

## Nachhaltigkeitsbericht 2021

# Inhalt

Vorwort	4
Seidel im Überblick	5
Wettbewerbsfähigkeit	8
Arbeits- & Menschenrechte	12
Umwelt	26
Ethik	32
Nachhaltige Beschaffung	38
Ausblick	40
Kennzahlenübersicht	45
Impressum	46

# Unser Erfolg ist nachhaltig

GRI-Verweis: 102-14, 102-15

Innerhalb weniger Wochen wich die Ebbe einer Flut: im Sommer 2021 traf uns eine große Bedarfswelle. Das zweite Halbjahr 2021 war geprägt von großem Einsatz aller, um die Wünsche unserer Kunden zu realisieren. Trotz der Vorzeichen gelang uns 2021 das umsatzstärkste Jahr der Firmengeschichte.

Nachhaltigkeit ist unser Erfolgsrezept. Die Zusammenarbeit und Kommunikation mit unseren Mitarbeitenden und Lieferanten hat dafür gesorgt, dass wir schnell und sicher reagieren können. Daher werden wir alles tun, um Nachhaltigkeit weiter auszubauen und damit unseren Kunden höchste Agilität und Stabilität zu bieten. Das wird den Global Compact der UN unterstützen ist selbstverständlich und die Ziele sind gleichzeitig ein Muss für alle Partner von Seidel.

Wir sind froh, dass sich nachhaltige Innovationen auf dem Markt durchsetzen. Unsere anspruchsvollen Monomaterial- und Refill-Lösungen sind perfekt recyclebar und bieten Hochwertigkeit bei Ästhetik, Haptik und Akustik. Wir wählen die Materialien so, damit sie auch dem End-of-life des Produktes erhalten bleiben.

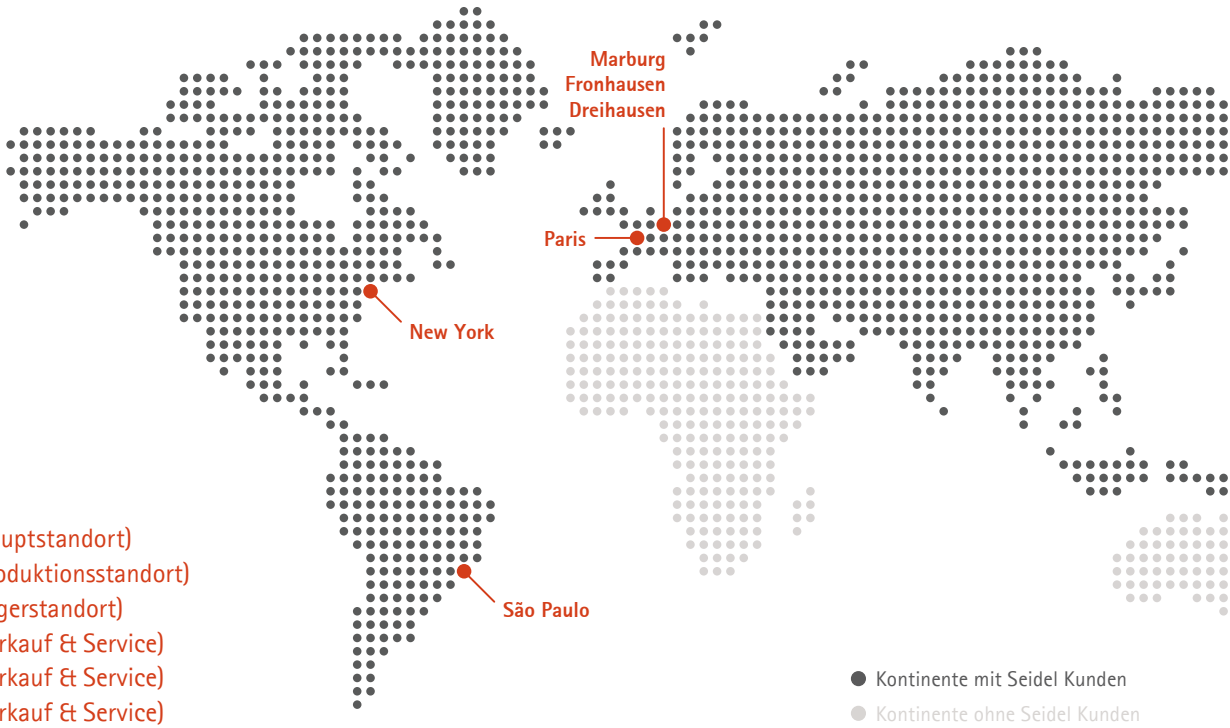
Unsere Produktionsprozesse sind umweltfreundlich. Wir vermeiden Abfall konsequent und modernisieren kontinuierlich, um Ressourcen zu sparen. Wir haben Ziele für alle Bereiche von Produktion bis Verwaltung gesetzt, um Schritt für Schritt weniger Treibhausgase zu verursachen. Die nicht vermeidbaren Emissionen haben wir zu 100% neutralisiert.

Mit großem Dank haben wir erneut die Platin-Medaille von EcoVadis erhalten. Wir arbeiten Tag für Tag daran nachhaltiger zu werden, um nachfolgenden Generationen die Schöpfung zu bewahren.

Corona und der nahe Krieg in der Ukraine haben uns drastisch verdeutlicht, wie wichtig nachhaltige Zusammenarbeit ist. Die drohende Klimakatastrophe ist aus dem Fokus gerückt, wird aber kommen, wenn wir nicht alles unternehmen, um sie zu verhindern. Seidel ist ein nachhaltiger und starker Partner und ein Aushängeschild in Sachen Umweltschutz und Arbeits- und Menschenrechte.

# Seidel im Überblick

GRI-Verweis: 102-3, 102-4



Standorte

- Seidel Marburg (Hauptstandort)
- Seidel Fronhausen (Produktionsstandort)
- Seidel Dreihausen (Lagerstandort)
- Seidel Paris (Verkauf & Service)
- Seidel New York (Verkauf & Service)
- Seidel São Paulo (Verkauf & Service)



## Seidel ist stark wie nie zuvor

Seidel kommt gestärkt aus dem Lockdown und schafft Rekordjahr 2021.

*Andreas Ritzenhoff*

Dr. Andreas Ritzenhoff  
Geschäftsführender Inhaber



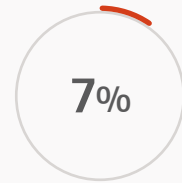
670 Angestellte weltweit



Frauenquote



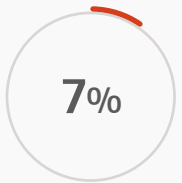
Hohes Automationslevel



Körperlich eingeschränkte Mitarbeitende



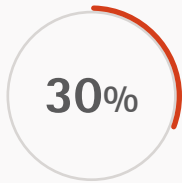
ISO-zertifiziert  
9001, 14001, 45001 & 50001



Auszubildende



Nanotechnologie Labor

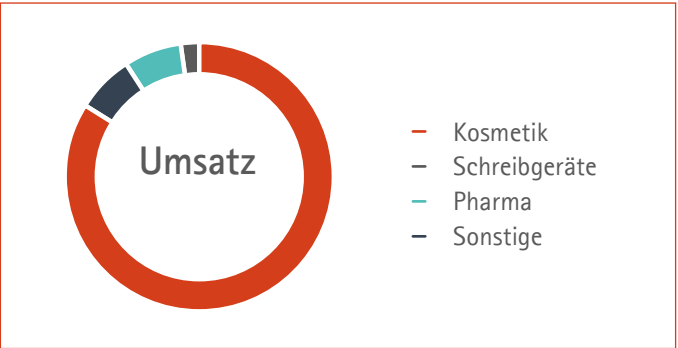


Mitarbeitende 50+

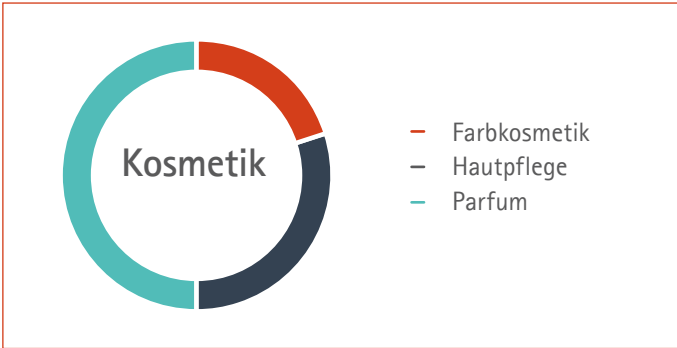
# Unser Produkt: Lösungen für Marken

GRI-Verweis: 102-2

Wir industrialisieren Kundendesign. Dazu beauftragen unsere Kunden komplette und nachhaltige Lösungen aus Aluminium und Kunststoff bei uns. Wir fertigen dann die passenden Werkzeuge, um die Herstellung effizient und hochautomatisiert zu sichern. Unser Fokus liegt dabei auf Agilität und Nachhaltigkeit. Lösungen für Kosmetik, Schreibgeräte, Pharma, Lebensmittel und Haushalt gehören zu unserem Sortiment – alle mit höchstem Anspruch an Funktion, Farbe und Form.



Produkte für die Kosmetikindustrie stellen den Kern unseres Umsatzes dar. Premiummarken aus allen Bereichen um Luxus und Leben vertrauen auf Seidel. Unsere Lösungen verleihen wir Marken ein Gesicht. Klassische Kosmetiklösungen von Seidel sind Parfumkappen, Parfumkragen, Cremetiegel, Cremedeckel, Lippenstifthüllen und Mascara-Container. Etwa 350 Millionen Teile produzieren wir so jedes Jahr.



# Unsere Geschichte: 192 Jahre Liebe zum Metall

GRI-Verweis: 102-2

<b>1830</b> Gründung durch Louis Seidel als Zinngießerei in der Oberstadt Marburg	<b>1952</b> Seidel konzentriert sich auf Aluminiumteile für die Kosmetikindustrie	<b>1992</b> Dr. Andreas Ritzenhoff wird Inhaber und Geschäftsführer	<b>2004</b> Werk III: Tiefziehen, Eloxieren, Montieren und Branding wird in Fronhausen eröffnet
<b>1900</b> Arbeiten mit Dampfmaschinen	<b>1968</b> Vollautomatisierte Eloxalanlage geht in Betrieb	<b>1996</b> Vertriebsbüros in Paris und New York bringen Kundennähe	<b>2006</b> Forschungs- & Entwicklungs-Zentrum für innovative Oberflächen startet
<b>1912</b> Seidel ist die erste Firma mit elektrischem Licht in Marburg	<b>1972</b> Hermann Ritzenhoff übernimmt von der Familie Seidel	<b>1999</b> Werk II: Spritzguss, Montage und Dekoration wird in Dreihausen eröffnet	<b>2013</b> Zweite Werkhalle in Fronhausen mit modernem Logistikzentrum erbaut

# Management mit Prinzipien

GRI-Verweis: 102-16, 102-12

## Unser Managementsystem ist Nachhaltigkeit

Unsere Arbeit regelt unser „Integriertes Managementhandbuch“, danach richten sich unsere Prozesse und die Wertschöpfung. Um Orientierung zu geben und Werte zu vermitteln halten wir uns außerdem an die folgenden Leitdokumente:

- Seidel Kultur
- Verhaltenskodex (Code of Conduct)
- Umwelt- und Beschaffungsrichtlinie
- Einkaufsleitfaden
- Personalleitfaden

Die Seidel Kultur als neu geschaffenes Leitdokument ist die Basis für die Zusammenarbeit mit den eigenen Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten und zeigt unser gemeinsames Verständnis vom persönlichen Umgang inklusive Vielfalt, Integration und Gleichstellung. Alle Mitarbeiter beteiligen sich damit aktiv an unseren Zielen. Dafür danken wir.

Unser Verhaltenskodex zeigt Verhaltensgrundsätze innerhalb unserer Organisation und im Geschäftsleben. Wir stehen für fairen und offenen Wettbewerb und erwarten das gleiche von allen Partnern bei der Zusammenarbeit.

Die Umwelt- und Beschaffungsrichtlinie ist die Quintessenz aller Umweltbemühungen von Seidel und gibt konkrete Ziele für jede Abteilung. Meilensteine sind die nachhaltigen Produktalternativen und die Klimaneutralität von Seidel.

Der Einkaufsleitfaden regelt die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten grundlegend und sorgt damit für faires und nachhaltiges Wirtschaften. Gleichzeitig sorgt der Verhaltenskodex für Lieferanten, der Vertragsbestandteil aller Bestellungen ist, für Klarheit unserer Erwartungen in der gesamten Lieferkette.

Unser Personalleitfaden ist die Zusammenstellung aller Bemühungen von Seidel, Leuchtturm als attraktiver Arbeitgeber zu sein. Wir setzen auf persönliche Weiterbildung, Fortbildung und Coaching. Als Gemeinschaft stehen wir füreinander ein.

Alle Bestrebungen münden in unserer Vision: **Unboxing the future – products for the world.** Wir sind der Lösungsanbieter, der nachhaltige Ideen für die ganze Welt und damit Zukunft realisiert. Nachhaltigkeit und Luxus gehen dabei Hand in Hand.

## U.N. Global Compact als Selbstverständlichkeit

Wir stehen hinter dem United Nations Global Compact. Die zehn Prinzipien und die Nachhaltigkeitsziele sind auch unsere Ziele. Daher finden Sie in den folgenden Seiten über Symbole passende Verweise auf die Sustainable Development Goals (SDGs).



Wir freuen uns über die verbesserten Ergebnisse im Bereich Nachhaltigkeit und auch die bessere Bewertung durch EcoVadis: Nach 2020 verleiht uns EcoVadis für unsere CSR-Aktivitäten auch in 2022 die Platin-Medaille. Der „Sustainability Leadership Award 2021“ im Bereich „Advanced Manufacturing“ strahlt dazu. Allen Unterstützern vielen Dank!



Unsere Teilnahme beim „Carbon Disclosure Project“ (CDP) wurde mit guten Noten bewertet. Wir haben in den Bereichen Climate, Water und Forest teilgenommen und freuen uns über die Bestätigung der Experten, dass unsere Klimaziele und das passende Management gut sind. Unsere „Supplier Engagement Rate“ wurde von CPD mit A- bewertet – einem Top-Ergebnis.





Wettbewerbsfähigkeit



# Seidel ist führend im Markt

## Gestern

Innerhalb weniger Wochen wich die Ebbe einer Flut: im Sommer 2021 erreichten uns große Bedarfe. Das zweite Halbjahr 2021 war geprägt von großem Einsatz aller, um die Wünsche unserer Kunden zu realisieren. Trotz der Vorzeichen gelang uns in dem Berichtsjahr das umsatzstärkste Jahr der Firmengeschichte.

Nachhaltigkeit ist unser Erfolgsrezept. Die Zusammenarbeit und Kommunikation mit unseren Mitarbeitern und Lieferanten hat dafür gesorgt, dass wir schnell und sicher reagieren können. Daher werden wir weiterhin alles tun, um unsere Kapazitäten in diesem Bereich auszubauen, um unseren Kunden höchste Agilität und Stabilität zu bieten. Das wir den Global Compact der UN unterstützen ist selbstverständlich und die Ziele sind gleichzeitig ein Muss für alle Partner von Seidel.

## Heute

Mit großem Dank haben wir erneut die Platin-Medaille von EcoVadis erhalten. Wir arbeiten Tag für Tag daran nachhaltiger zu werden, um nachfolgenden Generationen die Schöpfung zu bewahren.

Für uns sind die folgenden Dokumente maßgeblich, um unsere Arbeit im Ganzen und damit unsere Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen:

Seidel Kultur  
Verhaltenskodex

§

## Morgen

Wir sind Tag für Tag aktiv, um agiler und produktiver zu werden. Der erfreulichen Entwicklung von Umsatz und Kundenzahlen kommen wir mit dem geplanten Ausbau der Produktions- und Lagerkapazitäten am Standort Fronhausen nach. Wir planen den Bau der dritten Werkshalle im Norden unserer bestehenden Betriebsgebäude. Neben der neuen 8.000 qm großen Flächen für die Fertigung sticht dann zukünftig vor allem das moderne Hochregallager hervor, das Platz bietet für mehr als 20.000 Paletten.

Auch strategisch steht für uns die Steigerung der Agilität durch weitere und nachhaltige Prozessorientierung auf der Agenda. Das heißt, dass wir „heute schlechter sein wollen als morgen und gestern schlechter als heute“. Das gilt für die Produktivität und den Ressourceneinsatz pro ausgebrachter Einheit. Eine Maßnahme daraus ist der beständige Ausbau des fahrerlosen Transportsystems, das auch durch den Ausbau der Produktions- und Lagerflächen im Werk Fronhausen an Fahrt gewinnen wird.

Strategisch planen wir den weiteren Ausbau unserer Kundenbasis. Wir wollen die Kernmärkte im Bereich Kosmetik, Pharma und Schreibgeräte erweitern und gleichzeitig neue Branchen und Industrien für uns begeistern. Frei nach der Unternehmensvision Unboxing the future – products for the world.

Ziel	2021	Ziel 2022
Qualitätsmanagement		
ISO 9001 Zertifizierung an allen Produktionsstandorten	100 %	100 %
Umweltmanagement		
ISO 14001 Zertifizierung an allen Produktionsstandorten	100 %	100 %
Arbeitssicherheitsmanagement		
ISO 45001 Zertifizierung an allen Produktionsstandorten	100 %	100 %
Energiemanagement		
ISO 50001 Zertifizierung an allen Produktionsstandorten	100 %	100 %

## Maßnahmen zur Wettbewerbsfähigkeit

- Organisation aller Werkzeuge nach zentralem System und vollständige Digitalisierung
- Digitalisierung der Produktion zur Erhöhung von Transparenz und Geschwindigkeit
- Neugestaltung Produktionslayout und fahrerloses Transportsystem
- (Re-)Zertifizierungen an allen Produktionsstandorten







---

Arbeits- und Menschenrechte



# Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel

UNGC #1, #2, #4, #5 | GRI-Verweis: 102-17, 406-1, 408-1, 409-1

## Gestern

Faires Miteinander ist für uns Grundvoraussetzung, um vernünftig zu arbeiten. Globale Lieferketten und Verpflichtungen machen es für uns nötig, uns mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel zu beschäftigen. Wir arbeiten seit dem 1830 mit einer vollständigen Wertschöpfung in Deutschland. Durch „100% Made in Germany“ sind für uns manche dieser Themen vor Ort praktisch nicht vorhanden und trotzdem wissen wir um unsere globalen Auswirkungen und die damit verbundene Verantwortung von Seidel.

Wir arbeiten seit dem Jahr 2013 mit dem Seidel Verhaltenskodex, der Verletzung der Grundrechte von Menschen explizit ausschließt. Die Regeln gelten für uns und alle unsere Lieferanten. Im Jahr 2019 haben wir die Mitgliedschaft im United Nations Global Compact beantragt, da wir alle darin enthaltenen Forderungen mit Nachdruck unterstützen und dies so zum Ausdruck bringen.

## Heute

Wir haben die Maßnahmen im Bereich „Menschenrechte“ verfeinert. Mögliche Verstöße melden Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Kunden oder jegliche anderen Stakeholder unter: [www.seidel.de/sos](http://www.seidel.de/sos)

Seit Herbst 2021 ist die Zustimmung zu unserem Verhaltenskodex ein fixer Vertragsbestandteil bei allen Bestellungen, die wir platzieren. Wir schulen unsere Lieferanten, um durch den Kapazitätsaufbau bei diesen Partnern selbst mehr Nachhaltigkeit in der gesamten Lieferkette zu schaffen.

Die Seidel Kultur verankert unsere Position nochmal deutlich für alle Mitarbeiter. Wir leben die Seidel-Werte und stehen für Vielfalt, Integration und Gleichstellung.

Für uns sind die folgenden Dokumente maßgeblich, um unsere Arbeit im mit Bereich Menschenrechte sicherzu stellen:

Code of Conduct  
Personalleitfaden  
UNGC  
Seidel Kultur

§

## Morgen

Wir halten fest an allen bisherigen Maßnahmen und werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter sensibilisieren, um schon bei Verdachtsfällen mögliche Verstöße gemeldet zu bekommen.

Wir wollen, dass unsere Lieferanten den Code of Conduct befolgen, und haben diesen daher zum Vertragsbestandteil gemacht. Gleichzeitig wissen wir, dass unser Vertrauen an der Stelle nicht genug sein wird. Daher werden wir unsere Lieferanten Schritt für Schritt bitten, selbst Nachhaltigkeitsberichte zu erstellen und den UNGC zu unterstützen. Mit Hilfe der Lieferantenbefragung stellen wir dazu unsere Sorgfaltspflicht (Due Dilligence) sicher – insbesondere wenn es sich um neue Geschäftspartner handelt.

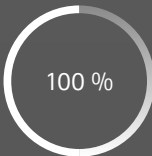
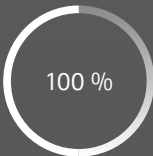
So etablieren wir ein Netz aus nachhaltig wirtschaftenden Partnern, die unsere Supply Chain sichern und dabei unsere Prinzipien zu Menschenrechten achten. Denn nachhaltiges Arbeiten heißt faires Zusammenarbeiten – nicht nur hier vor Ort sondern weltweit. Somit schaffen wir Fairness und Nachhaltigkeit.

## Ziel

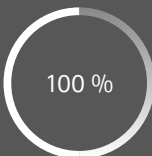
2021

Ziel 2022

unserer Aktivitäten sind im Einklang mit den Menschenrechten der U.N.



unserer Lieferanten erkennen den CoC von Seidel an



Fälle von Menschenrechtsverletzung oder Diskriminierung

0

0

## Maßnahmen

- Bei Seidel ist Kinder- und Zwangsarbeit in Produktion und Verwaltung über die Ausweiskontrollen nicht möglich und wird niemals akzeptiert
- Überprüfung des Alters bei Einstellung neuer Mitarbeiter
- Die Menschenrechte bleiben durch uns unangetastet
- Unsere Lieferanten müssen stets im Einklang mit unserem Code of Conduct handeln – der Code of Conduct ist Vertragsbestandteil bei allen Bestellungen
- Seidel Kultur als gemeinsame Grundlage des Verhaltens bei Seidel – ausgebracht und zur Unterschrift verteilt an alle bestehenden und neuen Mitarbeiter
- Etabliertes Whistleblower-Verfahren [seidel.de/sos](http://seidel.de/sos) ist offen für die Meldung von Verstößen aller Art





# Arbeitsplatz & Integration

UNGC #3, #6 | GRI-Verweis: 405-1, 407-1, 413-1, 413-2

## Gestern

Wir leben die christlichen Werte und bauen auf Toleranz und Integration. Die Seidel Werte sind alle ableitbar über Nächstenliebe, die seit den 1950er Jahren in den Produktions- und Verwaltungshallen von Seidel gelebt wird:

Wertschätzung, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Nachhaltigkeit, Loyalität und Begeisterung. Seidel hat in den letzten 10 Jahren viel für das Miteinander und das gegenseitige Verständnis getan. Dadurch ist es leichter für alle Vielfalt, Integration und Gleichstellung zu leben. Wir sind überzeugt davon, dass die Vielfalt der Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Ansichten, Talenten und Beiträgen Seidel bereichert. Wir leben Chancengleichheit und bieten allen Personen gleiche Aufstiegsmöglichkeiten.

## Heute

Mit fundierten Befragungen stellen wir sicher, dass es allen Mitarbeitern bei Seidel gut geht. Dazu arbeiten wir mit Bottom-Up-Bewertungen, bei denen die Mitarbeiter ihre Vorgesetzten bewerten, um Transparenz über Stärken und Schwächen zu haben. Über den elfköpfigen Betriebsrat, dem ein freigestellter Betriebsratsvorsitzender vorsteht, sichern wir die betriebliche Mitbestimmung. Geschäftsleitung und Betriebsrat arbeiten eng miteinander, um das Wohl der Belegschaft und Seidels ökonomische Entwicklung zu gewährleisten. Arbeitnehmer mit Behinderung und jugendliche Arbeitnehmer haben eigene Vertretungen, damit diese sicher Gehör finden.

Herausragend im Bereich Integration sind die Seidel Kulturbotschafter: Zwei ausgewählte Kollegen stehen für die Werte von Seidel und bringen diese neuen und etablieren Kollegen nahe.

Wir verbringen einen Großteil unserer Zeit im Unternehmen. Wir leben bei Seidel. Daher modernisieren wir kontinuierlich, um das Wohlbefinden zu steigern: Viele Sozialräume wurden in 2021 renoviert und bieten nun Wohlfühlatmosphäre.

Für uns sind die folgenden Dokumente maßgeblich, um unsere Arbeit im mit Bereich Persönlichkeit und Unternehmenskultur sicherzustellen:

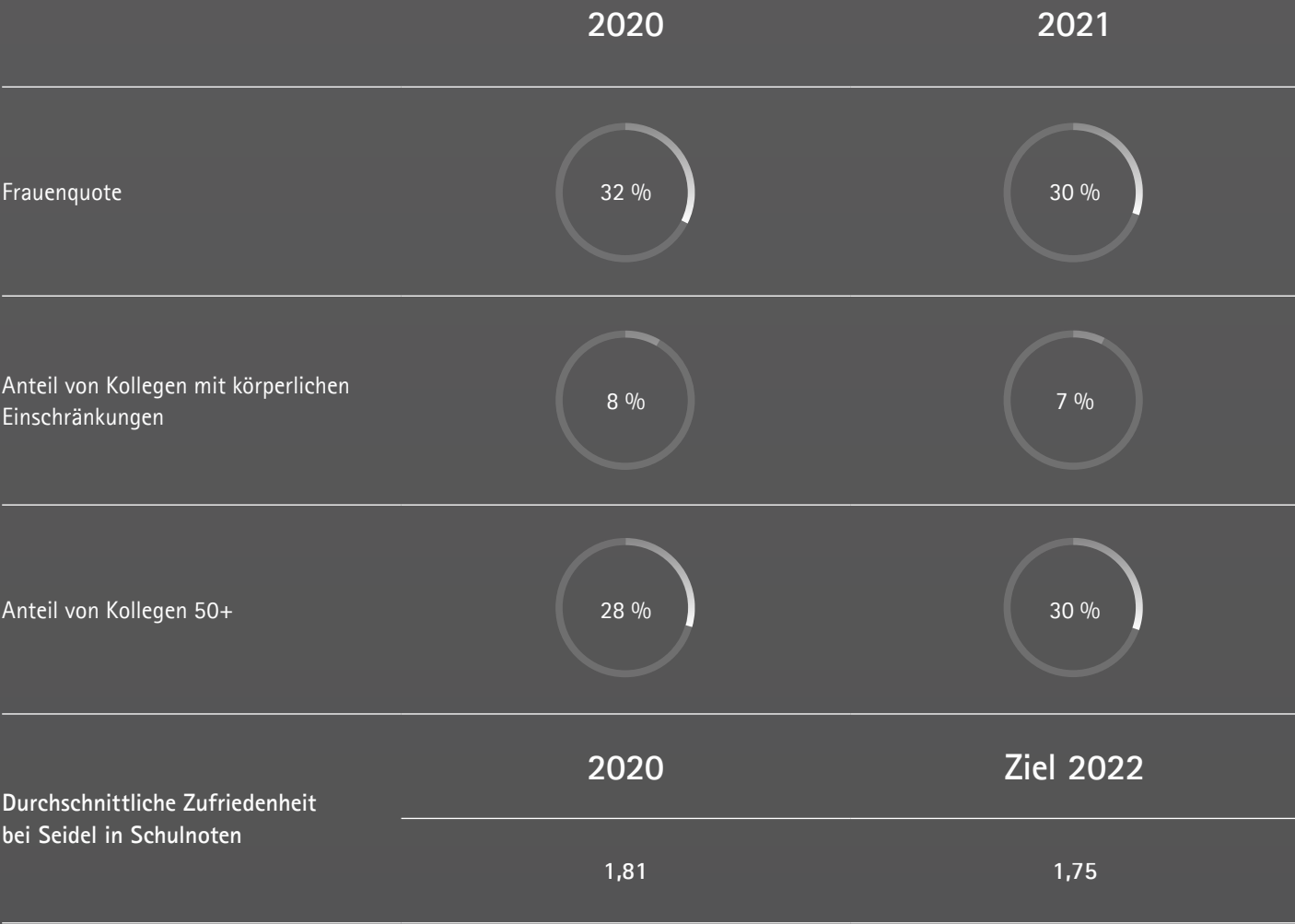
Code of Conduct  
Personalleitfaden  
Seidel Kultur  
UNGC

§

## Morgen

Wir arbeiten weiter intensiv daran, die Werte und Unternehmensziele an alle Stakeholder zu kommunizieren. Das führt dazu, dass wir die Gleichberechtigung fördern: um bei Seidel Karriere zu machen, spielt es keine Rolle, ob man weiblich, männlich, divers, in fortgeschrittenem Alter ist oder eine Einschränkung hat.

Die Themen im Bereich „New Work“ werden helfen, hier noch attraktiver für alle Mitarbeiter und ihre Familien zu werden. Gemessen werden soll dies in der für 2022 groß aufgestellten Erhebung zur Mitarbeiterzufriedenheit, die Gesamtzufriedenheit aller Mitarbeiter mit Seidel als Arbeitgeber erfasst, aber auch Werte zu Arbeitsplatz und Integration als Kriterien abfragt.



## Maßnahmen zur Anti-Diskriminierung:

- Hocktoiletten am Standort Fronhausen und Erlaubnis von Kopftüchern statt Haarhauben (beides u.a. in islamischen Kulturen verbreitet)
- Behindertengerechte Arbeitsplätze
- Gleichbehandlung ist für uns selbstverständlich
- Fällen von Diskriminierung begegnen wir mit aller Konsequenz

## Maßnahmen zur Versammlungsfreiheit:

- Die Mitbestimmung bei Seidel wird über den 11-köpfigen Betriebsrat gewährleistet. Unser Vorsitzender des Betriebsrates ist dafür freigestellt
- Arbeitnehmer mit Behinderung und Jugendliche haben eigene Vertretungen, die sich für ihre Rechte und Interessen einsetzen





# Persönlichkeitsentwicklung & Unternehmenskultur

GRI-Verweis: 404-2

## Gestern

Ein Mitarbeiter will kündigen, weil sein Sohn schwer krank ist. Die „Seidelaner“ legen ihre Überstunden zusammen und spenden 1,5 Jahre freie Zeit an ihren Kollegen. Das ist Seidel.

Ein Jahr später gerät die Aktion an die breite Öffentlichkeit – sogar im australischen Fernsehen wird darüber berichtet. Als „Menschen des Respekts“ werden Geschäftsleitung und Mitarbeiter von Seidel ausgezeichnet. Auch die Preise für die beispielhafte Integration behinderter Menschen oder für familienfreundliches Arbeiten stehen dem in Nichts nach.

Alle zeigen: bei Seidel halten wir zusammen und stehen füreinander ein. Damit das gelingt, muss ein Verständnis für das Gegenüber geschaffen werden. Nicht alle Menschen sind gleich und alle haben unterschiedliche Bedürfnisse oder gar Probleme, die im Arbeitsalltag eine Rolle spielen.

In hunderten von Seminarstunden haben wir die Mitarbeiter geschult. Heute profitieren wir vom Zusammenhalt, da jeder weiß, was es bedeutet, seinen „Wasserstand zu senken“, um den Eisberg, der einen bewegt, auch zu offenbaren. Denn persönliche Probleme tragen wir in unser Arbeitsleben und können über gegenseitiges Verständnis zu einer besseren Zusammenarbeit kommen.

## Heute

Corona hat das Zusammenkommen am Wochenende, um an der Persönlichkeitsentwicklung zu arbeiten erschwert. Trotzdem ist es Seidel gelungen, die Schulungsquote über alle Mitarbeiter hinweg aufrecht zu halten. Wir nehmen neue Kollegen mit auf die Reise und erklären, was bei uns zwischenmenschlich passiert.

Ein Meilenstein war die Entwicklung und Ausbringung des Seidel Leitfadens mit der neuen Seidel Kultur. Jeder Mitarbeiter bekommt direkt mit dem Eintritt einen Überblick über Unternehmensziel und -politik, die Seidel Kultur, den Verhaltenskodex und die Umwelt- und Beschaffungsrichtlinie. Die Einverständnis zu den darin enthaltenen Werten und Richtlinien haben wir uns von jedem Kollegen ausdrücklich geben lassen – von Hand unterschrieben oder eindeutig zugeordnet digital. Damit stellen wir sicher, dass alle verstehen, was Seidel als Gemeinschaft ausmacht und welche Regeln für uns alle gelten.

Für uns sind die folgenden Dokumente maßgeblich, um unsere Arbeit im mit Bereich Persönlichkeit und Unternehmenskultur sicherzustellen:

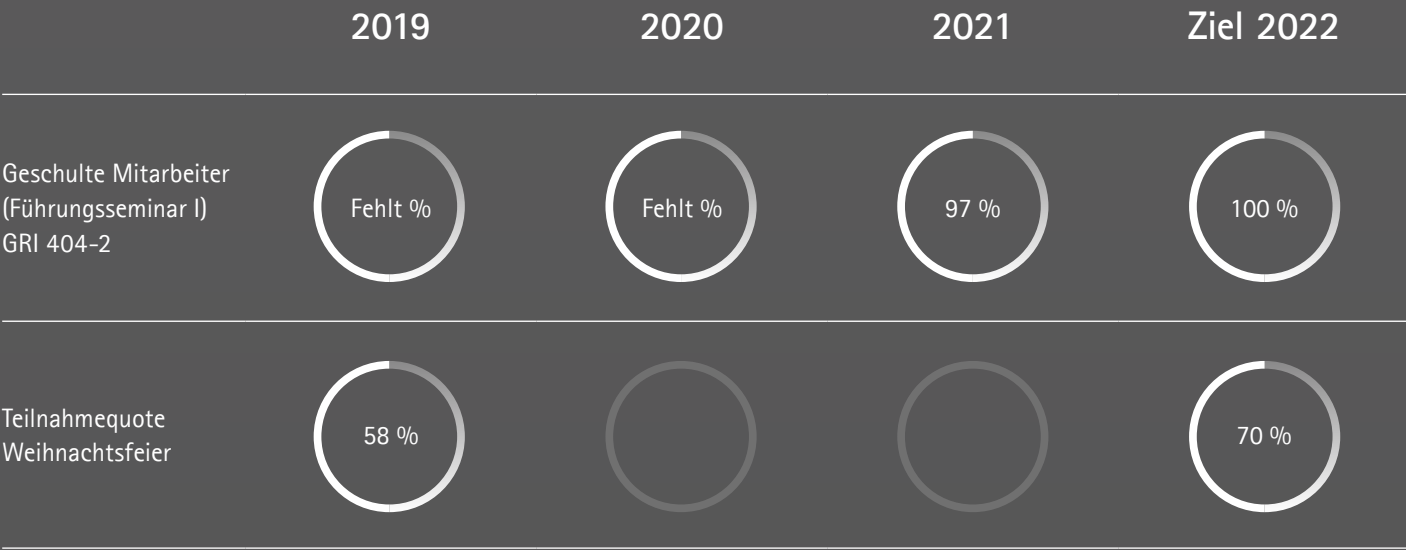
Code of Conduct  
Personalleitfaden  
Seidel Kultur  
UNGC

§

## Morgen

„Stärken stärken und Schwächen schwächen“ – wir wollen dafür sorgen, dass jeder Mitarbeiter (m/w/d) bei Seidel nach seinen Stärken eingesetzt wird. Das schafft nicht nur Glück und Zufriedenheit, sondern sorgt nachhaltig für den ökonomischen Erfolg unseres Unternehmens. Die Arbeit an der Persönlichkeit ist dabei ein zentrales Instrument für das Gelingen. Der nächste Schritt auf der „Reise ins Ich“ ist die Schulung aller Teilnehmer nach der Insights Discovery Methode, welche hilft, die eigenen Bedürfnisse und Verhaltenspräferenzen zu verstehen. Die Arbeit der Seidel Akademie wird ausgeweitet und für Externe geöffnet.

Gleichzeitig sorgen wir mit begeisterten Events und außergewöhnlich guten Aktionen dafür, dass sich die Identifikation mit Seidel erhöht und wir Leuchtturm als Arbeitgeber werden.



**Seidel Akademie Führungsseminar Programm:**  
Persönlichkeitsentwicklung und Förderung der Zusammenarbeit für alle Mitarbeiter. Dazu arbeiten wir u.a. nach „Reiss Motivation Profile“ und „Insights Discovery“.

**Seidel Events für unsere Mitarbeiter:**  
Weihnachtsfeier, J.P. Morgan Corporate Challenge, 190-Cent-Lauf, Fußballturnier, Dartturnier, Ostergruß und Nikolaus Besuch.

**Seidel Vision:**  
Entwicklung der Unternehmensvision: „Unboxing the future – products for the world“.

**Seidel hilft Konto:**  
Extra Konto für in Not geratene Kollegen wird über interne Events und Flohmärkte befüllt.

## Maßnahmen zur Personalentwicklung und unserer Unternehmenskultur

- Beistand (Entschuldung, Freistellung etc.)
- Anteilnahme + Glückwünsche
- Belastungsumfrage
- Lobkultur (z.B. über „seidel lobkärtchen“)
- Mitarbeiterumfrage.





# Gesundheit & Sicherheit

UNGC #1 | GRI-Verweis: 403-1 bis 403-10

## Gestern

Aktuell sind bei Seidel etwa 670 Personen beschäftigt. Dahinter stehen knapp 2.000 Menschen aus der Region, die von der Arbeit in unserem Hause leben.

Unsere Mitarbeiter sind unser höchstes Gut – denn ohne Mitarbeiter drehen sich auch die besten Maschinen nicht. Die Gesundheit und Sicherheit ist Grundvoraussetzung, damit wir erfolgreich arbeiten können. Wir haben über Jahre hinweg alle Maßnahmen, die das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter sichern, institutionalisiert.

Die Zertifizierung nach ISO 45001 haben wir in 2019 das erste Mal durchgeführt. Seit Jahren sorgt sich auch die hauseigene Physiotherapeutin um unsere Mitarbeiter. Wir bieten Grippeimpfungen, Infusionen und umfangreiche Hygienemaßnahmen, um uns alle bei Infektionswellen zu schützen.



## Heute

Alle Mitarbeiter bekommen bindend die für ihren Arbeitsbereich passende Unterweisung nach DGUV-I. Wir haben eine freigestellte Fachkraft für Arbeitssicherheit, die sich u.a. mit dem Sicherheitsausschuss und den Fachabteilungen um die bestmögliche Gestaltung der Arbeitsplätze kümmert. Das gilt natürlich für 100% der Mitarbeiter von Seidel.

Betriebsärztliche Untersuchungen helfen ebenfalls mögliche Verbesserungspotentiale aufzuzeigen. Die nötigen persönliche Schutzausrüstung für die entsprechenden Bereich stellt Seidel selbstverständlich kostenfrei zur Verfügung.

Darüber hinaus gehen wir die Extrameile: Wir bieten sportliche Events an und haben u.a. Selbstverteidigungskurse im Angebot.

Für uns sind die folgenden Dokumente maßgeblich, um unsere Arbeit im mit Bereich Menschenrechte sicherzustellen:

Code of Conduct  
Personalleitfaden  
Seidel Kultur  
UNGC

§

## Morgen

Unsere Vision ist Arbeiten ohne Einschränkungen. Die Mitarbeiter von Seidel sollen gesund zum Arbeitsplatz kommen und gesund in den Feierabend gehen. Festgehalten ist dieser Anspruch im Ziel, den Krankenstand auf unter 3% zu senken. Auch bislang ist Seidel bei diesem Wert deutlich besser als der Bundesdurchschnitt und besser als andere produzierende Gewerbe.

## Arbeit im Detail

	2020	2021
Arbeitsbedingte Erkrankungen	46	0
Todesfälle aufgrund Erkrankungen	0	0
Wichtigste Arten von Erkrankungen	Muskel- & Skelett-System	Muskel- & Skelett-System
Dokumentierte Verletzungen	12	11
Verletzungen mit schweren Folgen	0	0
Todesfälle aufgrund Verletzungen	0	0
Wichtigste Arten von Verletzungen	Handverletzungen	Handverletzungen
Arbeitsstunden gesamt	861.694	929.619

## Arbeitsunfälle

Reduzierung Anzahl der Arbeitsunfälle  
2017 - 2020: 66 %  
Ziel 2020 - 2023: 20%



	2021	Ziel 2022
Krankenstand	3,8 %	< 3 %
Teilnahmequote an DGUV-I Schulung	100 %	100 %

## Maßnahmen:

- DGUV-I Sicherheitsunterweisung bindend
- Sicherheitsausschuss
- Kostenlose persönliche Schutzkleidung (PSA)
- Regelmäßige Erste-Hilfe-Kurse vor Ort
- Anbieten von Selbstverteidigungsseminaren
- Betriebsärztliche Untersuchungen
- Kostenloser Impfschutz (Grippe & FSME)
- Betriebseigene Physiotherapeutin
- Hygienemaßnahmen zum Schutz vor Viren
- Sensibilisierung aller Mitarbeiter
- Vitamininfusionen zur Vorbeugung
- Freigestellte Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Pandemieplan





# Gesundheit & Sicherheit – Corona Spezial

UNGC #1 | GRI-Verweis: 403-9, 403-10

## Gestern

Die ersten Gerüchte zu dem neuartigen und vor allem bösartigen Corona-Virus kamen vor knapp zweieinhalb Jahren zu uns. Selbst die größten Skeptiker konnten damals wahrscheinlich nicht ahnen, wie sehr uns Corona im Bann halten würde. Innerhalb weniger Wochen überrollte COVID-19 Seidel, obwohl damals noch eine diffuse Bedrohung war. Unsere Hauptkunden sahen sich aufgrund der Pandemie gezwungen, ihre Geschäftstätigkeit auf das Nötigste zu begrenzen, und so hatten wir in kurzer Zeit von Vollgas auf Vollbremse umstellen müssen.

Später traf uns COVID-19 persönlich und drastisch, so dass wir eine dreitägige Werksruhe durchführen mussten, um sicher zu gehen, dass wir alle Corona-Kranken finden und uns nicht gegenseitig gefährden.

Wir haben flächendeckend und proaktiv reagiert. Alle Mitarbeiter wurden regelmäßig und persönlich in Versammlungen informiert und so durch diese durchaus als bedrückend wahrgenommene Zeit geführt.

## Heute

Corona ist Teil unseres Alltages geworden. Masken, Tests und Kontaktvermeidung sind noch Gang und Gebe, um unser Geschäft zu sichern.

Wir haben viel unternommen, um das Virus und die immer wieder auch heimtückische Krankheit bei Seidel auszuschließen. Es ist uns aber trotz aller Bemühungen nicht gelungen, Corona Krankheitsfälle bei Seidel auszuschließen. Die Inzidenzwerte in unserem Heimatkreis Marburg-Biedenkopf lagen über Wochen hinweg in über der Marke von 100 und so blieben wir in vielen Teilen nicht verschont.

Bis heute bekommen unsere Mitarbeiter hochwertige FFP2-Masken kostenlos gestellt. Schwarz oder weiß – je nach Präferenz und Einsatzort. Kostenlose Schnelltests sind ebenso Teil des ganz normalen Corona-Alltages geworden. Dazu haben wir weiterhin alles unternommen, damit unsere Mitarbeiter gesund bleiben und dem Corona-Virus gestärkt entgegengehen können, indem wir spezielle Vitaminpräparate und Nahrungsergänzungsmittel zum Selbstkostenpreis abgegeben haben.

## Morgen

Unser Ziel war eine Ausfallquote von 0% durch Corona in 2022. Auch wenn das kommende Berichtsjahr erst in sechs Monaten abgeschlossen sein wird, müssen wir heute schon einsehen, dass wir dieses Ziel nicht halten konnten. 2022 hat die Corona Inszidenzwerten mit weit über 1.000 in ungeahnte Höhen schießen lassen. Als in der Region verwurzelter produzierender Betrieb sind wird davon ebenso betroffen.

Gleichzeitig lassen wir nicht nach: wir haben ein mobiles Impfteam für Impfangebote an beiden Standorten organisiert. Wir halten fest an Hygienemaßnahmen und Testangeboten und sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter weiterhin optimal informiert sind, um alle Maßbnahmen und Entscheidungen, die Seidel als Arbeitgeber trifft, nachvollziehen zu können.

Wir sind schnell und effektiv, um auch neue Wege zu gehen, damit Corona bald zur Nebensache wird.



	2020	2021	Ziel 2022
Fälle von Erkrankungen mit SARS-CoV-2	45	156	0

## Maßnahmen

- Impfangebote für Mitarbeiter und Angehörige
- Wöchentliche Informationsveranstaltungen in allen Werken und Schichten
- Hygienemaßnahmen und -schulungen
- Individuelle Masken für Kinder von Mitarbeitern – kostenlos
- FFP2-Masken für Mitarbeiter – kostenlos
- Desinfektionsmittel an allen Standorten plus Spender für alle
- Corona-Schnelltests für alle Mitarbeiter
- Bereitstellung von hochwertiger Nahrungsergänzung „La Vita“ und Vitamin C + Zink Tabletten zu Selbstkosten für Genesung oder Prävention
- Etablierung des Home-Office-Angebotes
- Umgestaltung von Schichtmodellen und Pausenräumen zur Eindämmung möglicher Infektionen
- Pandemie-Stab zur Festlegung der Notfallstrategie
- Testzentren an beiden Produktionsstandorten





# Karrieremanagement & Mitarbeiterentwicklung

GRI-Verweis: 404-1, 404-2, 404-3

## Gestern

Seidel steht für hervorragende Ausbildung und Karrieremobilität. Mit der richtigen fachlichen Ausbildung steht den Mitarbeitern der Weg durch das Unternehmen in alle Richtungen offen.

Seidel bildet seit Jahren in elf Ausbildungsberufen aus und hat damit den Kern für den heutigen Personalstamm gesetzt. Insbesondere im Bereich Umformtechnik sind die Ansprüche von Seidel speziell, daher ergibt sich ein großer Fokus auf die „Azubis“.

In den letzten zehn Jahren haben wir viel getan, um die Mitarbeiter noch besser anzubinden. Das familiäre Miteinander wurde um eine fachlich ausgeprägte Persönlichkeits- und Teamarbeits-Komponente erweitert, die heute das Arbeiten bei Seidel bestimmt. In hunderten Seminartagen haben die Seidelaner den Grundstein dafür gelegt.



## Heute

Seidel ist ein beliebter Ausbildungsbetrieb in der Region und erzielt dabei immer wieder ausgezeichnete Ergebnisse. Wir werben mit „Karriere mit Herz und Verstand“ und bieten damit gerade jungen Menschen den besten Start in ihr Berufsleben. Damit die Berufung auch zum Beruf wird, ist die genaue Ansicht der Person schon beim Bewerbungsprozess von großer Bedeutung für uns.

Unsere Fachkräfte sind essentiell für Seidel. Die Fachkräfte von morgen bilden wir mit Bedacht und hochmodernen Werkstätten im eigenen Haus aus, um später die optimale Ergänzung für unser Stammteam zu bekommen. Die hohe Übernahmequote der Azubis zeigt das Jahr für Jahr.

Prägend für das heute sind die Beschränkungen durch Corona. Viele Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote sind digitalisiert worden, so dass die 2021er Werte an Schulungsstunden pro Mitarbeiter (m/w/d) tatsächlich etwas höher sind als im Vorjahr.

Für uns sind die folgenden Dokumente maßgeblich, um unsere Arbeit im Bereich Karrieremanagement und Mitarbeiterentwicklung sicherzustellen:

Seidel Kultur  
Verhaltenskodex  
Personalleitfaden

§

## Morgen

Unsere Vision ist klar: Wir wollen Arbeitgeber-Leuchtturm in der Region sein. Wir strahlen so attraktiv, dass wir weiterhin die Mitarbeiter für uns gewinnen können, die wir brauchen, um die Zukunft erfolgreich zu gestalten. Dazu braucht es Persönlichkeit und Kompetenz. Letztere können wir den Mitarbeitern lehren, damit sie das Fachwissen und Know-How für ihren Beruf mitbringen.

Gleichzeitig arbeiten wir weiter im Bereich Persönlichkeitsentwicklung mit allen Mitarbeiter, um zu erkennen, wo ihre Stärken und Schwächen sind. Damit schaffen wir die Grundlage für die optimale Karriereplanung und sichern über den persönlichen Erfolg den Fortbestand von Seidel.

Der Innovationsgeist in unserem Haus hat schon vor über 100 Jahren dafür gesorgt, dass während bei anderen Unternehmen in Marburg noch Kerzen schienen, wir mit elektrischem Licht gearbeitet haben. Es würde uns nicht wundern, wenn man im dritten Jahrhundert der Unternehmensgeschichte ähnliches vom Innovationsgeist im Bereich Karrieremanagement und Führung berichten würde.

	2021	Ziel 2022
Anteil der Mitarbeiter mit Jahresendgespräch (für alle Geschlechter und Kategorien) GRI 404-3	100 %	100 %
Übernommene Auszubildende	83 %	90 %
Seminartage pro Mitarbeiter GRI 404-1	2,25*	2,30

## \* Fortbildung 2021 im Detail

Seminartage pro Mitarbeiterin	5,46
Seminartage pro Mitarbeiter	1,59
Seminartage pro Azubi	24,19

## Maßnahmen

- Mitarbeiter bewerten Vorgesetzte (Bottom-Up Bewertungen)
- Gezielte Mitarbeiterentwicklung (Jährliches Mitarbeitergespräch)
- Weiterentwicklung der Arbeitsplätze und Kollegen (Weiterbildungsplan)
- Moderne Lehrwerkstatt für technische Berufe
- Inbetriebnahme der Lehrwerkstatt für Elektroniker
- Praxisnahe Ausbildung für kaufmännische Berufe
- Innerbetrieblicher Unterricht inklusive Sonderförderung für leistungsschwächere Auszubildende
- Ausbau und Digitalisierung innerbetrieblicher Fortbildungen
- Förderung der Karrieremobilität
- Ausbau der Home-Office-Möglichkeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Ausbau des Stärken-Schwächen-Förderprogramms









# Wasser, Materialien & Müll

UNGC #9 | GRI-Verweis: 301-1, 303-5, 306-2, 306-3

## Gestern

Umweltschutz ist Teil der Firmen-DNA. Schon 1989 hat Dr. Andreas Ritzenhoff gemeinsam mit seinem Vater den Umweltpreis des Landes Hessen für umweltschonende Eloxaltechnik entgegennehmen dürfen. Wir haben seitdem immer weit besser abgeschnitten, als die gesetzlichen Grenzwerte es vorgeben.

Wir wollen die Schöpfung bewahren. Wir haben daher unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult und sensibilisiert, damit sich jeder verantwortlich fühlt, um mögliche Verbesserungen im Bereich Umweltschutz direkt umzusetzen bzw. umsetzen zu lassen. Auch die Wahl der Materialien für Produkte und Prozesse geschieht unter Betrachtung des ökologischen Aspektes.

Aluminium liegt uns seit jeher am Herzen. Das Material ist leicht, stabil und perfekt recyclebar – ohne Qualitätsverluste. Das Umformen von reinen Monomaterialprodukten nach dem Produktleben spart 95% Energie im Vergleich zur ersten Herstellung des Materials.



## Heute

Für uns sind die folgenden Dokumente maßgeblich, um unsere Arbeit im Bereich Umwelt zu leiten:

Umwelt- und Beschaffungsrichtlinie Einkaufsleitfaden Verhaltenskodex Umweltziele

§

Wir haben in 2021 erfolgreich teilgenommen am CDP Water und CDP Forest. In beiden Bereichen erkennt CDP unsere Bemühen und Management unserer Umweltauswirkungen mit guten Noten an.

Unsere internen Prozesse sind so gestaltet, dass wir jeglichen Abfall vermeiden. Der Zero-Waste-Ansatz gilt beim Recycling von Schmierstoffen, Kunststoffnebenprodukten und Aluminiumnebenprodukten. Alles fangen wir auf und sorgen für internes Recycling vor Ort und bereiten die Abfälle optimal für das Wiederverwenden vor. Herausragend bleibt die geeignete Abwasseraufbereitung in beiden Werken. Das Wasser, das wir zum Eloxieren aus unseren eigenen Brunnen entnehmen, geben wir komplett gereinigt zurück in die Lahn. Wir verwenden das Wasser im Produktionsprozess über Kaskadenspülungen mehrfach und haben an allen Standorten über konsequente Digitalisierung die Prozesse so optimiert, dass wir wertvolle Ressourcen sparen.

Zertifiziert nach ISO 14001

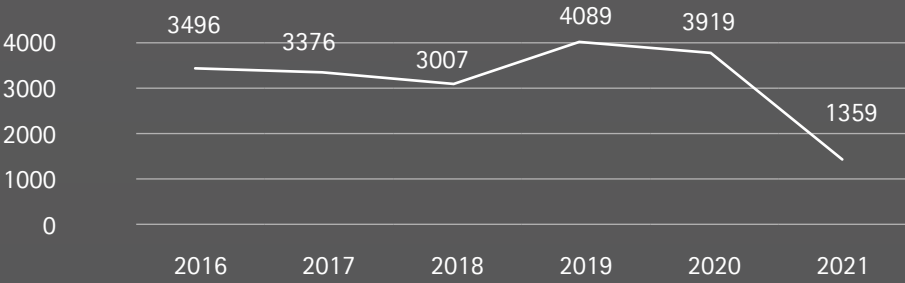
## Morgen

Wir freuen uns über die großartigen Bewertungen im Bereich Umweltschutz, wollen gleichzeitig besser werden: Schwerpunkt auf Produktebene wird es sein, die Kunden noch besser bei der Produktlebenszeit zu beraten. Wir werden so noch mehr Monomateriallösungen realisieren bzw. auch ökologisch vorteilhafte Materialien einsetzen. Dazu zählen PCR-Materialien oder auch biobasierte Materialien im Bereich Kunststoffe. Die Sekundärverpackungen werden wir ebenso weiterhin konsequent auf nachwachsende Rohstoffe umstellen.

Schon vor Corona hatten wir ein Projekt zur Gestaltung der Außenflächen gestartet, dass mehr und mehr für Biodiversität auf unserem Firmengelände sorgen soll. Mit dem Ausbringen von Blütenmischungen in Randstreifen, Pflanzen von Büschen und der Umgestaltung der Außenpausenflächen werden sich Mensch und Tier noch wohler bei uns fühlen. Biodiversität liegt uns am Herzen, denn wir glauben, dass alle einen Platz auf unserem Planeten verdient haben.

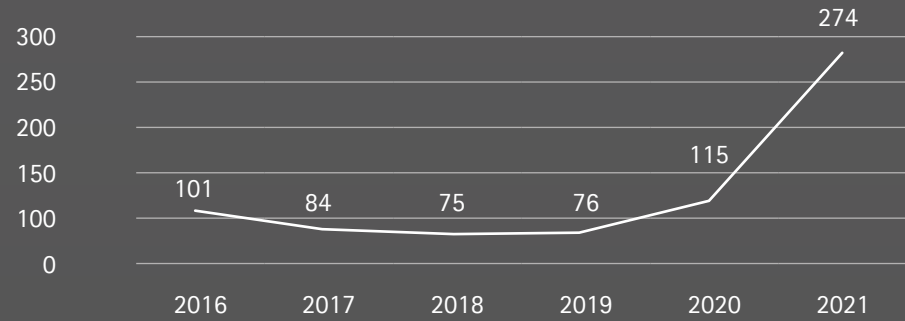
## Müll insgesamt (Tonnen)

Reduzierung des gesamten Mülls pro Umsatzeinheit:  
2019 - 2020: 4,33 %  
2020 - 2022: 4 %



## Restmüll (Tonnen)

Reduzierung des Abfalls im Bereich Säuren und Laugen von 2020 bis 2022: 65 %



## Aluminium und Kunststoff (Tonnen)

Reduzierung Aluminiumverbrauch 2019 - 2020: 9 %  
  
Erhöhung des Einsatz von PCR-Materialien 2020 - 2022: 5 %



## Wasserverbrauch (Kubikmeter)



# Energie & CO2

UNGC #7, #8, #9 | GRI-Verweis: 302-4, 302-5, 305-5, 102-9

## Gestern

Wir arbeiten mit modernen Anlagen, die Strom effizient nutzen. Unsere Mitarbeiter sind geschult in den Umweltthemen, um z.B. Druckluftverluste direkt zu beheben oder schlichtweg die Beleuchtung konsequent abzuschalten, wenn sie nicht benötigt wird.

Das Energiemanagement von Seidel haben wir im Jahr 2012 erstmals über die ISO 50001 zertifizieren lassen. Die Messung der exakten Verbräuche und die passenden Sparmaßnahmen haben Jahr für Jahr eine spürbare Entlastung ermöglicht. Modernisierung und Digitalisierung helfen unsere Klimabilanz nachhaltig zu verbessern.

Die Mikrogasturbine am Standort Marburg sorgt seit 2019 für Energie und Wärme. In 2020 haben wir den kompletten Strombedarf aus ökologischer Erzeugung abgedeckt. Dank Wasserkraft hatten wir für diese Energie keine Treibhausgase erzeugt.



## Heute

Für uns sind die folgenden Dokumente maßgeblich, um unsere Arbeit im Bereich Umwelt zu leiten:

Umwelt- und Beschaffungsrichtlinie Einkaufsleitfaden Verhaltenskodex Umweltziele

Wir haben in 2021 erfolgreich teilgenommen am CDP Climate, das uns ein gutes Management bescheinigt. Die Supplier Engagement Rate ist mit A- im sehr guten Bereich, da wir unsere Lieferanten sorgsam auswählen und auch bei den eingekauften Emissionen genau auf mögliche Sparmaßnahmen gucken.

Die Anzahl der Maßnahmen im Bereich Energie und CO2 ist hoch. Ein Projekt sticht dabei in 2021 heraus: Wir haben nahezu 100% des Unternehmensfuhrparks auf Hybridfahrzeuge umgestellt, die vor Ort mit Strom geladen werden.

Klimaneutral sind die ersten Produkte für unsere Kunden seit 2021. Dazu haben wir alle Emissionen auch für Seidel bilanziert und über ein ausgewähltes Portfolio an Zertifikaten neutralisiert. Seidel ist damit klimaneutrales Unternehmen 2021.



## Morgen

Klimaneutralität ist ein großartiges Ziel. Wir freuen uns, dass sich unsere großen Kunden ebenfalls zu diesem Ziel bekennen und ebenfalls Schritt für Schritt daraufhin arbeiten.

Die Neutralisierung von Emissionen über Zertifikate ist eine gute Maßnahme, und gleichzeitig geht es uns vor allem auch um das Einsparen von Emissionen. Wir werden weiterhin in allen Bereichen konsequent einsparen und reduzieren, damit wir besser werden. Wir betrachten dabei alle Bereiche nach den Prinzipien des Greenhouse Gas Protocols und setzen so auch für die indirekten Emissionsverursacher Sachziele, um klimafreundlich zu arbeiten.

Zertifiziert nach ISO 50001

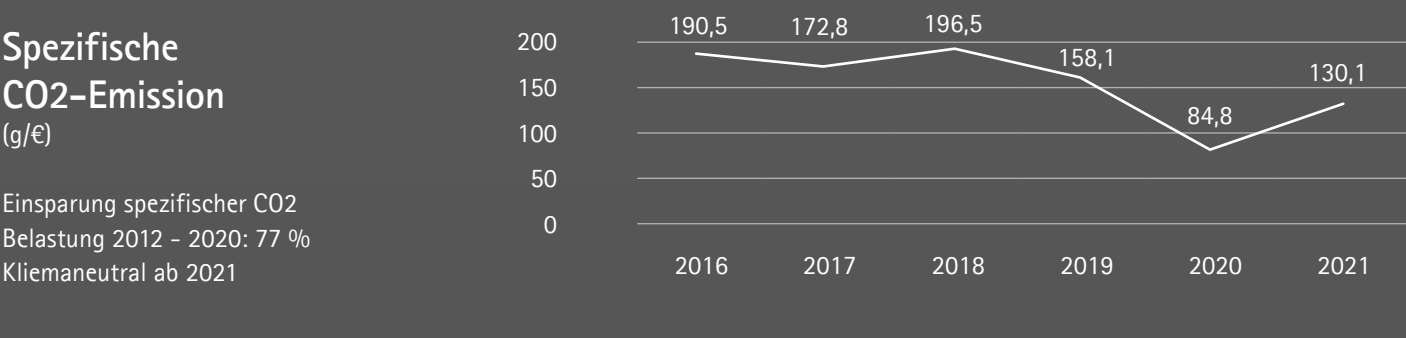
## Spezifischer Energieverbrauch (kWh/€)

Einsparung gesamtspezifischer Energieverbrauch :  
2019 - 2021: 4 %  
2012 - 2020: 22 %



## Spezifische CO2-Emission (g/€)

Einsparung spezifischer CO2 Belastung 2012 - 2020: 77 %  
Klimaneutral ab 2021



## Spezifischer Stromverbrauch (kWh/€)

Einsparung spezifischer Stromverbrauch 2012 - 2019: 21 %



## Spezifischer Gasverbrauch (kWh/€)

Einsparung spezifischer Gasverbrauch 2012 - 2020: 22 %







Ethik



# Korruptionsprävention & IT-Sicherheit

UNGC #10 | GRI-Verweis: 205-2, 205-3, 418-1

## Gestern

Wir realisieren anspruchsvolle Produktlösungen für Marken. Das bedingt großes Vertrauen in unsere Arbeit, aber auch in die Diskretion und Prozesse bei Seidel. Oft wissen wir schon heute, welche Produkte den Markt in der kommenden Saison dominieren werden.

Dazu vertrauen uns Unternehmen wichtige Informationen an, um dann auf Seidel als Partner für die Umsetzung ihrer Star-Produkte zu setzen. Wir schaffen dazu die nötigen Werkzeuge und Prozesse. Datenschutz und Vertraulichkeit ist daher mehr als eine Tugend für uns. Als starker Marktpartner arbeiten wir selbstverständlich seriös, transparent und fair. Wettbewerbsfreiheit ist uns ein hohes Gut und so machen wir uns schon immer frei von individueller Vorteilsnahme, unerlaubten Absprachen oder gar Korruption.



## Heute

Um unserer Verpflichtung und unserem Anspruch nachzukommen, haben wir Leitlinien geschaffen und passende Maßnahmen entwickelt, um das in uns gesetzte Vertrauen zu wahren.

Wir alle und auch jeder neue Mitarbeiter unterschreibt schon vor dem ersten Tag bei Seidel die folgenden Dokumente:

Seidel Kultur  
Verhaltenskodex  
Einkaufsleitfaden

§

Hierin regeln wir das erwartete Verhalten und bestätigen dies.

Alle Mitarbeiter in den Positionen des Unternehmens, die ein mögliches Einfalltor für Korruption sein könnten, werden im Bereich Korruptionsprävention geschult. Wir haben ein gemeinsames Verständnis geschaffen und wissen, auf was wir im täglichen Umgang miteinander und anderen Parteien achten müssen.

Moderne und sichere Anwendungen sind die IT-Basis unseres heutigen Erfolges. Die Automatisierung bei Seidel ist getragen von intelligenten und vernetzten Systemen, die mehr als 400 Nutzer im Haus miteinander und der Welt verbinden. Daher ist für alle PC-User die Datenschutzbildung obligatorisch.

Das Meldeverfahren für Verstöße wird von Mitarbeiter und Stakeholdern als wertvolle Hilfe wahrgenommen. Sie erreichen es über [www.seidel.de/sos](http://www.seidel.de/sos)

## Morgen

Wir freuen uns, dass bisher keine Vorfälle gemeldet wurden, die untersucht werden müssen. Gleichzeitig werden wir weiter informieren und sensibilisieren, um unsere Integrität zu wahren.

Die Anforderungen für uns als Marktpartner steigen, um die Lancierung von hochwertigen Produkten zu schützen. Dank Smartphones und sozialen Medien wären ungewollte Bekanntgaben schnell verbreitet – das werden wir vermeiden.

Die Maßnahmen zum Datenschutz sind essentiell für unsere tägliche Arbeit und werden dank der steigenden Digitalisierung der Produktionsdaten und Mitarbeiterdaten immer wichtiger für uns. Wir legen weiterhin höchste Sorgfalt an den Tag und setzen auf eine moderne und sichere IT-Architektur, um auch technisch und organisatorisch unsere Daten zu schützen.

	2021	Ziel 2022
Alle Mitarbeiter in sensiblen Bereichen geschult in Korruptionsprävention	100 %	100 %
Alle Mitarbeiter haben an der Datenschutz-Schulung teilgenommen	100 %	100 %
Gemeldete Fälle von Datenschutzverletzungen	0	0
Gemeldete Fälle von Korruption	0	0







---

Nachhaltige Beschaffung



# Nachhaltige Beschaffung – Einkaufspolitik

UNGC #1, #2, #4, #5, #8 | GRI-Verweis: 414-1

## Gestern

Made in Germany leben wir zu 100%. Das Stammwerk liegt nur ein paar hundert Meter vom Gründungsort in Marburg entfernt; das Hauptwerk Fronhausen entstand nur ein paar Kilometer südlich von Marburg und bildet die Zukunft von Seidel.

Wir leben „local sourcing“ und sind ein zuverlässiger Partner – auch für unsere Lieferanten. Der Hauptteil unserer zugekauften Präzisionsteile und –werkzeuge stammt aus der Region Mittelhessen.



## Heute

Für uns sind die folgenden Dokumente maßgeblich, um unsere nachhaltige Beschaffung zu leiten:

Umwelt- und Beschaffungsrichtlinie Einkaufsleitfaden Verhaltenskodex

§

Im letzten Jahr haben wir mehrere Maßnahmen finalisiert, die auch formal unsere nachhaltige Lieferkette sichern. Wir senden neuen Lieferanten eine Due-Diligence-Prüfung, um die grundlegende Compliance schon vor der ersten Anfrage zu ermitteln. Unsere Lieferanten werden später über die Lieferantenselbstauskunft geprüft. Dazu haben wir die CSR-Risikoanalyse in dem Bereich verfeinert, um Risiken schon besser aufzudecken.

Besonders effektiv ist die neue Regelung zum Verhaltenskodex für Lieferanten: Wer eine Bestellung von Seidel annimmt, stimmt ausdrücklich und eindeutig dem „Code of Conduct“ von Seidel zu. Damit haben wir eine 100%-Zustimmung unserer Lieferanten, da wir ausschließlich über dieses Bestellsystem arbeiten.

Wir sind stolz auf die gute Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Gerade die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig robuste und nachhaltige Lieferketten sind. Wir haben es dank fairer Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten geschafft, jederzeit die für unsere Produktion nötigen Waren pünktlich zu bekommen. Wir bleiben verlässlicher Partner, bezahlen fair und pflegen einen vernünftigen Umgang miteinander.

## Morgen

Die Sorgfalt bei der Auswahl der Lieferanten spielt eine immer größere Rolle. Wir merken das an der Anzahl der Anfragen, die wir als Lieferant bekommen, und gleichzeitig auf der Beschaffungsseite, weil wir weiterhin die Qualität unserer Zusammenarbeit steigern wollen, um gemeinsam mit den Lieferanten Synergien zu nutzen.

Das im Juli 2021 von der Bundesregierung erlassene „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ zeigt auch für Seidel schon die Richtung der Zukunft auf. Denn bei aller Kritik, die am Gesetz laut wurde, geht es vor allem darum, die Arbeits- und Menschenrechte, Umweltschutz und Compliance in der eigenen Lieferkette zu gewährleisten. Was eine Selbstverständlichkeit für alle sein sollte, wird zur Pflicht für große Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern. Wir als Unternehmen Seidel wollen schnell diesem Gesetz gerecht werden, um hier auch formal zu leben, was in der Realität bereits zu unserer DNA gehört.

	2021	Ziel 2022
Unsere neuen Lieferanten werden auf soziale Kriterien überprüft	100 %	100 %
Unsere Lieferanten erkennen den Verhaltenskodex für Lieferanten von Seidel an	100 %	100 %
Unsere Einkaufsteams sind geschult in nachhaltiger Beschaffung	100 %	100 %
Anteil an A-Lieferanten mit ISO 45001 2021	44 %	
Anteil an A-Lieferanten mit ISO 14001 2021	56 %	
Anteil an A-Lieferanten mit ISO 9001 2021	93 %	







---

Ausblick



# Unboxing the future – products for the world

GRI-Verweis: 102-15

Alle Säulen der Nachhaltigkeit sind uns als Ziel präsent. Ökonomie, Ökologie und Soziales. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht zeigt, dass wir uns in allen Bereich gern engagieren. Gleichzeitig wissen wir, dass die Anforderungen weiter steigen. Verbraucher, Kunden und Politik werden sensibler und lassen die Erfahrungen in ihre Entscheidungen einfließen. Für uns heißt das, dass wir besser werden müssen, um weiterhin global führend zu sein. Dieser Herausforderung stellen wir uns mit großer Hingabe, da wir wissen, dass die Antwort auf die großen Fragezeichen unserer Zeit Nachhaltigkeit ist. Wenn alle Länder, Unternehmen, Vereinigungen und Menschen nachhaltiger werden, dann haben wir Freude an der Zukunft.

Wir lernen jeden Tag dazu und haben Freude daran, unser Wissen zu teilen. Wir wollen Partner unserer Kunden auf Augenhöhe sein und Extranutzen bieten. Dazu werden wir Maßnahmen ergreifen, damit wir schnell und mit großer Reaktionsfähigkeit die Bedürfnisse unserer Abnehmer erfüllen. Wir bieten dazu alle Schritte vom Design über die Entwicklung bis hin zur Lieferung der industriell gefertigten Lösung. Mit dieser Agilität stellen wir sicher, dass unsere Kunden Chancen effektiv nutzen können. Der geplante Neubau der Halle 3 sichert uns die nötige Freiheit und schafft den Raum, die Prozesse dahingehend zu optimieren.

Wir legen großen Wert auf Umweltverträglichkeit und halten uns an die Maßgabe: Reduzieren, Optimieren und Kompensieren. Insbesondere unsere Umweltbilanz ist dabei richtungsweisend für den Einfluss unseres Unternehmens auf unseren Planeten. Als Entwickler und Hersteller von Verpackungslösungen haben wir Nachhaltigkeit im Fokus: Wir arbeiten intensiv an Produkt-

und Prozessinnovationen, die optimale Recyclingfähigkeit bieten. Dazu bieten wir PCR-Materialien und Monomaterial-Konzepte. Unsere Entwicklung arbeitet mit großer Innovationskraft, um die Zukunft zu ermöglichen. Die Vorteile von Alumiminumlösungen begreift man vor allem, wenn man an das endlose Recyclingpotential denkt. Hier klären wir auf, um nachhaltige und hochwertige Lösungen zu platzieren.

Höchste Qualität und attraktive Wettbewerbsfähigkeit sind für uns die Basis. Ohne beides wäre Seidel im zwanzigsten Jahrzehnt seines Bestehens nicht so stark wie es heute ist.

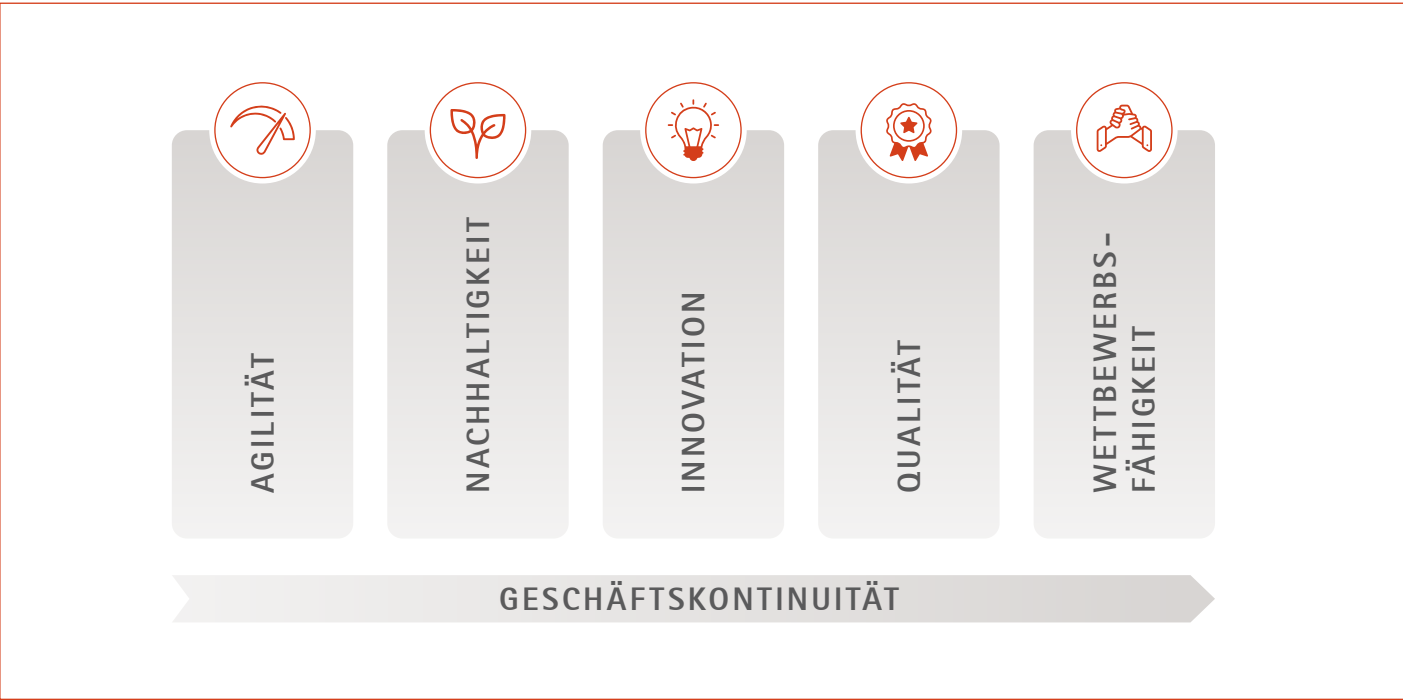
Als Arbeitgeber wollen wir einer der beliebtesten (Ausbildungs-) Betriebe der Region sein; Leuchtturm für die Behandlung von Mitarbeitern und Stakeholdern. Wir bieten attraktive Arbeitsplätze, die exakt zur Person passen, und anspruchsvolle, aber gesundheitsfördernde Tätigkeiten. Wir integrieren ältere Mitarbeiter und Kollegen mit Einschränkungen. Wir sind uns bewusst, wie attraktiv Nachhaltigkeit für neue Talente ist, und arbeiten daran, dass alle Menschen davon wissen.

Wir planen den Ausbau unserer Werke und positionieren uns auch in neuen Branchen als Lösungsanbieter. Dabei bedienen wir globale Märkte, produzieren aber weiterhin 100% in Deutschland. Unsere Kunden bedienen Luxusbedarfe auf der ganzen Welt. Daher brauchen wir eine stabile Weltwirtschaft – ohne Folgen von Pandemie oder gar Klimawandel. Gemeinsam stellen wir uns dem entgegen und danken Ihnen dafür.

Führungsteam der Seidel GmbH & Co. KG



# Unsere fünf strategischen Säulen





# Sustainable Development Goals

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung sind politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen (UN), die weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen sollen. Sie traten am 1. Januar 2016 mit einer Laufzeit von 15 Jahren (bis 2030) in Kraft. Im Unterschied zu den MDGs, die insbesondere Entwicklungsländern galten, gelten die SDGs für alle Staaten. Wir fühlen uns diesen Zielen verpflichtet und unterstützen sie nachdrücklich.



# Kennzahlenübersicht & Referenzen

GRI-Verweis: 102-55

Die in diesem Bericht dargestellten Nachhaltigkeitsaktivitäten und -kennzahlen orientieren sich an den zehn Prinzipien des UN-Global-Compacts (UNGC), den 17 Nachhaltigkeitszielen der UN (SDGs) und den Nachhaltigkeitsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI). In dieser Tabelle finden Sie die Benennungen, auf die sich unsere Kennzahlen (KPIs) beziehen mit den passenden Seitenzahlen und Überschriften. Die Referenzen zu den UNGC-Prinzipien und den SDGs finden Sie zusätzlich als Icons und Überschriften.

Seite	Titel	UNGC	SDGs	GRI
4	Vorwort			102-14, 102-15
5	Seidel im Überblick	1, 6	5, 10	102-3, 102-4, 102-6, 102-7, 405-1
6	Unser Produkt: Lösungen für Marken			102-2
7	Management mit Prinzipien			102-12, 102-16
11	Wettbewerbsfähigkeit	8, 9	8, 9, 12	
14-15	Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenhandel	1, 2, 4, 5	8, 9, 12	102-17, 406-1, 408-1, 409-1
16-17	Arbeitsplatz & Integration	3, 6	5, 8, 10, 16, 17	405-1, 407-1, 413-1, 413-2
18-19	Persönlichkeitsentwicklung & Unternehmenskultur		4	404-2
20-21	Gesundheit & Sicherheit	1	3	403-1 bis 403-10
22-23	Gesundheit & Sicherheit - Corona Spezial	1	3	403-9, 403-10
24-25	Karrieremanagement & Mitarbeiterentwicklung		4	404-1, 404-2, 404-3
28-29	Wasser, Materialien & Müll	9	6, 12	301-1, 303-5, 306-2, 306-3
30-31	Energie & CO2	7, 8, 9	7, 9, 12, 13	302-4, 302-5, 305-5
34-35	Korruptionsprävention & IT-Sicherheit	10	16	205-2, 205-3, 418-1
38-39	Nachhaltige Beschaffung - Einkaufspolitik	1, 2, 4, 5, 8	8, 12, 16, 17	414-1
42	Ausblick			102-15
45	Kennzahlenübersicht & Referenzen			102-55
46	Impressum			102-1, 102-5, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53

# Impressum

GRI-Verweis: 102-1, 102-5, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53

Seidel GmbH & Co. KG Rosenstraße 8 35037 Marburg	Komplementärin: Ritzenhoff GmbH Rosenstraße 8 35037 Marburg
Tel. +49 6421 604-0 Fax +49 6421 604-6000 info@seidel.de	Registergericht: Amtsgericht Marburg HRB 1151 Geschäftsführer: Dr. Andreas Ritzenhoff Ust.-ID-Nr.: DE113353335
Registergericht: Amtsgericht Marburg HRA 1202	
Veröffentlichungsdatum: Berichtszeitraum: Datum des letzten Berichts: Berichtszyklus: Ansprechpartner: Kontakt:	01. Juli 2022 01.01.2021 bis 31.12.2021 01. Juli 2021 Jährlich Christian Maassen marketing@seidel.de





Seidel GmbH & Co. KG  
Rosenstraße 8  
35037 Marburg / Germany  
[www.seidel.de](http://www.seidel.de)



[seidel.living.design](https://www.seidel.living.design)

Europe  
Germany (HQ)  
+49 6421 604-400  
[sales@seidel.de](mailto:sales@seidel.de)

France  
+33 638 583824  
[paris@seidel.de](mailto:paris@seidel.de)

America  
North America  
+1 908 4636601  
[newyork@seidel.de](mailto:newyork@seidel.de)

South America  
+1 908 4636601  
[saopaulo@seidel.de](mailto:saopaulo@seidel.de)