

# Zukunftsfähigkeit erhalten



Nachhaltigkeitsbericht 2022



## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

im Rahmen des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts 2022 möchten wir Ihnen einen Einblick in die Nachhaltigkeitsbemühungen von DBW Advanced Fiber Technologies geben. Es ist das zweite Mal, dass wir in dieser Form Auskunft über unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit geben. Als führendes Unternehmen im Bereich der thermischen Isolation und akustischen Absorption ist es uns ein zentrales Anliegen, unseren Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten und die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren.

Unser Nachhaltigkeitsansatz beruht auf drei Säulen: Umweltschutz, soziale Verantwortung und wirtschaftliche Nachhaltigkeit. Im Folgenden präsentieren wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Maßnahmen und Fortschritte in diesen Bereichen.

### Umweltschutz

Energieeffizienz: Wir haben unsere Produktionsanlagen optimiert, um den Energieverbrauch zu reduzieren. Die vorwiegend thermisch geführten Prozesse werden zunehmend von fossilen Energieträgern auf elektrische Energie transformiert. Damit kann der Einsatz erneuerbarer Energien erhöht werden.

Abfallmanagement: Wir setzen auf Recycling und Abfallvermeidung, indem wir Materialien wiederverwenden und effiziente Abfalltrennsysteme implementieren.

Wasserressourcen: Durch den Einsatz moderner Technologien konnten wir unseren Wasserverbrauch reduzieren und Abwasserbehandlungsanlagen implementieren, um die Wasserrückführung und -reinigung zu verbessern.

### Soziale Verantwortung

Arbeitnehmerrechte: Wir sind bestrebt, faire Arbeitsbedingungen zu schaffen und die Rechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen. Dazu gehören angemessene Entlohnung, Arbeitszeiten im

Einklang mit gesetzlichen Vorschriften und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion.

Gesundheit und Sicherheit: Wir legen großen Wert auf die Sicherheit unserer Mitarbeitenden und haben umfassende Maßnahmen zur Unfallprävention und Gesundheitsförderung implementiert.

Lieferantenmanagement: Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten zusammen, um sicherzustellen, dass auch sie unsere Nachhaltigkeitsstandards erfüllen und ihre soziale Verantwortung wahrnehmen.

### Wirtschaftliche Nachhaltigkeit

Innovationsorientierung: Wir investieren in Forschung und Entwicklung, um nachhaltige Materialien und Technologien voranzutreiben und unseren Kunden umweltfreundliche Lösungen anzubieten.

Wertschöpfungskette: Wir streben eine transparente und verantwortungsbewusste Lieferkette an, indem wir unsere Geschäftspartner sorgfältig auswählen und auf faire und ethische Geschäftspraktiken achten.

Stakeholder-Engagement: Wir setzen uns aktiv mit unseren Stakeholdern auseinander, um ihre Bedürfnisse und Erwartungen besser zu verstehen und unsere Nachhaltigkeitsbemühungen kontinuierlich zu verbessern.

Wir sind stolz auf die Fortschritte, die wir in Bezug auf Nachhaltigkeit erzielt haben. Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass Nachhaltigkeit ein kontinuierlicher Prozess ist und wir uns ständig weiterentwickeln müssen, um den aktuellen Herausforderungen gerecht zu werden.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit diesem Nachhaltigkeitsbericht einen Überblick über unsere Aktivitäten vermitteln können.

Thomas Esser, Geschäftsführer

Thomas Bauer, Geschäftsführer

## Unternehmen

.....	4
Wer ist die DBW?	4
Auszug aus Projekten	6
Zahlen, Daten, Fakten	7
Produkte	7
Mitarbeiter	8
Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette	11
Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	11
Externe Initiativen/Mitgliedschaften	11
Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	12
Organigramm	13

## Strategie & Management

.....	14
Dialog mit Stakeholdern	14
Interessenkonflikte	14
Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	14
Identifizierung/Umgang mit diversen Auswirkungen	14
Vergütung	15
Tarifverträge	15
Vorgehensweise bei der Berichterstattung	16
Managementansatz	16

## Wirtschaft & Compliance

.....	17
Korruptionsbekämpfung	17
Wettbewerbswidriges Verhalten	17
Einhaltung der Menschenrechte	17
Politische Einflussnahme	17

Kundengesundheit und -sicherheit	17
Marketing und Kennzeichnung	18
Schutz der Kundendaten	18
Sozioökonomische Compliance	18
SpeakUp	18

## Produkte & Produktion

.....	19
Material	19
Energie	22
Wasser und Abwasser	22
Emission	23
Abfall	24
Biodiversität	25
Umwelt-Compliance	25
Umweltbewertung der Lieferanten	25

## Beschäftigung

.....	26
Fluktuation	26
Betriebliche Leistungen	26
Elternzeit	26
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	26
Aus- und Weiterbildung	27
Diversität und Chancengleichheit	28
Nichtdiskriminierung	29
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	29
Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit	29

## Impressum

.....	30
-------	----



## Wer ist die DBW?

Wir sind weltweit der einzige Anbieter, der das gesamte Spektrum von der Herstellung der Faser bis zum fertigen Bauteil abdeckt. Als weltweit tätiger Entwickler, Produzent und Verarbeiter von hochqualitativen Faser- und Metallprodukten für die Automobilindustrie und andere Industriezweige beliefern wir unsere Kunden seit mehr als 40 Jahren mit unseren hochtemperatur- und korrosionsbeständigen Produkten.

Unsere Spitzenposition sichern wir uns insbesondere mit den von uns exklusiv hergestellten und weiterverarbeiteten Produktfamilien **bico-mat**<sup>®</sup>, **biosil**<sup>®</sup>, **powerfil**<sup>®</sup>, **powertex**<sup>®</sup>, **powermat**<sup>®</sup>, **inoxil**<sup>®</sup> sowie **power-shield**<sup>®</sup>. Sämtliche Produkte sind nicht brennbar oder weisen hohe Temperaturbeständigkeiten auf. Sie sind thermisch und akustisch hochwirksam.

Ob Black-Box-Engineering, reine Konstruktion oder aber die Erstellung erster Prototypen bis hin zu Vor- und Serienwerkzeugen im Bereich Gießereimodelle und der entsprechenden Blechumform-/Schnitt- und Pinchwerkzeuge: Wir fertigen State of the Art-Produkte für höchste Anforderungen.

Des Weiteren betreiben wir ein Energiemanagementsystem nach DIN EN 50001:2018 und leisten darüber hinaus einen erheblichen Beitrag zur Einsparung von Energie und Ressourcen.



DBW Advanced Fiber Technologies sucht in enger Zusammenarbeit mit seinen Kunden gezielt nach Innovationen und entwickelt die Produktfamilien permanent weiter.



Verantwortungsvoll an Morgen denken.

## Unser Anspruch

*Durch wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortliches Handeln wollen wir die Lebensqualität verbessern und die Lebensgrundlagen heutiger und zukünftiger Generationen sichern.*





## Auszug aus Projekten seit 2020

laufende Nr.	Titel	Ziel
<b>PL 014</b>	Energiemonitoringsystem	Monotoringssystem um gezielt Verbräuche untersuchen zu können und Einsparpotenzial aufzudecken
<b>PL 016</b>	Rührwerk Grube	Einsparung von Energie
<b>PL 017</b>	Kompressoren	Erhaltung der Betriebssicherheit und Einsparung von Energie
<b>PL 018</b>	Modifizierung Zerfaserung	Erzielung höherer Fasionairewerte mit dem Nebeneffekt, dass bei gleichem Blasdruck höhere Fasionaire werte erzielt werden können
<b>PL 019</b>	Fasertechalle	Heizkosten einsparen
<b>PL 020</b>	AIR Manager	Effizienzsteigerung 0,15 kW/(m <sup>3</sup> /min), Ziel 2020: 6,2 kW/(m <sup>3</sup> /min)
<b>PL 022</b>	Quenche Bio 1 ohne Druckluft	Einsparung Druckluft, indem Verbraucher aufgelöst wird > bis 2,5 m <sup>3</sup> /min (Schätzung Weinrich)
<b>PL 029</b>	Lastspitzenreduzierung	Bewusster Umgang mit Anlagen, die zu Lastspitzen führen können > 100 kW Lastspitzenreduzierung = 10.000 €/Jahr
<b>PL 030</b>	Austausch Tischkühler	21.000 kWh/Jahr
<b>PL 031</b>	Druckluftverbrauch 1	Ursache für hohen Verbrauch identifizieren und Verbrauch wieder auf 12 m <sup>3</sup> /min oder weniger reduzieren; Vergleich von 2, 3 und 5 Düsenbetrieb; Durch Versuche ermitteln, wo wie viel Druckluft verbraucht wird.
<b>PL 032</b>	Kennzahlenermittlung aus Energiestatistik	Automatische Ermittlung der Kennzahlen sobald die Daten in der Energiestatistik eingegeben werden

Als Headquarter mit Sitz in Bovenden in unmittelbarer Nähe der Universitätsstadt Göttingen übernimmt die DBW Advanced Fiber Technologies GmbH die Unternehmenspolitik, Produktentwicklung-, Prozessgestaltung-, Lieferantenmanagement, Vertragsprüfung und das Nachhaltigkeitsmanagement sowie übergreifende Dienstleistungen für DBW POLSKA SPZ O.O. Für die drei rechtlich selbstständigen Tochtergesellschaften DBW Fiber Neuhaus GmbH, DBW Metallverarbeitung GmbH und DBW Hungary Kft. übernimmt sie die Vertragsprüfung, kontinuierliche Verbesserung, Kundenbetreuung, Finanzen, Personalwesen, Nachhaltigkeitsmanagement, Informationstechnologie, internes Auditmanagement, Managementbewertung, Marketing, Geschäftspolitik, Produktentwicklung, Prozessentwicklung, Einkauf, Qualitätsmanagementsystem, Forschung, Vertrieb, Strategieplanung, Lieferantenmanagement und Gewährleistungsmanagement.

## Zahlen, Daten, Fakten

<b>Kernkompetenzen</b>	Mineralfasern, textile Glasfasern, Edelstahlfasern und deren anwendungsspezifische Konfektionierung für die akustische Absorption und die thermische Isolation
<b>Gesellschafter</b>	DMB Dr. Dieter Murmann Beteiligungsgesellschaft mbH
<b>Stammsitz</b>	Bovenden bei Göttingen
<b>Umsatz 2021</b>	91 Mio. Euro
<b>Beschäftigte</b>	908
<b>Tochtergesellschaften</b>	10

## Produkte

Cold End & Hot End

### Abgastechnik



Wir bieten spezielle Lösungen für die Bereiche Cold End und Hot End an. Unsere Produkte erfüllen unterschiedlichste Anforderungen an das Isolationsmaterial.

Wirksame Lärmbekämpfung

### Engine Compartment



In enger Zusammenarbeit mit der Automobilindustrie entwickeln wir Produkte, die sich bereits im Serieneinsatz befinden und wirkungsvoll Lärm und Hitze dämmen.

Vielseitige Möglichkeiten

### Industrials



Unserer Produkte werden in verschiedensten Bereichen eingesetzt. Dazu gehören u.a. Anwendungen im Bereich glasfaserverstärkter Kunststoffe (GFK) und Anwendungen in den Bereichen Haushaltsgeräte und Schiffsbau.

Neue Wege

### Alternative Mobility



Durch den Entfall des Verbrennungsmotors entstehen neue akustische Anwendungsbereiche. Wir bieten ein innovatives Ultra-Leichtakustikkonzept, mit dem 20 bis 60% (!) Gewicht im Vergleich zu alternativen Akustikkonzepten eingespart werden kann.

## Unsere Mitarbeiter

...sind unsere Stärke! Sie sind ein wichtiger Erfolgsfaktor der DBW Advanced Fiber Technologies.

Durch flache Hierarchien und eine schlanke Fertigung können wir auf die Bedürfnisse unserer Kunden schnell und flexibel reagieren. So werden die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter zur Zufriedenheit unserer Kunden ideal eingesetzt und genutzt. Hinter jedem Produkt stehen überzeugte Mitarbeiter.

Die Ausbildung eigener Fachkräfte ist Teil unserer Unternehmensphilosophie. Dabei setzen wir auf die kontinuierliche Heranführung unserer Nachwuchskräfte an die Unternehmensprozesse.

Durch Teamarbeit und Weiterbildung geben wir unseren Beschäftigten zusätzlich die Qualifikation für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit untereinander und mit dem Kunden. Diese stellt eine wichtige Basis für den Transfer innovativer Ideen dar.



Position des Mitarbeiters	DBWAFT	DBWNHS	DBW Metall	DBW Polska	DBW Hungary
<b>Produktion</b>	38,5	69,0	38,0	139,0	67,6
<b>Arbeitsvorbereitung</b>		7,0	1,0	2,0	
<b>Fertigungssteuerung</b>	1,0		4,0		1,4
<b>Einkauf</b>	1,5	2,0	1,0	1,0	0,3
<b>Materialdisposition</b>	0,5				0,3
<b>Lager, Wareneingang</b>	3,0	2,0	5,0	11,0	
<b>Konstruktion, Versuch</b>	5,0				
<b>Kontrolle</b>	5,0	6,0	1,0	9,0	3,0
<b>Prüfstand</b>					
<b>Vertrieb</b>	9,0	2,0			2,4
<b>Außendienstmitarbeiter</b>	5,0				
<b>Mitarbeiter Ausland</b>	3,0				
<b>Kundendienst</b>					
<b>Versand</b>	2,0	1,0	2,0	8,0	0,3
<b>Rechnungswesen</b>	6,0	1,0	1,0	4,0	2,9
<b>Personalbüro</b>	1,0	1,0		3,0	1,0
<b>EDV</b>	1,0				0,3
<b>Interne Technische Dienste</b>	7,0	6,0	5,0	15,0	7,0
<b>Allg. kfm. Verwaltung</b>	3,5		1,0	3,0	6,0
<b>Azubis</b>	9,0	2,0			
<b>Belegschaft</b>	<b>101,0</b>	<b>99,0</b>	<b>59,0</b>	<b>195,0</b>	<b>92,5</b>
Dauerkranke	3,0	1,0	3,0	6,0	12,5
<b>Summe eigener Mitarbeiter</b>	<b>104,0</b>	<b>100,0</b>	<b>62,0</b>	<b>201,0</b>	<b>105,0</b>
<b>Leiharbeitskräfte</b>	22,0			50,0	7,0
<b>Freie Mitarbeiter (&gt;80h/Monat)</b>	1,0				
<b>Summe eigene + fremde MA</b>	<b>127,00</b>	<b>100,0</b>	<b>62,0</b>	<b>251,0</b>	<b>112,0</b>

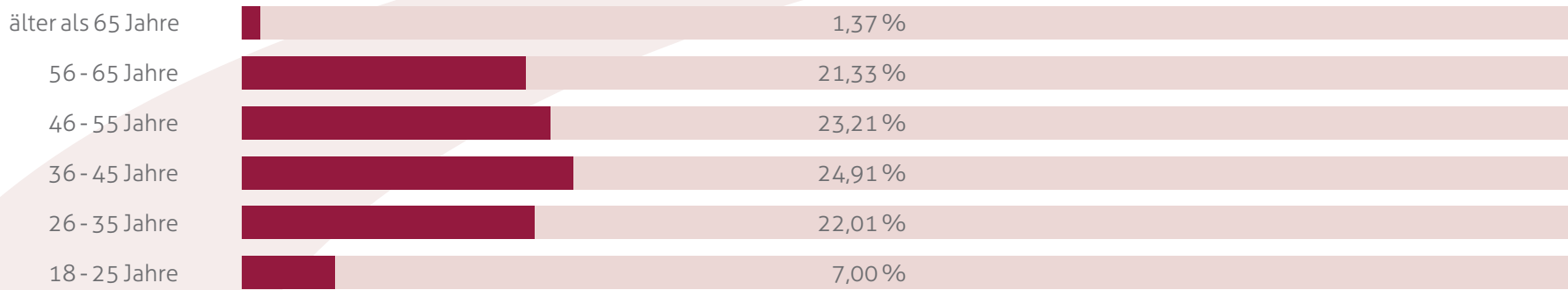


## Great place to work

*Wir wollen ein Umfeld schaffen, das es allen Mitarbeitern ermöglicht, bestmögliche Beiträge zum langfristigen Unternehmenserfolg zu erbringen, ihr Potenzial voll zu entfalten und sich in unserem Unternehmen wohlfühlen.*



## Altersstruktur der Mitarbeiter



### Great place to work

*Es ist uns wichtig, dass sich alle Beschäftigten geschätzt und respektiert fühlen - unabhängig von ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht, Alter, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, sexueller Orientierung und Identität, von Religion und Weltanschauung oder jedem anderen Aspekt, der sie ausmacht.*



## Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette

Die richtige Auswahl, Bewertung und Qualifizierung geeigneter und verlässlicher Lieferanten und Partner, tragen maßgeblich zur Kundenzufriedenheit und zum Erfolg unseres Unternehmens bei. DBW reicht es nicht aus, nur auf die eigene Qualitätsfähigkeit zu schauen. Die Qualität von Produkten und Prozessketten lässt sich erheblich steigern, wenn beide Seiten in der Lieferkette partnerschaftlich und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Eine ausgewogene Lieferantenstruktur beugt Lieferengpässen vor, eine hohe Lieferfähigkeit und Termintreue stabilisieren den eigenen Herstellungsprozess. Hinzu kommt die Verpflichtung, den Einkauf um die Komponente der sozialen Nachhaltigkeit zu ergänzen.

Das Verständnis für den nachhaltigen Aufbau und die Entwicklung der Lieferkette, ist ein entscheidender Faktor bei der Lieferantenauswahl für die Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen.

Nicht aufgrund politischer Verpflichtung, sondern aufgrund unserer unternehmerischen Verantwortung aus eigenem Antrieb, gewährleistet die DBW eine nachhaltige Beschaffung, indem die Kriterien der Corporate Social Responsibility für unsere Lieferanten verpflichtend sind.

Ein nachhaltiges Lieferkettenmanagement bietet uns viele Chancen. Mit ihm festigen wir das Vertrauen in die DBW als Partner und tragen weltweit dazu bei, gute Geschäftspraktiken auf den Märkten zu etablieren. Dies dient einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft und dem Erhalt wertvoller natürlicher Ressourcen.

## Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

Durch die Implementierung unseres Chancen- und Risikomanagements schaffen wir die Voraussetzungen, um Chancen und Risiken organisationsintern einer vergleichbaren Betrachtung zu unterziehen und um auf Basis von Anhäufung vorhandene Potenziale optimal zu nutzen. Das Hauptziel besteht darin, zukünftige Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen und darauf aufbauend Maßnahmen zu deren Nutzung/Steigerung, bzw. Reduktion/Vermeidung zu setzen. Damit das Entdecken und der Umgang mit Chancen und Risiken nicht zufällig und unsystematisch erfolgen, besteht bei DBW der Chancen- und Risikomanagementprozess.

## Externe Initiativen, Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Wir sind in regelmäßigem Kontakt mit der Bevölkerung sowie anderen Unternehmen.

Durch Mitgliedschaften in der VDA, dem Arbeitgeberverband und der RAL-Gütegemeinschaft, können wir gemeinsam kreieren und erfahren über zahlreiche Dialoge, welche Herausforderungen vor uns stehen. Gleichzeitig suchen wir immer wieder nach Nachhaltigkeitsinitiativen bei denen sich die DBW engagieren kann.

Über Nachhaltigkeitsanfragen wird in Sitzungen unseres fachübergreifenden Nachhaltigkeitsteams berichtet, um diese auch in strategische Entscheidungen einzubringen.



## Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Bei DBW sind wir uns unserer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und handeln dementsprechend. Wir sehen die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften als ein wesentliches Grundprinzip wirtschaftlich verantwortlichen Handelns an und achten den Grundsatz der Legalität. Integrität und die Beachtung der Rechte Dritter bestimmen den Umgang mit unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und dem gesellschaftlichen Umfeld.

Die nachfolgenden Anforderungen präzisieren das Handeln und die Erwartungen der DBW und geben Verhaltensnormen, Werte, Grundsätze und Standards in Bezug auf zentrale Umwelt- und Sozialaspekte. Die Anforderungen sind die Grundlage für erfolgreiche Beziehungen zwischen DBW und seinen Partnern. Integrität, Compliance und rechtliche Verantwortung sind Eckpfeiler unserer nachhaltigen Unternehmensführung und Basis unseres Handelns. Die Grundlage dafür ist unser Verhaltenskodex. Unser Verhaltenskodex liegt in mehreren Sprachen vor. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf interne Schulungen zugreifen, Tochtergesellschaften auf eine lokale Beratung der Richtlinien.

Die in der folgenden Aufstellung enthaltenen Aktivitäten unserer Standorte zeigen, dass wir unserer sozialen Verantwortung nachkommen.



### Bovenden:

- ✓ Spende Förderverein d. Vereine Groß Schneen
- ✓ Spende an „Freunde der Plesseschule e.V.“: Anschaffung neuer Spielgeräte und Materialien für Arbeitsgemeinschaften und die Ganztagsbetreuung sowie für die Organisation und Durchführung der Sommerferienbetreuung
- ✓ Spende an das „Kinderpalliativmedizin Göttingen“: Begleitung schwerstkranker Kinder und Jugendliche bis zuletzt, sowohl in der Klinik wie auch zu Hause.

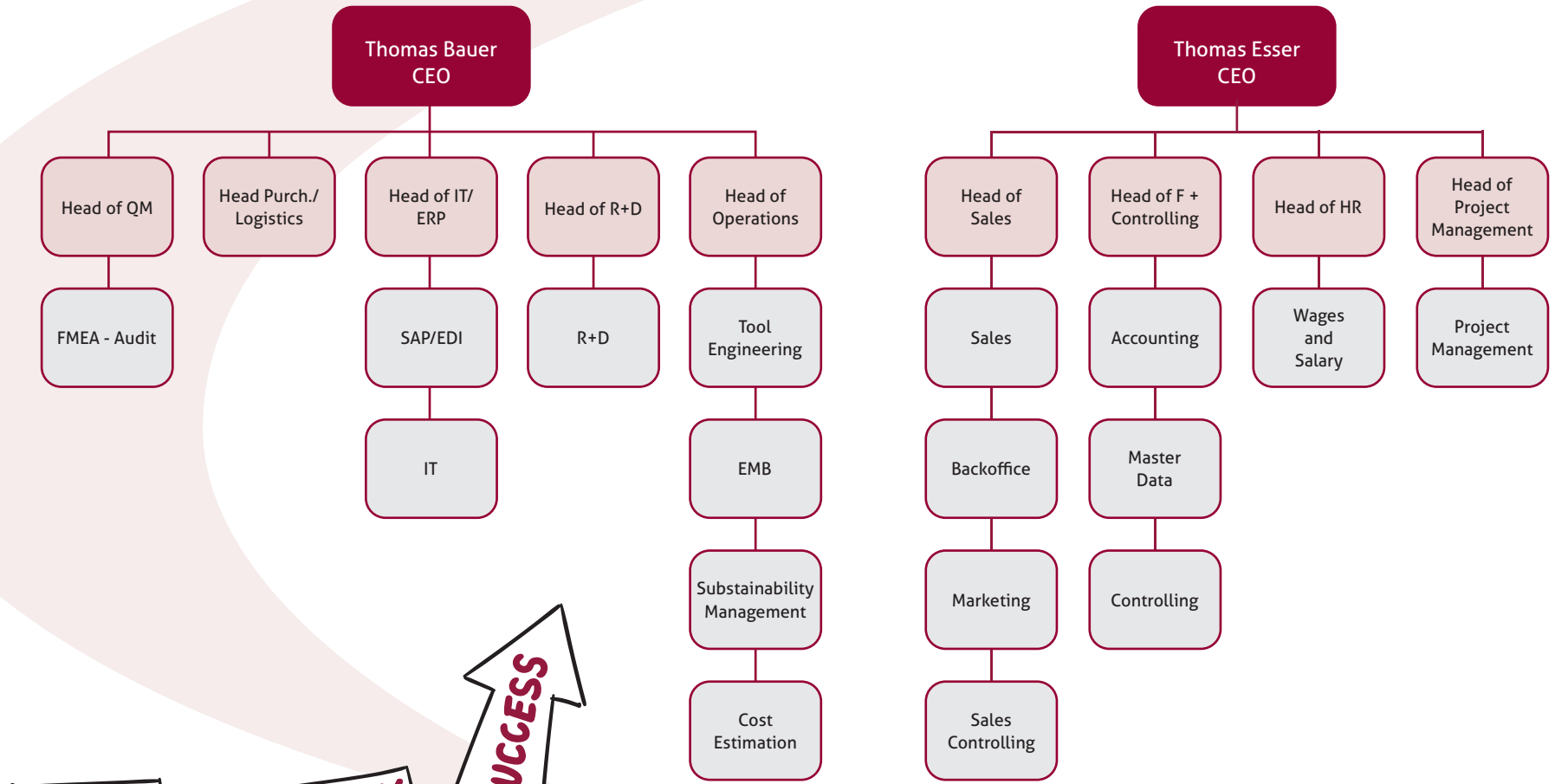
### Neuhaus:

- ✓ Spende an Tierschutzverein „Tiere in Not Sonneberg“

### Polen:

- ✓ Sozialfond für die MA (z.B. Weihnachts- und Ostergeschenke)
- ✓ Übernahme Hälfte der Kosten für die private Krankenversicherung
- ✓ Jährliche große Spende an die Stiftung „Großes Orchester der Weihnachtlichen Wohltätigkeit“. Die Stiftung setzt sich für die gesundheitliche und soziale Prävention ein, indem sie das Leben von Kranken, insbesondere von Kindern rettet.
- ✓ Regelmäßige Unterstützung des örtlichen Kulturzentrums in Sulechów, z.B. Übergabe der Preise zum Kindertag, Erwerb von Eintrittskarten für DBW-Mitarbeiter für künstlerische Darbietungen, Spende für die Vorbereitung des Weihnachtsmanns 2022.
- ✓ Übergabe der Preise zum Kindertag für Gemeinschaft Trzebiechów
- ✓ Freien Zugang zu Sprachkursen und Schulungen für Mitarbeiter von DBW Polska
- ✓ Weihnachtsfeier für Mitarbeiter von DBW Polska

Organigramm fachliche Zuordnung DBW Group



## Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen

Der Dialog mit unseren Stakeholdern ist eine wichtige Aufgabe im Rahmen des Stakeholdermanagements. Stakeholder können ein Vorhaben fördern oder es behindern, sie können ihre Ziele und Einstellungen ändern und auch bei der Kommunikation mit anderen Stakeholdern helfen. Die Regelmäßigkeit der Kommunikation ergibt sich aus der Bedeutung des Stakeholders, der gewünschten und der sinnvollen Frequenz, der gewünschten und sinnvollen Art und dem gewünschten und sinnvollen Zeitpunkt. Durch den kontinuierlichen Kontakt zu unseren Stakeholdern stellen wir sicher alle Möglichkeiten, verschiedene Perspektiven auf unser Nachhaltigkeitsengagement zusammenzutragen, Zukunftstrends früh zu identifizieren und aufzugreifen sowie Erfahrungen auszutauschen. Mithilfe einer Stakeholder Analyse finden wir heraus, wer die relevanten internen und externen Stakeholder unsere Projekte und allgemein für unser Unternehmen sind, welche Erwartungen, Hoffnungen oder Befürchtungen diese haben und inwiefern sie das Projekt oder unser Unternehmen positiv oder negativ beeinflussen können.

## Interessenkonflikte

DBW möchte widerstrebende Interessen vermeiden. Eigentlich ist jeder Konflikt ein Interessenkonflikt. Konfliktpotenzial ist dann gegeben, wenn sich die unterschiedlichen Interessen nicht miteinander vereinbaren lassen oder ethisch und moralisch fragwürdig sind. Um kein Risiko einzugehen und potenzielle Schwierigkeiten im Vorfeld zu vermeiden, legt die DBW fest, welche ethischen und moralischen Ansichten sie vertritt und erwartet, dass diese Ansichten in der gesamten Lieferkette weitergegeben und eingehalten werden.

## Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Auf Basis unseres Verhaltenskodex wird jeder neue Mitarbeiter obligatorisch von einer qualifizierten Person geschult und eine Wirksamkeitsprüfung durchgeführt.

## Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen

Die soziale Nachhaltigkeit bezieht sich auf den Gesundheitszustand von Sozialsystemen. Das Aufrechterhalten des Gesundheitszustands (Vitalität, Organisation und Widerstandsfähigkeit) ist von besonderer Bedeutung. Dies kann durch die Verbesserung des Humankapitals, beispielsweise durch Bildung, und der Stärkung sozialer Werte und Einrichtungen erreicht werden und verbessert damit die Widerstandsfähigkeit eines sozialen Systems entscheidend. Innerhalb von DBW betrifft dies beispielsweise die Auswirkungen sozialen Handelns im Umgang mit Mitarbeitern, den Beziehungen zu Interessensgruppen oder der allgemeinen Verantwortung unseres Unternehmens gegenüber der Gesellschaft. Durch die Implementierung unseres Chancen- und Risikomanagements schaffen wir die Voraussetzungen, um Chancen und Risiken organisationsintern einer vergleichbaren Betrachtung zu unterziehen und um auf Basis vorhandener Potenziale optimal zu nutzen. Das Hauptziel besteht darin, zukünftige Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen und darauf aufbauend Maßnahmen zu deren Nutzung/Steigerung, bzw. Reduktion/ Vermeidung zu setzen. Damit das Entdecken und der Umgang mit Chancen und Risiken nicht zufällig und unsystematisch erfolgen, besteht bei DBW der Chancen- und Risikomanagementprozess.



## Vergütung

Unser Vergütungssystem zielt darauf ab, Mitarbeiter für ihre Arbeit zu motivieren. Dabei fließt die Leistung, die sozialen Aspekte und der Erfolg zur Vergütung bei. Während sich Leistungsbezüge an der quantitativen (Arbeitsstunden) und qualitativen (Arbeitsergebnisse) Leistung orientieren, berücksichtigen die soziale Aspekte auch Faktoren wie das Alter, die Anzahl der Kinder und die Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters. Der Erfolg beteiligt den Mitarbeiter an der Unternehmensentwicklung, indem ein Unternehmensbonus gezahlt wird.

Um den Erfolg eines Mitarbeiters oder des Unternehmens messen zu können, ist neben der Zielfindung auch die Gewichtung verschiedener Kriterien maßgeblich. Diese sind durch die Führungskräfte festzulegen. Wie üblich werden qualitative und quantitative Ziele voneinander abgegrenzt. Die Begründung liegt schlichtweg an dem unterschiedlichen Beitrag, welchen jeder Mitarbeiter aufgrund des unterschiedlichen Arbeitsplatzes und Tätigkeitsbereiches individuell leisten kann.

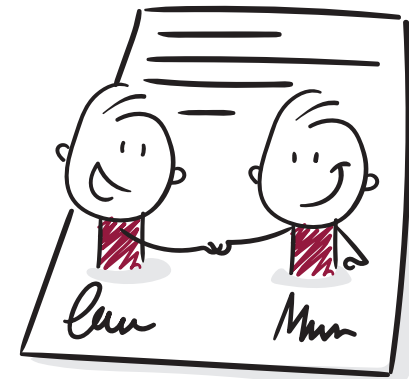
Vergütungssysteme schaffen Anreize in der Karriereleiter, da der Aufstieg üblicherweise auch mit einem Plus auf dem Gehaltszettel verbunden ist. Dennoch bietet die DBW auch andere alternative Anreize für Mitarbeiter an: Denn Mitarbeiter streben in der Regel nicht nur nach einem höheren Gehalt, sondern möchten auch mehr Verantwortung und Führungspositionen übernehmen.

Der Anspruch unserer Mitarbeiter befindet sich seit Jahren in einem Wandel. Zwar spielt das Gehalt immer noch eine bedeutende Rolle, Aspekte wie Flexibilität, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Freizeit stehen aber immer mehr im Fokus.

## Tarifverträge

Die DBW hält sich an den Grundsatz der demokratischen Selbstbestimmung. Kern dieses Grundsatzes ist die Tarifautonomie. Diese hat ihre gesetzliche Grundlage in der Koalitionsfreiheit des Grundgesetzes und im Tarifvertragsgesetz. Wir räumen den Mitarbeitern nicht nur den garantierten freiwilligen Zusammenschluss in Gewerkschaften ein, sondern auch das Recht, innerhalb des vom Grundgesetz bestimmten Wirkungskreises Arbeits- und Lebensbedingungen durch Tarifverträge zu regeln, die wie Gesetze gelten.

Mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften arbeiten wir konstruktiv zusammen. Wichtige Partner sind dabei die Betriebsräte an unseren Standorten. Konzernweit gelten für die Mehrheit unserer Beschäftigten kollektivrechtliche Vereinbarungen.



## Vorgehensweise bei der Berichterstattung

Unser Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhaltes und Abgrenzung der Themen, geben uns die internationalen Rahmenwerke, die Bedürfnisse unserer Stakeholder und unsere Geschäftsstrategie vor. Daraus leiten wir unternehmensweit Verantwortlichkeiten und Handlungsempfehlungen ab, sowie geschäftsspezifische Ziele, Prozesse und Maßnahmen.

In diesem Nachhaltigkeitsbericht bilanzieren wir die wesentlichen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit im Jahr 2022 und stellen unser aktuelles Zielprogramm vor. Der Berichtszeitraum entspricht unserem Geschäftsjahr, das vom 1. Januar bis 31. Dezember reicht. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht trägt den Titel „Zukunftsfähigkeit erhalten – Nachhaltigkeitsbericht 2022“. Unser nächster Bericht ist für April/Mai 2024 geplant.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Diesen Bericht haben wir in Anlehnung an den international anerkannten Leitlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung GRI-Standards erstellt.

Die externe Prüfung des Berichtes haben wir haben durch Bertel & Partner durchführen lassen. Bertel & Partner ist eine international tätige, unabhängige und praxisorientierte Partnerschaftsgesellschaft für Dienstleistungen im Bereich der Managementsysteme und Nachhaltigkeit.

## Managementansatz

Die Unternehmensführung und die Führungskräfte agieren als Vorbild und sorgen dafür, dass die Unternehmenspolitik durch operative Ziele und Maßnahmen umgesetzt wird. Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter aller Ebenen die Richtlinien des Unternehmens verstehen. Um die Akzeptanz zu steigern, bezieht die Leitung die Mitarbeiter mit ein und holt sie ab, bei Unklarheiten und Fragen. Denn dies ist Aufgabe der Unternehmensführung. Sie überwacht die Umsetzung und führt die Mitarbeiter. Dadurch ist es möglich, Dinge zu verändern, neue Ziele zu erreichen.

Das unternehmensspezifische Corporate-Governance-System besteht aus der Gesamtheit relevanter Gesetze, Richtlinien, Kodizes, Absichtserklärungen, dem Unternehmensleitbild, und der Gewohnheit der Unternehmensleitung und -überwachung. Corporate Governance bedeutet für uns die verantwortungsbewusste Leitung und Überwachung des Unternehmens. Die Prinzipien der Corporate Governance leiten unser Verhalten im Führungs- und Unternehmensalltag. Durch die konsequente Einhaltung dieser Prinzipien und Grundsätze schaffen wir die Basis für eine erfolgreiche Unternehmensführung und werden der Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern gerecht. Dies stärkt unsere Glaubwürdigkeit und das Vertrauen von Geschäftspartnern, Mitarbeitern und Kunden und steigert den Wert unseres Unternehmens nachhaltig.

## Korruptionsbekämpfung

Wir führen auf Basis einer Risikoanalyse regelmäßige Lieferantenaudits durch. Sogenannte System-, Prozess, und Produktaudits oder auch Potentialanalysen. Diese Audits dienen der Auswahl und Beurteilung neuer oder bestehender Lieferanten. Hierbei werden bisherige Anstrengungen zur Qualitätslenkung und Qualitätsfähigkeit unter Berücksichtigung der an das vom Lieferanten erzeugten Produkt oder Dienstleistung und Compliance-Risiken bewertet. Durch den detaillierten Einstieg in die Wertschöpfungsprozesse des Lieferanten werden häufig Lücken und Verbesserungspotentiale aufgedeckt. Zugleich ermöglicht es uns auch, unsere Lieferanten gezielt zu entwickeln und hilft, das Verständnis und die Zusammenarbeit zu verbessern.

DBW stellt weltweit an alle seine Aktivitäten die gleichen strengen Anforderungen. Zudem entwickeln wir unsere Methoden und Prozesse kontinuierlich weiter und sensibilisieren weltweit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch vielfältige Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen für die Bedeutung von Antikorruption.

Es sind keine bestätigten Korruptionsvorfälle bekannt.

## Wettbewerbswidriges Verhalten

Es sind keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung bekannt.

## Einhaltung der Menschenrechte

Die DBW Group bekennt sich zu internationalen Menschenrechten und lehnt die Verletzung und Einschränkung von Menschenrechten in jeder Form kategorisch ab. Das Unternehmen bekennt sich zu der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ ebenso wie zu den Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO).

Mit unserem Verhaltenskodex schulen wir ausnahmslos alle unsere Mitarbeiter unter anderem über das Thema Menschenrechte. Die darin enthaltenen Bestimmungen sind für alle Beschäftigten bindend.

Aktuell gab es keine Betriebsstätte, an denen eine konkrete Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgeabschätzung durchgeführt wurde. Jedoch wird im Zuge unserer Audits gezielt darauf geachtet und mit unseren Fragebogen dazu aufgefordert, Stellung zu beziehen.

Auch sind keine Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden, bekannt.

## Politische Einflussnahme

Um eine politische Einflussnahme auszuschließen, hat die DBW sich gegen Parteispenden entschieden.

## Kundengesundheit und -sicherheit

Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit sind nicht bekannt.

## Marketing und Kennzeichnung

Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung oder im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation sind nicht bekannt.

## Schutz der Kundendaten

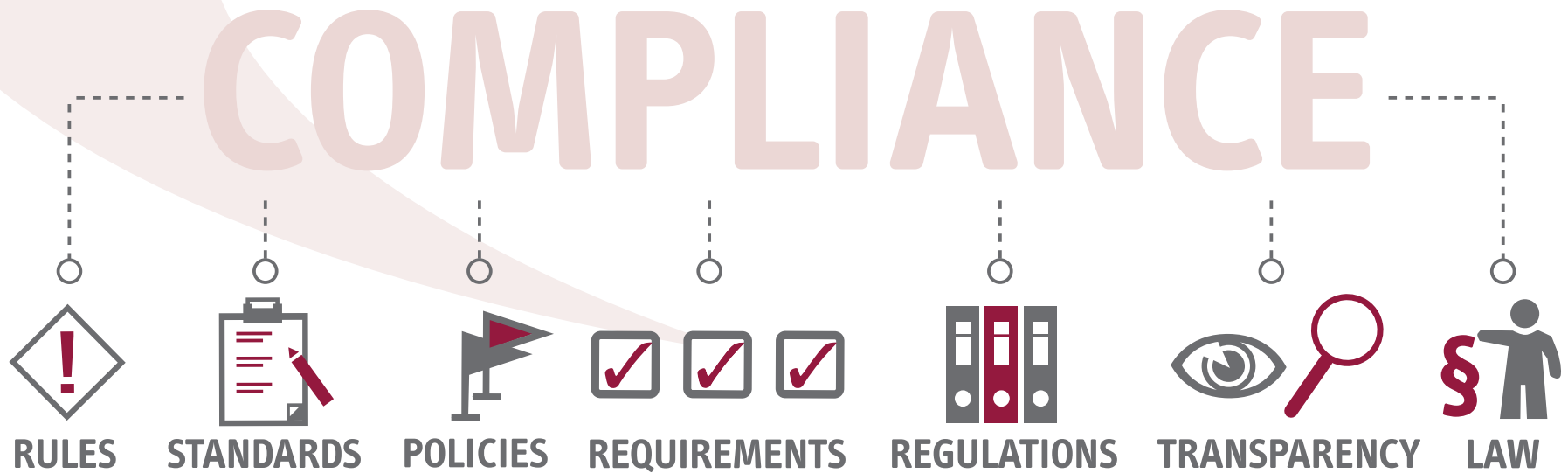
Aktuell liegen keine Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten vor. Damit dies so bleibt, hat sich die DBW für die eine TISAX-Zertifizierung bis Ende 2023 entschieden. TISAX ist ein Prüf- und Austauschmechanismus für die Informationssicherheit von Unternehmen und ermöglicht eine gemeinsame Anerkennung von Prüfergebnissen zwischen den Teilnehmern.

## Sozioökonomische Compliance

Rechtliche Verfahren gegen die DBW wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich liegen nicht vor.

## SpeakUp

Zusätzlich zu den bisherigen Meldekanälen können sowohl Mitarbeiter/-innen als auch externe Personen, wie z.B. Kunden oder Lieferanten über SpeakUp mögliches Fehlverhalten anonym melden.



## Material

### Eingesetzte Materialien nach Gewicht bei der DBW Bovenden in Tonnen

	2021	2022
Quarzsand	2.322	2.272
Scherben	2.869	3.454
Kalk	1.101	1.180
Dolomit	234	/
Dolomit Stückkalk	1.023	1.266
Eisenoxid	336	397
Natriumsulfat	10	/
Basaltstaub	670	673
Manganoxid	20	30
Harz	984	1.047

DBW Bovenden verbraucht pro Jahr rund 10 Tonnen Rohstoffe zur Herstellung seiner Produkte. Keine dieser Stoffe wird aktuell von der Europäischen Kommission als knapp oder kritisch eingestuft. Dies hindert uns nicht daran, nach Alternativen zu suchen, um weitere Ressourcen zu sparen.

### Eingesetzte Materialien nach Gewicht bei der DBW Hungary in Tonnen

	2021	2022
Biosil	277,2	380,4
Rohr	29,7	22,8
Draht	5,2	2,5
Stahlwolle	6,9	4,6
Bindemittel	105,7	64
Powermat	8,6	6,3
Glasfaser	1959,6	1418,6

### Eingesetzte Materialien nach Gewicht bei der DBW Polska in Tonnen

	2021	2022
Aluminium	35.312	29.855
Biosil	1.536.259	1.706.462
Chemikalien	132.402	205.908
Flis (???)	126.042	132.932
Bleche	1.032.825	1.188.747
Verpackungskartons	355.932	327.773
Holzpaletten	12.735	10.886
Schaum	66.155	77.355
Kieselsäure	58.650	56.350
Fasern	1.381.443	1.353.852
Bakelit	17.925	21.750
Stahlwolle	13.419	14.298
andere Materialien	402.532	193.167

### Eingesetzte Materialien nach Gewicht bei der DBW Neuhaus in Tonnen

	2021	2022
Branntkalk	2.434	1.718
Kaolin	4.096	2.828
Dorsilit	4.287	2.969
Rutil	185	128
Holzkohlenstaub	3,5	2,4
Natriumsulfat	12,5	8,6



Rohstofftonnage in Tonnen	2021	2022
Bovenden	9.570	10.320
Neuhaus	11.018	7.653
Polen	5.172	5.319
Metall	1.318	1.263
Ungarn	2.393	1.899
<b>Gesamt</b>	<b>29.471</b>	<b>26.454</b>

Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe bei der DBW Bovenden in Tonnen	2021	2022
Scherben	2.869	3.454
Kalk	1.101	1.180
<b>biosil®</b>	792	893

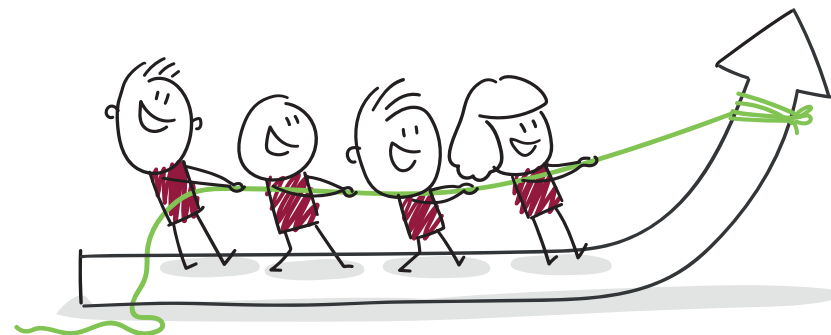
Mit dem Produkt **biosil®**, einer recyclebaren, biolöslichen Mineralwolle, steigern wir die Leistungsfähigkeit von modernen Abgasanlagen für Verbrennungsmotoren. **biosil®** verbessert nachhaltig die Schalldämpfungseigenschaften deutlich im Vergleich zu bestehenden Endlosfasern. Somit unterstreicht dieses Produkt die Kompetenz der DBW Advanced Fiber Technologies als Ansprechpartner für Produkte zur thermischen Isolation und akustischen Absorption.

Nach den deutschen bzw. den EU-Verordnungen ist **biosil®** gesundheitlich völlig unbedenklich, denn **biosil®** trägt das RAL-Gütezeichen. Dies bedeutet u.a., dass wir bei der Herstellung des Produktes kontinuierlich durch externe, unabhängige Prüfer kontrolliert werden.

## Unser Anspruch

*Wir suchen stetig nach alternativen Rohstoffen und recycelten Ausgangsstoffen, um weitere Ressourcen zu sparen.*

Wiederverwertete Verpackungsmaterialien	2021	2022
Bügelpaletten	2-3x	2-3x
Gitterboxen	2-3x	2-3x
Kartons CZ	2-3x	2-3x





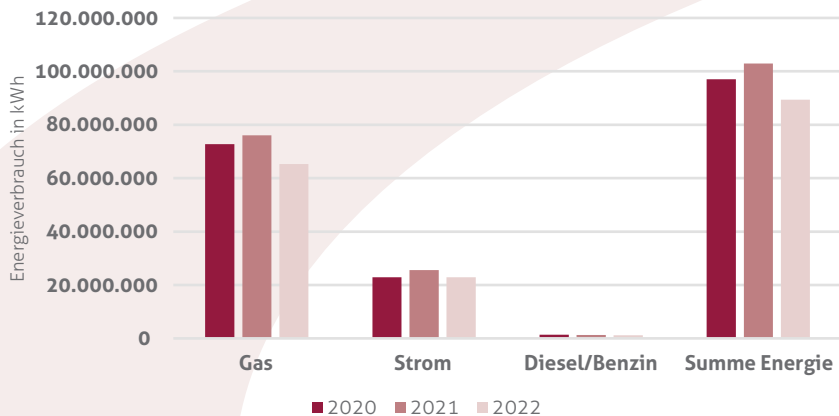
## Unser Anspruch

*Für uns und unsere Umwelt:  
Viele Produkte von DBW sind  
recyclingfähig.*

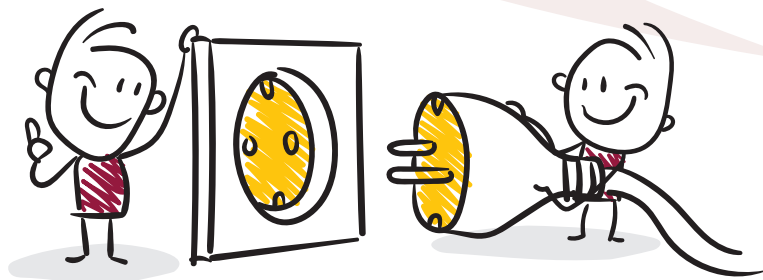


## Energie

Summen Energieverbrauch DBW Gruppe



Energieintensität	2020	2021	2022
AFT Strom (kWh/kg)	1,029	0,988	0,808
AFT Gas (kWh/kg)	4,427	4,297	2,986
Blasluftverdichter (kWh/kg)	0,296	0,325	0,186
Druckluffeffizienz (kW/(m <sup>3</sup> /min))	6,07	5,94	5,84



### Verringerung des Energieverbrauchs (Angabe 302-4)

	2020	2021	2022
<b>Einsparung durch abgeschlossene Projekte</b>			
Strom (kWh/a)	122.950	272.000	576.400
Gas (kWh/a)	/	3.359.000	9.400.000
Anzahl Energieprojekte	11	17	14

### Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

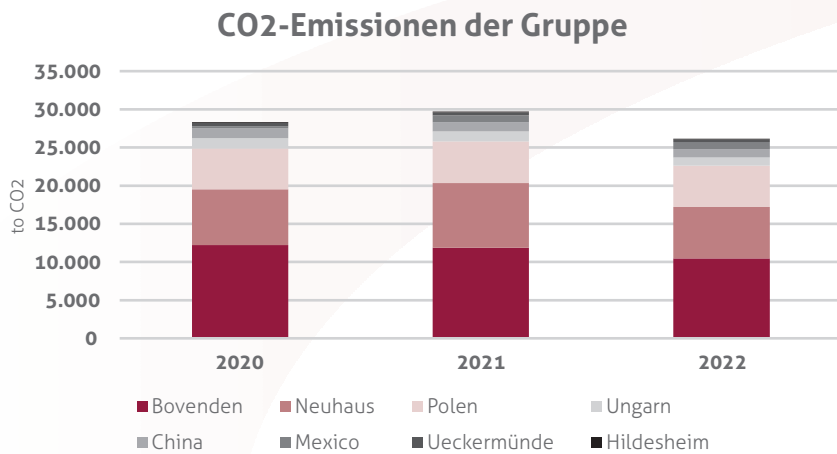
Aktuell besteht kein Scope 3-Monitoring.

## Wasser und Abwasser

	2020	2021	2022
<b>Wasserentnahme</b>			
Brunnen Grundwasserentnahme für die Produktion	12.905 m <sup>3</sup>	12.919 m <sup>3</sup>	13.914 m <sup>3</sup>
Trinkwasser (sanitäre Einrichtungen, Verwaltung und Produktion)	372 m <sup>3</sup>	372 m <sup>3</sup>	429 m <sup>3</sup>
<b>Wasserrückführung</b>			
Abwasser (sanitäre Einrichtungen Verwaltung und Produktion)	1.048 m <sup>3</sup>	1.039 m <sup>3</sup>	1.051 m <sup>3</sup>

Abwasser aus unserer Produktion und den sanitären Anlagen wird gemäß den lokalen Vorgaben an örtliche Anlagen zur Abwasserbehandlung und -entsorgung weitergeleitet.

## Emission



**Sonstige indirekte THG-Emissionen**  
Aktuell besteht kein Scope 3-Monitoring.

### Intensität der THG-Emissionen

	2020	2021	2022
kg CO2/kg brutto	1,60	1,43	1,11
kg CO2/kg 1. Wahl	1,79	1,59	1,26

### Senkung der THG-Emissionen

#### Einsparung durch abgeschlossene Projekte

	2020	2021	2022
Strom (kWh/a)	122.950	272.000	576.400
Gas (kWh/a)	/	3.359.000	9.400.000
<b>CO2-Emissionen reduziert (t/a)</b>	<b>58</b>	<b>804</b>	<b>2.162</b>





## Abfall

### Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen

#### Gefährliche Abfälle

	kg
Abfallgemische aus Sandfanganlagen und Öl-/Wasserabscheidern (Ölabscheider + Bindemitteltanks)	/
Filtermaterialien	140

#### Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen

Abfälle werden durch spezialisierte Fachbetriebe entsorgt. Alle Abfälle und die Abfallverantwortlichen werden sorgfältig im FB-38-03-BO Entsorgungsregister dokumentiert. Recycling von Biosilausschuß zu beinahe 100% - siehe Recycling-Material in Rohstoffen.

### Angefallener Abfall

	kg
Eisen und Stahl	7.020
Verpackung aus Papier und Pappe	13.570
Verpackungen aus Kunststoff (Folie)	6.760
Holz	9.720
Papier und Pappe (Akten)	/
Glasfaserabfall (Wolle)	/
Gemischte Verpackungen	1.940
Abfallgemische aus Sandfanganlagen und Öl-/Wasserabscheidern (Ölabscheider + Bindemitteltanks)	/
Filtermaterialien	140
Schlämme und Filterkuchen aus der Abgasbehandlung (Grubenwasser)	/
Nichtchlorierte Maschinen-, Getriebe- und Schmieröle auf Mineralölbasis	/
Datenvernichtung	/
Restabfall	20.020
Gelber Sack	ja
Leuchtstofflampen	/
Bauschutt	/
Strauchschnitt	/
Anderere Lösungsmittel und Lösungsmittelgemische	/
Sperrmüll	/
Abfälle zur Verwertung	/
<b>Summe</b>	<b>59.170</b>

## Biodiversität

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

Im Nachhaltigkeitsbericht können keine Angaben über sich in oder neben geschützten Gebieten befindliche Betriebsstandorte gemacht werden, da Daten nicht flächendeckend weltweit verfügbar sind.

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

Es sind keine wesentlichen Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität außerhalb der Produktionsstätten bekannt.

**Geschützte oder renaturierte Lebensräume**

Durch Förderung von Mitarbeiter-Workshops entstehen Projekte, die einen wichtigen Beitrag zur Biodiversität an den Standort leisten. Sie regen dazu an, aktiv zu werden. So entstanden beispielsweise

- ✓ Nisthilfen
- ✓ Wildblumenwiesen
- ✓ Insektenhotels
- ✓ Wildbienenhotels
- ✓ u.v.m.



**Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind**

Es sind keine Arten bekannt, die auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) oder nationalen Listen geschützter Arten stehen und deren Lebensraum von DBW-Geschäftstätigkeiten betroffen ist. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass unsere Geschäftsaktivitäten einen Einfluss auf bedrohte Tier- und Pflanzenarten haben.

## Umwelt-Compliance

Bezüglich der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen liegen keine Verstöße gegen DBW vor.

## Umweltbewertung der Lieferanten

**Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden**

Neben den Assessments „Lieferantenselbstauskunft Nachhaltigkeit“ bei neuen Lieferanten werden die Nachhaltigkeitsrisiken bestehender direkter Lieferanten im Rahmen regelmäßiger Risikoanalysen überprüft. Bei Hinweisen von Fehlverhalten, bei Auffälligkeiten, zum Beispiel im Rahmen von Audits, führen wir weitere Überprüfungen und Lieferantenabfragen durch. Dabei müssen Lieferanten sich sowohl zu ihrem Nachhaltigkeitsmanagement, als auch zur Einbindung ihrer eigenen Lieferanten äußern. Deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Nachhaltigkeitsleistung unzureichend ist, halten wir unsere Lieferanten dazu an, die entsprechenden Prozesse zu verbessern.

Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen sind aktuell keine bekannt.

## Fluktuation

Bovenden	Neuhaus	Metall	Polen	Ungarn
7,14	3	0,9	2,2	1,87

## Betriebliche Leistungen

Zu den betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden, gehören

- ✓ Vermögenwirksame Leistungen,
- ✓ Kernarbeitszeit,
- ✓ Home Office und
- ✓ betriebliche Altersvorsorge (Entgeltumwandlung).

## Elternzeit

In Bovenden befinden sich zurzeit keine Mitarbeiter in Elternzeit. Die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten führten dazu, dass alle Mitarbeiterinnen aus der Elternzeit zurückgekommen sind. In Neuhaus befindet sich eine Mitarbeiterin in Elternzeit, in Polen sind es zwei und in Ungarn fünf Mitarbeiter.

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

### Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Effektiver Arbeitsschutz für unsere Mitarbeiter ist für uns höchste Priorität. Wir möchten uns auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz verbessern und planen die Einführung eines Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nach ISO 45001 bis Ende 2023.

### Arbeitsmedizinische Dienste

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz mit MEDITÜV: MEDITÜV bietet umfassend alle Leistungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz von der Gefährdungsbeurteilung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge. Gesetzliche vorgeschriebene Gesundheitsuntersuchung, Unterstützung bei BEM (Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement)

### Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aktuell besteht keine Mitarbeiterbeteiligung.

### Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitsunfälle können nicht nur für die Betroffenen und deren Familien furchtbare Folgen haben, sondern ziehen in vielen Fällen auch juristische Konsequenzen für Führungskräfte der Unternehmen nach sich. Der Grund ist meist die unzureichende oder gar fehlende Unterweisung der Mitarbeiter gemäß der gesetzlichen Verfügung. Deshalb führen wir, um alle Beteiligten zu schützen, eine jährliche Auffrischung/Aktualisierung gemäß gültiger Gesetzeslage durch.





### Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Betriebliches Eingliederungsmanagement-Gespräch (BEM-Gespräch) nach 42 Krankheitstagen: Diskretion ist Pflicht!

Liegen alle Voraussetzungen für ein BEM vor, laden wir den betroffenen Mitarbeiter zu einem BEM-Gespräch, sog. Erstgespräch ein. Ob dies persönlich, schriftlich oder telefonisch passiert, überlassen wir unseren Mitarbeitern. Im Fokus steht schlichtweg die Sicherung der Diskretion. Willigt der Mitarbeiter ein, kommt es zu einem Gespräch. Mit Zustimmung des Mitarbeiters können an dieser Stelle bereits weitere BEM-Beteiligte einsteigen. Wir bemühen uns, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen und dem Mitarbeiter vermitteln, dass es nur um ihn und seine Genesung geht. Der Vorgesetzte muss den Arbeitnehmer darüber aufklären, dass das BEM für ihn freiwillig ist und seine Bereitschaft dazu erfragen. Der Mitarbeiter wird aufgeklärt, was mit den BEM erhobenen personenbezogenen Daten passiert. Diese werden nur im Rahmen des BEM verarbeitet, aber nicht in der Personalakte dokumentiert.

### Primärprävention

Primärpräventive Maßnahmen zielen darauf ab, Krankheiten zu verhindern, überhaupt aufzutreten. Die Inzidenzrate soll vermindert und Risikofaktoren möglichst ausgeschaltet werden. Programme hierfür sind:

- ✓ Raucherentwöhnung
- ✓ Impfungen
- ✓ Maßnahmen, Schulungen, Kampagnen z. B. zu Ernährung, Stressbewältigung, HIV („Gib AIDS keine Chance.“)
- ✓ Stehtische für Mitarbeiter im Büro
- ✓ Rückenschulungen in den Pausen

### Arbeitsbedingte Verletzungen/Erkrankungen

Es liegen keine arbeitsbedingten Verletzungen oder Erkrankungen vor.

## Aus- und Weiterbildung

Am Standort Bovenden wurden im Jahr 2022 folgende Schulungen im Wert von über 27.000 € in Anspruch genommen:

- ✓ große Brandschutzübung
- ✓ Arbeitssicherheit im Labor
- ✓ Versorgungssicherheit in Krisenzeiten: Szenarien und Handlungsoptionen
- ✓ Excel Fortgeschrittene
- ✓ Sprachtraining deutsch
- ✓ Gefahrstoffbeauftragter
- ✓ Babtec Schulung
- ✓ „Besondere Merkmale“ nach VDA und IATF 16949:2016
- ✓ Ersthelfer
- ✓ jährliche Datenschutzschulung
- ✓ Export-/Zoll- und Versandpapiere richtig erstellen 2022
- ✓ Zollrecht aktuell 2022
- ✓ Exportkontrolle kompakt und aktuell 2022
- ✓ ISO/ICE 27001 Officer Kompakt
- ✓ ISO/ICE 27001 Foundation
- ✓ Export 2022 für Fortgeschrittene
- ✓ Sicherheitsbeauftragte (SiBe) und Kontaktperson Arbeitssicherheit (KOPAS)
- ✓ Schulung DIN 45001:2018
- ✓ Laborleitung nach DIN 17025
- ✓ APQP/RGA/PPAP/PPF
- ✓ Grundlagen DIN 50001:2018
- ✓ Babtec Schulung Bereich Supply Chain
- ✓ Material Compliance/Reach
- ✓ FMEA Moderator

- ✓ Fault Tree Analyse/Ausfallratenanalyse
- ✓ Automotive Coretools
- ✓ Schulung VDA 6.3 Prozessauditor
- ✓ VDA 5 Ladungssicherung
- ✓ Arbeitsschutz – Rechtssichere Organisation in Unternehmen
- ✓ Gefahrstoffschulung
- ✓ SQL Schulung für SAP, Datenbanken, Abfragen

**Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten**

Eine regelmäßige Beurteilung erfolgt durch die jährlichen Feedbackgespräche. Diese sind in unserer Prozeßlandschaft integriert.

**Diversität und Chancengleichheit**

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten:  
Anteil weibliche und männliche Mitarbeiter

	<b>Anteil weibliche MA</b> (% / Köpfe)	<b>Anteil männliche MA</b> (% / Köpfe)
Bovenden	14,29 / 13	85,71 / 91
Neuhaus	37,00 / 37	63,00 / 63
Metall	20,97 / 13	79,03 / 49
tec	15,38 / 2	84,62 / 11
Polen	39,22 / 91	60,78 / 110
Ungarn	40,20 / 43	59,80 / 62
<b>Gesamt</b>	<b>34,02 / 199</b>	<b>65,98 / 386</b>

**Weibliche MA pro Abteilung**

	Bovenden	Neuhaus	Metall	Polen	Ungarn	<b>Gesamt</b>
Produktion	1,0	25,0	7,0	70,0	35,0	<b>138</b>
Arbeitsvorbereitung	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	<b>2</b>
Fertigungssteuerung	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0	<b>5</b>
Einkauf	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	<b>4</b>
Materialdisposition	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	<b>0</b>
Lager, Wareneingang	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	<b>1</b>
Konstruktion, Versuch	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	<b>0</b>
Kontrolle	1,0	0,0	0,0	7,0	0,0	<b>8</b>
Prüfstand	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	<b>0</b>
Vertrieb	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	<b>2</b>
Außendienstmitarbeiter	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	<b>1</b>
Mitarbeiter Ausland	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	<b>0</b>
Kundendienst	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	<b>1</b>
Versand	1,0	0,0	0,0	4,0	0,0	<b>5</b>
Rechnungswesen	2,0	1,0	1,0	2,0	2,0	<b>8</b>
Personalbüro	1,0	1,0	1,0	3,0	1,0	<b>7</b>
EDV	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	<b>0</b>
Interne Technische Dienste	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	<b>2</b>
Allg. kfm. Verwaltung	4,0	0,0	0,0	2,0	1,0	<b>7</b>
Azubis	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	<b>1</b>

Der Anteil von Frauen bei DBW lag 2022 bei über 30 Prozent. Der Frauenanteil bei allen Führungskräften liegt aktuell noch darunter. DBW hat sich zum Ziel gesetzt, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen bis 2030 zu erreichen.

## Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Unsere Gesamtvergütung richtet sich nach unterschiedlichen Aspekten, deshalb kann eine Verhältnisbetrachtung nur für einzelne ausgewählte Gesellschaften erfolgen und nicht für die gesamte DBW.

## Nichtdiskriminierung

### Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Chancengleichheit und Gleichbehandlung ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht, wird gewährleistet. Mitarbeiter werden auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert.

Es sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

## Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

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

Aktuell liegen dazu keine Informationen vor.

## Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit

Die DBW Group duldet keine Form der Zwangs-, Pflicht- oder ausbeuterischen Kinderarbeit. Dabei werden die ILO-Konventionen Nummer 138 und 182 als Mindeststandard zum Schutz vor Kinderarbeit anerkannt. Das Unternehmen bekennt sich dazu, Sklaverei und Menschenhandel im Hinblick auf alle Geschäftsaktivitäten zu verhindern.

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

Individuellen Hinweisen und Verdachtsfällen in der Lieferkette, unter anderem im Hinblick auf den Abbau von Rohstoffen durch Kinderarbeit, geht das Unternehmen konsequent nach. Dort, wo wir Handlungsbedarf identifizieren, treffen wir die erforderlichen Maßnahmen – aktuell sind uns keine Fälle bekannt.



**Zukunftsfähigkeit** erhalten – **DBW** Nachhaltigkeitsbericht 2022

DBW Advanced Fiber Technologies GmbH  
Rodetal 40  
D-37120 Bovenden  
Tel.: +49 5594 801-0  
Fax: +49 5594 801-74  
info@dbw.de  
www.dbw.de

Geschäftsführer: Thomas Bauer, Thomas Esser  
Sitz Reyershausen  
Amtsgericht Göttingen  
HRB Nr. 200633  
USt.-ID-Nr. DE 261 006 388  
Steuernummer 20/200/25773

Ansprechpartner des Berichtes:  
Thomas Esser



**Verantwortungsvoll an Morgen denken.**