

Nachhaltigkeitsbericht | 2019

Nicht-finanzieller Bericht



UNSER FOKUS

- * Wesentliche Themen laut GRI (Global Reporting Initiative)
- ** Weitere Themen von Bedeutung für Semperit
- *** Belange laut Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG)



Inhalt

- 4 Vorwort des Vorstands
- 5 Kurzporträt
- 15 Nachhaltigkeitsmanagement
- 25 Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
- 29 Soziale Standards & Arbeitsbedingungen
- 33 Nachhaltigkeit & Innovation
- 37 Nachhaltigkeit in der Lieferkette
- 41 Ressourcenmanagement & Umweltschutz
- 49 Verantwortung & Integrität

Anhang

- 54 GRI Inhaltsindex
- 58 Über diesen Bericht
- 60 Kontakt
- 61 Disclaimer

Vorwort des Vorstands

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

2019 wurden wesentliche Weichenstellungen vorbereitet, die Semperit nachhaltig verändern sollen: Im 195. Jahr ihres Bestehens konnte die Semperit Gruppe die Restrukturierung des Industriesektors weitgehend abschließen. Kurz nach Jahreswechsel haben Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen, das Unternehmen in einen Industriegummi-Spezialisten zu transformieren und in weiterer Konsequenz eine Trennung vom Medizingeschäft zu vollziehen.

Semperit arbeitet mit voller Kraft an der strategischen Neuausrichtung. Mehr Kundennähe, eine verstärkte Anwendungsfokussierung, aber auch die forcierte Integration von Nachhaltigkeitsthemen stehen im Vordergrund künftiger Bemühungen und sollen dazu beitragen, bestehende und zukünftige Märkte schneller und effektiver zu bedienen. Erste Schritte auf dem Weg zum Industriegummi-Spezialisten wurden bereits zu Ende des Berichtsjahres durch die Organisation des Sektors Industrie in vier statt drei Segmenten (Semperflex, Semperform, Semperseal, Sempertrans) sowie den Start der regionalen Entwicklung außereuropäischer Kernmärkte gesetzt.

Der Wandel des Unternehmens zeigt sich dabei nicht nur in der Fokussierung auf den Industrie-Sektor und der geplanten Modernisierung des Unternehmensauftritts, sondern spiegelt sich auch im Umgang mit wesentlichen ökologischen und sozialen Fragestellungen wider. Die zunehmend nachhalti-

ge Ausrichtung ist nicht nur vonseiten unserer Stakeholder gefragt, sondern auch ein ehrliches internes Anliegen, dem wir gerne nachkommen wollen. 2020 werden wir mit der Erarbeitung einer gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie beginnen, die Hand in Hand mit unserer neuen Unternehmens- sowie der zukünftigen Innovationsstrategie gehen soll. Denn nur mithilfe einer engen Verzahnung der unternehmerischen Ausrichtung mit den entsprechenden Nachhaltigkeits- und Innovationsagenden kann der Wandel erfolgreich vollzogen werden. Dabei sind wir uns sehr wohl der Herausforderung bewusst, die es mit sich bringen kann, den Werkstoff Gummi mit Nachhaltigkeitsaspekten zu vereinen. Dieses Spannungsfeld gilt es, strategisch aufzuarbeiten und die wesentlichen Herausforderungen und Potenziale aufzudecken. 2020 soll dies unter Einbindung unserer Stakeholder im Zuge des bereits laufenden Strategieprozesses erfolgen.

Bis dahin arbeiten wir weiter an der Umsetzung der 2018 entwickelten Zielsetzungen - der Perspektive 2021 - sowie dem sukzessiven Ausbau des Nachhaltigkeitsmanagements. Die wichtigsten Entwicklungen 2019 sowie die geplanten zukünftigen Schwerpunkte sind Kern des vorliegenden Berichtes. Wir sind konsequent auf unserem Weg und freuen uns, wenn Sie uns begleiten.

Wien, am 19. März 2020
Der Vorstand



Dipl.-Kfm. Frank Gumbinger
Finanzvorstand

Dr. Dipl.-Kfm. Martin Füllenbach
Vorsitzender

Kristian Brok, MSc
Technikvorstand

Dr.-Ing. Dipl.-Wirtsch.-Ing. Felix Fremerey
Mitglied des Vorstands

KURZPORTRÄT SEMPERIT

Führende Marktstellung
seit mehr als **195** Jahren
14 Produktionsstandorte
weltweit Börsennotiert
Aktiv in den Sektoren
Industrie und Medizin
4 Segmente:
Semperflex Sempertrans Semperform Sempermed
Solide Bilanzstruktur
mit **39%** Eigenkapitalquote
841 Mio. EUR Umsatz
68 Mio. EUR operatives EBITDA
Free Cash Flow positiv

Weltweite Präsenz der Semperit Gruppe¹⁾

Europa

1	Wien, AT, Firmensitz	
2	Wimpassing, AT	
3	Allershhausen, DE	
4	Dalheim ²⁾ , DE	
5	Deggendorf, DE	
6	Hückelhoven, DE	
7	Moers, DE	
8	Waldböckelheim, DE	
9	Levallois, FR	
10	Béthune, FR	
11	Birmingham, GB	
12	Bełchatów, PL	
13	Warschau, PL	
14	Odry, CZ	
15	Budapest, HU	
16	Sopron ³⁾ , HU	

Asien

17	Shanghai ³⁾ , CN	
18	Chennai, IN	
19	Delhi, IN	
20	Kolkata, IN	
21	New Delhi, IN	
22	Roha, IN	
23	Jakarta, ID	
24	Kamunting, MY	
25	Nilai, MY	
26	Singapur, SG	
27	Hat Yai, TH	

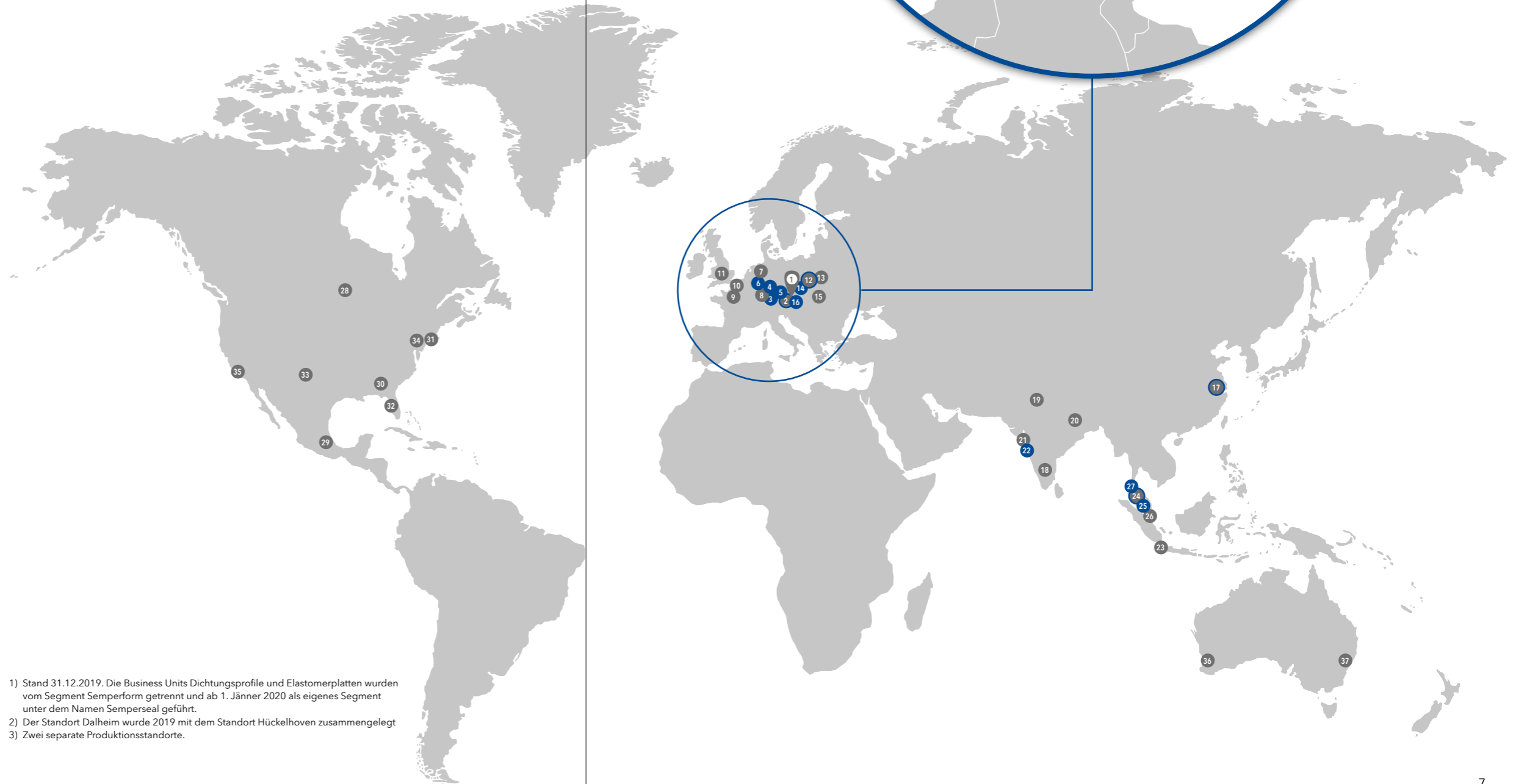
Amerika

28	Winnipeg, CA	
29	Querétaro, MX	
30	Atlanta, Georgia, US	
31	Brighton, New Jersey, US	
32	Clearwater, Florida, US	
33	Coppel, Texas, US	
34	Fair Lawn, New Jersey, US	
35	Ontario, Kalifornien, US	

Australien

36	Perth, AU	
37	Thornton, AU	

- Firmensitz Semperit AG Holding
- Produktionsstandort
- Vertriebsstandort
- Produktions- und Vertriebsstandort
- Sempermed
- Semperflex
- Semperform
- Sempertrans



1) Stand 31.12.2019. Die Business Units Dichtungsprofile und Elastomerplatten wurden vom Segment Semperform getrennt und ab 1. Jänner 2020 als eigenes Segment unter dem Namen Semperseal geführt.
 2) Der Standort Dalheim wurde 2019 mit dem Standort Hückelhoven zusammengelegt
 3) Zwei separate Produktionsstandorte.

Die Semperit Gruppe: Kurzporträt

Die börsennotierte Semperit AG Holding ist eine international ausgerichtete Unternehmensgruppe, die in den Sektoren Industrie und Medizin hochspezialisierte Produkte aus Kautschuk entwickelt, produziert und in über 100 Ländern weltweit vertreibt: Hydraulik- und Industrieschläuche, Fördergurte, Rolltreppen-Handläufe, Bauprofile, Seilbahnringe, Produkte für den Eisenbahnoberbau und Untersuchungs- und Operationshandschuhe. Die Zentrale des österreichischen Traditionsunternehmens, das seit 1824 besteht, befindet sich in Wien. Die Semperit Gruppe beschäftigt weltweit rund 6.900 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent), davon rund 3.700 in Asien und rund 900 in Österreich (Wien und Produktionsstandort Wimpassing, Niederösterreich). Zur Gruppe gehören weltweit 14 Produktionsstandorte sowie zahlreiche Vertriebsniederlassungen in Europa, Asien, Australien und Amerika. Im Geschäftsjahr 2019 erzielte der Konzern einen Umsatz von 841 Mio. EUR sowie ein bereinigtes EBITDA (ohne Sondereffekte) von 63,8 Mio. EUR.

Ertrags- und Bilanzkennzahlen (Mio. EUR)

Ertragskennzahlen	2019	2018	2017
in Mio. EUR			
Umsatzerlöse	840,6	878,5	874,2
EBITDA	67,8	46,4	100,2
EBITDA-Marge	8,1%	5,3%	11,5%
EBIT	-16,5	-47,7	37,6
EBIT-Marge	-2,0%	-5,4%	4,3%
Ergebnis nach Steuern	-44,9	-80,4	-26,3
Ergebnis je Aktie ¹⁾ , in EUR	-2,5	-4,13	-1,25
Cashflow aus dem Ergebnis	46,7	37,4	39,5
Eigenkapitalrentabilität ²⁾	-16,3%	-24,2%	-9,2%

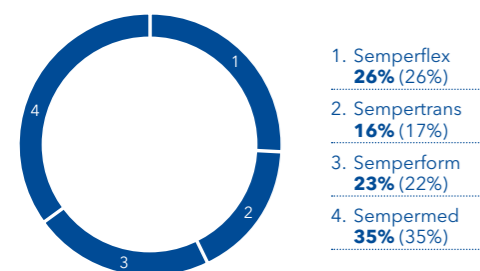
Die Aktien der Semperit Gruppe werden an der Wiener Börse gehandelt. 2019 hielt der Mehrheitsaktionär, die B&C Privatstiftung, über 54%. Der Streubesitz lag zum Bilanzstichtag etwas unter 46%.

Die Semperit Gruppe hat im Herbst 2017 einen Transformationsprozess gestartet, der bereits zu einer erheblichen Restrukturierung, Komplexitätsreduktion und Profitabilitätssteigerung geführt hat. Der Vorstand setzt den eingeschlagenen Weg mit aller Konsequenz fort. Darüber hinaus fand 2019 ein strategischer Review statt: Im Rahmen der neuen Strategie „SemperGrowth200“ wird sich die Semperit-Gruppe künftig auf die erkennbaren Potenziale im Sektor Industrie konzentrieren und die Transformation zum Industriegummi-Spezialisten vollziehen. Als Konsequenz wird sich die Semperit Gruppe vom Medizingeschäft trennen. Der Industriesektor soll durch eine deutliche Erhöhung der Kundennähe, eine marktorientiertere Ausrichtung der Gesamtorganisation und verstärkte Anwendungsfokussierung weiter an Schlagkraft gewinnen. Ziel ist, bestehende und zukünftige Märkte schneller und effektiver bedienen zu können.

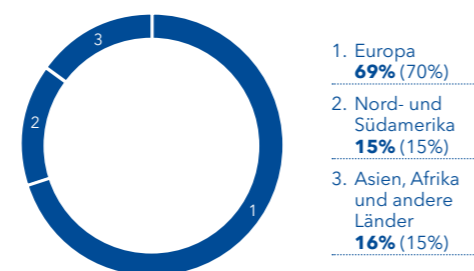
Bilanzkennzahlen	2019	2018	2017
in Mio. EUR			
Bilanzsumme	701,8	768,8	853,2
Eigenkapital ²⁾	273,4	329,5	278,5
Eigenkapitalquote	39,0%	42,9%	32,6%
Zugänge zu Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte	31,4	81,1	74,3
Mitarbeiter (Stichtag)	6.902	6.773	6.838

1) Das Ergebnis je Aktie bezieht sich auf die Stammaktionäre der Semperit AG Holding (exkl. Vergütung aus dem Hybridkapital)
2) Bezieht sich auf die Aktionäre der Semperit AG Holding (exkl. nicht beherrschende Anteile)

Umsatzsplit nach Segmenten 2019 (2018)

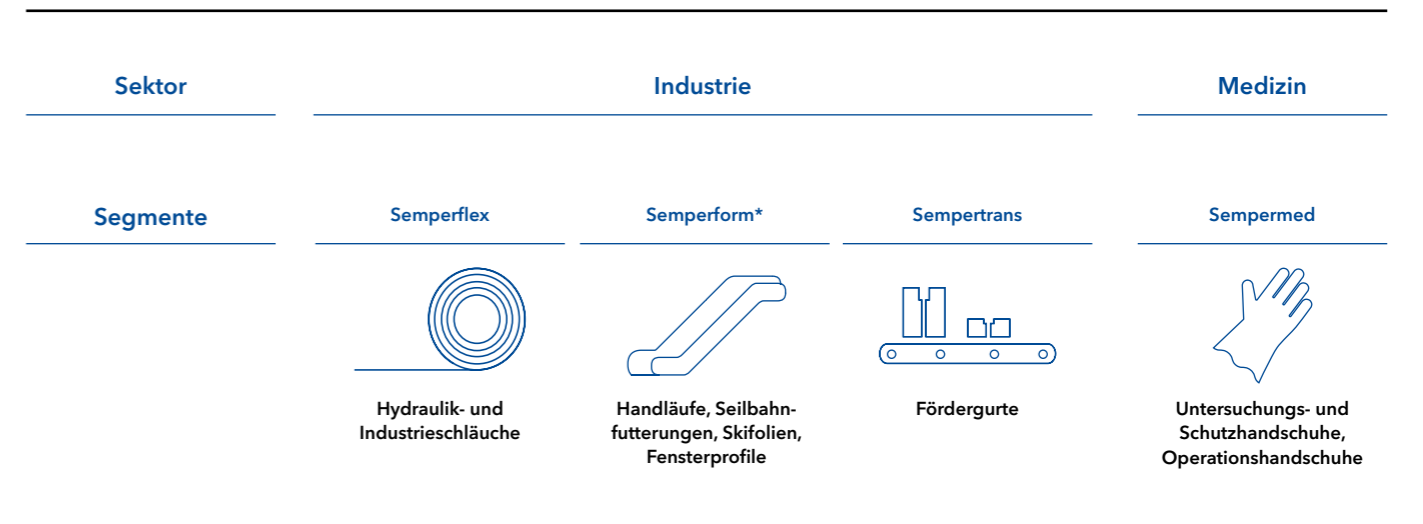


Umsatzsplit nach Region 2019 (2018)



Die Semperit Segmente

Die Semperit Gruppe setzte sich per Ende 2019 aus den vier Segmenten Semperflex, Sempertrans, Semperform und Sempermed zusammen, die den Sektoren Industrie und Medizin zugeordnet sind.



* Stand 31.12.2019. Die Business Units Dichtungsprofile und Elastomerplatten wurden vom Segment Semperform getrennt und werden seit 1. Jänner 2020 als eigenes Segment unter dem Namen Semperseal geführt.

Semperflex

Das Segment Semperflex entwickelt, produziert und vertreibt weltweit Hydraulik- und Industrieschläuche, gefertigt unter identen globalen Qualitätsstandards. Industrieschläuche dienen dem Transport verschiedenster Medien und finden vornehmlich Anwendung in der Bau- und Transportindustrie sowie im industriellen und landwirtschaftlichen Maschinenbau. Hydraulikschläuche werden als Kraftübertragung und Energietransport in Hydrauliksystemen, hauptsächlich in der Bau-, Landwirtschafts- und Bergbauindustrie sowie zur Hochdruckreinigung, eingesetzt.

Semperform

Das Segment Semperform als einer der führenden europäischen Anbieter von Form- und Extrusionsartikeln aus Gummi und Kunststoff umfasst eine umfangreiche Produktpalette, die von Dichtungen für Fensterprofile über Fahrtreppen-Handläufe bis hin zu Skifolien reicht. Neben weltweiten Produktionsstandorten konnte sich das Segment Semperform vor allem in Europa erfolgreich positionieren.

Sempertrans

Das Segment Sempertrans gehört zu den führenden Fördergurterstellern. Die Gurte finden vornehmlich Anwendung im Bergbau, der Stahl- und Zementindustrie sowie bei Hafenanlagen. Das Produktportfolio lässt sich in zwei wesentliche Bereiche unterteilen: Textil- und Stahlgurte. Entscheidend sind Eigenschaften wie Abriebfestigkeit, Hitze- und Ölbeständigkeit sowie die damit einhergehende Produktlebensdauer. Auslegung und Spezifikation der einzelnen Produkte werden oft in enger Zusammenarbeit mit den Kunden erarbeitet.

Sempermed

Seit fast 100 Jahren erzeugt Sempermed Handschuhe in Österreich sowie seit den 1980er-Jahren in Asien. Dabei ist der medizinische Sektor vor allem durch die hohen Produktanforderungen wie Qualität, Sterilität sowie Allergieverträglichkeit geprägt. Hinzu kommen die gesetzlichen Bestimmungen vor allem im Bereich Medizinprodukte, Hygiene und Arbeitsschutz, welche die Herstellung und Verpackung der verschiedenen Produkte beeinflussen.

Mitarbeiter

Die Mitarbeiter sind der entscheidende Faktor, wenn es darum geht, den langfristigen Erfolg eines Unternehmens zu sichern. Gesellschaftliche Entwicklungen wie die demografische Veränderung, die zunehmende Internationalisierung oder auch der Fachkräftemangel sind Herausforderungen, die Einfluss auf den Personalbereich haben. Semperit setzt auf die Kombination von Fachwissen, Engagement und Integrität und achtet darauf, ein geeignetes Umfeld zu schaffen, um diese Schlüsseleigenschaften zu fördern. Das umfasst Aktivitäten im Gesundheits- und Arbeitsschutz genauso wie ein breites Angebot an Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Im Rahmen der People Policy, die öffentlich auf der Website zugänglich ist, sind die unternehmensweiten Prinzipien und Ziele in Bezug auf die Mitarbeiter festgehalten.

Die Semperit Gruppe beschäftigte Ende 2019 rund 6.900 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent), davon rund 3.170 in Europa, rund 3.670 in Asien und rund 70 in Amerika (inkl. dem Rest der Welt). Davon waren 20 Prozent Frauen und 294 Leiharbeiter.

Die Fluktuationsrate betrug rund 29 Prozent und ist durch den hohen Anteil von Mitarbeitern bestimmt, die Semperit in Asien beschäftigt, einer Region mit grundsätzlich höherer Mitarbeiterfluktuation. Semperit beschäftigt einen geringen Teil an Leiharbeitern, die vornehmlich im Fall von Auftragspitzen eingesetzt werden.

Die Bindung bestehender Mitarbeiter ist für Semperit ebenso entscheidend wie das Schaffen eines attraktiven Angebots, um neue Mitarbeiter zu gewinnen. Um dies voranzutreiben, gibt es klare Zielsetzungen im Bereich Mitarbeiter, wie beispielsweise die Null-Unfall-Politik oder die Steigerung der internen Nachbesetzungsrate von Management-Positionen. Durch unterschiedliche Initiativen wie die People Days, den Technical Development Path oder die Talent Academy (siehe Kapitel Soziale Standards und Arbeitsbedingungen) sowie die „Interne Jobbörse“, die bestehende Mitarbeiter über neu zu besetzende Stellen informiert, können Fachkräfte entwickelt und Positionen intern besetzt werden.

Mitarbeiterkennzahlen

	2019	2018	2017
Anzahl der Mitarbeiter per Jahresende (FTE)	6.902	6.773	6.838
Mitarbeiter nach Region (FTE)			
Weiblich Europa	818	809	n.v.
Männlich Europa	2.351	2.390	n.v.
Gesamt	3.169	3.199	3.077
Weiblich Asien	567	592	n.v.
Männlich Asien	3.101	2.919	n.v.
Gesamt	3.668	3.510	3.693
Weiblich Amerika (inkl. Rest der Welt)	24	22	n.v.
Männlich Amerika (inkl. R. d. W.)	42	42	n.v.
Gesamt	66	64	68
Prozentuelle Verteilung der Mitarbeiter nach Geschlecht			
Weiblich	20%	21%	22%
Männlich	80%	79%	78%
Mitarbeiter nach Altersklassen (FTE)			
< 30	2.417	2.150	n.v.
30-50	3.394	2.874	n.v.
> 50	1.091	1.072	n.v.
Mitarbeiter nach Vertragsart (FTE)			
Befristete Mitarbeiter Europa	14	13	n.v.
davon weiblich	8	n.v.	n.v.
davon männlich	6	n.v.	n.v.
Befristete Mitarbeiter Asien	34	5	n.v.
davon weiblich	31	n.v.	n.v.
davon männlich	3	n.v.	n.v.
Befristete Mitarbeiter Amerika (inkl. R. d. W.)	0	0	n.v.
davon weiblich	0	n.v.	n.v.
davon männlich	0	n.v.	n.v.
Gesamt	48	18	n.v.
Unbefristete Mitarbeiter Europa	3.155	n.v.	n.v.
davon weiblich	812	n.v.	n.v.
davon männlich	2.343	n.v.	n.v.
Unbefristete Mitarbeiter Asien	3.634	n.v.	n.v.
davon weiblich	564	n.v.	n.v.
davon männlich	3.070	n.v.	n.v.
Unbefristete Mitarbeiter Amerika (inkl. R. d. W.)	66	n.v.	n.v.
davon weiblich	24	n.v.	n.v.
davon männlich	42	n.v.	n.v.
Gesamt	6.854	n.v.	n.v.

	2019	2018	2017
Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis (FTE)			
Vollzeit weiblich	1.340	1.201	n.v.
Vollzeit männlich	5.467	4.805	n.v.
Vollzeit Europa	3.077	3.112	n.v.
davon weiblich	750	n.v.	n.v.
davon männlich	2.327	n.v.	n.v.
Vollzeit Asien	3.666	2.832	n.v.
davon weiblich	566	n.v.	n.v.
davon männlich	3.100	n.v.	n.v.
Vollzeit Amerika (inkl. R. d. W.)	64	62	n.v.
davon weiblich	24	n.v.	n.v.
davon männlich	40	n.v.	n.v.
Gesamt	6.807	6.006	n.v.
Teilzeit weiblich	69	68	n.v.
Teilzeit männlich	26	23	n.v.
Teilzeit Europa	92	87	n.v.
davon weiblich	68	n.v.	n.v.
davon männlich	24	n.v.	n.v.
Teilzeit Asien	2	1	n.v.
davon weiblich	1	n.v.	n.v.
davon männlich	1	n.v.	n.v.
Teilzeit Amerika (inkl. R. d. W.)	2	1,5	n.v.
davon weiblich	0	n.v.	n.v.
davon männlich	2	n.v.	n.v.
Gesamt	95	90	n.v.
Neue Mitarbeiter (HC und %)			
Neue Mitarbeiter weiblich	525 (40%)	421 (32%)	n.v.
Neue Mitarbeiter männlich	1.354 (27%)	1.572 (32%)	n.v.
Neue Mitarbeiter Europa	505 (16%)	816 (25%)	n.v.
Neue Mitarbeiter Asien	1.359 (45%)	1.161 (41%)	n.v.
Neue Mitarbeiter Amerika (inkl. R. d. W.)	15 (23%)	16 (25%)	n.v.
Neue Mitarbeiter < 30	1.234 (58%)	n.v.	n.v.
Neue Mitarbeiter 30-50	590 (19%)	n.v.	n.v.
Neue Mitarbeiter > 50	55 (5%)	n.v.	n.v.
Gesamt	1.879 (30%)	1.993 (32%)	n.v.
Fluktuationsraten (Turnover) (HC und %)			
Fluktuationsrate <30	1.095 (51%)	967 (45%)	n.v.
Fluktuationsrate 30-50	621 (20%)	837 (29%)	n.v.
Fluktuationsrate >50	135 (12%)	160 (15%)	n.v.
Fluktuationsrate weiblich Europa	149 (17%)	196 (23%)	n.v.
Fluktuationsrate männlich Europa	385 (16%)	425 (18%)	n.v.
Fluktuationsrate weiblich Asien	374 (91%)	236 (54%)	n.v.
Fluktuationsrate männlich Asien	932 (36%)	1.094 (46%)	n.v.
Fluktuationsrate weiblich Amerika (inkl. R. d. W.)	2 (8%)	3 (14%)	n.v.
Fluktuationsrate männlich Amerika (inkl. R. d. W.)	9 (21%)	10 (24%)	n.v.
Fluktuationsrate weiblich	525 (40%)	435 (33%)	n.v.
Fluktuationsrate männlich	1.326 (26%)	1.529 (32%)	n.v.
Gesamt	1.851 (29%)	1.964 (32%)	30%

	2019	2018	2017
Diversität (%)			
Prozentsatz weiblicher Mitglieder der Leitungsgremien (Vorstand und Managementforum)	9%	n.v.	n.v.
Prozentsatz der Mitglieder der Leitungsgremien <30 (Vorstand und Managementforum)	0%	n.v.	n.v.
Prozentsatz der Mitglieder der Leitungsgremien 30-50 (Vorstand und Managementforum)	38%	n.v.	n.v.
Prozentsatz der Mitglieder der Leitungsgremien >50 (Vorstand und Managementforum)	63%	n.v.	n.v.
Prozentsatz männlicher Mitarbeiter Blue Collar	84%	84%	n.v.
Prozentsatz männlicher Mitarbeiter White Collar	64%	64%	n.v.
Prozentsatz weiblicher Mitarbeiter Blue Collar	16%	16%	n.v.
Prozentsatz weiblicher Mitarbeiter White Collar	36%	36%	n.v.
Prozentsatz Blue Collar <30	40%	n.v.	n.v.
Prozentsatz Blue Collar 30-50	44%	n.v.	n.v.
Prozentsatz Blue Collar >50	16%	n.v.	n.v.
Prozentsatz White Collar <30	17%	n.v.	n.v.
Prozentsatz White Collar 30-50	63%	n.v.	n.v.
Prozentsatz White Collar >50	20%	n.v.	n.v.
Nationalitäten (Anzahl)	62	58	n.v.
Expatriates (Anzahl)	12	14	n.v.
Menschen mit Behinderung (in %)	1%	1%	n.v.
Mitarbeiter, die von Tarifverhandlungen erfasst werden (%)	40%	43%	44%
Leih- und Zeitarbeitnehmer (FTE und %)			
Europa	255 (87%)	330	n.v.
davon weiblich	n.v.	n.v.	n.v.
davon männlich	n.v.	n.v.	n.v.
Asien	36 (12%)	409	n.v.
davon weiblich	n.v.	n.v.	n.v.
davon männlich	n.v.	n.v.	n.v.
Amerika (inkl. R. d. W.)	3 (1%)	7	n.v.
davon weiblich	n.v.	n.v.	n.v.
davon männlich	n.v.	n.v.	n.v.
Gesamt	294	746	n.v.

Hinweis: Bei Summierung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können durch Verwendung automatischer Rechenhilfen rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten.

n.v. = Daten sind nicht verfügbar
FTE = Full time equivalent (Vollzeitäquivalent)
HC = Headcount (Personenanzahl)

Die Mitarbeiterdaten werden an den einzelnen Standorten direkt erhoben.
Kennzahlen 2019: umfassen alle Mitarbeiter aus den voll konsolidierten Gesellschaften der Semperit Gruppe. Ausgenommen sind die Indikatoren Fluktuationsraten und Neue Mitarbeiter, diese sind exklusive der Standorte Nilai (Malaysia) und Hat Yai (Thailand), für die keine Daten verfügbar waren. Die angeführten Prozentsätze im Bereich Leih- und Zeitarbeitnehmer beziehen sich auf die Gesamtsumme der Leih- und Zeitarbeitnehmer.
Definition „befristete Mitarbeiter“: Mitarbeiter mit befristeter Vertragszeit inkl. Lehrlinge und Praktikanten.
Im Bereich Diversität gibt es keine weiteren nennenswerten Kategorien innerhalb der Semperit Gruppe (GRI 405-1).
Kennzahlen 2018 und 2017: beinhalten alle Mitarbeiter aus den voll konsolidierten Gesellschaften der Semperit Gruppe mit Ausnahme der Standorte Hat Yai, Thailand, und Nilai, Malaysia. Die Kennzahlen Anzahl der Mitarbeiter mit Jahresende (nach Segmenten), Mitarbeiter nach Region und prozentuelle Verteilung der Mitarbeiter nach Geschlecht beinhalten alle Mitarbeiter aus den voll konsolidierten Gesellschaften der Semperit Gruppe. Die Kennzahlen 2017 und 2018 beinhalten nicht den von GRI erforderlichen Detailgrad. Die Werte sind daher noch nicht im direkten Jahresvergleich verfügbar. Folgende Kennzahlen wurden für das Berichtsjahr 2018 das erste Mal berichtet: Vollzeit-/Teilzeit nach Geschlecht, Mitarbeiteranzahl nach Region und Geschlecht, Fluktuationsraten nach Geschlecht, Alter und Region, neue Mitarbeiter, interne Nachbesetzungsrate, Expatriates, Nationalitäten, Trainingsstunden, Kennzahlen im Bereich Diversität, Menschen mit Behinderung.

NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT

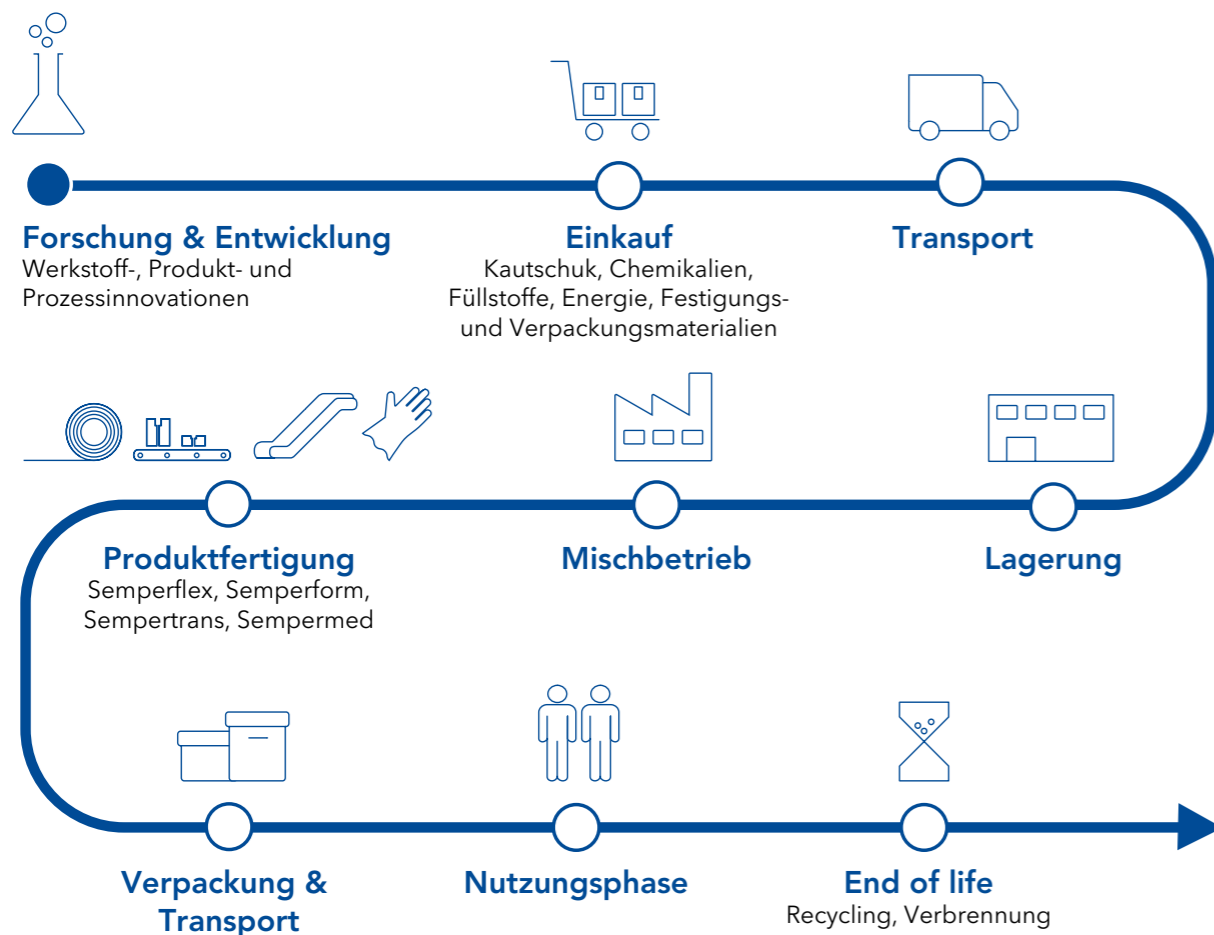
Die Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette der Semperit Gruppe beginnt mit der Forschungs- und Entwicklungsarbeit in den Bereichen Werkstoff, Produkt und Prozess. Die Forschungs- und Entwicklungsabteilung (F&E) der Semperit Gruppe erarbeitet die verschiedenen Rezepturen für Gummimischungen, welche die Ausgangsbasis aller weiteren Schritte darstellen. Neben der kontinuierlichen Verbesserung der Ausgangsmaterialien steht auch die Neu- sowie Weiterentwicklung der Produkte und Produktionsprozesse im Vordergrund der F&E-Arbeit.

Der zentral organisierte Einkauf kümmert sich in weiterer Folge um die Beschaffung der wichtigsten Ausgangsmaterialien für die Produktion, wie Rohstoffe und Sekundärrohstoffe, Prozesschemikalien, Energie, Festigungs- und Verpackungsmaterialien sowie die benötigte Infrastruktur wie Maschinen oder Fahrzeuge. Nach dem Einkauf folgt die Lagerung, die nach den benötigten Chemikalien und Rohstoffen auszurichten ist.

Anschließend beginnt die Produktion, die sich in drei wesentliche Kernbereiche unterteilen lässt: Mischbetrieb, Produktfertigung und Verpackung. In einem ersten Schritt wird das Ausgangsprodukt - die Gummimischung - hergestellt. Die Zusammensetzung der jeweiligen Mischung richtet sich nach dem zukünftigen Verwendungszweck. Dabei können die Mischungen je nach Segment in weiterer Folge zu Schläuchen, Fördergurten, Fensterdichtungen oder Handschuhen verarbeitet werden. Soweit möglich werden Materialien schon im Mischbetrieb oder der Produktfertigung recycelt. Die fertigen Produkte werden verpackt und ausgeliefert.

Am Ende ihrer Nutzungsphase werden die Produkte ebenso wie der Produktionsabfall je nach Zusammensetzung entweder recycelt oder thermisch genutzt. So werden Gummiprodukte beispielsweise zu Bodenbelägen weiterverarbeitet oder finden im Straßenbau oder der Reifenindustrie als Füllstoff Anwendung.



6 wesentliche Themen

- Energieeinsatz und -verbrauch
- Rohstoffe & Materialeinsatz
- Nachhaltigkeit & Innovation
- Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
- Soziale Standards und Arbeitsbedingungen
- Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Sustainability Council

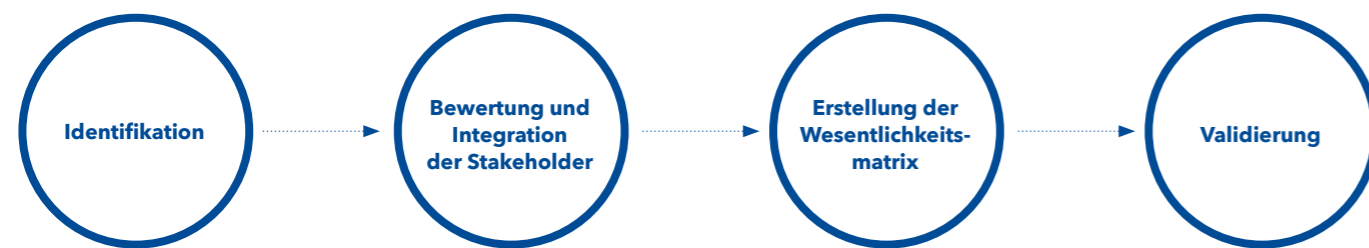
3 Nachhaltigkeitsberichte
2017, 2018 und 2019

Nachhaltigkeitsmanagement

Wesentlichkeitsanalyse

Die aktuell gültige Wesentlichkeitsanalyse der Semperit Gruppe wurde 2016 erstellt. Um mögliche Veränderungen zu berücksichtigen, wird die Aktualität der wesentlichen Themen im Sustainability Council (interner Nachhaltigkeitsrat) jährlich überprüft. 2019 gab es keine Änderungen. Eine Überarbeitung der Wesentlichkeitsmatrix ist gemeinsam mit der Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie für 2020 geplant.

Der Weg zur Wesentlichkeitsmatrix



Identifikation relevanter Themen
Entlang der gesamten Wertschöpfungskette wurden unter Berücksichtigung globaler Trends sowie thematischer und gesetzlicher Vorgaben wie die Belange des Nachhaltigkeits- und Diversitätsgesetzes 100 Themen identifiziert.

Bewertung und Integration der Stakeholder
Selektion der Kernthemen (33 Themen) aus dem im ersten Schritt erstellten Themenpool und quantitative Bewertung derselben hinsichtlich ihrer Auswirkung auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Im Anschluss an die Impact-Bewertung wurde die Bedeutung der Themen aus Sicht der Stakeholder (18 externe & 22 interne) sowie des Managements mittels qualitativer Interviews abgefragt.

Erstellung der Wesentlichkeitsmatrix
Zusammenführung der erarbeiteten Ergebnisse und Erstellung der Matrix zur Abgrenzung der wesentlichen und nicht wesentlichen Themen.

Validierung
Die interne Validierung der wesentlichen Themen erfolgte durch das Sustainability Council und wurde vom Vorstand freigegeben.

Die Nachhaltigkeitsthemen der Semperit Gruppe



Wesentliche Themen

	Kapitel	NaDiVeG Belange	GRI-Aspekt	Abgrenzung	Stakeholder
Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	Mitarbeiter	GRI 403	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Mitarbeiter, Investoren, Behörden
Soziale Standards & Arbeitsbedingungen	Soziale Standards & Arbeitsbedingungen	Achtung der Menschenrechte, Mitarbeiter, Soziales	GRI 401, GRI 405, GRI 412	Innerhalb des Unternehmens und vorgelagert	Semperit, Kunden, Behörden und Politik, Investoren, NGOs
Nachhaltigkeit & Innovation	Nachhaltigkeit & Innovation	Umwelt & Soziales	Kein GRI-Standard zugeordnet	Innerhalb des Unternehmens und nachgelagert	Semperit, Kunden, Investoren, Wissenschaft
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Umwelt & Soziales	GRI 308, GRI 414	Vorgelagert	Semperit, Lieferanten, Kunden, NGOs
Energieeinsatz & -verbrauch	Ressourcenmanagement & Umweltschutz	Umwelt	GRI 302	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Politik, Kunden
Rohstoffe & Materialeinsatz	Ressourcenmanagement & Umweltschutz	Umwelt	GRI 301	Innerhalb des Unternehmens und vorgelagert	Investoren, Lieferanten, Kunden

Weitere Themen

	Kapitel	NaDiVeG Belange	Abgrenzung	Stakeholder
Abfall	Ressourcenmanagement & Umweltschutz	Umwelt	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Nachbarn und Anrainer, Behörden
Emissionen	Ressourcenmanagement & Umweltschutz	Umwelt	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Nachbarn und Anrainer, Behörden
Wasser	Ressourcenmanagement & Umweltschutz	Umwelt	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Nachbarn und Anrainer, Behörden
Compliance & Integrität	Verantwortung & Integrität	Anti-Korruption & -Bestechung	Innerhalb des Unternehmens, vor und nachgelagert	Semperit, Kunden, Lieferanten, Investoren, Mitarbeiter

Verschränkung der Semperit-Themen mit den Belangen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes

* Wesentliche Themen laut GRI (Global Reporting Initiative)

** Weitere Themen von Bedeutung für Semperit

*** Belange laut Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG)



Übersicht Mitglied- und Partnerschaften



Mitgliedschaften

amfori BSCI - Business Social Compliance Initiative
 BVH - Bundesverband Hautschutz
 C.I.R.A. - Circle Investor Relations Austria
 International Rubber Study Group
 IV - Industriellenvereinigung
 respACT - Austrian Business Council for Sustainable Development
 VDI - Verein Deutscher Ingenieure
 WdF - Wirtschaftsforum der Führungskräfte
 WDK - Wirtschaftsverband der Deutschen Kautschukindustrie



Partnerschaften

CEN - Europäisches Normungsinstitut
 DIK - Deutsches Institut für Kautschuktechnologie e.V.
 DIN - Deutsches Normungsinstitut
 DKG - Deutsche Kautschuk-Gesellschaft e.V.
 FH Joanneum Kapfenberg
 Freudenberger Forschungsdienste (Weinheim Germany)
 GKFP - RAL-Gütegemeinschaft Kunststoff-Fensterprofilsysteme e.V.
 ift Rosenheim - Institut für Fenstertechnik e.V.
 Montanuniversität Leoben
 OFI - Österreichisches Forschungsinstitut für Chemie und Technik
 ON - Österreichisches Normungsinstitut
 Polymer Competence Center Leoben
 Technische Universität Graz
 Technische Universität Wien



Zertifikate und Ratings

EcoVadis
 amfori BSCI - Business Social Compliance Initiative
 LSAS - Labour Standards Assurance System
 VÖNIX

Die globalen Entwicklungsziele (SDG)

2015 wurde im Rahmen eines Gipfeltreffens der Vereinten Nationen (United Nations, UN) die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ beschlossen. Alle 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verpflichteten sich, auf die Umsetzung der Agenda 2030 mit ihren 17 nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDGs) auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene bis zum Jahr 2030 hinzu-

arbeiten. Semperit hat 2018 die 17 Entwicklungsziele mit Blick auf die Bedeutung für ihre Geschäftstätigkeit analysiert. Die entsprechenden Ziele, auf die Semperit Einfluss nimmt, sind in der Grafik auf Seite 18 dargestellt und den entsprechenden Themenbereichen zugeordnet. Im Laufe des Berichtes wird mithilfe der Abbildung der betreffenden Ziel-Icons immer wieder auf die globalen Entwicklungsziele hingewiesen.

Die Fortschritte der Semperit Gruppe auf einen Blick

Umlängerfristigerfolg zu sein, müssen dauerhafte Partnerschaften entwickelt werden, die Spitzenleistungen ermöglichen. Dabei ist die Kombination aus bewusstem und nachhaltigem Handeln, der entsprechenden Innovationsleistung und Wirtschaftlichkeit entscheidend. Die Semperit Gruppe hat sechs wesentliche Themen definiert, die sich über alle Be-

reiche der Wertschöpfungskette ziehen und durch entsprechende Zielsetzungen und Maßnahmen unterstützt werden. „Compliance und Integrität“ wird als Basis für alle Handlungen und Aktivitäten angesehen und ist wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Aus diesem Grund gibt es aktuell kein eigens hierfür definiertes Ziel.

Thema	Beschreibung	Zielsetzung bis 2021
Arbeitsicherheit & Gesundheitsschutz	Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter, aber auch der Anrainer, müssen zu jeder Zeit gewahrt werden. Die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben ist dabei die Basis.	<ul style="list-style-type: none"> → Keine Unfälle → 100% der Unfälle wurden dokumentiert und evaluiert → 100% der entsprechenden Gegenmaßnahmen wurden umgesetzt → 100% der „Lessons Learned“ wurden aufgearbeitet und verbreitet
Soziale Standards & Arbeitsbedingungen	Förderung und Gewährleistung von hohen sozialen Standards und Arbeitsbedingungen in allen Bereichen. Förderung eines diversen und flexiblen Arbeitsumfeldes.	<ul style="list-style-type: none"> → Interne Nachbesetzungsrate erhöhen auf 70% → Anteil an nicht-europäischen Führungskräften erhöhen auf 20-30% → Anteil an weiblichen Führungskräften erhöhen auf 15%
Nachhaltigkeit & Innovation	Förderung der Innovationskraft unter Berücksichtigung ökologischer Kriterien in der Material-, Prozess- und Produktentwicklung; verstärkte Kundeneinbindung, um auch auf Kundenseite einen positiven Einfluss im Bereich Umwelt und Soziales zu erzielen.	<ul style="list-style-type: none"> → Steigerung des Anteils an recycelten Materialien um 25% im Bereich Mixing¹
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Einhaltung sozialer und ökologischer Standards in der Lieferkette sowie Achtung der Menschenrechte in allen Bereichen. Dies beinhaltet die Überprüfung der Lieferanten genauso wie die aktive Zusammenarbeit mit denselben.	<ul style="list-style-type: none"> → 50% aller Lieferanten (>500.000 EUR p.a. Einkaufsvolumen) haben ihre Selbstevaluierung abgeschlossen → Aufbau und Einführung eines Selbstevaluierungs-Tools (Datenbank) für Lieferanten → Verstärkte Lieferantenzusammenarbeit, um Entwicklungen im Sinne der Nachhaltigkeit voranzutreiben
Energieeinsatz & -verbrauch	Förderung eines effizienten und verantwortungsvollen Energieeinsatzes in der Produktion.	<ul style="list-style-type: none"> → Jährliche Verbesserung der Energieintensität ausgewählter Referenzwerke → 3% Standort Odry (Semperflex) → 2% Standort Deggendorf (Semperform) → 2% Standort Bełchatów (Sempertrans) → 5% Standort Kamuning (Sempermed)
Rohstoffe & Materialeinsatz	Förderung einer effizienten und verantwortungsvollen Nutzung von Ressourcen entlang der Produktion.	<ul style="list-style-type: none"> → Jährliche Verbesserung der Abfall- und Ausschussraten (Waste & Scrap Rate) nach Segment → 6% Semperflex → 3% Semperform → 5% Sempertrans → 4% Sempermed
Compliance & Integrität	Höchste Standards im Bereich Compliance und Geschäftsethik über alle Geschäftstätigkeiten einschließlich der erfolgreichen Korruptionsbekämpfung	<ul style="list-style-type: none"> → Kein quantitatives Ziel

1) Die Zielsetzung bezieht sich auf den Bereich Mixing; 2017 = Referenzjahr
 2) Die Indikatoren beziehen sich auf Mitarbeiter Grade 10-14 = Mitarbeiter des Managements
 3) Energieintensität = Energieeinsatz (kWh) / produzierte Einheit (kg oder pcs)
 4) Waste & Scrap Rate = Gesamtgewicht Abfall & Ausschuss (kg) / produzierte Einheit (kg)

Indikator	Schwerpunkte & Ergebnisse 2019	Ausblick 2020	Sustainable Development Goals
<ul style="list-style-type: none"> → Prozentsatz der dokumentierten Unfälle → Prozentsatz der getätigten Gegenmaßnahmen → Prozentsatz hinsichtlich interner Verbreitung von Learnings 	<ul style="list-style-type: none"> → Rückgang der Unfallraten → Kein tödlicher Unfall → Kommunikationsschwerpunkt Sicherheit und Gesundheit → Schwerpunkt Feuervermeidung & Brandbekämpfung → Verstärkte Verknüpfung von Sicherheit & Gesundheit mit dem Risikomanagement 	<ul style="list-style-type: none"> → Intensivierung der internen Kommunikation in Bezug auf „Lessons Learned“ → Verschränkung relevanter SHE (Safety, Health and Environment) Kennzahlen mit den Zielvereinbarungen des Managements 	 
<ul style="list-style-type: none"> → Interne Nachbesetzungsrate² → Nicht-europäische Führungskräfte² → Weibliche Führungskräfte² 	<ul style="list-style-type: none"> → Konsequente Weiterentwicklung der internen Potenzialträger und Nachfolgekandidaten → Entwicklung der Nachwuchsführungskräfte im internen Talente-Programm (Talent Academy) → Einführung eines internen Mentoring-Pools und Begleitung der Talents durch MentorInnen 	<ul style="list-style-type: none"> → Die Initiativen werden 2020 weiter intensiviert, um die Zielerreichung 2021 voranzutreiben. Zusätzlich ist die Erarbeitung der „Diversity & Inclusion“-Strategie geplant. → Durchführung einer Mitarbeiterumfrage und Ableitung von Maßnahmen daraus, Führungskräfteentwicklung auf breiter Basis (Implementierung eines globalen Führungskräfte-Programmes) 	 
<ul style="list-style-type: none"> → Anteil an recycelten Materialien 	<ul style="list-style-type: none"> → Verstärkter Einsatz von recycelten Materialien → Entwicklungsschwerpunkt hinsichtlich der Recyclingmöglichkeiten der Produkte → Start eines Innovationsstrategieprozesses 	<ul style="list-style-type: none"> → Weiterentwicklung von Produkt und Prozessinnovationen, um den Anteil an recycelten Materialien sukzessive zu erhöhen → Weiterentwicklung der Innovationsstrategie mithilfe eines gruppenweiten Prozesses 	
<ul style="list-style-type: none"> → Status hinsichtlich der Einführung des Selbstevaluierungs-Tools für Lieferanten 	<ul style="list-style-type: none"> → Konzept und Entwicklung des Lieferanten-Selbstbewertungs-Tools → Training und Schulung der Lead-Buyer → Fokus auf recycelte Materialien im Einkauf 	<ul style="list-style-type: none"> → Das Lieferanten-Selbstevaluierungs-Tool wird 2020 erstmals getestet. → Mithilfe von Nachhaltigkeitsschulungen für die Lead-Buyer kann die Lieferantenzusammenarbeit hinsichtlich ökologischer und sozialer Kriterien verstärkt werden. → Verstärkte Durchführung von Business Partner Checks zur Überprüfung von Geschäftspartnern 	 
<ul style="list-style-type: none"> → Energieintensität³ 	<ul style="list-style-type: none"> → Zielsetzung durch Prozessanpassungen in zwei von vier Segmenten erreicht 	<ul style="list-style-type: none"> → Weitere Optimierung des Energieeinsatzes mithilfe von Effizienzprojekten → Erarbeitung und Pilotierung eines Energiekonzeptes 	 
<ul style="list-style-type: none"> → Waste & Scrap Rate⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> → Zielsetzung durch Prozessanpassungen in zwei von vier Segmenten erreicht 	<ul style="list-style-type: none"> → 2020 wird weiterhin verstärkt an der Optimierung der Produktionsprozesse gearbeitet, um eine weitere Verbesserung der Kenngröße zu erzielen. 	 
<ul style="list-style-type: none"> → Kein Indikator 	<ul style="list-style-type: none"> → Entwicklung und Start der „Speak-Up“ Kampagne zur Bewusstseinsbildung im Bereich Compliance → Entwicklung und Start der „CyberSecurity“ Kampagne zur Vermeidung von Cyber-Kriminalität und der Verletzung von Datenschutz 	<ul style="list-style-type: none"> → Weiterführung der 2019 implementierten Schwerpunktkampagnen → Überarbeitung und Erweiterung des Schulungsangebotes sowie der internen Prozessabläufe im Bereich Compliance → Schulungen im Bereich Cyber Security → Übersetzung der Unternehmenswerte hinsichtlich Compliance 	  

Organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeit

Die Koordination der Nachhaltigkeitsagenden obliegt dem Group Sustainability Manager. Höchste Instanz im Rahmen der Nachhaltigkeit ist der Vorstandsvorsitzende der Semperit AG Holding. Dieser wird vom Sustainability Council (Nachhaltigkeitsrat) regelmäßig über aktuelle Themen informiert. Dem Sustainability Council gehören Führungskräfte zentraler Unternehmensbereiche und der Geschäftssegmente an.

Ihm obliegt die Festlegung von Schwerpunkten, passender Aktivitäten und das Vorantreiben von aktuellen Themen. Der Vorstand der Semperit Gruppe informiert den Aufsichtsrat neben finanziellen, operativen und strategischen Themen regelmäßig über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen und den Fortschritt der Nachhaltigkeitsaktivitäten.



Stakeholder-Einbindung

Die kontinuierliche Einbindung der Stakeholder erfolgt mithilfe einer breiten Palette an Dialogformen wie persönlichen Gesprächen, Internet, Workshops, Befragungen, Expertengesprächen, Trainings und der Beteiligung an nationalen und internationalen Initiativen und ist fester Bestandteil des Geschäftsverständnisses. Semperit steht für einen offenen und stetigen Dialog. So kann nicht nur Vertrauen geschaffen, sondern auch frühzeitig erkannt werden, welche Themen in Bezug auf Nachhaltigkeit heute und in Zukunft für Semperit maßgeblich sind und sein werden. Über diese Formate hin-

aus tritt Semperit zu speziellen und aktuellen Themen in den Dialog mit relevanten Stakeholdern. Die wichtigsten Stakeholder sind diejenigen, die von den Aktivitäten, Geschäftspraktiken und strategischen Zielen der Semperit Gruppe betroffen sein können und dahingehend erhebliches Interesse oder Einfluss auf diese Themen haben. Im Berichtszeitraum standen vornehmlich Themen rund um Umweltschutz und soziale Standards im Vordergrund der Stakeholder-Interessen.

Stakeholder-Gruppen	Frequenz	Einbindung und Dialogformate
Kapitalmarkt (Aktionäre, Fremdkapitalgeber etc.)	vierteljährlich	Einzel- und Gruppengespräche, Konferenzen, Informationsveranstaltungen, Roadshows, Telefontermine, Hauptversammlung, Jahrespressekonferenz
Mitarbeiter	kontinuierlich	Mitarbeiterdialoge & -befragung, interne Medien, Town Hall Meetings, Management Calls, Mitarbeiterveranstaltungen, Betriebsversammlungen, Mentoring-Programme, Group Conference
Kunden	kontinuierlich	Kundengespräche, Kundenbefragung, Social Media, Messen, Medien
Lieferanten, Geschäftspartner	kontinuierlich	Dialoge, Veranstaltungen, Schulungen, Vorträge, Lieferantenbefragungen, Audits
Zivilgesellschaft, NGOs	kontinuierlich	Dialoge, One-to-one-Meetings, Fachveranstaltungen, Beantwortung von Anfragen, Medien
Lokale Stakeholder	kontinuierlich	Persönliche Gespräche, Werksführungen, Nachbarschaftsgespräche, Pressetermine
Politische Entscheidungsträger	kontinuierlich	Veranstaltungen, Einreichungen
Wissenschaft, Forschung	kontinuierlich	Runde Tische, R&D-Kooperationen, Vorträge, Diskussionen
Medien	kontinuierlich	Pressegespräche, -informationen und -konferenzen, Messen, Interviews, Einzelgespräche, Telefongespräche, informeller Austausch
Netzwerke, Verbände	kontinuierlich	Teilnahme von Vorständen, Führungskräften oder technischen Experten an Initiativen, Foren und Veranstaltungen, Mitgliedschaften

ARBEITSSICHERHEIT & GESUNDHEITSSCHUTZ

Risikomanagement

Um eine Aussage treffen zu können, inwieweit die Geschäftstätigkeit der Semperit Gruppe Auswirkungen auf die Belange (Umweltbelange, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption) des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG) haben könnten oder umgekehrt, wie die Belange sich auf die Tätigkeit von Semperit auswirken, wurden 2019 die wesentlichen Risiken und Chancen in diesem Zusammenhang erarbeitet.

In einem umfassenden Prozess wurden potenzielle Risiken und Chancen gesammelt und gemeinsam mit dem unternehmensinternen Risikomanagement sowie den entsprechenden Fachexperten vor etwaigen Gegensteuerungsmaßnahmen bewertet:

Identifikation der Risiken und Chancen

Mithilfe von Interviews mit internen Experten aus den wichtigsten Unternehmensbereichen wie Human Resources, Gesundheit und Sicherheit, Produktion und Innovation wurden potenzielle Risiken und Chancen gesammelt.

Evaluierung der Signifikanz der identifizierten Risiken

In einem zweiten Schritt wurden die erhobenen Risiken bewertet. Das dabei verwendete Bewertungssystem wurde in Anlehnung an das betriebsinterne Risikomanagement-System gewählt und entsprechend den internen und gesetzlichen Vorgaben erweitert.

Diskussion der wesentlichen Risiken

Im Anschluss wurden die wesentlichen Risiken dem Vorstand sowie dem Sustainability Council präsentiert und verabschiedet.

In der nachfolgenden Tabelle sind die von Semperit identifizierten wesentlichen Risiken angeführt, die potenziell hohe negative Auswirkungen auf die Belange gemäß NaDiVeG haben. Ebenfalls in der Übersicht angeführt sind Maßnahmen zur Gegensteuerung sowie mögliche Chancen. Weiterführende Informationen sind im Konzernlagebericht der Semperit Gruppe im Risikomanagement ab Seite 50ff zu finden.

Wesentliche nicht-finanzielle Risiken und Chancen

Wesentliche Risiken	Maßnahmen	Chancen	NaDiVeG-Belange
Unfall- & Gesundheitsrisiken	SHE-Policy, OHSAS 18001/ISO 45001, ISO 9001, persönliche Schutzausrüstung, breites Trainings- und Informationsangebot	Attraktiver und verantwortungsbewusster Arbeitgeber, geringe Fluktuation, Imagesteigerung	Arbeitnehmerbelange
Missachtung der Menschenrechte	Code of Conduct, People Policy, interne und extern Audits, verstärkte Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden, Schulung und Training	Imagesteigerung, Verbesserung der Marktposition, verantwortungsvoller Businesspartner	Achtung der Menschenrechte
Ungleichbehandlung & Diskriminierung	People Policy, Wertesystem, Code of Conduct, Compliance-System, interne und externe Audits, Training	Employer Branding, geringe Fluktuation, attraktiver Arbeitgeber, Industriebild, Imagesteigerung	Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte
Ineffiziente Produktion	ISO 14001, ISO 9001, ISO 50001, Einhaltung von Richtlinien und Grenzwerten, Policy, interne und externe Audits, Förderung von entsprechenden Projekten	Effizienzsteigerung, Kostenvorteil, Imagesteigerung, Wettbewerbsvorteil	Umweltbelange
Korruption & Nicht-Einhaltung von Gesetzen	Code of Conduct, Compliance-Managementsystem, Whistleblower-Plattform, Policies, Training und Schulung, Wertesystem	Industriebild, Imagesteigerung, Partner erster Wahl, Wettbewerbsvorteil	Bekämpfung von Korruption

Verantwortungsvoller
Arbeitgeber
Arbeitsicherheit und
Gesundheitsschutz
Training und Bewusstseinsbildung
Offene Kommunikation
Gruppenweit integriertes
Managementsystem
Aktive Einbeziehung der Mitarbeiter
Null-Unfall-Politik
6.900 Mitarbeiter
Unternehmenswerte

Schwerpunktt Themen 2019

- Rückgang der Unfallraten
- Kein tödlicher Unfall
- Kommunikationsschwerpunkt Sicherheit und Gesundheit
- Schwerpunkt Feuervermeidung & Brandbekämpfung
- Verstärkte Verknüpfung Sicherheit & Gesundheit mit dem Risikomanagement

Ausblick 2020

- Intensivierung der internen Kommunikation in Bezug auf „Lessons Learned“
- Verschränkung relevanter SHE (Safety, Health and Environment) Kennzahlen mit den Zielvereinbarungen des Managements
- Weitere Reduzierung der Unfallraten, insbesondere in den Werken mit überdurchschnittlichen Raten

Perspektive 2021

- Keine Unfälle
- 100% der Unfälle wurden dokumentiert und evaluiert
- 100% der entsprechenden Gegenmaßnahmen wurden umgesetzt
- 100% der „Lessons Learned“ wurden aufgearbeitet und verbreitet

Als produzierendes Unternehmen stellen für Semperit das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement und deren permanente Weiterentwicklung wesentliche Grundlagen des täglichen Handelns dar. Im Fokus stehen die vollständige Vermeidung von Unfällen und arbeitsbezogenen Krankheiten sowie der langfristige Erhalt der individuellen Arbeitskraft. Die häufigsten Verletzungsarten in der Produktion sind Schnittwunden, Hand- und Armverletzungen sowie Fußverletzungen durch Stolpern.

Gruppenweites Managementsystem

Die gruppenweiten Ziele im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Umwelt sind Teil des integrierten Managementsystems und richten sich nach internationalen Standards wie OHSAS 18001. Das System wird regelmäßig intern oder extern auditiert und umfasst alle Mitarbeiter sowie Dritte, die auf dem Betriebsgelände tätig sind. Alle Standorte der Semperit Gruppe werden überprüft. 2019 wurden wesentliche Vorbereitungen zur Einführung der ISO 45001 getroffen. Im Rahmen des gruppenweiten Managementsystems werden potenzielle Gefahrenquellen und Risiken systematisch gesammelt und regelmäßig evaluiert.

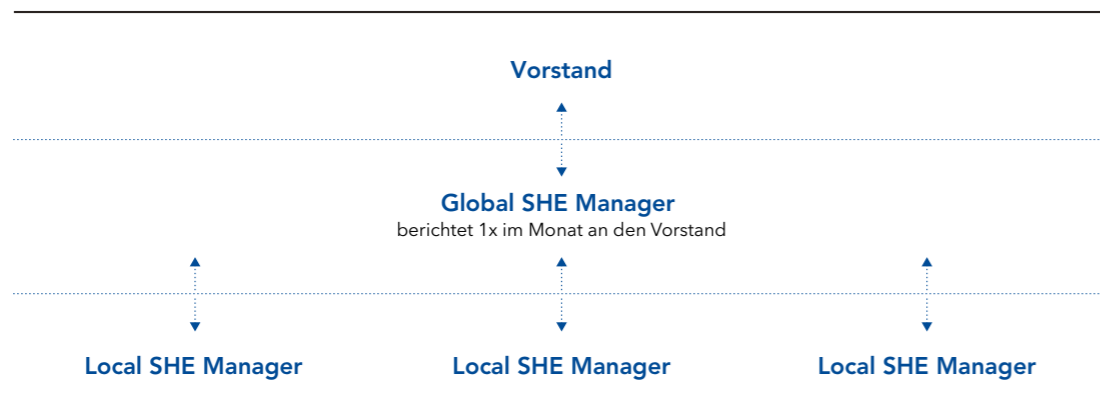
Themenverankerung

Die Themen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt laufen im Bereich SHE (Safety, Health and Environment) zusammen. Jedem Standort weltweit ist ein lokaler SHE-Manager zu-

geordnet, der vor Ort alle Aktivitäten von Information über Trainings bis zur Dokumentation von Vorkommnissen durchführt. Die lokalen Manager sind dem Global SHE-Manager unterstellt, der monatlich an den Vorstand berichtet. In diesen Abstimmungsmeetings wird unter anderem auch die Effektivität des Managementsystems und der laufenden Prozesse kontinuierlich überwacht. Die genauen Konzernrichtlinien sind in der SHE-Policy, die öffentlich über die Semperit Website aufrufbar ist, festgehalten (www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Q_SHE_policy/2019/Poster_QSHE_A1_DE_2019_final.pdf).

An allen österreichischen Standorten besteht entsprechend dem Arbeitnehmerschutzgesetz eine Arbeitsschutz-Organisation, die durch Betriebsratsmitglieder, Vertreter des Arbeitgebers, Betriebsärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte besetzt ist. Diese werden im Zuge regelmäßiger Konsultationstreffen in die Weiterentwicklung und Evaluierung des Managementsystems eingebunden. Auch international werden die Anforderungen der Arbeitsschutzorganisationen eingehalten. An den Standorten Wimpassing, Odry und Bełchatów gibt es jeweils eine Betriebsfeuerwehr.

Die Mitarbeiterbeteiligung und damit auch -einbindung ist entscheidend, wenn es darum geht, Maßnahmen rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgreich zu verankern. Mithilfe von Visualisierungsmaßnahmen und dem Messen der Beteiligungsraten wird laufend an der Mitarbeiterbeteiligung gearbeitet.



Gesundheitsschutz

Neben regelmäßigen Gesundheitsuntersuchungen sowie der Einhaltung der vorgeschriebenen Ruhezeiten und gesetzlichen Vorgaben in allen Bereichen, vor allem auch in Bezug auf Schichtarbeit, ist es für Semperit selbstverständlich, dass jeder Mitarbeiter die seiner Tätigkeit entsprechende Sicherheitsausrüstung (Augen- und Gehörschutz, Bekleidung etc.) erhält. Darüber hinaus bietet Semperit ein vielfältiges Angebot an gesundheitsorientierten Leistungen unter anderem in den Bereichen Ergonomie, Ernährung sowie psychosoziale Gesundheitsvorsorge.

Null-Unfall-Politik

Seit 2017 verfolgt Semperit das Ziel der Null-Unfall-Politik und kann bereits auf deutliche Fortschritte zurückblicken. In den letzten drei Jahren konnte die Anzahl der unfallbedingten Fehltagel jährlich reduziert werden.

Seit 2017 gab es keine tödlichen Arbeitsunfälle, 2018 einen und 2019 keinen schweren Unfall. Dokumentiert wird jede Art von Unfall - auch jene, die bei der An- und Abreise passieren oder im Rahmen von Dienstreisen, dabei sind alle Arten von Verträgen inkludiert. Unterschieden wird in folgende Unfallarten: tödlicher Unfall, schwerer Unfall, Arbeitsunfall mit Krankenstand, Erste-Hilfe-Leistung (ohne Krankenstand), Beinahe-Unfall, unsicherer Zustand und unsichere Handlung.



Übersicht Kennzahlen*

	2019	2018	2017
Anzahl der Unfälle insgesamt	115	121	139
Anzahl tödliche Unfälle	0	0	0
Anzahl schwere Unfälle	0	1	4
Arbeitsunfall mit Krankenstand	44	41	54
Anzahl der medizinischen Behandlungen	71	79	81
Verlorene Arbeitstage insgesamt**	1.071	1.556	1.582
Anzahl Beinahe-Unfälle	359	329	451
Unsichere Zustände	15.365	18.181	17.254***
Unsichere Handlungen	18.639	14.244	

Übersicht Kennzahlen Mitarbeiter

	2019	2018	2017
Anzahl der Todesfälle durch Arbeitsunfälle	0	0	0
Anzahl der schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0	1	4
Anzahl der Unfälle mit Krankenstand	39	37	n.v.

Übersicht Kennzahlen Leih- und Zeitarbeiter

	2019	2018	2017
Anzahl der Todesfälle durch Arbeitsunfälle	0	0	0
Anzahl der schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0	0	0
Anzahl der Unfälle mit Krankenstand	5	4	n.v.

Raten der Arbeitsunfälle gesamt (%)

	2019	2018	2017
Rate der Arbeitsunfälle mit schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0	0	0,1%
Anzahl der Arbeitsstunden (Mio. h)	18,4	15,4	14,8
Rate der aufgenommenen arbeitsbedingten Verletzungen (bezogen auf 1.000.000 Stunden)	6,3	7,9	9,4

Raten der Arbeitsunfälle nach Mitarbeiterkategorie (%)

Mitarbeiter	2019
Rate der Arbeitsunfälle mit schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0
Anzahl der Arbeitsstunden (Mio. h)	17,4
Rate der aufgenommenen arbeitsbedingten Verletzungen (bezogen auf 1.000.000 Stunden)	6,0

Leih- & Zeitarbeiter

Rate der Arbeitsunfälle mit schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0
Anzahl der Arbeitsstunden (Mio. h)****	0,9
Rate der aufgenommenen arbeitsbedingten Verletzungen (bezogen auf 1.000.000 Stunden)	10,8

* Die Daten beziehen sich auf die Produktionsstandorte der Semperit Gruppe sowie Vertriebsstandorte, die abhängig von ihrer Größe miteinbezogen werden. Die Kennzahlen für 2019 und 2018 sind exklusive des Standorts Nilai (Malaysia). Die Daten für das Berichtsjahr 2017 sind inkl. der Standorte Argenteuil (Frankreich), Rovigo (Italien), Shandong (China) und ohne Hat Yai (Thailand) sowie der Vertriebsstandorte in Asien und Amerika.

** Berechnung der Ausfalltage: beginnt mit dem Tag nach dem Unfall und endet mit dem Tag, bevor der Mitarbeiter wieder zur Arbeit erscheint. Wegunfälle sind in den Kennzahlen nicht berücksichtigt.

*** 2017 waren unsichere Zustände und Handlungen noch nicht getrennt erfasst.

**** An Standorten, an denen die genaue Anzahl der Arbeitsstunden für Leih- und Zeitarbeiter nicht genau erhoben werden konnte, wurde der Zeitaufwand auf Basis der verfügbaren Informationen geschätzt.

Schulung & Dokumentation

Im Bereich Sicherheit und Gesundheit sind Schulungen und Workshops, das Einrichten von Modellbereichen, um Schwachstellen oder potenzielle Gefahren zu visualisieren sowie die lückenlose Dokumentation aller Ereignisse essenziell. Nur so kann ein Umdenken und damit eine längerfristige Verhaltensänderung erzielt werden. In einigen Werken wird dieses Umdenken mithilfe von eigens eingerichteten Räumen (DOJO/Safety-Center) speziell geschult. Dabei steht vor allem die aktive Einbindung der Mitarbeiter im Rahmen von praktischen Übungen im Vordergrund.

Die Mitarbeiterbeteiligung und -information war auch 2019 Thema. Für die größten Standorte wurden maßgeschneiderte Kampagnen mit entsprechender Zielsetzung und passenden Aktionen (z. B. Bełchatów: Schnittverletzungen oder Wimpassing: Sauberkeit und Ordnung zur Unfallvermeidung) entwickelt. Die verstärkte Erfassung der Beinahe-Unfälle sowie unsicherer Zustände und Handlungen ist Indikator für eine erfolgreiche Mitarbeiterbeteiligung. Sie lässt erkennen, dass das Bewusstsein stetig steigt.

Zielsetzung 2021

	Ziel 2021	2019
Unfalldokumentation	100%	100%
Entwickelte Gegenmaßnahmen	100%	100%
Verbreitung „Lessons Learned“	100%	100%

Zentrale Datenbank

Um die Unfallberichterstattung sowie die Verbreitung von „Lessons Learned“ zu optimieren, braucht es die entsprechende Infrastruktur. 2019 wurde eine zentrale Datenbank an den Standorten Wimpassing (Österreich), Odry (Tschechische Republik) und Bełchatów (Polen) implementiert. 2020 sollen weitere Standorte folgen. Mithilfe dieser Datenbank können Aktivitäten und Maßnahmen strukturiert gesteuert, transformiert und nachvollzogen werden.

Die Effektivität des bestehenden Rechtsmanagementsystems, das alle gesetzlichen Verpflichtungen integriert und deren Einhaltung verfolgt, wurde 2019 verstärkt geprüft und optimiert. Zeitgleich wurde die interne Kommunikation über alle Organisationbereiche vom Vorstand bis zum Risikomanagement intensiviert. Durch die Verknüpfung der Bereiche wird sichergestellt, dass alle Risiken und notwendigen Maßnahmen umgesetzt und auf andere Standorte skalierbar sind.



Schwerpunkt Feuer

Im Berichtsjahr erfolgte eine gruppenweite Erhebung der gültigen Maßnahmen zur Feuervermeidung und Brandbekämpfung. Entsprechend dieser Erhebung wurden organisatorische Maßnahmen wie beispielsweise die Einführung oder Überarbeitung von Notfallplänen auf Standortebene durchgeführt.

SOZIALE STANDARDS

Diversität und Chancengleichheit Menschenrechte

Globale **Standards** und Verantwortung
Qualifizierung und Ausbildung

Talent Academy

amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative) &
LSAS (Labor Standard Assurance System) Audits

Kompetenzaufbau und Förderung

Lebenslanges **Lernen**
Soziales Engagement

Soziale Standards & Arbeitsbedingungen

Schwerpunktt Themen 2019

- Konsequente Weiterentwicklung der internen Potenzialträger und Nachfolgekandidaten
- Entwicklung der Nachwuchsführungskräfte im internen Talente-Programm (Talent Academy)
- Einführung eines internen Mentoring-Pools und Begleitung der Talents durch MentorInnen

Ausblick 2020

- Die Initiativen werden 2020 weiter intensiviert, um die Zielerreichung 2021 voranzutreiben. Zusätzlich ist die Erarbeitung der „Diversity & Inclusion“-Strategie geplant.
- Durchführung einer Mitarbeiterumfrage und Ableitung von Maßnahmen daraus
- Führungskräfteentwicklung auf breiter Basis (Implementierung eines globalen Führungskräfte-Programmes)

Perspektive 2021*

- Interne Nachbesetzungsrate auf 70% erhöhen
- Anteil an nicht-europäischen Führungskräften auf 20-30% erhöhen
- Anteil an weiblichen Führungskräften auf 15% erhöhen

* Die Ziele beziehen sich auf Mitarbeiter Grade 10 - 14 = Mitarbeiter des Managements

Die Weiterentwicklung von sozialen Standards und Chancengleichheit ist ein wichtiger Bestandteil des Mitarbeitermanagements. Es gilt, ein geeignetes Arbeitsumfeld zu schaffen, um Schlüsseleigenschaften zu fördern: Das betrifft ein entsprechendes Gesundheits- und Arbeitsschutzprogramm ebenso wie ein breites Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten.

Diversität

Aktuell arbeiten Mitarbeiter aus 62 Nationalitäten innerhalb der Semperit Gruppe zusammen. Vielfalt und Respekt sind integrale und unverzichtbare Bestandteile der Unternehmenskultur der Semperit Gruppe, die bei der Besetzung aller Funktionen berücksichtigt werden. Hierbei fließen neben der fachlichen und persönlichen Qualifikation auch Aspekte wie Altersstruktur, Herkunft, Geschlecht, Ausbildung und Erfahrungshintergrund ein. Ein Diversitätskonzept des Aufsichtsrates der Semperit AG Holding wurde mit 1. Februar 2018 in schriftlicher Fassung beschlossen. Der Aufsichtsrat der Semperit AG Holding erfüllte bereits im Mai 2017 die seit 2018 gesetzlich geforderte Frauenquote von 30%.

Frauenförderung

Durch flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Gleit- und Teilzeit sowie Sondervereinbarungen für Mitarbeiter mit Elternzeit soll eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils erreicht werden. Mit 2021 soll der Prozentsatz der weiblichen Führungskräfte auf mindestens 15% erhöht werden und diesen Level nicht mehr unterschreiten.

Ziel 2021: Anteil an weiblichen Führungskräften (%)

Ziel 2021	2019	2018
15%	9%	10%

Entwicklung des Frauenanteils bei Semperit im Jahresvergleich (%)

	2019	2018	2017
Österreich	20%	21%	20%
Europa	26%	25%	25%
Semperit Gruppe	20%	21%	22%

Mehr Informationen zum Thema Diversität finden sich im Kapitel Kurzporträt auf Seite 11 ff.

Faire Bezahlung

Semperit stellt eine marktgerechte Vergütung für alle Mitarbeiter sicher. Die bezahlten Entgelte orientieren sich an der marktüblichen Vergütung für eine vergleichbare Position im relevanten Umfeld. Das schließt an manchen Standorten die Anwendung von Tarif-/Kollektivverträgen ein. Ca. 40% aller Semperit Mitarbeiter unterliegen einem Kollektivvertrag. Darüber hinaus bietet Semperit variable Vergütungsbestandteile, die auf individuell vereinbarten Zielen oder Gruppenzielen beruhen.

Umfassende Sozialleistungen

Semperit bietet seinen Mitarbeitern zahlreiche Sozialleistungen wie verschiedene Sportmöglichkeiten oder medizinische Zusatzangebote. Im Einklang mit lokalen Gesetzen gibt es zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen Betriebsräte bzw. Betriebsgewerkschaften und auch einen Europäischen Betriebsrat.

Ausblick 2020

Neben einer flächendeckenden Mitarbeiterumfrage sollen Initiativen und Maßnahmen im Bereich „Diversität und Inklusion“ analysiert und im Rahmen der Überarbeitung des bestehenden Diversitätskonzeptes berücksichtigt werden.

Personalentwicklung

Semperit rekrutiert jährlich zahlreiche neue Mitarbeiter; gleichzeitig steigt der Wettbewerbsdruck um Fach- und Führungskräfte stetig. Die Optimierung von Rekrutierungsprozessen sowie die Bindung der Mitarbeiter sind auch für die Zukunft essenziell. Bestehendes Know-how soll gehalten und gefördert werden. Die sukzessive Erhöhung der internen Nachbesetzungsrate sowie die Steigerung des Anteils an nicht-europäischen Führungskräften sind wichtige Kenngrößen in diesem Zusammenhang; beide konnten 2019 verbessert werden. Die Talent Academy ist eine wichtige Initiative, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Talent Academy

2019 umfasste das Programm 15 Teilnehmer aus sechs Ländern, knapp 30% der Teilnehmer waren Frauen. Die Teilnehmer wurden durch gezieltes Training, Reflexion sowie Projektarbeit speziell geschult, um sie auf künftige Führungsaufgaben vorzubereiten. Dabei wurde 2019 erstmals ein Mentoring-System eingeführt. Die Teilnehmer erhalten einen persönlichen Entwicklungsplan, der konkrete Zielvorgaben umfasst und werden so optimal vorbereitet. Aus diesem Pool an Mitarbeitern können intern Schlüsselstellen nachbesetzt werden.

People Days

Jedes Jahr werden im Rahmen der People Days mögliche interne Kandidaten für die Nachbesetzung von Schlüsselpositionen in Form eines strukturierten Prozesses im Managementteam besprochen und entsprechende Entwicklungsmaßnahmen vereinbart.

Ausgewogener Anteil von europäischen und nicht-europäischen Führungskräften

Entsprechend der internationalen Ausrichtung von Semperit ist es Ziel, den Anteil internationaler Führungskräfte konsequent zu erhöhen.

Ziel 2021: Anteil interne Nachbesetzungsrate (%)

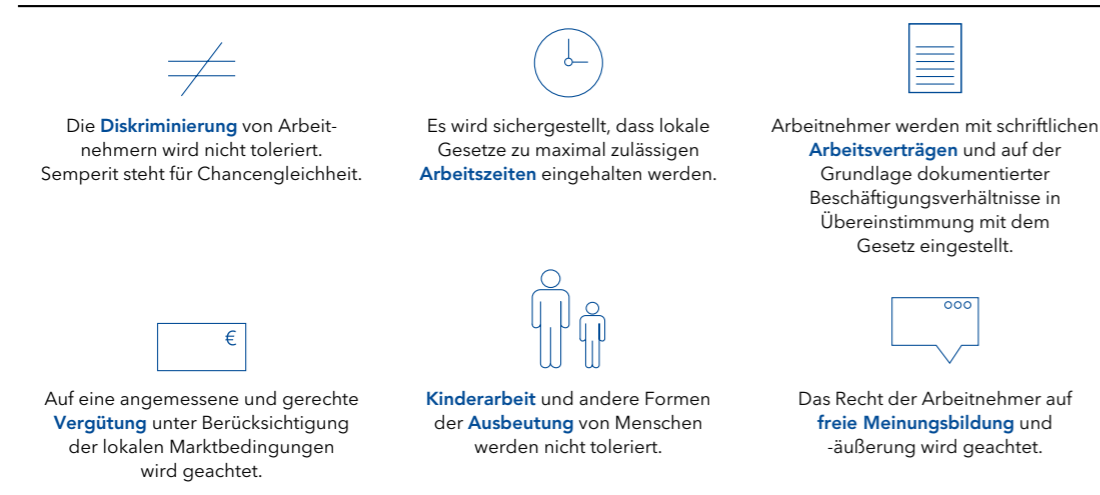
Ziel 2021	2019	2018
70%	62%	19%

Ziel 2021: Anteil nicht-europäischer Führungskräfte (%)

Ziel 2021	2019	2018
20-30%	15%	15%

INNOVATION

Die Grundsätze der Semperit Gruppe



Soziale Standards und Menschenrechte

Semperit spricht sich ausnahmslos gegen Kinder- und Zwangsarbeit aus, sieht die uneingeschränkte Wahrung der Menschenrechte als zentrale Basis des Handelns an und steht für faire Löhne sowie Versammlungsfreiheit. Die Prinzipien und internen Richtlinien in diesem Kontext sind im Code of Conduct sowie der People Policy und der Lieferanten Policy, die öffentlich auf der Semperit Website zugänglich sind, festgelegt (www.semperitgroup.com/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsgrundsätze/). Diese Prinzipien und Richtlinien gelten auch für Geschäftspartner und sind Voraussetzung für eine erfolgreiche Geschäftsbeziehung. Alle Geschäftstätigkeiten müssen in Übereinstimmung mit den international anerkannten Menschenrechten (UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte) sowie Arbeits- und Sozialstandards (Internationale Arbeitsorganisation - IAO) und unter der strikten Einhaltung lokaler Gesetze erfolgen.

Externe Auditierung

Um die gruppenweiten sozialen Standards im Sinne eines Due-Diligence-Prozesses sicherzustellen, wurden 2019 die Produktionsstätten Sopron (Ungarn) und Kamunting (Malaysia) des Sektors Medizin nach den Grundsätzen der amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative) auditiert. Im Fokus der BSCI-Audits steht die Förderung fairer Arbeitsbedingungen sowie die Wahrung der Menschenrechte. Der Standort Sopron erzielte die Bestnote im Rahmen des externen Audits. Am Standort Kamunting wurde im Februar 2019 Verbesserungspotenzial im Bereich der Arbeitszeiten identifiziert. Mit entsprechenden Maßnahmen wie der Aufnahme zusätzlicher Mitarbeiter konnte die Situation bereits im Mai deutlich verbessert werden. Mit den externen Audits wur-

den in etwa 14% der Produktionsstandorte und knapp 40% der Semperit Mitarbeiter extern durch amfori BSCI auditiert.

Aufgrund aktueller Entwicklungen in der Handschuhindustrie in Malaysia initiierte Semperit ein externes Beratungsprojekt, das sich mit sozialen Standards sowie der Einhaltung von Menschenrechten entlang der Lieferkette auseinandersetzt. Die Ergebnisse dieses Projektes werden im kommenden Jahr vertieft. Im Frühjahr 2019 wurde Semperit in Bezug auf das britische LSAS (Labour Standard Assurance System) System extern auditiert und konnte sich deutlich verbessern (von Level 3 auf Level 2).

Bewusstseinsbildung & Schulung

Neben der Durchführung externer Audits durch unabhängige Stellen stellt die Schulung aller Stakeholder einen wichtigen Eckpfeiler im Bereich sozialer Standards dar. Im Berichtsjahr wurden dahingehend folgende Aktivitäten gesetzt:

- Durchführung einer Fachveranstaltung im Rahmen des österreichischen CSR-Circles zum Thema „SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“
- Interne Schulung zum Thema „Social Standards at Semperit“ für den medizinischen Bereich
- Interne Schulung für Lead-Buyer im Bereich „Sustainable Supply Chain Management“ mit dem Fokus auf sozialen Kriterien
- Erweiterung der verpflichtenden Compliance-Schulungen hinsichtlich sozialer Standards und Menschenrechte
- Aufnahme des Themas als Fixpunkt im Sustainability Council
- Verstärkte Schnittstellenarbeit zwischen „Group Compliance“ und „Group Brand Management“

Pioniergeist und
Innovationskraft
Werkstoffinnovation
Produktinnovation
Prozessinnovation
1 F&E Zentrale
und sieben assoziierte
Forschungsstandorte
237 Mitarbeiter
Entwicklungspartnerschaften
Initiierung & Beteiligung an
Grundlagenforschungsprojekten

Nachhaltigkeit & Innovation

Schwerpunktt Themen 2019

- Verstärkter Einsatz von recycelten Materialien
- Entwicklungsschwerpunkt hinsichtlich der Recyclingmöglichkeiten der Produkte
- Start eines Innovationsstrategieprozesses

Ausblick 2020

- Weiterentwicklung von Produkt- und Prozessinnovationen, um den Anteil an recycelten Materialien sukzessive zu erhöhen
- Weiterentwicklung der Innovationsstrategie mithilfe eines gruppenweiten Prozesses

Perspektive 2021

- Um 25% mehr Einsatz an recycelten Materialien (Basisjahr 2017) im Bereich Mixing

Das Forschungs- & Entwicklungs-Team (F&E-Team) der Semperit Gruppe arbeitet kontinuierlich an der Entwicklung innovativer Werkstoffe und Produkte sowie der Verbesserung von Fertigungsprozessen. Themen wie die Ressourcen- und Energieeffizienz, Berücksichtigungen der Lebenszyklusperspektive sowie die Gesundheits- und Umweltverträglichkeit in der Produkthanwendung stehen dabei an oberster Stelle. Das konzernweit implementierte Innovationsmanagement ist das Herzstück aller F&E-Tätigkeiten und umfasst die systematische Identifikation von Potenzialen, die Auswahl passender Ideen, die Risikoanalyse hinsichtlich der Auswirkung der Produkte auf Umwelt und Mensch sowie ein erfolgreiches Projektmanagement.

Mitarbeiter im Bereich F&E (Vollzeitäquivalent)

2019	2018	2017
>230	>240	>260

Das F&E-Team gliedert sich in einen zentralen und mehrere dezentrale Bereiche. Der zentrale Bereich, der teilweise im F&E Zentrum in Wimpassing lokalisiert ist, beschäftigt sich neben Grundlagenprojekten auch mit der Materialentwicklung

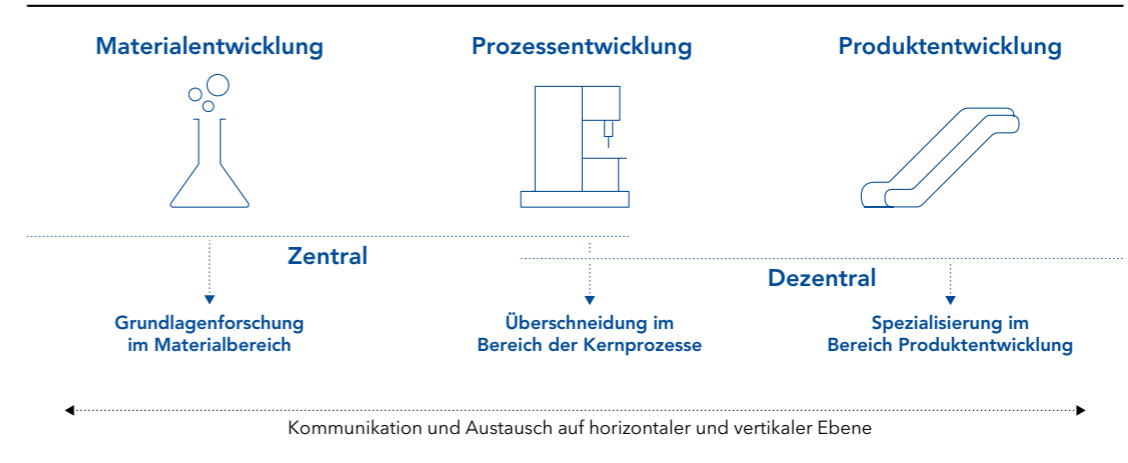
und der zentralen Prozessentwicklung sowie mit der Steuerung der gruppenweiten Aktivitäten. Der dezentrale Teil auf Segment-Ebene arbeitet gezielt an Produkt- und Prozessoptimierungen - oft in enger Zusammenarbeit mit Kunden - und wird durch die Produkt- und Prozessentwicklungsteams der unterschiedlichen Business Units gebildet.

Überblick der wichtigsten Kennzahlen

	2019	2018	2017
Ausgaben F&E (Mio. EUR)	>15,5	>14,0	>14,2
Gesamtvolumen Beteiligung Grundlagenforschungsprojekte (Mio. EUR)	>1,5	>1,5	n.v.
Anzahl der Patente	>350	>250	>300

Neben der Zentrale in Wimpassing betreibt Semperit sieben weitere Forschungsstandorte. Zusätzlich werden die meisten Produktionsstätten von On-site-Labors begleitet, die die täglich anfallenden Prozesse im Bereich der Qualitätssicherung durchführen. Ergänzend zu integrierten und strukturierten Prozessen ist die Kommunikation zwischen den verschiedenen Abteilungen sowie mit wichtigen Stakeholdern wie Kunden und universitären Forschungseinrichtungen entscheidend.

Nähere Details zur Strategie sowie den verschiedenen Richtlinien und Vorgaben rund um das Thema Innovation finden sich in der „Semperit Sustainability Innovation Policy“, die auf der Semperit Website öffentlich zugänglich ist (www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Sustainability/Semperit_Sustainability_Innovation_Policy.pdf).



Einsatz recycelter Materialien

Um längerfristig Ressourcen zu schonen, beschäftigt sich die Semperit Gruppe mit dem Einsatz recycelter Materialien wie recyceltem Gummi und Ruß. Um verstärkt auf Sekundärrohstoffe zurückgreifen zu können, müssen zahlreiche Tests auf Materialebene durchgeführt werden, um in weiterer Folge die gewünschten Material- und Produkteigenschaften zu erhalten bzw. zu erzielen.

Fragestellungen, die es in diesem Zusammenhang zu lösen gilt, sind einerseits die Verfügbarkeit und andererseits die Qualität und damit die Eigenschaften der Sekundärrohstoffe. Nicht jeder Rohstoff der Gummimischung ist einfach durch einen Sekundärrohstoff substituierbar, da sich eine Veränderung in der Rezeptur rasch auf verfahrens- und prozesstechnische Eigenschaften auswirkt. Furnace Ruß beispielsweise unterliegt einer Normierung, deshalb kann hier eine Rußtype von Hersteller A durch dieselbe Type von Hersteller B relativ einfach ersetzt werden, ohne die Prozesseigenschaften stark zu verändern. Bei Rohstoffen, die keiner Norm entsprechen (wie z. B. recycelter Ruß), müssen alle nachfolgenden Prozessschritte (Rezepturen, Parameter wie Temperatur und Druck sowie Maschineneinstellungen) in Einklang mit den

jeweiligen Stoffeigenschaften gebracht werden. Dies kann mitunter sehr aufwendig sein. Im Bereich der Verfügbarkeit gibt es ebenso Herausforderungen. Der Markt für recycelten Ruß ist gerade dabei sich zu entwickeln und besteht zu einem Großteil aus Start-ups, die sich mit dem Angebot dieses Sekundärrohstoffes beschäftigen. Hier startete Semperit 2019 eine Entwicklungskooperation mit einem Anbieter, um gemeinsam verschiedene Einsatzmöglichkeiten zu erforschen. Längerfristiges Ziel der Semperit Gruppe ist es, sich hier ein entsprechend stabiles Versorgungsnetz aufzubauen. Ruß ist mengenmäßig der zweitgrößte Bestandteil von Mischungen.

Bereits 2018 konnte der Anteil an recycelten Materialien am Gesamtmaterialverbrauch im Bereich Mixing um über 25% im Vergleich zum Referenzjahr 2017 gesteigert werden. Auch 2019 konnte trotz Lieferschwierigkeiten und eines geringen Materialverbrauchs insgesamt der Anteil an eingesetzten recycelten Materialien weiter gesteigert werden. Dieser Trend wurde unter anderem durch den Standort in Indien begünstigt. Aufgrund der großen Verfügbarkeit von Sekundärrohstoffen in Indien und um die Transportwege kurz zu halten, wurde die Verarbeitung von recycelten Materialien vor Ort gefördert.

Mithilfe der Auslagerung des Mischbetriebes unter Berücksichtigung der von Semperit entwickelten Rezepturen konnte so der Einsatz von recycelten Materialien weiter vorangetrieben werden. In Europa liegt der Fokus in Zukunft vor allem auf dem Ausbau des Lieferantennetzwerkes, um die Verfügbarkeit recycelter Materialien auch hier weiter zu fördern.



Ziel 2021: Anteil recycelter Materialien pro Jahr im Bereich Mixing

Ziel 2021	2019	2018
+ 25%	✓	✓

Schwerpunkt Produktrecycling

Ein weiterer Forschungsschwerpunkt der Semperit Gruppe 2019 ist die Recyclierbarkeit der Produkte. Aktuelle Herausforderungen dabei sind einerseits die Logistik und andererseits die Verarbeitung der Produkte, um diese weiter zu verwenden. Vor allem im Bereich Logistik gilt es, die Entwicklungsarbeit weiter zu verstärken: Wie können die entsprechenden Produkte vonseiten der Kunden wieder zurückgeholt werden, um diese in weiterer Folge zu recyceln? Es ist geplant, den 2019 gestarteten Schwerpunkt in den kommenden Jahren weiter zu intensivieren.



Innovationsstrategie

Neben der weiteren Optimierung des Innovationsprozesses und -managements bildete die Entwicklung einer Innovationsstrategie einen wesentlichen Eckpfeiler der Aktivitäten der Semperit Gruppe im Bereich F&E 2019.

In diesem Zusammenhang gilt es, die Innovationsschwerpunkte der einzelnen Segmente sowie die Ansprüche der Kunden und damit des Marktes zu vereinen. Im Zuge dieser Entwicklung setzt Semperit bewusst auf die Intensivierung der Kundenzusammenarbeit. 2019 wurde eine internationale Kundenzufriedenheitsanalyse gestartet, deren Ergebnisse in die zukünftige Innovationsstrategie – die 2020 ausformuliert wird – einfließen.

Mithilfe der Innovationsstrategie sowie strukturierter Prozessabläufe werden klare Rahmenbedingungen geschaffen, um gezielt Ideen zu generieren. Kulturthemen wie eine offene Kommunikation und eine positive Fehlerkultur stehen ebenso im Vordergrund wie Material- und Energieeffizienz oder der Einsatz von Sekundärstoffen.

Highlights 2019

Semperflex

- Upgrade SemperRock Decke (Hydraulik): Weiterentwicklung der hoch abrasiven Schlauchdecke, um die Performance unter rauen Umgebungsbedingungen (Ozon, Wärmestrahlung) weiter zu verbessern sowie die Lebensdauer des Schlauches zu verlängern
- Semperit Supreme® (Industrie): Erfolgreiche Kombination der Vorzüge eines hitzebeständigen (EPDM) und eines ölbeständigen (NBR) Schlauches, mit hochflexiblen Funktionen für verschiedene Anwendungsbereiche, resultierend in einer Reduktion der Komplexität und des Lagerbestandes bei Kunden und Herstellern (Simplifizierung der Supply-Chain)

Semperform

- Entwicklung einer optimierten Winkelführungsplatte für den Eisenbahnoberbau, die 20% Materialersparnis mit sich bringt
- Entwicklung eines flammhemmenden Dichtungsprofils für Brandschutztüren
- Start der Serienfertigung einer speziellen Betonrohrdichtung nach ISO 681 und DIN4060

Sempertrans

- TransEvo Ultra: Reduktion des Eindruckrollwiderstandes um weitere 10 %. Mit dieser Weiterentwicklung sind somit Energieeinsparungen von ca. 25% (im Vergleich zu herkömmlichen Gurten) möglich.
- Transtherm TEC: Durch die Verbesserung der Rezeptur sowie der Konstruktion konnte der Gurt, der vor allem für Anwendungen im Bereich hoher Temperaturen zum Einsatz kommt, weiter hinsichtlich seiner Lebensdauer optimiert werden.
- Transdura: Weiterentwicklung der besonders abriebbeständigen Deckplatte zur Verlängerung der Lebensdauer

LIEFERANTEN

Konstantes Lieferantenumfeld
*Keine wesentlichen
 Veränderungen* **2019**
 Gemeinsame Entwicklung
 und enge Zusammenarbeit
 Training und Bewusstseinsbildung
Transparenz in der Lieferkette
 Ökologische und
soziale Standards
Rohstoffe
Verpackungsmaterialien
und Handelsware
Menschenrechte

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Schwerpunktt Themen 2019

- Konzept und Entwicklung des Lieferanten-Selbstbewertungs-Tools
- Training und Schulung der Lead-Buyer
- Fokus auf recycelten Materialien im Einkauf

Ausblick 2020

- Das Lieferanten-Selbstevaluierungs-Tool wird 2020 erstmals getestet.
- Mithilfe von Nachhaltigkeitsschulungen für die Lead-Buyer kann die Lieferanten-zusammenarbeit hinsichtlich ökologischer und sozialer Kriterien verstärkt werden.
- Verstärkte Durchführung von Business Partner Checks zur Überprüfung von Geschäftspartnern

Perspektive 2021

- 50% aller Lieferanten (>500.000 EUR p.a. Einkaufsvolumen) haben ihre Selbstevaluierung abgeschlossen.
- Aufbau und Einführung eines Selbstevaluierungs-Tools (Datenbank) für Lieferanten
- Verstärkte Lieferantenzusammenarbeit, um Entwicklungen im Sinne der Nachhaltigkeit voranzutreiben

Ein erfolgreiches Lieferkettenmanagement beinhaltet nicht nur die Schaffung von langjährigen Partnerschaften, sondern auch die Einhaltung von ethischen, ökologischen und sozialen Grundsätzen, die im gruppenweiten Code of Conduct sowie in der Supplier Policy festgehalten und auf der Semperit Website öffentlich zugänglich sind (www.semperitgroup.com/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsgrundsätze und www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Compliance/CodeConduct_EN_Screen_171205.pdf)

Aufgrund des hohen Anteils der Materialkosten am Gesamtpreis des Produktes sind die strategische Ausrichtung und zentrale Steuerung des Einkaufs entscheidend. Die Produktkategorien Rohstoffe, Verpackungsmaterialien und Handelswaren stehen daher unter Betrachtung der Wesentlichkeit im Fokus, wenn es um die Beschreibung der Lieferkette geht.

Anzahl der Lieferanten

(Rohstoffe, Verpackungsmaterialien & Handelswaren mit einem Einkaufsvolumen >50.000 EUR p.a.)

Region	2019	2018	2017
Europa	173	188	n.v.
Asien	116	106	n.v.
Amerika (inkl. R.d.W)	1	0	n.v.

Geldwert der an Lieferanten geleisteten Aufwendungen (TEUR)

2019	2018*	2017
465.653	524.998	541.293

* Der Vergleichswert für das Geschäftsjahr 2018 wurde angepasst.

Die Disponenten für die Mischungsrohstoffe berichten an das zentrale Supply Chain Management. Der weitere lokale Einkauf sowie das entsprechende Lagermanagement unterliegen den einzelnen Standorten, werden aber zentral beim Director of Group Procurement & Logistics zusammengeführt. Die der Zentrale zugeteilten Lead-Buyer gliedern sich in vier thematische Gruppen:

Rohstoffe	Kautschuk, Latex, Chemikalien, Stahl und Textilien
Investmentgüter	Maschinen und Fahrzeuge
Logistik	Inbound & Outbound, Logistics, Lagerhaltung
Indirekte Beschaffung	Büromaterialien und Dienstleister

Die Lieferantenbewertung

Ein systematischer Prozess zur Lieferantenauswahl und -bewertung sowie eine enge Zusammenarbeit mit den Lieferanten stellen die Einhaltung der von Semperit definierten Standards sicher. Die Leitlinien und Standards hinsichtlich der sozialen, ethischen und ökologischen Kriterien sind in der gruppenweiten Lieferantenrichtlinie beschrieben und folgen internationalen Vorgaben, wie den Prinzipien des UN Global Compact, der Charta der Internationalen Handelskammer (ICC) sowie den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Semperit erwartet von seinen Lieferanten die Einhaltung dieser Standards und ermutigt sie, diese Verantwortung in ihre jeweiligen Lieferketten zu tragen. Neuen Lieferanten wird dementsprechend die Lieferantenrichtlinie übermittelt.

Neben der Übermittlung der entsprechenden Dokumente soll in Zukunft die Bewertung der Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen über 500.000 EUR p.a. hinsichtlich ihrer ökologischen und sozialen Leistungen automatisch - mithilfe eines eigens dafür geschaffenen Bewertungs-Tools - erfolgen. Dieses Lieferanten-Tool wurde 2019 erfolgreich konzeptioniert und programmiert. Erste Testläufe sind für das erste Quartal 2020 geplant. Über die Online-Plattform werden die entsprechenden Lieferanten gebeten, sich einer Selbstauskunft zu unterziehen. Dabei erhält jeder Lieferant denselben Fragebogen und wird dem Ergebnis entsprechend eingestuft. Bestandteile der Selbstauskunft sind neben unternehmerischen Kennzahlen auch Informationen zur Umweltleistung wie z. B. das Führen einer ISO 14001 Zertifizierung oder die Einhaltung von Menschenrechten sowie sozialen Standards und Arbeitsbedingungen mit dem Fokus auf Gesundheit und Sicherheit.

2019 gibt es keine wesentlichen Veränderungen in der Lieferantenlandschaft der Semperit Gruppe zu berichten. Dementsprechend mussten 2019 keine neuen Lieferanten hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsperformance überprüft werden.



Lieferanten, die anhand sozialer, ökologischer und ethischer Kriterien überprüft wurden

(mit einem Einkaufsvolumen >500.000 EUR p.a.)

	2019	2018	2017
Prozentsatz neuer Lieferanten, die in Bezug auf soziale, ökologische und ethische Kriterien überprüft wurden	keine neue Lieferanten	100%	100%

Bewusstseinsbildung & Training

Neben der Bewertung der Lieferanten gilt es, die Zusammenarbeit mit ihnen zu verstärken. Nur mithilfe einer direkten Ansprache und der Möglichkeit, sich partnerschaftlich weiterzuentwickeln, können Ziele im Bereich Umwelt oder Soziales erreicht werden.

Um die Lead-Buyer entsprechend auf diese Zielsetzung vorzubereiten, gilt es, das entsprechende Know-how aufzubauen. 2019 gab es in diesem Zusammenhang eine Schulung der Lead-Buyer zu den Themen „Sustainable Supply Chain Management“ sowie „Sustainable Procurement“, die soziale und ökologische Fragestellungen ebenso behandelte wie Compliance-Fragen und Menschenrechte.

Neben der Wissensvermittlung setzte sich das gruppenweite Einkaufsteam verstärkt mit internationalen Benchmarks auseinander und beteiligte sich auch 2019 wieder intensiv an den Aktivitäten des Wirtschaftsverbandes der Deutschen Kautschukindustrie sowie in der International Rubber Study Group, Singapur (www.wdk.de und www.rubberstudy.com).



Recycelte Materialien im Einkauf

Ein weiterer Fokus im Bereich Lieferkette lag 2019 auf Anbietern von recycelten Materialien, wie:

- Recovered Carbon Black (aus Reifen-Pyrolyse)
- Reclaimed Rubber (wird durch De-Vulkanisierung aus alten Reifen gewonnen)
- Reprocessed Rubber (weiterverarbeitete Abfälle aus der Synthekautschukproduktion)
- Zinkoxid aus Zink-Abfällen
- Recyceltes Polyamid
- Schlauchdraht aus Stahlschrott

Mithilfe des verstärkten Einsatzes von Sekundärrohstoffen kann ein wesentlicher Beitrag zum Umweltschutz erzielt werden. Die Einsatzmöglichkeiten sind dabei abhängig von der Verfügbarkeit sowie den stofflichen Eigenschaften der Materialien. Vor allem im Bereich „Recovered Carbon Black“ (rCB) wurden verstärkt Initiativen gesetzt, um hier ein stabiles und zukunftsfähiges Netzwerk zu entwickeln. Die gesetzten Maßnahmen reichen dabei von der reinen Kontaktaufnahme bis zur gemeinsamen Forschungs- und Entwicklungskooperation und dem aktiven Einsatz von rCB (Pyrolyse-Ruß). Seit 2019 begleitet ein Semperit Experten-Team aus dem Einkauf und der F&E die jährlich stattfindende internationale „Recovered Black Conference“ in Berlin. Das Lieferantennetzwerk im Bereich Sekundärrohstoffe soll in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden. Diese Entwicklung geht Hand in Hand mit den wesentlichen Themen „Rohstoffe & Materialeinsatz“ sowie „Nachhaltigkeit & Innovation“, da diese die Basis für den Einkauf darstellen.



Chemikalien im Einkauf

Für die Herstellung von Gummiprodukten werden verschiedene Chemikalien benötigt. Im Umgang mit diesen gilt es, verschiedene Auflagen vom Transport über die Lagerung bis hin zur Verarbeitung zu beachten. Semperit erfüllt sowohl auf EU als auch auf nationalstaatlicher und regionaler Ebene alle gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Vermeidung und Substitution von Gefahrenstoffen. Die Einhaltung von beispielsweise der REACH Richtlinie wird kontinuierlich überwacht.

RESSOURCEN- MANAGEMENT

Verantwortungsvolle Produktion
*Verantwortungsvoller
Umgang mit Ressourcen*
Perspektive **2021**
Energieeffizienz und
Energieintensität Ressourceneffizienz
*Erneuerbare und
nicht-erneuerbare Materialien*
Abfall- & Ausschuss-Rate
Wasserverbrauch Emissionen
Umweltschutz
*Gefährlicher und
nicht-gefährlicher Abfall*

Ressourcenmanagement

Der sorgfältige Umgang mit Ressourcen, die Vermeidung von Abfällen und Ausschüssen, die Optimierung des Energieeinsatzes sowie der Schutz und die Sicherheit der Mitarbeiter sind wichtige Ziele in der Produktion. Mithilfe der kontinuierlichen Verbesserung der technologischen und Managementprozesse und einem gruppenweiten Umweltmanagementsystem investiert Semperit in eine nachhaltige Zukunft. Diese Prinzipien sind in der gruppenweiten Richtlinie „Ressourcenmanagement“ und „Qualität und Sicherheit, Gesundheit und Umwelt“ festgehalten und öffentlich auf der Webseite der Semperit Gruppe zugänglich (www.semperitgroup.com/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsgrundsaeetze).

Neben den wesentlichen Themen

- Rohstoffe und Materialeinsatz
- Energieeinsatz und -verbrauch
- Treibhausgasemissionen
- Wasser und
- Abfall

im vorliegenden Kapitel berichtet. Die ausgewählten Indikatoren zur Beschreibung der Themen beziehen sich dabei auf die Produktionsstandorte. Vertriebsstandorte und die Zentrale werden aufgrund ihrer marginalen Auswirkungen in diesen Themenbereichen nicht berücksichtigt.

Combined Management System

Das zertifizierte Umweltmanagementsystem ISO 14001 ist im gruppenweiten „Semperit Combined Management System“ integriert, in dem die relevanten Prozesse, Zuständigkeiten sowie detaillierte Verfahrensanweisungen zur Umsetzung interner Richtlinien festgelegt sind. Die Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 13485, ISO 14001 sowie OHSAS 18001 sind dort ebenfalls verankert. 13 der Standorte sind ISO 14001 zertifiziert, 17 ISO 9001 und 13 OHSAS 18001, wobei sich die Zertifizierungen auf alle Mitarbeiter der betreffenden Stand-

orte beziehen. Der Umstieg auf die ISO 45001 wird aktuell vorbereitet und erfolgt voraussichtlich 2020.

World Class Manufacturing

Basierend auf dem ganzheitlichen Produktionssystem „World Class Manufacturing (WCM)“ wird unter Einbindung aller Mitarbeiter an der Optimierung und Exzellenz sämtlicher technischer und managementbezogener Prozesse in der Produktion gearbeitet.

Semperit verschreibt sich mit WCM dem Ziel, gänzlich unfallfrei zu werden, die Effizienz der Produktionsabläufe dauerhaft zu steigern und den Material- und Energieeinsatz zu optimieren und so eine ressourceneffiziente und nachhaltige Fertigung von Qualitätsprodukten sicherzustellen. Die Teilnahme am WCM-Standard ermöglicht Semperit nicht nur eine strukturierte Optimierung in den verschiedenen Bereichen, sondern dient auch als Benchmark-System.



Als federführende Vision im Rahmen von WCM ist das „Concept of Zero“ zu nennen. Mithilfe von standardisierten Ansätzen, einer intensiven Einbindung der Mitarbeiter und der Entwicklung von Modell-Bereichen sowie entsprechender Dokumentation und Dissemination der Ergebnisse werden alle Bemühungen dahingehend ausgerichtet, zukünftig null Unfälle, null Abfälle, null Verzögerungen, null Defekte und null arbeitsplatzbezogene Ausfallzeiten zu erzielen.

WCM wurde 2016 in Wimpassing gestartet und wurde seitdem an den wichtigsten Produktionsstandorten eingeführt.



Sicherheit
Null Unfälle



Qualität
Null Defekte



Lieferung
Null Verzögerungen



Kosteneffizienz
Null Abfälle



Moral
Null arbeitsbezogene Ausfallzeiten

Rohstoffe & Materialeinsatz

Schwerpunktt Themen 2019

- Zielsetzung durch Prozessanpassungen in zwei von vier Segmenten erreicht

Ausblick 2020

- 2020 wird weiterhin verstärkt an der Optimierung der Produktionsprozesse gearbeitet, um eine weitere Verbesserung der Kenngröße zu erzielen.

Perspektive 2021

- Jährliche Verbesserung der Waste & Scrap Rate* bis 2021 nach Segment
 - Semperflex: 6%
 - Semperform: 3%
 - Sempertrans: 5%
 - Sempermed: 4%

* Waste & Scrap Rate = Gesamtgewicht Abfall & Ausschuss in kg durch die produzierte Einheit in kg

Semperit legt Wert darauf, effizient und ressourcenschonend zu produzieren. Mögliche Ansatzpunkte zur Optimierung und Effizienzsteigerung des Materialeinsatzes liegen in der Rohstoffauswahl, dem Produktdesign, der Verfahrenstechnik und in der Abfall- und Ausschussvermeidung. Um die verschiedenen Gummi- und Kautschukprodukte wie Gurte, Schläuche, Handschuhe und Dichtungen herzustellen, verwendet Semperit unterschiedliche Rohstoffe aus verschiedenen Quellen. Die Hauptbestandteile sind Natur- und Synthetikgummi, Latex, Ruß, Chemikalien sowie diverse Materialien zur Erhöhung der Festigkeit (Stahl, Textil etc.).

Materialeinsatz der Semperit Gruppe (t)

(Rohstoffe und Verstärkungsmaterialien)

	2019	2018	2017*
Nicht-erneuerbare Materialien	227.544	244.452	246.129
Erneuerbare Materialien	13.325	20.066	20.759
Gesamt	240.869	264.518	266.888

* Ausgenommen ist der Standort Hat Yai (Thailand), für den keine Angaben für 2017 vorliegen.

Da der Anteil an Prozess- und Verpackungsmaterialien im Vergleich zu den Produktmaterialien vergleichsweise gering ist, beschränkt sich Semperit 2019 in der Berichterstattung auf Rohstoffe und Verstärkungsmaterialien.

Optimierung des Materialeinsatzes

Potenzial im Bereich Materialeinsatz bietet sich vor allem im Produktdesign, wie durch die Anpassung der Materialdicke oder des Formdurchmessers. Die Möglichkeiten sind dabei durch die zu erzielenden Material- und Produkteigenschaften (wie Festigkeit, Tragfähigkeit, Dimension etc.) sowie die Anforderungen der technologischen Fertigungsprozesse limitiert. Neben der Material- und Produktentwicklung arbeitet Semperit laufend daran, die Fertigungsprozesse hinsichtlich des Materialeinsatzes zu optimieren. Dabei gilt es, die technologischen Anforderungen der Prozesse soweit auszureizen, dass die Fertigungsprozesse stabil laufen – und damit optimal durchführbar sind – und gleichzeitig so wenig Ausschuss und Abfall wie möglich produziert werden. Ziel ist es, die „Abfall und Ausschuss“-Quoten längerfristig zu senken und der Vision „null Abfälle“ näherzukommen.

So konnte zum Beispiel am Standort Deggendorf in Deutschland 2019 durch die Implementierung einer drucklosen Oberflächenbehandlung eine Reduktion im Materialverbrauch (45% Silikon und 71% Polymer) erzielt werden. Auch im Bereich Lösungsmittelauftrag konnten an den Standorten Wimpassing in Österreich und Shanghai in China (Semperform) 2019 Verbesserungen erzielt werden.

Abfall- & Ausschuss-Rate

Im Zuge des WCM-Programms werden Potenziale zur Optimierung des Materialeinsatzes systematisch aufgedeckt und priorisiert. Mithilfe zahlreicher Einzelmaßnahmen wird eine schrittweise Reduktion von Abfällen und Ausschüssen an allen Standorten erzielt.

Um eine Entwicklung im Bereich „Abfall & Ausschuss“ darstellen zu können, gleichzeitig aber das stark divergente Produktportfolio der Gruppe sowie innerhalb der vier Semperit-Segmente (Semperflex, Semperform, Sempertrans und Sempermed) zu berücksichtigen, ist die Zielsetzung auf Segmentebene verankert. Unter der „Abfall- & Ausschuss“-Quote versteht Semperit das Verhältnis zwischen der Gesamtmenge des produzierten Abfalls und Ausschusses in kg und der produzierten Gut-Menge am Endprodukt. Die Schwankungen bei der Zielsetzung ergeben sich aufgrund von unterschiedlichen Material- und Produkteigenschaften sowie der technischen Machbarkeit im Rahmen der Herstellungsprozesse. Basisjahr ist das Jahr 2017.

Ziel 2021: Entwicklung Waste & Scrap Rate der Segmente

	Ziel 2021	2019	2018
Semperflex	6% p.a.	✓	✓
Semperform	3% p.a.	✓	✓
Sempertrans	5% p.a.	am Weg	am Weg
Sempermed	4% p.a.	am Weg	am Weg

Die Maßnahmen, die zur Zielerreichung gesetzt werden, sind von Segment zu Segment unterschiedlich und gehen mit Qualitätskriterien ebenso einher wie entsprechender Innovationsleistung.



Die „Abfall- & Ausschuss“-Quote wird monatlich auf Segmentebene erhoben, analysiert und entsprechende Maßnahmen werden zur Verbesserung diskutiert und priorisiert. Teil der Abfall- & Ausschuss-Quote sind auch Abfälle, die beispielsweise durch Testläufe bei Material- oder Produktneuentwicklungen entstehen. Alle Abfälle werden von zertifizierten und zugelassenen Abfallentsorgern abgeholt und ordnungsgemäß – meist durch thermische Nutzung – verwertet.

Internes Recycling

Materialien, die im Rahmen der Produktion als Abfall oder Ausschuss anfallen, werden – soweit technisch möglich – rückgeführt. Im Bereich Gummi ist eine Wiederverwendung vor allem dann möglich, wenn noch keine Vulkanisation stattgefunden hat. Vulkanisierte Stoffe sind aufgrund ihrer Materialeigenschaften hingegen sehr schwer wiederzuverwenden.

Energieeinsatz & -verbrauch

Schwerpunktt Themen 2019

- Zielsetzung durch Prozessanpassungen in zwei von vier Segmenten erreicht

Ausblick 2020

- Weitere Optimierung des Energieeinsatzes mithilfe von Effizienzprojekten
- Erarbeitung und Pilotierung eines Energiekonzeptes

Perspektive 2021

- Jährliche Verbesserung der Energieintensität* bis 2021 nach segmentspezifischem Referenzwerk
 - Standort Odry (Semperflex): 3%
 - Standort Deggendorf (Semperform): 2%
 - Standort Belchatów (Sempertrans): 2%
 - Standort Kamunting (Sempermed): 5%

* Energieintensität = Energieeinsatz (kWh) durch die produzierte Einheit in kg (Industrie) oder Stückzahl (Medizin)

Die Verringerung der eingesetzten Energie ist eine wesentliche Stellgröße. Im Fokus stehen dabei die für die Fertigungsprozesse benötigte Energie sowie die Energieumwandlung und -verteilung. Die Hauptenergieformen der Semperit Gruppe sind Strom, Gas, Treibstoff und Wasserdampf. Der größte Energieverbrauch, nach Prozessen betrachtet, fällt dabei in der Handschuhproduktion (Sempermed) an.

Der österreichische Produktionsstandort Wimpassing ist ebenso wie 12 weitere Semperit Standorte ISO 14001, die Produktionsstandorte Deggendorf und Hückelhoven in Deutschland zusätzlich ISO 50001 zertifiziert.

Gesamt Energieverbrauch der Semperit Gruppe (MWh)

	2019	2018	2017
	1.465.723	1.501.315	1.484.927

Auf den Gesamtenergieverbrauch haben neben der Produktion sowie der Herstellung der Gummimischungen als Ausgangsbasis auch andere Faktoren wie Testläufe im Bereich Material- und Produktinnovation, Verfahrens- und Prozessanpassungen, Anfahren der Maschinen nach Stillständen sowie die Beleuchtung und Beheizung oder Kühlung der Gebäude Einfluss. Hinzu kommt, dass das Produktportfolio breiter wird und die Produkte selbst zunehmend komplexer, was sich ebenso auf den Energieverbrauch auswirkt.

Energieverbrauch der Semperit Gruppe nach Quelle (MWh)

Quelle	2019	2018	2017
Erdgas	1.185.619	1.203.786	1.186.215
Flüssiges Erdgas (LNG)*	614	694	880
Heizöl	9.437	8.867	10.814
Kraftstoffverbrauch Fahrzeug	4.003	4.074	4.031
Stromverbrauch	218.177	231.815	230.395
Heizenergie (Fernwärme)	12.342	10.198	11.502
Dampf	35.742	42.071	41.292
Verkaufte Heizenergie	211	190	202

* Für das Jahr 2018 wurde der Wert für flüssiges Erdgas (LNG) berechnet.

Effizienz im Energieeinsatz

Die Reduktion des Gesamt-Energieverbrauchs pro produzierte Einheit stand 2019 im Vordergrund der Bemühungen. Mithilfe zahlreicher Maßnahmen wie der Schulung der Mitarbeiter oder Energieeffizienzprojekten im Fertigungsprozess sowie Maßnahmen im Bereich Energieumwandlung wurde an den Produktionsstandorten verstärkt an einem effizienten Energieeinsatz gearbeitet. Dabei werden systematisch Ideen rund um das Thema Energie gesammelt, analysiert und umgesetzt.

Alle Energieeinsparungsmaßnahmen werden gebündelt, nach dem PDCA (Plan, Do, Check and Act)-Zyklus organisiert und in den Managementsystemen ISO 14001 bzw. ISO 50001 dokumentiert. Die Optimierungspotenziale umfassen dabei viele kleine Aktivitäten, wie:

- Effizienzsteigerung durch Wartungs- und Instandhaltungsmaßnahmen
- Reduktion von energetischen Verlusten
- Stabilisierung bestehender Produktionsprozesse
- Verbesserung der maschinellen Wirkungsgrade
- Optimierung der Produktionsplanung mit geringen Standzeiten

Energieintensität nach Referenzwerk

Als Kenngröße für die Veränderung im Energieeinsatz wurde die Energieintensität gewählt. Der Energieintensitätsquotient zeigt, wie sich der gesamte Energieverbrauch im Verhältnis zur produzierten Einheit verändert. Im Bereich der Zielsetzungen Perspektive 2021 wurde der Bereich Medizin gegenüber dem Vorjahr angepasst. Hier ist es wesentlich, sich auf die Stückzahlen und nicht auf das Gewicht zu beziehen. Für die Industriesegmente Semperflex, Semperform und Sempertrans bezieht sich der Indikator somit auf die Tonnen produzierten Guts, für das medizinische Segment Sempermed auf die Stückzahl produzierter Handschuhe.

Die Energieintensität wird aktuell anhand von ausgewählten Referenzwerken dokumentiert.

Semperflex: Odry, Tschechische Republik
 Semperform: Deggendorf, Deutschland
 Sempertrans: Bełchatów, Polen
 Sempermed: Kamunting, Malaysia

Die ausgewählten Referenzwerke stellen einen wesentlichen Prozentsatz der Gesamtproduktion des jeweiligen Segments dar. Für diese Standorte wurde auf Basis von 2017 die Energieintensität berechnet und die entsprechende Zielsetzung 2018 verankert. Die unterschiedlichen Zielwerte ergeben sich aufgrund der spezifischen Anforderungen in der Produktion.

Ziel 2021: Entwicklung Energieintensität der Segmente

	Ziel 2021	2019	2018
Semperflex (Standort Odry)	3% p.a.	✓	am Weg
Semperform (Standort Deggendorf)	2% p.a.	am Weg	✓
Sempertrans (Standort Bełchatów)	2% p.a.	am Weg	am Weg
Sempermed (Standort Kamunting)	5% p.a.	✓	am Weg



Umweltschutz

Neben den wesentlichen Themen Energie und Material erhebt Semperit auch die Treibhausgasemissionen, den Wasserverbrauch sowie das Abfallaufkommen der Gruppe.

Treibhausgasemissionen

Die Höhe der direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) geht bei Semperit direkt mit dem produktionspezifischen Energieverbrauch einher. Die indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 2) sind großteils auf den Zukauf von Elektrizität und Dampf zurückzuführen. Semperit plant zukünftig auch die Darstellung der indirekten Emissionen (Scope 3) in der Wertschöpfungskette. Aktuell liegen in diesem Zusammenhang nur die Werte der indirekten Emissionen für die direkte Nutzung von Energie (Erdgas, Heizöl etc.) vor. Dieser Anteil wird 2019 das erste Mal – auch rückwirkend für 2018 und 2017 – berichtet.

In die Berechnung der direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) werden sämtliche Emissionen der Semperit-Werke aus Erdgas, Diesel, Benzin, Flüssiggas und Heizöl einbezogen. Auch indirekte Emissionen (Scope 2) werden berücksichtigt. Die Emissionsfaktoren für Scope 2 werden 2019 nach der „location-based Methode“ – länderspezifisch – erhoben. Für die Jahre 2018 und 2017 wurde zur Berechnung der Emissionen für zugekauften Dampf und Fernwärme je ein gruppenweiter Wert herangezogen. Die in Scope 2 enthaltenen Emissionen werden hauptsächlich durch den verbrauchten Strom, verbrauchte eingekaufte Fernwärme und eingekauften Dampf verursacht.

Treibhausgasemissionen Scope 1, 2 & 3 (CO₂-eq in t)

	2019	2018	2017
Scope 1	240.844	244.329	236.437
Scope 2 (location-based)*	127.930	144.687	143.406
Scope 3 (anteilig)	85.142	49.113	48.078

* Die Scope 2 Werte für den Standort in Thailand wurden auf Basis des Umrechnungsfaktors von 2019 berechnet.

Neben der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen wird im Bereich Emissionen laufend an erweiterten Maßnahmen gearbeitet. So hat Semperit 2019 beispielsweise am Standort Shanghai in China ein System zur Filterung von flüchtigen organischen Bestandteilen (VOC) einschließlich eines automatischen Überwachungssystems installiert. Dieses System soll zu einer deutlichen Emissionsreduktion führen. Auch im Stammwerk in Wimpassing, Österreich wurde 2019 ein mehrstufiger Partikelfilter zur Vorreinigung der Abluft hinsichtlich flüchtiger organischer Bestandteile (VOC) eingebaut.

Wasser

Semperit steht für eine effiziente Nutzung von Wasser und, wo möglich, wird Wasser im Kreislauf geführt. Als wasserintensiv gilt vor allem die Handschuhproduktion (Sempermed). Hier wird Wasser vornehmlich zum Ausschwemmen von Proteinen und Chemikalien zur Vermeidung von allergischen Reaktionen verwendet. Mit der Entwicklung des „Green Glove“ konnte der Wassereinsatz um bis zu 10% pro 1.000 Stück Handschuhe im Vergleich zur Herstellung herkömmlicher Nitril-Untersuchungshandschuhe gesenkt werden. Die bei der Handschuhproduktion anfallenden Abwässer werden in eigenen Kläranlagen gemäß den lokalen Bestimmungen aufbereitet und die entsprechenden Grenzwerte laufend, mithilfe von Laboranalysen, überprüft. Der Wassereintrag in den anderen Produktionsbereichen ist vergleichsweise gering und dient vornehmlich der Reinigung bzw. der Maschinen- und Prozesskühlung. Hier entstehende Abwässer können über die öffentliche Kanalisation entsorgt werden, da sie keine spezifischen Verunreinigungen beinhalten. Um Vorkommnisse, die zu Grenzwertüberschreitungen im Abwasserbereich führen können, zu vermeiden und zu beheben, hat Semperit gruppenweit Maßnahmenpläne entwickelt.

Wasserbedarf (Mio. m³)

	2019	2018	2017
	9,0	8,7	8,2

VERANTWORTUNG & INTEGRITÄT

Wasserentnahme nach Quelle (%)

	2019	2018	2017
Grundwasser	33%	34%	36%
Oberflächenwasser	1%	0%	0%
Wasser von Drittanbietern	66%	66%	64%

Im Bereich Wasser wurde 2019 das Regenwasser- und Abwasserkanalsystem in China grunderneuert, um sicherzustellen, dass auch zukünftig keine Grenzwertüberschreitungen und damit negativen Umweltauswirkungen auftreten. Am indischen Standort konnte unter anderem durch die Installation einer automatischen Niveauregler-Wassersensorik und den Start eines Projekts zur Regenwassernutzung der Wassereinsatz optimiert werden. In Deutschland (Standort Deggendorf) konnte der Einsatz von Frischwasser mithilfe eines Kühlsystems um fast 70% reduziert werden.

Abfall

Teil des konzernweiten Umweltmanagementsystems ist das Abfallmanagement. Im Rahmen der Produktionsberichte werden monatlich alle relevanten Abfall- und Ausschusskennzahlen erhoben, analysiert und auf deren Basis Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet. Der Bereich Abfall umfasst auch jene Abfälle, die beispielsweise durch Testläufe bei Material- oder Produktneuentwicklungen entstehen. Alle Abfälle werden von zertifizierten und zugelassenen Abfallentsorgern abgeholt und ordnungsgemäß - meist durch thermische Nutzung - verwertet. Aktuell wird nur über das Gesamtaufkommen von gefährlichem und ungefährlichem Abfall berichtet.

2019 wurde im Stammwerk Wimpasing ein Pilotprojekt zur Verbesserung des Abfallmanagements in Bezug auf Sortierung und Trennung gestartet. Im Rahmen von WCM werden Schwachstellen strategisch analysiert und gelistet und gezielt Gegenmaßnahmen entwickelt. Nach Abschluss des Pilotprojektes wird die Systematik ausgerollt und in der Folge werden auch andere Standorte analysiert.

Gesamtaufkommen Abfall (t)*

	2019	2018	2017
gefährlich	4.368	6.299	6.534
nicht gefährlich	17.977	18.041	21.483

* Ausgenommen ist der Standort Nilai (Malaysia), für den keine Mengen vorliegen.

Partner erster Wahl
 Anti-Korruption und Anti-Bestechung
Datenschutz
 Cyber Security
 Business Partner Checks
 Training und Schulungen
Compliance Management
 System Vertrauen und Verantwortung
Fairness und Loyalität
 Integrität und Aufrichtigkeit
 Wertschätzung und Verlässlichkeit
Initiative und Engagement

Verantwortung & Integrität

Schwerpunkthemen 2019

- Entwicklung und Start der „Speak-Up“ Kampagne zur Bewusstseinsbildung im Bereich Compliance
- Entwicklung und Start der „CyberSecurity“ Kampagne zur Vermeidung von Cyber-Kriminalität und der Verletzung von Datenschutz

Ausblick 2020

- Weiterführung der 2019 implementierten Schwerpunktkampagnen
- Überarbeitung und Erweiterung des Schulungsangebotes sowie der internen Prozessabläufe im Bereich Compliance
- Schulungen im Bereich Cyber Security
- Übersetzung der Unternehmenswerte hinsichtlich Compliance

In einem international tätigen Unternehmen ist die Erstellung und Verankerung von Verhaltensregeln von großer Bedeutung. Die Vermeidung von Korruption und Bestechung, die Einhaltung des Wettbewerbsrechts sowie Legal Compliance stehen an oberster Stelle. Semperit setzt auf ein umfangreiches und in allen Unternehmensteilen geltendes Compliance-Management-System, das alle Mitarbeiter umfasst.

Die wichtigsten Maßnahmen der Semperit Gruppe im Bereich Compliance umfassen unter anderem:

Business Partner Checks

Diese Checks dienen der Überprüfung von Geschäftspartnern und werden für Risikoländer verpflichtend und sonst nach Bedarf durchgeführt.

Bedarfsbezogene Risikoerhebungen

Evaluierung von Rechts- und Reputationsrisiken projekt- oder anlassbezogen durch die Abteilung Corporate Center Risk

Management & Assurance. 2019 wurden 13 (ca. 20% der Semperit Standorte) Unternehmen auf Korruptionsrisiken geprüft. 2019 wurde ein mögliches, wesentliches Risiko ausgewiesen, das sich auf ein laufendes Korruptions- und Kartellverfahren gegenüber einem Tochterunternehmen bezieht.

Schulungen für Mitarbeiter

Je nach Position und Themenfeld der betreffenden Mitarbeiter werden Compliance-Schulungen individuell zugeteilt und deren Inhalte angepasst. Basisschulungen im Bereich Compliance sind verpflichtend für alle Mitarbeiter.

Whistleblower-Hotline SemperLine

Möglichkeit zur anonymisierten Meldung von Verstößen und Vorfällen für Mitarbeiter und externe Personen. Das Compliance Board ist verpflichtet, alle Meldungen zu prüfen und entsprechende Maßnahmen festzulegen. 2019 verzeichnete das System 1 Meldung.



Speak-Up Kampagne

Um das Bewusstsein für Compliance zu stärken und die Mitarbeiter auf einem aktuellen Informationsstand zu halten, wurde 2019 die interne Kommunikationskampagne „Speak-Up“ ins Leben gerufen. Mithilfe von Schulungsmaterialien, zahlreichen Blogbeiträgen im Intranet sowie Informationsveranstaltungen soll das Thema verstärkt in den Vordergrund treten.

Neben der Streuung spezifischer Fachinhalte wie beispielsweise der Annahme von Geschenken zur Weihnachtszeit dient die Kampagne auch dazu, Mitarbeiter zu ermutigen, sich bei Bedarf jederzeit an die entsprechenden Zuständigen zu wenden.

Cyber Security Kampagne

Im Zusammenhang mit der europaweiten Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) entwickelten die Abteilungen Group IT und Group Compliance die Kampagne „SemperCyber“, die 2019 gestartet wurde und bis 2021 andauert. Schwerpunkthemen sind Cyber Security sowie Datenschutz. Neben der Bewusstseinsbildung wurden unter anderem Richtlinien für End-User, zum Datenschutz und hinsichtlich der Löschung von Daten entwickelt. Diese Policies sollen 2020 konzernweit veröffentlicht werden.

Jährliche Managementerklärung

Im Berichtsjahr 2019 wurde die verpflichtende jährliche Erklärung für Managementmitglieder eingeführt. Ab diesem Zeitpunkt müssen alle betreffenden Personen jährlich die Zurenkenntnisnahme des Codes of Conduct (Annual Declaration) unterschreiben sowie bestätigen, dass sie alle möglichen Vorkommnisse ordnungsgemäß gemeldet haben. 2019 haben 100% des Managements unterzeichnet.

Modern Slavery Act Statement

2019 veröffentlichte die Semperit Gruppe ihr erstes Modern Slavery Statement, das sich auf das Geschäftsjahr 2018 bezieht und Strategien zur Vermeidung von moderner Sklaverei sowie Menschenhandels gemäß dem Modern Slavery Act anführt.

Jahresmeeting Compliance Officers

2019 wurde ein gruppenweites mehrtägiges Meeting aller lokalen Compliance Officer ins Leben gerufen. Dieses soll zukünftig jedes Jahr an einem anderen Standort durchgeführt werden und dient vornehmlich der Weiterbildung, der Vernetzung und dem gemeinsamen Austausch.

Compliance Training

Jeder neue Mitarbeiter erhält zu Beginn seiner Tätigkeit Basisinformationen zum Thema Compliance. Diese müssen schriftlich zur Kenntnis genommen werden. In weiterer Folge werden ihm entsprechend seiner Tätigkeit Schulungen und E-Learnings zugeteilt. Diese müssen innerhalb eines gewissen Zeitraumes absolviert werden. Das Schulungsangebot umfasst dabei folgende Schwerpunkte: Anti-Korruption & -Bestechung, Kartellrecht, Geldwäsche und Betrug, Exportkontrollen, vertrauliche Informationen und Datenschutz, Insider-Regeln und Schutz des Unternehmensvermögens.

Die Intensivierung und Ausweitung der online basierten Compliance-Schulungen wurde 2019 gestartet und wird 2020 weiterverfolgt. Die Überarbeitung bezieht sich auf die Auflage der Trainings in weiteren Sprachen, die Adaptierung der bestehenden Inhalte sowie die Integration neuer Themenbereiche. Darüber hinaus wurde die unternehmensweite Matrix, die festlegt, welcher Mitarbeiter wann welche Compliance-Schulung zu absolvieren hat, angepasst. Neben den Online-Schulungen sind zukünftig „Classroom Trainings“ geplant. Diese dienen einerseits Mitarbeitern, deren Sprachen noch nicht im Online-Katalog enthalten sind, andererseits sollen so verstärkt Arbeiter adressiert werden, die keinen Zugang zur gruppenweiten E-Learning-Plattform haben. Diese Schulungen werden von den lokalen Zuständigen für Compliance gehalten und können individuell zusammengestellt werden. Längerfristiges Ziel ist es, alle Mitarbeiter zu erreichen.

Anzahl geschulter Mitarbeiter im Bereich Anti-Korruption & -Bestechung gruppenweit

2019	2018	2017
934	742	n.v.

Compliance in der Semperit Gruppe

Themenfeld	Status 2019	Maßnahmen & Werkzeuge
Anti-Korruption & -Bestechung	Keine bestätigten Verstöße	Verhaltenskodex, Online-Schulung und persönliche Trainings je nach Position und Arbeitsfeld, SemperLine, Supplier Policy
Anti-Trust Compliance	1 laufender Verstoß¹⁾	Ausbau des Compliance-Management-Systems, Einrichtung des Compliance Boards, Business Partner Checks, Risikoerhebung
Menschenrechte	Keine bestätigten Verstöße	SemperLine, Verhaltenskodex, People Policy, Supplier Policy
Diskriminierung	Keine bestätigten Verstöße	SemperLine, Verhaltenskodex
Social Compliance	Keine bestätigten Verstöße	People Policy, Verhaltenskodex, SemperLine, BSCI Audits
Umwelt-Compliance	Keine bestätigten Verstöße	Einhaltung nationaler Grenzwerte und Auflagen, Umwelt-Policy
Compliance in der Lieferkette	Keine bestätigten Verstöße	Supplier-Policy, Lieferantenbewertung, Verhaltenskodex
Datenschutz	Keine Verletzungen	Prozesserstellung, Erweiterung der IT-Systeme
Whistleblower Cases	1 Meldung	SemperLine, Compliance Board, verstärkte Kommunikationsmaßnahmen
Compliance-Training	934 Mitarbeiter	Für jeden neuen Mitarbeiter verpflichtend, je nach Funktion und Themenfeld (Einkauf und Verkauf) wurden spezifische Schulungen durchgeführt
Verhaltenskodex und Werte	100%	Jeder Mitarbeiter wird bezüglich des Verhaltenskodex und der Unternehmenswerte geschult, Informationsmaterialien, Intranet

1) Ein Konzernunternehmen ist in ein wettbewerbsrechtliches Verfahren involviert. Das Verfahren befindet sich derzeit in einem Stadium, in dem der Ausgang nicht mit ausreichender Wahrscheinlichkeit eingeschätzt werden kann. Das Verfahren wird in Abstimmung mit lokalen Spezialisten vor der Behörde abgewickelt. Das Tochterunternehmen kooperiert mit den zuständigen Behörden und sichert seine volle Unterstützung zu. Das Management der Semperit Gruppe geht davon aus, dass aus diesem Verfahren mit keiner wesentlichen Beeinträchtigung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gruppe zu rechnen ist. Für die erwarteten Kosten und das entsprechende Risiko wurde gemäß der Einschätzung der Semperit Gruppe mit einer Rückstellung in Höhe des wahrscheinlichsten Betrages gemäß IAS 37 entsprechend vorgesorgt. Ein allfälliger Anpassungsbedarf wird periodisch neu beurteilt.

ANHANG

GRI Inhaltsindex

GRI-Standard	GRI-Angabe	Seite	Auslassungen und Kommentare
101: Grundlagen 2016			
102: Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-1: Name der Organisation	8	
	102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8, 9	
	102-3: Hauptsitz der Organisation	7	
	102-4: Betriebsstätten	6, 7	
	102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	8	
	102-6: Belieferte Märkte	6 - 9	
	102-7: Größe der Organisation	6 - 8, 10	Aufgrund der Produktvielfalt werden verkaufte Produkte als Umsatzanteil in den Segmenten angegeben.
	102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	11, 12	Die Kennzahlen umfassen alle Mitarbeiter der voll konsolidierten Gesellschaften der Semperit Gruppe. Die Datensätze für Leih- und Zeitarbeiter können für das Berichtsjahr 2019 nur nach Regionen, nicht aber nach Region und Geschlecht berichtet werden. Dies ist für das kommende Berichtsjahr geplant.
	102-9: Lieferkette	14, 38, 39	
	102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	39	
	102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	20, 21, 42	Durch die gruppenweite Anwendung und die kontinuierliche Weiterentwicklung des integrierten Managementsystems folgen wir dem Vorsorgeprinzip.
	102-12: Externe Initiativen	19	
	102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	19	
Strategie			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4	
	102-15: Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	16, 24	
Ethik und Integrität			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen		Das Semperit Wertesystem ist öffentlich unter www.semperitgroup.com/ueber-uns/unsere-werte aufrufbar.
Unternehmensführung			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-18: Führungsstruktur	16, 22	Eine Übersicht über die Unternehmensorganisation befindet sich im Corporate Governance Bericht der Semperit Gruppe für das Jahr 2019 auf Seite 19.
Stakeholder-Einbeziehung			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen	23	
	102-41: Tarifverträge	30	
	102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	23	

GRI-Standard	GRI-Angabe	Seite	Auslassungen und Kommentare
	102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	23	
	102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	23	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	58, 59	Eine vollständige Auflistung der Tochterunternehmen im Konsolidierungskreis, die damit Teil des Konzernabschlusses sind, ist im Geschäftsbericht der Semperit Gruppe für das Jahr 2019 zu finden.
	102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	16, 17, 20, 21	
	102-47: Liste der wesentlichen Themen	17	
	102-48: Neudarstellung von Informationen	58, 59	
	102-49: Änderungen bei der Berichterstattung	58	
	102-50: Berichtszeitraum	58, 59	
	102-51: Datum des letzten Berichts		Der letzte Nachhaltigkeitsbericht 2018 ist unter https://www.semperitgroup.com/f-books/Semperit-Nachhaltigkeitsbericht-2018-DE/index.html aufrufbar.
	102-52: Berichtszyklus		Semperit berichtet jährlich in einem Nachhaltigkeitsbericht über nicht-finanzielle Informationen.
	102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	60	
	102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den Standards	58	
	102-55: GRI-Inhaltsindex	54ff	
	102-56: Externe Prüfung	58	

GRI-Standard	GRI-Angabe	Seite	Auslassungen und Kommentare
Wesentliche Themen			
Nachhaltigkeit & Innovation			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 20, 34 - 36	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	34 - 36	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	34 - 36	
	Semperit KPIs (Key Performance Indicators)	34, 35	- Mitarbeiter im Bereich F&E, - F&E Ausgaben, - Anteil recycelter Materialien pro Jahr
GRI 300: Umwelt Themen			
Rohstoffe & Materialeinsatz			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 20, 42, 43	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	42, 43	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	42, 43	
GRI 301: Materialien 2016	301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	43	

GRI-Standard	GRI-Angabe	Seite	Auslassungen und Kommentare
Energieeinsatz & -verbrauch			
Wesentliches Thema			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 20, 45, 46	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	45, 46	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	45, 46	
GRI 302: Energie 2016	302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	45	Angeführt werden nur die Energieverbräuche bzw. -verkäufe, die auf Semperit zutreffen. Semperit bezieht keine erneuerbaren Brennstoffe.
GRI 400: Soziale Themen			
Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz			
Wesentliches Thema			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 20, 26, 27	Weitere Informationen auch unter: www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Q_SHE_policy/2019/Poster_QSHE_A1_EN_2019_final.pdf
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	26 - 28	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	26 - 28	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	26	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	26 - 28, 42	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	26, 27	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	26 - 28, 42	
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	28	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	27	
	403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	39	Weitere Informationen auch unter: www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Sustainability/Semperit_Supplier_Policy.pdf www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Q_SHE_policy/2019/Poster_QSHE_A1_DE_2019_final.pdf
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	27	
Soziale Standards & Arbeitsbedingungen			
Wesentliches Thema			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 20, 30 - 32	Weitere Informationen auch unter: https://www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Sustainability/people_policy/People_Policy_1801217_DE.PDF www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Compliance/CodeConduct_EN_Screen_171205.pdf www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Compliance/ModernSlaveryStatement_FY_2018.pdf
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	30 - 32	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	30 - 32	

GRI-Standard	GRI-Angabe	Seite	Auslassungen und Kommentare
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	12	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	13	
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	412-1: Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	32	2019: Externe Prüfung von 14% (2 von 14) der Produktionsstandorte (Sopron, Ungarn und Kamunting, Malaysia)
Nachhaltigkeit in der Lieferkette			
Wesentliches Thema			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17, 20, 38, 39	Weitere Informationen auch unter: www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Sustainability/Semperit_Supplier_Policy.pdf
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	38, 39	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	38, 39	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	39	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	39	
Weitere Themen			
Wasser			
Weiteres Thema			
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1: Wassarentnahme	47	
Emissionen			
Weiteres Thema			
GRI 305: Emissionen 2016	305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	47	Im Scope 1 werden von Semperit keine biogenen THG-Emissionen verursacht.
	305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	47	Semperit berichtet derzeit nur auf Basis der standortbasierten Methode. Es wird daran gearbeitet, die Scope 2 Emissionen 2020 auch gemäß der marktbasieren Berechnungsmethode auszuweisen.
Compliance & Integrität			
Weiteres Thema			
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	52	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	52	
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016	307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	52	
GRI 406: Nicht-diskriminierung 2016	406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	52	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	52	

Über diesen Bericht

Der vorliegende nicht-finanzielle Bericht ist der zusammengefasste konsolidierte Bericht der Semperit Gruppe gemäß § 267a Unternehmensgesetzbuch (UGB) bezogen auf das Geschäftsjahr 2019, das dem Kalenderjahr 2019 entspricht. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus beinhaltet der Bericht weiterführende Informationen zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten der Semperit Gruppe und erscheint jährlich.

Der Inhalt dieses Berichts spiegelt die relevanten und wesentlichen Themen der Semperit Gruppe im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung wider. Es gibt keine signifikanten Änderungen in der Liste der wesentlichen Themen und bei den Themenabgrenzungen im Vergleich zum vorausgehenden Bericht. Die Auswahl der Themen basiert auf den Grundsätzen der Stakeholder-Einbindung, der Wesentlichkeit, des Nachhaltigkeitskontexts, der Vollständigkeit sowie der Aktualität und Vergleichbarkeit. Die getätigten Aussagen sowie Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen beziehen sich grundsätzlich auf den Konsolidierungskreis des Geschäftsberichts 2019. Etwaige Abweichungen vom Konsolidierungskreis werden auf der nachfolgenden Seite oder in den einzelnen Kapiteln kenntlich gemacht. Im Berichtszeitraum gab es keine Änderungen bei der Größe und den Besitzverhältnissen. Mit Ende des Berichtsjahres 2019 wurde ein fünftes Segment „Semperseal“ eingeführt. Dies hat noch keine Auswirkungen auf die Themen, Zielsetzungen und Kennzahlen 2019.

Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Der Bericht verwendet die GRI Standards 2016 sowie die Standards 2018 für die Themen „Wasser & Abwasser“ (GRI 303) sowie „Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz“ (GRI 403).

Ein Teil der veröffentlichten Angaben

- GRI 101: Grundlagen 2016
- GRI 102: Allgemeine Angaben 2016
- GRI 302: Energie 2016
- GRI 305: Emissionen 2016
- GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018
- GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016
- GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016

wurde von unabhängiger dritter Stelle von Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. einer Prüfung unterzogen. Die Prüfung wurde unter Beachtung des „International Federation of Accountants' ISAE 3000 (Revised)“ Standards geplant und durchgeführt. Die Beurteilung wurde mit einer begrenzten Sicherheit abgegeben. Der Vorstand hat die verantwortlichen Mitarbeiter der jeweiligen Fachbereiche angewiesen, die für die Prüfung erforderlichen Belege und Informationen vollständig und richtig zur Verfügung zu stellen.

Im Bericht werden Risiken im Sinne der Erfordernisse des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes angeführt. Ein umfassender Risikobericht befindet sich im Konzernlagebericht der Semperit Gruppe für das Jahr 2019.

Datenbasis

Der Bericht enthält vornehmlich Daten aus dem Jahr 2019. Soweit möglich, beinhaltet der Bericht auch Daten in Form von Zeitreihen über zwei oder drei Jahre, um die Information transparent und leicht verständlich zu machen. Im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht des Vorjahres wurde die Tiefe der nicht-finanziellen Kennzahlen verbessert, der Prozess zur Datenerhebung optimiert und der Konsolidierungsrahmen soweit möglich angeglichen. In diesem Zusammenhang wurden vor allem die Kennzahlen im Bereich Ressourcenmanagement, Umweltschutz und Mitarbeiter angepasst.

- Wirtschaftsdaten: basieren auf den Angaben des Semperit Geschäftsberichts 2019
- Daten zu Beschäftigten: kommen größtenteils aus dem Personaldatensystem „SuccessFactors“; zusätzliche Daten werden manuell erfasst. Aufgrund einer erst im Jahr 2019 abgeschlossenen Vereinheitlichung von Definitionen und Erfassungsmethoden ist eine konsolidierte Darstellung aller Daten erst ab dem Jahr 2019 möglich.
- Datenerfassung für Ressourcenmanagement und Umweltschutz: folgt dem Prinzip der Wesentlichkeit und bezieht sich auf die 14 Produktionsstandorte. Reine Vertriebsstandorte bleiben unberücksichtigt. Aufgrund unterschiedlicher Definitionen oder Erfassungsmethoden ist allerdings eine durchgängige Konsolidierung von Daten erst ab dem Jahr 2019 möglich. Im Zuge des vertiefenden Datenmanagements sowie durch Angleichung des Konsolidierungsrahmens kommt es gegenüber dem Vorjahresbericht zu leichten Anpassungen. Der Standort Allershausen, Deutschland, wurde aufgrund seiner geringen Größe und der dort getätigten Prozesse nicht als Produktionsstandort gewertet.
- Daten zu Treibhausgasemissionen werden seit dem Berichtsjahr 2017 für direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) ermittelt. Die seit dem vorliegenden Bericht dargestellten Scope 3 Emissionen beinhalten lediglich die indirekten Anteile der Nutzung von Energie (Erdgas, Heizöl etc.). Diese Anteile wurden auch rückwirkend für die Jahre 2017 und 2018 berechnet. Für die Zukunft ist geplant, zusätzlich dazu auch weitere indirekte Emissionen (Scope 3) der Wertschöpfungskette abzubilden.

2019 wurden darüber hinaus auch die Umrechnungsfaktoren angepasst und der Konsolidierungsrahmen erweitert. Diese Veränderungen in der Berechnung der Treibhausgasemissionen führen zu einer Anpassung der Vorjahreswerte.

Die Berechnung erfolgt in Anlehnung an den Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard und schließt die Darlegung der Scope 1 Emissionen (direkte Emissionen) und Scope 2 Emissionen (indirekte Emissionen) aufgrund des Energiebezugs sowie die Scope 3 Emissionen (lediglich die indirekten Anteile der Nutzung von Energie) ein. Die CO₂eq-Umrechnungsfaktoren für die direkten Emissionsquellen (Erdgas, Flüssiggas, Heizöl und die Treibstoffe Diesel und Benzin) und deren indirekten Anteil (Scope 3) stammen aus der Datenbank des österreichischen Umweltbundesamtes (Stand Jänner 2020) und werden universal für alle betrachteten Länder angewendet. Für zugekauften Strom wurden standortspezifische Emissionsfaktoren (= location-based) der internationalen Energieagentur (IEA, 2019) herangezogen. Für zugekaufte Heiz- und Dampfergie wurde auf Emissionsfaktoren der Ecoinvent 3.6 Datenbank zurückgegriffen. Des Weiteren entstammen Emissionsfaktoren dem 5th Assessment Report des IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) aus dem Jahr 2013. Es wird angestrebt, die Vollständigkeit der Treibhausgasbilanz kontinuierlich zu verbessern.

- Daten zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Die Daten für den Bericht kamen vornehmlich aus dem „Incident and Severity Rate“-Tool. Die Daten werden auf Standortebene erhoben. Vertriebsstandorte werden abhängig von der Größe miteinbezogen. Die Raten der aufgenommenen arbeitsbedingten Verletzungen wurden für die Jahre 2017 und 2018 neu berechnet und gegenüber dem Bericht 2018 angepasst.
- Lieferanten-, Innovations- & Compliance-Daten: Die Daten in den Bereichen Innovation, Compliance und Lieferkette kommen aus den entsprechenden Fachabteilungen und unterliegen den dort verwendeten Datenerfassungssystemen.

Kontakt

Semperit AG Holding
Group Brand Management
sustainability@semperitgroup.com

Kontakt

Modecenterstraße 22
1031 Wien, Österreich
Tel.: +43 1 79 777-0
www.semperitgroup.com

Group Brand Management

Mag. Monika Riedel, Director Group Brand Management
Dipl. Ing. Sabine Schellander, MA, Group Sustainability Manager
Tel.: +43 1 79 777-522
www.semperitgroup.com/nachhaltigkeit

Adressen der Semperit Gruppe

www.semperitgroup.com/de/kontakt

Impressum

Medieninhaber:
Semperit Aktiengesellschaft Holding
Modecenterstraße 22
1031 Wien, Österreich

Beratung:
denkstatt gmbh
www.denkstatt.eu

Art Direction:
Tina Feiertag
www.tinafeiertag.com

Disclaimer

In diesem Bericht ist mit „Semperit“ oder „Semperit Gruppe“ der Konzern gemeint, mit „Semperit AG Holding“ oder „Semperit Aktiengesellschaft Holding“ wird die Muttergesellschaft (Einzelgesellschaft) bezeichnet. Wir haben diesen Bericht mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt und die Daten überprüft. Rundungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden. Bei der Summierung von gerundeten Beträgen und bei Prozentangaben können durch Verwendung automatischer Rechenhilfen rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten.

Die in diesem Bericht enthaltenen Prognosen, Planungen und zukunftsgerichteten Aussagen basieren auf dem Wissensstand und der Einschätzung zum Zeitpunkt der Erstellung (Redaktionsschluss: 19. März 2020). Wie alle Aussagen über die Zukunft unterliegen sie Risiken und Unsicherheitsfaktoren, die im Ergebnis auch zu erheblichen Abweichungen führen können. Für den tatsächlichen Eintritt von Prognosen und Planungswerten sowie zukunftsgerichteten Aussagen kann keine Gewähr geleistet werden. Diese Aussagen sind erkennbar an Formulierungen wie „erwarten“, „wollen“, „antizipieren“, „beabsichtigen“, „planen“, „glauben“, „anstreben“, „einschätzen“, „werden“ und „vorhersagen“, „ins Auge fassen“ oder ähnlichen Begriffen. Weiters kann keine Garantie für die Vollständigkeit der Inhalte gegeben werden.

Der Bericht wurde in deutscher und englischer Sprache verfasst. Maßgeblich ist in Zweifelsfällen die deutschsprachige Version.

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, wurde auf geschlechtsbezogene Doppelnennungen verzichtet. Personenbezogene Formulierungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.



Der Vorstand

Dr. Dipl.-Kfm. Martin Füllenbach
Vorsitzender

Dipl.-Kfm. Frank Gumbinger
Finanzvorstand

Dr.-Ing. Dipl.-Wirtsch.-Ing. Felix Fremerey
Mitglied des Vorstands

Kristian Brok, MSc
Technikvorstand

An die Mitglieder des Vorstands der Semperit AG Holding Wien

Bericht über die unabhängige Prüfung ausgewählter Inhalte der nicht-finanziellen Berichterstattung 2019

Wir haben die Prüfung ausgewählter Inhalte der nach den Anforderungen gemäß § 267a Unternehmensgesetzbuch (UGB) Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) sowie den GRI-Standards, Kern-Option aufgestellten nicht-finanziellen Berichterstattung 2019 (nachfolgend „Prüfung“) der Semperit AG Holding (nachfolgend „Semperit“), Wien, durchgeführt.

Die Prüfung umfasste die folgenden GRI Standards laut GRI Inhaltsindex im vorliegenden „Nachhaltigkeitsbericht 2019“ für das Geschäftsjahr 2019:

GRI 101: Grundlagen 2016
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016
GRI 302: Energie 2016
GRI 305: Emissionen 2016
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016
Und zu jedem genannten Thema GRI 103:
Managementansätze 2016

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Aufstellung der ausgewählten Inhalte der nicht-finanziellen Berichterstattung 2019 in Übereinstimmung mit § 267a UGB¹⁾ (NaDiVeG) sowie den GRI-Standards²⁾ liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft.

Eine von den gesetzlichen Vertretern unterfertigte Vollständigkeitserklärung haben wir zu unseren Akten genommen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekanntgeworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die ausgewählten Inhalte der nicht-finanziellen Berichterstattung 2019 nicht in allen wesentlichen Belangen mit § 267a UGB (NaDiVeG) sowie den GRI-Standards „GRI 101: Grundlagen 2016“, „GRI 102: Allgemeine Angaben 2016“, „GRI 302: Energie 2016“, „GRI 305: Emissionen 2016“, „GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016“, „GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018“, „GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016“ und zu jedem genannten Thema „GRI 103: Managementansätze 2016“ dargestellt wurden.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des „International Federation of Accountants‘ ISAE 3000 (Revised)“-Standards durchgeführt.

Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich der Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Gemäß der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“ ist unsere Haftung beschränkt. Demnach haftet der Berufsberechtigte nur für vorsätzliche und grob fahrlässig verschuldete Verletzungen der übernommenen Verpflichtungen. Im Falle grober Fahrlässigkeit beträgt die maximale Haftungssumme gegenüber dem Auftraggeber und etwaigen Dritten insgesamt EUR 726.730.

Unsere Prüfungshandlungen wurden gesetzt, um eine begrenzte Prüfsicherheit als Grundlage für unsere Beurteilung zu erlangen. Der Umfang der Prüfungshandlungen zur Einholung von Prüfungsnachweisen ist geringer als jener für eine hinreichende Prüfsicherheit (wie beispielsweise bei einer Jahresabschlussprüfung), sodass ein geringerer Grad an Prüfsicherheit gegeben ist.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Erlangung eines Gesamtüberblicks zur Unternehmenstätigkeit sowie zur Aufbau- und Ablauforganisation des Unternehmens;
- Durchführung von Interviews mit Unternehmensverantwortlichen, um relevante Systeme, Prozesse und interne Kontrollen bezüglich der geprüften Berichtsinhalte, welche die Erhebung der Informationen für die Berichterstattung unterstützen, zu verstehen;
- Durchsicht der relevanten Dokumente auf Konzern-, Vorstands- und Managementebene, um Bewusstsein und Priorität der Themen in der nicht-finanziellen Berichterstattung zu beurteilen und um zu verstehen, wie die Weiterentwicklung von Prozessen und Kontrollen umgesetzt wurde;
- Erhebung der Risikomanagement- und Governance-Prozesse in Bezug auf Nachhaltigkeit und kritische Evaluierung der Darstellung in der nicht-finanziellen Berichterstattung;

1) <https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40189009/NOR40189009.pdf>

2) <https://www.globalreporting.org/standards>

PERSPEKTIVE 2021

- Durchführung analytischer Prüfungshandlungen auf Unternehmensebene;
- Durchführung von Standortbesuchen Wien und Wimpassing, um Nachweise zu Leistungskennzahlen zu erhalten. Darüber hinaus führten wir eine stichprobenartige Überprüfung einzelner Angaben in der nicht-finanziellen Berichterstattung 2019 auf Standortebene hinsichtlich Vollständigkeit, Zuverlässigkeit, Genauigkeit und Aktualität durch;
- Stichprobenartige Überprüfung der Daten und Prozesse, um zu erheben, ob diese auf Konzernebene angemessen übernommen, konsolidiert und berichtet wurden. Dies umfasste die Beurteilung, ob die Daten in genauer, verlässlicher und vollständiger Art und Weise berichtet wurden;
- Bewertung der Berichterstattung zu wesentlichen Themen, die im Rahmen von Stakeholder-Dialogen angesprochen wurden, über die in Medien Bericht erstattet wurde und zu denen wesentliche Wettbewerber in ihren ökologischen und gesellschaftlichen Berichten Bezug nehmen;
- Evaluierung der unternehmensinternen Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung von branchenspezifischen Megatrends sowie Aspekten von GRI;
- Beurteilung, ob die Anforderungen gemäß § 267a UGB angemessen adressiert wurden;
- Stichprobenartige Überprüfung der Aussagen zu den geprüften Berichtsinhalten in der nicht-finanziellen Berichterstattung 2019 auf Basis der Berichtsgrundsätze der GRI Standards und
- Beurteilung, ob für die Kern-Option die GRI Standards konform angewendet wurden.

Gegenstand unseres Auftrags war weder eine Abschlussprüfung, noch eine prüferische Durchsicht von vergangenheitsorientierten Finanzinformationen. Die im Rahmen der Jahresabschlussprüfung geprüften Leistungsindikatoren und Aussagen sowie Informationen aus dem Corporate Governance Bericht und der Risikoberichterstattung wurden von

uns keiner weiteren Prüfung unterzogen. Wir überprüften lediglich die GRI-konforme Darstellung dieser Informationen in der Berichterstattung. Ebenso war weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie z. B. Unterschlagungen oder sonstiger Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrags. Weiters waren Zahlen, die aus externen Studien entnommen wurden, zukunftsbezogene Angaben sowie Vorjahreszahlen nicht Gegenstand unserer Beauftragung. Im Bericht wurden die im GRI-Inhaltsindex angeführten Verweise, jedoch nicht darüber hinausgehende (Web-) Verweise, geprüft.

Wir erstatten diesen Bericht auf Grundlage des mit Ihnen geschlossenen Auftrags, dem auch mit Wirkung gegenüber Dritten die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“³⁾ zugrunde liegen.

Zusammenfassende Beurteilung

Auf Basis unserer Prüfungshandlungen sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die ausgewählten Inhalte der nicht-finanziellen Berichterstattung 2019 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 267a UGB (NaDiVeG) sowie den GRI-Standards „GRI 101: Grundlagen 2016“, „GRI 102: Allgemeine Angaben 2016“, „GRI 302: Energie 2016“, „GRI 305: Emissionen 2016“, „GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016“, „GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016“, „GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016“ und zu jedem genannten Thema „GRI 103: Managementansätze 2016“ dargestellt wurden.

Wien, 19. März 2020

Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.

Mag. Stefan Uher

iV DI Georg Rogl

→ ARBEITSSICHERHEIT & GESUNDHEITSSCHUTZ

Keine Unfälle

- 100% der Unfälle wurden dokumentiert und evaluiert
- 100% der entsprechenden Gegenmaßnahmen wurden umgesetzt
- 100% der „Lessons Learned“ wurden aufgearbeitet und verbreitet

→ SOZIALE STANDARDS & ARBEITSBEDINGUNGEN¹⁾

- Interne Nachbesetzungsrate auf 70% erhöhen
- Anteil an nicht-europäischen Führungskräften auf 20-30% erhöhen
- Anteil an weiblichen Führungskräften auf 15% erhöhen

→ NACHHALTIGKEIT & INNOVATION

- Steigerung des Anteils an recycelten Materialien um 25%²⁾

→ NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

- 50% aller Lieferanten (>500.000 EUR p.a. Einkaufsvolumen) haben ihre Selbstevaluierung abgeschlossen
- Aufbau und Einführung eines Selbstevaluierungs-Tools (Datenbank) für Lieferanten
- Verstärkte Lieferantenzusammenarbeit, um Entwicklungen im Sinne der Nachhaltigkeit voranzutreiben

→ ENERGIEEINSATZ & -VERBRAUCH

- Jährliche Verbesserung der Energieintensität³⁾ ausgewählter Referenzwerke
- 3% Standort Odry (Semperflex), 2% Standort Deggendorf (Semperform), 2% Standort Bełchatów (Sempertrans), 5% Standort Kamunting (Sempermed)

→ ROHSTOFFE & MATERIALEINSATZ

- Jährliche Verbesserung der Waste & Scrap Rate⁴⁾ bis 2021 nach Segment
- Semperflex: 6%, Semperform: 3%, Sempertrans: 5%, Sempermed: 4%

1) Die Indikatoren beziehen sich auf Mitarbeiter Grade 10-14 = Mitarbeiter des Managements

2) Die Zielsetzung bezieht sich auf den Bereich Mixing; 2017 = Referenzjahr

3) Energieintensität = Energieeinsatz (kWh) / produzierte Einheit (kg oder pcs)

4) Waste & Scrap Rate = Gesamtgewicht Abfall & Ausschuss (kg) / produzierte Einheit (kg)

SEMPERIT 