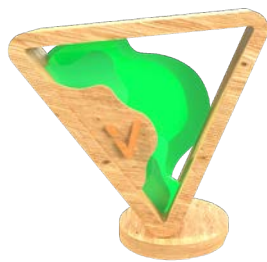


Unsere Unternehmensverantwortung 2020



Nachhaltigkeitsbericht 2020 - Seidel GmbH & Co. KG
Communication on Progress 2020 - Seidel GmbH & Co. KG



seidel 
living design

Krise? Nicht bei uns! Seidel bleibt stark.

2020 war alles anders. Das Corona Virus hat unsere Flexibilität und Agilität geprüft. Und wir können mit Freude sagen, dass wir diesen Test bestanden haben. Unsere Kunden konnten wir dank guter Zusammenarbeit und robuster Lieferketten stets mit den gewünschten Lösungen bedienen.

Unsere Mitarbeiter haben Hervorragendes geleistet. Woche für Woche haben wir neu geplant, um alle Kriterien berücksichtigen zu können, zusammengestanden, um alle Prozesse am Laufen zu halten. Unsere Lösungen haben dem spürbaren Rückgang in unserem Kernmarkt getrotzt: Nachhaltige Kosmetikverpackungen von Seidel bleiben weltweit gefragt.

Gleichzeitig behalten wir die langfristigen Ziele im Fokus. Monomaterial-Verpackungen aus Aluminium sind die Zukunft. Dazu haben wir stark in Technologie investiert – zur Einsparung von Energie und zur Gewinnung größerer Agilität. Alle Maßnahmen dienen nachhaltigem Wachstum.

Wir arbeiten weiter konsequent an nachhaltigem Verhalten. Seidel setzt Maßnahmen wie Umweltschulungen oder Korruptionsschulung um, die die Erde entlasten und für fairen Wettbewerb sorgen. So haben wir im Jahr 2020 die komplette Energie aus Wasserkraft bezogen. Für uns gilt, dass wir die Schöpfung bewahren und nachhaltig arbeiten und leben wollen. Die globalen Abhängigkeiten und Notwendigkeiten hat uns COVID gezeigt. Daher stehen wir umso mehr für „think global – act local“.

Die Auszeichnung von EcoVadis mit der Platin-Medaille als eines der besten Unternehmen unserer Branche und der darauf aufbauende „Sustainability Leadership Award 2021“ sind Freude und Ansporn für uns, denn wir wollen Leuchtturm sein.

2021 wird auch überschattet „vom Virus“. Nichts scheint mehr so wie zuvor. Da ist es ein gutes Zeichen, dass unsere Kunden nicht nur nach Nachhaltigkeit fragen, sondern auch bereit sind,



zusammen mit uns daran zu arbeiten. Mit ersten Kunden haben wir ein komplett klimaneutrales Produktsortiment geschaffen. Mit der Wirkung vom 01. Januar 2021 ist Seidel klimaneutral.

Selbstverständlich unterstützen wir den Global Compact der Vereinten Nationen und die dort beschriebenen Ziele mit aller Kraft.

Alle Aktivitäten machen uns optimistisch, auch allen kommenden Wünschen bedienen zu können. Nachhaltigkeit, Agilität, Innovation, Qualität und Wettbewerbsfähigkeit machen Seidel zu einem starken Partner.

Wir danken allen herzlich, die das gemeinsam mit uns möglich machen.

Andreas Ritzenhoff

Dr. Andreas Ritzenhoff
Geschäftsführender Inhaber

Seidel im Überblick



● Kontinente mit Seidel Kunden
● Kontinente ohne Seidel Kunden

Seidel Marburg	Hauptstandort
Seidel Paris	Verkauf & Service
Seidel New York	Verkauf & Service
Seidel Sao Paulo	Verkauf & Service

Seidel Mitarbeiterstruktur 2020

690
Mitarbeiter

48
Auszubildende

32%
Frauenquote

28%
Kollegen +50

8%
Kollegen mit körperlichen
Einschränkungen



Vorn. Seit 1830. Unsere Geschichte.

1830: Gründung durch Louis Seidel als Zinggießerei in der Oberstadt Marburg

1900: Arbeiten mit Dampfmaschinen

1912: Seidel ist die erste Firma mit elektrischem Licht in Marburg

1952: Seidel konzentriert sich auf Aluminiumteile für die Kosmetikindustrie

1968: Vollautomatisierte Eloxalanlage

1972: Hermann Ritzenhoff übernimmt

1992: Dr. Andreas Ritzenhoff wird Inhaber und Geschäftsführer

1996: Vertriebsbüros in N.Y. und Paris

1999 Werk II: Spritzguss, Montage und Dekoration

2004 Werk III: Tiefziehen und Eloxieren

2006: Forschungs- & Entwicklungszentrum für innovative Oberflächen

2013: Zweite Werkhalle in Fronhausen mit modernem Logistikzentrum

Unser Produkt: Lösungen für Marken.

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 uns sind Parfumkappen, Parfumkragen, Cremetiegel, Cremedeckel, Lippenstift-hülsen und Mascara-Container. Etwa 350 Millionen Teile produzieren wir so jedes Jahr.



Unser Managementsystem ist Nachhaltigkeit

Unsere Arbeit wird geregelt durch unser „Integriertes Managementhandbuch“. Daran richten sich unsere Prozesse und die Wertschöpfung aus. Mehr Details liefern die Leitdokumente:

Code of Conduct

Umwelt- und Beschaffungsrichtlinie

Einkaufsleitfaden

Personalleitfaden

Alle Prozesse, Ziele und Kennzahlen münden in unserer Vision: **Unboxing the future – products for the world.** Wir wollen ein Lösungsanbieter sein, der nachhaltige Ideen für die ganze Welt umsetzt und damit die Zukunft möglich macht.

Unser Verhaltenskodex und die Seidel Kultur ist die Basis für die Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und den eigenen Mitarbeitern. Alle beteiligen sich damit aktiv an unseren Zielen. Dafür danken wir.

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.

Unser Personalleitfaden ist die Zusammenstellung aller Bemühungen von Seidel, Leuchtturm als attraktiver Arbeitgeber zu sein. Wir setzen auf persönliche Weiterbildung und stehen für einander ein.

Alle beschriebenen Dokumente finden die Seidel-Mitarbeiter auf den allgemeinen Laufwerken und ausgedruckt. Extern erreichen sie den Verhaltenskodex:

seidel.de/ueber-uns/verhaltenskodex/

U.N. Global Compact als Selbstverständlichkeit

Wir stehen hinter allen Forderungen und Zielen des United Nations Global Compact. Die zehn Prinzipien des U.N. Global Compact und die Nachhaltigkeitsziele sind auch unsere Ziele. Daher finden Sie in den folgenden Seiten des Berichtes Abschnitte, die mit Nummern und Symbolen der Prinzipien des U.N. Global Compact markiert sind.



Wir freuen uns über die verbesserte Bewertung: **EcoVadis** verleiht uns für unsere CSR-Aktivitäten die Platin-Medaille 2020 und den „Sustainability Leadership Award 2021“. Allen Unterstützern vielen Dank!



Unternehmensverantwortung \\ Wettbewerbsfähigkeit



Wettbewerbsfähigkeit

Errungenschaften 2020

Seidel Kultur
Verhaltenskodex



Wir fertigen präzise und wertige Produkte aus Aluminium und Kunststoff. Unsere Experten schaffen dazu die entscheidenden Werkzeuge im eigenen Haus. Durch die möglichst große Automatisierung unserer Wertschöpfungsprozesse stellen wir die Einhaltung der Qualitätsvorgaben aller unserer Produkte sicher. Die Einhaltung der Kundenanforderung messen und monitoren wir in Echtzeit. Durch die Optimierung aller Maßnahmen schaffen wir Agilität. Das bedeutet, dass wir eine hohe Reaktionsfähigkeit für die Wünsche unserer Kunden bieten. So können wir gemeinsam die Chancen des Marktes nutzen.

Maßnahmen

- Organisation aller Werkzeuge nach zentralem System
- Digitalisierung der Produktion zur Erhöhung von Transparenz und Geschwindigkeit
- Neugestaltung Produktionslayout und fahrerloses Transportsystem
- (Re-)Zertifizierungen in allen Standorten nach
ISO 9001 (Qualitätsmanagement),
ISO 50001 (Energiemanagement),
ISO 14001 (Umweltmanagement) und
ISO 45001 (Arbeitssicherheitsmanagement)

100%
unserer Standorte sind
zertifiziert nach ISO 9001,
ISO 14001, ISO 45001
und ISO 50001

Ziele 2022

Ziele bis 2022

- Steigern der Agilität von Seidel durch Prozessorientierung
- Umrüsten des Maschinenparks zum Einsparen von Energie und Rüstzeit



Nächste Schritte

- Kontinuierliches Modernisieren des Maschinenparks
- Erweitern des Geschäftsmodells für Kosmetikkunden
- Erschließen neuer Geschäftsfelder über Business Development
- Fahrerloses Transportsystems in der Produktion ausbauen

Unternehmensverantwortung \\ Arbeits- & Menschenrechte



seidel 

living design

Menschenrechte \\ Kinder -, Zwangsarbeit & Menschenhandel \\ UNGC #1, #2, #4, #5

Errungenschaften 2020

Code of Conduct
Personalleitfaden
United Nations Global Compact



100%

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

0

Fälle von Menschen-
rechtsverletzung oder
Diskriminierung

100%

unserer Lieferanten er-
kennen den CoC von
Seidel an

Ziele 2022

100%

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

0

Fälle von Menschen-
rechtsverletzung oder
Diskriminierung

Ziele bis 2022

- Alle Lieferanten unterschreiben unseren Code of Conduct
- Alle Lieferanten handeln nach den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact
- Alle A-Lieferanten veröffentlichen Nachhaltigkeitsbericht (CoP)



Maßnahmen

- Bei Seidel ist Kinder- und Zwangsarbeit in Produktion und Verwaltung nicht möglich (Ausweiskontrollen) und wird niemals akzeptiert
- Die Menschenrechte bleiben durch uns unangetastet
- Unsere Lieferanten müssen stets im Einklang mit unserem Code of Conduct handeln
- Überprüfung des Alters bei Einstellung neuer Mitarbeiter
- Seidel Kultur als gemeinsame Grundlage des Verhaltens bei Seidel
- Etabliertes Whistleblower-Verfahren [seidel.de/sos](https://www.seidel.de/sos)

Nächste Schritte

- Weiterverfolgung aller bisherigen Maßnahmen
- Lieferantenbefragung zur Unterstützung des Code of Conduct und der zehn Prinzipien des U. N. Global Compact
- Konsequente Nachverfolgung der offenen Punkte bei Lieferanten

Unternehmensverantwortung \\ Zusammenhalt

Arbeitsbedingungen \\ Arbeitsplatz und Integration \\ UNGC #3, #6

Errungenschaften 2020

Code of Conduct
Personalleitfaden
Seidel Kultur
United Nations Global Compact



1,81
Durchschnittsnote
Zufriedenheit mit Arbeit-
geber Seidel

8%
Anteil von Kollegen mit
körperlichen Einschrän-
kungen

28%
Anteil von
Kollegen 50+

32%
Frauenquote

Ziele 2022

1,80
Durchschnittsnote
Zufriedenheit mit Arbeit-
geber Seidel
2022

Qualität ist unser höchstes Gut. Daher bleiben wir unseren Standorten im Landkreis Marburg-Biedenkopf treu, damit stehen wir zu 100% zu den ILO Standards. Gleichzeitig lebt Seidel von der kulturellen Vielfalt. Beispiel: **Seidel-Außenmöbel mit gemischten Teams gebaut am Azubi-Ersti-Tag 2020.**

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

Ziele bis 2022

- Steigern der allgemeinen Zufriedenheit mit Seidel als Arbeitgeber
- Fördern der Gleichberechtigung von Frauen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Behinderung



Nächste Schritte

- Durchführung einer fundierten Mitarbeiterbefragung
- Renovierung der Sozialräume im Werk Marburg
- Nachhaltige Kommunikation der Unternehmensziele und Werte

Unternehmensverantwortung \\ Lobkultur



Arbeitsbedingungen \\ **Persönlichkeitsentwicklung & Unternehmenskultur**

Errungenschaften 2020

Seidel Kultur
Code of Conduct
Personalleitfaden
United Nations Global Compact



97%

Geschulte Mitarbeiter
(Führungsseminar I)

58%

Teilnahmequote
Weihnachtsfeier 2019

Preis des Respekts 2018
der Hessischen Landesregierung für
Überstundenspendenaktion

Maßnahmen

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

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, Fußballturnier, Dartturnier 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

Ziele 2022

100%

Geschulte Mitarbeiter
(Führungsseminar I)

70%

Teilnahmequote
Weihnachtsfeier 2022

Ziele bis 2022

- Steigern des Zusammenhalts aller Seidel-Mitarbeiter
- Steigern der Beteiligung an firmeninternen Events
- Steigern der Identifikation mit Seidel



Nächste Schritte



- Erstellen von Seminarunterlagen für die Seidel Akademie
- Erweitern der Seminarangebots (seidel leadership academy)
- Öffnung der Seidel Akademie für externe Teilnehmer
- Schulen aller Abteilungen nach der Insights Discovery Methode

Unternehmensverantwortung \\ Lobkultur



Errungenschaften 2020

Seidel Kultur
Code of Conduct
Personalleitfaden
United Nations Global Compact



3,8%
Krankenstand
(deutscher Durchschnitt
liegt bei etwa 7%)

66%
Reduzierung Anzahl
der Arbeitsunfälle
2017-2020

100%
Teilnahmequote an
DGUV-I Schulung

Ziele 2022

<3%
Krankenstand
2022

20%
Reduzierung Anzahl
der Arbeitsunfälle
2020-2023

Unter der Lupe: 🔍

Arbeit 2020 im Detail

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

Ziele bis 2022

- Senken des Krankenstandes auf unter 3%
- Vermeiden von körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz
- 100% Ausstattung von geeigneten Arbeitsplätzen mit ergonomischen Hebeeinrichtungen

Maßnahmen

- DGUV-I Sicherheitsunterweisung für alle Mitarbeiter bindend
- Sicherheitsausschuß
- Kostenlose Bereitstellung persönlicher Schutzkleidung (PSA)
- Regelmäßige Erste-Hilfe-Kurse vor Ort
- Anbieten von Selbstverteidigungsseminaren
- Betriebsärztliche Untersuchungen
- Kostenloser Impfschutz (Grippe & FSME)
- Betriebseigene Physiotherapeutin
- Hygienemaßnahmen zum Schutz vor Viren u.a. Ausweitung der Desinfektionsmöglichkeiten und Sensibilisierung aller Mitarbeiter
- Vergabe von Vitamininfusionen zur Vorbeugung
- Teilnahme von Mitarbeitern an Schlafstudie
- Freigestellte Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Zertifizierung nach ISO 45001
- Pandemieplan

Nächste Schritte

- Notfallübung mit örtlicher Feuerwehr „Gefahrenstoffauslauf & Fahrzeugbrand“
- Erfassung von potentiellen körperlichen Beeinträchtigungen in der Befragung zur Zufriedenheit der Mitarbeiter
- Bedarfsgerechte Optimierung der Sicherheitsunterweisung



Sondermaßnahmen 2020

Schutzausrüstung für Mitarbeiter
Schnelltestangebote
Informationsveranstaltungen

Maßnahmen

- Wöchentliche Meetings in allen Werken und Schichten
- Hygienemaßnahmen und -schulungen
- Hochwertige Masken für Mitarbeiter - kostenlos
- Individuelle Masken für Kinder von Mitarbeitern - kostenlos
- FFP2-Masken für Mitarbeiter - kostenlos
- Vitamin C + Zink Tabletten - kostenlos
- Desinfektionsmittel an allen Standorten plus Spender für alle
- Coronatests für alle Mitarbeiter bei Wiedereintritt nach Abwesenheit
- Massentest aller Mitarbeiter nach Aufkommen von Fällen in der Belegschaft
- Bereitstellung von hochwertiger Nahrungsergänzung „La Vita“ zu Selbstkosten für Genesung oder Prävention gegen COVID
- Frühzeitige Etablierung des Home-Office-Angebotes für alle Mitarbeiter
- Umgestaltung von Schichtmodellen und Pausenräumen zur Eindämmung möglicher Infektionen
- Pandemie-Stab zur Festlegung der Notfallstrategie
- Testzentren an beiden Produktionsstandorten

45

Personen mit
Erkrankungen mit
SARS-CoV-2

Ziele 2022

0%

Ausfälle durch
SARS-CoV-2
Erkrankungen



Unternehmensverantwortung \\ Zusammenhalt



Errungenschaften 2020

Seidel Kultur
Verhaltenskodex
Personalleitfaden



83%
Übernommene
Auszubildende

2,09*
Seminartage
pro Mitarbeiter

100%
Anteil der Mitarbeiter mit
Jahresendgespräch
(für alle Geschlechter
und Kategorien)

* = Unter der Lupe: 🔍

Fortbildung 2020 im Detail

Seminartage pro weiblicher MA: 7,20
Seminartage pro männlicher MA: 2,56
Seminartage pro „Azubi“: 28,21

Ziele 2022

90%
Übernommene
Auszubildende
2022

2,20
Seminartage
pro Mitarbeiter
2022

100%
Anteil der Mitarbeiter mit
Jahresendgespräch
(für alle Geschlechter und
Kategorien)

Wir sind ein beliebter Ausbildungsbetrieb in der Region Mittelhessen. In elf verschiedenen Berufen und in Zusammenarbeit mit lokalen Berufsschulen und Universitäten bilden wir unsere späteren Fachkräfte aus. Gerade in den technischen Bereichen sind die bei Seidel benötigten Fertigkeiten speziell.

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 („kabelkinder“)
- Praxisnahe Ausbildung für kaufmännische Berufe
- Innerbetrieblicher Unterricht (IBU) inklusive Sonderförderung für leistungsschwächere Auszubildende
- Ausbau und Digitalisierung innerbetrieblicher Fortbildungen
- Förderung der Karrieremobilität
- Initialisierung des Stärken-Schwächen-Förderprogramms

Ziele bis 2022

Zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten:

- Kostenlose Sprachkurse
- Ausweitung des Ausbildungsangebots

Nächste Schritte

- Einführung Sprachkurse mit der KOSYS-Lernmethode
- Interne Six Sigma Black Belt Schulung
- Weiterer Ausbau von Home-Office-Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Ausbau des Stärken-Schwächen-Förderprogramms

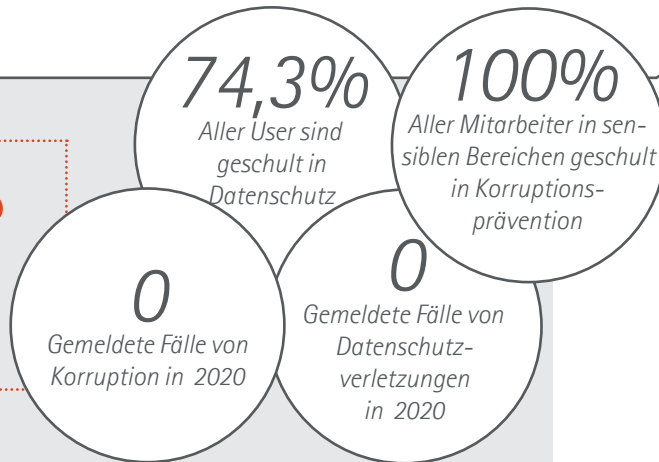


Unternehmensverantwortung \ Ethik



Errungenschaften 2020

Einkaufsleitfaden
Umwelt- und Beschaffungs-
richtlinie
Code of Conduct
Datenschutz- und Löschkonzept



Wir stellen die nachhaltige und transparente Beschaffung sicher und gewährleisten sichere Prozesse:

Maßnahmen (Korruptionsprävention)

- 4-Augen-Prinzip bei Bestellung und Rechnungslegung in einem digitalen Prozess, der leichte Nachvollziehbarkeit ermöglicht
- Transparenz durch konkrete Entscheidungsspielräume und persönliche Verfügungsrahmen
- Betriebsinterne Prüfung der Kostenentwicklung aller Bereiche
- Regelmäßige Wirtschafts- und Steuerprüfung durch unabhängige Dritte
- „Whistleblower“-Verfahren für Seidel: „Seidel SOS“ ist anonym erreichbar und dient zur Meldung aller Verstöße gegen den Code of Conduct
- Schulung der Mitarbeiter zum Thema Korruption und Datenschutz

Maßnahmen (IT-Sicherheit)

- Datenschutz- und PC-Schulung der Anwender
- Dokumentation aller Datenverarbeitungsprozesse
- 3-fache und geounabhängige Sicherung des IT-Systems

Ziele 2022



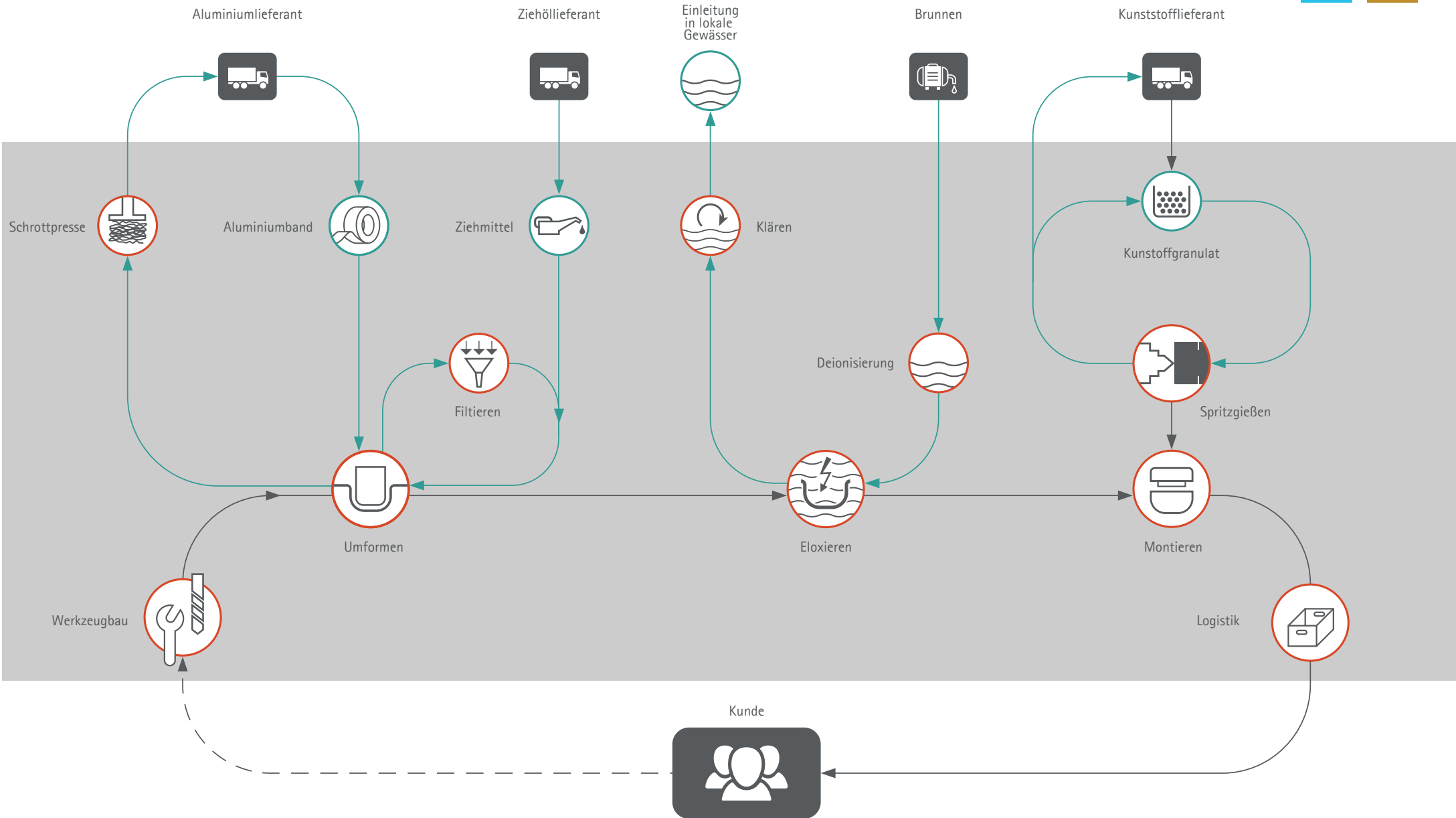
Ziele bis 2022

- Etablierung des „Whistleblower“-Verfahrens (Seidel SOS) ggf. auch über die Grenzen von Seidel hinaus

Nächste Schritte

- Due-Diligence-Fragebogen und Due-Diligence-Checkliste
- CSR-Risikoanalyse
- Erweiterung der Überwachung der Lieferanten
- Sensibilisierung zum Umgang mit möglicher Korruption oder anderen Verstößen gegen den Verhaltenskodex (Code of conduct)
- Aktualisierung der Datenschutzbildung

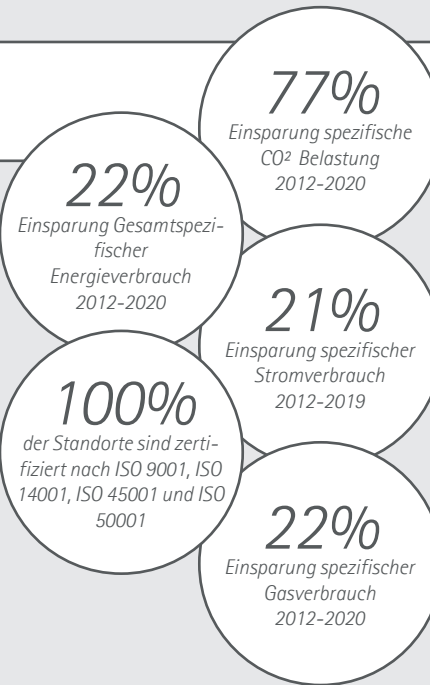
Umwelt // Ressourcenschonung // Seidel Kreislauf



Erklärung: Der Seidel-Kreislauf beschreibt den Kern unserer Wertschöpfung als Beispiel. Wünscht der Kunde eine Lösung, bauen wir passende Werkzeuge. Der Artikel wird umgeformt, eloxiert und montiert. Wir verwenden die nötigen Produktionsmittel in geschlossenen Kreisläufen und sorgen bei den Kernressourcen Aluminium und Kunststoff für 100%-Recycling-Kreisläufe.

Errungenschaften 2020

Umwelt- und Beschaffungsrichtlinie
Verhaltenskodex

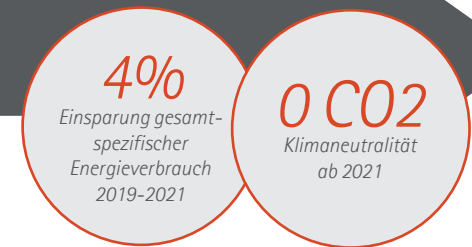


Umstieg auf 100%-Ökostrom ab dem 01. Januar 2020
Wärmerückgewinnung an der Eloxanlage
Rezertifizierung nach Energiemanagement (ISO 50001 und Umweltmanagement (ISO 14001))

Maßnahmen

- Umstellung des Fuhrparks auf Hybridfahrzeuge mit entsprechender Infrastruktur
- Inbetriebnahme der Mikrogasturbine für Strom + Wärme (Marburg)
- Einbau stromsparender Komponenten (u.a. LED-Beleuchtung) z.B. für Parkplätze
- Sensibilisierung von Mitarbeitern zu Druckluftenergieverlusten
- Wärmerückgewinnung aus Eloxanlage
- Modernisierung der Kompressorensteuerung
- Schulung zum Thema Energie
- Start der exakten Messungen des CO₂-Fussabdrucks auf Firmen- und Produktebene nach Greenhouse Gas Protocol
- Recycling der Sekundärverpackungen mit externem Partner

Ziele 2022



Ziele bis 2022

Geplante Projekte zur Verbesserung der Umwelteinflüsse

- Klimaneutralität des Corporate Carbon Footprint ab 2021
- Photovoltaikanlage im Werk Fronhausen
- Klimaneutrale betriebsinterne Transporte ab 2021
- Fördern nachhaltiger Produkte über Lebenswegbetrachtung
- Angebot klimaneutraler Produkte an unsere Kunden



Nächste Schritte

- Rezertifizieren nach Energiemanagement ISO 50001
- Klimaneutralisierung ab 2021
- Teilnahme am CDP Climate

Unternehmensverantwortung \\ Nachhaltigkeit



ZERTIFIKAT

Erneuerbare Energie aus Wasserkraft

Dieses Zertifikat garantiert der

Seidel GmbH & Co. KG
Rosenstraße 8
35037 Marburg

die Klimaneutralstellung von Strom

für den Zeitraum

01.01.2020 – 31.12.2020

Die Elektrizität wird mittels Erneuerbare Energien produziert. Der Strom wird in das Europäische Verbundnetz eingespeist. Die Zertifizierung der Elektrizität wird nach dem international anerkannten EECs System und Herkunftsnachweisen (GoOs) vorgenommen, die gemäß Artikel 15 der Richtlinie 2009/28/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2009 zur Förderung der Nutzung von Energie aus erneuerbaren Quellen ausgestellt werden. Herkunftsnachweise sind Teil einer international akzeptierten Routine. Produktion der Elektrizität, Ausstellung und Entwertung der Herkunftsnachweise wird nach den international üblichen Methoden überwacht. Die Abrechnung der erneuerbaren Energieproduktion und deren Konsum werden nach Bestimmungen des EECs Systems ausgeführt.



RE – Riesen Energie GmbH | Ernst-Augustin-Str. 12 | 12489 Berlin-Adlershof | T 0441 36108 242 | F 0441 36108 299 | M info@riesen-energie.de

seidel
living design

Errungenschaften 2020

Umwelt- und Beschaffungsrichtlinie
Einkaufsleitfaden
Verhaltenskodex



Umweltmanagement ISO 14001

Mülltrennung für alle Bereiche

Digitalisierung steigert Ressourceneffizienz der Eloxalanlage

Maßnahmen

- Inhouse Recycling von Schmierstoffen (Zero-Waste-Ansatz)
- Recycling bei Kunststoffnebenprodukten (Zero-Waste-Ansatz)
- Inhouse Recycling von Aluminiumnebenprodukten (Zero-Waste-Ansatz)
- Eigene Abwasseraufbereitung über den gesetzlichen Anforderungen
- Effiziente Wassernutzung z.B. durch Kaskadenspülung in der Eloxalanlage
- Digitalisieren der Eloxalanlagensteuerung zur optimalen Ressourcenausnutzung (Wasser, Laugen und Säuren)
- Innovationsleistung zum Thema Materialeinsparung und Recycling
- Verbesserte Mülltrennung für alle Bereiche
- Recycling von Sekundärverpackungen aus Papier und Pappe

9%
Reduzierung
Aluminiumverbrauch
2019 - 2020

4,33%
Reduzierung Abfall gesamt
2019 - 2020

3.919
Tonnen Müll insgesamt
in 2020

115
Tonnen Restmüll in 2020

93.243
Kubikmeter
Wasserverbrauch
2020

1.853
Tonnen Verbrauch Alumi-
nium und Kunststoffe
2020

Ziele 2022

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

5%
Erhöhung des Einsatz von
PCR-Materialien 2020 -
2022

4%
Reduktion des gesamten
Mülls pro Umsatzeinheit
2020 - 2022

Ziele bis 2022

Geplante Projekte zur Verbesserung der Umwelteinflüsse:

- Fördern der Biodiversität durch Umgestalten von Grünflächen für Bienen und andere Insekten
- Fördern nachhaltiger Produkte über Lebenswegbetrachtung
- Entwickeln nachhaltiger Produktalternativen
- Auswahl von ökologisch-vorteilhaften Materialien
- Entwickeln von nachwachsenden Sekundärverpackungen



Nächste Schritte

- Rezertifizieren nach Umweltmanagement ISO 14001
- Umstellen aller „Palettenabdeckungen“ von Plastik auf Wellpappe
- Validieren von Materialien mit höherem Recyclinganteil (PCR)
- Teilnahme am CDP Water und CDP Forest

Unternehmensverantwortung \\ Einkaufspolitik

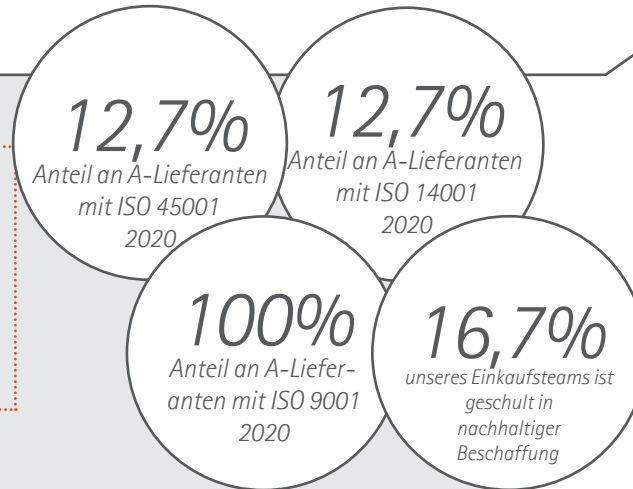


seidel 
living design

Nachhaltige Beschaffung \\ **Einkaufspolitik**

Errungenschaften 2020

Umwelt- und Beschaffungs-
richtlinie
Code of Conduct
Einkaufsleitfaden



Ziele 2022



Ziele bis 2022

- Alle Lieferanten befolgen und unterstützen den Seidel Code of Conduct
- A-Lieferanten unterstützen den U. N. Global Compact
- Ausweiten des Einsatzes von recyceltem Material - PCR
- Internes Materialeinsparungsprogramm etwa durch Umstellung von PE-Beuteln in der Produktion auf dünneres Material

(Re-)Zertifizierung nach ISO 14001 – jetzt für 100% der Standorte

Maßnahmen

- Lieferanten akzeptieren Code of Conduct
- UNGC-Support der Lieferanten
- Lieferantenbewertungsmaßnahmen wie Lieferantenselbstauskunft
- Vertragsklauseln zum Thema CSR in Lieferantenverträgen (Code of Conduct für Lieferanten)
- Bevorzugter Einsatz recycelter Materialien, wenn zum Einsatz geeignet bzw. von unseren Kunden akzeptiert
- Seidel Wertschöpfung findet zu 100% in Deutschland statt



Nächste Schritte

- CSR-Risikoanalyse
- Schulung der Einkäufer in CSR-Themen
- Erhöhung Einsatz von recycelten Materialien im Bereich Aluminium und Kunststoff (z.B. Bürobedarfe aus PCR-Materialien)

Mit

Herzblut

Katharina
Silke
Henrik
Viktor



01.09.2020

Ausblick 2021 - 2026

Wir lernen jeden Tag dazu und haben Freude daran, unser Wissen zu teilen.

Wir wollen Partner unserer Kunden auf Augenhöhe sein und einen Extranutzen bieten. Dazu werden wir alle 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 großer **Agilität** stellen wir sicher, dass unsere Kunden Chancen effektiv nutzen können.

Wir legen großen Wert auf Umweltverträglichkeit. Wir arbeiten intensiv an Produkt- und Prozessinnovationen, die optimale Recyclingfähigkeit bieten. Dazu bieten wir PCR-Materialien und Monomaterial-Konzepte. Die Auswirkungen auf die Umwelt neutralisieren wir. Das ist **Nachhaltigkeit**.

Leuchtturm: Als Arbeitgeber wollen wir einer der beliebtesten Ausbildungsbetriebe der Region sein. Mit attraktiven, zur Person passenden Arbeitsplätzen und anspruchsvollen, aber gesundheitsfördernden Tätigkeiten. Wir integrieren ältere Mitarbeiter und Kollegen mit körperlichen Einschränkungen.

Wir planen den Ausbau unserer Werke und wollen uns auch in neuen Branchen als **Lösungsanbieter** positionieren. Dabei decken wir die Bedürfnisse globaler Märkte, produzieren aber weiterhin 100% in Deutschland.

Unsere Kunden bedienen in der Regel Luxusbedarfe auf der ganzen Welt. Daher brauchen wir eine stabile Weltwirtschaft - ohne Folgen von Pandemie oder gar Klimawandel. Die Vorteile von Aluminiumlösungen begreift man vor allem, wenn man an das endlose Recyclingpotential denkt. Hier klären wir auf, um nachhaltige und hochwertige Lösungen zu platzieren.

Unboxing the future - products for the world

Ziele 2026

50%

unserer Produkte werden aus nachhaltigen Materialien oder als Monomateriallösung hergestellt

100%

unserer Aktivitäten sind vereinbar mit dem +1,5 Grad Klimaerwärmungsziel

Ziele bis 2026

- Steigerung der Agilität von Seidel durch Prozessorientierung
- Modernisierung zum Einsparen von Energie und Rüstzeit
- Leuchtturm als Arbeitgeber in der Region
- Klimastrategie mit messbaren Zielen etablieren und umsetzen
- Klimapositiv werden: der Natur mehr geben, als wir entnehmen

Nächste Schritte

- Kontinuierliches Modernisieren des Maschinenparks
- Erweitern des Geschäftsmodells für Kosmetikkunden
- Erschließen neuer Geschäftsfelder über Business Development
- Kontinuierliche Schulung der Belegschaft
- Nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen

Kennzahlenübersicht und Referenzen \ \ **Overview of KPIs and references**

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 UNGC und SDGs Referenzen finden Sie zusätzlich als Icons und Seitenüberschriften in den passenden Kapiteln.

Seite	Thema	UNGC	SDGs	GRI
1	Unternehmensstruktur			102-1, 102-5
2	Unternehmensstruktur - Vorwort			102-5, 102-14, 102-15
3	Unternehmensstruktur - Seidel im Überblick	1, 6	5, 10	102-3, 102-4, 102-6, 102-7, 405-1
4	Unternehmensstruktur - Seidel im Überblick	9	12	102-2, 102-6, 201-1
5	Unternehmensstruktur - Unsere Basis	10	8, 16	102-12, 102-16
7	Unternehmensstruktur - Wettbewerbsfähigkeit	8, 9	8, 9, 12	
9	Kinder-, Zwangsarbeit & Menschenrechte	1, 2, 4, 5	8, 16	102-17, 406-1, 408-1, 409-1
11	Arbeitsplatz & Integration	3, 6	5, 8, 10, 16, 17	405-1, 407-1, 413-1, 413-2
13	Persönlichkeitsentwicklung & Unternehmensstruktur		4	404-2
15	Gesundheit und Sicherheit	1	3	403-1 bis 403-10
16	Gesundheit und Sicherheit - Corona-Prävention	1	3	403-9, 403-10
18	Karrieremanagement & Mitarbeiterentwicklung		4	404-1, 404-2, 404-3
20	Korruptionsprävention & IT-Sicherheit	10	16	205-2, 205-3, 418-1
21	Ressourcenschonung	9	6, 12	102-9
22	Energie & CO2	7, 8, 9	7, 9, 12, 13	302-4, 302-5, 305-5
23	Nachhaltigkeit	9	7, 13	
24	Wasser, Materialien und Müll	9	6, 12	301-1, 303-5, 306-2, 306-3,
26	Einkaufspolitik	1, 2, 4, 5, 8	8, 12, 16, 17	
28	Ausblick			102-15
29	Kennzahlenübersicht und Referenzen			102-55
30	Impressum			102-50, 102-51, 102-52, 102-53

Unsere Unternehmensverantwortung 2020



Impressum:

Seidel GmbH & Co. KG
Rosenstraße 8
35037 Marburg

Tel. +49 (0) 6421 / 604-0
Fax +49 (0) 6421 / 604-6000
info(at)seidel.de

Registergericht:
Amtsgericht Marburg
HRA 1202

Komplementärin:
Ritzenhoff GmbH
Rosenstraße 8
35037 Marburg

Registergericht:
Amtsgericht Marburg
HRB 1151
Geschäftsführer:
Dr. Andreas Ritzenhoff
Ust.-ID-Nr.: DE113353335

Veröffentlichungsdatum: 01. Juli 2021
Berichtszeitraum: 01.01.2020 bis 31.12.2020
Datum des letzten Berichts: 01. Juli 2020
Berichtszyklus: Jährlich
Ansprechpartner: Christian Maassen
Kontakt: marketing(at)seidel.de

seidel 
living design