

Nachhaltigkeitsbericht 2015

Dätwyler Sealing Technologies Deutschland GmbH

NO MATTER WHAT
THE FUTURE HOLDS

 **DATWYLER**

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2015 war sowohl für die Dätwyler Holding AG als auch für uns als 100 %-iges Tochterunternehmen ein besonderes Jahr. 2015 feierte Dätwyler sein 100 jähriges Bestehen - ein Ereignis, dass die Stabilität und die Innovationskraft eines sehr langfristig ausgerichteten Geschäftsmodells belegt. Im gleichen Jahr erzielte die Dätwyler Sealing Technologies Deutschland GmbH mit Sitz im thüringischen Waltershausen auch ihr bestes Ergebnis seit dem Kauf der Phoenix Dichtungstechnik GmbH durch Dätwyler. Dies zeigt, dass langfristiges Denken und nachhaltiges Handeln sich auszahlen.

Nachhaltige Unternehmensführung heißt für uns, unsere Gewinnziele stets mit dem Ziel der Sicherung unserer Zukunftsfähigkeit in Einklang zu bringen. Indem wir Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft übernehmen und negative Auswirkungen unserer Tätigkeit so weit wie möglich reduzieren, minimieren wir die Risiken für unser Geschäft.

Wir wissen, dass der Unternehmenserfolg in den Händen unserer Mitarbeiter liegt. Dies bedeutet auch, dass wir vertrauensvoll und fair mit unseren Mitarbeitern umgehen und ihnen als verlässlicher Arbeitgeber eine langfristige Perspektive im Unternehmen bieten wollen.

Mit der Durchführung unseres Strukturprojektes, dem damit verbunden Bau des Logistikzentrums und dem Kauf der bisher gemieteten Produktionshallen, haben wir einen entscheidenden Schritt getan, um unsere operative Leistungsfähigkeit langfristig zu stärken. Von unserem nun hochmodernen Standort versprechen wir uns nicht nur erhebliche Effizienzverbesserungen, sondern auch geringere Umweltauswirkungen.

Dätwyler ist auch Mitglied des UN Global Compact. Dieser umfasst als Initiative der UNO zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitspraktiken, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact hat sich Dätwyler verpflichtet, die zehn Prinzipien zu befolgen und ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen.

Ich wünsche Ihnen viel Freude mit der Lektüre des ersten Nachhaltigkeitsberichtes der Dätwyler Sealing Technologies Deutschland GmbH.



Ihr Matthias Orth
Geschäftsführer /VP Civil Engineering



Berichtsstruktur

Ziel des vorliegenden ersten Nachhaltigkeitsberichts der Dätwyler Sealing Technologies Deutschland GmbH ist es, unsere Stakeholder, wie etwa Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, Geschäftspartner, über die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens zu informieren. Der Bericht soll Transparenz schaffen, insbesondere im Bereich unserer Nachhaltigkeitsleistungen und -ziele.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht von Dätwyler Sealing Technologies Deutschland GmbH bezieht sich auf das Kalenderjahr 2015 (1. Januar bis 31. Dezember 2015).

Im Interesse der Lesbarkeit verzichtet der Bericht auf geschlechtsbezogene Doppelennungen und verwendet die männliche Form. Dabei sind jedoch stets Frauen und Männer gemeint.



1. Unternehmensprofil 06

1.1 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	07
1.2 Produktsegmente	07
1.3 Beschäftigtenzahl	08
1.4 Umsatz	08

2. Strategie und Management 10

2.1 Leitbilder	11
2.2 Werte	12
2.3 Qualitätsrichtlinie	13
2.4 Verhaltenskodex	13
2.5 Dialog mit Stakeholdern	14

3. Personalverantwortung 15

3.1 Personalpolitik	16
3.2 Personalstruktur	16
3.3 Personalentwicklung und Weiterbildung	17
3.4 Ausbildung	18
3.5 Vergütungsmanagement	18
3.6 Diversity und Chancengleichheit	19
3.7 Work-Life Balance	19
3.8 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	20
3.9 Rolle des Betriebsrates	20

4. Ökologische Verantwortung 21

4.1 Energiemanagementsystem	22
4.2 Energieverbrauch	23
4.3 Abfall	24
4.4 Wasser	26

5. Produktverantwortung 27

5.1 Herkunft und Einsatz von Rohstoffen und Materialien	28
5.2 Produktentwicklung	29
5.3 Entsorgung und Kreislaufwirtschaft	29

6. Kunden und Lieferanten 31

6.1 Kundenanforderungen	32
6.2 Lieferanten	32

7. Gesellschaftliche Verantwortung 34

7.1 Engagement vor Ort	35
7.2 Nachhaltigkeitsabkommen	36



DATWYLER

1. Unternehmensprofil

- 07 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform
- 07 Produktsegmente
- 08 Beschäftigtenzahl
- 08 Umsatz



1.1 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Die Dätwyler Gruppe, mit Sitz im Schweizer Kanton Uri, ist ein fokussierter Industriezulieferer mit führenden Positionen in globalen und regionalen Marktsegmenten. Dank Technologie-führerschaft und massgeschneiderten Lösungen bietet die Gruppe den Kunden in den bearbeiteten Märkten einen Mehrwert. Dabei konzentriert sich Dätwyler auf Märkte, die eine Erhöhung der Wertschöpfung sowie nachhaltig profitables Wachstum ermöglichen. Der Konzernbereich Technical Components ist einer der führenden High-Service Distributoren Europas für Komponenten und Zubehör in Elektronik, Automation und ICT. Der Konzernbereich Sealing Solutions ist ein führender Anbieter von kunden-spezifischen Dichtungslösungen für globale Marktsegmente wie Automotive, Health Care, Civil Engineering und Consumer Goods. Mit insgesamt über 50 operativen Gesellschaften, Verkäufen in über 100 Ländern und rund 6'500 Mitarbeitenden erwirtschaftet die Dätwyler Gruppe einen Jahresumsatz von rund CHF 1'300 Mio.

Dätwyler Holding AG

Technical Components

Sealing Solutions

Online Distribution

Health Care

Branded Wholesale

Automotive

Civil Engineering

Consumer Goods

Einer dieser operativen Gesellschaften sind wir, die Dätwyler Sealing Technologies Deutschland GmbH. Wir sind eine 100-prozentige Tochter der Dätwyler Holding AG und gehören dem Marktsegment Civil Engineering an. Mit Sitz im thüringischen Waltershausen treten wir als Gesellschaft mit beschränkter Haftung in Erscheinung. Seit 2012 fungiert Matthias Orth als Geschäftsführer der Dätwyler Sealing Technologies Deutschland GmbH. Zudem ist er seit dem 01.01.2016 auch Vice President des Marktsegments Civil Engineering.

1.2 Produktsegmente

Hochbau



- Fassadenprofile
- Fensterprofile

Tiefbau



- Rohrdichtungen
- Fugen- und Dehnfugen-dichtungen
- Quelldichtungen

Industrielle Anwendungen



- Tür- und Torprofile
- Absorberprofile
- Profile für Schiebenfahrzeuge

Tunnelbau



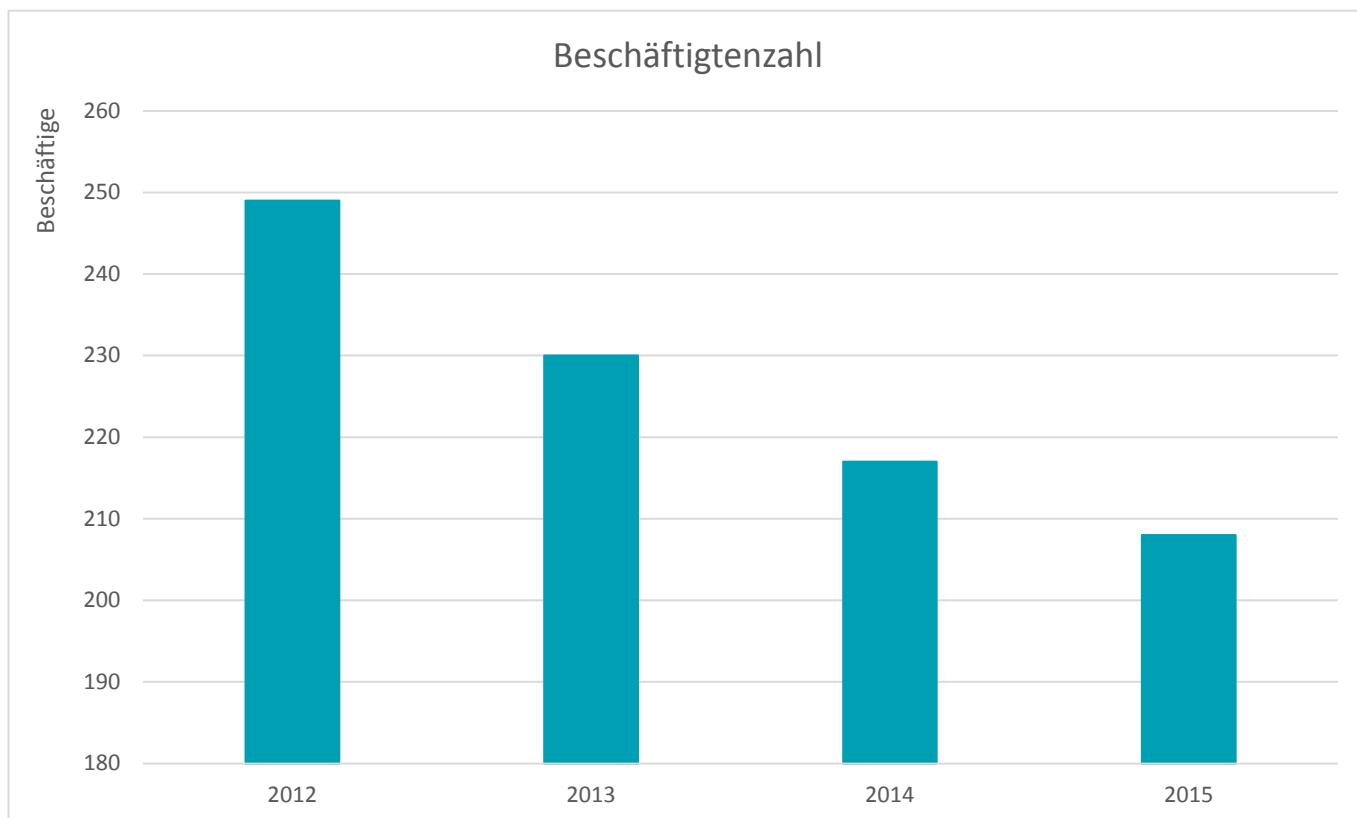
- Dichtungsrahmen
- Quelldichtungen
- Startdichtungen
- Kleber

Gleisoberbau

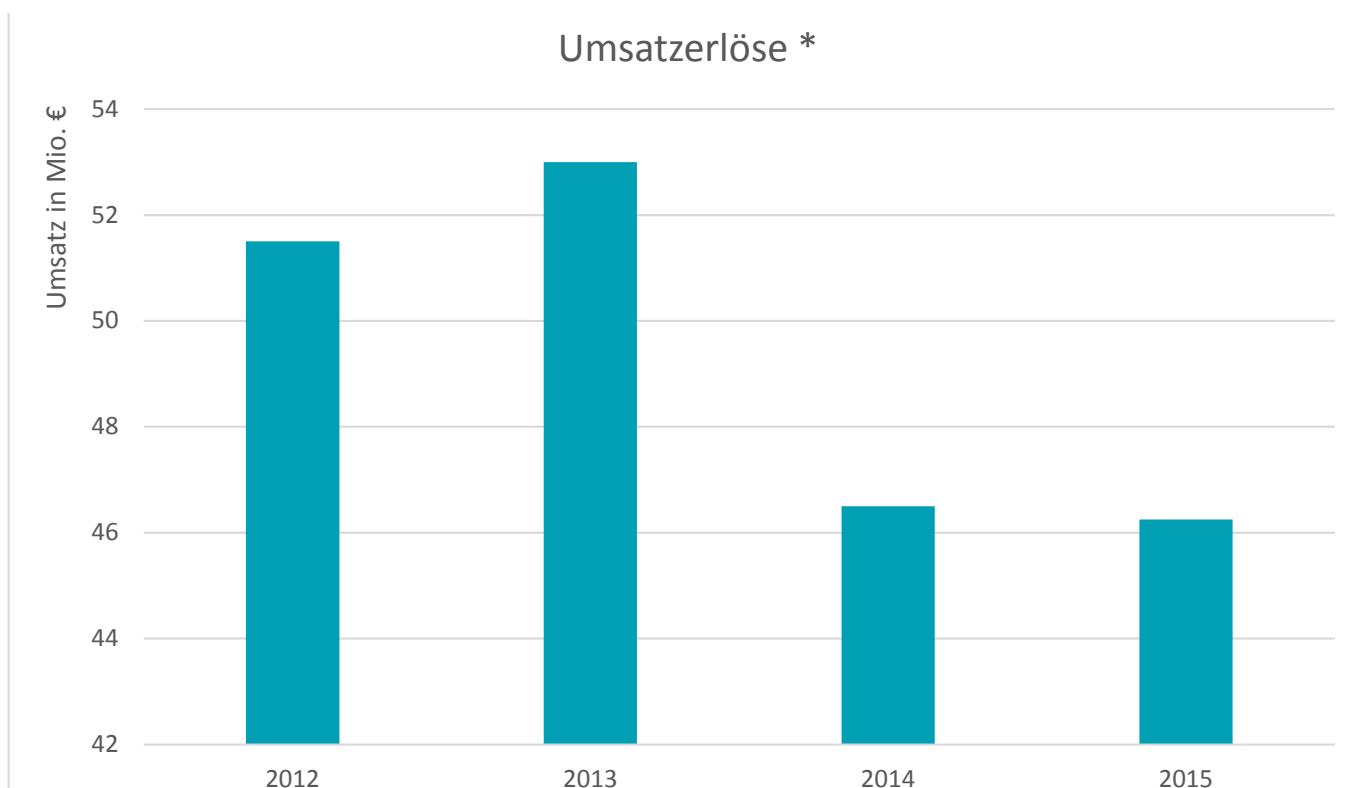


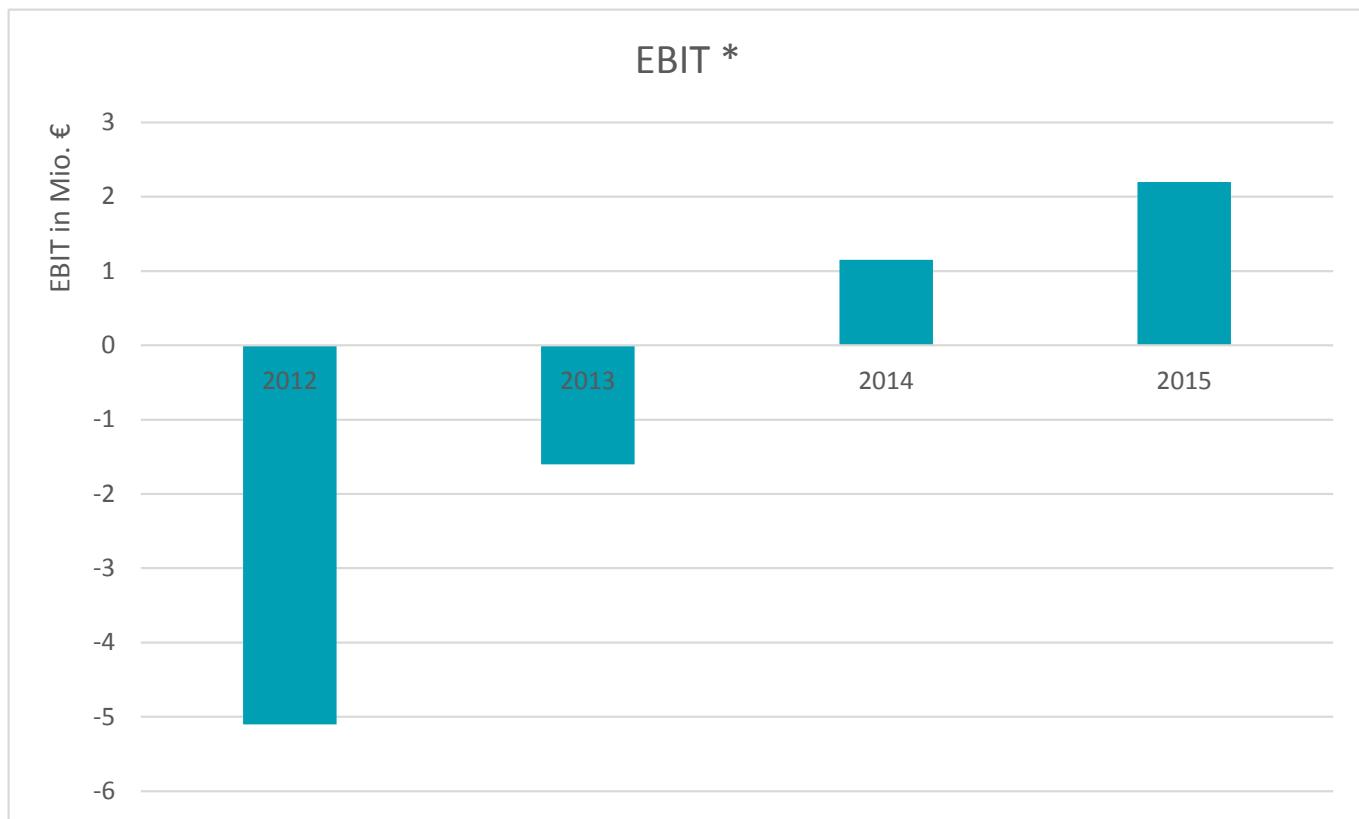
- RCS
- Gleisbettmatten
- Sicherheitsprofile
- Schwellenschuhe
- Schienenunterlagen

1.3 Beschäftigtenzahl



1.4 Umsatz





* Bewertung nach Swiss GAAP FER

Im ersten Jahr nach der Übernahme der Phoenix Dichtungstechnik GmbH durch Dätwyler und der Verlagerung des Dätwyler Standorts in Springe nach Waltershausen erzielten wir als Dätwyler Sealing Technologies Deutschland GmbH einen Umsatz von 51,5 Mio. €, bei einem negativen EBIT von 5 Mio. €. Das Geschäftsjahr 2013 war nach den Verlagerungsaktivitäten des Vorjahres von Sanierungs- und Konsolidierungsaktivitäten geprägt. Infolge einer umfassenden Bereinigung des Portfolios um margenschwache Produkte sanken in den folgenden Jahren die Umsätze bei gleichzeitiger Verbesserung der Bruttomarge. Gemäß der strategischen Ausrichtung als Anbieter hochtechnologischer Dichtungslösungen, haben wir dem voranschreitenden Verdrängungswettbewerb im Bereich der Standarddichtungen Rechnung getragen und konnten die vorhanden Ressourcen in den für Dätwyler strategisch relevanten Produktgruppen, insbesondere im Tunnel- und Gleisoberbau, bündeln.

Somit wurde die Grundlage gelegt auch langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben und Arbeitsplätze zu sichern.

2. Strategie und Management

- 11 Leitbilder
- 12 Werte
- 13 Qualitätsrichtlinie
- 13 Verhaltenskodex
- 14 Dialog mit Stakeholdern



2.1 Leitbilder

Unser erklärt Ziel ist es, in globalen Produktnischen die qualitativ besten und innovativsten Dichtungs- und Dämpfungselemente zu entwickeln, erfolgreich zu verkaufen und zu wettbewerbsfähigen Kosten herzustellen.

Mit qualitativ hochwertigen Hightech-Produkten bieten wir innovative, kundenspezifische Lösungen, die zur erfolgreichen Marktpräsenz unserer Kunden beiträgt. Unter Berücksichtigung der Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitsmaßstäbe soll die Wettbewerbsfähigkeit durch Innovation in allen Bereichen stetig gesteigert werden. Durch das Erfüllen der Kundenwünsche wollen wir mit unseren Kernkompetenzen ein profitables Wachstum sicherstellen.

Unsere Kundenbeziehungen basieren auf Respekt und Vertrauen. Ziel ist es, die Kunden durch die Qualität der Produkte und Leistungen, wettbewerbsfähige Preise und professionelle Logistik, aber auch durch kompetente Beratung und schnelles, unternehmerisches Handeln zu unterstützen und zu binden.

Unsere Kraft beruht auf einem international vernetztem Teamwork, hervorragender Kommunikation nach innen und nach außen sowie dezentralen Entscheidungsprozessen. Durch die Delegation der Entscheidungskompetenz auf die jeweils tiefst mögliche Stufe wird das Unternehmertum und die Dynamik in der Gruppe gefördert.

Unsere Mitarbeiter werden aktiv in die Verantwortung für Qualität, Arbeitssicherheit und Umwelt eingebunden. Somit trägt jeder seinen Teil zum nachhaltigen Erfolg der Unternehmung bei. Die Motivation der Mitarbeitenden und das Tragen von Verantwortung werden durch eine zeitgerechte, offene Informationspolitik, klare, dezentrale Führungsprozesse und bedarfsgerechte Schulungen und Weiterbildungen der Mitarbeitenden unterstützt. Die Mitarbeiter werden entwickelt, damit sie ihre Aufgaben im Rahmen der geltenden Reglemente und des Verhaltenskodexes der Dätwyler Gruppe erfolgreich umsetzen können.

Die Sicherheit, Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sind Dätwyler ein zentrales Anliegen. Dies wird gefördert durch zweckmäßige Arbeitsorganisationen, nachhaltige Führungspolitik, aktive Mitarbeit, periodische Informationen sowie durch fach- und personengerechte Aus- und Weiterbildungen. Weiterhin sorgen wir uns auch um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Kunden, Lieferanten, Besuchern und Fremdfirmen, welche sich im Unternehmen aufhalten.

Im Rahmen unserer Unternehmensstrategie nehmen wir unsere Umweltverantwortung wahr und erfüllen die gesetzlichen und betrieblichen Anforderungen. Wir setzen die natürlichen Ressourcen sparsam ein, reduzieren unsere Umweltauswirkungen, verbessern unsere Umwelteffizienz und steigern den nachhaltigen Umweltschutz. Wir involvieren Mitarbeitende und Partner, arbeiten eng mit den Behörden und mit auf Umweltschutz spezialisierten Firmen zusammen und kommunizieren aktiv und offen.

2.2 Werte

Unsere Wachstumsstrategie basiert auf starken Wurzeln. Die Geschichte der Dätwyler Gruppe zeigt, dass es einige wenige typische Werte gibt, die ein Familienunternehmen erfolgreich machen. Es sind Unternehmerum, Kundenfokus, Höchstleistungen und ein respektvoller Umgang. Unser Gründer Adolf Dätwyler und seine Söhne Peter und Max Dätwyler lebten diese Werte aus Überzeugung. Damit diese zentralen Erfolgsfaktoren nicht verloren gehen, hat sie Dätwyler zum 100 Jahrjubiläum als offizielle Unternehmenswerte festgeschrieben und den Mitarbeitenden bekannt gemacht. Zusammen mit dem Verhaltenskodex prägen sie die Kultur und die Führung an jedem Standort der Dätwyler Gruppe auf der ganzen Welt.



- Wir führen statt zu verwalten
- Wir bevorzugen schnelle Entscheide und minimieren Bürokratie
- Wir sind verantwortlich für unsere Resultate und freuen uns, Leistung zu erbringen
- Wir messen uns gerne und wollen gewinnen
- Wir sind uns bewusst über unseren persönlichen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens
- Wir belohnen Erfolg



- Wir verbessern laufend unsere Prozesse, Produkte und Dienstleistungen
- Wir halten unsere Versprechen ein
- Wir eliminieren Abfall in allen unseren Prozessen
- Wir nutzen natürliche Ressourcen auf nachhaltige Art und Weise



- Kunden haben immer Vorrang
- Kunden sollen unsere Innovation antreiben
- Wir übertreffen ihre Erwartungen bezüglich Qualität, termingerechter Lieferung und Wert
- Wir konzentrieren uns ausschließlich auf das, was für unsere Kunden Wert schafft



- Wir haben eine hohe Integrität und respektieren unseren Verhaltenskodex
- Wir wollen die besten Talente anziehen sowie unsere leistungsfähigen Mitarbeitenden binden und entwickeln
- Wir leisten unseren Beitrag zum Team und fordern uns gegenseitig heraus
- Wir streben nach fakten- und ursachenbasierten Lösungen und vermeiden Schuldvorwürfe
- Wir wollen uns weiter entwickeln und sind offen für konstruktive Kritik

2.3 Qualitätsrichtlinie

Fest verpflichtet zu den folgenden Grundsätzen widmet sich jeder Dätwyler Mitarbeiter der Erreichung höchster Qualität. Dies gilt für alle Produkte und Dienstleistungen, welche weltweit angeboten werden.

Kundenorientierte Kultur

Unsere Kunden haben höchste Priorität. Wir übertreffen die Erwartungen der Kunden, um für beide Seiten den höchsten Nutzen zu generieren.

Eine Stimme zum Kunden

Wir streben nach einer langfristigen Partnerschaft und bauen auf gegenseitiges Vertrauen. Unsere Kommunikation ist transparent, einheitlich und verlässlich.

Pro-aktives Verhalten

Wir wollen mögliche Risiken kennen, sodass wir das Auftreten von Qualitätsvorfällen verhindern können. Unser proaktives Handeln hat das Ziel, die an uns gestellten Anforderungen stets erfüllen zu können.

Prozessdenken und kontinuierliche Verbesserungen

Wir verbessern stets unsere Prozesse. Dazu nutzen wir die Informationen unserer Stakeholder.

Standardisierung

Wir standardisieren kontinuierlich unsere Prozesse, um deren Effizienz zu gewährleisten und auch zu steigern. Wir erfüllen die Regulatorien und Normen innerhalb unserer definierten Prozesse. Dabei suchen wir immer den möglichen „Best practice“.

2.4 Verhaltenskodex

Die Stärken der Dätwyler Gruppe und der einzelnen Standorte sollen erhalten bleiben, auch wenn sich die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen immer schneller verändern. Daher ist es wichtig, dass wir unsere kontinuierlich gewachsenen Standards in klaren Richtlinien zusammenfassen. Hierzu hat der Dätwyler Konzern einen Verhaltenskodex entworfen, der jene Verhaltensgrundsätze beschreibt, welche die Mitarbeiter seit jeher mit gesundem Menschenverstand angewandt haben.

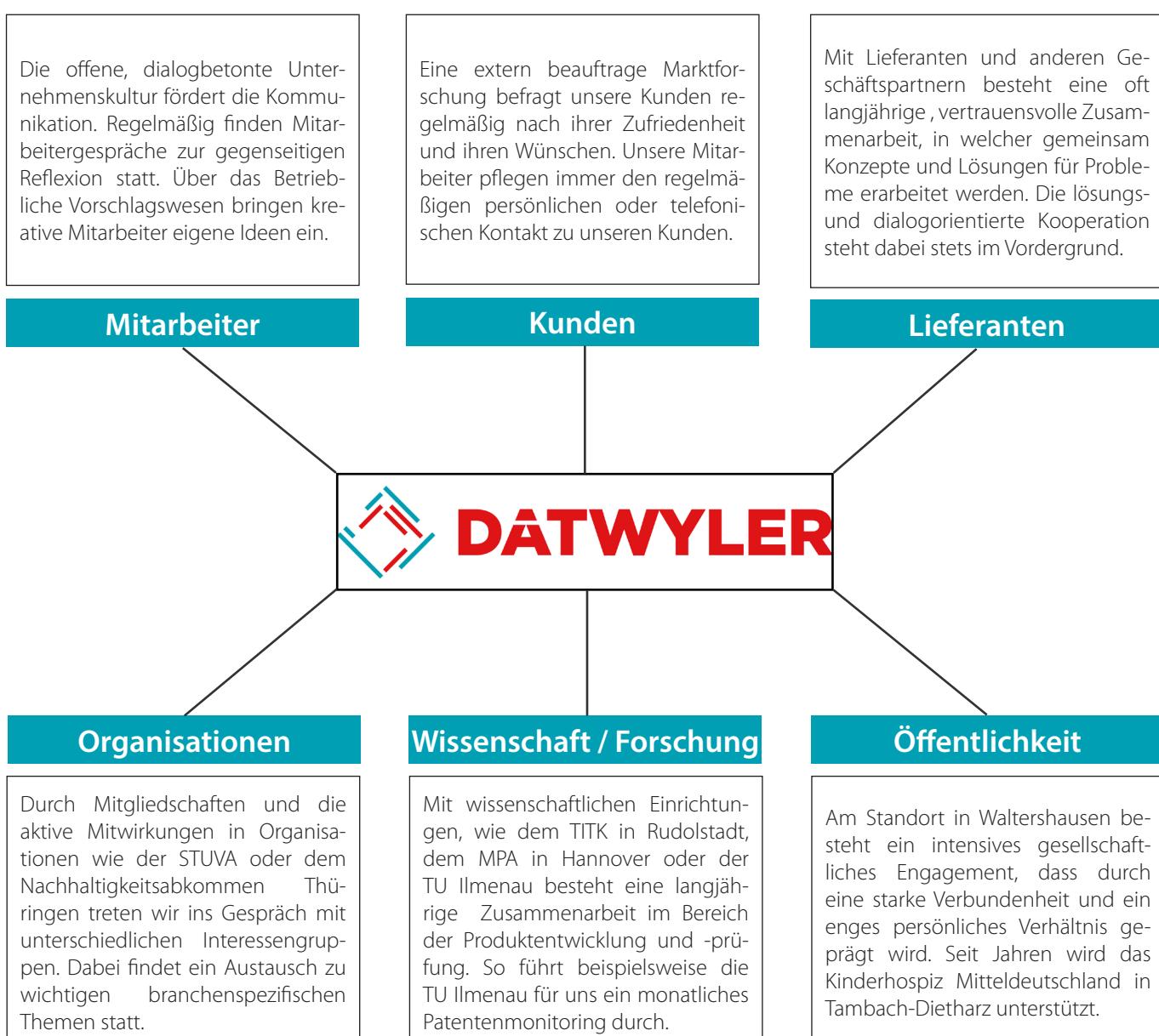
Wir sind überzeugt, dass die traditionellen Grundwerte, wie Vertrauen und Respekt, in einer immer globaleren Welt wieder an Bedeutung gewinnen und ein zusätzlicher Wettbewerbsvorteil sein werden. Aus dieser Überzeugung ist die Dätwyler Gruppe auch dem UN Global Compact beigetreten. Als Mitglied dieser UNO-Initiative verpflichtet sich Dätwyler, die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitspraktiken, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu befolgen und ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen.

Als Bestandteil eines internationalen Konzerns ist es wichtig, dass die erwarteten Verhaltensgrundsätze verbindlich festgehalten sind und Verstöße entsprechend sanktioniert werden. Wir vertrauen nach wie vor darauf, dass sich alle Mitarbeiter in ihrem Verhalten an höchsten ethischen Standards orientieren.

2.5 Dialog mit Stakeholdern

Als global agierendes Unternehmen wirken wir in vielen Bereichen auf Menschen und Institutionen. Daher ist es selbstverständlich mit diesen einen Dialog zu führen, Informationen und Meinungen auszutauschen. Dies bringt die Nachhaltigkeit in Unternehmen und Gesellschaft voran.

Der Stakeholderdialog hilft uns, Trends und neue Entwicklungen ebenso wie Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Nur so können die Bedürfnisse der unterschiedlichen Anspruchsgruppen, allen voran die der Kunden, Berücksichtigung finden. Der Dialog mit unseren Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten, Organisationen, Wissenschaftlern und Wirtschaftsvertretern schafft Vertrauen auf beiden Seiten. Daher stehen wir mit unseren Stakeholdern in einem kontinuierlichen, wechselseitigen Austausch. Gleichzeitig wird der Dialog mit den Stakeholdern dazu genutzt, um über die Auswirkungen des eigenen Handelns auf Mensch und Umwelt Auskunft zu geben und Rechenschaft abzulegen.





3. Personalverantwortung

- 16 Personalpolitik
- 16 Personalstruktur
- 17 Personalentwicklung und Weiterbildung
- 18 Ausbildung
- 18 Vergütungsmanagement
- 19 Diversity und Chancengleichheit
- 19 Work-Life Balance
- 20 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 20 Rolle des Betriebsrates



3.1 Personalpolitik

Unsere Mitarbeiter werden aktiv in die Verantwortung für Qualität, Arbeitssicherheit und Umwelt eingebunden. Somit trägt jeder seinen Teil zum nachhaltigen Erfolg der Unternehmung bei. Die Motivation der Mitarbeiter und das Tragen von Verantwortung werden durch eine zeitgerechte offene Informationspolitik, klare dezentrale Führungsprozesse und bedarfsgerechte Schulungen und Weiterbildungen unterstützt. Die Mitarbeiter werden entwickelt, damit sie ihre Aufgaben im Rahmen der geltenden Reglemente und des Verhaltenskodexes der Dätwyler Gruppe erfolgreich umsetzen können.

Das personalpolitische Leitbild, welches uns durch den Konzern vorgegeben wird, besteht aus drei Teilen. Der erste Teil umfasst das Kompetenzprofil, welches standardisiert für alle Führungskräfte gilt und jährlich durch den Personalbeurteilungsprozess überprüft wird. Der zweite Teil beinhaltet die Führungsgrundsätze und im dritten Teil werden die Erwartungshaltungen der Geschäftsleitung in Bezug auf die Mitarbeitenden und Führungskräfte sowie allgemeine Werte und Ziele der Personalpolitik aufgezeigt.

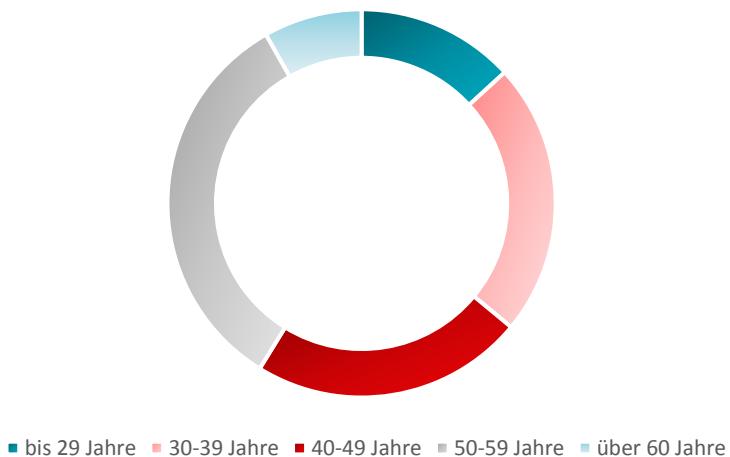
3.2 Personalstruktur

Ende 2015 beschäftigen wir als Dätwyler Sealing Technologies Deutschland GmbH, wie in Abschnitt 1.3 dargestellt, insgesamt 208 Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr ist die Anzahl um 4,1 Prozent gesunken.

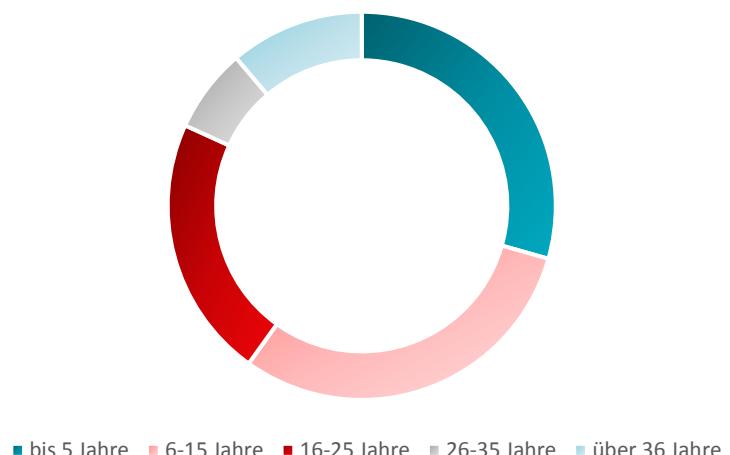
Das wir als Arbeitgeber auf Kontinuität setzen, belegt allein die Zahl, dass 97,5 Prozent aller Mitarbeiter (ohne Auszubildende) unbefristet eingestellt sind. Damit einhergehend liegt auch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 15,3 Jahren pro Mitarbeiter. Mit einem Durchschnittsalter von 44,1 Jahren setzen wir auf eine gesunde Mischung aus erfahrenen und jungen, dynamischen Mitarbeitern.

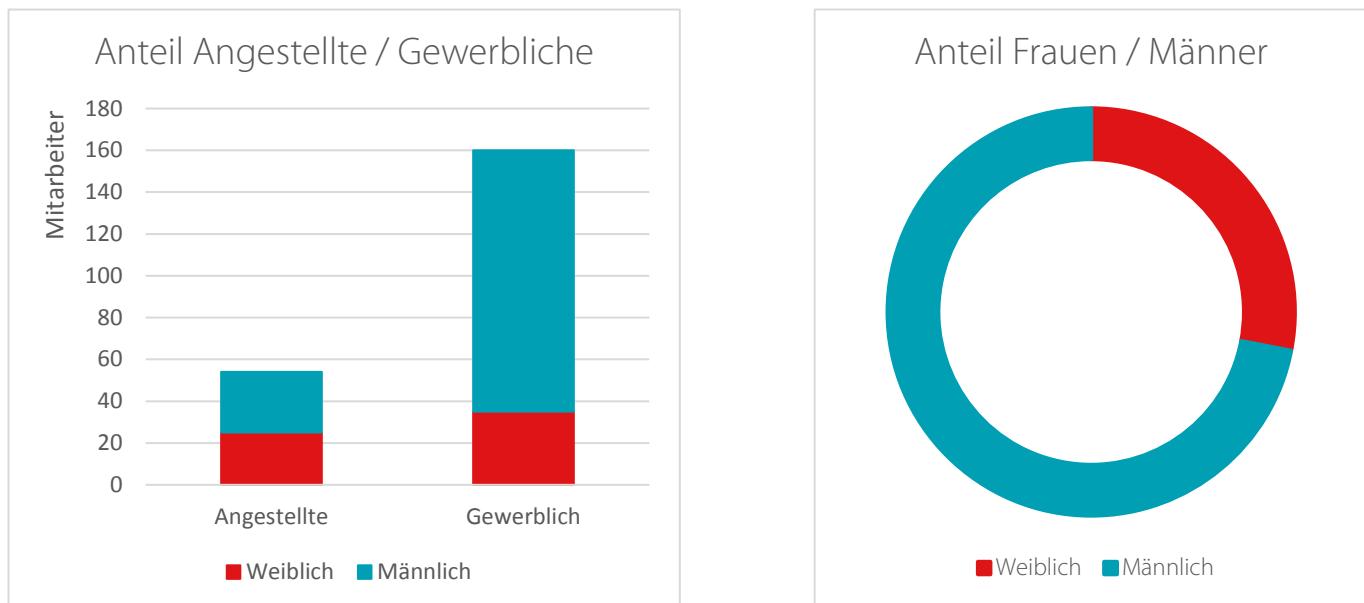
Der Anteil der gewerblichen Mitarbeiter beläuft sich auf 72 Prozent, der Anteil der Angestellten auf 28 Prozent. Insgesamt 28 Prozent der Mitarbeiter sind Frauen und 72 Prozent sind Männer.

Mitarbeiter nach Altersstruktur



Mitarbeiter nach Betriebszugehörigkeit





3.3 Personalentwicklung und Weiterbildung



Kompetenzen, die zum Berufseinstieg erworben wurden, reichen heute oft nicht mehr für ein ganzes Arbeitsleben aus, denn die Anforderungen der Arbeitswelt werden zunehmend komplexer. Die Bereitschaft unserer Mitarbeiter lebenslang zu lernen ist deshalb ein wichtiger Baustein für den Erfolg unseres Unternehmens. Um diesem gerecht zu werden, gibt es den Dätwyler Sealing Solution „Talent Flow“, welcher für alle Mitarbeiter bis hin zum Managementzirkel gilt.

Beim DSS Coaching Programm (DCP) unterstützen und fordern die Mentoren die jungen Arbeitskollegen mit wenig Berufserfahrung. Dies geschieht durch regelmäßige Coaching Interviews, um die persönliche Entwicklung zu fördern. Dadurch ist schon frühzeitig ein Grundstein auf dem Weg der persönlichen Entwicklung gelegt. Diese Interviews beinhalten Standortregelungen, Bedürfnisse und Entwicklungsvorschläge von Seiten des Mitarbeiters. Weiterhin beinhaltet das Interview die Entwicklungsmöglichkeiten seitens des Arbeitsgebers, sowie eine Einschätzung des individuellen Trainingprogrammes.

Das DSS Talent Management (DTM) fördert aktiv die Personalentwicklung auf allen Ebenen. Wir wissen, dass Erfolg von den Fähigkeiten, Kompetenzen und der Qualität der Mitarbeiter abhängt. Um auch langfristig den Erfolg des Unternehmens zu sichern, fokussieren wir uns auf Talent Management durch stetige Übernahmen und das Behalten von Leistungsträgern. Dies beinhaltet auch, das Talent Management auf die Firmenziele auszurichten und die Mitarbeiter zu unterstützen, ihre Möglichkeiten zu steigern und zu verbessern. Dazu zählt auch, sie bei der Anwendung ihrer Fähigkeiten auf die sich ändernden Marktbedingungen zu unterstützen. Der Talent Management Prozess ermöglicht die Identifikation talentierter Mitarbeiter auf gruppenweiter Ebene. Zudem werden Talente gezielt durch die Besetzung mit fordernden Stellen gefördert. Diese Potenziale könnten unsere zukünftigen Experten oder Führungskräfte werden.

Das Young Manager Programm ist eine hoch-qualifizierte Wertung, welche jährlich von der Dätwyler Holding angeboten wird. Dieses geschäftsorientierte Programm ist auf das mittlere Management ausgerichtet. Teilnehmer werden jährlich durch das lokale HR-Komitee ausgewählt und dem globalen Komitee vorgeschlagen. Die endgültige Nominierung liegt in der Verantwortung des Executive Teams. Die ausgewählten Teilnehmer erhalten nach dem Training eine durchgehende Betreuung basierend auf ihren persönlichen Entwicklungsplan, durch einen Trainer der HR-Abteilung.

3.4 Ausbildung

Wir sind davon überzeugt, dass gut qualifizierte Nachwuchskräfte den Unternehmenserfolg langfristig sichern. Mit unserem Ausbildungssystem möchten wir einen Beitrag zu einem gelungenen Start in das Berufsleben leisten und gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Im Geschäftsjahr 2015 beschäftigten wir 5 Auszubildende in den Berufen Industriekaufmann, Verfahrensmechaniker für Kunststoff und Kautschuk und Elektriker. Weiterhin waren 2 BA-Studenten bei uns tätig.



Auch in den kommenden Jahren möchte Dätwyler seine gesellschaftliche Verantwortung weiter wahrnehmen, junge Fachkräfte ausbilden und in das Unternehmen integrieren. Hierzu werden nachfolgende Ausbildungsberufe angeboten:

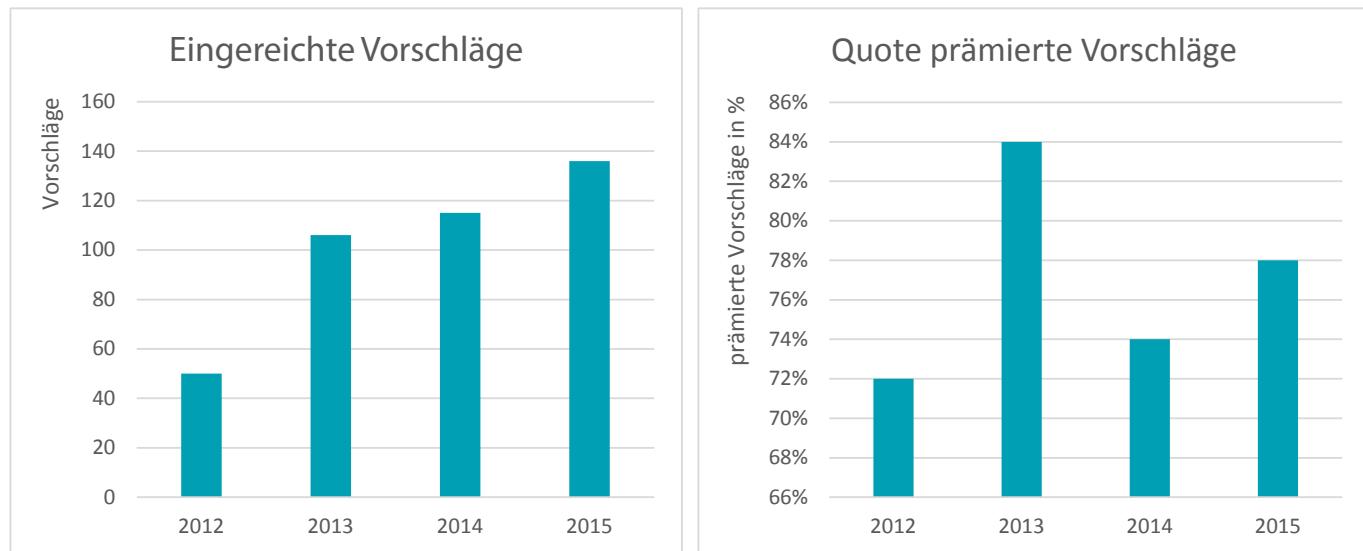
- Verfahrensmechaniker für Kunststoff und Kautschuk
- Industriekaufmann
- Mechaniker / Elektriker
- Duales Studium im Bereich Engineering

3.5 Vergütungsmanagement

Unsere Vergütungssysteme sind leistungs- und ergebnisorientiert. Neben Festgehältern erhalten unsere Mitarbeiter zusätzlich variable Vergütungsbestandteile, die von der individuellen Leistung und vom Unternehmenserfolg abhängen. Weiterhin erhalten sie eine Jahresleistungsprämie (13. Gehalt bzw. Weihnachtsgeld) und Urlaubsgeld.

Die betriebliche Altersvorsorge ergänzt die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung und leistet einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen und gesicherten Altersversorgung unserer Mitarbeiter. So zahlen wir einen Zuschlag von 14 % auf den Betrag der Entgeltumwandlung unserer Mitarbeiter. Auch die gezahlten vermögenswirksamen Leistungen können in die betriebliche Altersvorsorge eingezahlt werden.

Hinzu kommen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens Prämien für Anregungen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Energie- und Umweltschutzes und sonstige kreative und gewinnbringende Verbesserungsvorschläge von unseren Mitarbeitern. Motivation, Ideen und Mithilfe wird bei uns immer befürwortet und belohnt. Das unsere Mitarbeiter dies schätzen und immer mehr in Anspruch nehmen zeigt allein die Tatsache, dass sich die Zahl der eingereichten Vorschläge von 2012 bis 2015 fast verdreifacht hat.



3.6 Diversity und Chancengleichheit

Wir respektieren die Menschenrechte, die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir arbeiten zusammen mit Frauen und Männern unterschiedlicher Herkunft, Nationalität, Kultur, Region und Hautfarbe. Dabei leben wir eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Vertrauens. Niemand darf wegen seiner Herkunft, seines Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung, seiner Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder seines Alters benachteiligt werden. Wir dulden keine Diskriminierung, Demütigung, Unterdrückung oder Beleidigung.

3.7 Work-Life Balance

Beruf und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen steht ganz oben auf der Wunschliste von Arbeitnehmern. Dätwyler hat bereits vor vielen Jahren damit begonnen, Lösungen für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben zu suchen. So hat sich die Familienfreundlichkeit als Teil in der Unternehmenskultur verankert.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter darin, ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Familie und Beruf zu finden. Durch verschiedene Arbeitszeitmodelle, wie Gleitzeit, Teilzeit, Altersteilzeit und Minijobs bieten wir Flexibilität, nicht nur für beschäftigte Mütter. Ziel ist es, die Bedürfnisse der Mitarbeiter bestmöglich in Einklang mit den Arbeitsaufgaben zu bringen.

3.8 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit, Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter sind uns ein zentrales Anliegen. Wir fördern diese durch zweckmäßige Arbeitsorganisationen, nachhaltige Führungspolitik, aktive Mitarbeit, periodische Informationen sowie durch fach- und personengerechte Aus- und Weiterbildungen und erfüllen die gesetzlichen und behördlichen Anforderungen.

Maßnahmen hierfür sind:

- BEM (Betriebliches Energiemanagement)
- Safety First Culture (verhaltensorientiertes Sicherheitsprogramm)
- Gefährdungsbeurteilung / Unfallanalysen
- Regelmäßige Betriebsbegehung
- Messung am Arbeitsplatz
- Arbeitsschutzausschuß-Sitzungen
- Arbeitsmedizinische Vorsorge

Die Wirksamkeit unserer Systeme für den Arbeitsschutz wird durch Zertifizierungen nach den Standards der OHSAS 18001 nachgewiesen. Wir führen auf allen Ebenen Audits, sowohl durch interne als auch durch externe Stellen, durch, um unsere Maßnahmen zur Arbeitssicherheit fortlaufend zu überprüfen und kontinuierlich zu verbessern.

3.9 Rolle des Betriebsrates

Die Rechte der Arbeitnehmer zu respektieren und ihnen Mitsprachemöglichkeiten einzuräumen, gehört für uns zur Selbstverständlichkeit. In allen Unternehmensteilen wird darauf geachtet, die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer zu garantieren. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact hat sich der Konzern verpflichtet, die Vereinigungsfreiheit seiner Mitarbeiter weltweit sicherzustellen und sich gegenüber den Beschäftigten fair zu verhalten.

Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sind Respekt und offene Kommunikation. Daher besteht zwischen der Unternehmensführung und den Arbeitnehmervertretern ein intensiver und regelmäßiger Dialog. Unser Betriebsrat wird daher in personelle Entscheidungen einbezogen, mit ihnen getroffene Kollektivvereinbarungen haben für alle Mitarbeiter Gültigkeit. Ihre konkreten Aufgaben sind im Allgemeinen darüber zu wachen, dass die geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Unfallverhütungsvorschriften eingehalten werden.

4. Ökologische Verantwortung

- 22 Energiemanagementsystem
- 23 Energieverbrauch
- 24 Abfall
- 25 Wasser



4.1 Energiemanagementsystem

Wir bemühen uns darum Material, Energie und Wasser möglichst effizient einzusetzen und unsere Abfallmengen zu minimieren, um so einen aktiven Beitrag zum Schutz der Umwelt und dem Erhalt der biologischen Vielfalt zu leisten. Um die Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten auf die Umwelt zu messen und zu reduzieren, liegt ein Managementsystem vor, welches anhand regelmäßiger Managementreviews überprüft wird. So sind wir als Dätwyler Sealing Technologies Deutschland GmbH nach der Umweltmanagementnorm DIN EN ISO 14001 und nach der Energiemanagementnorm DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Im September 2015 wurde durch die Zertifizierungsgesellschaft BSI ein Überwachungsaudit für die DIN EN ISO 14001 und die DIN EN ISO 50001 durchgeführt. Darüber hinaus wurde im Jahr 2015 ein digitales Energiedatenerfassungssystem für das Energiemedium Strom in Betrieb genommen.

Wir verpflichten uns den Energieverbrauch langfristig zu reduzieren und die Energieeffizienz in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu steigern. Die Umsetzung aller Anforderungen der DIN EN ISO 50001 erfolgen laufend und die Abläufe im Energiemanagementsystem werden kontinuierlich überprüft und verbessert. Hierzu gehören:

- kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz durch Analyse der Verbräuche und Energieflüsse zur Verbesserung der energiebezogenen Leistung
- Sensibilisierung der Mitarbeiter zum sorgsamen Umgang mit Energie; Kommunikation des Energiemanagementsystems an alle Mitarbeiter
- Bereitstellung von Informationen und Ressourcen zur Realisierung der strategischen und operativen Ziele
- Einhaltung aller gesetzlichen Anforderungen, die die Energieaspekte betreffen
- Anschaffung von energieeffizienten Produkten und Dienstleistungen im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten
- Jährliche Überprüfung der Energiepolitik und Anpassung an geänderte Rahmenbedingungen



Certificate of Registration

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM - ISO 14001:2004

This is to certify that:

Dätwyler Sealing Technologies
Deutschland GmbH
(SEDEV)
Eisenacher Landstrasse 70
Walterhausen
99890
Germany

Holds Certificate No:
EMS 636958

and operates an Environmental Management System which complies with the requirements of ISO 14001:2004 for the following scope:

Development, production and sales of extruded products.

For and on behalf of BSI:

Frank Lee, EMEA Compliance & Risk Director

Original Registration Date: 05/09/2012

Latest Revision Date: 16/07/2015

Effective Date: 16/07/2015

Expiry Date: 05/10/2017

Page: 1 of 1



...making excellence a habit.



Certificate of Registration

ENERGY MANAGEMENT SYSTEM - ISO 50001:2011

This is to certify that:

Dätwyler Sealing Technologies
Deutschland GmbH
(SEDEV)
Eisenacher Landstrasse 70
Walterhausen
99890
Germany

Holds Certificate No:
ENMS 636960

and operates an Energy Management System which complies with the requirements of ISO 50001:2011 for the following scope:

Development, production and sales of frames and profiles.

For and on behalf of BSI:

Frank Lee, EMEA Compliance & Risk Director

Original Registration Date: 13/11/2013

Latest Revision Date: 16/07/2015

Effective Date: 16/07/2015

Expiry Date: 12/11/2016

Page: 1 of 1



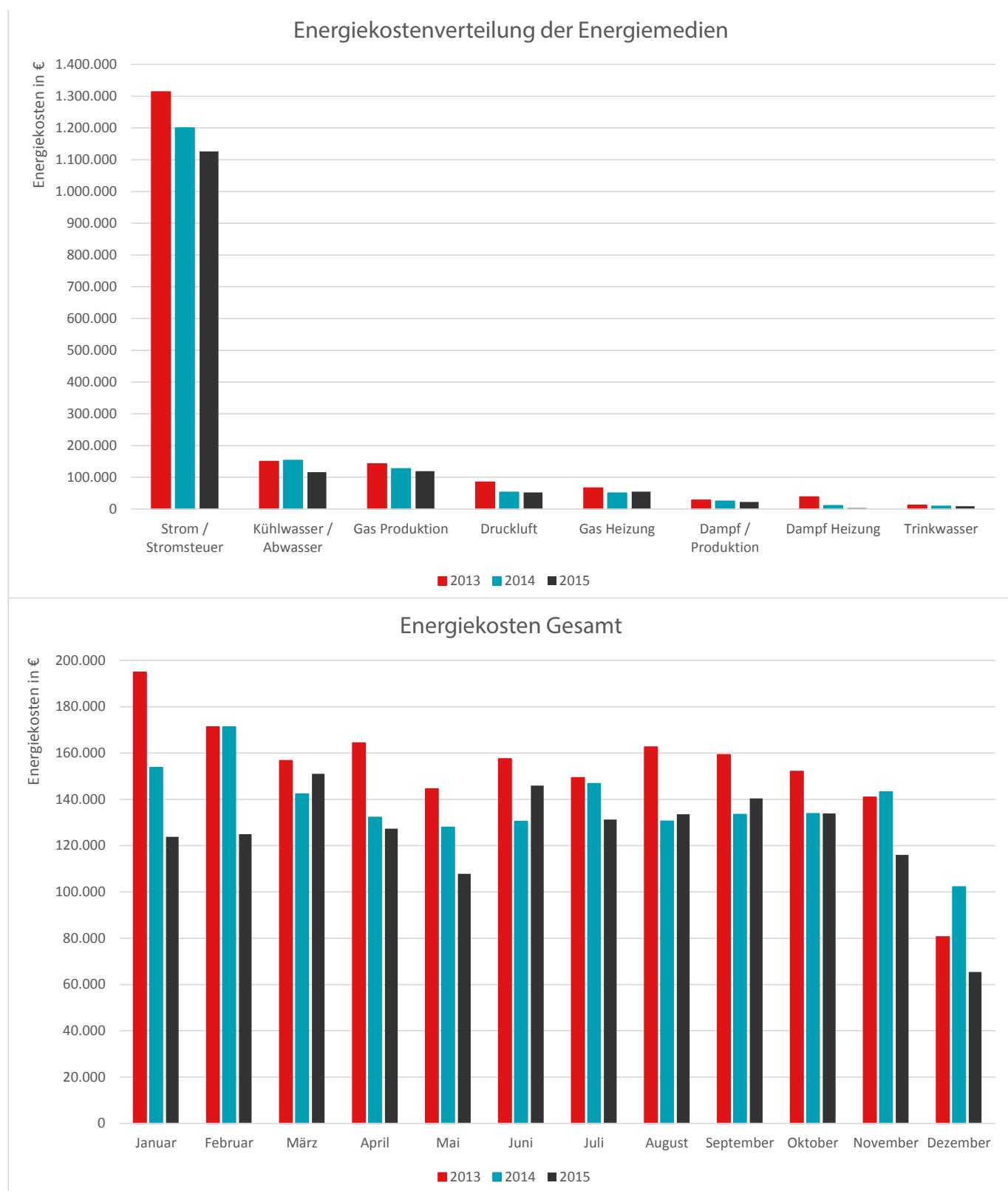
...making excellence a habit.

This certificate was issued electronically and remains the property of BSI and is bound by the conditions of contract.
An electronic certificate can be authenticated at www.bsi-global.com/ClientDirectory or telephone +44 (0) 1364 617.

Information and Contact: BSI, Kitemark Court, Davy Avenue, Knowlhill, Milton Keynes MK5 8PP; Tel: +44 845 380 9000

BSI Assurance UK Limited, registered in England under number 7805321 at 399 Chewick High Road, London W4 4AA, UK.

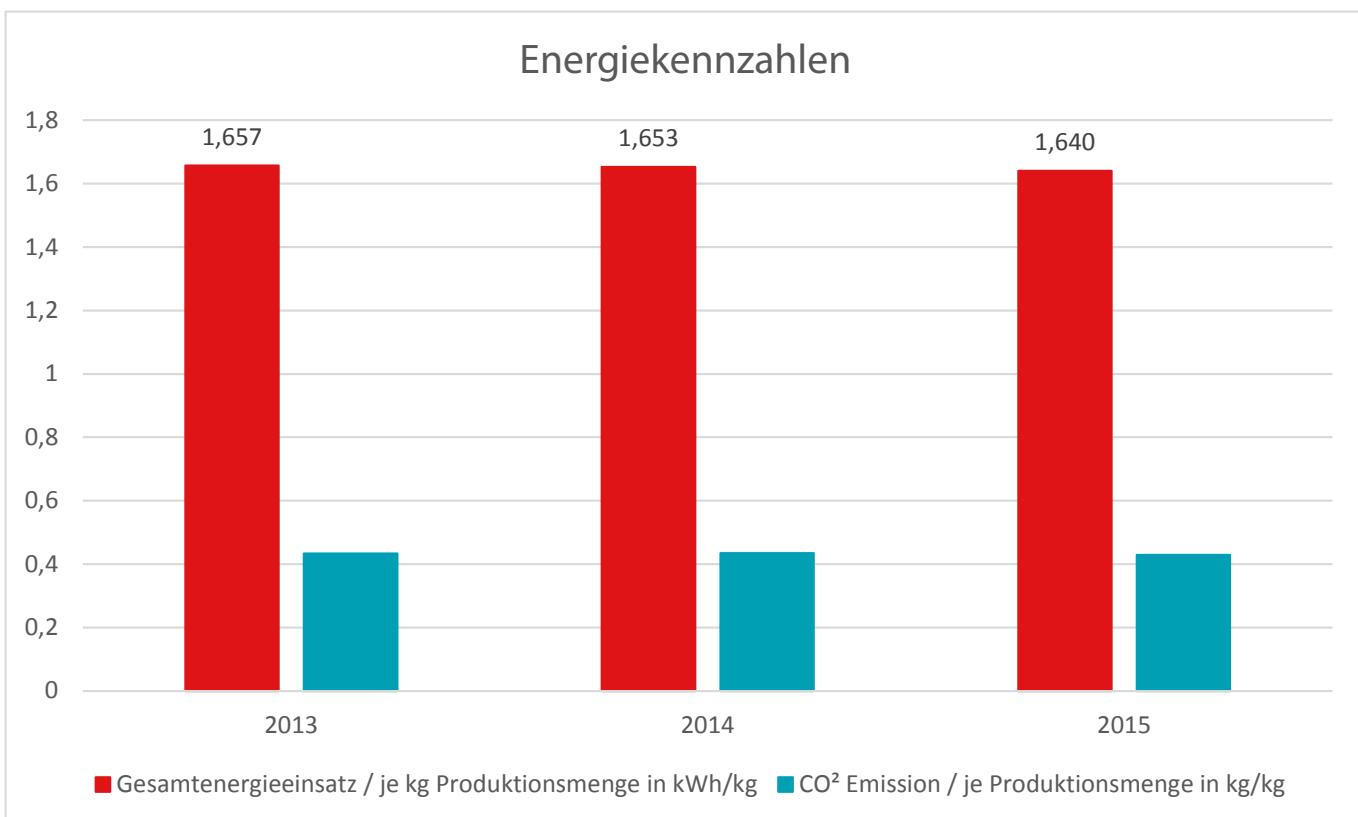
4.2 Energieverbrauch



Im Vergleich zum Jahr 2014 ist es uns gelungen die Energiekosten weiter zu senken. So konnten wir insgesamt 125.000 € an Energiekosten einsparen. Dies entspricht einer Senkung von 7,8 %.

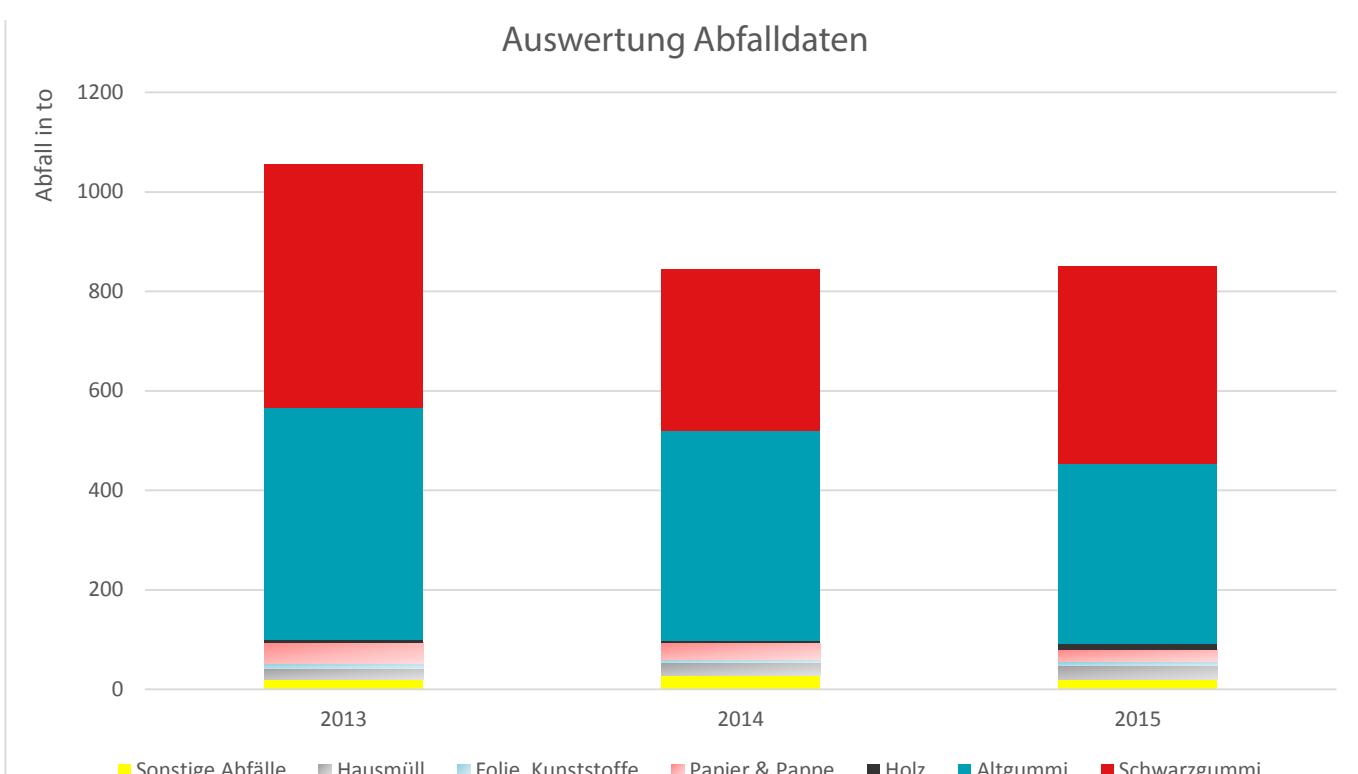
Die Gründe hierfür sind:

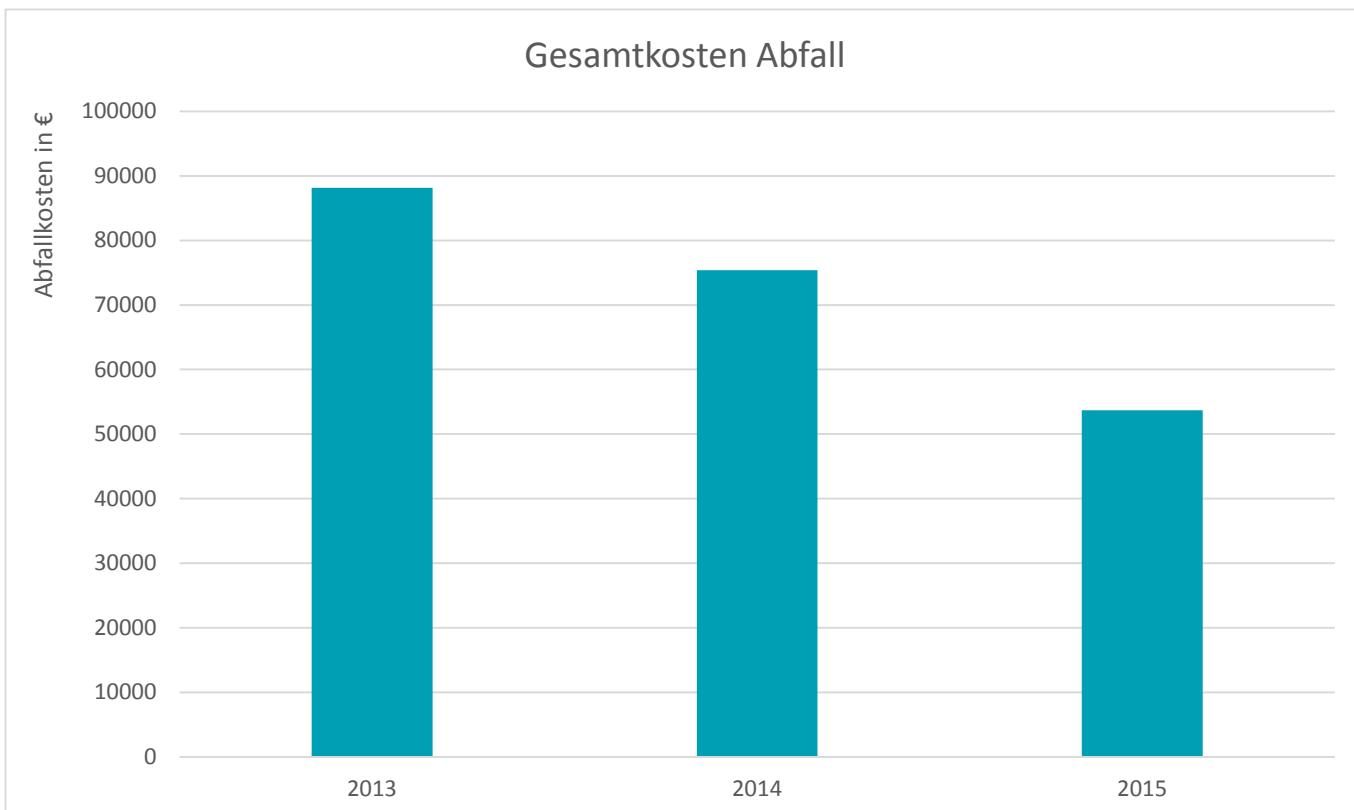
- geringere Energiepreise (Strom -1,1 %, Gas -7,6 % und Dampf -1,8 %)
- Rückgang der Produktionsmenge um 0,8 %
- Inbetriebnahme Wärmerückgewinnungsanlage in Halle 4 nach der Anlagenverlagerung im Strukturprojekt
- Zusammenführung der Produktionshallen



Beide Energiekennzahlen (siehe Abbildung) haben sich im Vergleich zu 2013 nur geringfügig verändert. Die anvisierte Senkung der Kennzahlen konnte nicht erreicht werden. Die Hauptursache hierfür liegt in der niedrigeren Produktionsmenge in 2014 und 2015. Damit ergibt sich eine schlechtere Maschinenauslastungen. Eine weitere Ursache ist das Strukturprojekt 2014/2015 mit allen damit verbundenen Maßnahmen, welche erst im Laufe des Jahres 2015 fertiggestellt wurden.

4.3 Abfall





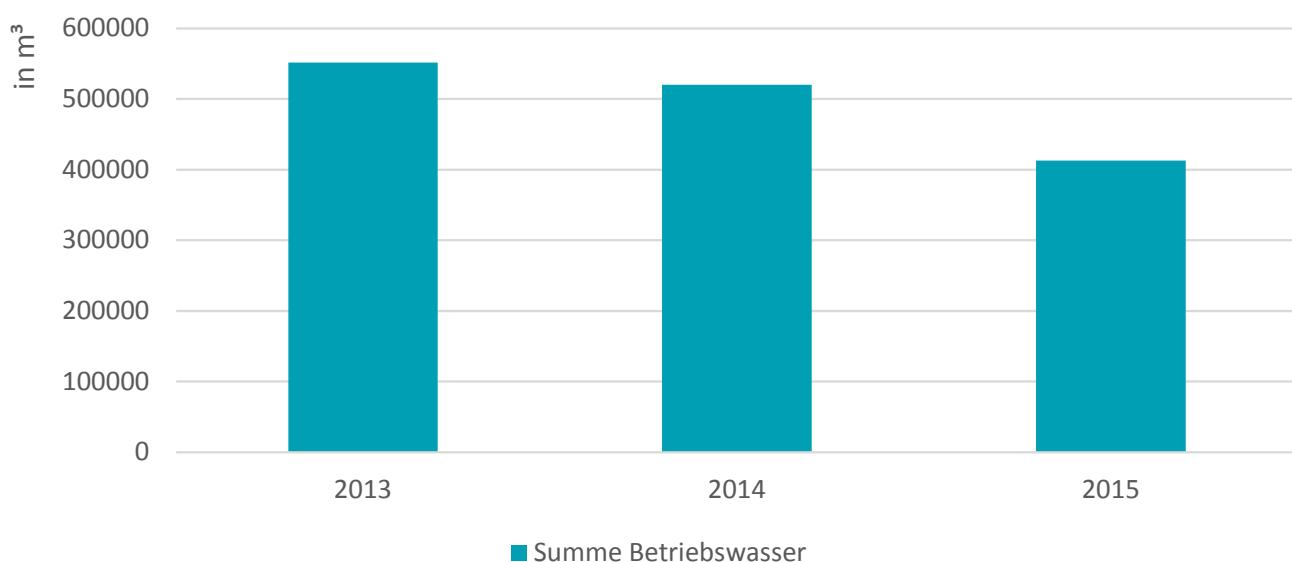
Die Senkung der Mengen und der damit verursachten Kosten für zu entsorgende Produktionsabfälle steht natürlich im Fokus unserer Bemühungen um Nachhaltigkeit. Insbesondere ist es uns gelungen, von 2013 auf 2014 die Gesamtmenge an Gummiabfällen deutlich zu reduzieren. Eine Ursache dafür ist eine bessere organisatorische Gesamtplanung von Aufträgen. So wurden zum Beispiel Kundenaufträge mit gleicher Mischung an unseren Anlagen zusammengefasst, was zur Minimierung der Reinigungszyklen an den Extrusionsanlagen führte und den Mischungsverbrauch in Summe reduzierte.

Eine weitere Erklärung ist die Zusammenfassung von Kautschukmischungen. Vor der Übernahme von der Phoenix Dichtungstechnik GmbH durch Dätwyler im Jahr 2012 hatten beide Unternehmen für gleichartige Anwendungen (Fensterbau, Tunnel usw.) natürlich eigene Mischungen entwickelt. Aus der Vielzahl der nun zur Verfügung stehenden Rezepturen konnten viele eliminiert und somit Synergien erreicht werden.

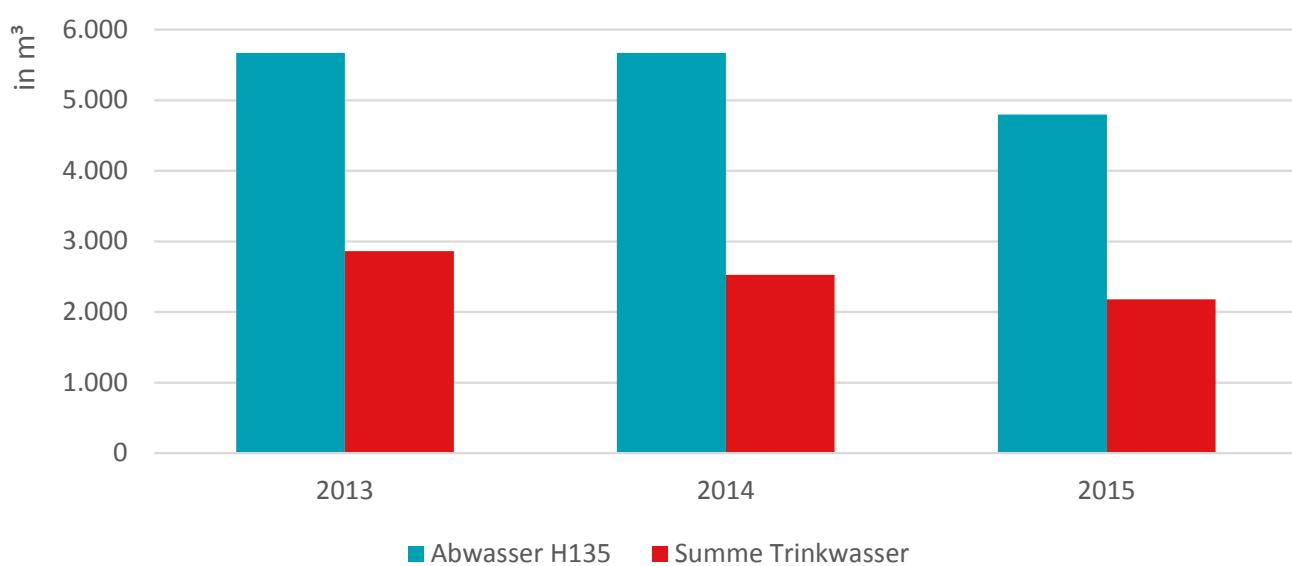
Durch Änderungen an unseren Verpackungen und dem Einsatz wiederverwendbarer Verpackungen in enger Absprache mit unseren Kunden, konnte die Summe an Papier- und Pappabfällen ebenfalls deutlich reduziert werden.

4.4 Wasser

Verbrauch Betriebswasser (Kühlzwecke)



Verbrauch Trinkwasser/Abwasser



Die Senkung des Kühlwasserverbrauches ist im Strukturprojekt und den geringeren Produktionsmengen begründet. In diesem Bereich wird es weitere Maßnahmen geben, diesen durch geschlossene interne Kreisläufe und Einsatz neuester Technologien deutlich zu reduzieren. Abwasser setzt sich zusammen aus dem verbrauchten Trinkwasser und Kühlwasser, welches dem Kühlkreislauf nicht wieder zugeführt werden kann. Das Trinkwasser kann nur zu einem kleinen Teil in der Produktion verwendet werden.



5. Produktverantwortung

- 28 Herkunft und Einsatz von Rohstoffen und Materialien
- 29 Produktentwicklung
- 29 Entsorgung und Kreislaufwirtschaft



5.1 Herkunft und Einsatz von Rohstoffen und Materialien

Für uns sind als Rohstoffe vor allem die über 150 verschiedenen Kautschukmischungen auf Basis von EPDM-, SBR- und Chloropren-Synthesekautschen sowie Naturkautschuk von Bedeutung. Der jährliche Durchsatz an Kautschukmischungen liegt zwischen 8.000 und 9.000 Tonnen. Bisher wurden ca. 70 % von der Phoenix Compounding Technologies (PCT) am Standort Waltershausen eingekauft, ca. 25 % kamen aus dem Mischerwerk von Däwyler in Schattdorf (Schweiz). Der Rest besteht aus Sondermischungen (z. B. Quellgummimischung), die wir von kleineren Mischungslieferanten beziehen.

Bis Ende 2016 soll der Anteil der Mischungen, die vom Standort Waltershausen bezogen werden auf über 80 % steigen. Die bisher aus der Schweiz bezogenen Mischungen werden in Waltershausen eingefahren. So werden die Transportwege deutlich verkürzt und die Reaktionszeiten bei Mischungsbestellungen halbiert. Weiterhin können fällige Zölle eingespart werden.

Für alle unsere über 1500 verschiedenen Produkte sind wir bestrebt, unseren Kunden die optimale Materialzusammensetzung im Hinblick auf Einsatzzweck und Preis anzubieten. Wir verfügen deshalb über ein Portfolio von über 150 verschiedenen Kautschukmischungen. Nachfolgend einige Beispiele:

- Für Profile, die in Tunneln die Dichtigkeit der Betonsegmente untereinander garantieren sollen, nutzen wir speziell entwickelte Mischungen, für die wir eine Gewährleistung von 100 Jahren geben können.
- Im Fenster- / Fassadenbereich können wir unseren Kunden Mischungen mit speziellen Brandschutzeigenschaften anbieten.
- Im Bereich Bauabdichtungen nutzen wir Mischungen, die in der Lage sind durch Kontakt mit Wasser um bis zu 400 Prozent aufzuquellen und damit zusätzliche Dichtungseffekte realisieren.

Wir sind immer bestrebt vorhandene Ressourcen an Material, Energie und Rohstoffen so effizient wie möglich zu nutzen. Dabei ist es uns gelungen, den Kostenanteil bei Abfall- und Fehlfabrikaten im Bereich Extrusion in den letzten Jahren von 2,85% (2012) auf 2,31% (2015) zu senken. Beim Einsatz der Rohstoffe und der Verpackungen wird darauf geachtet, dass alle vorgegebenen Umweltauflagen und Arbeitsschutzrichtlinien eingehalten werden. Wir streben an neue Auflagen bereits vor in Kraft treten zu erfüllen. Unsere Mischungen unterliegen ständigen Prüfungen, die Inhaltsstoffe werden permanent gemäß den geltenden Reach-Normen auf Konformität geprüft.

Um unsere Versorgungssicherheit zu gewährleisten, bestehen langfristige Verträge mit unseren Mischungslieferanten, die unter anderem für unsere Bedarfe ausreichend Rohstoffe bevoorraten. Im Falle, dass ein bestimmter Rohstoff nicht verfügbar ist, haben wir meistens bereits eine Alternativrezeptur mit dem Rohstoff eines anderen Versorgers (z. B. andere Rußsorte oder von einem anderen Kautschuklieferanten) verfügbar. Durch die Versorgung aus der Schweiz und aus Waltershausen ist es außerdem möglich, im Havariefall kurzfristig vom jeweils anderen Standort versorgt zu werden. Bei Verpackungen verfolgen wir ein Second Source Prinzip und haben für jede Verpackungsart zwei Lieferanten etabliert.

5.2 Produktentwicklung

Unsere Profile erfüllen höchste Ansprüche an Qualität, Lebensdauer, Funktion und Nachhaltigkeit. Um dies zu erreichen, stellen wir bei der Forschung und Entwicklung den gesamten Produktlebenszyklus zum Nutzen unserer Kunden, wie auch im Interesse der Umwelt- und Ressourcenschonung in den Fokus. Konkret werden daher folgende Nachhaltigkeitsaspekte bei der Entwicklung neuer Produkte berücksichtigt:

- minimaler Materialeinsatz
- energiesparende Fertigungsabläufe und Anlagenparameter
- kostenoptimierte Produktion
- Ersetzen von Stoffen, die aus Sicht von Umwelt und Gesundheit bedenklich sind. (REACH)
- Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Entwicklung von Produkten und Fertigungsabläufen
- Sicherung der Technologieführerschaft durch kontinuierlichen Innovationsprozess unter Einbeziehung interner und externer Kompetenzen
- Sicherung der Innovationen durch Patentanmeldungen
- Einbeziehen der Kundensicht bei der Produktentwicklung, um am Markt erfolgreich zu sein

Unser erklärtes Ziel ist es, effiziente und langlebige Produkte zu entwickeln, die bei Produktion, Gebrauch und Entsorgung die Umwelt möglichst wenig belasten.

5.3 Entsorgung und Kreislaufwirtschaft

Nachhaltige Abfallwirtschaft bedeutet für uns eine Schonung der natürlichen Ressourcen und damit auch eine Verminderung der Emissionen. Nachdem Produkte und Materialien ihre finale Nutzung erfahren haben, fallen diese unweigerlich als Abfall an. Für die Entsorgung unserer Abfälle haben wir die Firma Umweltservice Wartburg beauftragt. Alle Abfälle, welche in der Produktion als vulkanisiertes schwarzes Gummi anfallen, werden über unseren Entsorger an Unternehmen weitergeleitet, die die Mischungsabfälle recyceln (mahlen). Letztendlich werden aus den gemahlenden Gummibällen Bautenschutzplatten hergestellt oder sie dienen als Zuschlag für Straßendecken.



Abbildung: Vulkanisierte Abfälle

Alle nichtvulkanisierten Abfälle werden verbrannt und dienen der Energieerzeugung. Aufgrund dessen ist eine klare Trennung aller Abfälle im Betrieb (vulkanisierte und nicht vulkanisierte Abfälle, Papier, Schmierstoffe, Gefahrstoffe, Kunststoffe und Folien) unabdingbar. Papierabfälle werden dem Recyclingprozess zugeführt.

Das benutzte Kühlwasser wird in einem internen System von der am Standort in Waltershausen niedergelassenen Contitech wiederverwendet. Dabei wird genutztes und aufgeheiztes Kühlwasser in einem Ringsystem zurückgeführt, über Kaskaden gekühlt und steht dann wieder zur Verfügung.



Abbildung: nicht vulkanisierte Abfälle



6. Kunden und Lieferanten

32 Kundenanforderungen

32 Lieferanten



6.1 Kundenanforderungen

Ob Hochbau, Tiefbau, Industrielle Anwendungen, Gleisoberbau oder Tunnelbau – wir bieten mit unseren 5 Segmenten ein vielseitiges Produktprogramm, das sich an den Bedürfnissen unserer Kunden orientiert – um ihren Ansprüchen voll und ganz gerecht zu werden.

Herausforderungen, wie dem globalen Wandel, neuen Regulierungen und neuen Kundenanforderungen begegnen wir mit Hilfe von:

- Kundenbefragungen
- Gespräche mit Lieferanten, Wettbewerbern und eigenen Mitarbeitern
- Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungseinrichtungen
- Interne u. externe Workshops zur Ideenfindung / Austausch mit internationalem Agentennetzwerk
- Regelmäßiger Teilnahme an Konferenzen, Messen und Ausstellungen
- Unternehmensübergreifenden Kommunikationsplattformen
- Veröffentlichungen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften
- Mitgliedschaften in Fach- und Berufsverbänden
- Zusammenarbeit mit externen Entwicklungspartnern

6.2 Lieferanten

Wir gewähren unseren Lieferanten faire Vertragsbedingungen und angemessene Gegenleistungen. Im Gegenzug erwarten wir von ihnen, dass sie sich ihren Mitarbeitern und Zulieferern gegenüber fair und korrekt verhalten. Unsere konkreten Anforderungen an unsere Lieferanten sind in einem separaten Verhaltenskodex für Lieferanten festgehalten. Dieser wird von allen Unternehmen, Tochtergesellschaften und Marken der Dätwyler Gruppe einheitlich angewendet.

Der Inhalt des Verhaltenskodexes für Lieferanten beruht wesentlich auf den Prinzipien des UN Global Compact:

- Einhaltung von Gesetzen und Regulierungen
- Verbot von Korruption und Bestechung
- Achtung der Grundrechte der Mitarbeitenden
- Verbot von Kinderarbeit
- Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden



DATWYLER

Dätwyler Gruppe Verhaltenskodex für Lieferanten

I. Einführung

100 Jahre Innovationskraft zum Nutzen unserer Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und übrigen Anspruchsgruppen – dies zeichnet die Dätwyler Gruppe aus. Unsere Gruppe hat sich in dieser Zeit von einem Schweizer Familienunternehmen zu einem international tätigen Konzern gewandelt. Durch unsere starken Wurzeln haben wir unseren eigenen Stil mit eigenständigen Werten entwickelt: „Wir sind Unternehmer.“ / „Wir schaffen Wert für unsere Kunden.“ / „Wir streben nach Höchstleistungen.“ / „Wir pflegen einen respektvollen Umgang.“

Unsere Kunden, Lieferanten und übrigen Geschäftspartner können sich darauf verlassen, dass ihre Geschäftsbeziehungen zu den Unternehmen der Dätwyler Gruppe auf Vertrauen und Respekt basieren. Sie sind überzeugt, dass diese traditionellen Werte und Prinzipien eine wichtige wirtschaftliche Bedeutung gewinnen und den sozialen Wettbewerbsvorteil sein werden. Aus dieser Überzeugung hat die Dätwyler Gruppe einen Verhaltenskodex für ihre Mitarbeitende eingeführt und ist dem UN Global Compact beigetreten. Als Mitglied dieser UNO-Initiative verpflichtet sich die Dätwyler Gruppe mit all ihren Unternehmen und Niederlassungen, die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitspraktiken, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu befolgen. Dieser Verhaltenskodex für Lieferanten der Dätwyler Gruppe beruht wesentlich auf den Prinzipien des UN Global Compact und natürlich auf jenen des Dätwyler Verhaltenskodexes. Er gilt für alle Lieferanten, Brüder, Vertreter und Partner aller Unternehmen, Niederlassungen und Marken der Dätwyler Gruppe.

Die Dätwyler Gruppe, im Namen all ihrer Unternehmen, Niederlassungen und Marken, erachtet die Grundsätze und Anforderungen dieses Verhaltenskodexes für Lieferanten als Mindeststandard für ein nachhaltiges Lieferantenmanagement. Daher bildet dieser Verhaltenskodex für Lieferanten die Basis unserer Geschäftsbeziehung. Wir sind überzeugt, dass wir mit der strikten Einhaltung der Grundsätze und Anforderungen dieses Verhaltenskodexes für Lieferanten gemeinsam Mehrwert für alle Beteiligten schaffen.

II. Grundsätze und Anforderungen

Der unterzeichnende Lieferant erklärt hiermit:

Einhaltung von Gesetzen und Regulierungen

- die geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften, industrielle Mindeststandards, Konventionen der ILO (International Labour Organisation) und der UN sowie alle anderen relevanten Bestimmungen einzuhalten;

Verbot von Korruption und Bestechung

- keine Form von Korruption oder Bestechung zu tolerieren oder sich in irgendeiner Weise darauf einzulassen, einschließlich jeglicher gesetzeswidriger Zahlungsangebote oder ähnlicher Zuwendungen, um die Entscheidungsfindung zu beeinflussen;
- sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht.

- Umweltschutz
- Lieferkette

Immer stärker möchten wir die gesamte Wertschöpfungskette in die Nachhaltigkeitsaktivitäten integrieren: Angefangen bei den Rohstoffen, über Produktion, Lagerung und Transport, bis hin zum Endverbraucher. Nur durch die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, Kunden und Partnern können gesetzte Nachhaltigkeitsziele erreicht werden.

Mit der strikten Einhaltung der Grundsätze und Anforderungen dieses Verhaltenskodexes für Lieferanten schaffen wir gemeinsam einen Mehrwert für alle Beteiligten.



7. Gesellschaftliche Verantwortung

- 35 Engagement vor Ort
- 36 Nachhaltigkeitsabkommen



7.1 Engagement vor Ort

Unternehmerischer Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung gehören für uns zusammen. Wir wollen als Unternehmen gestalten, helfen und fördern. In vielen gemeinwohlorientierten Projekten tragen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern dazu bei, gesellschaftliche Herausforderungen zu meistern.

Den Rahmen für das gesellschaftliche Engagement des Unternehmens legt der Verhaltenskodex der Dätwyler Gruppe fest. Er verbietet Spenden an politische Parteien und deren Vertreter sowie an Organisationen, bei denen es zu Interessenkonflikten kommen könnte. Unzulässig sind auch Spenden an Einzelpersonen und Zahlungen auf Privatkonten. Grundsätzlich dürfen Spenden nicht dem Ansehen des Unternehmens schaden und müssen transparent und nachvollziehbar sein.

Kinderhospiz Mitteldeutschland

Seit Jahren unterstützen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern das Kinderhospiz Mitteldeutschland in Tambach-Dietharz. So ist es guter Brauch, dass auf der jährlichen Firmenweihnachtsfeier die Mitarbeiter für diese Institution spenden. Aufgabe des Kindershospizes Mitteldeutschland ist es, den Kindern und Eltern zu helfen, welche die Diagnose einer unheilbaren Krankheit erfahren. An dieser Stelle hilft das Kinderhospiz vom Tag der Diagnose bis über den Verlust des geliebten Kindes hinaus. Unseren Mitarbeitern ist es daher immer wieder ein großes Anliegen diese Einrichtung und vor allem die betroffenen Familien zu unterstützen.



Sport

Seit 2 Jahren unterstützen wir auch den Handballverein HSG Go Go Hornets. Weiterhin sind wir seit der Saison 2015/2016 Trikotsponsor des ambitionierten Kreisoberligisten FSV Waltershausen. In dem 150 Mitgliederstarken Verein vor Ort möchte sich Dätwyler auch in Zukunft verstärkt einsetzen, um auch am Standort Präsenz zu zeigen und der Gesellschaft etwas zurück zu geben.



Darüber hinaus sind wir im Jahr 2015 als Sponsor bei der Internationalen Thüringen Rundfahrt der Frauen in Erscheinung getreten. Hier führte eine Etappe direkt am Dätwyler Werk entlang, sodass wir uns dazu entschlossen, der Namensgeber der dortigen Sprintwertung zu sein.

Auch der alljährliche Waltershäuser Weihnachtsmarkt wurde mit einer finanziellen Spende unterstützt.

7.2 Nachhaltigkeitsabkommen

Seit 2012 sind wir Mitglied des Nachhaltigkeitsabkommens Thüringen (NAT). Das NAT ist eine freiwillige Vereinbarung zwischen der Thüringer Landesregierung und der Thüringer Wirtschaft. Im Rahmen des Abkommens vernetzen sich nachhaltig wirtschaftende Unternehmen aus Thüringen. Mit diesem Abkommen soll ein hohes Niveau an Ressourcenschonung und Energieeffizienz, sowie an Umweltschutz und Beiträgen zum Klimaschutz durch die Wirtschaft erreicht und damit die Rahmenbedingungen für die weitere wirtschaftliche Entwicklung verbessert werden.



Seit 2010 nehmen wir aufgrund unserer freiwilligen Leistung für eine nachhaltige Entwicklung, insbesondere mit der Anwendung eines Umweltmanagementsystems gemäß DIN EN ISO 14001, eines Energiemanagementsystems gemäß DIN EN ISO 50001 und eines Arbeitsschutzmanagementsystems gemäß OHSAS 18001 am Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen teil.

Impressum

Herausgeber und redaktionelle Verantwortung:

Dätwyler Sealing Technologies Deutschland GmbH
Eisenacher Landstraße 70
99880 Waltershausen

Redaktion:

Andreas Artus, Anika Bessing-Schmidt, Antje Hildebrandt, Susanne Hoffmann, Rene Jacksch, Jörg Köhler,
Sandra Schemat, Johannes Sutor (alle Dätwyler Sealing Technologies Deutschland GmbH)

Gestaltung und Konzeption:

Johannes Sutor (Dätwyler Sealing Technologies Deutschland GmbH)

Ansprechpartner:

Johannes Sutor
Marketing Manager
Telefon +49 (0) 3622 633 429
E-Mail: johannes.sutor@datwyler.com

NO MATTER WHAT
THE FUTURE HOLDS

