subunternehmern und Lieferanten auch die umwelt- und energierelevanten Kriterien berücksichtigen
- Zur Verhütung und Begrenzung umweltschädigender Unfälle beitragen

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER UMWELT- UND ENERGIEPOLITIK

- Umweltschutz und Energiemanagement sind integrale Bestandteile unserer Unternehmenspolitik und unserer Geschäftsprozesse. Hierfür setzen wir uns jährliche Umweltund Energieziele.
- 2. Die Einhaltung aller geltenden Vorgaben, gleich, ob aufgrund rechtlicher Verpflichtung oder einer Selbstverpflichtung der Organisation, ist für uns selbstverständlich.
- 3. Wir sehen den Umweltschutz und den verantwortungsvollen Umgang mit Energie als Führungsaufgabe.

- 4. Wir entwickeln unser Umweltmanagement- und Energiemanagementsystem ständig weiter. Dazu ermitteln und beurteilen wir regelmäßig die Umweltaspekte und die spezifischen Energiekennzahlen.
- 5. Umwelt- und Energiekennzahlen werden regelmäßig erstellt und dem erweiterten Führungskreis mitgeteilt.
- 6. Zu den Umweltschutz- und Energiespargedanken werden alle Mitarbeiter informiert und darin unterwiesen.



FORMENPOLITIK

FORMENPOLITIK

Die nachhaltige Qualität unserer Föhl Produkte hängt entscheidend von der Konstruktions- und Fertigungsqualität unserer Formen ab.

Darüber hinaus ist der Formenbau ein wichtiger Produktivitätsfaktor beim Bau von Neuformen und bei der Formeninstandhaltung.

Föhl hat hierzu langjähriges Know-how aufgebaut.

Moderne Fertigungszentren kommen in naher Zukunft zum Einsatz.

Ein leistungsstarkes Partnernetzwerk ist installiert.

Zukünftig sollen intern komplexe Druckgießformen und Spritzgießformen sowie Heißkanalformen für Zink- und Kunststoffbauteile hergestellt werden.

Alle zukünftigen Projekte werden hinsichtlich der technischen und wirtschaftlichen Machbarkeit auf das neue angusslose Heißkanalverfahren überprüft.

Beim Zukauf von Formen und Prototypen wird Föhl China vorrangig nominiert.

Unsere vorbeugende Instandhaltung wird sichergestellt und weiterentwickelt.

Strategien zur Verkürzung der Projektdurchlaufzeiten werden konzipiert.

FORMENPOLITIK

Strategien zur Erhöhung der Standzeiten — Baukastenbauweise und Ersatzteilkonzept, falls wirtschaftlich sinnvoll — werden entwickelt.

Konstruktion und Formenbau erfolgen anhand eines sich ständig weiterentwickelnden Föhl Lastenheftes (Wareneingangsprüfung) .

Regeln zur Make-or-buy-Entscheidung und dazu, bei welchem strategischen Lieferanten werden aufgestellt. Wichtig dabei ist: Leistungsstärke, Termin, Qualität, Kosten – freigegeben und Geheimhaltungsvereinbarung.

Wir wollen unser Know-how schützen ("heiße Seite", Angusssystem, Entwicklung, Innovation; z. B. Satellitenfertigung für Heißkanal – Zukauf über verschiedene Lieferanten und Endmontage bei Föhl).

 $\label{eq:modernste} \mbox{Modernste Tools} - \mbox{Formf\"{u}llsimulation, Schnittstelle CAD/CAM} - \mbox{werden eingesetzt.}$

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER FORMENPOLITIK

- Erstellung von Formen, die auf die jeweiligen Kundenanforderungen abgestimmt sind und die den gemäß der Kalkulation ausgelegten Druckgieß- und Spritzgussprozess sicherstellen
- 2. Generelle Durchführung einer Formfüllsimulation mit den Zielen:
 - Optimierung der Gussqualität im Vorfeld, ggf. durch Anpassung der Kontur in der Entwicklungsphase
 - Reduzierung von Optimierungsschleifen und Nachbemusterungen
 - Prozessstabilisierung durch gezielte Entlüftung
- Werkzeugerstellung anhand eines sich ständig weiterentwickelnden Lastenheftes; Sicherstellung und Entwicklung der geforderten Formqualität

- 4. Freigegebene leistungsstarke qualifizierte Partner, die auf Basis von Geheimhaltungsvereinbarungen unsere Qualitätsstandards umsetzen
- 5. Prüfung auf Umsetzung neuer Technologien und Materialien
- 6. Generelle Prüfung auf Umsetzung der Heißkanaltechnologie für Kunststoff und Zink
- 7. Erhöhung der Lebensdauer und Absicherung der Lieferfähigkeit durch Ersatzteilstrategien schon in der Anfragephase
- 8. Enge Projektierung mit dem Ziel, die vereinbarten Liefer-termine zur vollsten Kundenzufriedenheit umzusetzen

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER FORMENPOLITIK

- 9. Einsatz von internem Know-how und eigenen Innovationen im Formenbau
- 10. Sehr gute, in der eigenen Lehrwerkstatt ausgebildete Fach-kräfte für die qualitativ hochwertige Erfüllung der Kundenforderungen
- 11. In jede Form fließt das gesamte Wissen von Föhl ein (Lastenheft, Checklisten, interdisziplinärer Wissenstransfer).



Der Markterfolg und die Qualität unserer Produkte sind eng mit der Leistungsfähigkeit unserer Partner verbunden.

Im Zeichen eines sich verschärfenden Wettbewerbs auf nationalen und internationalen Märkten werden Qualität, Flexibilität, Verbindlichkeit und die Bereitschaft zur ständigen Verbesserung zunehmend zu entscheidenden Erfolgsfaktoren.

Diese Herausforderungen stellen wir uns gemeinsam mit unseren Partnern. Kurze Beschaffungszeiten und eine hohe Flexibilität zählen deshalb zu den geforderten Eigenschaften unserer Lieferanten.

ZIEL

Wir wollen gemeinsam die Anforderungen unserer Kunden optimal erfüllen.

PARTNER TEILEN ZIELE UND WERTE.

LANGFRISTIGE UND
VERBINDLICHE KOOPERATIONEN
SIND DIE BASIS UNSERES ERFOLGS.

Verantwortung für Mensch und Umwelt

Nicht nur unseren Kunden, sondern auch unseren Mitarbeitern, unseren Geschäftspartnern und unserer Umwelt fühlen wir uns in besonderem Maß verbunden

Im Rahmen unserer Unternehmens- und Einkaufspolitik suchen wir die Zusammenarbeit mit Lieferanten, die sich denselben Qualitätsansprüchen wie wir verpflichten und die unsere Werte teilen. Die Beziehungen zu unseren Partnern stützen sich auf eine zielorientierte, verbindliche und langfristige Kooperationsbasis. Voraussetzungen dafür sind eine termingenaue und flexible Erfüllung unserer Bedarfe, ein etabliertes Qualitätsmanagementsystem, umweltbewusstes Handeln, die konsequente Verfolgung der Lean- und Kaizen-Philosophie sowie Innovationsfreudigkeit.

PARTNER TEILEN ZIELE UND WERTE.

VERBINDLICHE KOOPERATIONEN
SIND DIE BASIS UNSERES ERFOLGS.

Die Einkaufspolitik ist im "Code of Conduct for Suppliers and Service Providers" festgelegt und muss von allen strategischen Lieferanten unterzeichnet werden.

Dort sind moralisch-ethische und gesetzliche Rahmenbedingungen beschrieben.

Diese Voraussetzungen muss ein Föhl Partner erfüllen und unterzeichnen, um als Lieferant von Föhl zugelassen zu werden.

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER EINKAUFSPOLITIK

- Die Einkaufsorganisation arbeitet darauf hin, dass qualitätsfähige, nachhaltig operierende Lieferanten eingesetzt werden. Auf eine Qualifizierung der Lieferanten nach ISO 9001 sowie ISO 14001 ist hinzuarbeiten.
- 2. Der Bereich Einkauf unterstützt die Logistikkette vom Kunden durch das Unternehmen bis zum Lieferanten, erwartet für diese Tätigkeit aber auch eine optimale Informationskette der zuliefernden Firmen und Bereiche, um seiner kundenorientierten Servicefunktion gerecht zu werden.
- 3. Alle strategischen Lieferanten haben sich zur Einhaltung des Code of Conduct der Adolf Föhl GmbH + Co KG zu verpflichten. Ergänzend dazu werden Qualitätssicherungsvereinbarungen, Geheimhaltungsvereinbarungen sowie sonstige Liefervereinbarungen zur Lieferantensteuerung eingesetzt.

- 4. Unserem Verständnis nach sind auch mündlich getroffene Vereinbarungen von beiden Parteien einzuhalten.
- 5. Es werden nur Rohstoffe eingesetzt, die den Qualitätsanforderungen und Erwartungen des Endkunden sowie dem Code of Conduct von Föhl entsprechen.
- 6. Einkaufs- und Rohstoffpreise werden nicht zur Spekulation genutzt. Ausschließlich Mengen, deren Abnahme durch den Endkunden zugesagt sind, werden abgedeckt.
- 7. Verschwendung in der Beschaffung sowie in sämtlichen Prozessen ist grundsätzlich zu vermeiden. Lieferanten verpflichten sich dazu, Prozesse, in denen Verschwendung geschieht, anzuzeigen und Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten.

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER EINKAUFSPOLITIK

- 8. Verstoßen (Einkaufs-)Mitarbeiter gegen die Grundregeln des Code of Conduct von Föhl oder bestehen begründete Verdachtsfälle, ist das umgehend dem Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung zu melden.
- Eine Lieferantenpartnerschaft ist langfristig auszulegen und gegen Technologie- und Fertigungsprozessverbesserungen aufgeschlossen.
- 10. In der Lieferantenpartnerschaft haben die Parteien fair und aufgeschlossen miteinander umzugehen. Abhängigkeitsverhältnisse sind auf beiden Seiten so weit wie möglich zu vermeiden.



PERSONALPOLITIK

PERSONALPOLITIK

Die Personalpolitik leitet sich aus den Grundsätzen unserer Unternehmenspolitik und unseren Unternehmenszielen ab und basiert auf unserer Unternehmenskultur "Wertschöpfung durch Wertschätzung".

Ziel der Personalpolitik ist die Steigerung der Leistungsbereitschaft und der Leistungsfähigkeit (fachlich, methodisch und physisch) unserer Mitarbeiter (siehe lernende Organisation).

Aufgabe der Personalpolitik ist, die bedarfsgerechte Bereitstellung von Arbeitskräften zu gewährleisten. Das setzt ein hohes Maß an Flexibilität voraus.

Als Hersteller und Zulieferunternehmen aller Industriebranchen, insbesondere für Automotive, Befestigungstechnik, Elektrotechnik und Haushaltsgeräte, befindet sich Föhl in einem globalen und starken Wettbewerbsumfeld.

Die am Markt erzielbaren Margen beeinflussen als wesentliche ökonomische Größe die finanziellen Möglichkeiten für monetäre und soziale Leistungen an Arbeitnehmer.

Anstelle starrer tariflicher Bestimmungen haben wir individuelle Regelungen und können somit sichere und attraktive Arbeitsplätze zur Verfügung stellen.

Föhl versucht, durch besondere Wertschätzung und eine von gegenseitigem Respekt geprägte Unternehmenskultur auch immateriell wertvolle Arbeitsplätze anzubieten.

Damit hat die Personalpolitik auch die Aufgabe, die Arbeitsplätze am Standort Deutschland und international zu erhalten und auszubauen. Außerdem soll sie den Interessenkonflikt zwischen Unternehmensleitung mit dem Streben nach ausreichendem Gewinn sowie Arbeitnehmern und Betriebsräten mit dem Streben nach hohem Einkommen harmonisieren.

PERSONALPOLITIK

Durch aktives Einbinden der Mitarbeiter und Arbeitnehmervertreter in das Unternehmensgeschehen hat die Personalpolitik eine integrative Vermittlungsfunktion.

Durch individuelle Mitarbeiter- und Führungskräfte-Entwicklungsprogramme kann der Arbeitnehmer sehen, welche Weiterbildungsund Entwicklungsmöglichkeiten er im Unternehmen hat (siehe lernende Organisation — Mitarbeiterentwicklung).

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit und die proaktive Einbindung des Betriebsrats in strategische und wirtschaftliche Themen sind wichtige Bestandteile unserer Personalpolitik.

Möglichkeiten für familienfreundliches, mobiles Arbeiten, z. B. eine **Homeoffice-Regelung**, sind in Erprobung und Bearbeitung.

Für Leiharbeitnehmer gelten gleiche Rechte und Pflichten.

Die Arbeitnehmervertreter werden proaktiv in das Unternehmensgeschehen einbezogen.

Engagierte Fachkräfte und Spezialisten haben die Möglichkeit zur Arbeitnehmerentsendung und damit zu Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch.

LEITSÄTZE UND RICHTLINIEN DER **PERSONALPOLITIK**

- 1. Jährlich werden Mitarbeitergespräche mit Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt.
- 2. Eine faire und leistungsgerechte Entlohnung ist uns wichtig.
- 3. Unsere Leitlinien und Werte müssen gelebt werden.
- Bei unzureichender Aufgabenerfüllung gibt es nach der Probezeit oder nach Ablauf der Befristung keine Weiterbeschäftigung. Darüber informieren wir die Mitarbeiter rechtzeitig.
- 5. Die Personalauswahl erfolgt mindestens im Vieraugenprinzip. Alle Bewerber, die eingestellt werden, sind spätestens vor Ablauf der Probezeit dem Gesellschafter persönlich vorzustellen. Bei der Einstellung wird der Mitarbeiter über die Föhl Leitlinien und die Unternehmenspolitik informiert (Intranet) und verpflichtet sich zu deren Einhaltung.

- 6. Wir bieten eine individuelle Laufbahn- und Mitarbeiterentwicklung.
- 7. Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig zu den Föhl Führungsleitlinien und zur Unternehmenspolitik (Führungshandbuch) geschult.
- 8. Diversität in Form von kultureller Vielfalt unserer Mitarbeiter ist für uns eine Bereicherung.
- Wir begegnen dem demografischen Wandel mit einer hohen Ausbildungsquote und bieten unseren Auszubildenden gute interne Entwicklungsmöglichkeiten.
- 10. Auf der Basis gegenseitiger Wertschätzung arbeiten wir konstruktiv an der Erreichung unserer Unternehmensziele.



CODE OF CONDUCT

Eine respektvolle und wertschätzende Zusammenarbeit sowie die bewusste Wahrnehmung sozialer Verantwortung bilden die Basis für unseren langfristigen Unternehmenserfolg und sind in unserem gemeinsam erarbeiteten Föhl Leitbild "Wertschöpfung durch Wertschätzung" beschrieben und mit unseren Mitarbeitern vereinbart.

Die wesentlichen Prinzipien und Grundregeln unseres Handelns sowie für unser Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit sind im **Föhl Code of Conduct** zusammengefasst. Er bietet Mitarbeitern, Führungskräften und Geschäftsführung gleichermaßen einen **Orientierungsrahmen** zu den folgenden Themen:

- Einhaltung von Recht und Gesetz
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Fairer Wettbewerb
- Geldwäscheprävention
- Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung
- Menschen- und Arbeitnehmerrechte
- Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz

- Spenden
- Politische Interessenvertretung
- Auftreten und Kommunikation in der Öffentlichkeit
- Berichterstattung
- Vertrauliche Unternehmensinformationen/Insiderinformationen
- Datenschutz und Informationssicherheit
- Schutz des Unternehmenseigentums

CODE OF CONDUCT

PRÄAMBEL

Die Mitarbeiter von Föhl haben gemeinsam ein Unternehmensleitbild entwickelt.

Unser Leitbild "Wertschöpfung durch Wertschätzung" drückt aus, wofür unser Unternehmen heute und in Zukunft steht:

Wir sind Föhl, ein mittelständisches, international agierendes Unternehmen mit hoher Werkstoffkompetenz. Kompetenz und Vielfalt, globale Vernetzung sowie Tradition sind Grundlagen unserer Leistungsfähigkeit und machen uns führend in unseren Märkten.

Wir schaffen Mehrwert für Kunden, Mitarbeiter und Eigentümer.

Wir lösen gemeinsam mit unseren Kunden die Herausforderungen der Zukunft. Die Anforderungen der Kunden bestimmen unser Denken und Handeln. Wir gehen neue Wege und entwickeln innovative Produkte und Dienstleistungen für nachhaltige Infrastruktur und Ressourceneffizienz.

Wir alle stellen uns höchsten Ansprüchen.

Wir agieren unternehmerisch, mit Zuversicht, mutig und leistungsorientiert — mit dem Ziel, die Besten zu sein (Qualitätspolitik). Engagement und Können jedes Einzelnen sind dafür die Basis. Die Entwicklung der Mitarbeiter ist uns besonders wichtig. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben für uns hohe Priorität (lernende Organisation, Gesundheits- und Arbeitssicherheitspolitik).

CODE OF CONDUCT

Wir leben gemeinsame Werte.

Wir handeln im Gesamtinteresse des Unternehmens. Offenheit und gegenseitige Wertschätzung prägen unser Miteinander.

Wir bauen auf starke Werte: Respekt, Ehrlichkeit, Disziplin, Geradlinigkeit und Vertrauen sind für uns selbstverständlich.

Das Resultat: motivierte Mitarbeiter, die Verantwortung für das Unternehmen und die Gesellschaft übernehmen.

Die im Leitbild zum Ausdruck kommende Verantwortung für die Gesellschaft beinhaltet auch den aktiven Einsatz für eine nachhaltige Entwicklung im Bereich Umweltschutz, die sich in einer energie- und ressourcenschonenden Produktion niederschlägt (Umwelt- und Energiepolitik, Umwelterklärung).

Wir bekennen uns zu der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Konkrete Regeln und Vorschriften für einzelne Situationen und Sachverhalte im beruflichen Umfeld sind durch die entsprechenden Unternehmensrichtlinien und -vereinbarungen eindeutig formuliert. Diese Richtlinien und Vereinbarungen sind für alle Mitarbeiter von Föhl gültig und bindend. Jeder unserer Mitarbeiter, der sich nicht gemäß den Unternehmensrichtlinien und -vereinbarungen verhält, muss mit entsprechenden Konsequenzen im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen rechnen.

COMPLIANCE CODE OF CONDUCT

Der vorliegende **Verhaltenskodex** fasst darauf aufbauend die wesentlichen Grundsätze und Regeln für unser Handeln zusammen und stellt unseren Anspruch an uns auch gegenüber unseren Geschäftspartnern und Gesellschaftern dar.

VERHALTEN IM GESCHÄFTLICHEN UMFELD

Einhaltung von Recht und Gesetz

Das Befolgen von Gesetzen und Vorschriften ist für uns wesentliches Grundprinzip wirtschaftlich verantwortungsbewussten Handelns.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Bei Föhl werden Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens getroffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen, sollten schon im Ansatz vermieden werden. Treten sie trotzdem auf, sind sie unter Beachtung von Recht und Gesetz sowie der geltenden Richtlinien zu lösen. Voraussetzung hierfür ist die transparente Offenlegung des Konflikts (Personalabteilung, Betriebsrat, betriebliches Sozialmanagement, Geschäftsleitung).

CODE OF CONDUCT

Fairer Wettbewerb

Das von der Geschäftsleitung abgegebene Compliance Commitment ist die Maßgabe für unser Handeln im Wettbewerb:

Föhl steht für technologische Kompetenz, Innovationskraft, Kundenorientierung und motivierte, verantwortungsvoll handelnde Mitarbeiter. Darauf basieren unsere hohe Reputation und der nachhaltige wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens im globalen Wettbewerb.

Korruption bedroht diese Erfolgsgaranten und wird nicht geduldet (Zero Tolerance). Schmiergelder sind für uns keine Mittel, um einen Auftrag zu erlangen. Lieber verzichten wir auf ein Geschäft und auf das Erreichen interner Ziele, als gegen Gesetze zu verstoßen.

Verstöße werden nicht toleriert und führen zu Sanktionen gegen die betroffenen Personen. Alle Geschäftsführer, alle leitenden Angestellten und alle weiteren Mitarbeiter müssen sich über die außerordentlichen Risiken im Klaren sein, die ein Korruptionsfall für Föhl, aber auch für sie persönlich bedeuten kann.

CODE OF CONDUCT

VERHALTEN GEGENÜBER KOLLEGEN UND MITARBEITERN

Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Wir fördern Chancengleichheit und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Wir behandeln alle Mitarbeiter gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung (Personalpolitik).

Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab.

Das Recht auf eine angemessene Vergütung wird für alle Beschäftigten anerkannt. Die Entlohnung und die sonstigen Leistungen entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen und lokalen gesetzlichen Normen.

COMPLIANCE CODE OF CONDUCT

Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern

Für Föhl ist eine vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern maßgeblicher Bestandteil und bewährter Grundpfeiler der Unternehmenspolitik. Basis des gegenseitigen Vertrauens und kooperativen Miteinanders ist ein offener und konstruktiver Dialog geprägt von gegenseitigem Respekt.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter sind neben der Qualität unserer Erzeugnisse und dem wirtschaftlichen Erfolg ein wichtiges Unternehmensziel.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe und werden von Anfang an — bereits in der Planungsphase — in die technischen, ökonomischen und sozialen Überlegungen einbezogen.

Jeder unserer Mitarbeiter fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld und hält sich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen (Gesundheits- und Arbeitssicherheitspolitik, betriebliches Gesundheitsmanagement).

Für Mitarbeiter von Subunternehmen im Auftrag von Föhl gelten gleiche Sicherheitsstandards wie für unsere Mitarbeiter. Das wird bei der Auswahl und der Zusammenarbeit berücksichtigt.

CODE OF CONDUCT

VERHALTEN INNERHALB DER GESELLSCHAFT

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz bei unseren Kunden leisten.

Jeder Mitarbeiter trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen (Umweltund Energiepolitik, Umwelterklärung).

Spenden

Wir verstehen uns als aktives Mitglied der Gesellschaft und engagieren uns deshalb in unterschiedlicher Art und Weise. Spenden und andere Formen des gesellschaftlichen Engagements erbringen wir allein im Unternehmensinteresse.

Wir leisten keine finanziellen Zuwendungen, insbesondere keine Spenden und Sponsoring-Maßnahmen an politische Parteien im Inund Ausland, parteinahe oder parteiähnliche Organisationen, einzelne Mandatsträger oder an Kandidaten für politische Ämter.

Wir engagieren uns hauptsächlich im Bereich des Sponsorings lokaler Vereine. Keine Spenden an Einzelpersonen (Vertriebs- und Marketing-politik, Public Relations).

COMPLIANCE CODE OF CONDUCT

Auftreten und Kommunikation in der Öffentlichkeit

Wir respektieren das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Jedem Mitarbeiter sollte bewusst sein, dass er auch im privaten Bereich als Teil und Repräsentant von Föhl wahrgenommen werden kann, und ist deshalb aufgefordert, durch sein Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit das Ansehen und die Reputation des Unternehmens zu wahren. Bei privaten Meinungsäußerungen achten wir darauf, die jeweilige Funktion bzw. Tätigkeit bei Föhl nicht in einen Zusammenhang mit der privaten Äußerung zu stellen.

Berichterstattung

Wir bauen auf starke Werte: Respekt, Ehrlichkeit, Disziplin, Geradlinigkeit und Vertrauen sind für uns selbstverständlich. Somit legen wir Wert auf eine offene und wahrheitsgemäße Berichterstattung und Kommunikation zu den Geschäftsvorgängen des Unternehmens gegenüber Finanzpartnern, Gesellschaftern, Geschäftsleitung, Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit im Allgemeinen und staatlichen Institutionen. Jeder Mitarbeiter achtet darauf, dass sowohl interne als auch externe Berichte, Aufzeichnungen und andere Unterlagen des Unternehmens in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Regeln und Standards und somit stets vollständig und richtig sind sowie zeit- und systemgerecht erfolgen.

CODE OF CONDUCT

Vertrauliche Unternehmensinformationen/Insiderinformationen Wir unternehmen die notwendigen Schritte, um vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen vor dem Zugriff und dem Einblick nicht beteiligter Kollegen und sonstiger Dritter in geeigneter Weise zu schützen.

Mitarbeiter des Unternehmens, die konkrete Informationen über nicht öffentlich bekannte Umstände besitzen, dürfen diese nicht missbräuchlich zum Schaden des Unternehmens oder zur eigenen Bereicherung nutzen.

Das gilt unabhängig davon, ob die Mitteilung der Insiderinformation willentlich oder unter grober Außerachtlassung der gebotenen Sorgfalt geschieht.

Datenschutz und Informationssicherheit

Der Schutz von personenbezogenen Daten, insbesondere der Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten, hat für Föhl besondere Bedeutung.

Wir erheben oder verarbeiten personenbezogene Daten nur, wenn das zur Erfüllung der jeweiligen Arbeitsaufgabe unbedingt nötig bzw. gesetzlich angeordnet ist. Ohne eine Einwilligung des Betroffenen oder eine gesetzliche Zulässigkeit dürfen keine personenbezogenen Daten erhoben oder verarbeitet werden (Datenpolitik).

COMPLIANCE CODE OF CONDUCT

Schutz des Unternehmenseigentums

Wir verwenden das Eigentum und die Ressourcen des Unternehmens sachgemäß und schonend und schützen es vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch. Das geistige Eigentum unseres Unternehmens stellt einen Wettbewerbsvorteil für Föhl und somit ein schützenswertes Gut dar, das wir gegen jeden unerlaubten Zugriff durch Dritte verteidigen.

Wir verwenden materielles und immaterielles Eigentum des Unternehmens ausschließlich für Unternehmenszwecke und nicht für persönliche Zwecke, sofern es nicht ausdrücklich erlaubt wurde. Unsere Mitarbeiter tragen gemeinsam mit ihren Vorgesetzten Verantwortung dafür, dass Art und Umfang von Geschäftsreisen immer in einem angemessenen Verhältnis zum jeweiligen Reisezweck stehen und unter Berücksichtigung von Zeit- und Kostenaspekten wirtschaftlich geplant und durchgeführt werden.

CODE OF CONDUCT

Umsetzung und Ansprechpartner

Föhl fördert aktiv die Kommunikation der dem Verhaltenskodex zugrunde liegenden Richtlinien und Vereinbarungen. Die einzelnen Führungskräfte sorgen für ihre Umsetzung und tragen dafür Sorge, dass keinem Mitarbeiter durch die Einhaltung der Richtlinien bzw. Vereinbarungen ein Nachteil erwächst.

Unsere Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und lassen sich in ihren Handlungen im besonderen Maß an dem Verhaltenskodex messen ("Wertschöpfung durch Wertschätzung"). Sie sind erste Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis der Regelungen und sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter den Verhaltenskodex kennen und verstehen. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nicht akzeptablem Verhalten vor bzw. ergreifen geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße in ihrem Verantwortungsbereich zu verhindern. Vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Führungskräften zeigt sich in ehrlicher und offener Information und gegenseitiger Unterstützung.

Für weitergehende Fragen rund um den Verhaltenskodex stehen allen Mitarbeitern und auch Dritten (Kunden, Lieferanten etc.) zudem die Personalabteilung, das betriebliche Sozialmanagement, die Vorgesetzten, die Arbeitnehmervertreter und die Geschäftsleitung zur Verfügung. Hinweise auf mögliche Gesetzes- oder Richtlinienverstöße können an diese gemeldet werden.

Alle Angaben werden strikt vertraulich behandelt.

SUPPLIER CODE OF CONDUCT

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit im Lieferantenmanagement Die Föhl Gruppe versteht Nachhaltigkeit als einen wesentlichen Bestandteil ihrer Geschäftsprozesse. Wir beziehen als ein mittelständisches Familienunternehmen mit hoher Werkstoffkompetenz weltweit Rohstoffe, Waren und Dienstleistungen bei Lieferanten, um mit innovativen Produkt- und Servicelösungen den nachhaltigen Erfolg unserer Kunden zu sichern.

Grundlage dafür ist eine verantwortungsvolle und auf langfristige Wertschöpfung und gegenseitige Wertschätzung ausgerichtete Unternehmensführung. Aus diesem Grund binden wir Lieferanten direkt in unsere Nachhaltigkeitsstrategie ein. Bei unseren Beschaffungsaktivitäten achten wir neben prozessualen, ökonomischen und technischen Kriterien ebenfalls auf gesellschaftliche und ökologische Aspekte wie Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Korruptionsprävention und Umweltschutz.

Im Spannungsfeld zwischen Produkt/Leistung, Markt, Region und Prozess sind für uns Kosten, Qualität, Zuverlässigkeit, Innovation und Nachhaltigkeit wesentliche Faktoren für die Lieferantenauswahl und -bewertung.

Föhl erwartet von seinen Lieferanten, dass sie in ihren Aktivitäten den jeweils geltenden nationalen Gesetzen, den Prinzipien des United Nations Global Compact und diesem Föhl Code of Conduct entsprechen. Weiterhin wird erwartet, dass sie geeignete Prozesse einführen, die die Einhaltung der geltenden Gesetze in ihren Unternehmen unterstützen und eine kontinuierliche Verbesserung in Bezug auf die Grundsätze und Anforderungen des Föhl Code of Conduct fördern. Ferner erwartet Föhl von seinen Lieferanten, dass sie dafür Sorge tragen, dass ihre verbundenen Unternehmen alle hier beschriebenen Grundsätze und Anforderungen ebenfalls einhalten und anerkennen.

SUPPLIER CODE OF CONDUCT

Umgang mit Mitarbeitern

Föhl erwartet von seinen Lieferanten die Einhaltung der grundlegenden Arbeitnehmerrechte der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung. Darüber hinaus erwartet Föhl die Anerkennung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Ländern und Standorten geltenden Gesetze und Rechtsformen.

Kinderarbeit

Föhl erwartet, dass seine Lieferanten jegliche Art von Kinderarbeit in ihren Unternehmen verbieten und unterlassen

Diskriminierung

Föhl erwartet, dass seine Lieferanten Chancengleichheit und Gleichbehandlung fördern und Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unterbinden.

Kein Mitarbeiter darf wegen seines Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung benachteiligt werden.

Zwangsarbeit

Föhl erwartet, dass seine Lieferanten keine Zwangsarbeit in ihren Unternehmen zulassen.

Föhl erwartet, dass seine Lieferanten die jeweils geltenden Mitarbeiterrechte sowie die nationale Gesetzgebung zur Arbeitszeit einhalten. Ferner wird erwartet, dass die Mitarbeiter der Lieferanten eine Vergütung erhalten, die im Einklang mit den jeweils geltenden nationalen Gesetzen steht.

SUPPLIER CODE OF CONDUCT

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Föhl erwartet, dass seine Lieferanten die jeweils geltende nationale Gesetzgebung zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit einhalten. Außerdem wird erwartet, dass die Lieferanten ein angemessenes Arbeitssicherheitsmanagement aufbauen und anwenden. Das umfasst einerseits die Eindämmung von tatsächlichen und potenziellen Arbeitssicherheitsrisiken und andererseits die Schulung von Mitarbeitern, um Unfällen und Berufskrankheiten bestmöglich vorzubeugen.

Umweltschutz

Föhl erwartet, dass seine Lieferanten die jeweils geltenden nationalen Umweltgesetze, -regelungen und -standards einhalten. Weiterhin wird erwartet, dass die Lieferanten ein angemessenes Umweltmanagementsystem aufbauen und anwenden (z. B. gemäß ISO 14001 oder EMAS), um Umweltbelastungen und -gefahren zu minimieren und den Umweltschutz im täglichen Geschäftsbetrieb zu verbessern.

SUPPLIER CODE OF CONDUCT

Verbot von Korruption und Bestechung

Föhl erwartet, dass seine Lieferanten Korruption nicht tolerieren und in ihren Unternehmen die Einhaltung der Konventionen der Vereinten Nationen (UN) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Bekämpfung der Korruption und der einschlägigen Antikorruptionsgesetze sicherstellen. Insbesondere stellen sie sicher, dass ihre Mitarbeiter, Subunternehmer oder Vertreter keine Vorteile an Föhl Mitarbeiter oder diesen nahestehenden Dritten mit dem Ziel, einen Auftrag oder eine andere Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr zu erlangen, anbieten, versprechen oder gewähren.

Einladungen und Geschenke

Föhl erwartet, dass seine Lieferanten Einladungen und Geschenke nicht zur Beeinflussung missbrauchen. Einladungen und Geschenke an Föhl Mitarbeiter oder diesen nahestehenden Personen werden nur gewährt, wenn Anlass und Umfang angemessen sind, d. h., sie geringwertig sind und als Ausdruck örtlich allgemein anerkannter Geschäftspraxis betrachtet werden können. Gleichermaßen fordern die Lieferanten von Föhl Mitarbeitern keine unangemessenen Vorteile.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Föhl erwartet, dass seine Lieferanten Entscheidungen bezogen auf ihre Geschäftstätigkeit mit Föhl ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien treffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen, werden schon im Ansatz vermieden.

SUPPLIER CODE OF CONDUCT

Fairer Wettbewerb

Föhl erwartet, dass seine Lieferanten sich im Wettbewerb fair verhalten und die geltenden Kartellgesetze beachten. Lieferanten beteiligen sich weder an kartellrechtswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern noch nutzen sie eine möglicherweise vorhandene marktbeherrschende Stellung missbräuchlich aus.

Geldwäsche

Föhl erwartet, dass seine Lieferanten die einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention einhalten und sich nicht an Geldwäscheaktivitäten beteiligen.

Lieferantenbeziehungen

Föhl erwartet, dass seine Lieferanten alle hier beschriebenen Grundsätze und Anforderungen selbst einhalten und an ihre Subunternehmer und Lieferanten kommunizieren und bei der Auswahl ebenfalls berücksichtigen. Die Lieferanten bestärken ihre Subunternehmer und Lieferanten darin, die beschriebenen Standards zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Korruptionsprävention und Umweltschutz im Rahmen der Erfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtungen einzuhalten.

SUPPLIER CODE OF CONDUCT

Einhaltung des Föhl Supplier Code of Conduct

Die Einhaltung der Grundsätze und Anforderungen aus diesem Föhl Supplier Code of Conduct durch die Lieferanten wird mittels Supplier Self Assessments überprüft, die maximal einmal jährlich durchgeführt werden können. Darüber hinaus können zusätzlich in Abstimmung mit dem Lieferanten Audits vor Ort durch einen von Föhl beauftragten Dritten durchgeführt werden. Föhl behält sich diese Nachhaltigkeitsaudits bei Lieferanten ab einem Jahresumsatz von 150.000 Euro vor. Die Auditergebnisse werden dem Lieferanten und Föhl mitgeteilt.

Jeder Verstoß gegen die im Föhl Supplier Code of Conduct genannten Grundsätze und Anforderungen wird als wesentliche Beeinträchtigung des Vertragsverhältnisses seitens der Lieferanten betrachtet. Missachtungen des Föhl Supplier Code of Conduct sind vom Lieferanten zur Selbstanzeige zu bringen. Maßnahmen zur Beseitigung von Missständen sind zu dokumentieren. Bei groben Verstößen gegen geltende Rechte und Gesetze behält Föhl sich vor, entsprechende Rechtsschritte einzuleiten. Bei Verdacht der

Nichteinhaltung der beschriebenen Grundsätze und Anforderungen des Föhl Supplier Code of Conduct (z. B. negative Medienberichte) behält Föhl sich vor, Auskunft über den entsprechenden Sachverhalt zu verlangen. Weiter steht Föhl das Recht zu, einzelne oder sämtliche Vertragsbeziehungen mit Lieferanten, die den Föhl Supplier Code of Conduct nachweislich nicht erfüllen oder die keine Verbesserungsmaßnahmen anstreben und umsetzen, nachdem ihnen hierzu von Föhl eine angemessene Frist gesetzt wurde, außerordentlich fristlos zu kündigen. Föhl und seine Lieferanten verpflichten sich, nach den geltenden Gesetzen zu handeln, diese umfassen auch RoHS, Conflict Minerals und REACH.

Referenzen

Global Compact der Vereinten Nationen (www.unglobalcompact.org) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (www.un.org/en/rights) Internationale Arbeitsstandards (ILO) (www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm.) ISO 45001 Occupational Health and Safety Management Systems; International Organization for Standardization (ISO) (www.iso.org.)

LEGENDE FREMDWÖRTER

Code of Conduct — Verhaltenskodex

Supplier Code of Conduct — Verhaltenskodex für Lieferanten

EMAS — Eco-Management and Audit Scheme, auch bekannt als EU-

Öko-Audit oder Öko-Audit

GuV — Gewinn- und Verlustrechnung

Controlling — Teilbereich des unternehmerischen Führungssystems, Hauptaufgabe ist die Planung, Steuerung und Kontrolle aller Unternehmensbereiche

REACH — Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals/EU-Chemikalienverordnung

RoHS — Restriction of Hazardous Substances, Beschränkung (der Verwendung bestimmter) gefährlicher Stoffe

Conflict Minerals — Bodenschätze, Rohstoffe und andere Güter, die in Konfliktregionen angebaut oder gefördert werden. Herstellung oder Abbau findet illegal und außerhalb staatlicher Kontrolle statt. Für die Gewinnung der umkämpften Stoffe werden systematische Menschenrechts- und Völkerrechtsverletzungen in Kauf genommen.

SFM/Shopfloor Management — kontinuierliche Verbesserung am

Ort der Wertschöpfung, Organisation eines Produktionstages

 ${\bf KVP-} kontinuier licher \ Verbesserungsprozess$

PR — *P*ublic *R*elations, Öffentlichkeitsarbeit

AGB – allgemeine Geschäftsbedingungen

MRP - Material Requirement Planning, Materialbedarfsplanung

ERP — Enterprise Resource Planning, rechtzeitige und

bedarfsgerechte Planung und Steuerung von Ressourcen wie Kapital, Personal, Betriebsmittel, Material, Informations- und Kommunikationstechnik und IT-Systeme im Sinn des Unternehmenszwecks

FIFO-Methode — (englisch: first in — first out) Verfahren zur Bewertung von Vorräten

CRM — *C*ustomer *R*elationship *M*anagement, Kundenbeziehungsmanagement

Sales Promotion — Verkaufsförderung

Covenants — Klauseln oder (Neben-)Abreden in Kreditverträgen und Anleihebedingungen

LEGENDE FREMDWÖRTER

PM — Projektmanagement

UM — Unfallmanagement

Rating — Einstufung der Bonität

Cyber Crime — Computerkriminalität

Awareness — Bewusstsein

iPU - in Personalunion

BEM — betriebliches Eingliederungsmanagement

ASI — Arbeitssicherheit

FTP — File Transfer Protocol, Datenübertragungssystem

ROI — Return on Investment, Eigenkapitalrendite und

Gesamtkapitalrendite

 ${\bf USP}-{\it U} {\bf nique} \ {\it Selling} \ {\it P} {\bf roposition}, \ {\it Alleinstellungsmerkmal},$

Grundvokabular des Marketings

IT — Informationstechnologie

VPN — Virtual *P*rivate *N*etwork, logisches privates Netzwerk auf einer öffentlich zugänglichen Infrastruktur

CAD — Computer-aided Design, Konstruieren eines Produkts mittels EDV

CAM — Computer-aided Manufacturing, rechnerunterstützte Fertigung

Nachhaltigkeit — die Pflicht der Heutigen, den Morgigen Weg zu bereiten und die Werte zu erhalten. Ein Prinzip, das die Bereitschaft zum Verzicht und den Appel zum Zupacken einschließt. Wer das nicht erkennt und zur Grundlage seines Handelns macht, der drückt sich um Verantwortung.

FÖHL

VIELEN DANK

FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

