



# sustainability report 2024

## Inhalt

Vorwort	4
Seidel im Überblick	5
Bestimmung der wesentlichen Themen	12
Ethik	20
Rohstoffe und Materialien	26
Personalverantwortung	30
Umwelt und Nachhaltigkeit	36
Arbeitssicherheit	50
Supply-Chain	56
Ausblick	64
GRI-Übersicht	68
Impressum	100

Seidel hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Januar 2024 - 31. Dezember 2024 berichtet.

# Unser Erfolg ist nachhaltig

Das Jahr 2024 stellte sich als Jahr der Herausforderungen dar. Weltweite politische Spannungen und wirtschaftliche Unsicherheiten prägten das Jahr und stellten auch uns als Unternehmen vor komplexe Aufgaben. Die Welt ist enger miteinander verknüpft als je zuvor – und gleichzeitig brüchiger. Diese Unsicherheiten spüren wir auch auf dem Arbeitsmarkt: Fachkräftemangel, steigende Lebenshaltungskosten und eine weltweit unsichere Wirtschaftslage. Umso wichtiger ist es für uns, in Zeiten der Unsicherheit für unsere Mitarbeiter, unsere Kunden, unsere Lieferanten und alle Stakeholder ein verlässlicher Partner zu sein.

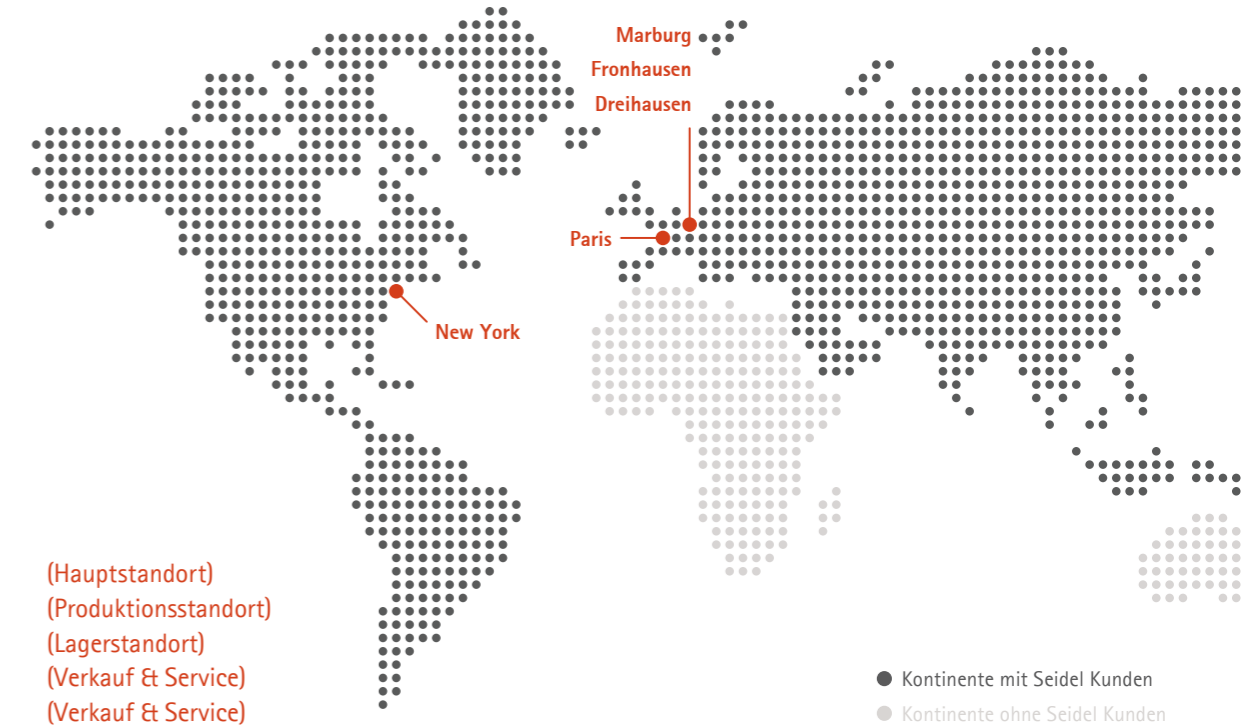
Auch wir spüren die Auswirkungen der weltweiten Krisen und Spannungen. Gleichzeitig stellen wir fest, dass die gestiegenen gesetzlichen Anforderungen und der hohe bürokratische Aufwand, besonders in Deutschland, neue Herausforderungen darstellen. Wir fühlen uns in unserem Handeln bestätigt, weiterhin unseren Stakeholdern die notwendige Flexibilität bieten zu können und gleichzeitig rechtssicher zu wirtschaften. Trotz schwerer Krisen blicken wir positiv nach vorne. 2024 haben wir mit der Erweiterung unseres Standortes in Fronhausen begonnen. Mit einer Höhe von 35 Metern und einer Kapazität von etwa 32.000 Palettenstellplätzen erweitern wir nicht nur unsere Logistikkapazitäten, sondern sparen durch die Zentralisierung unserer Standorte jährlich etwa 150.000 km an internem LKW-Verkehr ein. Gleichzeitig erzeugt das Hochregallager bei Absenken der Hubvorrichtung eigenen Strom. Der gesamte Neubau kann ohne die Nutzung fossiler Energieträger betrieben werden. Zeitgleich wird unser Standort in Fronhausen um einen Solarpark ergänzt, der eine jährliche Erzeugung von bis zu 2.700.000 kWh emissionsfreier elektrischer Energie ermöglicht. Damit können wir nicht nur unmittelbar vor Ort zur Einhaltung des 1,5°-Ziels

des Pariser Klimaabkommens beitragen, sondern auch die Scope-3-Emissionen unserer Kunden reduzieren

Wir wollen weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber sein und sowohl junge Menschen für unser Unternehmen begeistern als auch durch Verbesserung der Ergonomie und Bereitstellung gesundheitsfördernder Maßnahmen den Bedürfnissen älterer Mitarbeiter gerecht werden. Wir stärken kontinuierlich die Ausbildung unserer Fachkräfte von morgen und können auch für 2025 weitere Kapazitäten in die interne Ausbildung bereitstellen. Die Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft sehen wir als kontinuierlichen Prozess, den wir gemeinsam mit unseren Kunden und Lieferanten umsetzen möchten. Wir wollen nicht nur die Anforderungen unserer Kunden erfüllen, sondern gleichzeitig Ideengeber für innovative Produktlösungen sein. Wir sehen Aluminiumverpackungen als nachhaltige Lösung, die durch gute Recyclingeigenschaften wieder in den Kreislauf zurückgeführt werden kann. Gleichzeitig ist der Energieeinsatz für das Recycling von Sekundäraluminium deutlich geringer im Vergleich zur Herstellung von Primäraluminium.

Unsere Mühen wurden auch 2024/2025 mit dem Ecovadis Platin-Status ausgezeichnet. Mit 88 von 100 Punkten haben wir unser bestes Ergebnis seit unserer Teilnahme erreicht. Dies bestätigt uns in unserem bisherigen Handeln und motiviert uns, weiter daran zu arbeiten, Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit zu bleiben.

# Seidel im Überblick



## Nachhaltiges Wirtschaften als Erfolgsfaktor

Unser Weg zur ökologischen Verantwortung.

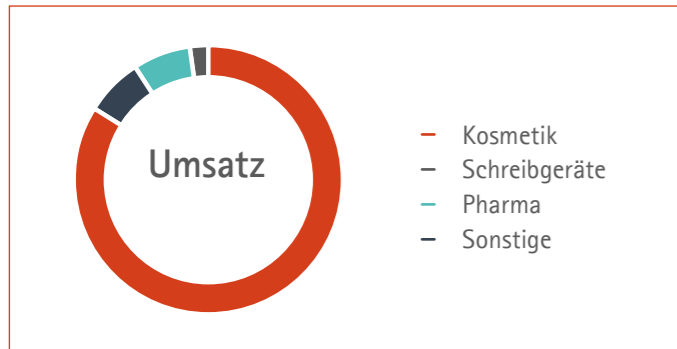
*Andreas Ritzenhoff*  
**Dr. Andreas Ritzenhoff**  
 Geschäftsführender Inhaber



# Unser Produkt: Lösungen für Marken

Wir setzen Kundenwünsche um. Unsere Kunden beauftragen dazu Komplettlösungen aus Aluminium und Kunststoff, die wir industriell und hochautomatisiert fertigen. Wir fertigen intern die entsprechenden Werkzeuge, um eine effiziente und präzise Fertigung sicherzustellen. Den Fokus setzen wir dabei auf Agilität, Qualität und Nachhaltigkeit. Zu unseren Produktgruppen gehören Lösungen für Kosmetik, Schreibgeräte, Pharma, Lebensmittel und Haushalt. Alle Produkte haben höchste Ansprüche an Funktion, Farbe und Form.

Unser Kerngeschäft stellt die Herstellung von Kosmetikprodukten dar. Dabei vertrauen Premiummarken aus allen Bereichen um Luxus in einer langfristigen Zusammenarbeit auf Seidel. Mit unseren Produktlösungen geben wir Marken ein Gesicht. Zu unseren klassischen Produktgruppen zählen Parfummappen, Parfummkragen, Cremetiegel, Cremedeckel, Lippenstiftgehäuse und Mascara-Container.



# Unsere Geschichte: 195 Jahre Liebe zum Metall

<p><b>1830</b></p> <p>Gründung durch Louis Seidel als Zinngießerei in der Oberstadt Marburg</p>	<p><b>1900</b></p> <p>Arbeiten mit Dampfmaschinen</p>	<p><b>1912</b></p> <p>Seidel ist die erste Firma mit elektrischem Licht in Marburg</p>	<p><b>1952</b></p> <p>Seidel konzentriert sich auf Aluminiumteile für die Kosmetikindustrie</p>
<p><b>1968</b></p> <p>Vollautomatisierte Eloxalanlage geht in Betrieb</p>	<p><b>1972</b></p> <p>Hermann Ritzenhoff übernimmt von der Familie Seidel</p>	<p><b>1992</b></p> <p>Dr. Andreas Ritzenhoff wird Inhaber und Geschäftsführer</p>	<p><b>1996</b></p> <p>Vertriebsbüros in Paris und New York bringen Kundennähe</p>
<p><b>1999</b></p> <p>Werk II: Spritzguss, Montage und Dekoration wird in Dreihausen eröffnet</p>	<p><b>2004</b></p> <p>Werk III: Tiefziehen, Eloxieren, Montieren und Branding wird in Fronhausen eröffnet</p>	<p><b>2006</b></p> <p>Forschungs- &amp; Entwicklungszentrum für innovative Oberflächen startet</p>	<p><b>2013</b></p> <p>Zweite Werkhalle in Fronhausen mit modernem Logistikzentrum erbaut</p>
<p><b>2024</b></p> <p>Bau des Logistikzentrums in Fronhausen inkl. vollautomatisiertem Hochregallager</p>	<p><b>2025</b></p> <p>Bau des Solarparks in Fronhausen</p>		

# Management mit Prinzipien

Nachhaltigkeit wird bei Seidel gelebt

Das Versprechen auf nachhaltiges Wirtschaften in unserem eigenen Unternehmen, als auch entlang der Lieferkette sicherzustellen manifestieren wir über unser „Integriertes Managementhandbuch“. Unterstützend zu unserem Managementhandbuch dokumentieren und detaillieren folgende Dokumente unsere Bemühungen

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

Die Seidel Kultur gilt als Basis für die Grundregeln und ethischen Prinzipien für eine Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und internen und externen Stakeholdern. Sie stellt unser Verständnis zum persönlichen Verständnis und Miteinander, die Einhaltung von Menschenrechten, Gleichberechtigung, Vielfalt und Toleranz dar. Das Erreichen unserer Ziele, sowie die konstruktive und kontinuierliche Umsetzung unserer Werte verdanken wir vor allen Dingen unseren Mitarbeitern. Dafür danken wir.

Die Umwelt- und Beschaffungsrichtlinie definiert all unsere Umwelt- und Nachhaltigkeitsbemühungen auf die jeweiligen Bereiche und setzt Ziele, Meilensteine und Visionen.

Die Umwelt- und Beschaffungsrichtlinie definiert all unsere Umwelt- und Nachhaltigkeitsbemühungen auf die jeweiligen Bereiche und setzt Ziele, Meilensteine und Visionen.

Der Einkaufsleitfaden legt die Grundsätze und Grundwerte für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten fest. Er ist somit Grundlage für nachhaltiges und faires Wirtschaften. Gleichzeitig stellt er die Grundlage für eine Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten dar und ist Vertragsbestandteil aller Bestellungen.

Unser Personalleitfaden stellt die Gesamtheit aller Bemühungen dar, Leuchtturm als attraktiver Arbeitgeber zu sein. Grundlage dafür ist die persönliche Weiterbildung und Entwicklung unserer Mitarbeiter, Persönlichkeitsentwicklung und Coaching. Wir stehen als Gemeinschaft füreinander ein.

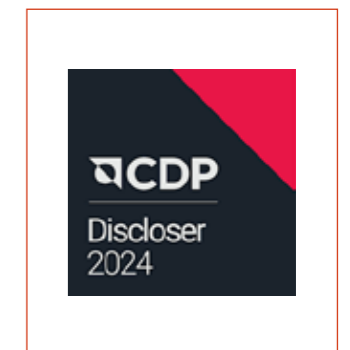
All diese Bestrebungen münden in einer Vision: Unboxing the future – products for the world. Wir sehen uns als Lösungsanbieter, der nachhaltige Visionen für die ganze Welt und damit die Zukunft realisiert. Dabei stehen Luxus und Nachhaltigkeit für uns in Einklang.

U.N. Global Compact als Leitlinie

Wir stehen aktiv hinter den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact. Gleichzeitig haben wir die Nachhaltigkeitsziele des UNGC als Grundlage für unsere internen Unternehmensziele genutzt. Daher finden Sie auf den letzten Seiten des Nachhaltigkeitsberichts die entsprechenden Verweise zu den Sustainable Development Goals.



Wir sind stolz auf unsere Verbesserungen im Bereich Nachhaltigkeit und sehen uns bekräftigt auch künftig jedes Jahr besser zu werden. Besonders gefreut hat uns die erneute Auszeichnung mit dem Platin-Status durch die Bewertungsplattform Ecovadis.



# Allgemeine Themen

## Angestellte

GRI 2-7

Weiblich	Männlich	Sonstiges	Nicht offengelegt	Summe
<b>Anzahl der Angestellten</b>				
166	484	0	0	650
<b>Zahl der Angestellten mit nicht garantierten Arbeitsstunden</b>				
0	0	0	0	0
<b>Zahl der Teilzeitbeschäftigten</b>				
14	5	0	0	19
<b>Zahl der Vollzeitbeschäftigten</b>				
152	479	0	0	631

## GRI 201, 203, 205, 206 Managementansatz

Als Weltmarktführer für Packaginglösungen sehen wir es als unsere Pflicht an, dass unser unternehmerisches Handeln im Einklang mit ethischen und nachhaltigen Grundsätzen stehen. Dabei wollen wir nicht nur unsere eigenen internen Prozesse betrachten, sondern die gesamte Lieferkette bei der Einhaltung ethischer Grundsätze mit einbeziehen. Somit sind die Bewertung und Einhaltung umweltrelevanter und ethischer Themen fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Langfristiger Erfolg ist aus unserer Sicht nur durch nachhaltiges Wirtschaften möglich. Unverzichtbar ist dabei die Zusammenarbeit mit unseren internen und externen Stakeholdern. Entsprechend gehen deren Erwartungin die Priorisierung unserer relevanten Themen unmittelbar mit ein. Durch zertifizierte Managementsysteme stellen wir sicher, dass Qualität (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001), Gesundheit und Sicherheit (ISO 45001) und Energiemanagement (ISO 50001) in unseren Geschäftsprozessen verankert ist und kontinuierlich verbessert wird.

Unsere Nachhaltigkeitsziele sind übergeordnet definiert und werden auf die einzelnen Bereiche heruntergebrochen. Unser unternehmerisches Handeln ist an die Einhaltung weltweit anerkannter Standards gekoppelt:

- Die Internationale Menschenrechtscharta
- Die ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien bei der Arbeit
- Darüber hinaus sind wir Mitglied im United Nation Global Compact

- Wir unterstützen aktiv die Umsetzung der Science Development Goals
- Corporate Sustainability Reporting Directive

## Unsere Werte – Seidel Kultur

Als familiengeführtes Unternehmen ist für Seidel die unternehmerische Verantwortung seit der Gründung ein wesentliches Anliegen. So haben wir nicht nur gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine besondere Verantwortung, sondern auch gegenüber allen Stakeholderinnen und Stakeholdern entlang der gesamten Lieferkette. Unser Erfolg baut auf fünf strategischen Säulen auf

- Agilität
- Nachhaltigkeit
- Innovation
- Qualität
- Kosten

## Code of Conduct

Der Code of Conduct definiert die Grundwerte und Prinzipien von Seidel. Gleichzeitig ist die Akzeptanz dieses Dokuments Grundlage für jegliche Form geschäftlicher Beziehungen zu Seidel. Die Einhaltung des Code of Conduct ist sowohl für unsere Kunden & Lieferanten, als auch für unsere Mitarbeiter bindend. Unser Code of Conduct wurde 2023 inhaltlich angepasst und mit Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse gekoppelt, um alle Themen der Wesentlichkeitsanalyse darin abzudecken.

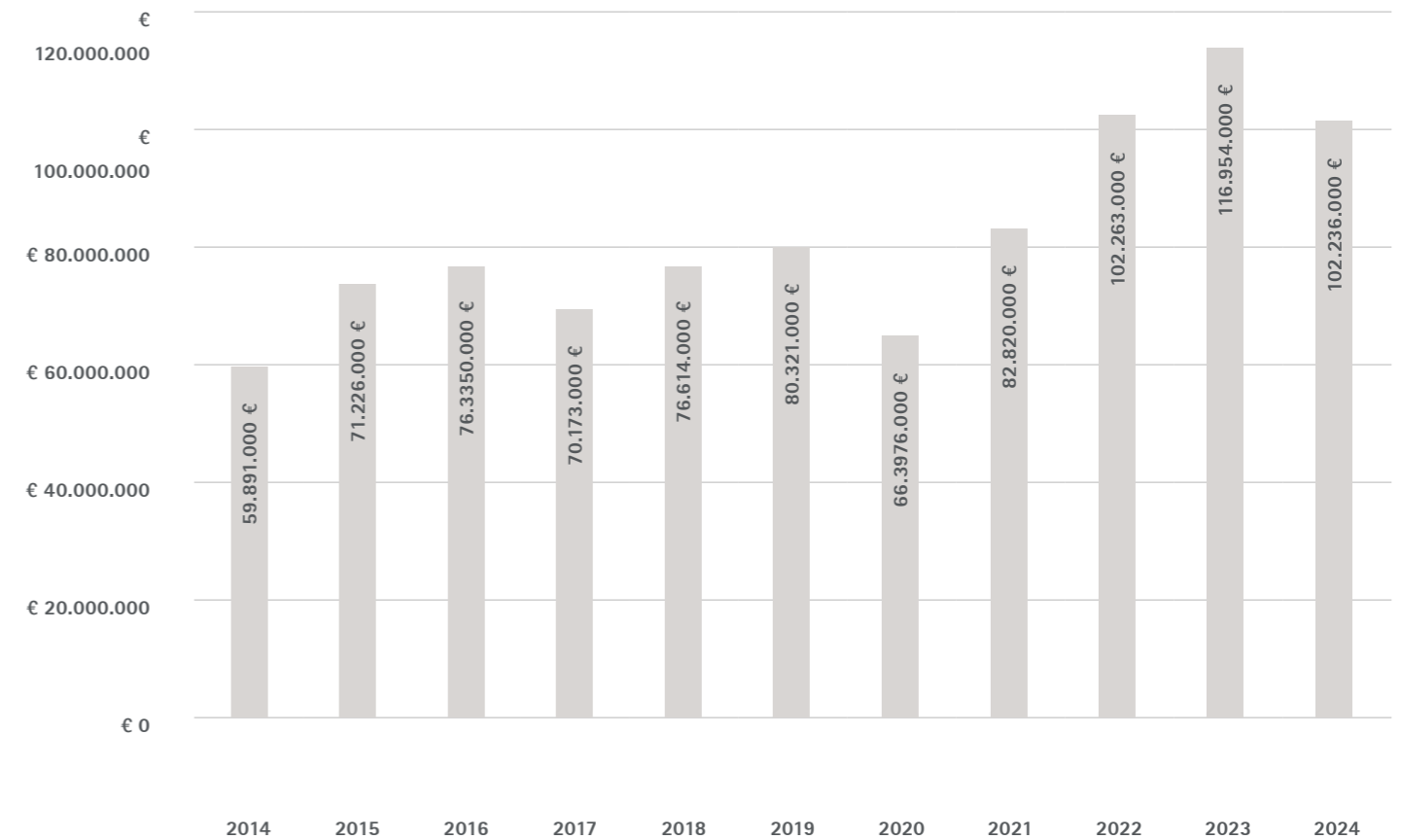
## Beschwerdemöglichkeit – Seidel SOS

Jegliche Missachtung der Prinzipien unsere Code of Conduct, sowie allgemeine Verletzung von Menschen- und Umweltrechten kann und soll anonym an uns gemeldet werden. Dazu haben wir ein Meldesystem etabliert, um internen und externen Stakeholdern die Möglichkeit der anonymen Meldung zu geben. Gleichzeitig müssen gemeldete Fälle an eine unabhängige Stelle gehen, damit eine Vertuschung gemeldeter Vorfälle ausgeschlossen ist. Um dies sicherzustellen, haben wir das „Seidel-SOS“ eingeführt. Dadurch ist es für jeden weltweit möglich über unsere Homepage festgestellte Verstöße oder Verdachtsfälle anonym zu melden. Die gesendete Nachricht geht an die Geschäftsleitung, den Betriebsrat, sowie eine externe Rechtsberatung, welche die gemeldeten Vorfälle unabhängig bewertet und weitere Maßnahmen vorgibt. Neben diesen Maßnahmen gibt es intern Möglichkeiten der Meldung. Dafür stehen nicht nur die Jahresgespräche, sondern auch unser Betriebsrat, unsere Betriebsärztin, sowie

weitere bestellte Personen zur Verfügung.

## Sustainable Development Goals (SDGs)

Richtungsweisend für unsere Nachhaltigkeitsziele sind die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Wir berücksichtigen dabei alle 17 Kriterien und setzen diese durch konkrete Maßnahmen in unseren Geschäftsprozessen konsequent um. Auch wurden die Sustainable Development Goals im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse mitberücksichtigt.



## Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

GRI 201-2

Die Folgen des Klimawandels auf die Organisation bzw. die damit verbundenen Risiken und Chancen werden bei Seidel bereits seit längerem intern bewertet und darauf mögliche Konsequenzen bzw. Abhilfemaßnahmen abgeleitet. Dabei betrachten wir nicht die Auswirkungen unseres Handelns auf den Klimawandel, sondern bewerten auch die Auswirkungen des Klimawandels auf. Finanzielle Folgen des Klimawandels:

### 1. Steigende Energiekosten

Erfreulicherweise ist ein Rückgang der Energiekosten gegenüber dem Vorjahr erkennbar. Gleichzeitig stellen wir fest, dass die gesetzlichen Anforderungen und bürokratischen Hürden immer größer werden. So ergibt sich nicht nur ein großer personeller Aufwand, um gesetzliche Änderungen und die Einführung neuer Gesetze hinsichtlich der Konformität mit unseren unternehmerischen Aktivitäten zu bewerten. Wir erkennen deutliche Mehrarbeit für Bestandsanlagen, als auch bei der Umsetzung von Neuprojekten. Auch stellen wir deutlich längere Zeiträume bis zur Umsetzung von Neuprojekten fest. Gleichzeitig haben wir die Zusammenarbeit mit Behörden und weiteren Stakeholdern erhöht und Fortschritte erzielt. So haben wir beispielsweise durch enge Zusammenarbeit mit unserem Netzbetreiber den Ausbau der öffentlichen energetischen Infrastruktur

### 2. Steigende Rohstoffkosten / Compliance entlang der Lieferkette

Die Energiekosten steigen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Auch die Transportkosten haben sich aufgrund der gestiegenen Kraftstoffpreise deutlich erhöht. Dies hat gleichzeitig erhebliche Auswirkungen auf die Entwicklung der Rohstoffpreise. Neben der Nachhaltigkeit wird künftig auch die Liefer- und Preissicherheit eine wesentliche Rolle für unseren Einkauf spielen. Gleichzeitig ziehen die Anforderungen an gesetzliche Sicherheit (legal compliance) einen erhöhten Aufwand für den Einkauf mit sich.

### 3. Kosten für Nachhaltigkeitsstrategie

Die Anforderungen an die Umsetzung technischer Maßnahmen, sowie die Sicherstellung mit den gestiegenen gesetzlichen Anforderungen konform zu sein, beanspruchen einen hohen finanziellen und personellen Aufwand. Ebenfalls steigt der Anspruch an Forschung und Entwicklung, um

- Nachhaltigkeitspotenziale zu erkennen und zu fördern.
4. **Folgekosten durch den Klimawandel und dessen Auswirkung auf unsere Umgebung**  
Nach wie vor beeinflusst der Klimawandel unsere Produktionsbedingungen. Steigende Temperaturen in den Sommermonaten erhöhen den Bedarf an Kühlleistung, um unsere Prozesse aufrecht zu erhalten. Auch Extremwetterereignisse, beispielsweise Starkregen oder Sturmböen sorgend dafür, dass auch wir unsere Prozesse, Infrastruktur und Gebäude an neue Bedingungen anpassen müssen. Gleichzeitig sehen wir enorme Chancen, die wir aus der Herausforderung des Klimawandels ableiten. Im Rahmen unseres Energie- und Umweltmanagements bewerten wir kontinuierlich die mit unserem unternehmerischen Handeln verbundenen Risiken und Chancen auf die Umwelt, sowie die Auswirkungen der Umwelt auf das Unternehmen selbst.
  5. Gleichzeitig ergeben sich für uns auch wesentliche Chancen durch den Klimawandel:

### 1. Nachhaltiges Packaging

Unser Bestreben nach nachhaltigen Verpackungslösungen ist seit langem unser Anliegen, was wir durch enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Lieferantenumsetzen. Neben des Einsatzes nachhaltiger Rohstoffe (Recycling- und PCR-Material) ist ein wichtiger Punkt die Recyclingfähigkeit unserer Produkte zur End-of-Life Phase. Durch Monomateriallösungen aus Aluminium ist es möglich eine 100%ige Recyclingfähigkeit und gleichzeitig eine tatsächliche Kreislaufwirtschaft sicherzustellen. Gleichzeitig wollen wir den produktbezogenen Carbon-Footprint kontinuierlich reduzieren. Auch 2024 konnten wir die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten weiter ausbauen und aktiv dazu beitragen, bestehende sichere und nachhaltige Lieferketten zu

### 2. Zusammenarbeit mit den Kunden

Aluminium ist ein hervorragendes Material zur Herstellung von Verpackungslösungen. Nicht nur lassen sich qualitativ hochwertige, komplexe Verpackungslösungen mit edler Haptik herstellen, sondern auch sehr gute Recyclingfähigkeit der Endprodukte sicherstellen. Für das Recycling von Aluminium ist lediglich 5% der Energie notwendig, die für die Herstellung von Rohaluminium benötigt wird. Kontinuierlich arbeitet unser Vertrieb, unsere Produktentwicklung und unsere Geschäftsleitung mit unseren Kunden daran nachhaltige Verpackungslösungen anzubieten und auf den Markt zu bringen.

## Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

GRI 2-28

Zum Erfahrungsaustausch, sowie zur Förderung nachhaltiger Themen ist die Seidel GmbH & Co KG in verschiedenen Organisationen und Interessenverbänden vertreten. Im Berichtsjahr 2024 war die Seidel GmbH & Co KG Mitglied in folgenden Verbänden und Organisationen:

- Industrieverband
- Industrie-Pensions-Verein e.V.
- Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.
- Marketing-Club Mittelhessen e.V.
- Die Familienunternehmer
- Initiative Biotechnologie und Nanotechnologie e.V.
- Wirtschaftsrat der CDU e.V.
- Bundesverband der Personalmanager
- UN Global Compact
- Europäische Forschungsgesellschaft für Blechverarbeitung e.V.
- Arbeitskreis für Kommunal- und Wirtschaftsfragen
- Lebenshilfe (Lahn-Werkstätten)
- Mittelhessen e.V.
- IHK
- Wirtschaftsclub Rhein Main
- Controller Akademie
- Institut für Persönlichkeit
- ADAC



Bestimmung der wesentlichen Themen

# Bestimmung der wesentlichen Themen

## Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

GRI 2-13

Die Delegation der Arbeitsabläufe, um die angestrebten Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, wird bei Seidel durch ein internes Nachhaltigkeitsteam sichergestellt. Dieses setzt sich aus der Geschäftsleitung, der technischen Leitung, der Produktentwicklung, dem Einkauf, dem Vertrieb, dem Marketing, dem Qualitätsmanagement und dem HSE-Management zusammen. Das Nachhaltigkeitsteam bündelt die Kompetenzen und Schlüsselfunktionen, die für das Erreichen der Seidel Nachhaltigkeitsziele notwendig sind. Das Nachhaltigkeitsteam berichtet regelmäßig über die Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele und der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Nachhaltigkeitspolitik, die Nachhaltigkeitsstrategie und die Nachhaltigkeitsziele werden von der Geschäftsleitung vorgegeben und im Nachhaltigkeitsteam an die jeweiligen Fachabteilungen delegiert. Für die Berichterstattung und die Bildung von geeigneten KPIs ist das HSE-Management verantwortlich. Bezogen auf die Produktion werden die Nachhaltigkeitsmaßnahmen von der Technischen Leitung an die jeweiligen Bereiche delegiert. Für die Umsetzung von nachhaltigen Produkten ist die Leitung der Produktentwicklung federführend. Ebenfalls dient das Umweltteam der regelmäßigen Abstimmung von umweltrelevanten Belangen des Unternehmens, der Kunden, sowie den internen und externen Stakeholdern und deren internen und externen Themen.

## Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

GRI 2-17

Nachhaltigkeitsthemen werden im Rahmen des Nachhaltigkeitsteams regelmäßig, mindestens vierteljährlich kommuniziert, abgestimmt und entwickelt. Die gewonnenen Erkenntnisse, abgeleiteten Maßnahmen, sowie offenen Punkte werden protokolliert und an den Verteiler des Umweltteams versendet. Gleichzeitig werden die Nachhaltigkeitsthemen wöchentlich der Geschäftsleitung übermittelt. Die Kompetenzen der Mitgliederinnen und Mitglieder des Nachhaltigkeitsteams liegt in deren jeweiligen Themengebieten. Stellvertretend für den Bereich Health, Safety & Environment bringt ein Umwelt- und Sicherheitsingenieur die notwendigen Kompetenzen zum Thema Nachhaltigkeit in das Team. Gleichzeitig sind alle Mitgliederinnen und Mitglieder des Nachhaltigkeitsteams bereichsspezifisch zum Thema Nachhaltigkeit geschult. Für alle Mitarbeiter existieren bereichsspezifische Umwelt- und Energieunterweisungen, sowie entsprechende Be-

triebsanweisungen für umwelt- und energierelevante Prozesse.

## Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

GRI 2-18

Die Nachhaltigkeitsziele werden regelmäßig geprüft, bewertet und diskutiert. Anhand der Entwicklung wird der Erfolg der Ziele dokumentiert und bewertet. Die Vergütung der Geschäftsführung bzw. der für das Thema Nachhaltigkeit relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nicht an das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen gekoppelt. Bei Nichterreichen der Ziele werden gemeinsam Ursachen und Maßnahmen abgeleitet, sowie bei Bedarf die Unternehmensstrategie angepasst.

## Einbeziehung politischer Verpflichtung

GRI 2-24

Die Seidel GmbH & Co KG wird durch die Geschäftsleitung geführt. Ihr Handeln und ihre Entscheidung richtet die Geschäftsleitung am Unternehmensinteresse unter Einbeziehung der Belange der internen und externen Stakeholder aus. Die Geschäftsleitung führt das Unternehmen nach Maßgabe der Gesetze und bindender Verpflichtungen, sowie der Grundsätze der Unternehmenspolitik. Auf operativer Ebene wird über interne Leitfäden der Rahmen für die Umsetzung definiert. Intern wird die Einhaltung von Menschenrechten im Wesentlichen über die Personalabteilung und den Betriebsrat sichergestellt. Die Einhaltung von Menschenrechten entlang der Lieferkette wird operativ durch die Abteilung Einkauf geregelt. Die Verantwortung obliegt gesamtheitlich der Geschäftsleitung. Wöchentlich erörtert die Geschäftsleitung Belange hinsichtlich Menschenrechte, Nachhaltigkeit und Compliance. Gleichzeitig legen wir in unseren jeweiligen Policies quantitative Ziele fest, deren Erreichung regelmäßig geprüft und überwacht, sowie jährlich berichtet wird.

## Verfahren zur Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

GRI 2-26

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen Möglichkeiten bereit sich hinsichtlich möglicher Vorfälle beraten zu lassen und diese zu melden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch einen elfköpfigen Betriebsrat vertreten. Anliegen können hier vertraulich und direkt angesprochen werden. Gleichzeitig werden unsere Betriebsratsmitglieder speziell geschult, um sowohl die gesetzlichen Grundlagen zu verstehen als auch hin-

sichtlich der Vertraulichkeit mit dem Umgang sensibler Themen vertraut zu sein. Ebenfalls haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit sich Ratschläge und Expertise über internes Fachpersonal einzuholen. So stehen für sämtliche Belange hinsichtlich Sicherheit, Nachhaltigkeit, Gesundheit und Menschenrechte verschiedene freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beratend zur Seite. Auch stellen wir über Formblätter und Dokumente sicher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Änderungen oder Neuanschaffung von Maschinen und Arbeitsplätzen aktiv mit einbezogen werden. Für die Äußerung von Bedenken oder kritischen Situationen müssen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich mit keinerlei personellen oder persönlichen Konsequenzen rechnen. Die Zufriedenheit über die implementierten Mechanismen ermitteln wir regelmäßig im Rahmen der Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit. Gleichzeitig steht mit dem Seidel-SOS allen Stakeholderinnen und Stakeholdern ein Mechanismus zur Meldung von Vorfällen zur Verfügung. 2023 haben wir erfolgreich das Projekt „Seidel-Erfolgsinseln“ gestartet, wobei unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eingerichtete Terminals aktiv Verbesserungsvorschläge einbringen können. Diese werden von den jeweiligen Fachbereichen geprüft, bewertet und bei Bedarf umgesetzt.

## Prozess zur Bestimmung wesentlicher Themen

GRI 3-1

Die Seidel GmbH & Co KG berichtet seit 2019 nach den Grundlagen der Global Reporting Initiative (GRI). Gemäß den Vorgaben der GRI ermittelt die Seidel GmbH & Co KG ihre wesentlichen Themen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse der integrierten Managementsysteme. Ebenfalls sind die Zeiträume/Intervalle der Kommunikation definiert, die relevanten Themen, sowie die Möglichkeiten der Kommunikation. Die Wesentlichkeitsanalyse wird jährlich gemeinsam mit den relevanten Bereichen auf Aktualität geprüft, angepasst und von der Geschäftsleitung freigegeben. Im Rahmen der Berichterstattung nach den neuen GRI-Standards wurde 2023 die doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD-Richtlinie eingeführt. Dabei werden auch die Interessen der internen und externen Stakeholder mitberücksichtigt. Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen werden in der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens eingebunden und berücksichtigt. Ebenfalls für Seidel bindend sind die Prinzipien des United Nations Global Compact. Grundsätzlich sorgen wir durch geeignete Kennzahlen und Mechanismen dafür, dass alle Themen erfasst, überwacht und verbessert werden. Ein Auszug der wesentlichen Themen, die im

Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelt wurden:

### Nachhaltigkeitsthemen

- Biodiversität
- Gewässerschutz
- Umweltbezogenes Risikomanagement
- Finanzielle Folgen des Klimawandels
- Energie- und Ressourcenverbrauch / Energieeffizienz
- Kreislaufwirtschaft/Entsorgung
- Klimawandel / CO2-Reduktion
- Nachhaltiges Packaging

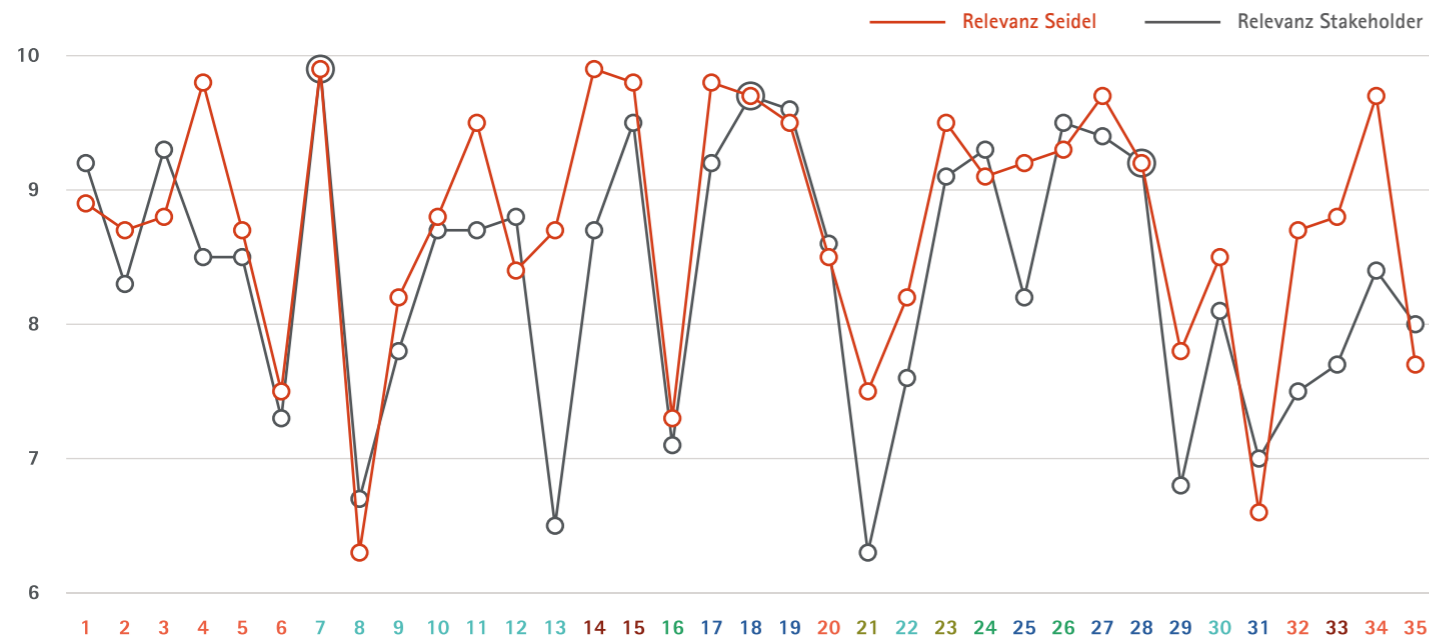
### Nachhaltige Lieferkette

- Sicherheit von Fremdfirmen / Subunternehmen
- Einhaltung von CSR-Themen entlang der Lieferkette
- Einhaltung von Umweltvorschriften entlang der Lieferkette
- Soziale Gerechtigkeit / Gleichberechtigung

### Soziale Themen

- Sicherstellung von Gleichstellung und Anti-Diskriminierung
- Verbot von Menschenrechten / Zwangsarbeit
- Sicherheit und Gesundheit der Kunden
- Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter
- Verantwortungsvolles Marketing
- Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter

Wesentlichkeitsanalyse CSR-Themen



Wirtschaftlich (Strategie, Richtlinien, Unternehmen)	Relevanz Seidel	Relevanz Stakeholder
1 Qualität	8,9	9,2
2 Sicherung von Arbeitsplätzen	8,7	8,3
3 Liefertreue	8,8	9,3
4 Produktionssicherheit	9,8	8,5
5 Innovationen	8,7	8,5
6 Produktsicherheit	7,5	7,3
20 IT-Sicherheit	8,5	8,5
32 Finanzielle Folgen des Klimawandels	8,7	7,5
34 Aus- und Weiterbildung	9,7	8,4
35 Bekämpfung von Geldwäsche	7,7	8,0

Ökologisch (Umwelt)	Relevanz Seidel	Relevanz Stakeholder
7 Eindämmung des Klimawandels	9,9	9,9
8 Wasserverbrauch	6,3	6,7
9 Abwasservermeidung	8,2	7,8
10 Wasserverschmutzung	8,8	8,7
11 Energieeffizienz	9,5	8,7
12 Abfallwirtschaft	8,4	8,8
13 Gewässerschutz	8,7	6,5
22 Emissionsminderung	8,2	7,6
30 Biodiversität	8,5	8,1

Gesellschaftlich (Arbeitspraktiken)	Relevanz Seidel	Relevanz Stakeholder
14 Arbeitssicherheit	9,9	8,7
15 Gesundheit der Mitarbeiter	9,8	9,5
33 Fremdfirmenmanagement	8,8	7,7

Gesellschaftlich (Markt/Kunde)	Relevanz Seidel	Relevanz Stakeholder
16 Kundengesundheit	7,3	7,1
24 Geldwäsche	9,1	9,3
26 Korruptionsbekämpfung	9,3	9,5

Gesellschaftlich (Menschenrechte)	Relevanz Seidel	Relevanz Stakeholder
17 Einhaltung von Menschenrechten	9,8	9,2
18 Verbot von Kinderarbeit	9,7	9,7
19 Verbot von Zwangsarbeit	9,5	9,6
25 Inklusion	9,2	8,2
27 Anti-Diskriminierung	9,7	9,4
28 Gleichberechtigung	9,2	9,2
29 Religionsfreiheit	7,8	6,8
31 Verantwortungsvolles Marketing	6,6	7,0

Gesellschaftlich (Markt/Kunde)	Relevanz Seidel	Relevanz Stakeholder
21 Lärmreduzierung	7,5	6,3
23 Soziale Gerechtigkeit	9,5	9,1

### Einbindung von Stakeholdern

GRI 2-29

Nachhaltigkeit und die Einhaltung von CSR-Themen ist nicht nur ein komplexes Thema, sondern muss auch entlang der gesamten Lieferkette bewertet und sichergestellt werden. Gleichzeitig wollen wir die Bedürfnisse und Erwartungen unserer internen und externen Stakeholder kennen und erfüllen. Nur durch enger Zusammenarbeit ist es möglich Nachhaltigkeit ganzheitlich zu betrachten und sicherzustellen. Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ist es uns gelungen CSR-Themen noch besser zu priorisieren und geeignete Maßnahmen zu definieren, um die Einhaltung sicher zu stellen. Sofern die vorhandenen Maßnahmen nicht ausreichend waren, um die Anforderungen zu erfüllen, wurden zusätzliche Maßnahmen implementiert. Jährlich findet eine Aktualisierung der Analyse statt.

### Kundinnen und Kunden

Als Weltmarktführer möchten wir die Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden genau kennen, verstehen und aktiv umsetzen. Gleichzeitig sehen wir uns als aktiven Ideenlieferant für nachhaltige Produktlösungen. Mit unserem Know-how möchten wir unseren Kundinnen und Kunden bei der Entwicklung nachhaltiger Produktlösungen unterstützen. Gleichzeitig möchten wir unseren Kundinnen und Kunden die Sicherheit geben als verantwortungsbewusster Akteur entlang der Lieferkette dafür Sorge zu tragen, dass CSR- und Nachhaltigkeitsthemen entlang der Lieferkette sichergestellt und eingehalten werden.

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Eines der wichtigsten Ressourcen zum Erreichen unserer Nachhaltigkeitsziele sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Innovationen und kontinuierliche Verbesserung erreichen wir im Wesentlichen durch das Know-how unserer Belegschaft. Daher ist es uns wichtig bei Neuanschaffung und Veränderung von Prozessen die Mitarbeiter bereits in der Planungsphase mit einzubeziehen. Gleichzeitig möchten wir unsere Mitarbeiter sensibilisieren das Thema Nachhaltigkeit weit über die Unternehmensgrenzen hinaus zu leben und zu verbessern. So sensibilisieren wir regelmäßig durch Schulungen und Aushänge zu einem nachhaltigen Bewusstsein. 2023 haben wir erfolgreich das Projekt „Erfolgsweg“ eingeführt, wodurch wir gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verbesserungs- und Optimierungspotenziale im Unternehmen erkennen und gemeinsam verbessern möchten.

### Lieferantinnen und Lieferanten

Nachhaltigkeit muss entlang der gesamten Lieferkette betrachtet, bewertet und berücksichtigt werden. Daher ist es uns nicht nur wichtig mit nachhaltigen Lieferantinnen und Lieferanten zusammenzuarbeiten, sondern auch deren Bedürfnisse zu kennen und zu verstehen. Gleichzeitig möchten wir unsere Erwartungen und Anforderungen an dem Umgang mit Nachhaltigkeit und Menschenrechten entlang der Lieferkette weiter vertiefen. 2023 haben wir unsere interne Bewertung der Risiken von Korruption, Bestechung, Geldwäsche, sowie Nichteinhaltung der Menschenrechte entlang der Lieferkette, als auch in unseren internen Prozessen deutlich intensiviert und vertiefen können. Gleichzeitig liefern uns anerkannte Kennzahlen von NGOs und externer Stakeholder verlässliche Nachweise und Grundlagen für die Festlegung zusätzlicher Maßnahmen.

### Liste der Stakeholderinnen und Stakeholder

Unsere Stakeholderinnen und Stakeholder werden im Rahmen unseres integrierten Managementsystems ermittelt und bewertet. Dabei werden sowohl die relevanten Stakeholderinnen und Stakeholder ermittelt, sondern auch deren interne und externe Themen. Die Übersicht wurde 2023 im Rahmen der Vorbereitung der Überwachungsaudits auf Aktualität geprüft. Gegenüber dem Vorjahr konnten keine wesentlichen Veränderungen festgestellt werden.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Kundinnen und Kunden
- Lieferanten, Dienstleister
- Staat, Behörden
- Zivilgesellschaft, Anrainer, Öffentlichkeit
- Fachverbände
- Gläubiger, Eigentümer, Banken
- Versicherungen, Berufsgenossenschaft

Stakeholderinnen & Stakeholder	Kommunikationsweg	Relevante Themen	Häufigkeit
Kundinnen und Kunden	Telefon-/Teamskonferenzen, Vor-Ort Termine	Qualitätsthemen, Lieferfähigkeit, Preise, Nachhaltigkeit, Umsetzung Neuprojekte	Wöchentlich
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Regelmäßige Kommunikation über interne Newsletter	Betriebliche Änderungen, Unternehmensentwicklung, Mitarbeiter-/Lohnentwicklung	Monatlich, Bei Bedarf
Lieferantinnen und Lieferanten	Mailverkehr, Telefonate, vor-Ort Besuche	Lieferfähigkeit, Preise, Materialanforderungen, Nachhaltigkeit	Bei Bedarf
Staat & Behörden	Vor-Ort-Besuche, sowie regelmäßige Berichterstattung nach Vorgabe	Gesetzliche Änderungen, Förderprogramme	Jährlich / Vierteljährlich
Anrainer, Öffentlichkeit	Regelmäßige Kommunikation via Social Media bzw. Presse	Unternehmensentwicklung, CSR-Themen, Innovationen	Bei Bedarf
Fachverbände	Newsletter, vor-Ort Termine, Tagungen	Nach Bedarf, unregelmäßig	Bei Bedarf
Gläubiger, Eigentümer, Banken	Vor-Ort-Besuche	Wirtschaftliche Entwicklung, strategische Ausrichtung	Wöchentlich
Versicherungen, Berufsgenossenschaft	Meldung von Vorfällen, sowie jährlicher vor-Ort Besuch	Arbeitsunfälle, Gesetzliche Änderungen, Änderungen innerhalb des Unternehmens	Jährlich, Bei Bedarf

### Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

GRI 201-3

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Direktversicherung eine zusätzliche Altersvorsorge an, die vom Arbeitgeber bezuschusst wird. Für das Berichtsjahr 2024 sind Rücklagen für Pensionszusagen in Höhe von 127.160,00 €.

### Finanzielle Unterstützung durch öffentliche Hand

GRI 201-4

Für das Berichtsjahr 2024 haben wir aus öffentlicher Hand Förderungen für zwei Projekte im Rahmen des Energiemanagements erhalten. Die gesamte Förderungshöhe betrug 35.971,29 €.



Ethik

# Ethik

## Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsseltem Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn

GRI 202-1

An allen Betriebsstätten wird der Mindestlohn für das Standardeintrittsgehalt eingehalten. Das Standardeintrittsgehalt lag 2023 4% über dem gesetzlichen Mindestlohn. Eine Unterscheidung der Höhe des Standardeintrittsgehaltes zwischen männlich, weiblich oder divers findet nicht statt. Unter wichtigen Betriebsstätten verstehen wir all unsere Produktions-, Logistik- und Verwaltungsstandorte in Marburg, Fronhausen, sowie Dreihausen.

## Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte

GRI 202-2

Unsere oberen Führungskräfte sind zu 100% aus der Region. Dies betrifft sämtliche Produktions-, Logistik- und Verwaltungsstandorte. Unter Region verstehen wir einen Umkreis von 50 km um den jeweiligen Standort.

## Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

GRI 204-1

Die Einbindung lokaler Lieferanten ist für uns in mehrerlei Hinsicht von hoher Bedeutung. Durch kurze Lieferwege können wir entlang der Lieferkette Emissionen sparen. Auch haben wir im europäischen Raum hohe Standards für Nachhaltigkeit, Sicherheit und der Einhaltung von Menschenrechten. Im Jahr 2023 hat der prozentuale Anteil unseres Beschaffungsbudgets für wichtige Betriebsstätten an lokalen Lieferanten knapp 70% betragen. Unter lokalen Lieferanten verstehen wir Lieferanten innerhalb Deutschlands. Zu unseren wichtigen Betriebsstätten zählen wir sämtliche Produktions-, Logistik- und Verwaltungsstandorte.

## Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

GRI 205-1

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt der Code of Conduct. Darin wir jegliche Form von Korruption oder sonstiger Vorteilseignung untersagt. Der Code of Conduct wird regelmäßig aktualisiert und den Bedürfnissen der Stakeholderinnen und Stakeholder angepasst. Im Rahmen der Risikoanalyse wird

jährlich bzw. bei Bedarf auch das Risiko für Korruption geprüft. Die Anforderungen an die Bewertung lehnen sich an die Empfehlungen des Bundesinnenministeriums an. Diese gilt für alle Betriebsstätten, wodurch 100% des Unternehmens regelmäßig auf Korruptionsrisiken geprüft werden. 2023 haben wir unsere interne Korruptionsrisikobewertung deutlich intensiviert und aktualisiert. 2024 konnten keine Fälle von Korruption oder erhöhte Korruptionsrisiken innerhalb der Betriebsstätten festgestellt werden. Die aktuell vorhandenen Maßnahmen wurden als ausreichend bewertet, um die Korruptionsrisiken ausreichend zu bewerten. Die Meldung von Verdachtsfällen von Korruption ist für interne und externe Stakeholder über das Seidel-SOS jederzeit anonym möglich.

## Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

GRI 205-2

Schulungsgrundlage für Richtlinien und Verfahren von Korruptionsbekämpfung ist der Code of Conduct. Dieser wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gehalten und ist Bestandteil des Einarbeitungsplanes. Regelmäßig wird der Code of Conduct aktualisiert. Auch ist die Akzeptanz des Code of Conduct Grundlage jeglicher Geschäftsbeziehung mit Seidel. Ebenfalls schulen wir aktiv unsere Lieferanten zum Thema Korruptionsbekämpfung. Auch findet im Rahmen der Lieferantenbewertung eine Analyse hinsichtlich Korruptionsrisiken statt. Grundlage für die Bewertung ist der jeweilige Korruptionsindex (CPI) des Unternehmenssitzes bzw. die jeweils berichteten Maßnahmen. Intern werden die Mitarbeiter in den relevanten Bereichen hinsichtlich der Korruptionsrisiken und weiterer CSR-Themen regelmäßig unterwiesen.

## Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

GRI 205-3

Für das Berichtsjahr 2024 wurden intern, sowie entlang der Lieferkette keine Korruptionsfälle gemeldet oder festgestellt. Auch wurden keine erhöhten Korruptionsrisiken innerhalb der Organisation bzw. entlang der Lieferkette festgestellt. Bei Feststellung von internen Korruptionsfällen sehen wir uns in der Pflicht personelle Konsequenzen einzuleiten und die Vorfälle transparent aufzuarbeiten. Auch festgestellte Fälle von Korruption entlang der Lieferkette werden bei Feststellung verfolgt und durch entsprechende Maßnahmen aufgearbeitet.

## Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung

GRI 206-1

Für das Berichtsjahr 2024 wurden intern, sowie entlang der Lieferkette keine Fälle von wettbewerbswidrigem Verhalten gemeldet oder festgestellt. Bei festgestellten Fällen sehen wir uns als Unternehmen in der Pflicht entsprechende Maßnahmen einzuleiten und den geschädigten Parteien entsprechende Unterstützung zur Abwendung möglicher Schäden zur Verfügung zu stellen.

## GRI 103 – 1/2/3 Managementansatz Diversität/ Chancengleichheit & Nichtdiskriminierung

### Herausforderung

Mit über 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben wir nicht nur personelle Verpflichtungen. Im Mittelpunkt steht für uns der Mensch. Daher ist es wichtig für jeden Menschen Verantwortung zu übernehmen, unabhängig von seiner Kultur, seines Alters, seiner Religion, seiner Sexualität oder seinem sozialen Stand. Für jeden einzelnen unserer Angestellten möchten wir chancengleich Stärken und Schwächen erkennen und jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter individuell fördern.

### Strategie, Ziele & Maßnahmen

In unserer gesellschaftlichen Verantwortung als Arbeitgeber ist es uns wichtig allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein vorurteilsfreies und chancengleiches Umfeld zu bieten. Grundlage unserer gesellschaftlichen und ethischen Richtlinien ist der Code of Conduct, welcher von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern akzeptiert und eingehalten werden muss. Gleichzeitig ist der Code of Conduct für Lieferanten für das Zustandekommen von Geschäftsbeziehungen. Verstöße gegen den Code of Conduct können über den Seidel SOS sowohl von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von Externen anonym gemeldet werden. Durch interne Firmenveranstaltungen, Weihnachtsfeiern, Sommerfeste und Seminare wollen wir gleichzeitig das Miteinander unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken. Gleichzeitig wollen wir auch für unsere zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleiche, faire und neutrale Einstellungskriterien schaffen, um die Diskriminierung aufgrund der Religion, Ethik, des Geschlechts, der Sexualität etc. bereits in der Einstellungsphase zu vermeiden. Dazu haben wir interne Mechanismen erschaffen, um die für faire und gerechte Bedingungen in der Einstellungsphase zu sorgen.

### Fortschritt

Um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unsere ethischen und gesellschaftlichen Werte noch näher zu bringen und gleichzeitig direkte Ansprechpartner vor Ort zu haben, wurden 2021 Mitarbeiterinnen als Seidel Kultur-Botschafterinnen ernannt. Auch werden unsere Leitlinien über interne Schulungen regelmäßig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermittelt. Auch haben wir im Rahmen unseres internen Risikomanagements unsere internen Prozesse hinsichtlich der Einhaltung ethischer Grundsätze (Diskriminierung, Gleichbehandlung, Chancengleichheit, Einhaltung von Menschenrechten etc.) bewertet. Dass in den letzten Jahren keine Fälle von Diskriminierung gemeldet oder aufgedeckt wurden, bestätigt uns in unseren Bemühungen. Gleichzeitig ist es uns wichtig, dass wir als Arbeitgeber über die gesamte Lieferkette eine gesellschaftliche Verantwortung haben, weshalb wir unsere Maßnahmen in den nächsten Jahren weiter intensivieren werden. So wollen wir nicht nur unternehmerisch, sondern auch menschlich Verantwortung übernehmen, wenn Verstöße festgestellt werden. Hierzu zählt beispielsweise die Eingliederung der Betroffenen in ein humanes, ethisches und menschengerechtes Arbeitsumfeld. Im Jahr 2023 haben wir auf Grundlage unserer angepassten Lieferantenbewertung deutlich intensiver als bisher das Thema Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung, sowie die Einhaltung von Menschenrechten entlang der Lieferkette bewertet. Gleichzeitig haben wir unseren Code of Conduct für Lieferanten inhaltlich deutlich ergänzt. Folgende Themen werden dabei berücksichtigt. Gleichzeitig sensibilisieren wir weiterhin unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem menschlichen Umgang, gegenseitiger Wertschätzung und fairem Umgang.

### Umwelt

- Energie- und Wassereffizienz
- Abfallwirtschaft und Umweltschutz
- End-of-Life Entwicklung

### Soziales und Arbeitskräfte

- Einhaltung der Arbeitssicherheit
- Work-Life-Balance
- Grundsätze gegen Diskriminierung und Belästigung

### Ethik

- Bestechung und Korruption
- Verantwortungsvolle Werbe- und Marketingaktivitäten
- Wettbewerbswidrige Praktiken

**Beschaffungskette**

- Umweltfragen
- Arbeitskräfte / Soziale Fragen
- Ethik / Faire Geschäftspraktiken

**Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten**

GRI 405-1

Als Kontrollorgan verstehen wir unser Führungsteam. Das Führungsteam besteht aus zwei Frauen und fünf Männern. Keines der Mitglieder ist unter 50 Jahre alt. Wir differenzieren die Mitglieder des Führungsteams keiner weiterer Minderheits- oder Diversitätskategorien

**Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und Vergütung von Männern**

GRI 405-2

Das Einstiegsgrundgehalt ist geschlechtsunabhängig festgelegt. Die Anpassung des Gehalts erfolgt individuell anhand der jeweiligen Qualifikation. 2024 wurden die Löhne und Gehälter unserer Mitarbeiter angepasst. Dies betraf all unsere Produktions-, Logistik- und Verwaltungsstandorte.

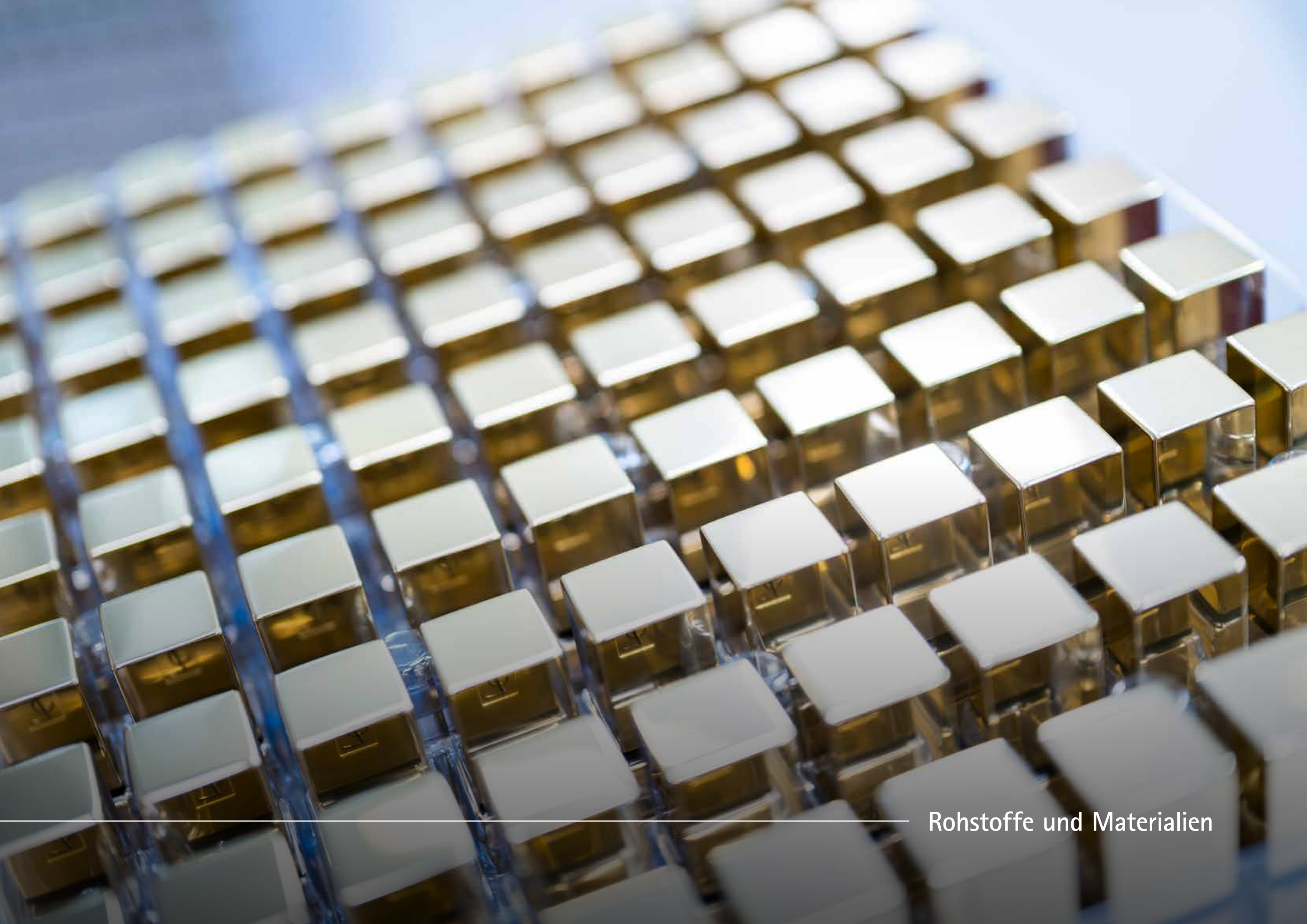
**Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen**

GRI 406-1

Über den Berichtszeitraum 2024 hat es keine gemeldeten oder festgestellten Vorfälle von Diskriminierung gegeben. Dennoch sehen wir uns in der Pflicht bei Feststellung von Diskriminierungsvorfällen den Opfern der Vorfälle aktive Unterstützung zu bieten und dafür zu sorgen die Geschehnisse aufzuarbeiten. Dieser Verpflichtung möchten wir entlang der gesamten Lieferkette nachkommen.

# Ziele und Fortschritte

	2023	2024	Ziel 2025
Fälle von Menschenrechtsverletzungen innerhalb des Unternehmens	0	0	0
Fälle von Kinder- bzw. Zwangsarbeit innerhalb des Unternehmens	0	0	0
Fälle von Unterdrückung von Menschenrechten innerhalb des Unternehmens	0	0	0
Anteil der Aktivitäten, die im Einklang mit den Menschenrechten der U.N. stehen	100 %	100 %	100 %
Anzahl der Korruptionsfälle innerhalb des Unternehmens	0	0	0
Anzahl der Geldwäschevorfälle innerhalb des Unternehmens	0	0	0
Anteil der Mitarbeiter, die durch den Betriebsrat vertreten werden	100 %	100 %	100 %



Rohstoffe und Materialien

# Rohstoffe und Materialien

## GRI 103 – 1/2/3 Managementansatz Materialien

### Herausforderung

Unsere Kernkompetenz liegt in der Verarbeitung und Veredelung von Aluminium. Die Wünsche unserer Kundinnen und Kunden setzen wir hochautomatisiert und industriell um. Neben der Herstellung von edlen und hochwertigen Aluminium Packaging-Lösungen für die Kosmetikindustrie fertigen wir Schreibgeräte, sowie Artikel für Haushalt, Medizin und Lebensmittel. Das Kerngeschäft liegt im Bereich der Kosmetikindustrie. Mit dem Einsatz von Aluminium schaffen wir es den hohen Ansprüchen unserer Kundinnen und Kunden an Qualität, Haptik und Optik gerecht zu werden. Aluminium ist ein sehr gut recyclebarer Rohstoff. Über 75% des jemals gewonnen Aluminiums (1880er Jahre) befindet sich noch im Umlauf. Gleichzeitig sind wir uns über die Umweltauswirkungen in der Gewinnung von Aluminium bewusst. Daher muss es unser Bestreben sein durch den Einsatz von PCR-Aluminium die Umweltauswirkungen in der Vorkette zu reduzieren. Gleichzeitig sind unsere Ressourcen auf der Welt endlich. Daher muss gleichzeitig unser Ziel sein, Produkte so herzustellen, dass eine bestmögliche Rückgewinnung der Rohstoffe mit der Entsorgung des Produktes möglich ist.

### Strategie, Ziele & Maßnahmen

Design und Material werden hinsichtlich der Vorgaben im Wesentlichen durch den Kunden vorgegeben. Gleichzeitig wollen wir mit internen Entwicklungen und Innovationen nachhaltige Alternativen aufzeigen. Beispielsweise kann, sofern technisch möglich, der Einsatz von Monomaterialverpackungen die Recyclingfähigkeit eines Produktes deutlich verbessern. Durch Einsatz von PCR Material können nicht nur Neumaterialien eingespart, sondern auch der Carbon Footprint von Produkten reduziert werden. Im Rahmen unserer Produktentwicklung ist es unser Ziel nachhaltige Produkte ohne Qualitätsverlust auf den Markt zu bringen. Auch durch die Entwicklung von Refill-Lösungen wollen wir die Entstehung von Abfällen nachhaltig reduzieren. Unser internes Expertenteam für Aluminium arbeitet kontinuierlich daran die Anforderungen an Qualität, Nachhaltigkeit und Innovationen kontinuierlich zu verbessern. Durch einen externen Dienstleister können wir unseren Kunden ebenfalls produktspezifische Analysen hinsichtlich der Recyclingfähigkeit der Produkte erstellen lassen.

### Fortschritt

Seit Jahren entwickelt und bietet Seidel nachhaltige Verpackungslösungen. Dazu zählen beispielsweise Produkte aus PCR-Material oder

Monomaterial-Packaging. Mit unserem Knowhow arbeiten wir kontinuierlich daran unsere Kunden von nachhaltigen Verpackungslösungen zu überzeugen und diese auf dem Markt zu etablieren. Umso mehr erfreut es uns, dass auch eine Tendenz von Kundenseite zu erkennen ist auf nachhaltige Verpackungslösungen zu setzen. Auch haben wir die Zusammenarbeit mit unseren Lieferantinnen und Lieferanten deutlich verstärkt. Die Berichterstattung der Fortschritte bzw. die Abstimmung der weiteren Entwicklungen erfolgt regelmäßig in gebildeten Arbeitskreisen.

### Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

#### GRI 301-2

Den Einsatz von PCR-Materialien sehen wir als wichtigen Schritt, um unsere Produkte nachhaltiger zu machen. Gleichzeitig wollen wir die hohen Ansprüche an Qualität und Haptik weiterhin liefern. Um dies zu erfüllen arbeiten wir eng mit unseren Kunden und Lieferanten zusammen und können auf ein internes Knowhow blicken. Wir sehen Aluminium als einen entscheidenden Rohstoff für nachhaltiges Packaging. Seine Eigenschaften ermöglichen eine hohe Recyclingfähigkeit bei gleichzeitig geringem Energieeintrag. Auch in unseren internen Prozessen ist uns die Kreislaufwirtschaft wichtig. So werden Kunststoffreste, sofern materialtechnisch möglich, direkt am Ort der Entstehung wieder in den Wertstoffstrom zurückgeführt. Wir haben uns dazu entschieden eine ISCC-Zertifizierung anzustreben, um die Rückverfolgbarkeit von PCR-Materialien entlang der Lieferkette sicherzustellen, sowie unsere Kundinnen und Kunden eine hohe Sicherheit hinsichtlich der Kundentransparenz zu bieten.

#### Übersicht Einsatz von PCR-Kunststoff

	2021	2022	2023	2024
Absolutmenge	7.364 kg	4.175 kg	11.725 kg	5.814 kg

#### Übersicht Einsatz von PCR-Aluminium

	2021	2022	2023	2024
Absolutmenge	20.530 kg	0 kg	13.072 kg	28.187 kg

# Ziele und Fortschritte

## Ziel 2026

Unserer Artikel sind recyclingfähig



Wir wollen für unserer Produkte die Möglichkeit einer Recyclingfähigkeitsbewertung anbieten





Personalverantwortung

# Personalverantwortung

## Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

GRI 401-1

Im Berichtsjahr 2024 konnten wir insgesamt 51 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Seidel willkommen heißen. Die Fluktuation lag im Mittel für das Jahr 2024 bei 1,3%.

## Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder Teilzeitbeschäftigten angeboten werden

GRI 401-2

Seidel bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diverse Grundleistungen. Diese Grundleistungen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unserer wichtigen Betriebsstätten zu. Zu unseren wichtigen Betriebsstätten zählen wir in diesem Fall unsere Produktionsstandorte in Marburg und Fronhausen.

1. Auf Basis einer Gehaltsumwandlung besteht die Möglichkeit einer zusätzlichen Lebensversicherung.
2. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht nach Terminabsprache eine betriebliche Physiotherapeutin zur Verfügung.
3. Eine Erwerbsunfähigkeits- und Invaliditätsversicherung können von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf privatem Wege abgeschlossen werden.
4. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht eine gesetzlich geregelte Elternzeit zur Verfügung. Eine detaillierte Übersicht der in Anspruch genommenen Elternzeit ist unter Punkt 401-3 zu finden.
5. Eine private Altersversorgung ist auf Basis einer Gehaltsumwandlung möglich.
6. Eine Aktienbeteiligung ist für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht möglich, da Seidel keine Aktiengesellschaft ist.
7. Allgemein können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermögenswirksame Leistungen nach Beendigung der Probezeit (6 Monate) in Anspruch nehmen. Gleichzeitig lassen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu besonderen Anlässen kleine Gesten zukommen. So verschenken wir beispielsweise zur Hochzeit ein Weinglasset für das Brautpaar, Babysets zur Geburt, sowie Geschenke zur Einschulung der Kinder unserer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## Elternzeit

GRI 401-3

Im Jahr 2024 haben insgesamt 21 Angestellte Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen, davon 14 Mitarbeiter und 7 Mitarbeiterinnen. Etwa 42% der Mitarbeiter, die Anspruch auf Elternzeit genommen haben, sind der Produktion angehörig..

## Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

GRI 402-1

Ein elfköpfiger Betriebsrat stellt die kontinuierliche Vertretung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher. Über die aktuellen Entwicklungen, sowie geplante Veränderungen informiert die Geschäftsleitung mit einem rechtzeitigen Vorlauf. Dem Betriebsrat, sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleibt ausreichend Zeit, die möglichen Veränderungen zur Kenntnis zu nehmen, zu bewerten und mögliche Bedenken und/oder Anmerkungen zu äußern. Regelmäßig lädt der Betriebsrat zu Betriebsversammlungen ein, in welcher alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die aktuellen Entwicklungen informiert werden. Gleichzeitig gibt es in unregelmäßigen Abständen bzw. bei Bedarf in allen Schichten Informationsveranstaltungen über die Geschäftsleitung.

## GRI 103 – 1/2/3 Managementansatz Aus- und Weiterbildung

### Herausforderung

Der Erfolg unseres Unternehmens ist im Wesentlichen den Leistungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verdanken. Ziel ist es diese hervorragende Leistung nicht nur nachhaltig aufrecht zu erhalten, sondern kontinuierlich und individuell zu fördern. So individuell wie unsere Produkte sind auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um eine optimale fachliche und persönliche Entwicklung sicherzustellen, möchten wir gezielte und individuelle Maßnahmen ableiten. Gleichzeitig wollen wir weiterhin durch eine hervorragende Ausbildung unseren Fachkräften von morgen eine bestmögliche Berufsausbildung bieten. Die Aufrechterhaltung dieser herausragenden Leistung stellt nicht nur durch den Fachkräftemangel eine Herausforderung dar, sondern auch der ständige Wandel der Arbeitswelt. Die letzten Jahre haben gezeigt, wie wichtig eine nachhaltige

Personalführung für den Erfolg eines Unternehmens ist. Gleichzeitig wollen wir weiterhin durch eine hervorragende Ausbildung unseren Fachkräften von morgen eine bestmögliche Berufsausbildung bieten.

### Strategie, Ziele & Maßnahmen

#### Ausbildung

- Anbieten des Girls & Boys Day
- Innerbetriebliche Ausbildungswerkstatt (Mechanik und Elektro)
- Willkommenstag
- Teilnahme an lokalen Bildungsmessen
- Duales Studium

#### Weiterbildung

- Interne Weiterbildungsprogramme
- Seidel Akademie
- Persönlichkeitsentwicklung
- Führungskräfte-seminare
- Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen von Jahresgesprächen
- Individuelle Entwicklungspläne unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Fremdsprachenkurse (Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch)

#### Fortschritt

Durch die Digitalisierung unserer Schulungsnachweise konnten wir nicht nur das Angebot, sowie die Anmeldung von Schulungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich vereinfachen. Neben der fachlichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen können wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch persönliche Entwicklungsmöglichkeiten anbieten. Hierzu zählt beispielsweise die Persönlichkeitsentwicklung, sowie das Angebot von Fremdsprachenkursen (Englisch, Italienisch, Französisch, Spanisch).

## Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung

GRI 404-1

Für das Berichtsjahr 2024 wurden insgesamt 11.508,3 Stunden

für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bereitgestellt. Davon fielen 10.048,3 Stunden auf interne und 1460 Stunden auf externe Weiterbildungsmaßnahmen. Eine Differenzierung der Stunden auf Frauen, Männer und/oder Divers ist aufgrund technischer Umstellung des Erfassungssystems für das Berichtsjahr 2024 nicht möglich.

## Programme zur Verbesserung der Kompetenz der Angestellten und zur Übergangshilfe

GRI 404-2

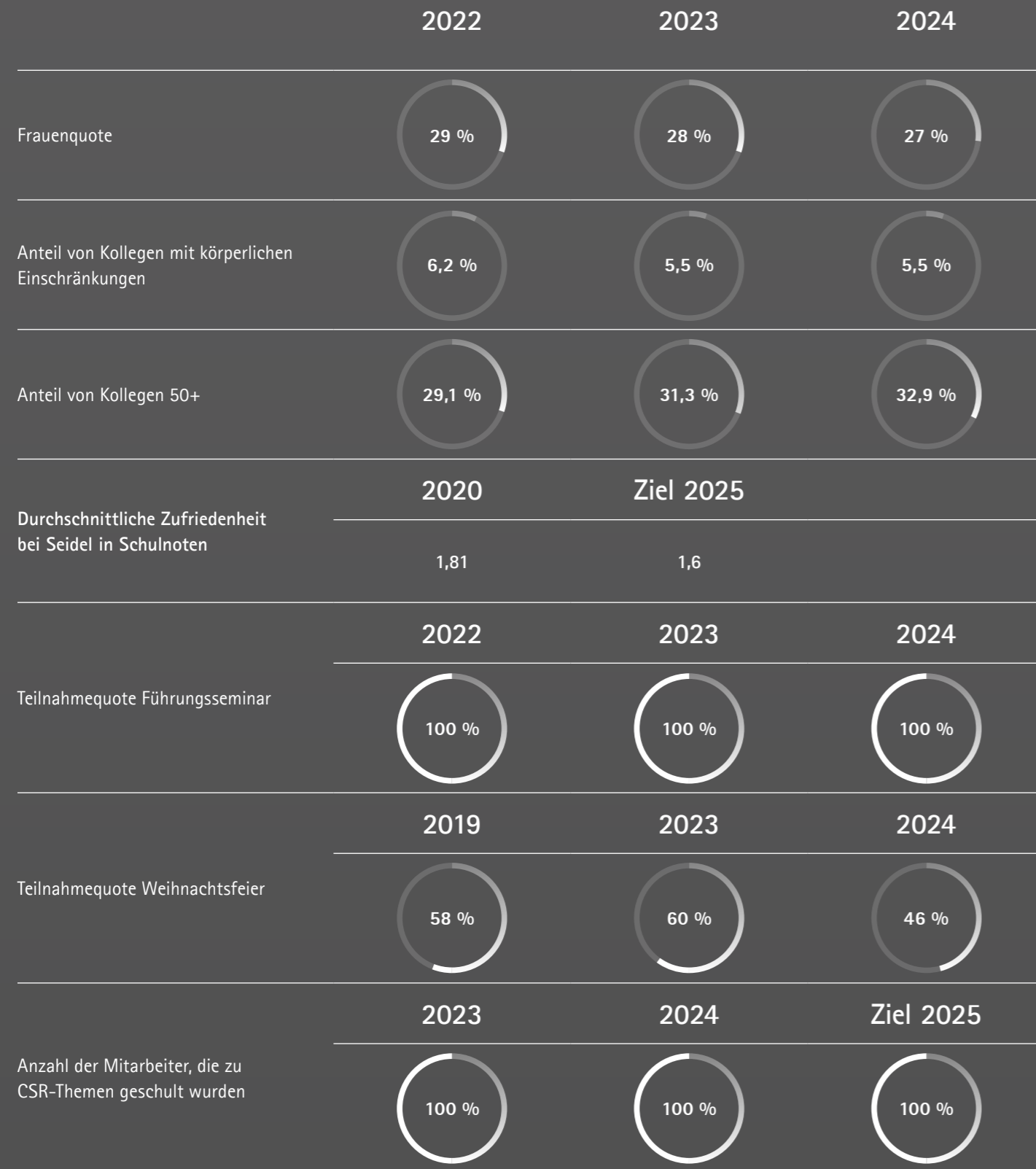
Um kontinuierlich die Schulung und Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, ermitteln wir regelmäßig, mindestens jährlich, die individuellen Bedarfe. Für die Aus- und Weiterbildung werden die entsprechenden finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt. Gleichzeitig bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit einer Umschulung. Dieses Angebot steht ebenso unseren älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Gleichzeitig bieten wir durch die Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die notwendige Flexibilität. 2024 konnten wir ebenfalls unser Schulungsmanagement weiter digitalisieren und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell durch zwei freigestellte Produktionstrainer unterweisen, schulen und weiterbilden. Neu angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden anhand eines individuellen Einarbeitungsplans intensiv in den jeweiligen Bereichen eingearbeitet und erhalten einen tiefen Einblick in die Prozesse. Das gleiche Verfahren findet nach Besetzung einer internen Stellenausschreibung Anwendung.

## Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung und Ihrer beruflichen Entwicklung enthalten

GRI 404-3

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten jährlich ein Gespräch mit dem/der Vorgesetzten. Dabei wird die individuelle Leistung bewertet und Entwicklungsmöglichkeiten ermittelt. Das Gespräch findet auf Basis einer Mitarbeiter-Selbsteinschätzung und der Einschätzung des Vorgesetzten statt. Auch bewertet jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bei diesem Gespräch die Kompetenz des Vorgesetzten bzw. der Vorgesetzten, um mögliche Verbesserungsmöglichkeiten und Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Um Neutralität zu bewahren, findet die Bewertung des Vorgesetzten durch den Mitarbeiter anonym statt. Auch die Jahresgespräche können dank digitaler Vorbereitung und Umsetzung effektiver genutzt werden.

## Ziele und Fortschritte





---

Umwelt und Nachhaltigkeit

# Umwelt und Nachhaltigkeit

## GRI 103-1/2/3 Managementansatz Energie

### Herausforderung

Eine analytische Herangehensweise bei der Reduzierung von Energieverbräuchen ist der Schlüssel zum Erfolg. Wir legen den Schwerpunkt unserer Bemühungen auf energetisch intensive Prozesse, um größtmögliche Erfolge zu erzielen. Gleichzeitig wollen wir die Erfahrungen unserer Mitarbeiter kontinuierlich zur Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen nutzen, weshalb wir auch kleinere energetische Projekte kontinuierlich umsetzen. Um strukturell alle Verbesserungspotenziale zu erfassen, zu bewerten und umzusetzen, sind alle Standorte nach der DIN EN ISO 50001 (Energiemanagementsystem) zertifiziert. Durch kontinuierliche Optimierung unserer Bestandanlagen und Infrastruktur verbessern wir die energetische Leistung unserer bestehenden Prozesse. Gleichzeitig setzen wir auf nachhaltiges Wachstum durch effiziente Neuanlagen und die Eigenerzeugung erneuerbarer Energien.

### Strategie, Ziele & Maßnahmen

Das Ziel ist die Reduzierung des Energieverbrauchs bestehender Prozesse, als auch das Schaffen kontinuierlichen und nachhaltigen Wachstums. Dabei gilt es auch kontinuierlich gesetzliche Anforderungen zu berücksichtigen. Gleichzeitig möchten wir

sicherstellen, dass wir durch langwierige Genehmigungsverfahren nicht unsere Agilität für unsere Kunden und Lieferanten verlieren. Daher setzen wir auf eine strategische Ausrichtung unserer Energieeffizienz bei gleichzeitig kontinuierlicher Verbesserung unserer Bestandsprozesse.

### Fortschritt

Seit 2019 konnten wir unseren Gesamtverbrauch elektrischer Energie bei gleichzeitigem Wachstum um 26,5% reduzieren. Auch unseren absoluten Verbrauch an Erdgas konnten wir über den gleichen Zeitraum um 17,5% reduzieren. Dies gelingt uns durch Verbesserung der Wärmerückgewinnung, sowie kontinuierlicher Überarbeitung unserer Eloxalanlagen. Besonders freuen wir uns darauf, dass wir 2025 unseren Solarpark an unserem Produktionsstandort in Fronhausen errichten werden. Gleichzeitig realisieren wir aktuell unseren Erweiterungsbau inklusive 35 Meter hohem Hochregallager. Auch hier können wir durch Energieeffizienzmaßnahmen, sowie nachhaltiger Planung gänzlich auf fossile Energieträger beim Betreiben des Neubaus verzichten. Gleichzeitig nutzt das Hochregallager die potenzielle Energie der Lasten beim Herunterfahren zur Energiegewinnung.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Stromverbrauch	17.541.061 kWh	14.522.997 kWh	16.166.346 kWh	16.507.982 kWh	15.389.160 kWh	12.891.848 kWh
Stromverbrauch Eigenerzeugung	0 kWh	0 kWh	230.518 kWh	273.449 kWh	257.180 kWh	165.770 kWh
Erdgasverbrauch	14.157.761 kWh	12.421.406 kWh	14.480.124 kWh	13.714.493 kWh	12.589.874 kWh	11.686.448 kWh
Kraftstoffverbrauch	68.175 l	47.227 l	82.895 l	89.030 l	75.046 l	96.458 l
Verkaufter Strom	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh
Verkaufte Wärmeenergie	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh
Verkaufte Kühlenergie	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh
Verkaufter Dampf	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh
Gekaufte Wärmeenergie	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh
Gekaufte Kühlenergie	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh
Gekaufter Dampf	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh	0 kWh
Eigenerzeugung Photovoltaik	0 kWh	64.649 kWh	50.747 kWh	64.388 kWh	63.063 kWh	57.187 kWh
Energieerzeugung Mikrogasturbine	0 kWh	144.153 kWh	179.771 kWh	209.061 kWh	194.117 kWh	108.583 kWh

## Energieverbrauch innerhalb der Organisation

### GRI 302-1

Im Rahmen der ISO 50001 werden unsere Energieverbräuche Energieverbräuche intern über ein Messsystem erfasst, dokumentiert und ausgewertet. Die Auswertung der Verbräuche, sowie die Ermittlung der dadurch verursachten CO2-Emissionen erfolgt gemäß Greenhouse-Gas-Protocol.

## Energieverbrauch außerhalb der Organisation

### GRI 302-2

Eine Erfassung der Energieverbräuche entlang der Wertschöpfungskette ist aktuell noch nicht möglich. Für energieintensive Prozesse liegen uns von Lieferantenseite Kennzahlen vor, die wir vor allen Dingen bei der Berechnung produktbezogener Carbon-Footprint-Berechnungen mit einbeziehen, um einen möglichst realitätsnahen Wert zu ermitteln. Anhand der der geringen Abdeckung der Energieverbräuche außerhalb der Organisation sehen wir von der Veröffentlichung der Daten ab.

## Energieintensität

### GRI 302-3

Wir sind bestrebt unseren Energieverbrauch kontinuierlich zu

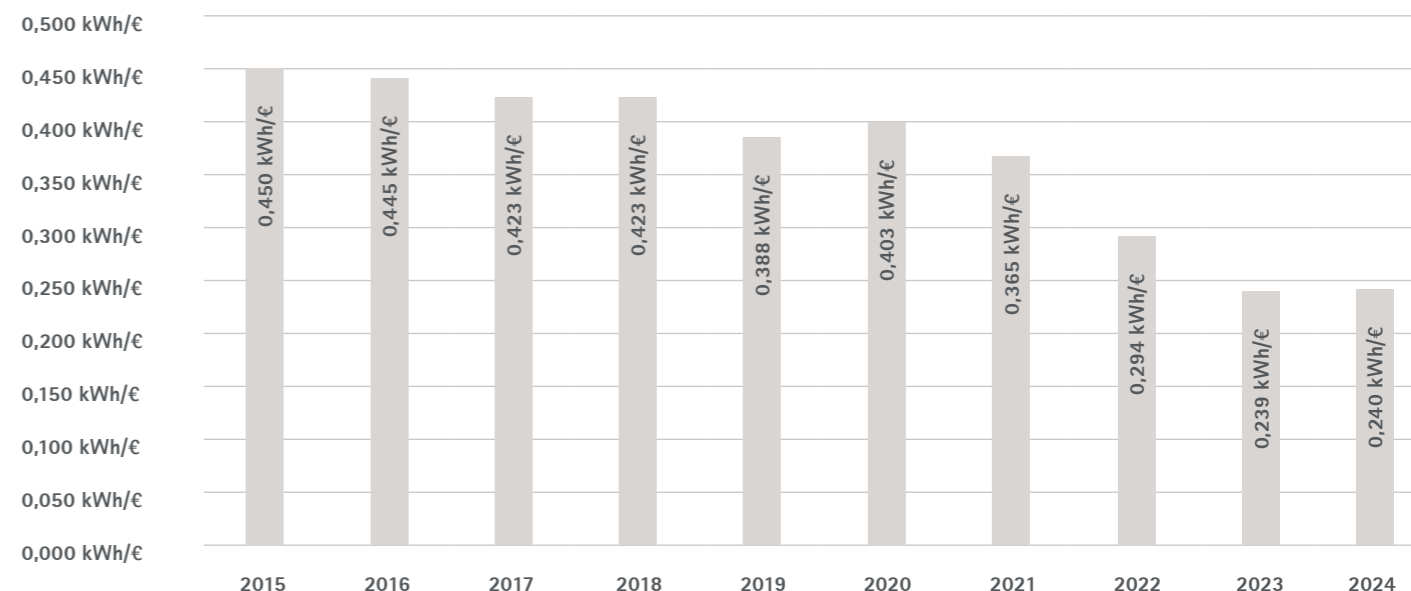
reduzieren und zu optimieren. Gleichzeitig müssen wir unseren Energieverbrauch in Bezug auf unsere wirtschaftliche Entwicklung darstellen. Daher koppeln wir unseren Energieverbrauch mit den Umsätzen des Unternehmens. Zu den Energieträgern, die in die Kennzahl eingehen, zählt elektrische Energie, Gas, Heizöl und Kraftstoff.

## Verringerung des Energieverbrauchs

### GRI 302-4

	Eigenerzeugung Photovoltaik	Eigenerzeugung BHKE
2020	64.649 kWh	144.153 kWh
2021	50.747 kWh	179.771 kWh
2022	64.388 kWh	209.061 kWh
2023	63.063 kWh	194.117 kWh
2024	57.187 kWh	108.583 kWh

Gegenüber dem Bezugsjahr 2019 konnte der Stromverbrauch um 26,5% reduziert werden. Diese Einsparungen konnten durch den Austausch ineffizienter Systeme durch energetisch hocheffiziente Anlagen sichergestellt werden. Gleichzeitig tragen auch die



Instandhaltung unserer Bestandsanlagen, sowie kontinuierliche Optimierung von Prozessen zu dieser Entwicklung bei. Auch der Erdgasverbrauch konnte gegenüber 2019 um 17,5% verringert werden. Dies könnte durch die Optimierung der Wärmerückgewinnung, sowie die Sanierung vorhandener Gebäudeinfrastruktur erreicht werden. Der Kraftstoffverbrauch stieg gegenüber dem Vorjahr um 29,7%, was sich durch die Erhöhung des Fuhrparks, häufigeren Besuchen von Kunden und Lieferanten, sowie dem internen Werksverkehr erklären lässt.

**Senkung des Energieverbrauchs für Produkte und Dienstleistungen**

GRI 302-5

Unsere Produkte weisen im Allgemeinen während der Nutzungsphase keinen Energieverbrauch, sowie keine sonstigen negativen Auswirkungen auf die Umwelt auf, weshalb wir in diesem Fall auf die Veröffentlichung einer Kennzahl verzichten.

**GRI 103-1/2/3 Managementansatz Wasser**

**Herausforderung**

Wasser ist nach wie vor eine lebenswichtige Ressource uns steht für die Grundlage allen Lebens. In der wesentlichen Welt ist der Zugang zu sauberem Trinkwasser eine Selbstverständlichkeit. Laut UN Bericht von 2020 haben weltweit 2,2 Milliarden Menschen keine nachhaltig sicheren und sofort verfügbaren Zugang zu sauberem Trinkwasser. Oftmals ist der Zugang mit langen und anstrengenden Laufwegen verbunden. Doch auch hierzu-lande stellen wir in Zeiten der Trockenheit fest, dass Wasser eine verantwortungsvoll zu nutzende Ressource ist. Daher ist es uns ein besonderes Anliegen für unsere Prozesse einen schonenden und verantwortungsbewussten Umgang mit Wasser zu pflegen.

Um den Trinkwasserverbrauch so gering wie möglich zu halten, nutzen wir für unsere wasserintensiven Prozesse aufbereitetes Brunnenwasser. Gleichzeitig sorgen wir durch kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen dafür, dass der Bedarf an Wasser kontinuierlich reduziert wird. Wir erkennen Wasser als wesentliche Grundlage für unsere Ökosysteme an, sodass wir durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge tragen, dass Kontamination von Erdreich, Gewässern und Abwässern verhindert wird.

**Strategie, Ziele & Maßnahmen**

Um den Wasserverbrauch zu ermitteln und für relevante Bereiche geeignete Maßnahmen abzuleiten, ist ein Messstellensystem Grundlage. Daher erfassen wir kontinuierlich im Rahmen unserer ISO 14001 Zertifizierung unsere Wasserverbräuche. Im Rahmen der Auswertung und unserer internen Risikoanalyse konnten die wesentlichen Verbraucher ermittelt und kontinuierlich Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden. Gleichzeitig wollen wir sicherstellen, dass die Ressource Wasser nicht durch äußere Einflüsse beeinträchtigt wird. So sind Maßnahmenpläne, Bindemittel und geeignete Einrichtungen vorhanden, um den Austritt gefährlicher Stoffe und eine mögliche Kontamination von Grund- und/oder Oberflächengewässer verhindert wird. Gleichzeitig unterweisen wir kontinuierlich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den sicheren Umgang mit wassergefährdenden Stoffen. Auch sind Maßnahmenpläne vorhanden, um bei einer Kontamination den Ursprungszustand wieder herzustellen. Dies ist über Maßnahmenpläne und entsprechende Verfahrensanweisungen dokumentiert.

**Fortschritt**

Der wesentliche Wasserverbraucher unseres Unternehmens ist der Eloxalprozess. der Eloxalprozess. Für das Eloxieren unserer Aluminiumkompo-

ponenten wird prozessbedingt Wasser benötigt. Um die Kundenwünsche im Einklang mit der Nachhaltigkeit zu bringen, nutzen wir nicht nur Brunnenwasser für unsere Prozesse, sondern verbessern kontinuierlich die bestehende Technik und Infrastruktur, um zusätzlich Wasser zu sparen. So konnte gegenüber 2019 unser Wasserverbrauch um 37% reduziert werden. Diese Einsparung konnte unter anderem durch den Austausch unserer bestehenden Kühlanlagen, dem Austausch von Nasswäschern durch Trockenabsaugung, sowie durch den Einsatz effizienter Eloxaltechnik erzielt werden. Gleichzeitig wollen wir kontinuierlich durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass der Gewässerschutz an unseren Standorten eingehalten und verbessert wird. Dies erreichen wir durch technische Maßnahmen, geeignete Notfallpläne und auf Notfallsituationen geschultes Personal.

**Wasser als gemeinsam genutzte Ressource**

GRI 303-1

Seidel bezieht sowohl Trink- als auch Grundwasser für betriebliche Prozesse, sowie der Bereitstellung von Trinkwasser für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Küche, Sanitäreinrichtungen). Das Trinkwasser wird über die lokalen Wasserversorger bereitgestellt und dem öffentlichen Wasserversorgungsnetz entnommen. Das Brunnenwasser wird an den Produktionsstandorten Marburg und Fronhausen aus jeweils zwei Brunnen gefördert, intern aufbereitet und im Wesentlichen für den Betrieb der Eloxalanlagen verwendet. Abwässer werden bei Seidel über zwei Entsorgungswege rückgeführt. Am Standort Fronhausen wird das Prozesswasser intern aufbereitet und unter kontinuierlicher interner und externer Überwachung in die nahe gelegene Lahn direkt eingeleitet. Lediglich das Grau- und Schwarzwasser der Sanitäreinrichtungen wird indirekt in die örtliche kommunale Kläranlage eingeleitet. In Marburg wird das Grau- und Schwarzwasser der

Sanitäreinrichtungen ebenfalls indirekt in die kommunale Kläranlage eingeleitet. Die Prozessabwässer am Standort Marburg werden teilweise intern aufbereitet und direkt in die Lahn eingeleitet, teilweise indirekt in die kommunale Kläranlage geleitet. Eine direkte Auswirkung durch Wasserentnahme bzw. Abwasser-einleitung auf die Umwelt wurde nicht festgestellt. Über das interne Risikomanagement werden die Auswirkungen unserer unternehmerischen Tätigkeiten auf die Umwelt regelmäßig ermittelt und bewertet. Sofern es keine direkten Änderungen gibt, wird das Dokument jährlich aktualisiert. Der Wasserstand der Brunnen wird kontinuierlich intern überwacht, um sicherzustellen, dass die Wasserentnahme keinen Einfluss auf die Umgebung hat. Auch ist durch staatliche Behörden die Entnahmemenge geregelt. Unsere Direkteinleitung aufbereiteter Abwässer erfolgt auch nach vorgegebenen Kriterien. Neben kontinuierlichen internen Messungen erfolgen stichprobenartige Prüfungen durch die zuständige Behörde. Der Wasserverbrauch, sowie die Einleitung von Abwässern ist über unsere CO2-Bilanz nach Greenhouse Gas-Protocol abgedeckt und in der Zielsetzung mit eingebunden. Künftig wollen wir versuchen auch die Auswirkungen auf und durch die Ressource Wasser entlang der Wertschöpfungskette zu verstehen und zu verbessern.

**Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung**

GRI 303-2

Unsere Abwasserbehandlungsanlagen arbeiten nach moderner und anerkannter Technik. Die Anlagen sind durch die zuständigen Behörden genehmigt und werden in regelmäßigen Abständen vor Ort überwacht. Auch werden von der Behörde definierte Standards an die Wasserqualität festgelegt. Definierte Werte werden kontinuierlich über Messeinrichtungen vor der Einleite-

Übersicht								
Brunnenwasserverbrauch	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fronhausen	35.170 m <sup>3</sup>	36.717 m <sup>3</sup>	42.537 m <sup>3</sup>	27.628 m <sup>3</sup>	27.068 m <sup>3</sup>	26.687 m <sup>3</sup>	22.823 m <sup>3</sup>	12.453 m <sup>3</sup>
Marburg	111.113 m <sup>3</sup>	103.719 m <sup>3</sup>	83.216 m <sup>3</sup>	61.215 m <sup>3</sup>	70.138 m <sup>3</sup>	75.269 m <sup>3</sup>	69.937 m <sup>3</sup>	58.492 m <sup>3</sup>

	Alle Gebiete					Gebiete mit Wasserstress				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Oberflächenwasser	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
Grundwasser	88.843 m <sup>3</sup>	97.206 m <sup>3</sup>	101.956 m <sup>3</sup>	92.760 m <sup>3</sup>	70.945 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
Meerwasser	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
Produziertes Wasser	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
Wasser von Dritten	5.242 m <sup>3</sup>	2.880 m <sup>3</sup>	5.399 m <sup>3</sup>	3.102 m <sup>3</sup>	17.989 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>

stelle intern überwacht, andere Parameter werden durch regelmäßige unangekündigte Messungen von der Behörde überwacht. Die Direkteinleitung der aufbereiteten und gereinigten Abwässer hat keinen Einfluss auf das Profil des Gewässers, in welches eingeleitet wird.

**Wasserentnahme**

GRI 303-3

Bei dem eingesetzten Wasser handelt es sich ausschließlich um Süßwasser (Filtrattrockenrückstand < 1000 mg/l). Auch beziehen wir kein Wasser aus Gebieten oder Regionen mit Wasserstress. Die Bewertung des Wasserstressniveaus ergibt sich aus Auswertung unserer Entnahmestellen anhand der Wasserstresskarte Deutschland des Helmholtz Zentrum für Umweltforschung. Die Entnahme des Brunnenwassers erfolgt nach staatlicher Regelung und Kontrolle. Die Ermittlung der Daten erfolgt durch interne Messeinrichtungen für das Brunnenwasser, sowie anhand der Wasserrechnungen durch die Trinkwasserversorger.

**Wasserrückführung**

GRI 303-4

Abwässer werden bei uns über zwei Entsorgungswege rückgeführt. Am Standort Fronhausen wird das Prozesswasser intern aufbereitet und unter kontinuierlicher interner und externer

Überwachung in die nahe gelegene Lahn direkt eingeleitet. Lediglich das Grau- und Schwarzwasser der Sanitäreinrichtungen wird indirekt in die örtliche kommunale Kläranlage eingeleitet. In Marburg wird das Grau- und Schwarzwasser der Sanitäranlagen ebenfalls indirekt in die kommunale Kläranlage eingeleitet. Die Prozessabwässer werden teilweise intern aufbereitet und direkt in die Lahn eingeleitet, teilweise indirekt in die kommunale Kläranlage geleitet.

**Wasserverbrauch**

GRI 303-5

Wasserverbrauch	Trinkwasser	Brunnenwasser
2019	3.365 m³	127.873 m³
2020	5.242 m³	93.061 m³
2021	2.880 m³	97.206 m³
2022	5.399 m³	101.956 m³
2023	3.102 m³	92.760 m³
2024	17.989 m³	70.945m³

Wasserrückführung	Kommunale Abwasseranlage		Lokale Gewässer		Gebiete mit Wasserstress	
	Unbehandelt	Vorbehandelt	Unbehandelt	Vorbehandelt	Unbehandelt	Vorbehandelt
2019	0 m³	31.010 m³	0 m³	49.767 m³	0m³	0 m³
2020	0 m³	22.695 m³	0 m³	42.344 m³	0m³	0 m³
2021	0 m³	27.636 m³	0 m³	45.952 m³	0m³	0 m³
2022	0 m³	29.051 m³	0 m³	44.525 m³	0m³	0 m³
2023	0 m³	27.190 m³	0 m³	44.970 m³	0 m³	0 m³
2024	0m³	27.549 m³	0 m³	37.710 m³	0 m³	0 m³

\*Einzig das erzeugte Grau- und Schwarzwasser (Sanitäreinrichtungen, Büroküchen) werden unbehandelt der kommunalen Kläranlage zugeführt.

Der Verbrauch von Trinkwasser ist gegenüber 2023 um 579% gestiegen, was durch den Erweiterungsbau in Fronhausen zu erklären ist. Während der Phase der Tiefbauarbeiten konnten die Brunnen nicht genutzt werden, sodass Trinkwasser genutzt werden musste.. Der Verbrauch von Trinkwasser konnte gegenüber 2019 im Jahr 2023 um 7,9% reduziert werden. Als Grund hierfür ist die Sanierung der Sanitäräume an unserem Standort in Marburg anzusehen.

**GRI 103–1/2/3 Managementansatz Biodiversität**

**Herausforderung**

Für Menschen, Tiere und Pflanzen sind intakte und gesunde Ökosysteme lebensnotwendig. Schon kleinste Veränderungen können weitreichende Folgen haben. Nachhaltiges Wirtschaften steht für uns im Einklang mit dem Erhalt der Biodiversität entlang der Lieferkette. In Zusammenhang mit unserem Umweltmanagementsystem haben wir eine Risikoanalyse unserer betrieblichen Auswirkungen auf die Umwelt erstellt und die Auswirkungen systematisch bewertet. Die bestehenden Maßnahmen wurden bewertet und entsprechende Verbesserungspotenziale aufgezeigt. Regelmäßig prüfen wir die Risikobeurteilungen auf etwaige Veränderungen bzw. Anpassungsbedarfe.

**Strategie, Ziele & Maßnahmen**

Ziel ist es die Artenvielfalt an Tieren und Pflanzen in den Ökosystemen entlang unserer Lieferkette zu schützen, zu erhalten und zu fördern. Um dies umzusetzen, differenzieren wir unsere Tätigkeiten in drei Bereiche:

**Biodiversität entlang der Lieferkette**

- Einsatz von nachhaltigen Rohstoffen und PCR-Materialien
- Zertifizierte Lieferanten (ASI Performance Standard, ISO 14001 etc.)
- FSC-Zertifizierte Kartonagenverpackung
- Interne Lieferantenbewertung

**Biodiversität an unseren Standorten**

- Wahl der Standorte außerhalb von Naturschutzgebieten und Wasserschutzgebieten
- Errichtung von Blühstreifen und Aufstellung von Bienenvölkern
- Gemeinsamer Bau von Insektenhotels mit unseren neuen Auszubildenden
- Begrünung unserer Standorte zur Förderung der Artenvielfalt
- Bereitstellung von Bienenstöcken

- Vorhandensein von Notfallplänen, um Auswirkungen auf die Umwelt im Gefahrfall zu vermeiden
- Dachbegrünung auf unserem geplanten Neubau

**Sensibilisierung aller Beteiligten**

- Interne Nachhaltigkeitsschulung
- Lieferantenschulung zum Thema Nachhaltigkeit

**Fortschritt**

Wir konnten sicherstellen, dass es auf den Betriebsgelände von Seidel zu keinen Umweltvorfällen gekommen ist. Doch nicht nur der Erhalt der Biodiversität ist uns ein wichtiges Anliegen. Durch aktive Begrünung unseres Produktionsstandortes in Fronhausen konnten wir einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Lebensbedingungen für Insekten sicherstellen. Auch entlang der Lieferkette konnten wir durch unser neues Bewertungssystem das Thema Biodiversität intensiver und nachvollziehbarer bewerten.

**Eigene, gemietete oder verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden**

GRI 304-1

Alle Produktions- und Lagerstandorte des Unternehmens liegen außerhalb von Natur- und Wasserschutzgebieten. Auch arbeiten wir eng mit den zuständigen Behörden zusammen, um sicherzustellen, dass unsere Tätigkeiten im Einklang mit den vorhandenen Gesetzen stehen. Alle Produktions- und Lagerstandorte befinden sich in Industrie- und Mischgebieten innerhalb Deutschlands.

**Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität**

GRI 304-2

Unsere interne Risikoanalyse hat ergeben, dass die wesentlichen Auswirkungen auf die Biodiversität entlang der Lieferkette im Rahmen der Rohstoffgewinnung stattfinden. Eine wesentliche Rolle spielt hier die Herstellung von Aluminium. Wir arbeiten mit unseren Lieferanten eng am „closed loop“, also dem geschlossenen Kreislauf entlang der Aluminiumherstellung. Dies wollen wir durch Einkauf von PCR-Materialien, sowie Rückführung von Aluminiumresten in den Stoffkreislauf erreichen.

### Geschützte und renaturierte Lebensräume

GRI 304-3

Seidel weist selbst keine geschützten Lebensräume auf und führt aktuell auch keine eigenen Projekte der Renaturierung aus. Allerdings stehen wir in engem Kontakt mit unseren Lieferanten und sind gemeinsam bestrebt die Auswirkungen der Rohstoffgewinnung auf die Biodiversität zu reduzieren.

### Arten auf der roten Liste der Weltnaturschutzorganisation (IUCN) und nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind

GRI 304-4

Dieser Punkt ist für die Aktivitäten der Seidel GmbH & Co KG nicht zutreffend

### GRI 103-1/2/3 Managementansatz Emissionen

#### Herausforderung

Weltweit ist die Industrie für 19% der CO<sub>2</sub>-Emissionen verantwortlich und trägt damit einen wesentlichen Teil zum Klimawandel bei. Bereits jetzt sind die Auswirkungen der klimatischen Veränderungen für viele Menschen spürbar. Mit dem 1,5 Grad Ziel des Pariser Klimaabkommens von 2015 wurde ein weltweiter Richtwert zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen aufgestellt. Auch wir als Unternehmen wollen dazu beitragen unsere Emissionen nachhaltig und in Anlehnung an das Pariser Klimaabkommen zu reduzieren.

#### Strategie, Ziele & Maßnahmen

Um gezielte Maßnahmen abzuleiten ist es wichtig die vollumfänglichen CO<sub>2</sub>-Emissionen des Unternehmens zu kennen. Seit dem Berichtsjahr 2023 ermitteln wir daher unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen nach allen 15 Kriterien des Greenhouse-Gas-Protocols und veröffentlichen diese. Die Emissionen werden durch einen externen Dienstleister ermittelt. Um effektive Maßnahmen abzuleiten, die die Umweltleistung des Unternehmens verbessern, arbeiten wir nach dem Pareto-Prinzip. Die größten Verbesserungen lassen sich erzielen, wenn Optimierung direkt an den wesentlichen Verursachern betrieben wird. Dennoch freuen wir uns ebenfalls auch durch kleinere Verbesserungsmaßnahmen in Summe deutliche Verbesserungen entlang der Lieferkette erzielt zu haben.

#### Fortschritt

Den wesentlichen Teil unserer Emissionen werden durch unsere eingesetzten Energieträger erzeugt. Es ist uns gelungen unseren Energieverbrauch trotz gesteigener Produktion weiterhin zu reduzieren. Einen wesentlichen Fortschritt zur Reduzierung unserer Scope 1 und Scope 2 Emissionen leiten wir 2025 in die Wege: mit der Errichtung unseres neuen Hochregallagers werden wir gleichzeitig unseren Solarpark in Fronhausen in Betrieb nehmen. Gleichzeitig können wir durch das Hochregallager einen Standort und Emissionen durch innerbetriebliche Transporte einsparen. Auch können wir mit unserem Neubau zeigen, dass Wachstum und Nachhaltigkeit gemeinsam vereinbar sind. Wir sehen unseren Neubau als regionales Symbol für nachhaltiges Wirtschaften und nachhaltiges Wachstum.

#### Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

GRI 305-1

	Scope 1
2020	2.639,6 t
2021	3.249,4 t
2022	3.004,9 t
2023	2.726,9 t
2024	2.627,08 t

#### Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

GRI 305-2

	Scope 2
2020	0,0 t
2021	5.911,3 t
2022	5.777,8 t
2023	5.609,35 t
2024	4.009,32 t

#### Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 3)

GRI 305-3

	Scope 3
2020	6.437,7 t
2021	4.094,9 t
2022	5.343,5 t
2023	42.893,28 t
2024	36.215,50 t

#### Emission Ozon abbauender Substanzen

GRI 305-6

Sämtliche durch Seidel verursachte Treibhausgase werden im Rahmen des Corporate Carbon Footprint in CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechnet. Eine getrennte Betrachtung oder separate Darstellung der Emissionen wird nicht verfolgt.

#### Stickoxide (NO<sub>x</sub>), Schwefeloxide (SO<sub>x</sub>) und andere signifikante Luftemissionen

GRI 305-7

Lediglich der Eloxalprozess ist Verursacher dieser Emissionen. In der Vergangenheit wurde eine Messung durch die zuständige Behörde vorgenommen. Dabei ergab die Messung die Unterschreitung der zulässigen Grenzwerte um 99%, weshalb die Behörde von einer regelmäßigen Wiederholungsmessung absieht. Anhand einer für die Messung herangezogenen Kenngröße ermitteln wir intern die jährlichen Emissionen. Da sich die Messgrößen im

	Schwefeldioxid	Salzsäure
2018	27,017 mg	37,438 mg
2019	28,210 mg	39,089 mg
2020	22,238 mg	30,760 mg
2021	25,127 mg	30,800 mg
2022	26,864 mg	37,208 mg
2023	25,776 mg	35,684 mg
2024	20,740 mg	28,640 mg

Milligramm-Bereich (Jahresemissionen) bewegen, sehen wir von Reduktionszielen für diese Emissionswerte ab.

### GRI 103-1/2/3 Managementansatz Abfall

#### Herausforderung

Der beste Abfall ist der, der nicht erzeugt wird. Leider geraten Abfälle nicht selten über geregelte Entsorgungswege der Weiterbehandlung, sondern landen in unseren Wäldern und Meeren. Jährlich gelangen etwa 8 Millionen Tonnen Plastikmüll in unsere Weltmeere – mit verheerenden Folgen für die dortigen Ökosysteme und die Tierwelt. Entsprechend möchten auch wir dafür Sorge tragen, dass Abfall so weit wie möglich vermieden wird. Sofern Abfall erzeugt wird, hat es oberste Priorität, dass der Abfall durch Abfallbehandlung wieder in den Wertstrom zurückgeführt werden kann. Um sicherzustellen, dass Abfälle korrekt getrennt und entsorgt werden, hat jeder Standort einen Abfallbeauftragten, der die Einhaltung vor Ort sicherstellt.

#### Strategie, Ziele & Maßnahmen

Das Ziel ist die langfristige Reduzierung der Abfallmengen, sowie die Erhöhung der Verwertungsquote. Dabei werden die erzeugten Abfälle nach Abfallschlüssel dokumentiert und ausgewertet. Entsprechend werden Möglichkeiten gesucht die Abfallmengen für bestimmte Abfallschlüssel durch geeignete Maßnahmen zu reduzieren. Die Entsorgung des Abfalls, sowie alle damit einhergehenden Maßnahmen sind über eine standardisierte Verfahrensbeschreibung geregelt.

#### Fortschritt

Wir versuchen kontinuierlich unsere anfallenden Abfallmengen zu reduzieren. So konnten wir gegenüber 2019 unsere gefährlichen Abfälle um 95,6% reduzieren. Dies konnten wir erreichen, indem wir unsere Mischsäure für die Phosphatrückgewinnung einsetzen konnten. Zukünftig wollen wir versuchen unsere Abfälle weiter zu reduzieren und die Trennung von Abfällen weiter zu verbessern. Gleichzeitig wollen wir weiter daran arbeiten die Recyclingfähigkeit unserer Produkte langfristig zu verbessern (Monomaterial etc.)

### Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen

GRI 306-1

Grundsätzlich unterscheiden wir den produktionsbezogenen Abfall, sowie die Abfälle, die im Laufe des Produktlebensweges nach der Nutzung entstehen. Abfälle, die während der Produkti-

on entstehen, möchten mir möglichst reduzieren. Dies setzen wir in der Praxis im Rahmen unseres betrieblichen Abfallmanagements um. Gleichzeitig wollen wir auch die Auswirkungen unserer Produkte auf die Umwelt reduzieren, indem wir bereits in der Konstruktion der Produkte versuchen die Recyclingfähigkeit zu erhöhen oder den Einsatz von biologisch abbaubaren Ausgangsstoffen umzusetzen.

### Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen

GRI 306-2

Unser Abfallmanagement ist im Einklang mit den gesetzlichen und örtlichen Bestimmungen. Die Entsorgung unserer Abfälle erfolgt nach der festgelegten Abfallschlüsselnummer (AVV) bzw. in Abstimmung mit den jeweiligen Entsorgern. Durch regelmäßige Anfrage der Zertifikate stellen wir sicher, dass die von uns beauftragten Entsorgungsunternehmen im Einklang mit den geltenden Bestimmungen arbeiten. Sämtliche Abfälle werden bei uns erfasst und bilanziert. Das Abfallmanagement wird regelmäßig durch Behördenbesuche bzw. im Rahmen des ISO 14001 Audits an allen Standorten vor Ort auditiert. Gleichzeitig sind wir stets bestrebt erzeugte Abfälle in der Produktion wieder der Wertschöpfung zurückzuführen.

### Angefallener Abfall

GRI 306-3

Dieser Punkt ist für die Unternehmensaktivitäten der Seidel GmbH & Co KG nicht relevant.

	Gefährlicher Abfall	nicht gefährlicher Abfall
2019	2.025,58 t	964,51 t
2020	1.892,07 t	1.158,25 t
2021	292,14 t	763,80 t
2022	124,47 t	779,51 t
2023	156,48 t	707,66 t
2024	86,00 t	697,70 t

### Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

GRI 306-4

Dieser Punkt ist für die Unternehmensaktivitäten der Seidel

GmbH & Co KG nicht relevant.

### Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall

GRI 306-5

Hier können wir die Abfälle nach Abfallschlüsselnummer aufsplitten, wobei sicherlich nur die Auftrennung in gefährliche und nicht gefährliche Abfälle sinnvoll ist.

### Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

GRI 307-1

Im Rahmen unserer regelmäßigen Prüfung des Gesetzeskatalogs, interner und externer Audits, sowie unsere vorhandenen Beschwerdemechanismen konnte kein Verstoß bzw. Nichteinhaltung gesetzlicher Anforderungen festgestellt werden. Bei Änderungen von Gesetzen oder sonstigen bindenden Verpflichtungen werden entsprechende Maßnahmen umgesetzt, um Konformität sicherzustellen. Auch besteht die Möglichkeit für externe Stakeholder bei Verdacht mögliche Verstöße über das Seidel-SOS anonym zu melden. Für das Berichtsjahr 2023 wurden keine Verstöße gegen Gesetze oder sonstige bindende Verpflichtungen festgestellt. Dies gilt sowohl für die Seidel GmbH & Co KG selbst, als auch für unsere Lieferanten entlang der Lieferkette.

### Neue Lieferanten, die Anhand von Umweltkriterien überprüft wurden

GRI 308-1

Unsere Lieferanten werden regelmäßig auf Nachhaltigkeitskriterien geprüft und hinsichtlich ökologischer und sozialer Aspekte bewertet. Als Bewertungsgrundlage werden anerkannte Managementsysteme und international geltende Kennzahlen verwendet. Wir beschränken uns größtenteils auf Lieferanten und Zulieferer aus dem deutschen bzw. europäischen Raum, um eine hohe Sicherheit hinsichtlich der gesetzlichen Anforderungen in Hinblick auf Nachhaltigkeit sicherzustellen. Über das Berichtsjahr wurden 185 neue Lieferanten angelegt, die alle anhand von Umweltkriterien im Rahmen der CSR-Bewertung geprüft wurden.

### Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

GRI 308-2

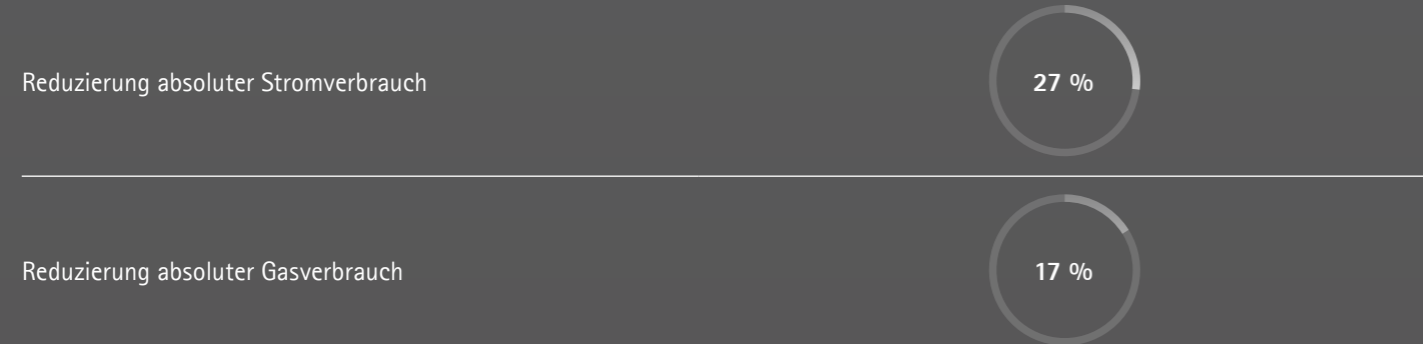
Im Rahmen unserer Lieferantenbewertung werden die Auswirkungen auf die Umwelt mitbewertet. So achten wir beispielsweise auf möglichst kurze Transportwege, um unnötige Emissionen zu vermeiden. Entlang unserer Scope 3 Emissionen stellt die Herstellung von Aluminium die wesentliche Umweltauswirkung dar. Daher haben wir 2023 angefangen intensiv mit unseren Lieferanten an Lösungen zu arbeiten, um den CO2-Footprint des von uns eingesetzten Aluminiums zu reduzieren und den PCR-

Anteil bei gleichbleibenden Materialeigenschaften kontinuierlich zu erhöhen. Für das Berichtsjahr 2024 konnten keine Verstöße von Umwelt- und/oder CSR-Themen entlang der Lieferkette festgestellt werden. Im Rahmen der Lieferantenbewertung wurden drei Lieferanten im Nachgang über unseren Fragebogen intensiver zu CSR- und Umweltthemen abgefragt, es konnten aber keine Abweichungen festgestellt werden.

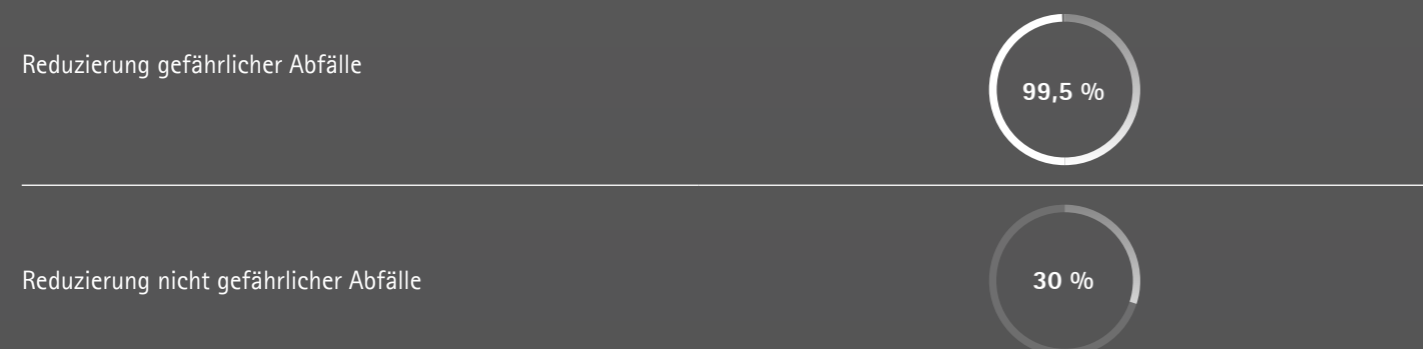
		Marburg	Dreihausen	Fronhausen	
Verbrennung mit Energiegewinnung	Gefährlicher Abfall	Menge	51,86 t	0 t	4,637 t
		Entsorgungsweg	Entfällt	Entfällt	R1
	Nicht gefährlicher Abfall	Menge	38,38 t	13,79 t	0 t
		Entsorgungsweg	Entfällt	R1 + R5	Entfällt
Verbrennung ohne Enerierückgewinnung	Gefährlicher Abfall	Menge	0 t	0 t	0 t
		Entsorgungsweg	Entfällt	Entfällt	Entfällt
	Nicht gefährlicher Abfall	Menge	0 t	0 t	0 t
		Entsorgungsweg	Entfällt	Entfällt	Entfällt
Deponierung	Gefährlicher Abfall	Menge	0 t	0 t	5,118 t
		Entsorgungsweg	Entfällt	Entfällt	D12
	Nicht gefährlicher Abfall	Menge	255,71 t	0 t	182,26 t
		Entsorgungsweg	Entfällt	Entfällt	D13
Sonstige Entsorgungsverfahren	Gefährlicher Abfall	Menge	0 t	0 t	12,78 t
		Entsorgungsweg	Entfällt	Entfällt	R3, R9 + R12
	Nicht gefährlicher Abfall	Menge	1.193,94 t	0 t	183,47 t
		Entsorgungsweg	Entfällt	Entfällt	R3, R4, R5 + R12

# Ziele und Fortschritte

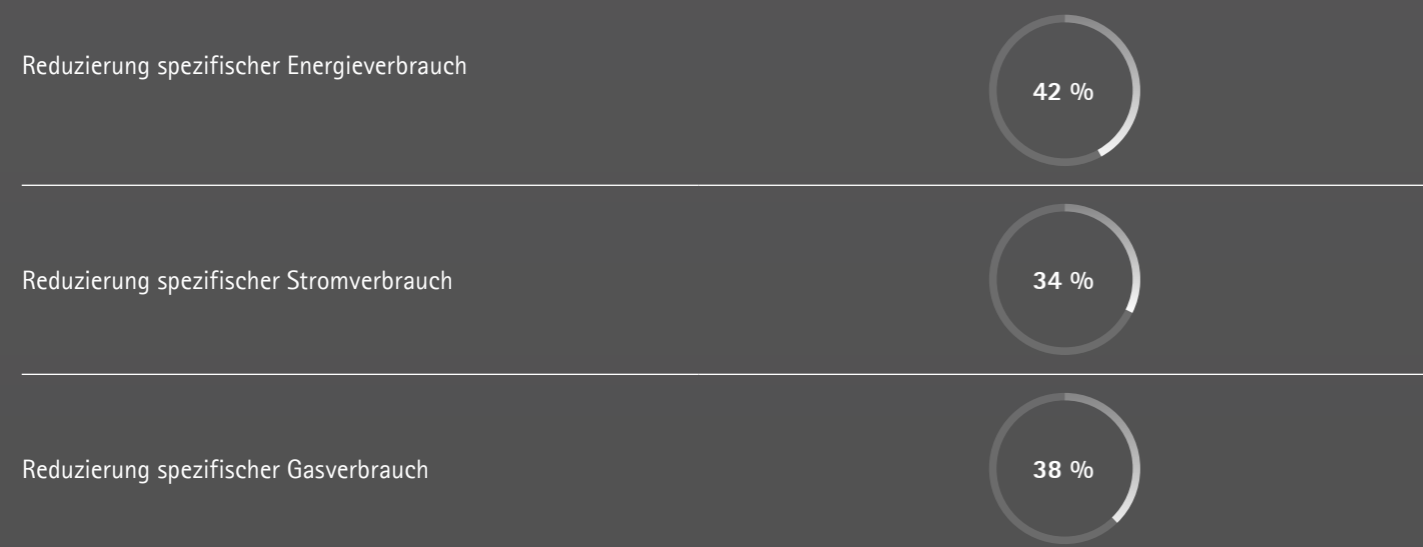
## Ziel 2019–2025



## Ziel 2019–2025



## Fortschritt 2019–2024





---

Arbeitsicherheit

# Arbeitssicherheit

## GRI 103-1/2/3 Managementansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

### Herausforderung

Jeder Mensch ist individuell. Entsprechend individuell sind auch Anforderungen und Bedürfnisse an den jeweiligen Arbeitsplatz. Daher ist es und nicht nur wichtig die gesetzlichen Anforderungen einzuhalten, sondern proaktiv gesundheitsfördernde Maßnahmen umzusetzen und weit über das Arbeitsumfeld hinaus die Gesundheit das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter verbessern. Bei der Gestaltung unserer Arbeitsplätze wollen wir das Wissen und die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter mit einbeziehen.

### Strategie, Ziele & Maßnahmen

Um sicherzustellen, dass das Thema Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Geschäftsprozessen berücksichtigt wird, sind wir seit 2019 nach der DIN ISO 45001 (Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zertifiziert. Diese Norm deckt all unsere Standorte ab. Mit individuellen Schulungsunterlagen, die auf die jeweiligen Bereiche und Arbeitsplätze abgestimmt sind, stellen wir sicher, dass alle Mitarbeiter bestmöglich sensibilisiert und unterwiesen sind. Auch durch regelmäßige Begehungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Betriebsärztin und die jeweiligen Verantwortlichen werden mögliche Verbesserungsmaßnahmen aufgezeigt und entsprechende Maßnahmen abgeleitet.

### Fortschritt

Seit der Einführung unseres Projekts „Seidel-Erfolgsinseln“ haben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben aktiv Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten. So konnten 2023 338 Ideen eingereicht werden, von denen 147 bereits umgesetzt wurden. Neben der Optimierung von Prozessen verbessern wir damit auch die Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz. Gleichzeitig werden unsere Bestandsanlagen kontinuierlich unter Einbeziehung der Mitarbeiter überarbeitet und verbessert. Gleichzeitig wollen wir berücksichtigen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter älter werden und auch die Ansprüche auf eine ergonomische Arbeitsumgebung steigen. So haben wir in den letzten Jahren im Bereich des Automatischen Aufsteckens durch den Einsatz neuer Anlagen die ergonomischen Gegebenheiten deutlich verbessern können, ohne, dass durch Automatisierung der Prozesse Arbeitsplätze abgebaut werden mussten. Unser interner Sondermaschinenbau ermöglicht es uns planbar unsere Prozesse kontinuierlich und planbar an die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzupassen.

## Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

GRI 403-1

Oberste Priorität hat die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um sicherzustellen, dass diese Themen in unseren Prozessen integriert sind, haben wir uns 2019 dazu entschlossen unsere bestehenden Managementsysteme um die ISO 45001 (Managementsystem für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) zu erweitern. Das Managementsystem deckt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf und berücksichtigt auch die Sicherheit und Gesundheit von Besuchern, Praktikanten und externen Dienstleistern mit. Bei der Entscheidungsfindung sicherheitsrelevanter Themen werden die Belange der Mitarbeiterinnen, der Mitarbeiter und des Arbeitssicherheitsausschusses mitberücksichtigt.

## Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

GRI 403-2

Alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten werden über die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der Risiken für Sicherheit und Gesundheit berücksichtigt. Auch werden über dieses Dokument Maßnahmen abgeleitet und dokumentiert. Bei Bedarf, mindestens aber jährlich werden die Dokumente auf Aktualität geprüft. Für die Veränderung oder Neuanschaffung von Arbeitsplätzen ist ein internes Dokument vorhanden, um sicherzustellen, dass im Rahmen der Planung und Umsetzung die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einbezogen werden, geeignete Schulungsunterlagen vorhanden sind und die gesetzlichen Anforderungen eingehalten werden. Entsprechend sind unsere Schulungsunterlagen auf die jeweiligen Arbeitsbedingungen angepasst und individuell gehalten. Auch werden Erkenntnisse aus Arbeitsunfällen mit in die Beurteilung einbezogen. Für gesundheitsrelevante Bedenken können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt die Betriebsärztin oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit ansprechen. Beschwerden oder Bedenken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ziehen keine Konsequenzen nach sich.

## Arbeitsmedizinische Dienste

GRI 403-3

Für gesundheitliche Belange, Beratung und die Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen arbeiten wir mit einem betriebsärztlichen Dienst zusammen. Neben den individuellen Vor-

sorgeuntersuchungen können auch persönliche Beratungstermine mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vereinbart werden. Auch unterstützt der Betriebsarzt das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement. Mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und den jeweiligen Abteilungsverantwortlichen finden regelmäßig Begehungen in der Produktion statt, um die Belange und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzunehmen. Sämtliche Tätigkeiten des betriebsärztlichen Dienstes sind in unserem Datenschutzkonzept mitberücksichtigt. Auch ist der betriebsärztliche Dienst Teil des Arbeitssicherheitsausschusses.

## Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

GRI 403-4

Zur kontinuierlichen Verbesserung unsere SGA-Managementsystems ist die Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unerlässlich. Über interne Maßnahmen wird sichergestellt, dass die relevanten Personen im Entscheidungs- und Entwicklungsprozess neuer oder sich ändernder Arbeitsplätze rechtzeitig mit einbezogen werden. Auch die Schulungs- und Unterweisungsunterlagen sind individuell an die jeweiligen Bereiche angepasst. Alle relevanten sicherheits- und gesundheitsbezogenen Dokumente sind unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern via Intranet zugänglich. In Bereichen, in denen kein Zugriff auf das Intranet möglich ist, sind die Dokumente in gedruckter Form vorhanden. Mitteilungen und Mitarbeiterangebote werden frühzeitig kommuniziert, sodass allen Beteiligten ausreichende Zeit bleibt mögliche Bedenken zu äußern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über Mitglieder des Betriebsrats, die Sicherheitsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretung im Arbeitssicherheitsausschuss vertreten. Die Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses finden mindestens vierteljährlich statt. Ebenfalls haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv die Möglichkeit über das betriebliche Vorschlagswesen Verbesserungsmaßnahmen mitzuteilen und bei deren Umsetzung prämiert zu werden.

## Mitarberschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

GRI 403-5

Neben sicheren Arbeitsplätzen stellt gut geschultes und unterwiesenes Personal die zweite Stütze für sicheres Arbeiten. Daher wird für jeden Mitarbeiter individuell der Schulungsbedarf ermittelt und entsprechenden Ressourcen zur Verfügung gestellt. Über

Online-Schulungen und einem Online-Portal zur Planung von Schulungen, bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die notwendige Flexibilität. Die jährlichen Sicherheitsunterweisungen finden hingegen in Präsenzform statt, damit mögliche Fragen oder Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt aufgenommen werden können. Ein freigestellter Produktions-trainer stellt ebenfalls sicher, dass neben der fachlichen Kompetenz auch das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich gestärkt wird. Auch unterweisen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig auf besondere Gefährdungen (Umgang mit Gefahrstoffen, Umgang mit Druckluft etc.).

## Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

GRI 403-6

Neben der Bereitstellung sicherer Arbeitsplätze ist die Aufrechterhaltung und Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wesentliches Anliegen des SGA-Managements. Über Begehungen, der Anpassung der Gefährdungsbeurteilung und das betriebliche Vorschlagswesen ermitteln wir kontinuierliche Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeitergesundheit am Arbeitsplatz. So wollen wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu ihrem Ruhestand in einer sicheren und ergonomischen Umgebung arbeiten. Gleichzeitig wollen wir dafür sorgen, dass wir aktiv die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern. Dies tun wir beispielsweise mit einer internen, kostenlos nutzbaren Physiotherapeutin. Besonders stolz sind wir im Jahr 2023 erstmalig unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern EMS-Training am Arbeitsplatz anzubieten. Hierbei erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit ein gezieltes, personalisiertes und durch Fachpersonal betreutes Training zu erhalten. Hierdurch entstehen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer keine zusätzlichen Kosten. Positive Resonanz gibt die hohe Teilnahmequote innerhalb der Belegschaft, sowie das durchgehend positive Feedback zu den individuellen Trainings. Zusätzlich unterstützen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch folgende Maßnahmen:

- Möglichkeit des E-Bike-Leasings
- Bereitstellung von angepasstem Gehörschutz
- Rabatt für Mitgliedschaften in Fitnessstudios
- Kostenloses internes EMS-Training für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Anbieten von Nordic Walking Kursen für alle Mitarbeiterinnen

- und Mitarbeiter
- Kontinuierliche Verbesserung der Ergonomie in der Produktion

### Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz

GRI 403-7

Wir wollen nicht nur unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bieten. Auch möchten wir, dass entlang der Lieferkette alle Akteure ihre unternehmerische Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernehmen. Im Rahmen unserer Lieferantenbewertung stellen wir sicher, dass geeignete Maßnahmen vorhanden sind (bspw. Zertifizierung nach ISO 45001), um die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sicherzustellen. Durch eine Lieferkette, die sich nahezu komplett im europäischen Raum bewegt, ist durch die Gesetzgebung ein hoher Sicherheits- und Gesundheitsstandard in der Lieferkette gewährleistet

### Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind

GRI 403-8

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von unserem Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem (ISO 45001) abgedeckt. Gleichzeitig sind auch unsere Besucher und Fremdfirmen im Rahmen des Managementsystems berücksichtigt. Durch vorherige Unterweisung und Bereitstellung von Fremdfirmenkoordinatoren wird sichergestellt, dass mögliche Gefährdungen vorzeitig erkannt und geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

### Arbeitsbedingte Verletzungen

GRI 403-9

Trotz aller Vorsichtsmaßnahmen lassen sich arbeitsbedingte Verletzungen nicht vermeiden. Im Jahr 2024 haben sich 10 Arbeitsunfälle ereignet, von denen neun meldepflichtig waren. Berücksichtigt werden hierbei festangestellte Mitarbeiter, sowie Besucher und Mitarbeiter von Fremdfirmen. Alle Arbeitsunfälle ereigneten sich bei fest angestellten Mitarbeitern. Arbeitsunfälle durch Fremdfirmen oder Besucher hat es 2024 nicht gegeben. Es gab 2024 keine arbeitsbedingten Verletzungen mit Todesfolge. Auf 1.000.000 geleistete Produktivstunden kommen 10,47 Arbeitsunfälle. Der überwiegende Teil der Verletzungen

ereignete sich aufgrund von Unachtsamkeit, weshalb wir den Schwerpunkt auf die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter setzen möchten. Durch technische Maßnahmen konnten wir

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Arbeitsunfälle	4	16	12	11	14	13	10
Arbeitsbedingte Erkrankungen	0	0	0	0	0	0	0
Ausfalltage	51,63	129,27	107,61	58	237	136	183
Krankheitstage	3018	6836	6226	5911	9402	7652	6943
Lost Time Injury Rate	8,13	16,67	13,93	11,83	13,55	12,25	10,47

Gefahrenstellen beseitigen und haben zusätzlich durch Anpassung der Schulungsunterlagen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Gefahrenbereiche sensibilisieren können. Langfristig möchten wir durch Sensibilisierung der Mitarbeiter ein stärkeres Bewusstsein für mögliche Gefährdungen schaffen und so die Zahl der Arbeitsunfälle und gleichzeitig die Unfallschwere zu reduzieren. Bei der Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen arbeiten wir stets nach dem STOP-Prinzip

- Substitution der Gefährdung
- Technische Maßnahmen
- Organisatorische Maßnahmen
- Persönliche Maßnahmen

### Arbeitsbedingte Erkrankungen

GRI 403-10

Für das Berichtsjahr 2024 haben sich keine arbeitsbedingten Erkrankungen ergeben. Abgedeckt werden hierbei alle festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Besucherinnen und Besucher, Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter sowie Fremdfirmen.

# Ziele und Fortschritte

## Ziel 2021–2026

Reduzierung der Arbeitsunfälle

40 %

Reduzierung der Unfallschwere

50 %

Verbesserung Lost-Time-Injury Rate

30 %

Mitarbeiter, die eine bereichsbezogene Sicherheitsunterweisung erhalten

100 %



Supply-Chain

# Supply-Chain

## Managementansatz GRI 407, 408, 409, 411, 412, 413, 414

### Herausforderungen

In unserer Unternehmenspolitik und unserem Code of Conduct definieren wir Prinzipien, zu denen wir uns verpflichten. Wir sehen es als Selbstverständlichkeit an Menschenrechte, Gesetze und Richtlinien einzuhalten, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesunde, sichere und ergonomische Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen und Nachhaltigkeit zu fördern. Unsere Wertevorstellung spiegelt die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen dar. Wir erwarten gleichzeitig für eine wirtschaftliche Zusammenarbeit, dass unsere moralischen und sozialen Ansprüche entlang der Lieferkette gelebt und eingehalten werden. Unsere hohe Zahl an Lieferanten und Fremdfirmen, die im europäischen Raum ansässig sind, gibt uns ein sicheres Gefühl. Wir sehen uns dennoch in der Pflicht anhand geeigneter Methoden die Einhaltung der Anforderungen entlang der Lieferkette sicherzustellen.

### Strategie, Ziele und Maßnahmen

Um die Anforderungen und Erwartungen der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen in unseren Geschäftspraktiken zu verankern. Auch im Zuge des geplanten Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes haben wir fünf Prinzipien, nach denen wir die Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette sicherstellen wollen.

- Schaffung klarer Grundsätze und Richtlinien, die wir mit dem Code of Conduct in der Praxis umsetzen
- Risikobewertung der Einhaltung von Menschenrechten entlang der Lieferkette
- Schaffung geeigneter Maßnahmen bei festgestellten Risiken
- Einführen eines anonymisierten Beschwerdemechanismus für interne und externe Stakeholderinnen und Stakeholder
- Transparente Berichterstattung über die vergangenen, aktuellen und perspektivischen Entwicklungen

Gleichzeitig wollen wir durch nachhaltige Beschaffung dafür Sorge tragen, dass unsere Scope 3 Emissionen kontinuierlich reduziert werden. Dazu betrachten wir nicht nur den Transportweg und Transportmittel, sondern arbeiten aktiv mit unseren Lieferanten zusammen, um die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer zugekauften Rohstoffe zu reduzieren.

### Risikoabschätzung

Gegenüber dem Vorjahr konnten wir unsere Lieferantenbewertung deutlich intensivieren und durch klare Kennzahlen und Nachweise belegen. Neben der allgemeinen Risikoabschätzung im Rahmen unseres integrierten Managementsystems ist es uns möglich konkrete Risikogebiete von Kinderarbeit, Korruption ect. zu benennen. Folgende Kennzahlen werden für die Risikoabschätzung unserer Lieferanten herangezogen:

Korruptionsrisiken	-	Corruption Perception Index
Risiken für Zwangsarbeit	-	Global Slavery Index
Sicherstellung Staatliche Kontrollen	-	Government Response Score
Politische Entwicklung und Stabilität	-	Fragile State Index
Risiko für Kinderarbeit	-	Index der ILO, UNICEF, SDG
Geldwäscherisiken	-	Index der EU, FATF & BRD

### Fortschritt

Es ist uns nicht nur gelungen die Lieferantenbewertung deutlich stärker durch geeignete Kennzahlen auf Plausibilität zu prüfen, auch die direkte Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten hinsichtlich der Verbesserung der CSR-Leistung ist deutlich gestiegen. Unsere kontinuierliche Verbesserung bestätigt uns darin, dass auch im Berichtsjahr 2024 keine Vorfälle entlang der Lieferkette festgestellt wurden, die Kinderarbeit, Zwangsarbeit und/oder die Missachtung von Menschenrechten betreffen.

## Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

GRI 407-1

Unsere Betriebsstätten weisen auch nach Prüfung kein Risiko hinsichtlich der Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen auf. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch den Betriebsrat vertreten. Zwar gehört die Seidel GmbH & Co KG keiner Gewerkschaft an, allerdings existiert ein internes Lohngefüge, sowie die individuelle Verhandlung des Gehalts im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche. Entlang der Lieferkette prüfen wir die Aspekte im Rahmen der Lieferantenbewertung. Im Berichtsjahr 2024 konnten kein konkreter Fall oder Verdachtsfall entlang der Lieferkette festgestellt werden.

## Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko von Kinderarbeit

GRI 408-1

Für das Berichtsjahr 2024 wurden keine Verstöße unserer Lieferanten hinsichtlich Kinderarbeit festgestellt. Im Rahmen unserer Lieferantenbewertung wurde geprüft, ob die Arbeitsstätten der Lieferanten in Gebieten tätig sind, die nach Einschätzung der ILO von Kinderarbeit betroffen sind. Im Berichtsjahr 2024 konnten hier weder Verdachtsfälle, noch Lieferanten mit erheblichem Risiko ermittelt werden. Unsere eigenen Betriebsstätten bilden aufgrund interner Maßnahmen und strenger staatlicher Kontrollen kein Risiko von Kinderarbeit. Sofern entlang der Lieferkette Fälle von Kinderarbeit festgestellt wurden, verpflichten wir uns als Unternehmen den Opfern durch entsprechende Maßnahmen Abhilfe zu schaffen und den Zugang zu Bildung und Ausbildung zu ermöglichen, um unter menschlichen Bedingungen einen Zugang zu einem fairen Arbeitsmarkt erhalten.

## Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit

GRI 409-1

In unseren Betriebsstätten ist Zwangs- und Pflichtarbeit durch interne Maßnahmen und strenge staatliche Kontrollen ausgeschlossen. Darin sind alle Produktions- und Logistikstandorte, sowie unsere Vertriebsbüros miteingeschlossen. Auch im Rahmen unserer Lieferantenbewertung ermitteln wir das Risiko von Zwangs- und Pflichtarbeit. Entlang der Lieferkette ermitteln wir das Risiko anhand der unternehmerischen Berichterstattung, dem Global Slavery Index des jeweiligen Landes, sowie dem Governance Response Score. Unsere Lieferantenbewertung hat zwei Lieferanten ermittelt, bei denen zwar keine Vorfälle bekannt sind, allerdings die Kennzahlen eine genauere Prüfung der Einhaltung ethischer Grundsätze nahelegten. Anhand eines übersendeten Fragebogens konnten geeignete Maßnahmen aufgezeigt werden, die das Risiko von Zwangs- und Kinderarbeit verhindern.

## Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde

GRI 410-1

Der Ein- und Auslass von Fremdpersonen, sowie die Überwachung des Geländes hinsichtlich besonderer Vorkomm-

nisse erfolgt über unser Pfortenpersonal. Unterstützt wird das Pfortenpersonal durch Videoüberwachung des Außenbereichs, sowie einer Einbruchmeldeanlage. Im Rahmen der jährlichen Sicherheitsunterweisung wird das Personal auch hinsichtlich der Einhaltung von Datenschutz und Menschenrechten unterwiesen. Die Androhung und Ausübung von Gewalt, sowie das Festhalten von Personen gegen deren Willen ist dem gesamten Personal untersagt. Im Verdachtsfall wird Unterstützung durch die hiesige Polizei eingeholt.

## Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden

GRI 411-1

Im Berichtszeitraum sind keine Vorfälle von Rechtsverletzungen indigener Völker festgestellt worden. Im Rahmen unserer Risikobewertung prüfen wir regelmäßig das Risiko entlang der Lieferkette.

## Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgeabschätzungen und Förderprogrammen

GRI 413-1

Im Rahmen unserer Risikoanalyse werden die Folgen und Chancen unseres unternehmerischen Handelns auf die lokalen Gemeinschaften bewertet. So wird beispielsweise durch Messungen geprüft, ob das Risiko von Geruchs- bzw. Lärmemissionen besteht. Gleichzeitig stehen wir kontinuierlich in engem Kontakt mit den zuständigen Behörden, um sicherzustellen, dass alle Prozesse und unternehmerischen Tätigkeiten im Einklang mit den geltenden Gesetzen stehen. Dazu zählt beispielsweise auch die Bereitstellung geeigneter Reinigungsverfahren zur Aufbereitung von Regenwasser versiegelter Flächen. Gleichzeitig sehen wir uns als Unternehmen in der Pflicht lokale Gemeinschaften zu fördern und zu unterstützen.

## Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziell negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften

GRI 413-2

Anhand unserer Risikobewertung prüfen wir auch die Auswirkungen unseres Handelns auf lokale Gemeinschaften. Für das Berichtsjahr 2024 konnten hier keine negativen Auswirkungen festgestellt werden. Das bekräftigt unsere Mühen durch Messungen (Schall, Abluft etc.) oder Kontakt mit den lokalen

Stakeholdern (Gemeinde, zuständige Regierungsbehörden etc.) sicherzustellen, dass keine negativen Auswirkungen entstehen. Gleichzeitig prüfen wir unsere Lieferanten auf die Einbindung und Berücksichtigung der lokalen Gemeinschaften. Dabei werden sowohl soziale, als auch umweltrelevante Aspekte berücksichtigt. Für das Berichtsjahr 2024 konnte entlang der Lieferkette keine Abweichung festgestellt werden.

### Neue Lieferanten, die Anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

GRI 414-1

Neue Lieferanten müssen vor der Zusammenarbeit den Code of Conduct für Lieferanten anerkennen. Im Anschluss werden die Lieferanten in unsere Lieferantenbewertung mit aufgenommen und auf Umwelt- und CSR-Kriterien geprüft. Sofern es anhand der Bewertung berechnete Zweifel geben sollte, wird ein gesonderter Fragebogen an den Lieferanten übersendet. Berichtsjahr wurden 25 neue Lieferanten angelegt, die auf Nachhaltigkeits- und CSR-Themen geprüft und bewertet werden.

### Verstöße in Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit

GRI 414-2

Unsere externen Dienstleister unterliegen den gleichen Anforderungen und Prüfverfahren, wie unsere Lieferanten auch, sodass jegliche Gefährdung ausgeschlossen werden kann. Im Rahmen unseres Qualitätsmanagements werden Produkt- und Kundenreklamationen intern bewertet und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Für das Berichtsjahr 2024 konnten keine Verstöße in Zusammenhang mit dem Inverkehrbringen unserer Produkte auf die Gesundheit und Sicherheit der Lieferkette festgestellt werden.

### GRI 103-1/2/3 Managementansatz Kundengesundheit und -sicherheit

#### Herausforderung

Für uns bedeutet Qualität die Anforderungen unserer Kunden an Design, Funktionalität und Anwendungssicherheit in hohem Maße zu erfüllen. Die Schaffung entsprechender innerbetrieblicher Rahmenbedingungen wird durch das Qualitätsmanagement

sichergestellt. Kontinuierlich arbeiten wir daran das Qualitätsbewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

#### Strategie, Ziele & Maßnahmen

Bereits in der Entwicklung unserer Produkte werden durch unsere Produktentwicklung nicht nur die Anforderungen der Kundinnen und Kunden, sondern auch gesetzliche Vorgaben und relevante Normen mitberücksichtigt. Das Qualitätsmanagement trägt die Verantwortung diese Anforderungen zu prüfen und zu überwachen. Die Produktqualität und die Produktentwicklung sind klar voneinander getrennt.

#### Fortschritt

Der Bereich Kundengesundheit und -sicherheit ist ein fest etablierter Bestandteil unserer Prozesse. Entsprechend arbeiten wir eng mit unseren Kundinnen und Kunden weiter daran einen hohen Standard an Qualität und Sicherheit zu liefern. Künftig sehen wir es als wichtiges Anliegen die gleichen hohen Ansprüche an Qualität, Design und Sicherheit unter Einsatz nachhaltiger Rohstoffe sicherzustellen

### Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit

GRI 416-1

Grundsätzlich erfolgt eine Überprüfung unserer Produkte hinsichtlich Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit zu 100%. Über ein innerbetriebliches Formblatt stellen wir sicher, dass die Beurteilung zu jedem Produkt erfolgt. Gibt es besondere Anforderungen an Produkte (bspw. Lebensmittelechtheit) werden Bewertungskriterien direkt mit dem Kunden festgelegt.

### Verstöße in Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit

GRI 416-2

Im Berichtsjahr 2024 sind keine Verstöße oder Beschwerden hinsichtlich negativer Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit unserer Produkte festgestellt worden.

### GRI 103-1/2/3 Managementansatz Marketing und Kennzeichnung

#### Herausforderung

Die globalen Herausforderungen lassen sich nur durch Offenheit und Transparenz bestreiten. Veränderungen können wir nur bewirken, wenn wir die Probleme an der Wurzel packen. Auch gehört es zu unserer unternehmerischen Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Langfristige Erfolge können wir nur erreichen, wenn wir geeignete Instrumente etablieren und nach wissenschaftlichen Ansätzen arbeiten

#### Strategie, Ziele & Maßnahmen

Nachhaltigkeit möchten wir ganzheitlich betrachten. Um dies zu ermöglichen haben wir das ursprüngliche Umweltteam durch das Nachhaltigkeitsteam ersetzt. Somit berücksichtigen wir auch Arbeitssicherheit, Menschenrechte und Gesundheit entlang der Lieferkette mit allen relevanten internen Stakeholderinnen und Stakeholdern. Somit ist es uns gelungen aus einzelnen Zielen für die jeweilige Bereiche eine verzahnte und ineinander übergreifende Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln.

#### Fortschritt

Es ist uns gelungen eine Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln. Durch die Neuaufstellung des Nachhaltigkeitsteams innerhalb der Organisation ist es uns gelungen die Bedürfnisse und Zusammenhänge der internen und externen Stakeholderinnen und Stakeholder besser zu verstehen. Durch das Zusammentragen aller relevanter Themen in einem gemeinsamen Arbeitskreis konnten wir Synergien schaffen, die wir künftig weiter fördern wollen. Gleichzeitig ist es uns auch künftig wichtig unsere Entwicklung und mögliche Verstöße offen und transparent an alle interessierten Parteien zu kommunizieren. Auch im Berichtsjahr 2024 haben wir den Schwerpunkt auf transparente Produkt- und Produktionsdaten gesetzt

### Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung

GRI 417-1

Die Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinfor-

mationen, sowie die Kennzeichnung erfolgen in Abstimmung mit unseren Kunden. Neben der Kennzeichnung von Entsorgungshinweisen, sowie kundenspezifische oder teils auf gesetzlichen Vorgaben beruhende Produktinformationen (REACH, Lebensmittelkonformität, Recyclingfähigkeit etc.) werden im Rahmen der Produktentwicklung den Kunden zur Verfügung gestellt. Seidel hält sich an alle geltenden Gesetze und Vorschriften bezüglich Produktsicherheit, sowie angemessene Produktkennzeichnung und -beschreibung. Regelmäßig bewerten wir gesetzliche Änderungen und leiten entsprechende Maßnahmen ein, um jederzeit Konformität sicherzustellen.

### Verstöße in Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung

GRI 417-2

Für das Berichtsjahr 2024 wurden keine Verstöße festgestellt, die im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen bzw. der Kennzeichnungen stehen. Bei Feststellung von Verstößen werden intern Maßnahmen ergriffen, um die Ursachen zu ermitteln und die möglichen Auswirkungen und Folgeschäden durch die Verstöße durch abhilfemaßnahmen zu beseitigen.

### Verstöße in Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation

GRI 417-3

Im Berichtsjahr 2024 konnten keine Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation ermittelt werden.

### Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten

GRI 418-1

Es wurden 2024 keine Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und/oder den Verlust der Kundendaten feststellen. Der Umgang mit Kundendaten wird von unserem Datenschutzmanagement abgedeckt und durch geeignete Maßnahmen geschützt. Auch wurden im Berichtsjahr keine sonstigen Verstöße im Zusammenhang mit Datenschutz festgestellt werden.

# Ziele und Fortschritte

## Ziel 2025

Einkäufer, die zum Thema Nachhaltigkeit geschult wurden

100 %

Einkäufer, die zum CSR-Themen geschult wurden

100 %

Lieferanten, die den Code of Conduct anerkennen

100 %

Neue Lieferanten, die auf Nachhaltigkeit und CSR-Themen bewertet wurden

100 %

Fälle von Kinder- und/oder Zwangsarbeit entlang der Lieferkette

0

Fälle von Korruption und/oder Geldwäsche entlang der Lieferkette

0

Fälle von Missachtung von Grund- und/oder Menschenrechten entlang der Lieferkette

0

Anteil der Lieferanten, die Korrektur und/oder Kapazitätsaufbau durchführen

5 %



seidel



Ausblick

## Unboxing the future – products for the world

Unsere Bemühungen, Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und unternehmerisches Handeln zu vereinen, haben uns in den letzten Jahren bestätigt und motivieren uns täglich, besser zu werden. Kontinuierliche Verbesserung wollen wir gemeinsam erzielen, indem wir unsere internen und externen Stakeholder einbeziehen und bei der Bestimmung unserer wesentlichen Themen mitwirken lassen. Wir streben danach, gestärkt aus Krisen hervorzugehen und nachfolgenden Generationen eine nachhaltige, saubere und gerechte Welt zu hinterlassen.

Unser Anspruch ist es, kontinuierlich unseren Kenntnisstand hinsichtlich nachhaltigen Handelns zu erweitern und mit unseren Stakeholdern zu teilen. Gleichzeitig ist es uns ein wesentliches Anliegen, mit unseren Partnern auf Augenhöhe zu arbeiten. Wir wollen schnell und agil die Anforderungen unserer Kunden erfüllen und dabei nachhaltige Lösungen bieten. Von der Produktentwicklung bis hin zur Lieferung fertiger Produkte bieten wir industriell gefertigte Lösungen an. Durch unseren Neubau inklusive Hochregallager schaffen wir zusätzliche Agilität gegenüber unseren Kunden und Lieferanten. Gleichzeitig können wir mit unserem Solarpark deutliche Reduktionen des Scope-3-Fußabdrucks der Produkte für unsere Kunden erzielen und somit aktiv das Erreichen der Klimaziele unterstützen.

Seit Jahren setzen wir für nachhaltiges Wirtschaften auf unsere drei Grundprinzipien: Reduzieren, Optimieren, Kompensieren. Besonders wichtig ist uns die hohe Transparenz unserer Prozesse

und Umweltauswirkungen, um gezielte Maßnahmen umzusetzen und unsere Nachhaltigkeit täglich zu verbessern. Gemeinsam schaffen wir mit unseren Kunden und Lieferanten nachhaltige Produktlösungen.

Wir stehen weiterhin zu Aluminium, wenn es um nachhaltige Verpackungslösungen geht. Das hohe Recyclingpotenzial, das uns durch externe Gutachter bestätigt wurde, sowie die deutliche Energieeinsparung bei der Verwendung von Recyclingmaterial machen Aluminium zu einem nachhaltigen Rohstoff. Gleichzeitig können die hohen Ansprüche an Haptik, Qualität und Materialanmutung für unsere Kunden erreicht werden.

Auch künftig werden wir zu den beliebtesten (Ausbildungs-)Betrieben gehören. Wir sind Leuchtturm für unsere Mitarbeiter und Stakeholder und bieten dazu attraktive Arbeitsplätze, die genau auf die Personen passen. Wir stellen ergonomische Arbeitsplätze bereit und fördern durch zusätzliche Maßnahmen aktiv die Gesundheit unserer Mitarbeiter. Wir integrieren aktiv ältere Menschen in die Arbeitswelt und binden Menschen mit körperlichen Einschränkungen in das Berufsleben ein. Wir investieren kontinuierlich in unsere Standorte. Maschinen, Infrastruktur und Mitarbeiter, um auch künftig wettbewerbsfähig zu bleiben. Wir stehen auch in neuen Branchen als Anbieter für nachhaltige und hochwertige Produktlösungen. Wir decken global die Bedürfnisse der Märkte, produzieren aber als regionaler Anbieter weiterhin unsere Produkte 100% Made in Germany.





# Kennzahlenübersicht

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.

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-1	Organisationsprofil	Die Seidel GmbH & Co KG mit ihrem Firmensitz in der Rosenstraße 8 in 35037 Marburg ist ein zu 100% familiengeführtes Unternehmen und wurde 1830 in Marburg gegründet. Neben der Produktionsstandorte in Marburg und Fronhausen betreibt Seidel auch ein Logistikzentrum in Dreihausen-Ebsdorfergrund, sowie Vertriebsbüros in New York und Paris.			
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Die Angaben des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts beziehen sich auf die unternehmerischen Tätigkeiten in Bezug auf Nachhaltigkeit der Seidel GmbH & Co KG. Mit einbezogen sind dabei die Produktions- und Lagerstandorte in Deutschland, sowie die Vertriebsbüros in New York, Paris und Sao Paulo.			
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2024 und bezieht sich auf den Zeitraum vom 01.01.2024 bis einschließlich 31.12.2024. Der Report wird jährlich aktualisiert. Der Berichtszeitraum deckt sich mit dem Berichtszeitraum der Finanzberichterstattung von Seidel. Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht können über das Kontaktformular auf der Homepage ( <a href="http://www.seidel.de/anfrageformular/">www.seidel.de/anfrageformular/</a> ) oder direkt über <a href="mailto:info@seidel.de">info@seidel.de</a> gestellt werden.			
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Gegenüber des Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2023 haben wir keine Richtig- oder Neudarstellungen unserer veröffentlichten Informationen mitzuteilen.			

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-5	Externe Prüfung	Der Nachhaltigkeitsbericht für das Berichtsjahr 2024 wurde auf Grundlage der Anmerkungen des Nachhaltigkeitsbericht für 2023 erstellt. Die Anmerkungen ergaben sich aus der Berichtsprüfung durch die Kemi Limited. Eine externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts ist für das Berichtsjahr 2025 vorgesehen			
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Seidel ist bestrebt nachhaltigen und wettbewerbsfähigen Wachstum zu sichern. Wir stärken unser Handeln, indem wir systematisch unsere Lieferkapazitäten und -fähigkeiten steigern. Dies machen wir mit einem klaren Bekenntnis zur Nachhaltigkeit und der Einhaltung von Menschenrechten. Unsere Produktions- und Logistikstandorte befinden sich innerhalb Deutschlands. Von dort aus beliefern wir direkt unsere Kunden. Wir fertigen Kundenwünsche aus den Branchen Kosmetik, Schreibwaren und Design. Unsere interne Produktion wird durch teilweise ausgelagerte Prozesse durch externe Lieferanten unterstützt.			
2-7	Angestellte				8
2-8	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	Seidel beschäftigt neben der festangestellten gewerblichen und technischen Angestellten zur Unterstützung der Produktionsprozesse Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer. Im Monatsdurchschnitt waren 16,2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Zeitarbeit in der Produktion unterstützend tätig.			
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Die genaue Altersstruktur des Führungsteams ist unter Punkt 405-1 beschrieben. Das Führungsteam besteht aus dem Inhaber und Eigentümer der Seidel GmbH & Co KG Dr. Andreas Ritzenhoff, der Personalleitung Pia Meier (ppa.), sowie den leitenden Angestellten folgender Bereiche: Technik, Finanzen, Vertrieb, Umformtechnik, Projektmanagement/Produktentwicklung & IT. Das Führungsteam befasst sich mit den Auswirkungen des Unternehmens auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen. Zur Abstimmung der aktuellen Themen und der Entwicklung trifft sich das Führungsteam wöchentlich.			
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Das Führungsteam wurde unmittelbar von Inhaber Dr. Andreas Ritzenhoff ausgewählt und berufen. Die Auswahl der zuständigen Mitglieder erfolgt nach fachlicher und sozialer Kompetenz.			

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-11	Vorsitzende bzw. Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Dr. Andreas Ritzenhoff ist als Eigentümer gleichzeitig CEO und somit höchstes Leitungsorgan der Seidel GmbH & Co KG.			
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Die Verantwortung für Nachhaltigkeit und Einhaltung von Menschenrechten obliegt der Geschäftsleitung. Nachhaltigkeitsrelevante Themen werden in regelmäßigen Sitzungen des Nachhaltigkeitsteams berichtet, bewertet und verfolgt. Gesetzliche Änderungen oder gar Verstöße werden bei Bedarf bzw. halbjährlich im Rahmen der Compliance Prüfung des Gesetzeskatasters direkt an die Geschäftsleitung berichtet.			
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Um die Arbeitsabläufe bei Seidel zu delegieren und die Nachhaltigkeitsziele erreichen wurde ein Nachhaltigkeitsteam gegründet. Dieses setzt sich aus der Geschäftsleitung, der technischen Leitung, der Produktentwicklung, dem Einkauf, dem Vertrieb, dem Marketing, dem Qualitätsmanagement und dem HSE-Management zusammen. Das Nachhaltigkeitsteam bündelt die Kompetenzen und Schlüsselfunktionen, die für das Erreichen der Seidel Nachhaltigkeitsziele notwendig sind. Das Nachhaltigkeitsteam berichtet regelmäßig über die Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele und der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Nachhaltigkeitspolitik, die Nachhaltigkeitsstrategie und die Nachhaltigkeitsziele werden von der Geschäftsleitung vorgegeben und im Nachhaltigkeitsteam an die jeweiligen Fachabteilungen delegiert. Für die Berichterstattung und die Bildung von geeigneten KPI's ist das HSE-Management verantwortlich. Bezogen auf die Produktion werden die Nachhaltigkeitsmaßnahmen von der Technischen Leitung an die jeweiligen Bereiche delegiert. Für die Umsetzung von nachhaltigen Produkten ist die Leitung der Produktentwicklung federführend. Ebenfalls dient das Umweltteam der regelmäßigen Abstimmung von umweltrelevanten Belangen des Unternehmens, der Kunden, sowie den internen und externen Stakeholdern.			14
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Als Mitglied des Nachhaltigkeitsteams ist die Geschäftsleitung für die Freigabe und Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung zuständig. Das Nachhaltigkeitsteam unterstützt dabei die Geschäftsleitung bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung.			

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-15	Interessenkonflikte	<p>Unsere ethischen und moralischen Grundprinzipien sind im Code of Conduct verankert und definiert. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich zur Einhaltung des Code of Conduct. Ebenfalls ist die Anerkennung und Einhaltung unseres Code of Conduct Grundlage jeglicher Zusammenarbeit mit Kundinnen und Kunden, sowie Lieferantinnen und Lieferanten. Als Kontrollinstrument dient unser Risikomanagement. Bei Feststellung von Verstößen oder Nichteinhaltung des Code of Conduct besteht für alle Stakeholderinnen und Stakeholder die Möglichkeit über das Seidel-SOS eine entsprechende Meldung des Vorfalls durchzuführen. Seidel verpflichtet sich bei Feststellung möglicher Verstöße Maßnahmen zur Abstellung durchzuführen und mögliche entstandene Schäden zu beseitigen.</p>			
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	<p>Bei interner Feststellung kritischer Anliegen werden diese direkt an die Geschäftsleitung gemeldet und bewertet. Die internen und externen Interessen werden jährlich über das entsprechende Managementdokument aktualisiert und der Status bestehender Maßnahmen geprüft. Ebenfalls besteht für externe Stakeholderinnen und Stakeholder die Möglichkeit über das Seidel-SOS kritische Anliegen zu melden. Diese werden anonymisiert direkt der Geschäftsleitung zugetragen.</p>			
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	<p>Das Nachhaltigkeitsteam bespricht sich regelmäßig, mindestens vierteljährlich. Dabei werden Erkenntnisse und Erfahrungen untereinander ausgetauscht und protokolliert. Die Inhalte der Besprechungen werden in der wöchentlichen Sitzung der Geschäftsführung weitergetragen. Ebenfalls werden die Inhalte der Sitzungen in Form von Sitzungsprotokollen dokumentiert. Die Kompetenzen der Mitgliederinnen und Mitglieder des Nachhaltigkeitsteams liegt in deren jeweiligen Themengebieten. Stellvertretend für den Bereich Health, Safety &amp; Environment bringt ein Umwelt- und Sicherheitsingenieur die notwendigen Kompetenzen zum Thema Nachhaltigkeit in das Team. Gleichzeitig sind alle Mitgliederinnen und Mitglieder des Nachhaltigkeitsteams bereichsspezifisch zum Thema Nachhaltigkeit geschult.</p>			14

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Die Nachhaltigkeitsziele werden regelmäßig geprüft, bewertet und diskutiert. Anhand der Entwicklung wird der Erfolg der Ziele dokumentiert und bewertet. Die Vergütung der Geschäftsführung bzw. der für das Thema Nachhaltigkeit relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nicht an das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen gekoppelt. Bei Nichterreichen der Ziele werden gemeinsam Ursachen und Maßnahmen abgeleitet, sowie bei Bedarf die Unternehmensstrategie angepasst.			14
2-19	Vergütungspolitik	Die Vergütungspolitik von Seidel orientiert sich an der Verantwortung und Erfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Mitgliederinnen und Mitglieder des Führungsteams erhalten eine individuelle Grundvergütung, sowie eine variable leistungs- und erfolgsorientierte Komponente. Ebenfalls erhalten die Mitgliederinnen und Mitglieder des Führungsteams Sachleistungen in Form von Vorsorgebeiträgen, sowie einem Firmenwagen, der auch privat genutzt werden darf.			
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Die Seidel GmbH & Co KG unterliegt keinem gewerkschaftlichen Kollektivvertrag zur Festlegung der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Entwicklung der Vergütung wird anhand persönlicher Leistung und Kompetenz festgelegt. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche wird die Vergütung in Zusammenhang mit der Mitarbeiterentwicklung neu bewertet und angepasst.	3		
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Aus Gründen der Vertraulichkeit und des Datenschutzes sieht die Seidel GmbH & Co KG von der Veröffentlichung ab.			
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Ein nachhaltiges Wirtschaften ist unser oberstes Gebot. So ist es nicht nur unsere Verantwortung durch unser Wirtschaften vielen Menschen in der Region einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten, sondern auch wirtschaftlich unsere Region zu fördern. Gleichzeitig wollen wir unser Handeln im Einklang mit der Natur und der Wahrung der Menschenrechte vereinbaren. Der Klimawandel betrifft alle Menschen und ist nur zu bewältigen, wenn weltweit Maßnahmen ergriffen werden die Emissionen so weit zu senken, dass das 1,5 Grad Ziel des Pariser Klimaabkommens eingehalten werden kann. Daher müssen wir unsere CO <sub>2</sub> -Emissionen entlang der gesamten Lieferkette langfristig und nachhaltig reduzieren. Gleichzeitig wollen wir sicherstellen, dass entlang der Lieferkette die Einhaltung von Menschenrechten gefordert und gefördert wird.			

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	<p>Als Wirtschaftsunternehmen produziert Seidel Produkte für die ganze Welt. Entsprechend sehen wir uns in der Verpflichtung Verantwortung für die sozialen Auswirkungen unseres Handels entlang der Lieferkette zu übernehmen (Due Diligence). Im Zuge unseres Risikomanagements haben wir entlang der Lieferkette jene Bereiche definiert, die im Zuge der Einführung des Lieferantenkettensorgfaltspflichtgesetzes evaluiert werden müssen. Unsere Schwerpunkte lagen 2024 in der internen Risikobewertung hinsichtlich der Einhaltung von CSR-Themen, sowie geeignete Mechanismen, um bei Feststellung entsprechende Maßnahmen einzuleiten, um Betroffenen Abhilfe zu schaffen. Zu den Schwerpunkten entlang der Lieferkette zählen für uns die Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit, sowie die Einhaltung von Menschenrechten und Gleichberechtigung. Unsere Grundsätze für nachhaltiges Handeln sind in unserem Code of Conduct definiert. Wir bekennen uns zu der Charta der Menschenrechte der Vereinten Nationen, sowie den Prinzipien der Grundrechte der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die Bekennung zu diesen Prinzipien erwarten wir von all unseren Wirtschaftspartnern. Vorfälle und ergriffene Maßnahmen legen wir transparent der Öffentlichkeit offen. Gleichzeitig ist es unser permanentes Ziel und unser Anspruch Vorfälle hinsichtlich Kinderarbeit, Versammlungsverbot, Zwangsarbeit, Diskriminierung und Missachtung sonstiger Menschenrechte entlang der gesamten Lieferkette zu verhindern.</p>	4, 5, 6		
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	<p>Die Seidel GmbH &amp; Co KG wird durch die Geschäftsleitung geführt. Ihr Handeln und ihre Entscheidung richtet die Geschäftsleitung am Unternehmensinteresse unter Einbeziehung der Belange der internen und externen Stakeholder aus. Die Geschäftsleitung führt das Unternehmen nach Maßgabe der Gesetze und bindender Verpflichtungen. Auf operativer Ebene wird über interne Leitfäden der Rahmen für die Umsetzung definiert. Intern wird die Einhaltung von Menschenrechten im Wesentlichen über die Personalabteilung und den Betriebsrat sichergestellt. Die Einhaltung von Menschenrechten entlang der Lieferkette wird operativ durch die Abteilung Einkauf geregelt. Die Verantwortung obliegt gesamtheitlich der Geschäftsleitung. Wöchentlich erörtert die Geschäftsleitung Belange hinsichtlich Menschenrechten, Nachhaltigkeit und Compliance. Gleichzeitig legen wir in unseren jeweiligen Policies quantitative Ziele fest, deren Erreichung regelmäßig geprüft und überwacht, sowie jährlich berichtet wird.</p>			14

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	<p>Die Grundlage für Nachhaltigkeit und Menschenrechte bildet unser Code of Conduct. In diesem manifestieren wir unsere Werte und Vorstellungen hinsichtlich Menschenrechte und Nachhaltigkeit. Die Anerkennung und Akzeptanz des Code of Conduct ist für uns Grundlage einer Zusammenarbeit und wirtschaftlichen Handelns. Daher müssen nicht nur unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses den Code of Conduct akzeptieren, sondern auch unsere Lieferantinnen und Lieferanten. Um Risiken intern und entlang der Lieferkette zu erkennen, haben wir unterschiedliche Maßnahmen etabliert. Wir verpflichten uns dazu Verstöße umgehend zu erkennen, zu beheben und offen zu legen. Wir prüfen intern in regelmäßigen Abständen gesetzliche Änderungen und stellen durch interne Audits, Risikoanalysen und Begehungen sicher, dass die gesetzlichen Anforderungen eingehalten werden. Gleichzeitig ist ein wichtiges Instrument für unsere Stakeholderinnen und Stakeholder das Seidel-SOS Verfahren. Hier besteht die Möglichkeit anonym Vorfälle oder Missachtung von Menschenrecht entlang der gesamten Lieferkette zu melden. Die gemeldeten Vorfälle gehen direkt an einen rechtlichen externen Berater, sowie direkt an die Geschäftsleitung. Direkt betroffene Personen werden über die Bewertung des Vorfalls, die festgelegten Abhilfemaßnahmen, sowie die Entwicklung der Umsetzung direkt informiert. Regelmäßig werden die Anforderungen unserer Stakeholderinnen und Stakeholder neu bewertet, wobei diese direkt in die Bewertung mit einbezogen werden. Die Umsetzung von Maßnahmen wird intern dokumentiert, umgesetzt und bewertet.</p>			

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-26	Verfahren zur Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	<p>Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen Möglichkeiten bereit sich hinsichtlich möglicher Vorfälle beraten zu lassen und diese zu melden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch einen elfköpfigen Betriebsrat vertreten. Anliegen können hier direkt vertraulich und direkt angesprochen werden. Gleichzeitig werden unsere Betriebsratsmitglieder speziell geschult, um sowohl die gesetzlichen Grundlagen zu verstehen als auch hinsichtlich der Vertraulichkeit mit dem Umgang sensibler Themen vertraut zu sein. Ebenfalls haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit sich Ratschläge und Expertise über internes Fachpersonal einzuholen. So stehen für sämtliche Belange hinsichtlich Sicherheit, Nachhaltigkeit, Gesundheit und Menschenrechte verschiedene freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beratend zur Seite. Auch stellen wir über Formblätter und Dokumente sicher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Änderungen oder Neuanschaffung von Maschinen und Arbeitsplätzen aktiv mit einbezogen werden. Für die Äußerung von Bedenken oder kritischen Situationen müssen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich mit keinerlei personellen Konsequenzen rechnen. Die Zufriedenheit über die implementierten Mechanismen ermitteln wir regelmäßig im Rahmen der Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit. Gleichzeitig steht mit dem Seidel-SOS allen Stakeholderinnen und Stakeholdern ein Mechanismus zur Meldung von Vorfällen zur Verfügung.</p>			14
2-27	Einhalten von Gesetzen und Verordnungen	<p>Die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen wird bei uns im Rahmen der Compliance-Prüfung der Managementsysteme sichergestellt. Gleichzeitig prüfen wir bei Änderung oder Neuanschaffung von Maschinen und Arbeitsplätzen, ob sich neue Anforderungen an gesetzliche Grundlagen ergeben. Änderungen, Neuanforderungen oder Abweichungen Gesetzen, Verordnungen oder sonstigen bindenden Verpflichtungen werden direkt an die Geschäftsleitung berichtet. Auf operativer Ebene stellen wir durch regelmäßige Begehungen und interne Audits sicher, dass die gesetzlichen Anforderungen betrieblich umgesetzt werden. Die Ergebnisse interner Audits werden ebenfalls an die Geschäftsleitung berichtet. Im Rahmen unserer Lieferantebewertung prüfen wir ebenfalls die Einhaltung und Bewertung gesetzlicher Anforderungen entlang der Lieferkette.</p>			

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen				11
2-29	Einbindung von Stakeholdern	Nachhaltigkeit ist nicht nur ein weitreichendes und komplexes Thema, sondern reicht auch weit über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinaus. Daher sind wir der festen Überzeugung, dass Nachhaltigkeit umgesetzt werden kann, wenn man alle Erwartungen, Auswirkungen und Anforderungen kennt, versteht und ganzheitlich betrachtet. Daher ist es uns wichtig, mit unseren Stakeholderinnen und Stakeholdern zusammenzuarbeiten und deren Interessen mit in unsere Entwicklung einzubeziehen. Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir die Interessengruppen und deren Anforderungen gesammelt und bewertet. Sofern notwendig wurden Maßnahmen implementiert, um die Anforderungen und Erwartungen besser zu erfüllen. Die Übersicht wird jährlich auf Änderungen und Anpassungen geprüft.			17
2-30	Tarifverträge	Als Nicht-Mitglied in Gewerkschafts- oder Industrieverbänden unterliegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Seidel GmbH & Co KG keinerlei Kollektivvertrag hinsichtlich der Vergütung. Die Vergütung wird individuell nach persönlicher Leistung und Kompetenz festgelegt.	3	1	
3-1	Prozess zur Bestimmung wesentlicher Themen				15
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert			8, 9	
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen			13	10
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne				18
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand				18
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn			1,5	22

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte				22
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Nicht berichtend, da nicht relevant		5, 9, 11	
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Nicht berichtend, da nicht relevant		3, 8	
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten				22
205-1	Betriebsstätte, die auf Korruption geprüft wurden		1, 2, 10		22
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		1, 2, 10	16	22
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen		1, 2, 10	16	22
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		1, 2, 10	16	23
207-1	Steuerkonzept	Nicht berichtend, da nicht relevant		1, 10, 17	
207-2	Tax-Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Nicht berichtend, da nicht relevant		1, 10, 17	
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	Nicht berichtend, da nicht relevant		1, 10, 17	
207-4	Länderbezogene Berichterstattung	Nicht berichtend, da nicht relevant		1, 10, 17	
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	Da aktuell eine detaillierte Darstellung nur bedingt möglich ist, soll die Darstellung der Auswertung für das Berichtsjahr 2024 erfolgen	7, 8	8, 12	
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		7, 8	8, 12	
301-3	Widerverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Da aktuell eine detaillierte Darstellung nur bedingt möglich ist, soll die Darstellung der Auswertung für das Berichtsjahr 2024 erfolgen	7, 8, 9	8, 12	28
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		7, 8, 9	6, 7, 8, 12, 13	39

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation		7, 8, 9	6, 7, 8, 12, 13	39
302-3	Energieintensität		7, 8, 9	7, 8, 12, 13	39
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		7, 8, 9	7, 8, 12, 13	39
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		7, 8, 9	7, 8, 12, 13	40
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		7, 8	6, 12	41
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		7, 8	6	41
303-3	Wasserentnahme		7, 8	6	42
303-4	Wasserrückführung		7, 8	6	42
303-5	Wasserverbrauch		7, 8	6	42
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden		7, 8	6, 14, 15	43
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität		2, 7, 8	6, 14, 15	43
304-3	Geschützte und renaturierte Lebensräume		2, 7, 8	6, 14, 15	44
304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzorganisation (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind		7, 8	14, 15	44

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		7, 8	3, 12, 13, 14, 15	44
305-2	Indirekte energiebezogene Emissionen (Scope 2)		7, 8	3, 12, 13, 14, 15	44
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		7, 8	3, 12, 13, 14, 15	45
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	Wir betrachten die Treibhausgasemissionen und beziehen lediglich unsere energetischen Verbräuche auf eine Bezugsgröße (Jährliche Umsatzerlöse und Bestandsveränderungen)	7, 8	13, 14, 15	
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	Die Entwicklung der Treibhausgasemissionen ist GRI305-1, GRI305-2, sowie GRI305-3 zu entnehmen. Die strategische Ausrichtung unserer Reduktionen sind dem Managementansatz zu entnehmen	7, 8	13, 14	
305-6	Emission Ozon abbauender Substanzen		7, 8	3, 12	45
305-7	Stickstoffe (NOx), Schwefeloxide (Sox) und andere signifikante Luftemissionen		7, 8	3, 12, 14, 15	45
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen		7, 8	3, 6, 12,14	45
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		7, 8	3, 6, 12	46
306-3	Angefallener Abfall		7, 8	6, 12, 14, 15	46
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		7, 8	3, 12	46
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall		7, 8	14, 15	46
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		7, 8	16	46
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		2, 7, 8		46
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		2, 7, 8		46

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation			5, 8, 10	32
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden			3, 8	32
401-3	Elternzeit			5, 8	32
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen			8	32
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		1, 2	3, 8	52
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		1, 2	3, 8	52
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		1, 2	3, 8	52
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		1, 2	3, 8, 16	53
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		1, 2	3, 8	53
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		1, 2	3	53
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		1, 2	3, 8	54
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind		2	3, 8	54

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen			3, 8, 16	54
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen			3, 8, 16	54
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		1	4, 8, 10	33
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe				33
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten			8, 10	33
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter den Angestellten		1, 2	5, 8	24
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		1	5, 10	24
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		1, 6	5, 8	24
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		1, 2, 3	16, 8	58
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle und Kinderarbeit		1, 2, 5	16, 8	59
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit		1, 2, 4	16, 8	59
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde		1, 2	16	59

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
411-1	Rechte der indigenen Völker		1, 2	16, 2	59
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgeabschätzungen und Förderprogrammen		2		59
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichem oder potenziell negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften		1, 2	1,2	59
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		1, 2	5, 8	60
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		1, 2	5, 8, 16	60
415-1	Parteispenden	Da Parteispenden nicht durchgeführt wurden, entfällt die Berichterstattung		16	
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		1, 2		60
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		1, 2	16	60
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		2	12	61
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		1, 2	16	61
417-3	Verstöße in Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		1, 2	16	61
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verluste von Kundendaten		1, 2	16	61

# Impressum

GRI-Verweis: 102-1, 102-5, 102-50, 102-51, 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: 01. Juni 2025  
Berichtszeitraum: 01.01.2024 bis 31.12.2024  
Datum des letzten Berichts: 01. Juli 2024  
Berichtszyklus: Jährlich  
Ansprechpartner: Dennis Lemmer  
Kontakt: dennis.lemmer@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)