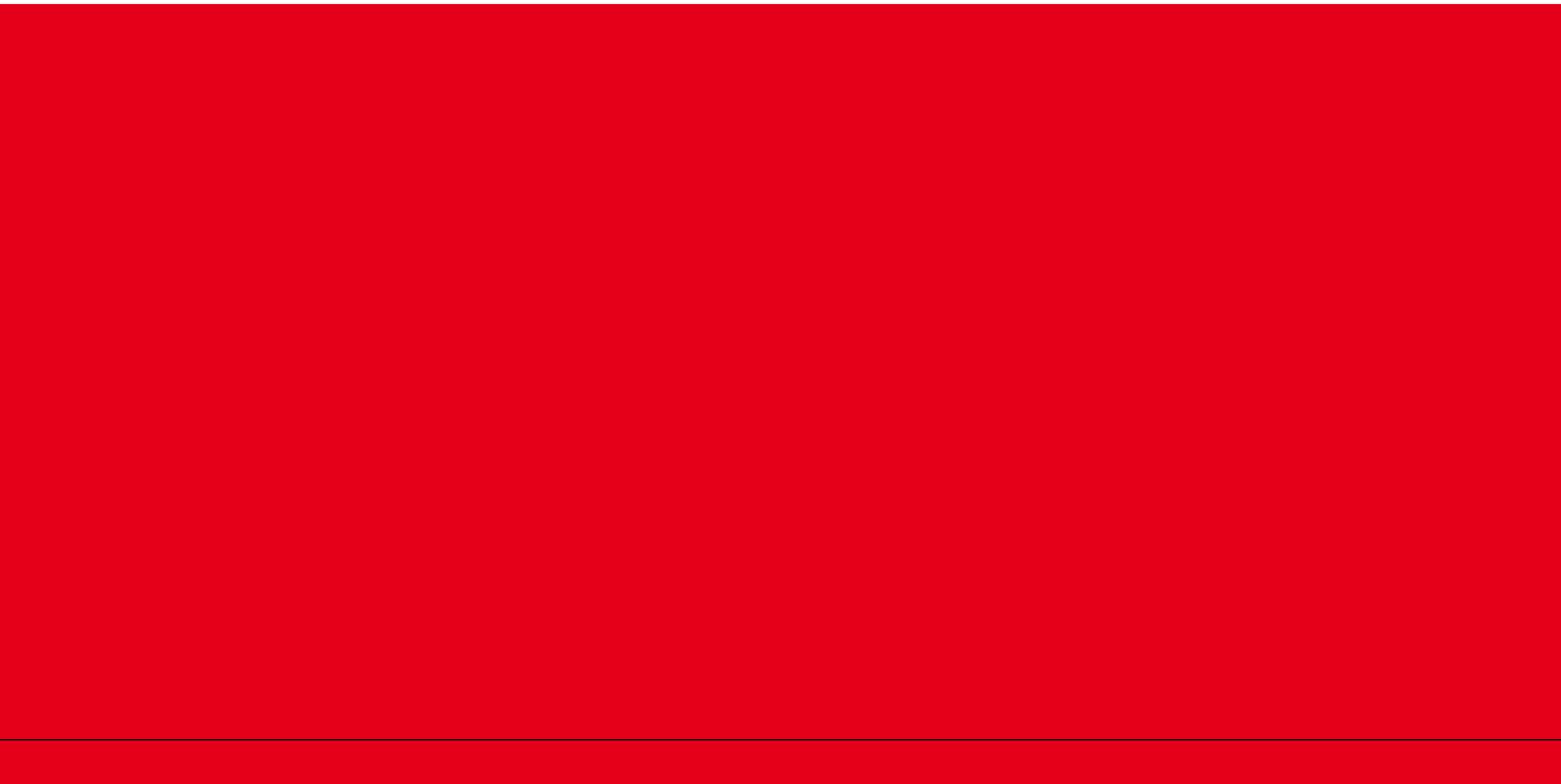


MIT GEZIELTEN MASSNAHMEN
**NACHHALTIG UND
VERANTWORTUNGSVOLL
HANDELN**

Nachhaltigkeitsbericht 2016/2017

A solid red horizontal bar that spans the entire width of the page, located at the bottom.

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

„Der Mensch macht den Unterschied“ ist nicht einfach nur so ein Spruch, den wir in unserer Bruchsaler Unternehmenszentrale mit großen Lettern an die Wand geschrieben haben. „Der Mensch macht den Unterschied“ ist im gesamten Konzern von SEW-EURODRIVE im Umgang mit unseren Mitarbeitern *) , Kunden und Wettbewerbern ein gelebtes Motto und gehört zu den Grundfesten unseres Unternehmens.

Seit seiner Gründung im Jahr 1931 ist SEW-EURODRIVE ein unabhängiges Familienunternehmen. Und so wie sich eine Familie über ihre Generationen definiert, ist auch bei uns das Denken nicht nur auf das Geschäftsjahr, sondern vielmehr auf Generationen ausgerichtet. Und wir wissen, dass Nachhaltigkeit in all ihren Facetten nur von den Menschen lebt, die sie für zukünftige Generationen vorantreiben, pflegen und zeitgemäß weiterentwickeln.

Angelehnt an den Leitfaden der Global Reporting Initiative GRI haben wir für diesen Bericht die Mitarbeiter im Stammhaus ebenso wie in unseren weltweiten Niederlassungen befragt, welche Aktivitäten sie in ökologischer und ökonomischer als auch sozialer Hinsicht für eine nachhaltige Unternehmenskultur und Umwelt durchführen und planen.

Fazit: Unsere motivierten Mitarbeiter entwickeln leistungsfähige Konzepte für eine bessere Zukunft, tragen alle Maßnahmen und Projekte mit größtem Engagement mit und setzen sie entsprechend konsequent und verantwortungsvoll um. Auch wirtschaftlich und technisch tun wir alles, um in Zukunft erfolgreich zu sein und als Unternehmen zu wachsen. Denn nur als gesundes innovatives Unternehmen können wir uns weiterhin nachhaltig in Familie, Gesellschaft und Umwelt einbringen. Mit unseren immer energieeffizienteren Motoren, leistungsoptimierten Steuerungen, maßgeschneiderten Energiesparsystemen und Lösungen für die Maschinenautomatisierung schaffen wir die Grundlage für eine Nachhaltigkeit, die weit über die Grenzen unseres eigenen Unternehmens hinausgeht. Denn auf diese Weise ermöglichen wir wiederum unseren Kunden z. B. die Erwärmung von Maschinen deutlich zu reduzieren und somit in ihren Unternehmen sowohl Energie als auch Wasser wie möglich einzusparen.

Dass wir in puncto Nachhaltigkeit über den eigenen Tellerrand hinausdenken und agieren, zeigen wir auch bei der Auswahl unserer Lieferanten: Von unseren Partnern erwarten wir, dass sie in ihren Unternehmen nach denselben Prinzipien, wie wir sie für uns in unserem Code of Conduct und in unseren Unternehmensgrundsätzen festgelegt haben, denken und handeln.

Vielen Dank auch im Namen unserer weltweit über 17.000 Mitarbeiter für Ihre Unterstützung auf unserem weiteren verantwortungsvollen Weg in eine nachhaltige Zukunft für künftige Generationen.

*) Zur besseren Lesbarkeit verwenden wir in diesem Bericht die Begriffe wie Kollegen, Mitarbeiter, Kunden etc. in nur einer Geschlechtsform, sie sind aber geschlechtsübergreifend zu sehen.

I. UNTERNEHMENSWEITE RICHTLINIEN

1.1

Verantwortliche Gremien, Personen, Ausschüsse

Personen, Aufsichtsgremien oder Ausschüsse, die sich mit der Thematik wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit sowie mit der Analyse und Steuerung der Auswirkungen, Risiken und Chancen für das Unternehmen befassen.

Chile

- Gemeinsamer Ausschuss für die Bewertung und Überwachung der Einhaltung interner Umweltvorschriften sowie Zusammenarbeit mit der Asociacion Chilena de Seguridad, einem Branchenverband für Hygiene

Tschechische Republik

- ENVIROCONT: Umwelt, Abfallwirtschaft, Mitarbeiterschulungen
- PRAZSKE SLUZBY: Abfallsortierung
- MINOREC - gefährliche Abfälle, ökologische Verarbeitung
- MEWA TEXTIL SERVICE: ökologische Wäsche der Industriegewerkschaften
- EKO-KOM: autorisierte Gesellschaft für Rückwärtsnutzung der Verpackungen
- SITA CZ -regelmäßige Kontrolle der Erdölstoffseparatoren
- RÖDL & PARTNER: wirtschaftliche- und Steuerthemen
- Anwaltsbüros: Beurteilungen "gefährlicher" Situationen
- DTIHK: Wirtschafts- und Geschäftsproblematik, Gesetze
- Arbeitsämter

Frankreich

- Lenkungsausschuss für PERFAMBIANCE
- Ausschüsse für ISO 14001/50001
- Ausschuss zum Thema „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“
- Arbeitsgemeinschaft Arbeitnehmervertretung
- Arbeitsgemeinschaft Betriebsrat
- Ausschuss für Gesundheit, Arbeitsschutz und Arbeitsbedingungen (CHSCT)

Deutschland

- Regelmäßige Umwelt- und Energiemanagement-Teammeetings.
- Jährliche Reviews mit Beteiligung der Geschäftsführung. Ziel: Vereinbarung von Maßnahmen zum weiteren Schonen der Umwelt und Sparen von Energie.
- Finanz- und Controllingbereich: stellt der Geschäftsführung kontinuierlich Daten zur aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens zur Verfügung.
- Internationales Controlling (FCI): jährliche Geschäftsjahresplanung im 3-Jahres-Horizont mit allen Einzelgesellschaften, Konsolidierung der Ergebnisse auf Konzern- und Gruppenebene, monatliches Reporting (MFR) über die Entwicklungen aller Gesellschaften.
- Internationales Accounting (FAI) in Zusammenarbeit mit dem Internal Audit (AI): Handelsrechtlicher Konzernabschluss nach HGB mit Sicherstellung der Verbindlichkeit der gemeldeten Daten.
- Entwicklung und Beurteilung der Gesamtprofitabilität der Einzelgesellschaften und des Konzerns sowie detaillierte Ergebnisreports auf Produkt- und Kundenebene

Italien

- Kernteam (Geschäftsführer, Personalleiter, CFO, Betriebsleiter, Leiter Kundenbetreuer): dringende und wichtige strategische Maßnahmen
- Erweitertes Team (Kernteam, regionale Vertriebsleiter): Umsetzung/ Nachbearbeitung der budgetären und strategischen Maßnahmen
- Vertriebsmanagementteam (Geschäftsführer, regionale Vertriebsleiter): Vertriebsstrategie
- Mittleres Managementteam (regionale Vertriebsleiter, Leiter aller Abteilungen): Innovation, Kommunikation mit den Mitarbeitern der betreffenden Abteilungen
- Leitendes Technikteam (Technische Leiter, leitende Anwendungsingenieure, leitende Produktexperten): Innovationstechnologie, technische Themen
- Anwendungen (Technische Leiter, Techniker): technische Aufgaben Vertrieb (erweitertes Team, Vertriebsmitarbeiter): vertriebliche Aufgaben

Niederlande

- Geschäftsleitung (vier Personen): Allgemeine Führungsrolle bei Themen rund um wirtschaftliche, ökologische und soziale Nachhaltigkeit sowie bei Fragen der Unternehmensführung
- Ausschuss für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit: Befasst sich mit Fragestellungen rund um Umwelt, Gesundheit und Sicherheit
- Je ein Verantwortlicher für Sicherheit, Umwelt und Gesundheit
- BHV-Team – internes Notfallteam (zehn Personen im gesamten Unternehmen): Unterstützung im Notfall, zum Beispiel bei Unfällen, Feueralarm, Erste Hilfe usw.
- Ein Betriebsrat vertritt die Arbeitnehmer bei Verhandlungen und bei der Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung.
- Es wurde eine Arbeitsgruppe für Gesundheitsthemen eingerichtet, die die Mitarbeiter bei der Führung einer gesünderen Lebensweise unterstützen soll.

Norwegen

- Gesetz zur Arbeitsumgebung: Arbeitsumgebung, Beschäftigungsschutz usw.
- Norwegische Arbeitsaufsichtsbehörde: sämtliche Fragen rund um Gesundheit und Sicherheit
- Der Vorstand von SEW-EURODRIVE Norwegen ist für alle Angelegenheiten rund um die unternehmerische Gesellschaftsverantwortung zuständig.

Polen

- Versicherung von Forderungen – Vereinbarungen mit Atradius und Euler Hermes
- Fortlaufende Zusammenarbeit mit Rechtsanwaltskanzleien (Vertragsprüfungen)
- Kooperation im Rahmen der Steuerberatung
- Lokale Kontrolleinrichtungen (z. B. Finanzamt, Zentrales Statistikamt, Nationale Arbeitsaufsichtsbehörde)
- Prozesse in Bezug auf die Unternehmenssicherheit
- Schulungen zum Thema Unternehmensführung
- Richtlinie zur Nutzung des Unternehmenseigentums
- Regelmäßige Mitarbeiterversammlungen

Portugal

- Abteilung für Qualität, Umweltschutz und Sicherheit
- Ausschuss zum Thema Wohlbefinden: zuständig für die Aufenthaltsbereiche der Mitarbeiter usw.
- Geschäftsführungsausschuss: Beschlüsse zu HR-Richtlinien und Sonderfällen, wesentlichen Unternehmensrichtlinien und Zukunftstrends
- Bewertungsausschüsse für das System zur Anerkennung von Ideen, die Verbesserungen bewirken

Schweiz

- Jährlicher Strategie-Workshop (Geschäftsleitung, Kader und externer Coach).
- Jährliches Audit durch externen Berater hinsichtlich der Re-Zertifizierung nach ISO 9001 durch SWISS TS.
- Internes Beanstandungsmanagementsystem
- Periodische Kernteam-Sitzungen, bzgl. der Einhaltung arbeitssicherheits-technischer und qualitätsrelevanter Themen.

Spanien

- Wirtschaftliche und soziale Nachhaltigkeit fallen direkt in den Zuständigkeitsbereich des Vorstandsausschusses.
- Die ökologische Nachhaltigkeit ist Aufgabe des Produktionsleiters, mit Unterstützung des Vorstandsausschusses.

Vereinigtes Königreich

- Geschäftsleitung
- Gesundheits- und Sicherheitsausschuss
- Lokale SWOT-Analyse und Geschäftsplan
- Balanced Scorecard
- HSBC-Prüfung
- Bericht der externen Prüfer von Jolliffe Cork
- MHM
- Scottish Widows
- ISO 9001
- Externe Finanzprüfung

1.2

Externe Chartas, Grundsätze, Normen und Initiativen

Extern erarbeitete wirtschaftliche, ökologische und soziale Chartas, Grundsätze, Normen oder sonstige Initiativen, denen sich das Unternehmen verschrieben hat oder die es unterstützt.

Argentinien

- Einhaltung des Gesetzes Nr. 2763 über die Emission von Schadstoffen wie Flüssigkeiten, Gase und Abfälle
- Einhaltung aller in Argentinien anwendbaren Vorschriften und Normen in Bezug auf soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit: Wasser als Ressource, Bodenschutz, gasförmige Stoffe, Lärmschutz, Umweltbelastung

Chile

- Einhaltung des Gesetzes Nr. 18.410 zur Energieeffizienz

Tschechische Republik

- ISO 9001
- Lokale Gesetze und Vorschriften (Umweltamt, Sozialamt, Arbeitsamt, usw.)
- Karitative Aktionen

Frankreich

- ISO Version 2015
- ISO 14001 (Umweltmanagement)
- ISO 50001 (Energiemanagement)
- ISO 9001 (Qualitätsmanagement)
- Gütesiegel „Alsace Excellence“

Deutschland

- ISO 14001 (Umweltmanagementsystem) und ISO 50001 (Energiemanagement): . Überprüfung und Bestätigung über regelmäßige externe Audits durch den TÜV
- Grundprinzipien der Global Compact Initiative der vereinten Nationen
- Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zu Beschäftigung (Übereinkommen 138 der International Labour Organization (ILO))
- Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Form der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 ILO)

Italien

- Beitrag zur Lebensqualität und zur Schonung von Energieressourcen
- Unsere Grundsätze binden die Auftraggeber in unsere Handlungen ein: ethisches Verhalten, Zusammenarbeit, Flexibilität, Klarheit.

Japan

- Die Olympischen Spiele 2020 in Tokio werden für umfassende Investitionen sorgen. Für eine solche Großveranstaltung sind zur Beförderung von Personen und Gütern Produkte von SEW-EURODRIVE erforderlich.

Niederlande

- Befürwortung des Grundsatzes der Rechtmäßigkeit: Das Unternehmen befolgt die gültigen Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen SEW-EURODRIVE B.V. tätig ist.
- Einhaltung der zehn Grundsätze der Initiative „Global Compact“ der Vereinten Nationen sowie des Übereinkommens 138 über das „Mindestalter“ und des Übereinkommens 182 über das „Verbot der schlimmsten Formen von Kinderarbeit“ der Internationalen Arbeitsorganisation.
- Zugehörigkeit zur Tarifvereinbarung der Metall- und Elektrobranche (für den Zeitraum von Mai 2015 bis Juni 2018): Vereinbarungen unter anderem zu Gehältern und Rentenzahlungen, Weiterbildung, Arbeitszeiten sowie zur flexiblen Verfügbarkeit von Mitarbeitern usw.

Norwegen

- Einhaltung
 - der Grundsätze und Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation
 - des EWR-Abkommens
 - der Unternehmensgrundsätze von SEW-DE
 - der internationalen Norm für soziale Verantwortung
- Vorstandsmitgliedschaft bei MIN (Organisation zur Unterstützung von Unternehmen in der Region)
- Wir sind Mitglied bei folgenden Organisationen:
 - RENAS (Organisation für die Sammlung und verantwortungsvolle Entsorgung von Elektro- und Elektronik-Altgeräten)
 - NHO (Organisation mit dem vorrangigen Ziel, profitable Unternehmen und Branchen auf der Grundlage nachhaltigen Wachstums aufzubauen)

Polen

- Unterstützung von Universitäten:
 - Technische Universität Lodz (Kooperation im Rahmen des Projekts Small Oxford, Einbindung der Studenten in verschiedene Projekte)
 - Technische Universität Gliwice (Fakultäten unter der Schirmherrschaft von SEW-EURODRIVE Polen eingerichtet)
 - Technische Universität Poznań (Projekt Cybina-Rennwagen – finanzielle und technische Unterstützung)
 - Organisation von Diskussionsrunden in Kooperation mit Technischen Universitäten
- Teilnahme an Konferenzen, die von den Universitäten und von anderen Einrichtungen veranstaltet werden
- Am 20. April 2017 erhielt SEW-EURODRIVE Polen das Goldzertifikat für Bonität: Diese Auszeichnung wird von der führenden internationalen Agentur für Wirtschaftsauskünfte, Bisnode D&B Polska, verliehen.
- Zweiter Platz bei der 12. Ausgabe des von der Nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde veranstalteten Wettbewerbs in der Kategorie: Arbeitgeber – Organisation eines sicheren Arbeitsumfelds

Portugal

- The Universal Declaration of Human Rights
- Minimum Age Convention and Worst Forms of Child Labour Conventions
- Equal Remuneration Convention and Discrimination
- The Ten Principles of the UN Global Compact Framework
- Certification on ISO 9001:2015 and ISO 14001:2015

Schweiz

- Guidelines and standards of SEW-EURODRIVE GmbH & Co. KG
- Swiss Technology Network
- Initiative Industry 2025

Spanien

- OIT (International work organization) principles and guidelines.
- OSHA regulation for occupational safety.
- ISO 14000 for environmental protection.

Vereinigtes Königreich

- Externe Gesundheits- und Sicherheitsberatung
- Confederation of British Industry
- Engineering Employers Federation
- Mechanical Handling Engineers Association
- A J Gallaghers
- Scottish Widows
- ISO 9001
- TÜV
- Externe Finanzprüfung
- Standard Life

1.3

Interne Chartas, Grundsätze, Normen und Initiativen

Intern erarbeitete wirtschaftliche, ökologische und soziale Chartas, Grundsätze, Normen oder sonstige Initiativen, denen sich das Unternehmen verschrieben hat oder die es unterstützt.

Chile

- Interne Vorschrift über die Kontrolle und Klassifizierung von Abfällen

Tschechische Republik

- Regeln für korrekte Vertriebstätigkeit (Kodex)
- Reorganisierung der Eingangs- und Ausgangskontrolle Pilsen
- Implementation der neuen ökologischen Vorschriften

Frankreich

- Entwurf des Projekts PERFAMBIANCE unter Einbindung der Beschäftigten.

Deutschland

- Unternehmensgrundsätze für Qualität, Umwelt, Energie, Sicherheit
- Code of Conduct: Deutschland, Spanien, Portugal, Niederlande
- Datenschutzerklärung

Italien

- Förderung der Menschenrechte
- Datenschutz
- Gewährleistung einer sicheren, gesundheitsfördernden Arbeitsumgebung
- Verbot von Kinder- oder Zwangsarbeit
- Umweltschutz

Niederlande

- Geschäftsplan 2015–2018
- Betriebsvorschriften („bedrijfsreglement“)

Norwegen

- Richtlinien zum Arbeits- und Umweltschutz sowie zum Personalwesen

Polen

- Umsetzung von ISO und OHSAS
- Analyse der Risiken und Chancen für die Geschäftstätigkeit, der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmensprofils und der Leistungskennzahlen in konkreten Bereichen Weiterführung des Projekts „papierloser Betrieb“

Portugal

- Ethikrichtlinien und Verhaltensregeln
- Unterlagen zur Unternehmensführung (z. B. Unternehmensstrategie und -richtlinien)
- System zur Anerkennung von Ideen, die Verbesserungen bewirken

Schweiz

- Leitbild, Unternehmenspolitik, Jahresarbeitszeit-Reglement

Spanien

- Unternehmensgrundsätze von SEW-EURODRIVE, Verhaltensregeln sowie Richtlinien zu Qualität, Fachkenntnissen, Zertifizierungen und zum Preis-Leistungs-Verhältnis
- Lokale Ethikrichtlinien (siehe „Zulieferer“, Kapitel 4) und lokale ISO 9001
- Versicherungshandbuch von SEW-EURODRIVE/AON

Vereinigtes Königreich

- Gesundheits- und Sicherheitsausschuss
- Unternehmensrichtlinien von SEW-EURODRIVE, Konzernakkreditierungen und GAAP
- Interne Audits von SEW-EURODRIVE

II. WIRTSCHAFTLICHE DIMENSION

„Die wirtschaftliche Dimension der Nachhaltigkeit betrifft den Einfluss des Unternehmens auf die wirtschaftliche Lage seiner Interessengruppen sowie auf Wirtschaftssysteme auf lokaler, nationaler und globaler Ebene. Die Kategorie ‚Wirtschaft‘ dient zur Veranschaulichung des Kapitalflusses zwischen verschiedenen Interessengruppen und der wesentlichen wirtschaftlichen Einflussfaktoren des Unternehmens auf die Gesellschaft.“ (GRI)

2.1 Zulieferer

Auswahl der Zulieferer und Zusammenarbeit: spezielle Kriterien in Bezug auf ökologische, wirtschaftliche und soziale Themen

Argentinien

- Auswahl der Zulieferer und Zusammenarbeit: spezielle Kriterien in Bezug auf ökologische, wirtschaftliche und soziale Themen

Frankreich

- Berücksichtigung der CO₂-Emission bei der Auswahl unseres Spediteurs (Kohlenstoffdioxidbilanz)

Deutschland

- Nachhaltigkeits-Kennzahl im SEW-EURODRIVE Lieferantenmanagement: verankert die Kriterien ökologischer, ökonomischer sowie sozialer Aspekte und fließt bereits im Auswahlverfahren neuer Lieferanten in die Bewertung mit ein. Ausschlusskriterien: z. B. Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, u.a..
- Einforderung der Zertifizierung nach ISO 14001 bei der Auswahl unserer Lieferanten. Außerdem streben wir deren Ausrichtung nach ISO 50001 an.

Indien

- Einhaltung der anwendbaren Umweltvorschriften: Wir kaufen zum Beispiel umweltfreundliches Verpackungsmaterial ein, das auf umweltverträgliche Weise entsorgt werden kann. Wir geben Zulieferern mit ISO-Zertifizierungen den Vorzug.

Norwegen

- Wir überprüfen die ISO-Zertifizierung größerer Zulieferer.
- Zulieferer müssen finanziell stabil sein und sich professionell verhalten.
- Zulieferer müssen Standardethikrichtlinien bezüglich Kinderarbeit, Mindestlohn usw. einhalten.
- Wir setzen bevorzugt auf lokale Zulieferer, um die lokale Wirtschaft zu unterstützen.

Spanien

- Zulieferer müssen unsere Ethikrichtlinien umsetzen.
- Sämtliche auf Länderebene geltenden Vorschriften und Normen müssen befolgt und eingehalten werden.
- Die Menschenrechte werden geachtet: Kein Mitarbeiter leidet unter Mobbing, körperlicher oder seelischer Misshandlung oder einer anderen Form von Missbrauch.
- Vergütung und Arbeitszeiten entsprechen den nationalen Gesetzen; insbesondere werden die Regelungen zu Mindestlohn, Überstunden und Höchstarbeitszeit eingehalten.
- Es wird keinerlei Zwangsarbeit verrichtet. Den Mitarbeitern steht es frei, das Unternehmen nach vorheriger Kündigung zu verlassen.
- Es werden keine Kinder beschäftigt und alle Normen der IAO (Internationale Arbeitsorganisation) werden erfüllt.
- Das Recht der Mitarbeiter, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen, wird gewahrt.
- Den Mitarbeitern werden angemessene Bedingungen und Normen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geboten.
- Sämtliche Geschäftstätigkeiten erfolgen unter der Maßgabe des Umweltschutzes und gemäß den lokal geltenden Umweltvorschriften.
- Sämtliche Produkte und Dienstleistungen werden unter Erfüllung der vertraglich vereinbarten Qualitäts- und Sicherheitskriterien ausgeliefert bzw. erbracht und ihr Einsatz erfolgt ausschließlich für den vorgesehenen Zweck.
- Bei der Lieferung von Waren an SEW-EURODRIVE und der Erbringung von Dienstleistungen für SEW-EURODRIVE werden keine betrügerischen Mittel wie Bestechung eingesetzt.
- Der Zulieferer trägt dafür Sorge, dass seine eigenen Zulieferer alle vorgenannten Punkte erfüllen.

2.2 Investitionen

Investitionen in Infrastruktur und Entwicklungsprojekte zur Sicherung und Stärkung von Standorten

Deutschland

- Photovoltaische Anlagen auf dem Neubau 'Produktion Elektronik' am Standort Bruchsal.
- Photovoltaikanlage auf dem neuen Parkhaus am Standort Graben

Indien

- Investition in eine Photovoltaikanlage auf dem Dach zur Erzeugung von 85,5 kWp Strom am Standort Baroda. Die Anlage ist an das nationale Netz angeschlossen. Überschüssiger Strom kann in das Netz eingespeist werden; davon profitieren wir in Form von niedrigeren Stromrechnungen.

Italien

- Neues Bürogebäude und Sanierung des bestehenden Gebäudes sowie der bestehenden Werkshalle

Niederlande

- Wir haben in Rotterdam eine neue Werkshalle und zusätzliche Montagekapazitäten für große Getriebe (insgesamt 2.500 m²). In dieser Werkshalle für große Getriebe können robuste Industriegetriebe repariert werden. Dieser Geschäftsbereich ist auf die vielen Logistikunternehmen ausgerichtet, die rund um den Hafen von Rotterdam tätig sind und schnelle, unkomplizierte Dienstleistungen benötigen.
- Angesichts der anhaltenden Nachfrage nach kürzeren Lieferzeiten haben wir eine zusätzliche Montageanlage für die größeren Getriebemotoren der 7er-Reihe.

2.3 Wissen

Vorhandene Exzellenz- und Innovationsinitiativen für ein nachhaltiges Wissensmanagement

Argentinien

- Kompetenzerweiterung in allen Bereichen (IT-Tools, Englisch, Sicherheit usw.)

Frankreich

- Aufbau der Akademie „Perfambiance“ (Ecole Perfambiance)
- Schulung von Energieexperten an jedem unserer Standorte

Deutschland

- Wissensmanagement in folgenden organisatorischen Einheiten:
 1. Corporate Knowledge Management im Bereich der Personalentwicklung
 2. Knowledge Management im Vertrieb im Bereich BUC-KM

Indien

- Wir haben ein gemeinsames Dokumentenverzeichnis, in dem sämtliche Verfahrensanweisungen, Richtlinien und Formate zur allgemeinen Verwendung gespeichert werden. Es sind entsprechend erforderliche Zugriffskontrollen eingerichtet. Die Mitarbeiter können die Dokumente einsehen und sich über Änderungen auf dem Laufenden halten.

Italien

- Arbeitsgruppe für digitale Innovation mit speziellem Know-how und Fachkenntnissen bezüglich der Verfahren, der digitalen Transformation und der Verbesserung des digitalen Anwendererlebnisses

Niederlande

- Förderung von Geschäftstätigkeiten zur Aufarbeitung, d. h. Wiederverwendung nicht verschleißender Teile im Montageprozess; Einsparung von Transport- und Lagerkosten, indem die Auftraggeber im Vorfeld über Preise und Lieferfristen informiert werden; fortwährende Optimierung des Aufarbeitungsprozesses.
- Schlanke Fertigung, schlanke Büroorganisation und schlanke, fortschrittliche Werkshallen, um unsere Auftraggeber auf dem Laufenden zu halten und dadurch die Zusammenarbeit entlang der Lieferkette zu stärken; bei den Werkshallen liegt der Schwerpunkt auf schlanken Arbeitsmethoden, die einer wirksameren und nachhaltigeren Zusammenarbeit dienen und zu Kosteneinsparungen führen sollen.
- Arbeitsgruppe für Nachhaltigkeit, für die sich zwölf Mitarbeiter freiwillig gemeldet haben. Aufgabe dieser Arbeitsgruppe ist der Austausch von Ideen zur Verbesserung der Umweltschutzmaßnahmen und die Erörterung von Möglichkeiten, wie das Unternehmen umweltverträglicher agieren kann. Insbesondere liegt das Augenmerk dieser Arbeitsgruppe darauf, einen defekten Zentralheizungsboiler gegebenenfalls durch eine energiesparende Lösung zu ersetzen.

Norwegen

- Mitglied des Lenkungs Ausschusses des „Viken“-Netzwerks: Dieses „Forum für Top-Führungskräfte“ ist ein Kompetenzzentrum für die Industrie 4.0 und die Digitalisierung.

Spanien

- Für jeden Mitarbeiter steht mindestens ein anderer Mitarbeiter mit dem gleichen Kenntnisstand als Vertretung bereit. Vielfach stehen zwei oder mehr Mitarbeiter als Vertretung bereit. Für jede Abteilung wird eine Tabelle mit den Kenntnisständen geführt, die halbjährlich aktualisiert wird.
- Zu wesentlichen und komplexen Prozessen (z. B. Erfassung eingehender Aufträge) wurden Leitfäden erstellt, die monatlich aktualisiert werden. Zudem werden regelmäßig Besprechungen abgehalten, in denen über Aktualisierungen informiert wird.
- Es besteht eine Rotation der Monteure in der Werkshalle, um für höchstmöglichen Kenntnisstand und Flexibilität mit Blick auf die Montage zu sorgen.
- Jeder Mitarbeiter unterzeichnet eine Geheimhaltungsvereinbarung in Bezug auf das unternehmensinterne Wissen und relevante Informationen bzw. Daten.
- Jeder Mitarbeiter hat eine Einführung zum korrekten Umgang mit den IT-Tools, dem Unternehmenseigentum und dem unternehmensinternen Wissen erhalten.
- Mithilfe von IT-Richtlinien und IT-Sicherheitsmaßnahmen wird gewährleistet, dass externe Quellen nicht unrechtmäßig auf das interne Wissen zugreifen können.
- Es besteht ein IT-Notfallwiederherstellungsplan, der vierteljährlich aktualisiert wird.
- Zum Standard der Informationssicherheitsstufe ist ein SEW-D-Zertifikat vorhanden.
- Mit all unseren externen IT-Partnern bestehen Geheimhaltungsvereinbarungen.

2.4 Intelligente Fabrik

Projekte, Maßnahmen und Methoden zur Effizienzsteigerung sowie zur Umsetzung einer schlanken Unternehmensführung und der intelligenten Fabrik

Frankreich

- Erhalt des Gütesiegels „Vitrine de l'Industrie du Futur“ für unseren neuen Standort in Brumath
- Organisation in Form von Mini-Fabriken in all unseren Fertigungsstätten
- Angebot einer qualifizierenden Weiterbildung zum Thema „schlanke Betriebsabläufe“ für unsere Techniker, Ingenieure und Führungskräfte in Kooperation mit dem Institut Universitaire de Technologie Haguenau

Indien

- Die indischen Werke in Chennai und Pune wurden gemäß der Pläne von WIEPRO konzipiert.

Italien

- Einführung von Cloud Manufacturing, neue WLAN-Netzwerke und Weichenstellung zur Einführung des Internets der Dinge in unserem Montagewerk
- Wir haben vier über das ERP-System verbundene Montagestationen eingerichtet. Diese umfassen cyber-physische Systeme und mobile Assistenten (fahrerlose Transportfahrzeuge), die miteinander kommunizieren, damit die Werkshalle in Echtzeit überwacht und gesteuert werden kann, und bieten eine höhere Flexibilität, um spezielle Produktionsanforderungen der Auftraggeber erfüllen zu können.

Niederlande

- Erfahrung im Einsatz eines FTF für den Transport der schwereren Antriebe zur Endkontrolle und zur Lackieranlage; es bestehen Pläne zur Ausweitung des Einsatzes von FTF in unseren Fertigungsbereichen und zwar als Logistikassistenten, zum Beispiel für den Transport montierter Antriebe und leerer Gestelle.
- „Inspanningsdoelen“ (Ziele, die zusätzliche Bemühungen erfordern) dienen dazu, die Weiterentwicklung der Mitarbeiter zu fördern und sie darin zu bestärken, ihre Arbeit im Sinne der Unternehmensziele auszuführen. Durch die zusätzlichen Bemühungen der Mitarbeiter, für die sie einen Bonus erhalten, werden viele Aufgaben erledigt, die sonst vernachlässigt würden. Beispiele: Recherchen zu einer speziellen Gruppe von Auftraggebern anstellen, eine Schulung für eine spezielle Gruppe von Mitarbeitern organisieren, über die Vertriebsaktivitäten informieren usw.

Norwegen

- Wir haben in Absprache mit WIEPRO in den Montage-/Logistikbereich investiert und sind von Montagelinien zu Montageinseln übergegangen.

III. UMWELTDIMENSION

„Die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit betrifft den Einfluss des Unternehmens auf belebte und unbelebte natürliche Systeme, einschließlich Boden, Luft, Wasser und Ökosysteme. Die Kategorie ‚Umwelt‘ umfasst die Auswirkungen im Zusammenhang mit eingesetzten Ressourcen (wie Strom und Wasser) und erzeugten Schadstoffen (wie Emissionen, Abwässer, Abfälle). Zudem werden Einflussfaktoren auf Biodiversität, Transport und Produkte bzw. Dienstleistungen sowie Maßnahmen und Aufwendungen zur Einhaltung von Umweltvorschriften behandelt.“ (GRI)

3.1 Werkstoffe

Werkstoffe nach Gewicht oder Volumen, Bericht über die Maßnahmen für eine nachhaltige Materialwirtschaft (Wiederverwertung) bei Fertigung und Auslieferung

Tschechische Republik

- Sämtliche Werkstoffabfälle werden sorgfältig getrennt und zur Wiederverwertung an unsere Partner übergeben.
- Alle bei der Produktion eingesetzten Werkstoffe sind zur Vermeidung von Abfällen in ihren Abmessungen optimiert.

Frankreich

- Verwendung von vollständig recycelten Aluminiumblöcken in der Gießerei in Forbach
- Beim Versand Verwendung von Trennsäcken, die aus den Abfällen unserer Kartons bestehen
- Im Werk Brumath Wiederaufbereitung aller dort entstehenden Abfälle

Deutschland

- Ein wirkungsvolles Abfallmanagement ist fest im Rahmen unseres Umweltmanagements etabliert, wodurch wir kontinuierlich den Restmüllanteil reduzieren.
- Recycling eingesetzter Rohstoffe, wo immer dies möglich ist.
- Sorgfältige Trennung aller Abfallfraktionen
- Bei der Auswahl von Packmittel-Lieferanten wurde denen der Vorzug gegeben, die Umweltschutzprogramme etabliert haben und Zertifizierungen zum Umweltschutz vorweisen konnten.

Indien

- Nach Möglichkeit Wiederverwendung von Wellpappkartons zum Verpacken
- Zerkleinern von Wellpappkartons (Wiederverwertung), damit sie beim Transport als Füllmaterial verwendet werden können

Italien

- Einführung neuer Verfahren für eine sorgfältigere Wiederverwertung von Kunststoffen
- Wiederverwertung sämtlicher Abfälle aus der Fertigung und den Büros

Niederlande

- Gründliche Abfalltrennung zu Recyclingzwecken:
- Holzpaletten mit Kartons und Verpackungsmaterialien von SEW-EURODRIVE werden wiederverwendet.

Norwegen

- Rückgabe und Wiederverwertung (2016, in Tonnen): Karton (7,5), Papierkunststoff (0,21), verschiedene Metalle (16,1), Elektronik-Altgeräte (0,32), Sprühdosen und verschiedene Industrieabfälle (3,79)

Schweiz

- Einrichtung von Recyclingplätzen zur sortenreinen Produktionsabfalltrennung.

Türkei

- Die Vorschriften zur Kontrolle von Verpackungsabfällen entsprechen dem türkischen Umweltrecht.

Vereinigtes Königreich

- Karton wird wiederverwendet oder, falls dies nicht möglich ist, der Wiederverwertung zugeführt.
- Paletten und Holz werden wiederverwendet oder, falls dies nicht möglich ist, der Wiederverwertung zugeführt.
- Verpackungen werden wiederverwertet.

3.2 Erneuerbare Energieträger

Anteil am Gesamtenergieverbrauch, der durch erneuerbare Energieträger abgedeckt wird

Frankreich

- Unsere Solarzellen erzeugten 2016 12,6 MWh

Indien

- Solaranlage am Standort Baroda installiert; sie erzeugt 129.000 kWh Strom (13,2 %).

Italien

- Strom: etwa 23 %

Japan

- Sowohl der Standort Iwata als auch der Standort Kyoto haben den Energieversorger gewechselt und sind nun Kunden bei Mitsuuroko Green Energy. Dieser Versorger betreibt ein Biomassekraftwerk, zwei Solaranlagen und fünf Windkraftanlagen. Sein Energiemix besteht zu 27 % aus erneuerbaren Energien.

Niederlande

- Der Energieverbrauch wird zu 22,3 % durch erneuerbare Energieträger abgedeckt: Wind (2,1 %), Wasser (18,4 %), Biomasse (1,8 %). (Quelle: Engie Nederland)

Norwegen

- Wasserkraft 100 %

Portugal

- 20 %

Schweiz

- Zurzeit < 10%. Wechsel auf 100 % in Evaluation (Wasserkraft, Sonnenenergie).

Vereinigtes Königreich

- Photovoltaikanlagen mit einer Kapazität von 50 kVA auf dem Dach des DTC
- Solarzellen auf dem Dach des DTC
- Windgespeiste Wärmepumpe

3.3 Ausbau der erneuerbaren Energien

Bericht über die Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs und zur Erhöhung des Anteils, der durch erneuerbare Energieträger abgedeckt wird (Normen, Methoden und Annahmen)

Frankreich

- Ersetzen eines Kompressors durch einen äußerst energieeffizienten Kompressor, was eine Senkung um 15 % ermöglicht
- Senkung des Stromverbrauchs um 20 % durch den Einbau von Reglern in den Lüftungszentralen von Forbach
- Senkung des Stromverbrauchs um 15 % durch den Einbau eines neuen, energieeffizienten Lufttrockners im Druckluftsystem des Standorts Haguenau
- Wechsel der Heizzellen des Wärmebehandlungssystems von Haguenau, wodurch jährliche Stromeinsparungen von 7 % erzielt werden

Italien

- Das neue Gebäude, das sanierte alte Gebäude und die Werkshalle tragen dank effizienter Isolierung zur Verringerung des Energieverbrauchs bei.

Japan

- Erweiterung der bestehenden Solaranlage am Standort Kyoto um Solarzellen mit einer Kapazität von 50 kW

Norwegen

- Niedrigerer Energieverbrauch, wie das Beispiel zeigt: im Sommer 2014 monatlich rund 40.000 kWh, im Sommer 2017 rund 22.000 kWh

Vereinigtes Königreich

- Automatische Gebäudekühlung ohne Klimaanlage unter Einsatz eines Nachkühlsystems
- Sensorgesteuerte, automatische Beleuchtung im gesamten Werk

3.4 Emissionen, Wasser, Biodiversität

Bericht über die Normen, Methoden und Maßnahmen:

- zur Verringerung von Lärmbelastung und Emissionen (d. h. Treibhausgasemissionen, Ozon, Stickstoff, CO₂)
- zur Reduzierung von Abwässern und anderen Abfällen
- zum Schutz und zur Erhaltung der Biodiversität und Wasserqualität

Argentinien

- Das Unternehmen erfüllt die Umwelt- und Nachhaltigkeitsanforderungen gemäß den argentinischen Rechtsvorschriften. Es finden regelmäßig jährliche Überprüfungen statt.

Deutschland

- Reduzierung von CO₂-Emissionen bei Geschäftsreisen: SEW-EURODRIVE Mitarbeiter sind im Kalenderjahr 2017 730.935 Personenkilometer mit der Bahn gereist, 92,1% davon im Fernverkehr mit 100% Ökostrom.
- Durch die Ausrichtung der Produktionsstätten von SEW-EURODRIVE GmbH & Co KG wird die Biodiversität und die Grundwasserqualität nicht nachteilig beeinflusst.

Indien

- Abwasser wird aufbereitet und zur Bewässerung der Grünanlagen verwendet.
- An den Standorten Pune und Chennai wird Regenwasser aufgefangen.
- Leere Container werden zur Wiederverwertung an ein externes Unternehmen verkauft.
- Altöl wird gesammelt und an einen Dienstleister weiterverkauft, der es zur Wiederverwendung aufbereitet.
- Alte Statoren werden an ein Recyclingunternehmen verkauft, das das darin enthaltene Aluminium und Kupfer wiederverwertet.
- Der gesamte Elektronikschrott wird an ein Entsorgungsunternehmen verkauft.
- Altmetall wird zur Wiederverwertung an einen externen Vertragspartner verkauft.
- Batterien werden zur Wiederverwertung an den Hersteller zurückgeschickt.

Italien

- Das Reinigungsmittel für die Spritzpistole in der Lackierkabine wird dank dem Reinigungssystem wiederverwertet. Erreicht das Reinigungsmittel das Ende seines Lebenszyklus, wird es dem italienischen Gesetz entsprechend entsorgt.

Türkei

- Gemäß den Arbeitsschutzgesetzen und türkischem Umweltrecht sind wir verpflichtet, uns an die Regeln, Vorschriften und Gesetze zu halten und unsere Maßnahmen täglich, monatlich und jährlich zu überprüfen.

3.5 Transport

Beschreibung der Maßnahmen, um die Umweltauswirkungen des Personenverkehrs sowie des Transports von Produkten, Gütern und Werkstoffen zu minimieren

Deutschland

- Transport von Gütern vorrangig durch Speditionen, die Programme und Zertifikate zum Umweltschutz vorlegen können.
- Innerbetrieblicher Transport erfolgt fast ausschließlich durch Elektrofahrzeuge.
- Bereitstellung von Ladestationen für Elektrofahrzeuge von Beschäftigten.

Indien

- Die zur Personenbeförderung und zum Gütertransport eingesetzten Fahrzeuge erfüllen die Anforderungen der indischen Umweltschutzgesetze. Dies wurde durch Handlungsbevollmächtigte ordnungsgemäß bescheinigt.

Niederlande

- Vereinbarung mit dem Hauptspediteur, dass der Warentransport nur einmal täglich erfolgt

Norwegen

- Wir sind bestrebt, umweltorientierte Spediteure einzusetzen.

Portugal

- Die Mitarbeiter werden darin bestärkt, für kurze Wege die E-Bikes von SEW-EURODRIVE zu nutzen.
- Für Geschäftsreisen zwischen großen Städten besteht eine Kooperation mit CP (portugiesische Eisenbahngesellschaft).
- Es besteht ein Vertrag mit einem Spediteur, der optimale Speditionsdienstleistungen bietet.

Schweiz

- Zusammenfassung von Auslieferungen zu Sammellieferungen.
- Zusammenarbeit mit Haupttransportunternehmen mit großer Infrastruktur, das nach dem „Hub-and-Spoke“-Prinzip (Sterntopologie) arbeitet
- Mitarbeiter nutzen Poolfahrzeuge oder öffentliche Verkehrsmittel.

3.6 Gebäude

Bericht über die angewendeten Normen für das Gebäudemanagement bzw. die Gebäuderenovierung

Indien

- An den Standorten Chennai und Pune wurden Konzepte zum nachhaltigen Bauen umgesetzt.

Türkei

- Gesetz zur Gebäudesicherheit: Das Beratungsunternehmen für bauaufsichtsrechtliche Fragen muss die Erdbebensicherheit der Gebäude prüfen und eine Bodenuntersuchung durchführen.

IV. SOZIALE DIMENSION

„Die soziale Dimension der Nachhaltigkeit betrifft den Einfluss des Unternehmens auf die gesellschaftlichen Systeme, in denen es tätig ist.“ (GRI)

4.1 Arbeitgeberleistungen

Leistungen für die Vollzeitbeschäftigten des Unternehmens (Gesundheitsversorgung, Elternzeit, Altersvorsorge, Leistungen bei Behinderung/Erwerbsunfähigkeit usw.)

Argentinien

- Krankenversicherung für alle Mitarbeiter zusätzlich zu den rechtlichen Anforderungen
- Täglich frisches Obst für alle Mitarbeiter
- Mittagessen: Bezuschussung durch das Unternehmen und Kontrolle durch eine Ernährungsberatung
- Gripeschutzimpfung für alle Mitarbeiter und ihre Familien (freiwillig)
- Sportplatz zur freien Verfügung für alle Mitarbeiter
- Unterstützungsleistungen bei Mutterschaft, Altersvorsorge und Behinderung gemäß argentinischem Recht

Tschechische Republik

- Halbtagsarbeit und gleitende Arbeitszeit
- Home-Office
- Mutterurlaub
- Essenscoupons
- Firmenarzt
- Sickdays

Frankreich

- Kinderbetreuungsangebot in Haguenau und Forbach
- An jedem Standort „Vitasanté“-Foren zum Thema Wohlbefinden
- Das gesamte Jahr über große Kampagnen rund um das Thema Wohlbefinden
- Flexible Arbeitszeiten für die Beschäftigten der Tagschicht
- Betriebsrestaurant für die Beschäftigten mit einer finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers
- Möglichkeit der Weitergabe von Urlaubstagen an Kolleginnen und Kollegen
- Möglichkeit, die Arbeitszeiten auf Anfrage vorübergehend anzupassen
- System mit verschiedenen Ergonomieklassen für alle Fertigungs- und Montagestellen
- Verschiedene Zugangsmöglichkeiten für schwangere Frauen
- Sporthalle für alle Beschäftigten von SEW-USOCOME in Brumath

- Möglichkeit, sich bei persönlichen Schwierigkeiten an entsprechende Erstanlaufstellen zu wenden
- Einführung gemeinsamer Aufwärmübungen bei Arbeitsbeginn in Brumath
- Das ganze Jahr über Möglichkeit zur Teilnahme an Sportwettkämpfen
- Zusatzkrankenversicherung für alle Beschäftigten
- Tage der offenen Tür für die Beschäftigten und ihre Familien

Deutschland

- Ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement
 - Gesundheitsleitbild
 - Gesundheitstage und sportliche Veranstaltungen
 - Ergonomie-Beratung, Sport am Arbeitsplatz
 - Gesundheitsseminare
 - Kooperationen Fitnessstudios
 - Ernährungstipps
 - Sozialberatung, Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Betriebsarzt, Betriebskrankenschwester
 - Gesundheits-Scouts (Ansprechpartner vor Ort)
- Altersvorsorgeplan zur finanziellen Absicherung im Alter (SEW-Betriebsrente) und altersvorsorgewirksame Leistungen
- Geschulte Pflegelotsen beraten, Beruf und Pflege zu vereinbaren
- Vielfältige, flexible Arbeitszeitmodelle
- Betriebliche Kindertagesstätte
- Elternzeit und Partnermonate, ein Tag Sonderurlaub bei Geburt
- Betriebsrestaurants an mehreren Standorten, Kioske, Vesperwagen, Getränkeautomaten, Wasserspender

Italien

- Welfare plan: € 300 on top for each employee to spend in a lot of different services available on SEWelfare web portal concerning three main areas work-life balance, Healthcare, family support and leisure.

Indien

- Für alle Mitarbeiter, ihre Ehepartner und Kinder besteht im Falle unvorhergesehener Krankenhausaufenthalte eine Krankenversicherung.
- Jeder Mitarbeiterin wird während ihrer gesamten Beschäftigungszeit bei uns ein Anspruch auf 26 Wochen Erziehungsurlaub für zwei Kinder eingeräumt.
- Es gibt eine Gratifikation für Mitarbeiter, die fünf Jahre bei uns beschäftigt sind.
- Bei schweren, langfristigen Erkrankungen erfolgt eine finanzielle Unterstützung. Diese wird von Fall zu Fall und nach Ermessen der Geschäftsleitung gewährt.

Italien

- Sozialplan: Eine Zusatzzahlung von 300 EUR an jeden Mitarbeiter kann für zahlreiche verschiedene Leistungen genutzt werden, die auf dem SEWelfare-Webportal zur Verfügung stehen. Diese gliedern sich in die drei Hauptbereiche:
Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Gesundheitsversorgung
Familienunterstützung und Freizeit

Japan

- Alle vorgenannten Anforderungen, einschließlich Ruhestandsprämien für langjährige Mitarbeiter, sind gesetzlich vorgeschrieben und werden von SEW-EURODRIVE erfüllt.

Niederlande

- Mitarbeiter erhalten verschiedene Leistungen: Urlaubsgeld, kollektive Rentenversicherung, freiwillige kollektive Krankenversicherung, einen Bruttohöchstbetrag, um die Mitarbeiter darin zu bestärken, eine Zusatzkrankenversicherung abzuschließen, Reisekostenerstattung bis zu einem Höchstbetrag, eine jährliche Bonuszahlung (sofern wirtschaftlich gerechtfertigt), eine Sonderzahlung zum Jahresende, einen Jubiläumsbonus, einen Zuschuss zu Fortbildungskosten, Mutterschaftsurlaub/Elternzeit usw.
- Es steht ein professioneller Fitnessraum zur Verfügung.
- Jeden Tag stehen für jeden Mitarbeiter kostenlos zwei Stück Obst bereit.

Polen

- Mutterschaftsleistungen
- Mitarbeitergruppenunterstützung
- Weihnachtsgeschenke für die Kinder der Mitarbeiter
- Prämienzahlung für herausragende Leistung
- Zuschuss zu Sprachkursen
- Zuschuss zur Hochschulausbildung und zu Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter
- Flexible Regelungen für die Elternzeit

- Einrichtung von Sozialfonds
- Zuschuss zu sportlichen Aktivitäten
- Krankenversicherung, einschließlich jährlicher Gesundheitschecks, für alle Mitarbeiter Lebensversicherung
- Ein halber Tag pro Monat und höchstens bis zu fünf Tage pro Jahr Abwesenheit zur Klärung privater Angelegenheiten; diese Tage werden nicht vom Urlaubskontingent abgezogen
- Prämienzahlung bei Hochzeit und Geburt eines Kindes
- Freier Tag am Geburtstag

Schweiz

- Überdurchschnittliche Leistungen bei der Unfallversicherung
- Gripeschutzimpfung für alle Mitarbeiter

Spanien

- Kostenlose jährliche Gesundheitschecks für alle Mitarbeiter
- Alle drei Jahre Überprüfung der Arbeitsbedingungen durch externe Sachverständige Jährliche Nachkontrolle
- Beratung und Unterstützung zu allen Fragen rund um die Sicherheit am Arbeitsplatz (Gesundheit, Ergonomie, Arbeitssicherheit usw.)
- Lebensversicherung für alle Mitarbeiter
- Geschenke für Mitarbeiter, die in den Ruhestand gehen, und für Mitarbeiter, die ihr 25-jähriges Beschäftigungsjubiläum im Unternehmen feiern
- Auslegung der Arbeitsplätze in der Werkshalle auf Sicherheit, Ergonomie sowie schlanke und moderne Arbeitsabläufe
- Sonderzahlungen bei Geburt, Todesfall
- Elternzeit

Türkei

- Gesundheitsversorgung, Elternzeit, Altersvorsorge für unsere Vollzeitbeschäftigten. Private Krankenversicherung, Kantinenservice und Personenbeförderung für unsere Vollzeitbeschäftigten

Vereinigtes Königreich

- Altersvorsorge
- Erwerbsunfähigkeitsversicherung
- Elterngeld
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für bis zu 13 Wochen pro Jahr
- Einmal im Jahr Familientag im DTC
- Kostenloser Sehtest für PC-Nutzer
- Kostenlose Gripeschutzimpfung für alle Mitarbeiter
- Kantine und Pausenräume
- Individuell eingerichteter Arbeitsplatz, wenn der Gesundheitszustand dies erfordert

4.2

Schulungen und berufliche Weiterentwicklung

Schulungen, Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung und zum lebenslangen

Lernen sowie Programme für Mitarbeiter, Auftraggeber und Interessengruppen

(z. B. Weiterbildungsmöglichkeiten, Schulungszentren, BA-Programm)

Tschechische Republik

- kostenlose Sprachkurse
- interne technische Weiterbildung
- interne Produktschulungen
- Unterstützung der Mitarbeiter beim Fernstudium

Frankreich

- Möglichkeit, sich über den Betriebsrat zu verschiedenen Sportarten anzumelden (Motorsport, Radsport, Wandern usw.)
- Schulungsangebot mit dem Titel „Manager-Workshops“ zum Erfahrungsaustausch
- Unternehmensübergreifender Club für Führungskräfte
- Führung von Karriere- und Leistungsgesprächen mindestens einmal alle zwei Jahre, um ein offenes Ohr für die Beschäftigten und ihre Ambitionen zu haben
- Umsetzung einer Ausbildungs- und Praktikumpolitik
- Erfolgreiche Führung der Akademie „Perfambiance“
- Erstellung eines jährlichen Weiterbildungsplans für alle Beschäftigten
- Möglichkeit, auf freiwilliger Basis abends Sprachkurse zu besuchen

Deutschland

- Learning-Hub: DriveAcademy® im Bruchsaler Headquarter,
- Weitere Trainingszentren in den Drive Technology Centern (DTC) in Garbsen, Meerane, Kirchheim und Langenfeld, sowie weitere, weltweit für Kunden und Mitarbeiter.
 - Qualitativ hochwertiges, vielfältiges Schulungsangebot für Mitarbeiter: Vermittlung von Produktkenntnissen und persönliche Weiterentwicklung
 - Förderung von berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen
 - Weitere Angebote der Personalentwicklung: Coaching, moderierter Wissenstransfer, Mentoring, Mediation
 - Kundensschulungen in der DriveAcademy® und beim Kunden durch fachlich versierte, technische Produkttrainer: Vermittlung von Produkt- und Applikationswissen

- Besondere Programme:
 - Leadership and Management Excellence: Programme für verschiedenen Führungsebenen
 - SFU-Leiter-Programm: Führungsprogramm für die Produktion
 - Projektleiterausbildung
- Moderne und nachhaltige Lernkultur: das lebenslange Lernen steht im Fokus. Lerninhalte werden im konkreten Berufsalltag verankert. Lernplattform ‚LearningBase‘ und Mitarbeitergespräche für eine systematische, anforderungs- und bedarfsgerechte Weiterentwicklung.
- Ausbildung und Studium: rund 250 Auszubildende und dual Studierende für eine langfristige Fachkräftesicherung:
 - Kaufmännische und IHK-Auszubildende in vier Ausbildungsberufen
 - Technisches Ausbildungszentrum - Duales Studium: Studium an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, StudiumPlus (Studium an der Hochschule Karlsruhe- Technik und Wirtschaft und verkürzte parallele Ausbildung), duales Masterstudium
 - Kooperationen mit Schulen im regionalen Umkreis
 - Fachvorträge, Praxisworkshops, Bewerbertraining ...
 - Zahlreiche Informationsveranstaltungen rund um das Thema Ausbildung und duales Studium für Schüler, Eltern und Lehrer
- Externe Studierende (Praktikanten, Werkstudenten, Bacheloranden, Masteranden, Doktoranden)
 - Seminare in der DriveAcademy® in Zusammenarbeit mit der studentischen Unternehmensberatung fuks zu Themen wie Projektmanagement, Persönlichkeit und Teamarbeit, Präsentation und Diskussion, Rhetorik)
 - Unterstützung bei Abschlussarbeiten
 - Nachhaltiges Engagement und Kooperationen mit Hochschulen
 - Praxisseminar Antriebstechnik
 - SEW-Days: Einblicke ins Unternehmen über Werksführungen, Workshops und Unternehmenspräsentationen

Italien

- Mitarbeiterschulungen in drei Bereichen:
 1. Bereichsübergreifende Fachkenntnisse: Bewertung für das mittlere Führungsteam (2017), Schulung zur Unternehmensführung für das mittlere Führungsteam und die Führungsspitze (2016–2017), Coaching für das mittlere Führungsteam (2016-2017).
 2. Konkrete Fachkenntnisse: Verhandlungsschulungen für Vertriebsmitarbeiter und Anwendungsingenieure (2016–2017), Kommunikationsschulungen (2016), Fachschulung für vertriebsunterstützende Mitarbeiter (2017), Rechtsvorschriften im Personalwesen für die Personalabteilung (2016–2017), Erweiterung des Produkt- und Dienstleistungsangebots mit Drive Academy und Schulungen in den Abteilungen von SEW Italien (2016–2017).
 3. Qualität, Sicherheit und Umwelt: allgemeine Sicherheitsschulungen (2016), Sicherheitsschulungen zu geringen und hohen Risiken (2016), Erste-Hilfe-Kurse (2016), Schulung zu Arbeiten über Kopf (2017), Schulungen zur Brandbekämpfung (2017), manueller Umgang mit Lasten (2017), PSA-Schulungen (persönliche Schutzausrüstung) (2017).

Niederlande

- Das Unternehmen hat seine eigene DriveAcademy® in Rotterdam. Dort können Auftraggeber und Mitarbeiter in der Nutzung der Produkte geschult werden. Die anderen vier Standorte in den Niederlanden verfügen ebenfalls über Schulungseinrichtungen, wenn auch in kleinerem Umfang.
- Es werden regelmäßig kostenlose Workshops und Thementage für Auftraggeber und Studenten veranstaltet. Zu den Themen gehören Produkteigenschaften, Energieeffizienz und schlanke Produktionsabläufe.
- SEW NL bietet ein Weiterbildungsprogramm für alle Mitarbeiter. Dieses umfasst nicht nur berufsbezogene Schulungen, sondern auch Schulungen zu berufsfernen Themen, sofern sich mindestens fünf Personen dafür anmelden. Ziel ist die fortlaufende Erweiterung der Kompetenzen und Fachkenntnisse der Mitarbeiter und die Stärkung der Teambildung.

Polen

- Fachliche Schulungen für die Mitarbeiter
- Lernmanagementplattform
- Jährliche Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter und offene Diskussionsrunden
- Interne Schulungen für neue Mitarbeiter
- Kooperationen mit Universitäten zur Ausbildung von Führungskräften

Schweiz

- Nutzung der LearningBase zur Mitarbeiterweiterbildung
- Zyklisch wiederkehrende Erste-Hilfe-Kurse
- Fahrtrainings für Aussendienstmitarbeiter
- Alfred Imhof AG eigene DriveAcademy® zur Schulung von Kunden und Mitarbeitern
- Interne Schulungen in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Spanien

- Externe Schulungen: Das Unternehmen zahlt den Mitarbeitern Sprachkurse, Kurse zu Buchhaltung, Logistik, fachspezifischen Themen, Verkaufstechniken usw.
- Interne Schulung zu Gesundheit am Arbeitsplatz und Sicherheitsschulung für alle Mitarbeiter: Ergonomie, Arbeitssicherheit, Notfälle usw., einschließlich einer jährlichen Brandschutzübung
- Der Schulungsplan für die Mitarbeiter wird halbjährlich erstellt und alle zwei Monate überprüft. Alle Informationen werden in einer Excel-Tabelle und in den Protokollen erfasst, die nach jedem Kontrollgespräch erstellt werden.
- Spezielles und punktuelles Schulungsprogramm mit Betreuer für neue Mitarbeiter
- Spezielles und punktuelles Schulungsprogramm mit Betreuer für Mitarbeiter, die die Abteilung/Funktion wechseln
- Förderung von Möglichkeiten zur gegenseitigen Schulung durch Kollegen innerhalb des Unternehmens
- Förderung von Möglichkeiten für Expertenschulungen durch Kollegen von anderen Eurodrives-Unternehmen und vom Hauptgeschäftssitz

Türkei

- Schulungen zu Themen wie Arbeitsschutz, Umweltschutz, neue Produkte usw. für unsere Mitarbeiter
- Schulungen und Seminare für unsere Auftraggeber, in denen ihnen unsere neuen Produkte vorgestellt werden
- Bei Bedarf Englischkurse für unsere Mitarbeiter

4.3

Identifikation mit dem Unternehmen

Maßnahmen, Normen und Methoden zur Förderung der Mitarbeitermotivation, des Mitarbeiterengagements, der persönlichen Übernahme von Verantwortung und eines Zugehörigkeitsgefühls zum Unternehmen

Tschechische Republik

- Firmenbenefite
- regelmässige Mitarbeiterversammlungen (Info über dem Firmenstand, Situation, offene Diskussion)
- gemeinsame Sportaktionen,
- neue Unterhaltungsabteilung
- 3 x jährlich gemeinsames Firmenbeisammensein mit Grillen
- Firmenweihnachtsabend

Frankreich

- Unternehmensführungsstandards
- Schulungen „Manager-Workshops“
- Programm zur Einbindung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit planmäßiger Werksbesichtigung
- Schulungen zum Verhalten gemäß „Perfambiance“ (PRET)
- System zur Wertschätzung von Ideen der Beschäftigten (SMI)
- Verschenken und Verkauf von Arbeitskleidung mit dem Firmenlogo
- Bekanntgabe unserer Jubilare
- Regelmäßige Baustellenführungen unter Einbindung der Beschäftigten
- Organisation von Festlichkeiten innerhalb und außerhalb des Unternehmens
- Organisation eines Weihnachtsumtrunks an jedem Standort
- Umsetzung eines Lieferketten-Projekts
- An jedem Standort Organisation einer Ausstellung mit Fotos unserer Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen

Deutschland

- Leistungszulage
- Erfolgsbeteiligung
- Bonussystem für Führungskräfte und AT-MA
- Gemeinsame Aktivitäten, und Freizeitangebote oder Sport-Events
- Mitarbeiterbefragungen
- Mitarbeiterdialog mit dem Ziel: Führungs- und Gesprächskultur bei SEW-EURODRIVE nachhaltig weiterentwickeln und die sich verändernden Anforderungen an unsere Arbeit im Blick zu halten, Offener Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, der eine vertrauensvolle Zusammenarbeit unterstützt.
- Führungskräfte-Entwicklungsprogramm Leadership and Management Excellence
- Jubilarfeier für langjährige Mitarbeiter

Indien

- Alle zwei Jahre Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage, d. h. Analyse des Arbeitsklimas
- Einbindung der Mitarbeiter in Programme zur sozialen Unternehmensverantwortung
- Strukturierte Schulungs- und Weiterbildungsprogramme
- Transparentes Leistungsmanagementsystem
- Dokumentierte Richtlinien und Verfahren zur Personalverwaltung

Italien

- Digitales Kommunikationssystem (Bildschirme im Empfangs- und Pausenbereich, auf denen interne Unternehmensmitteilungen gezeigt werden)
- Progetto RETE (Vernetzungsprojekt) seit 2015: Vorschau auf die eingehenden Bedarfsanforderungen in Echtzeit und Möglichkeit, allen Mitarbeitern in Italien das Arbeitsvolumen mitzuteilen
- Einführung eines internen Marktplatzes im Jahr 2016, um zu erläutern, welche Aufgaben die einzelnen Abteilungen haben
- Zwei Firmenveranstaltungen pro Jahr (Weihnachtsfeier und Sommerfest)
- Erscheinen eines Buches zum 50-jährigen Jubiläum von SEW-EURODRIVE Italien im Jahr 2018, an dem alle Mitarbeiter mitwirken

Japan

- Das Unternehmen fördert verschiedene sportliche Aktivitäten.
- Es werden Veranstaltungen zur Jahresmitte und zum Jahresende finanziert.

Niederlande

- Zur Bewertung der Motivation, Leistung und Wünsche der Mitarbeiter werden jährliche Bewertungsgespräche geführt und Leistungsbeurteilungen vorgenommen.
- Die Geschäftsleitung informiert die Belegschaft in Mitarbeiterversammlungen regelmäßig über die Lage des Unternehmens.
- Es werden kulturelle oder sportliche Aktivitäten angeboten.
- Jährlich findet eine Jubiläumsfeier statt.

Polen

- Tage der offenen Tür in den Fabriken für die Mitarbeiter und ihre Familien
- Tage der offenen Tür in den Fabriken für die Kinder der Mitarbeiter
- Teambuildingmaßnahmen: Sportbekleidung mit dem Firmenlogo
- Sportliche Aktivitäten, Beteiligung an Sportveranstaltungen mit dem Firmenlogo
- Arbeitskleidung mit dem Firmenlogo
- Werbung in lokalen Medien und in der lokalen Presse
- Teilnahme an lokalen Veranstaltungen
- Jährliches Bonussystem, festgelegt von der Geschäftsleitung und den Aktionären
- Monatliches Grillfest mit den Mitarbeitern Snacks an Freitagen
- Jährliches Jahresabschlussfest (Weihnachtsfeier) mit den Familien
- Sommerfest für die Mitarbeiter

Schweiz

- Flexibles Arbeitszeit-Modell, und teamorientierte Personalpolitik, welche Initiative und Eigenverantwortung fordert und fördert.
- Weihnachtsfeier mit Partner.
- Dienstaltersgeschenke, sowie Geschenke bei wichtigen persönlichen Ereignissen (Hochzeit, Geburt eines Kindes, etc.)

Spanien

- Jährliche Gehaltszulage in Abhängigkeit der Erfüllung der geplanten Umsatzziele
- Kundenorientierte Unternehmenskultur zeichnet sich durch gemeinsames Ziel aus
- Einhaltung des Qualitätsstandards, für den unsere führende Marke steht (Produkt, Dienstleistung und Kundenbetreuung), fördert das Mitarbeiterengagement
- Das Gefühl, zu den Vorreitern zu zählen, das sich durch die Zugehörigkeit zu einer führenden Marke einstellt, trägt zur Identifikation mit dem Unternehmen und seiner roten Farbe bei.
- Regelmäßige KVP-Besprechungen der Geschäftsleitung mit allen Unternehmensbereichen
- Regelmäßige abteilungsübergreifende Besprechungen, in denen sich die Teilnehmer besser kennenlernen
- Regelmäßige Führungen der Büroangestellten durch die Werkshalle
- Regelmäßige Führungen der Arbeiter der Werkshalle durch die Büroräumlichkeiten

Türkei

- Bonus- und MbO-System für Mitarbeiter
- Messbare Ziele und Ziele für die persönliche Weiterentwicklung, um die Motivation auf einem hohen Niveau zu halten
- Verschiedene soziale Aktivitäten wie die Veranstaltung eines Familientages

Vereinigtes Königreich

- Förderung der Unternehmenswerte durch die Geschäftsleitung
- Flache Verwaltungsstrukturen und Politik der offenen Tür
- Ehrenamtlicher Gesundheits- und Sicherheitsausschuss
- Freiwillige Brandwächter
- Freiwillige Ersthelfer
- Verbesserung der Arbeitsumgebung anhand des Grundsatzes von WIEPRO, nach dem die Mitarbeiter in den Entscheidungs- und Umsetzungsprozess einbezogen werden

4.4 Soziale Unternehmensverantwortung

Projekte, Maßnahmen und Initiativen zur Unterstützung der Zivilgesellschaft und lokaler Organisationen (Begünstigte/Kooperationspartner)

Argentinien

- SEW-EURODRIVE Argentinien ist Mitglied eines Ausschusses für soziale Verantwortung, in dem sich das Unternehmen gemeinsam mit anderen lokalen Firmen für die Bedürfnisse der Gemeinschaft in ihrem Umfeld einsetzt: Schulen, Vereine, soziale Organisationen

Tschechische Republik

- Teilnahme auf karitativen Aktionen
- UNICEF-Partner

Frankreich

- Enge Kooperationen mit Gymnasien und Universitäten (Gesprächssimulationen, Einladung von Familien in das Unternehmen, Spenden von Unterrichtsmaterialien usw.)
- Mitwirkung unserer Beschäftigten an Prüfungskommissionen in verschiedenen Schulen
- Mitgliedschaft in Unternehmensverbänden (französischer Branchen- und Berufsverband der Metallindustrie, UIMM)
- Gemäldeausstellung in unseren Räumlichkeiten in Kooperation mit einem Verband unabhängiger Maler
- Organisation regelmäßiger Blutspendeaktionen im Unternehmen
- Führung von Schulklassen durch das Unternehmen

Deutschland

- Typisierungsaktion für Blutspenden – 1.000 Mitarbeiter haben sich typisieren lassen
- Hoffnungslauf Stadt Bruchsal – hier unterstützt SEW-EURODRIVE mit 20.000 Euro jährlich
- Div. Fahrzeugspenden aus dem Fahrzeugpool der SEW-EURODRIVE gingen an die Deutsche Lebensrettungs-Gesellschaft (DLRG), das Deutsche Rote Kreuz (DRK) sowie an Vereine aus der Region
- Edeltraut Blickle-Stiftung
 - 100.000 Euro an Ärzte ohne Grenzen Berlin
 - 40.000 Euro an das Deutsche Krebsforschungszentrum Heidelberg

Indien

- In einem ländlichen Gebiet erhält ein „Zentrum für E-Learning“ finanzielle Unterstützung, um den Umgang der lokalen Bevölkerung mit Computern zu fördern und somit ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und ihre Kompetenzen zu erweitern. Das Projekt wird von der nichtstaatlichen Organisation „Akshara“ unter dem Dach des „Mahindra United World College“ geleitet, das sich in Pune mit unserem Werk Chakan befindet. Bisher nehmen bereits 400 Personen an dem Projekt teil, darunter Studenten, Lehrer, Sicherheitspersonal usw.
- Es besteht eine Kooperation mit dem Bannari Amman Institute of Technology im Bundesstaat Tamil Nadu zur Einrichtung eines voll anrechnungsfähigen Kurses (Wahlpflichtfach) über zwei Semester im Fachbereich Mechatronik. SEW-EURODRIVE stellt Arbeitsmodelle zur Verfügung, erarbeitet den Lehrplan, schult die Lehrkräfte und stellt den Studenten am Ende eine Bescheinigung aus.

Niederlande

- Jährliche Spenden für wohltätige Zwecke: Alle Mitarbeiter dürfen einen guten Zweck vorschlagen. Anschließend wird per Mehrheitsentscheid die Wohltätigkeitsorganisation bestimmt, die Unterstützung erhält. Diese Organisation wird im Rahmen der Jubiläumsfeier vorgestellt und die Mitarbeiter sind angehalten, einen Beitrag zu leisten, damit die Spende möglichst hoch ausfällt. Im Jahr 2016 ging die Spende an Stichting ALS Nederland und 2017 an Alzheimer Nederland.
- Vereinbarung einer zweijährigen Kooperation mit JINC (Youth Inc.): JINC ist eine Organisation, die benachteiligten Schülern aus den Schulen im Raum Rotterdam gemeinsam mit Gemeinden und Unternehmen Chancen eröffnet. Drei Mitarbeiter von SEW-EURODRIVE NL führten mit ihnen Blitzunterricht, Bewerbungstrainings usw. durch.

Polen

- Unterstützung lokaler Sportteams
- Unterstützung sozialer und gemeinnütziger Initiativen (Firmenlauf, Mountainbike-Rennen, Formula 1-Studenten)
- Zusammenarbeit mit Universitäten
- Finanzielle Unterstützung der lokalen Feuerwehr sowie von Kinderbetreuungs- und Senioreneinrichtungen
- Auszeichnung des besten Studenten der lokalen Technikerschule im Bereich Mechatronik
- Sammlung von Spielzeug, Lebensmitteln und Kleidung zur Verteilung an lokale Einrichtungen
- Spende von Geräten für Forschungs- und Entwicklungsprojekte
- Zuschuss zu den Beförderungskosten für den Schulbus des lokalen Kindergartens

Schweiz

- Annual survey on employee satisfaction
- 2 Aktionäre sind im Stiftungsrat der Stiftung „Münchenstein hilft Manglaralto“: Aktive Ernährungshilfe und Aufbau lebenswürdiger Infrastruktur in Ecuador.
- Jährliche Spenden an Wohlfahrtsorganisationen in den unterschiedlichsten Bereichen.
- Spende an die SEW-Benefizradler für den Förderverein zur Unterstützung der onkologischen Abteilung der Kinderklinik Karlsruhe.
- 2 GL-Mitglieder sind aktive Rotarier und setzen sich auf diesem Weg für verschiedene Projekte weltweit ein.
- 1 GL-Mitglied ist im Direktorium des Automobil Club der Schweiz (ACS). Ziel ist Reduktion von Unfällen auf Strassen und somit Reduktion von Verkehrs-Opfern.

Spanien

- Kooperationsvereinbarung mit GUPPOST-Lantegui Batuak, einem Unternehmen, das hauptsächlich Menschen mit Behinderung beschäftigt, für all unsere Versandtätigkeiten
- Ausleihe von Mitarbeitern an bestimmte wichtige Auftraggeber zu Schulungszwecken
- Kooperationsvereinbarung mit AMPROS, einem Unternehmen, das hauptsächlich Menschen mit Behinderung beschäftigt, als unser Palettenzulieferer
- Formatierung alter Computer und Server und Spende an gemeinnützige Organisationen, die sich für arme und sozial ausgegrenzte Menschen einsetzen
- In Kooperation mit dem Technologiepark Zamudio, in dem sich unser Werk befindet: Zuschüsse zur Unterhaltung eines Sportzentrums für die Mitarbeiter des Technologieparks, für das Pflanzen von neuen Bäumen im Park und für verschiedene Veranstaltungen (Fußballmeisterschaften, Golfturniere, Kochkurse, Weinverkostungen usw.)
- Alte Getriebemotoren und Stromrichter werden Berufsschulen geschenkt; sie können dann in den Praxiskursen verwendet werden.

Türkei

- Kooperation mit Oberschulen, um als Unternehmen unsere soziale Verantwortung zu erfüllen

Vereinigtes Königreich

- Jedes Jahr verschiedene Spenden für wohltätige Zwecke interner Aufruf zum Sammeln von Spielzeug als Weihnachtsgeschenke für Kinder in Kriegsgebieten durch die Mitarbeiter des Unternehmens
- Einbindung unserer Pensionäre in einige der von uns organisierten sozialen Veranstaltungen auch nach Rentenbeginn

Das Unternehmen auf einen Blick

- Argentinien
- Australien
- Belgien
- Brasilien
- Chile
- China
- Dänemark
- Deutschland
- Elfenbeinküste
- Finnland
- Frankreich
- Ghana
- Großbritannien
- Indien
- Italien
- Japan
- Kamerun
- Kanada
- Kasachstan
- Kolumbien
- Malaysia
- Marokko
- Mexiko



Gründung 1931



50 Länder



79 Drive Technology Center



- Neuseeland
- Niederlande
- Norwegen
- Österreich
- Paraguay
- Peru
- Polen
- Portugal
- Russland
- Schweden
- Schweiz
- Singapur
- Slowakei
- Spanien
- Südafrika
- Südkorea
- Tanzania
- Thailand
- Tschechische Republik
- Türkei
- Ukraine
- Ungarn
- Uruguay
- Venezuela



16 Fertigungswerke



Services entlang des kompletten Anlagenlebenszyklus

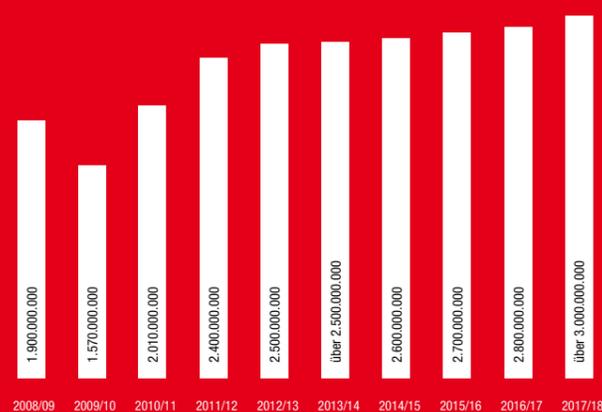


Über 17 000 Mitarbeiter

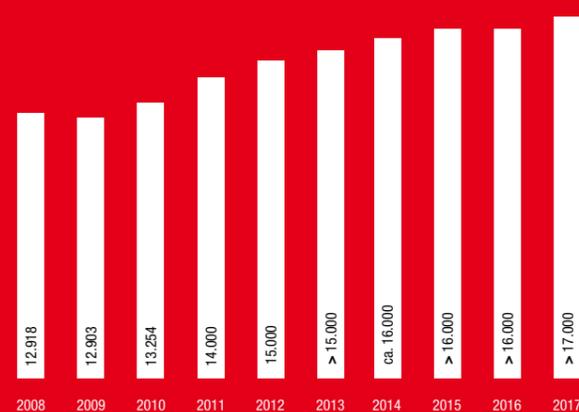


At home in many industries

Die Umsatzentwicklung der letzten 10 Jahre(in EURO):



Die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen weltweit in den letzten 10 Jahren



250 Auszubildende Dual-Studenten	140 Studenten	20% Frauenanteil	25% Ingenieure und Informatiker	1000 Patente
---	-------------------------	----------------------------	--	------------------------

IMPRESSUM HINWEIS

SEW-EURODRIVE GmbH & Co KG
Ernst-Blickle-Straße 42, 76646 Bruchsal, Deutschland

Corporate Communications

Tel.: + 49 7251 75-2525 · Fax: +49 7251 75-502525
sew@sew-eurodrive.de

Weitere Kontaktdaten finden Sie unter: www.sew-eurodrive.com. Zur besseren Lesbarkeit wurde für Personenbezeichnungen entweder die männliche oder die weibliche Form gewählt. Dies ist in keiner Weise als Diskriminierung des anderen Geschlechts zu verstehen. Dieser Nachhaltigkeitsbericht richtet sich sowohl an Frauen als auch an Männer.

Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung. Ihre Meinung ist uns wichtig.

Layout: SEW-EURODRIVE GmbH & Co KG

© SEW-EURODRIVE GmbH & Co KG, 2018

ClimatePartner 
climate neutral
print product

SEW
EURODRIVE

SEW-EURODRIVE GmbH & Co KG
Ernst-Blickle-Str. 42
76646 Bruchsal
Tel. +49 7251 75-0
Fax +49 7251 75-1970
sew@sew-eurodrive.de

→ www.sew-eurodrive.de