

Nachhaltigkeitsbericht | 2020

Nicht-finanzieller Bericht



THEMENÜBERBLICK



Kapitel Governance



Seite 71



Kapitel Semperit-Gruppe

Seite 5



Kapitel Soziales



Seite 51



Kapitel Umwelt & Klima



Seite 27

- * Wesentliche Themen laut GRI (Global Reporting Initiative) sind Energie, Treibhausgasemissionen, Rohstoffe, Materialeinsatz, Menschenrechte & Soziale Standards, Diversität & Inklusion, Gesundheit & Sicherheit, Nachhaltigkeit in der Lieferkette, Compliance & Anti-Korruption. Weitere Themen von Bedeutung für Semperit sind Abfall und Wasser.
- ** Belange laut Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG)

Inhalt

4	Vorwort des Vorstands
<hr/>	
5	Semperit-Gruppe 
<hr/>	
8	Kurzporträt
<hr/>	
14	Nachhaltigkeitsmanagement
<hr/>	
27	Umwelt und Klima 
<hr/>	
30	Klimarelevante Informationen
<hr/>	
36	Energieeinsatz & -verbrauch
<hr/>	
39	Treibhausgasemissionen
<hr/>	
42	Auswahl der Rohstoffe
<hr/>	
47	Materialeinsatz & Abfallmanagement
<hr/>	
50	Wasser
<hr/>	
51	Soziales 
<hr/>	
53	Corona und seine Herausforderungen
<hr/>	
56	Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit
<hr/>	
62	Diversität & Inklusion
<hr/>	
67	Menschenrechte & Soziale Standards
<hr/>	
71	Governance 
<hr/>	
73	ESG-Risikomanagement
<hr/>	
76	Nachhaltigkeit in der Lieferkette
<hr/>	
80	Compliance & Anti-Korruption
<hr/>	
85	Anhang
<hr/>	
86	GRI Inhaltsindex
<hr/>	
91	Über diesen Bericht
<hr/>	
94	Kontakt
<hr/>	
95	Disclaimer
<hr/>	

Vorwort des Vorstands

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

dieses Jahr lässt sich in aller Kürze am treffendsten mit den Worten „Was für ein Jahr“ zusammenfassen. Damit ist vieles gesagt, dennoch ist dies bei Weitem nicht ausreichend, um das besondere Spannungsfeld des Jahres 2020 für die Semperit-Gruppe zu beschreiben. Das letzte Jahr war ein extrem außergewöhnliches, forderndes; für die Semperit-Gruppe aber auch sehr erfolgreich. Zum einen haben COVID-19 und die damit verbundenen weltweiten Effekte unsere Arbeit maßgeblich beeinflusst. Gemäß dem Grundsatz „Better safe than sorry“ haben wir zahlreiche Maßnahmen entwickelt, unsere unternehmensinterne Zusammenarbeit, soweit möglich, in den virtuellen Raum verlagert und viel Wert auf die transparente, begleitende Kommunikation unserer Maßnahmen gelegt, um alle Betroffenen bestmöglich abzuholen. Es galt, zu jedem Zeitpunkt sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter und andere Stakeholder bestmöglich geschützt werden. Wie die in Summe bisher geringe Zahl an COVID-19-Fällen bestätigt, ist uns das bisher sehr gut gelungen. Neben der geringen Infektionsrate konnte durch gemeinsame Anstrengungen, strenge Schutzvorgaben und große Disziplin unserer Mitarbeiter das Herzstück unseres Unternehmens, der Fortlauf der Produktion und damit die Versorgung unserer Kunden, – bis auf kleine Einschränkungen – über das Jahr hinweg sichergestellt werden. Dies ist nicht zuletzt der engen und guten Zusammenarbeit unterschiedlicher Unternehmensbereiche geschuldet. Zum anderen haben unsere Restrukturierungsmaßnahmen nun auch im Sektor Medizin deutlich Wirkung gezeigt: Wir hätten ohne die operativen Verbesserungen und Effizienzsteigerungen die pandemiebedingt stark angestiegene Nachfrage für medizinische Schutzhandschuhe niemals bewältigen können.

Aber nicht nur die Herausforderungen von COVID-19 haben wir hervorragend gemeistert, auch der Transformationsprozess der Semperit-Gruppe konnte erfolgreich weiterbeschleunigt werden. Das war unter den gegebenen Umständen, die teilweise zu sehr gegenläufigen Auswirkungen geführt haben, nicht immer einfach. Gerade in diesem Spannungsfeld haben wir es aber nicht nur geschafft, zu wachsen, sondern auch sukzessive den Wandel hin zu einer nachhaltigen Unternehmenskultur zu beschleunigen. In diesem Sinne war 2020 ein sehr bedeutendes Jahr aus Nachhaltigkeitssicht: So haben wir zu Beginn des Jahres unsere Wesentlichkeitsmatrix erneuert und gemeinsam mit unseren wichtigsten Stakeholdern die für Semperit entscheidenden Nachhaltigkeitsthemen erarbeitet. Auf Basis dessen haben wir in einem zweiten Schritt und zum ersten Mal in der Unternehmensgeschichte mit der Erarbeitung einer gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie begonnen, die wir 2021 in adäquater Weise ausrollen werden. Die Strategie umfasst unter anderem Zielsetzungen in den Themenbereichen Energie, Emissionen und Diversität oder auch Geschäftsethik und die nachhaltige Gestaltung der Lieferkette. Auch unser Verhaltenskodex wurde ebenso wie unser Modern Slavery Act Statement überarbeitet und veröffentlicht. Und auch nach außen hin haben wir uns entschlossen, unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit stärker sichtbar zu machen, indem wir dem UN Global Compact und der Initiative „Together for Sustainability“ beigetreten sind, um gemeinsam mit anderen Unternehmen weltweit eine nachhaltige Entwicklung voranzutreiben. Was darüber hinaus noch passiert ist, lesen Sie auf den folgenden Seiten.

Abschließend bleibt uns zu sagen: Wir blicken mit Stolz auf ein ebenso intensives wie erfolgreiches Jahr zurück und freuen uns, dass Sie uns weiterhin auf unserem Weg begleiten!

Wien, am 17. März 2021
Der Vorstand



Dipl.-Kfm. Dr. Martin Füllenbach
CEO



Mag. Gabriele Schallegger
CFO



Kristian Brok, MSc
COO

SEMPERIT-GRUPPE

6 Kurzporträt Semperit

14 Nachhaltigkeitsmanagement



Weltweite Präsenz der Semperit-Gruppe

Sempermed

- 1 Wien, AT, Firmensitz
- 2 Wimpassing, AT
- 3 Allershausen, DE
- 8 Waldböckelheim, DE
- 9 Levallois, FR
- 15 Budapest, HU
- 16 Sopron²⁾, HU
- 17 Shanghai²⁾, CN
- 24 Kamunting, MY
- 25 Nilai, MY
- 26 Singapur, SG
- 31 Brighton, New Jersey, US
- 32 Clearwater, Florida, US
- 33 Coppel, Texas, US
- 35 Ontario, Kalifornien, US

Semperflex

- 2 Wimpassing, AT
- 8 Waldböckelheim, DE
- 14 Odry, CZ
- 17 Shanghai²⁾, CN
- 21 New Delhi, IN
- 26 Singapur, SG
- 27 Hat Yai, TH
- 34 Fair Lawn, New Jersey, US

Semperform³⁾

- 2 Wimpassing, AT
- 5 Deggendorf, DE
- 6 Hückelhoven¹⁾, DE
- 9 Levallois, FR
- 11 Birmingham, GB
- 16 Sopron²⁾, HU
- 17 Shanghai²⁾, CN
- 34 Fair Lawn, New Jersey, US

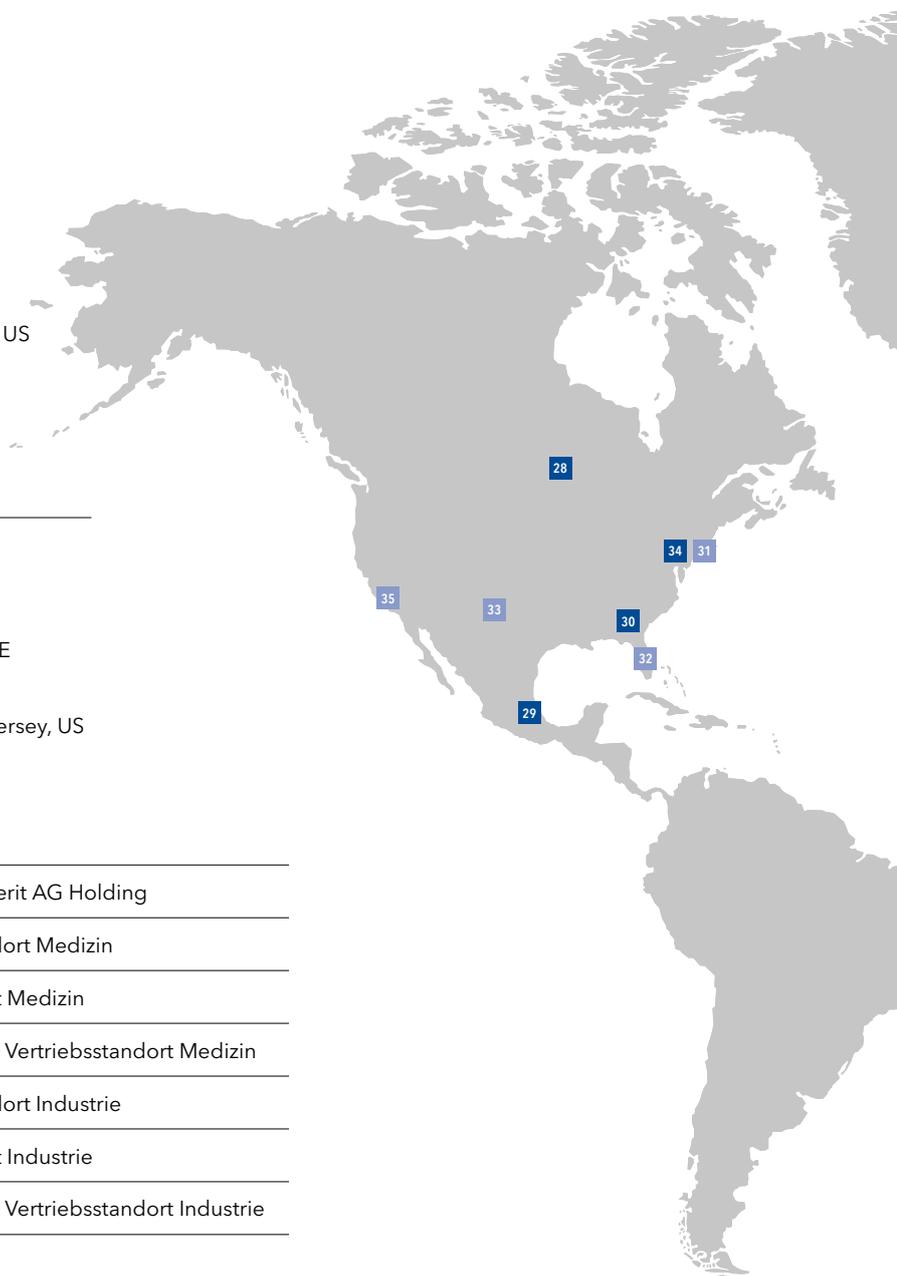
Sempertrans

- 1 Wien, AT, Firmensitz
- 2 Wimpassing, AT
- 7 Moers, DE
- 9 Levallois, FR
- 10 Béthune, FR
- 12 Bełchatów, PL
- 13 Warschau, PL
- 18 Chennai, IN
- 19 Delhi, IN
- 20 Kolkata, IN
- 21 New Delhi, IN
- 22 Roha, IN
- 23 Jakarta, ID
- 28 Winnipeg, CA
- 29 Querétaro, MX
- 30 Atlanta, Georgia, US
- 36 Perth, AU
- 37 Thornton, AU

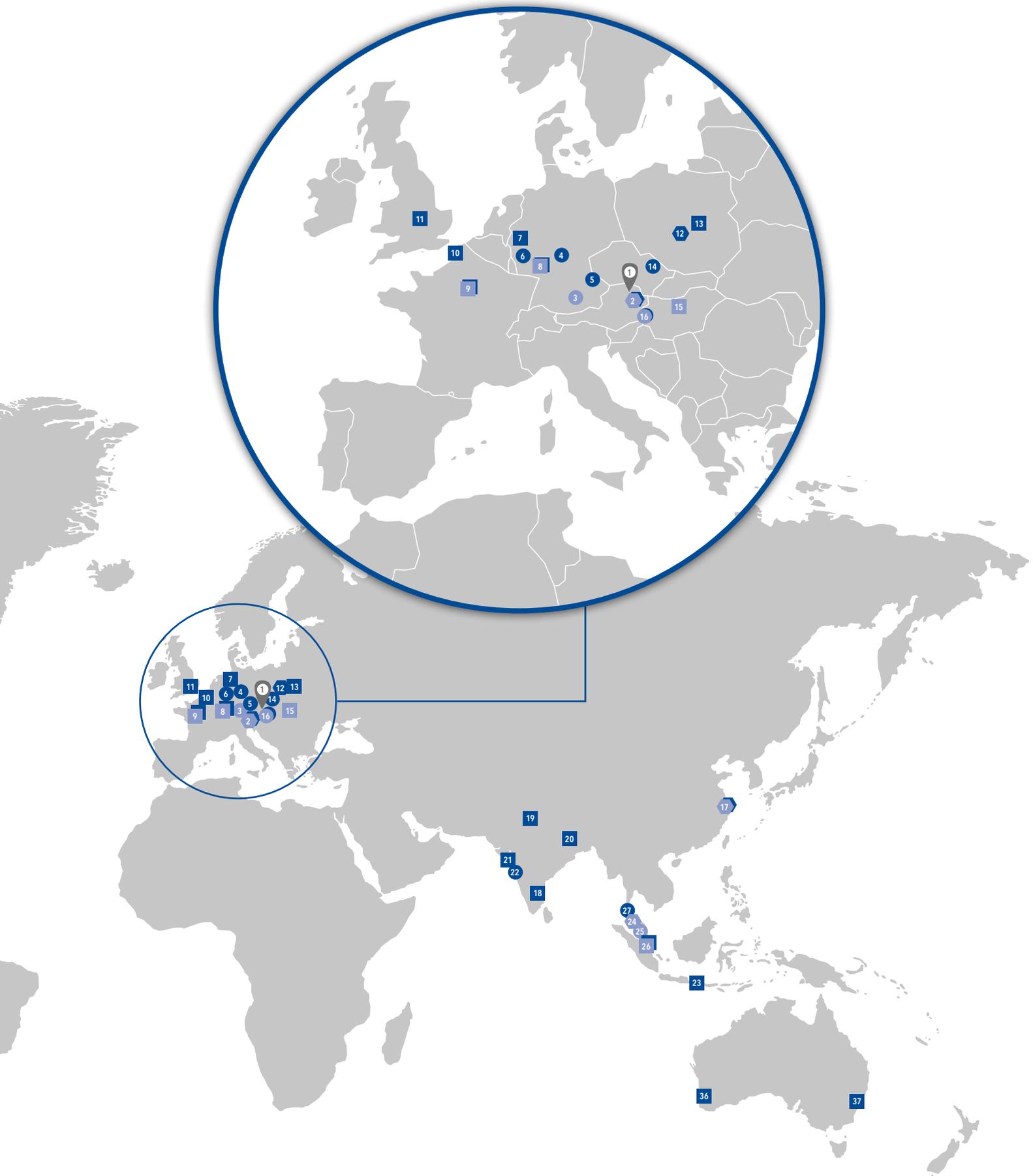
Semperseal³⁾

- 2 Wimpassing, AT
- 4 Dalheim¹⁾, DE
- 5 Deggendorf, DE
- 6 Hückelhoven¹⁾, DE
- 17 Shanghai²⁾, CN
- 34 Fair Lawn, New Jersey, US
- 36 Perth, AU
- 37 Thornton, AU

- 1 Firmensitz Semperit AG Holding
- Produktionsstandort Medizin
- Vertriebsstandort Medizin
- Produktions- und Vertriebsstandort Medizin
- Produktionsstandort Industrie
- Vertriebsstandort Industrie
- Produktions- und Vertriebsstandort Industrie



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





Dr. Walter Koppensteiner
Vorsitzender des
Aufsichtsrates



Eine nachhaltige Unternehmensausrichtung gewinnt von Tag zu Tag mehr an Bedeutung. Dabei ist essenziell, diese Veränderung für alle spürbar zu machen. Es gilt, aus Überzeugung zu handeln und nicht aus Marketinggründen. Die Semperit-Gruppe arbeitet gerade intensiv daran, das Thema Nachhaltigkeit auf den verschiedensten Ebenen zu integrieren und es ist mir Freude wie Anliegen zugleich, das Unternehmen auf diesem Wege zu begleiten.

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. Das Produktsortiment umfasst unter anderem Hydraulik- und Industrieschläuche, Fördergurte, Rolltreppe-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 3.800 in Asien und rund 900 in Österreich (Wien und Produktionsstandort Wimpasing, Niederösterreich). Zur Gruppe gehören weltweit 14 Produktionsstandorte sowie zahlreiche Vertriebsniederlassungen in Europa, Asien, Australien und Amerika. Im Geschäftsjahr 2020 erzielte der Konzern einen Umsatz von 928 Mio. EUR sowie ein bereinigtes EBITDA (ohne Sondereffekte) von 208,6 Mio. EUR.

Die Aktien der Semperit-Gruppe werden an der Wiener Börse gehandelt. 2020 hielt der Mehrheitsaktionär, die B&C Privatstiftung, über 54%. Der Streubesitz lag zum Bilanzstichtag etwas unter 46%.

Unternehmensstrategie

Die Semperit-Gruppe hat im Herbst 2017 einen Restrukturierungs- und Transformationsprozess gestartet, dessen umfassende und erfolgreich umgesetzte Maßnahmen zu einer erheblichen Komplexitätsreduktion und Profitabilitätssteigerung

geführt haben. Der Vorstand setzt diesen eingeschlagenen Weg mit aller Konsequenz fort.

Darüber hinaus wurde Anfang 2020 im Rahmen der strategischen Neuausrichtung von Semperit beschlossen, künftig auf die erkennbaren Potenziale im Sektor Industrie zu fokussieren und die Transformation zum Industriegummi-Spezialisten zu 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.

Die Effekte der globalen Corona-Pandemie im Geschäftsjahr 2020 auf den Sektor Medizin werden als bedingt nachhaltig bewertet. Aus diesem Grund bleibt die strategische Grundentscheidung, in Zukunft auf das Geschäftsfeld Industriegummi zu fokussieren und sich vom Medizingeschäft zu trennen, unabhängig von den im Gefolge der Corona-Krise jüngst zu beobachtenden Entwicklungen weiter aufrecht. Die Umsetzung dieser Entscheidung verzögert sich allerdings, da für Semperit als österreichisches Unternehmen einerseits die Versorgungssicherheit dieses Landes mit medizinischen Schutzhandschuhen im Vordergrund steht und es andererseits derzeit aus ökonomischer Sicht keine Veranlassung gibt, die beschlossene Trennung umzusetzen: Temporäres Ziel ist, so lange und so umfassend wie möglich von den attraktiven Ergebnisbeiträgen aus dem Medizingeschäft zu profitieren.



Dr. Martin Füllenbach
CEO



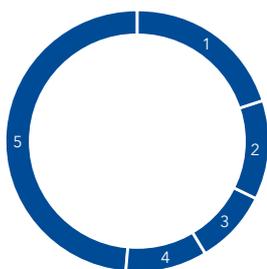
2020 war ein extrem außergewöhnliches, forderndes, für die Semperit-Gruppe aber auch sehr erfolgreiches Jahr. Trotz COVID-19 und der damit verbundenen Effekte konnte der Transformationsprozess der Semperit-Gruppe erfolgreich beschleunigt werden. Wir blicken mit Stolz auf ein sehr intensives Jahr zurück, in dem wir gemeinsam viel erreicht haben – gerade auch im Hinblick auf das Themenfeld Sustainability.

Ertrags- und Bilanzkennzahlen (Mio. EUR)

Ertragskennzahlen in Mio. EUR	2020	2019	2018	Bilanzkennzahlen in Mio. EUR	2020	2019	2018
Umsatzerlöse	927,6	840,6	878,5	Bilanzsumme	764,4	701,8	768,8
EBITDA	208,6	67,8	46,4	Eigenkapital ²⁾	332,3	273,4	329,5
EBITDA-Marge	22,5%	8,1%	5,3%	Eigenkapitalquote	43,5%	39,0%	42,9%
EBIT	237,8	-16,5	-47,7	Zugänge zu Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte	28,5	31,4	81,1
EBIT-Marge	25,6%	-2,0%	-5,4%	Mitarbeiter (Stichtag)	6.943	6.902	6.773
Ergebnis nach Steuern	194,6	-44,9	-80,4				
Ergebnis je Aktie ¹⁾ , in EUR	9,1	-2,5	-4,13				
Cashflow aus dem Ergebnis	193,7	46,7	37,4				
Eigenkapitalrentabilität ²⁾	58%	-16,3%	-24,2%				

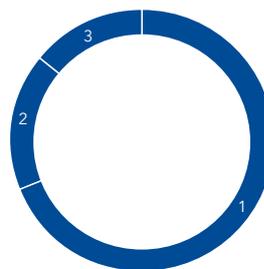
1) Das Ergebnis je Aktie bezieht sich auf die Stammaktionäre der Semperit AG Holding (exkl. Vergütung aus dem Hybridkapital)
2) Bezieht sich auf die Aktionäre der Semperit AG Holding (exkl. nicht beherrschende Anteile)

Umsatzsplit nach Segmenten 2020 (2019)



1. Semperflex **20%** (26%)
2. Sempertrans **12%** (16%)
3. Semperform **9%** (23%)
4. Semperseal **10%** (-)
5. Sempermed **48%** (35%)

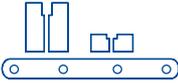
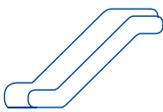
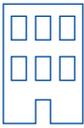
Umsatzsplit nach Region 2020 (2019)



1. Europa **69%** (69%)
2. Nord- und Südamerika **17%** (15%)
3. Asien, Afrika und andere Länder **14%** (16%)

Die Semperit-Segmente

Die Semperit-Gruppe setzte sich per Ende 2020 aus den fünf Segmenten Semperflex, Sempertrans, Semperform, Semperseal und Sempermed zusammen, die den Sektoren Industrie und Medizin zugeordnet sind.

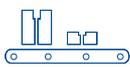
Sektor	Industrie				Medizin
Segment	Semperflex	Sempertrans	Semperform	Semperseal	Sempermed
					
	Hydraulik- und Industrieschläuche	Fördergurte	Handläufe, Seilbahnringe, Skifolien	Fensterprofile	Untersuchungs- und Schutzhandschuhe

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.

Sempertrans



Das Segment Sempertrans gehört zu den führenden Fördergurtherstellern. 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.

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.

Semperseal



Semperseal ist einer der führenden europäischen Hersteller von Bau- und Industrieprofilen sowie von Elastomer-Platten. Das auf langjähriger Erfahrung basierende Know-how ist die Grundlage für eine Vielzahl von Entwicklungen und innovativen Lösungen. Als kompetenter Partner für eine große Zahl von Erstausrüstern (OEM) bietet Semperseal Entwicklung, Produktion und Service anwenderspezifischer Lösungen, die häufig entscheidend zum Erfolg der Gesamtlösung beitragen. Die Zusammenarbeit erfolgt üblicherweise projektorientiert über einen zentralen Ansprechpartner.

Sempermed



Seit bisher über 100 Jahren erzeugt Sempermed Handschuhe in Österreich sowie seit den 1980er-Jahren in Asien. Dabei ist der medizinische Sektor vor allem durch die hohen Produkthanforderungen 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 (www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Sustainability/people_policy/People_Policy_1801217_DE.PDF), die öffentlich auf der Website zugänglich ist, sind die unternehmensweiten Prinzipien und Ziele in Bezug auf die Mitarbeiter festgehalten.

Die Semperit-Gruppe beschäftigte Ende 2020 rund 6.900 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent), davon rund 3.000 in Europa,

rund 3.800 in Asien und rund 60 in Amerika (inkl. dem Rest der Welt). Davon waren 22 Prozent Frauen und 201 Leiharbeiter. Die Turnover Rate* betrug rund 19 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 Auftragsspitzen 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 Diversität & Inklusion auf Seite 62) sowie die „Interne Jobbörse“, die bestehende Mitarbeiter über neu zu besetzende Stellen informiert, können Fachkräfte entwickelt und Positionen intern besetzt werden.

* Die Turnover Rate umfasst sowohl die Mitarbeiterfluktuation (Eigenkündigungen) als auch Beendigungen durch das Unternehmen, Abläufe befristeter Verträge und Pensionierungen.

Mitarbeiterkennzahlen

	2020	2019	2018
Anzahl der Mitarbeiter per Jahresende (FTE)	6.943	6.902	6.773
Mitarbeiter nach Region (FTE)			
Weiblich Europa	795	818	809
Männlich Europa	2.272	2.351	2.390
Gesamt Europa	3.067	3.169	3.199
Weiblich Asien	685	567	592
Männlich Asien	3.127	3.101	2.919
Gesamt Asien	3.812	3.668	3.510
Weiblich Amerika (inkl. Rest der Welt)	25	24	22
Männlich Amerika (inkl. Rest der Welt)	39	42	42
Gesamt Amerika (inkl. Rest der Welt)	64	66	64
Prozentuelle Verteilung der Mitarbeiter nach Geschlecht			
Weiblich	22%	20%	21%
Männlich	78%	80%	79%
Mitarbeiter nach Altersklassen (FTE)			
< 30	2.419	2.417	2.150
30-50	3.455	3.394	2.874
> 50	1.069	1.091	1.072

Weitere Mitarbeiterkennzahlen finden sich auf den Seiten 64-66.

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

FTE = Full time equivalent (Vollzeitäquivalent)

HC = Headcount (Personenanzahl)

Die Mitarbeiterdaten werden an den einzelnen Standorten direkt erhoben.

Kennzahlen 2020:

umfassen alle Mitarbeiter aus den voll konsolidierten Gesellschaften der Semperit-Gruppe.

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 (Malaysien) und Hat Yai (Thailand), für die keine Daten verfügbar waren.

Kennzahlen 2018:

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 Wertschöpfungskette

Die Ausrichtung der Semperit-Gruppe und ihrer Aktivitäten ist getrieben durch die Marktanforderungen und Kundenbedürfnisse. Zukünftige Trends sowie aktuelle Nachfragen haben Einfluss auf das Angebot und damit die entsprechenden Prozesse. Semperit legt großen Wert auf eine enge Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten und achtet gleichzeitig auf die Erschließung neuer Märkte. Auf Basis des über Stakeholder-Dialoge und gezielte Marktbeobachtung generierten Wissens beginnt die 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- und Weiterentwicklung der Produkte und Produktionsprozesse sowie eines entsprechenden Dienstleistungsangebotes im Vordergrund der F&E-Arbeit und der strategischen Unternehmensausrichtung.

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. Die Produktion arbeitet in jedem Schritt eng mit der Forschungs- und Entwicklungsabteilung zusammen. Dabei generiertes Wissen wird direkt intern weitergegeben und ist wesentlicher Bestandteil des laufenden operativen Innovationsmanagements.

Nach der Verpackung und dem Versand der Produkte steht die Nutzungsphase. Auch in diesem Zusammenhang legt Semperit Wert auf eine enge Zusammenarbeit mit den Kunden. Am Ende der Nutzungsphase werden die Produkte ebenso wie der Produktionsabfall je nach Zusammensetzung entweder recycelt, einer thermischen Nutzung zugeführt oder den Auflagen entsprechend entsorgt. So werden Gummiprodukte beispielsweise zu Bodenbelägen weiterverarbeitet oder finden im Straßenbau oder der Reifenindustrie als Füllstoff Anwendung.



Nachhaltigkeitsmanagement

Die Wesentlichkeitsanalyse 2020

Im Berichtsjahr hat Semperit, wie angekündigt, ein Update der 2016 erstellten Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die dabei gewählte Vorgehensweise entspricht den rechtlichen Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes sowie den Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

Ziel des Prozesses ist, die verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen, die sich aufgrund der Geschäftstätigkeit der Semperit-Gruppe entlang der gesamten Wertschöpfungskette ergeben, zu bewerten. Dabei wird deren Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft ebenso berücksichtigt wie deren Bedeutung für die verschiedenen Stakeholder von Semperit. Neben der sozialen und ökologischen Auswirkung wurde auch der wirtschaftliche Stellenwert der Themen für Semperit diskutiert. Die Einbindung der verschiedenen Stakeholder-Interessen dient dazu, ein umfassendes und soweit möglich auch vollständiges Bild zu erhalten, um als Unternehmen zukünftige Prioritäten im Bereich Nachhaltigkeit richtig setzen zu können.

Es ist weiters geplant, die Aktualität der wesentlichen Themen jährlich zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen, um auf mögliche Veränderungen und Trends im Unternehmensumfeld eingehen zu können.

Semperit hat sich im Zuge des Prozesses dazu entschlossen, die verschiedenen Stakeholder-Interessen mithilfe von qualitativen Interviews abzuholen. Die Entscheidung Interviews durchzuführen, war aus Perspektive des Unternehmens hilfreich, da im Gespräch Informationen über die Wesentlichkeit generiert werden konnten. Auch konnten so Zusatzfragen gestellt oder offene Punkte bilateral geklärt sowie Stimmungen und übergeordnete Trends ermittelt werden.

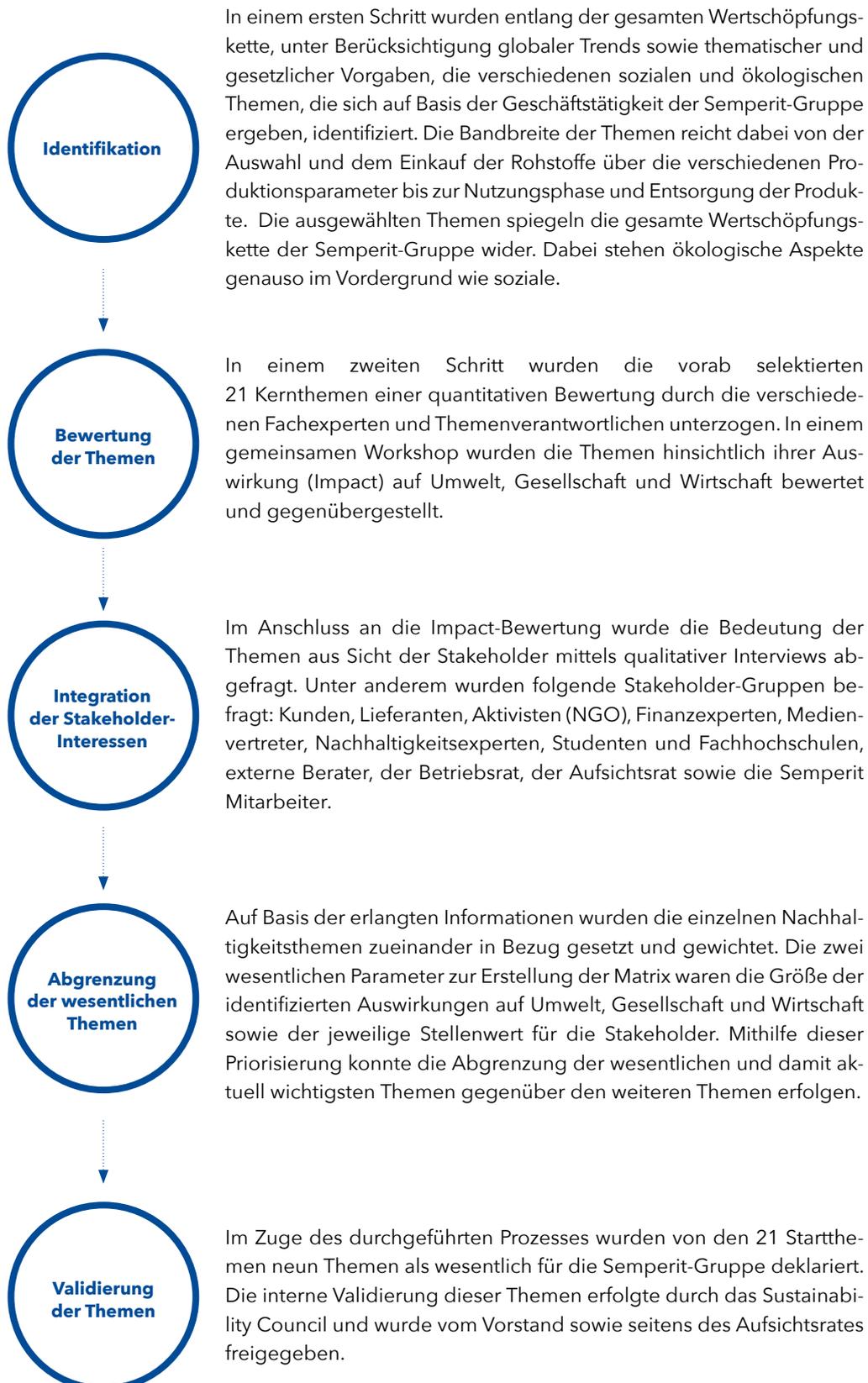
Veränderungen in der Themenlandschaft

Im Bereich der wesentlichen Themen haben sich folgende Änderungen ergeben: Das Thema Nachhaltigkeit als Innovation wurde als wesentliches Thema entfernt. Diese Neuerung begründet sich vornehmlich darin, dass Innovation als Werkzeug gesehen wird, das hilft, wesentliche Themen und Zielsetzungen voranzutreiben bzw. überhaupt erst zu ermöglichen. Inhalte, Neuigkeiten und die gewohnten Kennzahlen aus dem Bereich Innovation werden weiterhin im Bericht an passenden Stellen wie im Kapitel Auswahl der Rohstoffe berichtet. Das Thema Innovation wurde großteils vonseiten der Stakeholder nicht bewertet, da es als wichtiges Werkzeug am Weg zu einer nachhaltigen Unternehmensausrichtung gesehen wird.

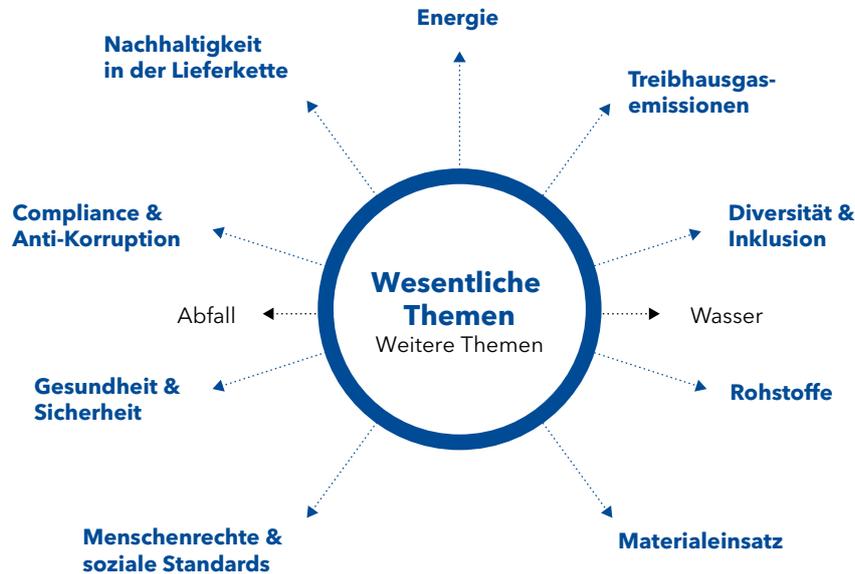
Die Themen Treibhausgasemissionen sowie Compliance & Anti-Korruption wurden als neue wesentliche Themen definiert. Sie wurden bereits in den letzten Jahren vonseiten der Semperit-Gruppe entsprechend behandelt. Das Emissionsreporting wird seit ein paar Jahren laufend vertieft und verbessert. Compliance & Integrität stellen seit jeher die Basis des unternehmerischen Handelns bei Semperit dar und sind wichtiger Bestandteil der Wertelandschaft.

Im Materialbereich kommt es 2020 zu einer Spezifizierung der Themen. Das wesentliche Thema „Rohstoffe & Materialeinsatz“ wurde 2020 in zwei separate Themenblöcke geteilt, die getrennt berichtet werden. Bei den Mitarbeiterthemen konnte im Rahmen der Interviews festgestellt werden, dass das Thema „attraktive Beschäftigung“ gegenüber klassischen Human-Resource-Themen wie „Training und Ausbildung“ zunehmend an Bedeutung gewinnt. Das Thema Diversität & Inklusion wurde auf Basis der Umfrageergebnisse wesentlich und wird heuer das erste Mal berichtet.

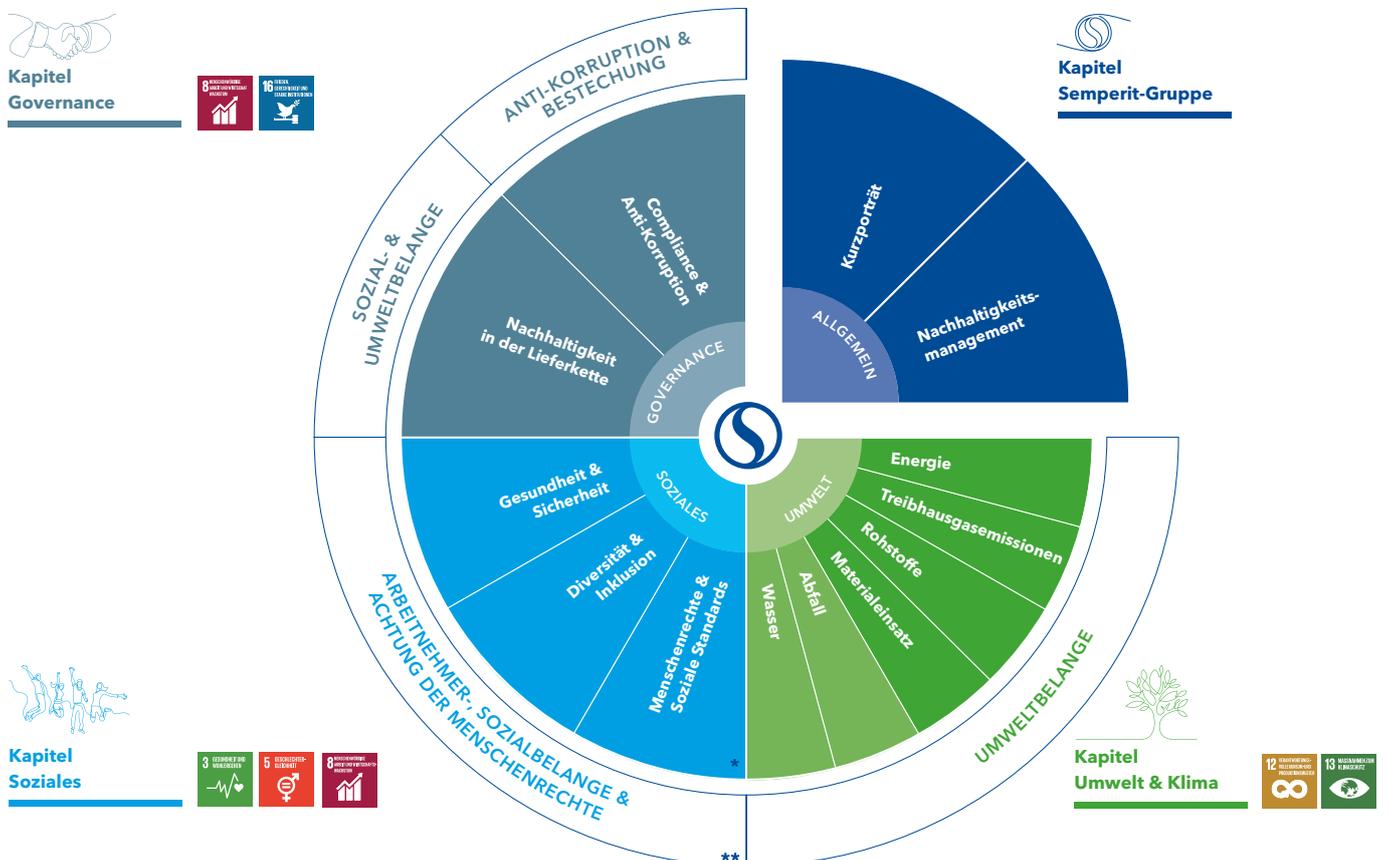
Der Weg zur Wesentlichkeitsmatrix



Die Nachhaltigkeitsthemen der Semperit-Gruppe



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



* Wesentliche Themen laut GRI (Global Reporting Initiative) sind Energie, Treibhausgasemissionen, Rohstoffe, Materialeinsatz, Menschenrechte & Soziale Standards, Diversität & Inklusion, Gesundheit & Sicherheit, Nachhaltigkeit in der Lieferkette, Compliance & Anti-Korruption. Weitere Themen von Bedeutung für Semperit sind Abfall und Wasser.

** Belange laut Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG)

Wesentliche Themen

	Kapitel	NaDiVeG Belange	GRI-Aspekt	Abgrenzung primärer Impact	Stakeholder
Energie	Energieeinsatz & -verbrauch	Umwelt	GRI 302	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Investoren, Mitarbeiter, Kunden, Behörden und Politik
Treibhausgas-emissionen	Treibhausgas-emissionen	Umwelt	GRI 305	Innerhalb des Unternehmens, vor- und nachgelagert	Semperit, Kunden, Lieferanten, Investoren, Mitarbeiter, Behörden und Politik
Rohstoffe	Auswahl der Rohstoffe	Umwelt	GRI 301	Innerhalb des Unternehmens, vorgelagert	Semperit, Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter; Behörden und Politik
Materialeinsatz	Materialeinsatz & Abfallmanagement	Umwelt	GRI 301	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Kunden, Lieferanten, Investoren, Mitarbeiter
Gesundheit & Sicherheit	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	Arbeitnehmer	GRI 403	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Mitarbeiter, Investoren, Behörden
Diversität & Inklusion	Diversität & Inklusion	Arbeitnehmer	GRI 403 GRI 405	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Lieferanten, Mitarbeiter, Kunden
Menschenrechte & Soziale Standards	Menschenrechte & Soziale Standards	Achtung der Menschenrechte, Soziales	GRI 401 GRI 405 GRI 412	Innerhalb des Unternehmens, vorgelagert	Semperit, Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden, NGOs, Presse
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Umwelt & Soziales	GRI 308 GRI 414	Vorgelagert	Semperit, Lieferanten, Kunden, Investoren, NGOs
Compliance & Anti-Korruption	Compliance & Anti-Korruption	Soziales, Bekämpfung von Korruption und Bestechung	GRI 205 GRI 206 GRI 307 GRI 406 GRI 419	Innerhalb des Unternehmens, vor- und nachgelagert	Semperit, Kunden, Lieferanten, Investoren, Mitarbeiter

Weitere Themen

Abfall	Materialeinsatz & Abfallmanagement	Umwelt	–	Innerhalb des Unternehmens, nachgelagert	Semperit, Mitarbeiter, Investoren, Behörden und Politik
Wasser	Wasser	Umwelt	GRI 303	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Nachbarn und Anrainer, Behörden

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 hinaus 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.

Stakeholder-Gruppen	Themen	Frequenz	Einbindung und Dialogformate
Kapitalmarkt (Aktionäre, Fremdkapitalgeber etc.)	ESG Ratings, Zielsetzungen & Risiken im Bereich Nachhaltigkeit, Treibhausgasemissionen, zukünftige Ausrichtung des Unternehmens (Green Deal, grüne Investments, etc.)	kontinuierlich	Einzel- und Gruppengespräche, Konferenzen, Informationsveranstaltungen, Roadshows, Telefontermine, Hauptversammlung, Jahrespressekonferenz
Mitarbeiter	Soziale Standards, Diversität, attraktiver Arbeitgeber, Abfall, Energie, Treibhausgasemissionen etc.	kontinuierlich	Mitarbeiterdialoge & -befragung, interne Medien, Town Hall Meetings, Management Calls, Mitarbeiterveranstaltungen, Betriebsversammlungen, Mentoring-Programme, Group Conference
Kunden	Rohstoffauswahl, Treibhausgasemissionen, Zertifikate & Audits, Verantwortlichkeiten, Gesundheit & Sicherheit, Wasser und Abfall	kontinuierlich	Kundengespräche, Kundenbefragung, Social Media, Messen, Medien
Lieferanten, Geschäftspartner	Rohstoffauswahl, Energie, Treibhausgasemissionen, Zertifikate & Audits, Effizienz, Marktentwicklungen	kontinuierlich	Dialoge, Veranstaltungen, Schulungen, Vorträge, Lieferantenbefragungen, Audits
Zivilgesellschaft, NGOs	Kreislaufwirtschaft & Abfallmanagement, Menschenrechte & Soziale Standards, Green Deal	kontinuierlich	Dialoge, One-to-one-Meetings, Fachveranstaltungen, Beantwortung von Anfragen, Medien
Lokale Stakeholder	Gesundheit & Sicherheit, Abfall, Wasser, Unternehmenssteuerung, Emissionen, Mitarbeiterkennzahlen	kontinuierlich	Persönliche Gespräche, Werksführungen, Nachbarschaftsgespräche, Pressetermine
Politische Entscheidungsträger	Treibhausgasemissionen, Energie, Innovationsleistung, Mitarbeiterkennzahlen	kontinuierlich	Veranstaltungen, Einreichungen
Wissenschaft, Forschung	Kreislaufwirtschaft, Rohstoffauswahl, smarte Technologien	kontinuierlich	Runde Tische, R&D-Kooperationen, Vorträge, Diskussionen
Medien	Zukünftige Ausrichtung des Unternehmens und des Produktportfolios, Kreislaufwirtschaft, Effekte durch den Klimawandel	kontinuierlich	Pressegespräche, -informationen und -konferenzen, Messen, Interviews, Einzelgespräche, Telefongespräche, informeller Austausch
Netzwerke, Verbände	Treibhausgasemissionen, Kreislaufwirtschaft, Menschenrechte, Lieferkette, Materialeinsatz, soziale Standards	kontinuierlich	Teilnahme von Vorständen, Führungskräften oder technischen Experten an Initiativen, Foren und Veranstaltungen, Mitgliedschaften

Die globalen Entwicklungsziele (SDG) und die Prinzipien des UN Global Compact

Semperit und die SDGs

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 hinzuarbeiten. Semperit hat die 17 Entwicklungsziele mit Blick auf die Bedeutung für seine Geschäftstätigkeit analysiert. Die

entsprechenden Ziele, auf die Semperit besonders Einfluss nimmt, sind in der Grafik auf Seite 16 dargestellt und den entsprechenden Themenbereichen zugeordnet. Die vielfältigen Geschäftstätigkeiten sowie das diverse Produktportfolio der Semperit-Gruppe wirken sich auch auf andere SDGs aus, die hier nicht explizit angeführt sind. Dies liegt daran, dass der Impact im Bereich dieser Zielsetzungen nicht als primär verstanden wird. Im inhaltlichen Teil des Berichtes werden weitere SDGs erwähnt.

Gesundheit und Wohlergehen



Der Schutz und die Gesundheit der Mitarbeiter stehen an oberster Stelle. Semperit leistet auf unterschiedlichsten Ebenen einen wesentlichen Beitrag zum SDG 3. Mithilfe eines umfassenden Leistungs- und Maßnahmenkataloges wird die Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz der Mitarbeiter laufend verbessert. Dies umfasst ein vielfältiges Angebot an Zusatzleistungen oder ein flächendeckendes Sicherheitssystem, um Unfälle jeglicher Art zu vermeiden. Dies umfasst unter anderem auch den Bezug, die Lagerung sowie den Umgang mit gefährlichen Stoffen und Chemikalien. Darüber hinaus trägt Semperit durch die Produktion von Untersuchungs- und Operationshandschuhen direkt zur Versorgung und damit dem Schutz der Gesellschaft durch medizinische Produkte bei.

Geschlechtergleichheit



Diversität und Chancengleichheit sind wichtige Bestandteile eines erfolgreichen Mitarbeitermanagements. Für Semperit sind Vielfalt und Respekt integrale und unverzichtbare Bestandteile der Unternehmenskultur, die unter anderem auch bei der Besetzung aller Funktionen berücksichtigt werden. In den letzten drei Jahren konnte Semperit seinem Ziel „Die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils in der Führung“ Schritt für Schritt näherkommen und zunehmend Frauen für Managementpositionen gewinnen. Neben der Förderung von Diversität und Gleichstellung arbeitet Semperit intensiv daran, jede Form von Diskriminierung zu vermeiden.

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Durch langfristig ausgerichtete Investitionen und die entsprechende Innovationsleistung fördert die Semperit-Gruppe die lokale Wirtschaft, trägt zur regionalen Wertschöpfung bei und schafft so zahlreiche sichere Arbeitsplätze. Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter sowie die Achtung der Menschenrechte haben dabei immer oberste Priorität. Zukunftsorientiertes Arbeiten, faire Bezahlung, Entwicklungsmöglichkeiten und ein vielfältiges Arbeitsumfeld sind Themen, auf die Semperit größten Wert legt und an denen laufend gearbeitet wird.

Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster



Semperit versucht laufend, die Eigenschaften und damit die Lebensdauer der Produkte zu verlängern. Auf diese Weise können nicht nur Kundenbedürfnisse gestillt werden, sondern auch ein wesentlicher Beitrag zu Themen wie Ressourceneffizienz und Langlebigkeit kann geleistet werden. Hinzu kommt, dass Semperit bemüht ist, den Einsatz von Sekundärmaterialien zu optimieren und innerhalb der Produktion die Materialausschüsse so gering und die interne Recyclingrate so hoch wie möglich zu halten.

Maßnahmen zum Klimaschutz



Die Semperit-Gruppe arbeitet laufend an der Optimierung ihrer Produktionsprozesse. Die damit verbundenen Aktivitäten haben zum Ziel, Ressourcen effizienter zu nutzen, den Einsatz von sauberen und umweltfreundlichen Technologien zu fördern sowie das Innovationspotenzial nachhaltig zu steigern. Mithilfe breit angelegter Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sowie der Zusammenarbeit mit renommierten Forschungseinrichtungen trägt Semperit wesentlich zur Innovationsleistung sowie zum Ausbau einer hochwertigen, verlässlichen sowie widerstandsfähigen Infrastruktur bei.

Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen



Integrität und Compliance sind die Voraussetzung und Basis für Erfolg und ein nachhaltiges Miteinander. Mithilfe der internen Compliance-Mechanismen wird sichergestellt, dass Korruption und Bestechung keinen Platz haben. Darüber hinaus ist sich Semperit seiner Verantwortung in der Lieferkette bewusst und arbeitet konstant daran, diese nach ökologischen und sozialen Kriterien auszurichten.

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact

Der United Nations Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Die Vision des UN Global Compact ist eine inklusive und nachhaltige Weltwirtschaft auf Grundlage der 10 universellen Prinzipien. Das Ziel der weltumspannenden Bewegung aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft: die

Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Das zentrale Element des UN Global Compact sind die 10 universellen Prinzipien und die Unterstützung der 17 Ziele Nachhaltiger Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs). Semperit hat sich 2020 entschlossen, dem Netzwerk beizutreten und einen Beitrag zur Förderung und Einhaltung der zehn Leitprinzipien zu leisten.

Prinzip 01

Menschenrechte

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 02

Menschenrechte

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Prinzip 03

Arbeitsnormen

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 04

Arbeitsnormen

Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.

Prinzip 05

Arbeitsnormen

Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.

Prinzip 06

Arbeitsnormen

Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

Prinzip 07

Umwelt

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 08

Umwelt

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 09

Umwelt

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Prinzip 10

Korruptionsbekämpfung

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

WE SUPPORT



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.

Im Berichtsjahr 2020 lag der Schwerpunkt der Nachhaltigkeitsarbeit vor allem im Update der Wesentlichkeitsanalyse als wichtiger Schritt in Richtung der zukünftigen Nachhaltigkeitsstrategie, die mit 2021 fertiggestellt werden soll. Neben der Erhebung der wesentlichen Themen sowie möglicher Zielsetzungen im Bereich der Strategie wurde vor allem das laufende Ressourcenmanagement, das Thema Menschenrechte & soziale Standards sowie aktuelle Entwicklungen und Trends auf regulativer und Gesetzesebene der Semperit-Gruppe diskutiert. Auch das ESG-Risikomanagement (Environment, Social und Governance) war Bestandteil der Council Arbeit. Nähere Details finden sich dazu auf Seite 73 ff. Ein weiteres Thema, das verstärkt diskutiert wurde, sind die sich langsam verändernden Marktanforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit, die vor allem durch steigende Nachfragen auf Kundenseite spürbar werden.



Perspektive 2021

Die Fortschritte der Semperit-Gruppe auf einen Blick

Um längerfristig erfolgreich 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 2018 sechs wesentliche Themenfelder definiert, die sich über alle Bereiche der Wertschöpfungskette ziehen und

durch entsprechende Zielsetzungen und Maßnahmen unterstützt werden. Diese Ziele werden auch die „Perspektive 2021“ genannt (siehe auch Seite 99). Aufgrund des im Berichtsjahr 2020 durchgeführten Updates der Wesentlichkeitsanalyse ergibt sich eine neue Zuteilung der Zielsetzungen gemäß den 2020 aktualisierten wesentlichen Themen.

Themenbereiche der Perspektive 2021

(Zielsetzungen aus dem Jahr 2019)

Thema	Beschreibung	Zielsetzung bis 2021	Indikator
Energie (Seite 36 ff.)	Förderung eines effizienten und verantwortungsvollen Energieeinsatzes in der Produktion	→ Jährliche Zielsetzung: Verbesserung der Energieintensität bis 2021 nach segmentspezifischen Referenzwerken 3% Standort Odry (Semperflex) 2% Standort Deggendorf (Semperform) 2% Standort Bełchatów (Sempertrans) 5% Standort Kamunting (Sempermed)	→ Energieintensität ¹
Rohstoffe (Seite 42 ff.)	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	→ Um 25% mehr Einsatz an recycelten Materialien (Basisjahr 2017) im Bereich Mixing ²	→ Anteil an recycelten Materialien
Material Einsatz (Seite 47 ff.)	Förderung einer effizienten und verantwortungsvollen Nutzung von Ressourcen entlang der Produktion	→ Jährliche Zielsetzung: Verbesserung der Abfall- und Ausschussraten (Waste & Scrap Rate) nach Segment 6% Semperflex 3% Semperform 5% Sempertrans 4% Sempermed	→ Waste & Scrap Rate ³
Gesundheit & Sicherheit (Seite 56 ff.)	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.	→ Keine Unfälle → 100% der Unfälle werden dokumentiert und evaluiert → 100% der entsprechenden Gegenmaßnahmen werden umgesetzt → 100% der „Lessons Learned“ werden aufgearbeitet und verbreitet	→ Prozentsatz der dokumentierten Unfälle → Prozentsatz der getätigten Gegenmaßnahmen → Prozentsatz hinsichtlich interner Verbreitung von Learnings

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

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

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

Dabei ergeben sich folgende Änderungen:

Das bis dato unter „Nachhaltigkeit & Innovation“ laufende Ziel zur Steigerung des Anteils an recycelten Materialien ist nun dem Thema „Auswahl der Rohstoffe“ untergeordnet. Die Zielsetzungen im Bereich Soziale Standards & Arbeitsbedingungen sind ab sofort unter dem Thema Diversität & Inklusion zu finden. An der Zielsetzung, der Motivation und den ent-

sprechenden Maßnahmen hat sich nichts verändert. Weiters wurde die Perspektive 2021 durch eine neue Zielsetzung im Bereich Compliance & Anti-Korruption ergänzt.



Die Perspektive 2021 wird im folgenden Jahr durch die gruppenweite Nachhaltigkeitsstrategie und die damit verbundene Zielsetzung abgelöst.

Schwerpunkte & Ergebnisse 2020	Ausblick 2021	Wirkungsbereich	Sustainable Development Goals
<ul style="list-style-type: none"> → Zielsetzung durch Prozessanpassungen in zwei von vier Segmenten erreicht 	<ul style="list-style-type: none"> → Weiterführung der Optimierungsmaßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Kenngrößen → Umsetzung PV-Anlage Wimpassing, Österreich → Know-how-Aufbau im Bereich Energieeffizienz 	→ im Unternehmen	
<ul style="list-style-type: none"> → Weiterer Ausbau des Einsatzes von recycelten Materialien → Erfolgreiche Materialinnovationen im Bereich „Green Products“ → Entwicklungsschwerpunkt hinsichtlich der Recyclingmöglichkeiten der Produkte → Verstärkte Zusammenarbeit mit Lieferanten im Bereich Recycled Carbon Black 	<ul style="list-style-type: none"> → Weiterentwicklung von Produkt- und Prozessinnovationen, um den Anteil an recycelten Materialien sukzessive zu erhöhen → Intensivierung der Lieferantenzusammenarbeit → Verstärkte Forschungs- und Entwicklungsleistung im Bereich „Green Products“ 	→ vorgelagert → im Unternehmen	
<ul style="list-style-type: none"> → Zielsetzung durch Prozessanpassungen in drei von vier Segmenten erreicht 	<ul style="list-style-type: none"> → Weiterführung der Optimierungsmaßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Kenngrößen → Weitentwicklung des Abfallmanagements → Abfallreporting gemäß GRI 	→ im Unternehmen	
<ul style="list-style-type: none"> → Intensivierung der internen Kommunikation in Bezug auf „Lessons Learned“ → Verschränkung relevanter HSE (Health, Safety und Environment) Kennzahlen mit den Zielvereinbarungen des Managements → Weitere Reduzierung der Unfallraten, insbesondere in den Werken mit überdurchschnittlichen Raten 	<ul style="list-style-type: none"> → Verstärkter Fokus auf COVID-19-Maßnahmen → Umsetzung von Verbesserungsprogrammen zur weiteren Reduktion von Unfällen (pro Werk) → Verstärkte Kommunikationsmaßnahmen zur Einbindung der Mitarbeiter → Integration des Kennzahlenreportings in die gruppenweite Softwarelösung 	→ im Unternehmen	

Thema	Beschreibung	Zielsetzung bis 2021	Indikator
Diversität & Inklusion (Seite 62 ff.)	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 auf 70% erhöhen → Anteil an nicht-europäischen Führungskräften auf 20-30% erhöhen → Anteil an weiblichen Führungskräften auf 15% erhöhen 	<ul style="list-style-type: none"> → Interne Nachbesetzungsrate¹ → Nicht-europäische Führungskräfte¹ → Weibliche Führungskräfte¹
Nachhaltigkeit in der Lieferkette (Seite 76 ff.)	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 	<ul style="list-style-type: none"> → Status hinsichtlich der Einführung des Selbstevaluierungs-Tools für Lieferanten

Neue Themen auf Basis der Wesentlichkeit 2020

Thema	Beschreibung	Schwerpunkte & Ergebnisse 2020
Treibhausgasemissionen (Seite 39 ff.)	Erhebung relevanter Emissionen, die durch die Geschäftstätigkeit von Semperit verursacht werden; Entwicklung von Maßnahmen, um in Zukunft einen positiven Impact in diesem Bereich zu erzielen	<ul style="list-style-type: none"> → Erarbeitung des CCF (Corporate Carbon Footprint) → Berechnung der Scope-2-Emissionen market-based → Vertiefende Erhebung der Scope-3-Emissionen
Menschenrechte & Soziale Standards (Seite 67 ff.)	Achtung der Menschenrechte und Einhaltung höchster sozialer Standards; dies umfasst die Durchführung von Audits, die Implementierung von Due-Diligence-Prozessen und diverse Schulungs- und Bewusstseinsbildungsangebote.	<ul style="list-style-type: none"> → Jährliches Update des gruppenweiten Modern Slavery Act Statements → Durchführung von Social Audits an ausgewählten Standorten → Implementierung der Zero-Recruitment Fee Policy in Malaysia → Entwicklung und Einführung eines Rückzahlungsprozesses für sogenannte Recruitment Fees in Malaysia
Compliance & Anti-Korruption (Seite 80 ff.)	Höchste Standards im Bereich Compliance und Geschäftsethik über alle Geschäftstätigkeiten einschließlich der erfolgreichen Korruptionsbekämpfung	<ul style="list-style-type: none"> → Durchführung einer Schwerpunktkampagne „Speak Up“ → Implementierung und Durchführung gruppenweiter Fachschulungen (E-Learning) → Implementierung von gruppenweiten Business Partner Checks zur Risikominimierung → Übersetzung der Unternehmenswerte hinsichtlich Compliance → Überarbeitung und Veröffentlichung des Verhaltenskodex (Code of Conduct)

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

Schwerpunkte & Ergebnisse 2020

- Konsequente Weiterentwicklung der internen Potenzialträger und Nachfolgekandidaten
- Entwicklung und Vernetzung von Führungskräften aller Ebenen und Länder im internen Programm „Leadership Journey“
- Neugestaltung des Nachwuchsführungskräfteprogramms „Talent Academy“
- Interner Mentoring-Pool und Begleitung von Potenzialträgern durch MentorInnen

Ausblick 2021

- Die Initiativen werden 2021 weiter intensiviert, um die Zielerreichung 2021 voranzutreiben.
- Erarbeitung eines Diversitäts- & Inklusionskonzeptes
- Implementierung einer Mobile Working Policy
- Durchführung einer Mitarbeiterumfrage und Ableitung von Maßnahmen
- Weiterentwicklung der „Leadership Journey“, des globalen Führungskräfteentwicklungsprogrammes
- Implementierung von Value Principles - aufbauend auf den neuen Unternehmenswerten

Wirkungsbereich

→ im Unternehmen

Sustainable Development Goals



- Einführung des Online-Lieferanten-Selbstbewertungsprozesses
- Aktive Kommunikation mit externen Stakeholdern zum Einsatz von nachhaltigem Ruß (Recovered Carbon Black) bei Sempert
- Verankerung von Nachhaltigkeitszielen im Bereich persönlicher Zielsetzungen der Einkäufer

- Weiterführung des Lieferanten-Selbstbewertungsprozesses
- Auswertung aller Selbstevaluierungen und Umsetzen von daraus resultierenden Lieferanten-Entwicklungsmaßnahmen
- Durchführung von Lieferantenaudits (sofern die COVID-19-Situation das zulässt)
- Teilnahme am „Together for Sustainability“ Programm der chemischen Industrie

→ vorgelagert



Ausblick 2021

- Weiterführung der Vertiefung im Themenbereich
- Gruppenweite Zielsetzung im Bereich Emissionen

Wirkungsbereich

→ vorgelagert
→ im Unternehmen
→ nachgelagert

Sustainable Development Goals



- Implementierung eines Mitarbeitertrainings zum Thema Menschenrechte
- Weiterführung der Social Audits
- Entwicklung einer gruppenweiten Zielsetzung im Rahmen der zukünftigen Nachhaltigkeitsstrategie
- Kontinuierliche Anhebung der sozialen Standards am Standort Malaysia, um deutlich über dem Branchendurchschnitt zu bleiben

→ vorgelagert
→ im Unternehmen



- Weiterentwicklung des Schulungsangebotes
- Gruppenweites Training zu den Inhalten des Verhaltenskodex
- Schriftliche Kenntnisnahme des Verhaltenskodex (Code of Conduct) durch die Mitarbeiter
- Implementierung von Business Partner Checks in allen Vertriebsstrukturen

→ vorgelagert
→ im Unternehmen
→ nachgelagert



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
 VDI – Verein Deutscher Ingenieure
 UN Global Compact – Netzwerk Österreich
 Tfs – Together for Sustainability
 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
 FMM – Federation of Malaysian Manufacturers
 Freudenberger Forschungsdienste (Weinheim Germany)
 GKFP – RAL-Gütegemeinschaft Kunststoff-Fensterprofilsysteme e.V.
 ift Rosenheim – Institut für Fenstertechnik e.V.
 MARGMA – Malaysian Rubber Glove Manufacturers Association
 Montanuniversität Leoben
 MRC – Malaysian Rubber Council
 MSOSH – Malaysian Society for Occupational Health and Safety
 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



Labour Standards Assurance System



Carbon Disclosure Project



iss-esg¹
C



VÖNIX
ba



Systainalytics²
32,6 high risk



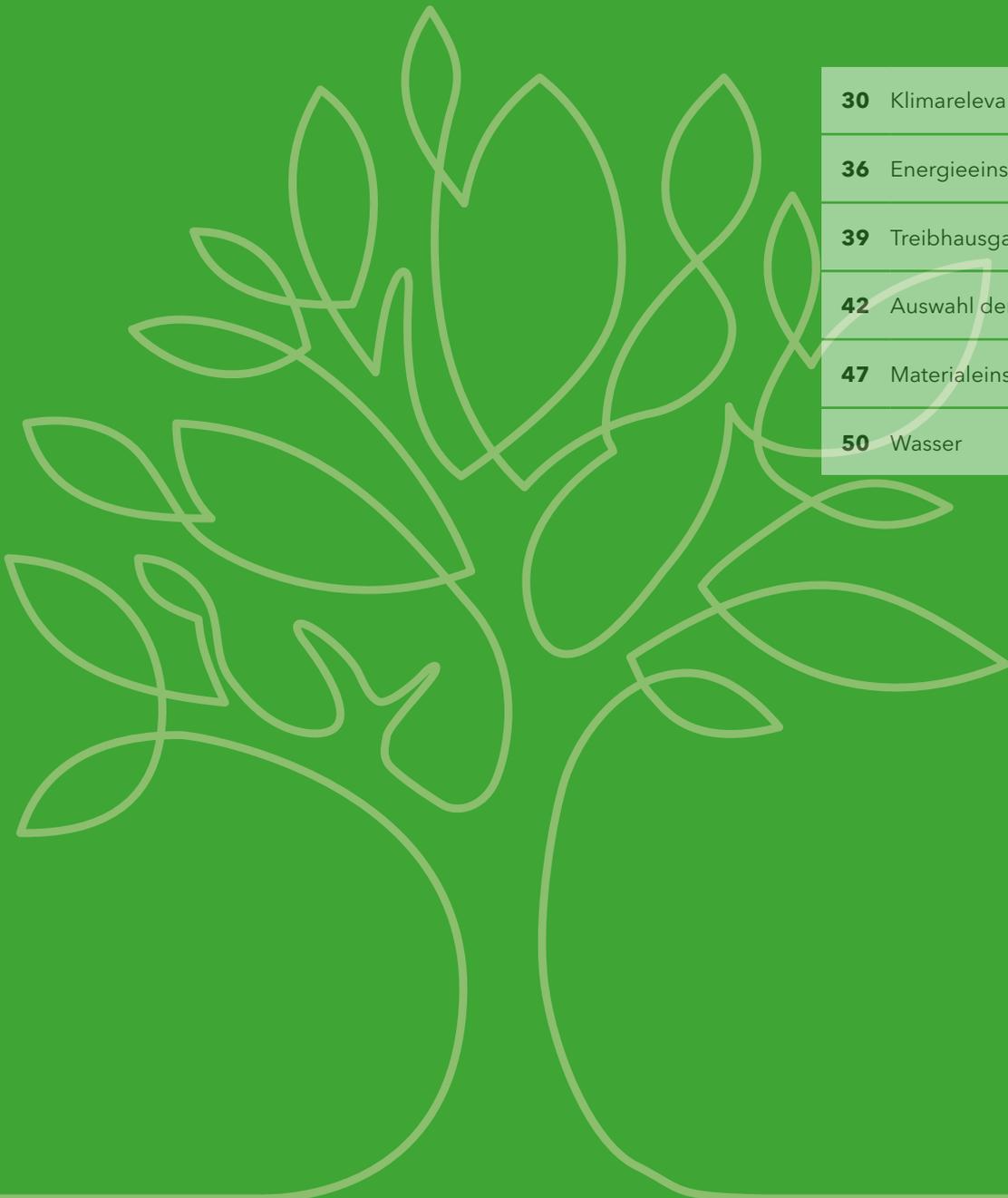
MSCI³
BBB

1) Juli 2020

2) Im Oktober 2020 erhielt die Semperit AG Holding von Sustainalytics ein ESG-Risiko-Rating von 32,6 und wurde damit als "high risk" Unternehmen eingestuft, auf das die ESG-Faktoren wesentliche finanzielle Auswirkungen haben könnten.

3) Im Berichtsjahr 2020 erhielt Semperit AG Holding im Rahmen von MSCI ESG Ratings ein Rating von BBB (auf einer Skala von AAA-CCC).

UMWELT UND KLIMA



30 Klimarelevante Informationen

36 Energieeinsatz & -verbrauch

39 Treibhausgasemissionen

42 Auswahl der Rohstoffe

47 Materialeinsatz & Abfallmanagement

50 Wasser

Neben dem Schutz der Umwelt und damit dem bewussten Umgang mit Ressourcen ist der Klimawandel mit seinen Auswirkungen die treibende Komponente unserer Zeit. Der Klimawandel ist nicht mehr nur etwas Abstraktes, über das auf unterschiedlichen Ebenen diskutiert wird, sondern wird immer stärker spürbar. Experten sprechen teilweise schon von einer Klimakrise, die enorme Auswirkungen auf viele Bereiche unseres Lebens und Arbeitens haben wird. Klimarelevante Themen gewinnen damit immer mehr an Momentum und werden zu einem unausweichlichen Faktor, den man als Unternehmen berücksichtigen muss.

Der sorgfältige Umgang mit Ressourcen, die Vermeidung von Abfällen und Ausschüssen, die Optimierung des Energieeinsatzes sowie die schrittweise Substitution kritischer Stoffe sind seit jeher wichtige umwelt- und klimarelevante Ziele in der Produktion. Aktivitäten in diesem Bereich schonen die Umwelt und bringen gleichzeitig einen ökonomischen Vorteil nicht alleine durch mögliche Einsparungspotenziale, sondern auch hinsichtlich verschiedener klimarelevanter Risiken. Dem aktuellen Wissenstand entsprechend ist anzunehmen, dass Regierungen und Regulierungsbehörden verstärkt Maßnahmen zur Eindämmung von Kohlendioxidemissionen und zur Erreichung der Klimaneutralität bis spätestens 2050, wie zum Beispiel die Einführung einer CO₂-Steuer, setzen werden. Diese Maßnahmen können sich zukünftig auf unsere Geschäftstätigkeiten auswirken und sind als sogenannte Übergangsrisiken klassifiziert.

Um im Bereich Umwelt und Klima entlang der gesamten Wertschöpfungskette, allen voran in den Produktionsprozessen, essenzielle Verbesserungen zu erreichen, braucht es neben klaren Zielsetzungen und dem entsprechenden Willen auch einen strukturierten Zugang, um alle Aktivitäten bestmöglich zu steuern und zu begleiten. Mithilfe der kontinuierlichen Verbesserung der technologischen und Managementprozesse und einem gruppenweiten Umweltmanagementsystem soll dies gewährleistet werden. Die dabei angewandten 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).



Klimarelevante Risiken

Klimarelevante Risiken in diesem Zusammenhang sind einerseits physische Risiken, ausgelöst durch chronische oder akute Auswirkungen des Klimawandels, und andererseits Risiken, die sich aus dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen, klimaresilienten Wirtschaft (Übergangsrisiken) ergeben.*

* Diese Definition entspricht den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

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 Standorte beziehen. Die Vorbereitungen für den Umstieg auf ISO 45001 ist abgeschlossen. Es ist geplant, das System 2021 zu auditieren.

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 Energieein-

satz zu optimieren und so eine ressourceneffiziente und nachhaltige Fertigung von Qualitätsprodukten sicherzustellen. Die Teilnahme am WCM-Standard ermöglicht Semperit eine strukturierte Optimierung in den verschiedenen Bereichen.



Im vorliegenden Kapitel finden sich neben den wesentlichen Themen

- Energie
- Treibhausgasemissionen
- Rohstoffe
- Materialeinsatz

auch Informationen bezüglich des

- Abfallaufkommens und
- Wasserverbrauchs

der Semperit-Gruppe. Die ausgewählten Indikatoren zur Beschreibung der Themen beziehen sich dabei auf die Produktionsstandorte, Vertriebsstandorte und die Zentrale werden aufgrund ihrer marginalen Auswirkungen bei den Umweltkennzahlen nicht berücksichtigt.



Kristian Brok
COO



Nachhaltigkeit langfristig in der Produktion und im Bewusstsein aller Beteiligten zu verankern, gehört zu unseren wichtigsten Zielsetzungen. 2020 wurden viele wichtige Schritte in diese Richtung gesetzt, deren positive Effekte sich in den nächsten Jahren zeigen werden. Im Umfeld der COVID-19-Pandemie standen der Schutz und die Sicherheit unserer Mitarbeiter noch stärker als sonst im Vordergrund; und wir waren zu jedem Zeitpunkt „Better safe than sorry.“

Klimarelevante Informationen

(gemäß TCFD - Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

Als internationales Unternehmen, mit zahlreichen Kunden, Lieferanten und weltweit angesiedelten Produktionsstandorten, ist sich Semperit seiner Verantwortung zum Schutz der Umwelt und des Klimas bewusst. Für Semperit bedeutet das, Entscheidungen hinsichtlich seiner ökologischen Wirkung zu durchleuchten, klare Zielsetzungen in diesem Bereich zu definieren und gleichzeitig negative Auswirkungen soweit möglich zu minimieren.

Der Klimawandel und seine Folgen sind dahingehend ein wesentlicher Treiber und Faktoren auf Unternehmensseite, die diesen beeinflussen, müssen ebenso berücksichtigt werden wie bereits spürbare Auswirkungen der Außenwelt. Der Effekt der zweigeteilten Betrachtung der Wirksamkeit von außen nach innen und von innen nach außen wird als doppelte Wesentlichkeit bezeichnet und umfasst die Wechselwirkung zwischen Unternehmensaktivitäten und den Belangen des NaDi-VeGs (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz).

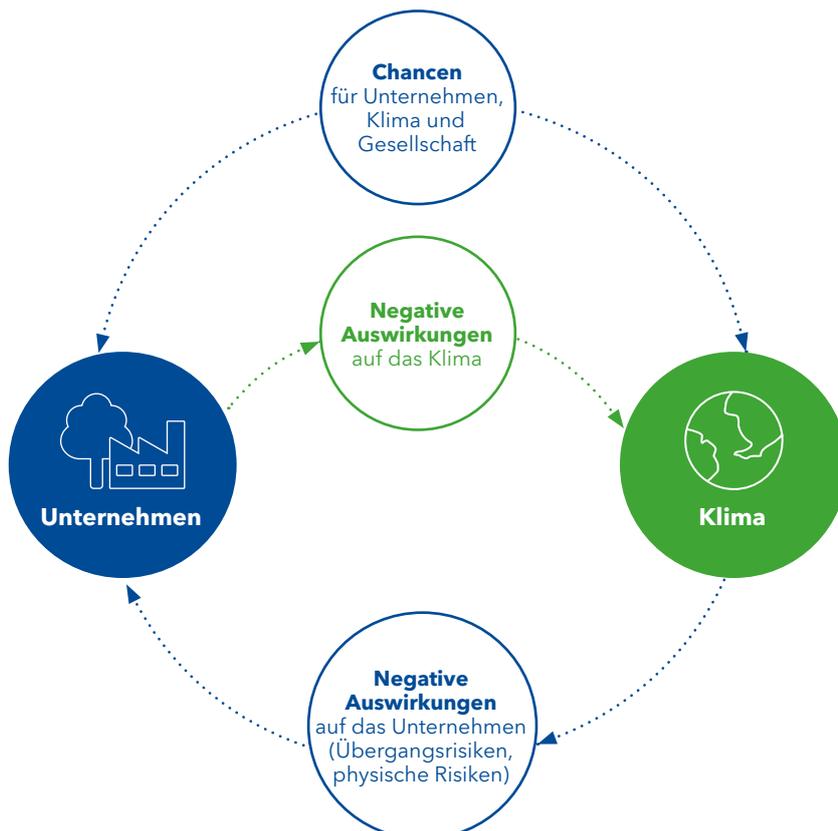
Relevant sind dabei:

1. Auswirkungen, die das Unternehmen beispielsweise durch seinen Ressourcenverbrauch (Rohstoffe und Energie) auf das Klima und den Klimawandel hat = vom Unternehmen auf die Außenwelt (von innen nach außen)

2. Wirkungen, die sich durch den Klimawandel und seine Folgen auf das Unternehmen ergeben können = von der Außenwelt auf das Unternehmen (von außen nach innen)
 - a. Akute oder chronische physische Risiken wie zunehmende extreme Wetterereignisse, steigende globale Temperaturen oder die Intensivierung von Hitzewellen und Dürren.
 - b. Übergangsrisiken, wie steigende Kosten, strengere Grenzwerte oder spezielle Marktanforderungen, die sich aufgrund eines sektorübergreifenden Strukturwandels auf marktseitiger oder auf regulatorischer Ebene auf dem Weg zu einer klimafitten Wirtschaft ergeben. Zu diesen sogenannten Übergangsrisiken gehören Veränderungen in der Klimapolitik, Technologie und dem direkten Marktumfeld, die sich direkt auf die Positionierung der Marke Semperit und damit auch den Finanzbereich mit seinen Akteuren auswirken können.

Informationen rund um den Klimawandel werden gemäß den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) angeführt. Der Inhalt gliedert sich dabei in vier Schwerpunktbereiche: Verankerung im Unternehmen, Strategie, Risikomanagement sowie Ziele und Indikatoren.

Doppelte Wesentlichkeit



1. Zuständigkeiten und Verankerung im Unternehmen

Klimarelevante Themen sind im Bereich Nachhaltigkeit, in der Produktion selbst sowie aufseiten der Segmente verankert. Auf oberster Ebene liegt die Verantwortung für das Thema beim Vorstandsvorsitzenden der Semperit-Gruppe (CEO), der für das Thema Nachhaltigkeit verantwortlich ist. Im Zuge der Vorstandssitzungen werden relevante Themen, aber auch mögliche Risiken und Chancen aus dem Bereich Nachhaltigkeit mit CEO, COO und CFO diskutiert. Dies betrifft die Steuerung relevanter Themen und Risiken ebenso wie deren Berücksichtigung bei zukunftsgerichteten Entscheidungen. Der Vorstand berichtet in weiterer Folge an den Aufsichtsrat, der aktuelle Entwicklungen im Bereich Klima, aber auch Soziales zusätzlich verfolgt und vorantreibt. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist Teil des Group Brand Managements und kümmert sich um die gruppenweite Koordination aller Nachhaltigkeitsagenden. Der Group Sustainability Manager fungiert als Schnittstelle zwischen der Produktion und den darüber hinaus betroffenen Themenverantwortlichen wie der Innovations-, Einkaufs- und Risikoabteilung. Im Hinblick auf die Fachbereiche haben die jeweiligen Bereichsleiter die Verantwortung und treiben entsprechende Themen voran.

Aufseiten der Produktion ist die höchste Instanz der Technikvorstand (COO), der sich im Zusammenhang mit Klimaaspekten aktuell vor allem um die Effizienzsteigerung der verschiedenen Bereiche wie Energie, Material und Abfall kümmert, aber – gemeinsam mit dem CEO – auch Fragen hinsichtlich der zukünftigen Ausrichtung des Produktportfolios, der Produktion und der damit verbundenen Innovationsleistung erarbeitet. An den Technikvorstand berichten die „Directors of Operation“, die die segmentweite Steuerung relevanter

Produktionsparameter koordinieren. Die Zielsetzung im Bereich Energieeffizienz und Materialeinsatz liegt neben den Site-Managern in ihrer Verantwortung und wird entsprechend aufgesetzt und verfolgt. Die strategische Ausrichtung der Segmente basiert auf der Erfahrung der kaufmännischen Segmentleiter gemeinsam mit den technischen Leitern und der Innovationsabteilung.

Klimabezogene Risiken, Chancen und aktuelle nachhaltigkeitsrelevante Aktivitäten werden im Rahmen des Semperit-internen Sustainability Council (siehe Seite 21) regelmäßig besprochen. Dem Sustainability Council gehören Führungskräfte zentraler Unternehmensbereiche und der Geschäftssegmente an. Höchste Instanz im Rahmen der Nachhaltigkeit ist der Vorstandsvorsitzende der Semperit AG Holding. Dieser wird vom Sustainability Council (Nachhaltigkeitsrat) regelmäßig über aktuelle Themen informiert. Ihm obliegt die Festlegung von Schwerpunkten, passenden Aktivitäten und das Vorantreiben von aktuellen Themen. Der Vorstand der Semperit-Gruppe informiert den Aufsichtsrat neben finanziellen, operativen und strategischen Themen regelmäßig über aktuelle Themen aus dem Nachhaltigkeitsbereich.

Auf Produktseite liegt die Verantwortung im Bereich der Segmentleiter sowie in der Forschungs- und Innovationsabteilung, die Neu-, aber auch entsprechende Weiterentwicklungen auf Produktebene vorantreibt. Im Bereich der Produktentwicklung setzt Semperit verstärkt auf eine enge Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und Forschungsinstitutionen, um möglichst nahe am Puls der Zeit zu sein.

2. Strategie

Die wesentlichen Herausforderungen im Bereich Energie und Klima sind langfristiger Natur und gehen über den Zeithorizont der üblichen Produktionsplanung weit hinaus. Um den Klimawandel nachhaltig zu unterbinden, braucht es neben mittelfristig umsetzbaren und überprüfbareren Zielen eine langfristige Vision, an der Semperit derzeit arbeitet. 2020 wurde in diesem Zusammenhang der Strategieprozess zur gruppenweiten Semperit Nachhaltigkeitsstrategie 2030 gestartet, der im Jahr 2021 fertiggestellt wird. Im Zuge der Strategie werden neben globalen Trends auch künftige nationale und internationale Anforderungen miteinbezogen. Die Themenfelder der Nachhaltigkeitsstrategie und die damit verbundenen Zielsetzungen sollen künftig auch im Rahmen der Konzern- und Innovationsstrategie oder im Zuge der Ausrichtung der einzelnen Divisionen Einzug finden. Dies betrifft beispielsweise die Erweiterung des nachhaltigen Produktsortiments, die Optimierung verschiedener Produktionsprozesse, um klimarelevante Risiken zu minimieren und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Rahmen der Bewertung möglicher Zukunftsmärkte.

Künftige Kernbereiche sind:

1. Energie und Emissionen
 - Steigerung der Energieeffizienz, Senkung der Scope 1 & 2 Emissionen, kontinuierliche Erhebung der Scope-3-Emissionen sowie Ausbau des Anteils an erneuerbaren Energiequellen
2. Aspekte der Kreislaufwirtschaft
 - Auswahl der Rohstoffe, verstärkter Einsatz von Sekundärrohstoffen, Effizienz im Materialeinsatz sowie ein smartes Abfallmanagement, Potenzialanalyse im Bereich Recycling
3. Erweiterung des nachhaltigen Produktsortiments

Die Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten im Bereich der Unternehmensstrategie ist ein wesentliches Werkzeug auf übergeordneter Ebene, um Veränderungen erfolgreich voranzutreiben, aber auch den Erfolg des Geschäftsmodells dauerhaft zu sichern. Überlegungen in diesem Zusammenhang betreffen die gesamte Wertschöpfungskette und reichen von der Rohstoff- und damit auch Lieferantenauswahl über die Produktionssteuerung bis zu den verschiedenen Markt- und Kundenanforderungen im Bereich Produktinnovation. Die Unternehmensstrategie der Semperit-Gruppe setzt an allen Bereichen an, mit dem Fokus auf einem nachhaltigen Umgang mit Ressourcen und der entsprechenden Innovationsleistung.

Im vorliegenden Berichtsjahr wurden verstärkt klimarelevante Risiken und Chancen diskutiert. Diese Chancen und Risiken betreffen die unterschiedlichsten Unternehmensbereiche und beziehen sich nicht nur auf klassische Faktoren wie den effizienten Einsatz von Ressourcen. Entscheidend in Bezug auf klimarelevante Risiken ist, dass aufkommende Fragestellungen und damit verbundene Chancen bereits heute bekannt sind, sich aber aus unternehmerischer Sicht und nach heutigem Wissensstand erst mittel- und langfristig auswirken werden.

Akute oder chronische physische Risiken

Physische Risiken, die meist als kurzfristige Risiken definiert werden, da sie – je nach Region – bereits spürbar sind, haben aus Sicht der Semperit-Gruppe aktuell keine großen Auswirkungen auf das Unternehmen. Die Produktionsstandorte befinden sich in Regionen, in denen physische Risiken wie Wasserknappheit oder extreme Wetterereignisse zurzeit keine Rolle spielen. Da sich dies aber in den kommenden Jahren verändern kann, müssen physische Risiken hinsichtlich ihrer Auswirkungen laufend beobachtet werden. Dem gegenüber stehen klimarelevante Übergangsrisiken, die sich aus unternehmerischer Sicht kurz- bis mittelfristig verstärkt auf die Aktivitäten der Semperit-Gruppe auswirken könnten.

Klimarelevante Übergangsrisiken

Übergangsrisiken ergeben sich vor allem aufgrund regulatorischer Vorgaben, aber auch aufgrund marktspezifischer und gesellschaftlich motivierter Entwicklungen in den Bereichen Energie, Emissionen und Abfall, die zu steigenden Kosten auf Unternehmensseite führen können. Diese Risiken wirken sich vor allem im Bereich Produktion und Logistik aus.

Aufseite der Unternehmensausrichtung stehen vor allem Risiken im Bereich fehlender Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Unternehmensstrategie sowie die damit einhergehende fehlende Attraktivität für einen zunehmend nachhaltig ausgerichteten Finanzmarkt im Vordergrund. Beide Aspekte sind mittel- bzw. längerfristig wirksam und können zu einer Schwächung der Markenpositionierung sowie einem Verlust an Marktanteilen führen. Umgekehrt können entsprechende Gegensteuerungsmaßnahmen zu einem Imagegewinn und damit auch zu einem Wettbewerbsvorteil sowie einer verstärkten Mitarbeiterbindung führen. Daher arbeitet Semperit an einer Nachhaltigkeitsstrategie, deren Inhalte in weiterer Folge mit der Unternehmens-, aber auch Innovationsstrategie abgeglichen werden.

3. Klimarelevantes Risikomanagement

Semperit hat bereits 2019 das im NaDiVeG (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz) geforderte ESG-Risikomanagement in das bestehende unternehmensweite Risikomanagement und die bestehenden Prozesse integriert. Im Zuge des jährlichen ESG-Risikoassessments (siehe Seite 73) werden relevante Risiken und Chancen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) gesammelt, diskutiert und bewertet. Dabei wurden klimabedingte Risiken dem gruppenweiten Risikomanagement entsprechend hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und der Tragweite der Auswirkungen identifiziert und bewertet. Bei der Impactbewertung wurden zwei verschiedene Zeithorizonte (2023

und 2030) unterschieden. Dies basiert auf der Zielsetzung, kurzfristige Risiken von mittelfristigen zu unterscheiden. Der von Semperit gewählte Prozess bindet auf breiter Ebene die wichtigsten Themenbereiche von Produktion über Gesundheit & Sicherheit, Human Resources, Treasury bis Compliance ein. Die breite Beteiligung dient einerseits dazu, alle Risiken und Chancen zu erheben, und andererseits einer verstärkten Bewusstseinsbildung auf allen Ebenen. 2020 wurde ein gruppenweites Risikomanagementsystem eingeführt, das es ermöglicht, Risiken zu verorten, Verantwortungen zuzuteilen und entsprechende Gegensteuerungsmaßnahmen festzuhalten und zu monitoren.

Übersicht der wichtigsten klimarelevanten Risiken und Chancen aus dem ESG-Risikoprozess 2020

Risiko	Mögliche Folgen	Chancen	Mögliche zukünftige Auswirkungen über die kommenden Jahre
Geringe Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Unternehmens- sowie Innovationsstrategie (Übergangsrisiken)	Schwächung der Markenpositionierung und Verlust von Marktanteilen, fehlende Attraktivität für Investoren und Kunden	Wettbewerbsvorteil, Imagegewinn	↗
Treibhausgasintensive Produktion (Übergangsrisiken)	Steigende Kosten, Imageverlust	Positiver Effekt auf Umwelt- und Klima, Kostenvorteil, Mitarbeiterbindung	↗
Klimarelevante Außeneffekte wie neue regulative Vorgaben oder marktspezifische Anforderungen (Übergangsrisiken)	Steigende Kosten, Imageverlust	Positiver Effekt auf Umwelt- und Klima, Kostenvorteil, Mitarbeiterbindung	↗
Fehlende Attraktivität für den nachhaltigen Finanzmarkt (Übergangsrisiken)	Erschwerter Zugang zum Finanzmarkt	Zugang zu nachhaltig ausgerichteten Finanzströmen, Wettbewerbsvorteil	↗

4. Zielsetzungen & Indikatoren

Um klimarelevante Faktoren und Risiken zu minimieren und gleichzeitig in Chancen umzuwandeln, gilt es, klare Ziele zu setzen und diese mit den entsprechenden Maßnahmen zu hinterlegen. Diese Maßnahmen können der Adaption (climate change adaption) an bereits vorherrschenden klimatischen Veränderungen entsprechen oder der längerfristigen Vermeidung von Klimafolgen durch die Reduktion beziehungsweise Neutralstellung von Treibhausgasemissionen (climate change mitigation) dienen.

Die Schwerpunkte der Semperit-Gruppe

1. Optimierung bestehender Prozesse

durch eine kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz in der Produktion, aber auch des Gebäudemanagements, des Materialeinsatzes und des Abfall- und Ausschussaufkommens sowie weiterführende Maßnahmen zur Reduktion von CO₂-Emissionen. Neben der Optimierung der Produktionsprozesse gilt es auch, den aktuellen Status quo der durch Semperit verursachten Treibhausgasemissionen zu erheben. In diesem Zusammenhang arbeitet Semperit kontinuierlich an der gruppenweiten Vertiefung des CO₂-Reportings wie die Erhebung des Corporate Carbon Footprints (CCF) sowie an der sukzessiven Erfassung der Scope-3-Emissionen (siehe Seite 39 ff.). Im Bereich Material liegt ein weiterer Schwerpunkt in

der Erhöhung des Einsatzes von Sekundärrohstoffen unter Berücksichtigung der technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten. Dieses Ziel leistet auch einen wesentlichen Beitrag im Sinne der Kreislaufwirtschaft. Darüber hinaus gilt es, das Abfallmanagement laufend zu optimieren, um mögliche Verbesserungspotenziale aufzudecken.

Auch das Thema Recycling gewinnt zunehmend an Bedeutung und wird von Semperit auf verschiedenen Ebenen bearbeitet. Aktuell sind die technischen Möglichkeiten im Bereich Recycling von Gummi aufgrund der oft energie- und chemikalienintensiven Verfahren noch beschränkt. Es gilt, am Ball zu bleiben und entsprechende Entwicklungen, beispielsweise durch Kooperationen und einen entsprechenden Wissenstransfer, zu begleiten. Dies ist einer der Schwerpunkt der Forschungs- und Entwicklungsarbeit der Semperit-Gruppe und damit auch der Innovationsstrategie, an der 2020 verstärkt gearbeitet wurde.

Die Zielsetzungen der Perspektive 2021 sollen 2021 durch die gruppenweite Nachhaltigkeitsstrategie und deren Zielsetzungen abgelöst werden. Im Zuge der Strategie ist auch ein gruppenweites Ziel zur Reduktion der Kohlendioxidemissionen geplant.



Umwelt und Klima

Gültige Zielsetzungen im Rahmen der Perspektive 2021 (siehe Seite 99)

ENERGIE - Indikator Energieintensität (siehe Seite 38)

Jährliche Verbesserung der Energieintensität¹ ausgewählter Referenzwerke
3% Standort Odry (Semperflex), 2% Standort Deggendorf (Semperform),
2% Standort Bełchatów (Sempertrans), 5% Standort Kamunting (Sempermed)

MATERIALEINSATZ - Indikator Waste & Scrap Rate (siehe Seite 48)

Jährliche Verbesserung der Waste & Scrap Rate² bis 2021 nach Segment
Semperflex: 6%, Semperform: 3%, Sempertrans: 5%, Sempermed: 4%

ROHSTOFFE - Indikator Anteil an recycelten Materialien (siehe Seite 43)

Steigerung des Anteils an recycelten Materialien um 25%³

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

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

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

2. Weiterführende Aktivitäten zum Schutz der Umwelt und des Klimas

2020 wurde mit der Potenzialanalyse einer Photovoltaikanlage für das Semperit-Stammwerk in Wimpassing, Österreich begonnen. Es ist geplant, 2021 mit dem Bau der Anlage zu starten und die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen aus diesem Leuchtturmprojekt an andere Standorte zu übertragen. So soll der Anteil an erneuerbarer Energie sukzessive über die Gruppe erhöht und damit ein wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz geleistet werden. Auch die Zusammenarbeit und Gewährleistung eines aktiven Dialogs mit betreffenden Stakeholdern ist entscheidend, um die Ziele des Pariser Abkommens gemeinsam zu erreichen.

Mit der Erarbeitung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie und der Festlegung langfristiger Umwelt- und Klimaziele sollen Aktivitäten im Bereich Einkauf, Innovation und Produktion möglichst nachhaltig ausgerichtet werden. Die

Zusammenführung der Inhalte der Nachhaltigkeitsstrategie mit der Unternehmens- und der Innovationsstrategie ist dabei entscheidend und ein weiterer Punkt, den die Semperit-Gruppe 2021 anstrebt.

Auf Kunden- und Marktseite gilt es, durch die enge Zusammenarbeit mit Kunden künftige Trends und Potenziale zu erkennen und Produkte mit nachhaltigem Mehrwert zu schaffen. Dies wird unter anderem durch die Unterstützung wissenschaftlicher Forschung und Innovation im Bereich neue Materialien, Technologien und Produkte unterstützt.

Alle Aktivitäten in Summe sollen dazu führen, die Marktposition der Semperit-Gruppe langfristig zu sichern, weiter zu stärken und zugleich beispielsweise durch die sukzessive Verbesserung der ESG-Ratingergebnisse den nachhaltigen Finanzmarkt zu adressieren.

Energieeinsatz & -verbrauch

Der Energieeinsatz & -verbrauch ist eine der wichtigsten Stellgrößen, wenn es um die Produktionssteuerung wie auch den Beitrag hinsichtlich Klima- und Umweltschutzes geht. Im Fokus stehen die für die Fertigungsprozesse benötigte Energie sowie die Energieumwandlung und -verteilung. Semperit setzt zukünftig auf spezielle Mitarbeiterschulungen im Bereich Energieeffizienz und den Ausbau an erneuerbarer Energie.

Schwerpunktt Themen 2020

- Zielsetzung durch Prozessanpassungen in zwei von vier Segmenten erreicht

Ausblick 2021

- Weiterführung der Optimierungsmaßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Kenngrößen
- Umsetzung PV-Anlage Wimpassing, Österreich
- Know-how-Aufbau im Bereich Energieeffizienz

Perspektive 2021

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

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

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. Die Managementsysteme und die dahinterliegende Systematik sind ein wesentlicher Bestandteil des Due-Diligence-Prozesses.

Gesamt Energieverbrauch der Semperit-Gruppe (MWh)

2020	2019	2018
1.573.055	1.465.723	1.501.315

Um die Entwicklung des Gesamtenergieverbrauches der Semperit-Gruppe richtig zu interpretieren, müssen verschiedene Parameter berücksichtigt werden. So haben auf den Gesamtenergieverbrauch 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. Auch mögliche standortspezifische Faktoren oder Ereignisse entlang der Wertschöpfungskette müssen berücksichtigt werden. So können sich Effekte wie Vorproduktionen oder Sortimentsumstellungen, die sich nur auf einzelne Standorte beziehen, auch auf den gruppenweiten Wert auswirken.

Energieverbrauch der Semperit-Gruppe nach Quelle (MWh)

Quelle	2020	2019	2018
Erdgas	1.293.238	1.185.619	1.203.786
Flüssiges Erdgas (LNG)*	0	614	694
Heizöl	7.625	9.437	8.867
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge**	3.760	4.003	4.074
Stromverbrauch	223.098	218.177	231.815
Heizenergie (Fernwärme)	10.822	12.342	10.198
Dampf	34.680	35.742	42.071
Verkaufte Heizenergie	168	211	190

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

**Ausgenommen Standort Nilai, Malaysia

Effizienz im Energieeinsatz

Eine möglichst effiziente Produktion zu erzielen, liegt in der Natur jedes produzierenden Unternehmens. Die laufende Reduktion des Gesamt-Energieverbrauchs steht im Vordergrund der Bemühungen im Bereich Umwelt. Mithilfe zahlreicher Aktivitäten wie der Schulung der Mitarbeiter oder unterschiedlichen Energieeffizienzprojekten im Fertigungsprozess sowie Maßnahmen zur Energieumwandlung wurde an den Produktionsstandorten verstärkt an einem effizienten Energieeinsatz gearbeitet. Dieses Schulungsangebot soll 2021 weiter ausgebaut werden, um standortspezifisch Know-how aufzubauen und Prozessinnovationen voranzutreiben. Darüber hinaus gilt es, systematisch Ideen rund um das Thema Energie zu sammeln, zu analysieren und umzusetzen. 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 verschiedene Aktivitäten, die sich auf unterschiedliche Ebenen wie beispielsweise nur auf eine eingesetzte Maschine oder aber das ganze Industriegebäude beziehen können:

- Effizienzsteigerung durch Wartungs- und Instandhaltungsmaßnahmen
- Reduktion von energetischen Verlusten (Leakages)
- 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. Für die Industriesegmente Semperflex, Semperform und Sempertrans bezieht sich der Indikator 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: Belchatów, 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.

Segmentspezifisch kann festgehalten werden, dass Sempermed das energieintensivste Segment ist, gefolgt von Sempertrans, Semperflex und zuletzt Semperseal und Semperform. Vergleicht man die Energieintensität (Kilowattstunden pro Kilogramm) 2020 mit 2019 über die Segmente, kann Folgendes festgehalten werden:

- Die Energieintensität von Semperflex ist von 2019 auf 2020 nahezu gleichgeblieben. Dieser Effekt ergibt sich aufgrund der veränderten Auslastungssituation, die durch die Konjunktur und den Effekt von COVID-19 beeinflusst wurde.
- Der Energieverbrauch ist im Vergleich zum Output von Sempertrans im letzten Jahr gestiegen. Dies liegt unter anderem an der Inbetriebnahme neuer Maschinen sowie der Entwicklung neuer Produkte und den damit verbundenen intensiveren Testphasen.
- Im Bereich Semperform konnte die Zielsetzung 2020 erreicht werden.
- Sempermed konnte von 2019 auf 2020 eine deutliche Verbesserung der Energieintensität pro erzeugten Handschuh erzielen.

Highlights 2020

Erneuerbare Energie

Um im Bereich Energie wesentliche Schritte in eine nachhaltige Zukunft zu setzen und auch die Treibhausgasemissionen längerfristig zu senken, reicht es nicht Energie effizienter einzusetzen, sondern es muss auch an der Zusammensetzung der Energiequellen gearbeitet werden. So wurde 2020 die Errichtung einer Photovoltaik-Anlage (1 MWp Leistung) für das Semperit-Stammwerk in Wimpassing, Österreich, evaluiert. Die Umsetzung der Anlage ist für 2021 geplant. Das Projekt dient als Leuchtturmprojekt im Bereich Energie und die Erfahrungen im Rahmen dessen sollen in weiterer Folge dazu führen, ähnliche Projekte an anderen Standorten zu initiieren. Der Standort Kamunting konnte 2020 den Effizienzgrad im Bereich Gas und Strom deutlich steigern. Für die kommenden Jahre ist auch hier der Einsatz von Photovoltaik angedacht. Entsprechende erste Schritte sind im Laufen.

Maßnahmen zum Klimaschutz



Um einen wesentlichen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten, braucht es nicht nur das entsprechende Mindset und Know-how, sondern auch eine Vielzahl an Maßnahmen und Aktivitäten, die zusammenspielen und sich ergänzen. An vorderster Stelle stehen dabei die Förderung eines effizienten Ressourceneinsatzes sowie die verstärkte Nutzung sauberer und umweltverträglicher Technologien. Um das zu erreichen, setzt Semperit künftig auf zwei wesentliche Bereiche: die Optimierung der Energieeffizienz in allen Bereichen sowie Photovoltaik.



Wolfgang Fidi
Director of Operations
Semperseal & Semperform

Ziel 2021: Entwicklung Energieintensität der Segmente

	Ziel 2021	2020	2019	2018
Semperflex (Standort Odry)	3% p.a.	–	✓	–
Semperform (Standort Deggendorf)	2% p.a.	✓	–	✓
Sempertrans (Standort Bełchatów)	2% p.a.	–	–	–
Sempermed (Standort Kamunting)	5% p.a.	✓	✓	–



Es ist unsere Verpflichtung, mit unseren Ressourcen verantwortungsvoll, nachhaltig und demütig umzugehen. Wir nehmen diese Verantwortung unserer Umwelt gegenüber wahr, indem wir die Prozessstabilität bestehender und die innovative Entwicklung neuer Prozesse stetig vorantreiben. Es ist unsere Aufgabe, die Funktionalität unserer Produkte durch einen möglichst geringen Material- und Energieeinsatz, mit einem entsprechend niedrigen Mengengefälle in unserer gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen. Dies gelingt uns durch innovative Produktentwicklung sowie durch Effizienz, Effektivität und Nachhaltigkeit in unserer Arbeit.

Treibhausgasemissionen

Die Auswirkungen rund um den Klimawandel in Kombination mit dem Streben nach einer effizienten und nachhaltigen Produktion sind die wesentlichen Treiber im Bereich Treibhausgasemissionen. Semperit steht am Anfang seiner Bemühungen und ist gewillt, seinen Anteil zur Wahrung unserer Umwelt zu leisten.

Schwerpunktt Themen 2020

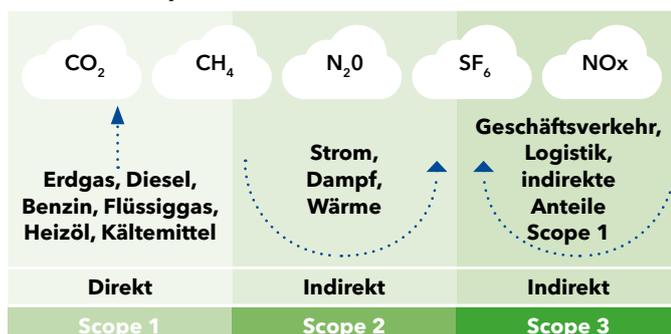
- Erarbeitung des CCF (Corporate Carbon Footprint)
- Berechnung der Scope-2-Emissionen market-based
- Vertiefende Erhebung der Scope-3-Emissionen

Ausblick 2021

- Weiterführung der Vertiefung im Themenbereich
- Gruppenweite Zielsetzung im Bereich Emissionen

Die EU-Klimapolitik bewegt sich immer mehr in Richtung Klimaneutralität und beginnt hier Zeichen zu setzen. Diese Schritte werden entsprechende Auswirkungen auf die Industrie haben und müssen bereits jetzt zielgerichtet aufgearbeitet werden. Im Zuge des 2020 durchgeführten Updates der Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema Treibhausgasemissionen für Semperit wesentlich und spiegelt damit die zunehmende Wichtigkeit des Themas wider. Im Zuge der geplanten Nachhaltigkeitsstrategie ist es geplant, konkrete Zielsetzungen zu entwickeln. Aktuell beschränken sich quantitative Ziele in diesem Bereich auf die Verbesserung des Energieeinsatzes über die Segmente. Diese Ziele wirken sich indirekt auf die Treibhausgasbilanz der Gruppe aus. Entscheidend für zukünftige Zielsetzungen ist die Erhebung der Basisdaten, um einen Einblick in die Thematik zu bekommen und passende Maßnahmen zu entwickeln. Daran hat die Semperit-Gruppe 2020 weitergearbeitet.

Übersicht Scope 1, 2 und 3



Scope 1 & Scope 2 (direkte & indirekte Emissionen aus dem Bezug von Energie)

Die Höhe der direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) geht bei Semperit direkt mit dem produktionsspezifischen Energieverbrauch einher. Die indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 2) sind auf den Zukauf von Elektrizität, Dampf und Wärme zurückzuführen. 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 3 - Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten anteilig), die bei der Förderung, Produktion und Verarbeitung der verwendeten Energieträger anfallen, werden berücksichtigt.

Die in Scope 2 enthaltenen Emissionen werden hauptsächlich durch den verbrauchten Strom, verbrauchte eingekaufte Fernwärme und eingekauften Dampf verursacht. Die Emissionsfaktoren für Scope 2 werden 2020 erstmalig und gemäß den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) nach der „location-based“ (länderspezifisch) und der „market-based“ (anbieterspezifisch) Methode erhoben. Für den thailändischen Standort, bei dem der anbieterspezifische Wert aufgrund der lokalen Gegebenheiten nicht erhoben werden konnte, wurde bei der Berechnung auf den länderspezifischen Faktor zurückgegriffen.

Für die Berechnung der location-based Scope-2-Emissionen für zugekauften Dampf und Fernwärme wurden die Umrech-

nungsfaktoren gemäß den landesspezifischen Anforderungen gewählt. Für Standorte, an denen keine landesspezifischen Informationen angenommen werden konnten, wurde auf regionale Werte („Rest of the world“) zurückgegriffen. Die Berechnung des Jahres 2018 basiert auf einem gruppenweiten Wert.

Corporate Carbon Footprint (CCF)

Um den CO₂-Fußabdruck eines Unternehmens gemäß Treibhausgasprotokoll oder ISO 14064 umfassend abzubilden, müssen neben den Emissionen aus dem direkten und indirekten Energieverbrauch auch weitere Emissionsquellen mit entsprechendem Treibhausgaspotenzial erhoben werden.

Dazu gehören unter anderem der Einsatz von treibhausgaswirksamen Kältemitteln oder die Erfassung anderer prozessrelevanter Emissionen, die nicht aus der Verbrennung von fossilen Energieträgern resultieren. Entsprechend der Definition der ISO 14064 dürfen Treibhausgasquellen, deren Beitrag zu den Treibhausgasemissionen nicht relevant (<1%) ist, ausgeschlossen werden. Mithilfe von standortspezifischen Erhebungen und konservativen Schätzungen hat sich Semperit 2020 die Relevanz der entsprechenden Quellen erarbeitet. Aktuell gibt es keine quantitative Zielsetzung im Bereich Corporate Carbon Footprint. Im Zuge der Erhebung des CCF ergaben sich 2020 folgende Erkenntnisse:

Prozessrelevante Emissionen

sind im Vergleich zu den energiebezogenen Emissionen gering (<1%) und können gemäß ISO 14064 vernachlässigt werden.

Einsatz von Kältemitteln

Kältemittel verursachen oft nur geringe Mengen an Treibhausgasemissionen, die in die Atmosphäre entweichen, allerdings haben sie oft ein sehr hohes Global Warming Potential

und können daher klimarelevant sein. Um die Relevanz von Kältemitteln in der Semperit-Gruppe festzustellen, wurden diese auf Basis dreier Standorte erhoben und berechnet. Die Ergebnisse zeigten, dass deren CO₂-Äquivalente im Vergleich zu den energiebezogenen Emissionen gering ist, sich aber dennoch in einer Größenordnung bewegen, die unter Umständen im Bereich der Scope-1-Emissionen mögliche Verbesserungspotenziale mit sich bringt. Aus diesem Grund wurde 2020 beschlossen, die Kältemittel gruppenweit zu erfassen und zu dokumentieren.

Emissionen (Scope 1) durch den Einsatz von Kältemitteln (CO₂-eq in t)

2020	15.875
------	--------

Scope 3 (indirekte Emissionen)

Indirekte (Scope 3) Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen vornehmlich durch die Herstellung der von Semperit eingesetzten Materialien, den Transport von Produkten und Rohstoffen, die Anreise von Mitarbeitern, Geschäftsreisen sowie die Entsorgung von Abfall. Alle anderen Scope-3-Kategorien, auf die im Rahmen des THG-Protokolls (THG = Treibhausgas) eingegangen wird, sind im Rahmen der Tätigkeiten der Semperit-Gruppe nicht ausschlaggebend.

Semperit plant die sukzessive Erweiterung der Darstellung der indirekten Emissionen (Scope 3) entlang der Wertschöpfungskette. Auch 2020 konnte die Erhebung der Scope-3-Emissionen schrittweise erweitert werden. Aktuell liegen in diesem Zusammenhang die Werte der indirekten Emissionen für die direkte Nutzung von Energie (Erdgas, Heizöl etc.), der Anteil an Geschäftsreisen sowie ein Auszug der Logistikleistungen vor.

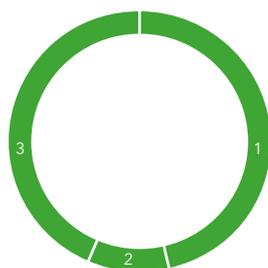
Treibhausgasemissionen Scope 1, 2 & 3 (CO₂-eq in t)

	2020	2019	2018
Scope 1	277.548	240.844	244.329
Scope 2 (location-based)	128.563	127.930	144.687
Scope 2 (market-based)	144.988	-	-
Scope 3 (Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten anteilig)	92.594	85.142	49.113
Scope 3 (Geschäftsreisen)*	2.773	-	-
Scope 3 (Logistik)	80.626	76.766	77.711

*Dieser Wert umfasst Geschäftsreisen aus Europa, China, Amerika und Indien und bezieht sich auf Flug-, Bahn- und Busreisen. Die Vollständigkeit der Daten ist noch nicht zur Gänze gegeben.

Emissionen aus dem Bereich Logistik fallen vorgelagert beim Transport von Materialien zu den Produktionsstätten, innerbetrieblich zwischen den Standorten sowie nachgelagert zum Kunden an. Der Großteil der Transporte erfolgt mithilfe von LKWs sowie der Bahn. Ein Teil bezieht sich auf die Schifffahrt und der geringste Teil fällt im Bereich Luftfahrt an. Die Erhebung der Emissionen durch Logistikleistungen, soll in Zukunft dabei helfen, gezielt Maßnahmen zu entwickeln.

Verortung der Emissionen, die durch Logistikleistungen anfallen (%)



1. Anteil vorgelagert
47%
2. Anteil innerbetrieblich
10%
3. Anteil nachgelagert
44%

Reporting und die Förderung von Transparenz

Um einen weiteren Schritt im Bereich Emissionen zu setzen, hat sich Semperit 2020 dazu entschlossen, das erste Mal seine Daten im Rahmen von CDP (früher Carbon Disclosure Project) offenzulegen. CDP ist eine gemeinnützige Organisation, die mit Unternehmen und Aktionären zusammenarbeitet, um die Kohlenstoffemissionen und die Nutzung natürlicher Ressourcen offenzulegen. Im vorliegenden Berichtsjahr haben wir freiwillig die Fragebögen „Wald“ und „Klimawandel“ sowie spezifische Kundenanfragen zum Thema Kohlenstoff-Fußabdruck im Bereich der Lieferkette beantwortet. Damit gehört Semperit zu den über 9.600 Unternehmen, die im Rahmen von CDP ihre Informationen abgegeben. Damit wurde ein wichtiger Schritt gesetzt, um das Bewusstsein in diesem Bereich weiter zu stärken und Entwicklungen voranzutreiben.



Neben der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen wird im Bereich Emissionen laufend an erweiterten Maßnahmen gearbeitet. So wird beispielsweise gefilterter Feinstaub aus der Produktion im Rahmen des Mischbetriebes als Füllstoff wiedereingesetzt.

Maßnahmen zum Klimaschutz



Der erste Schritt auf unserem Weg zur Senkung der Treibhausgasemissionen und damit zum Schutz der Umwelt ist die Entwicklung entsprechender Zielsetzungen. Um künftig jedoch smarte Ziele auf Gruppenebene entwickeln zu können, gilt es, den Status quo zu erheben und gleichzeitig das passende Know-how aufzubauen. Diesem Ansatz entsprechend arbeitet Semperit aktuell an der Entwicklung gruppenweiter Zielsetzungen, deren Implementierung ab 2021 geplant ist.

Auswahl der Rohstoffe

Die Entscheidung, welche Rohstoffe zum Einsatz kommen, ist nicht nur hinsichtlich der Produkteigenschaften und damit der Kundenwünsche entscheidend, sondern bringt auch zahlreiche umweltrelevante Aspekte mit sich. Durch die sukzessive Steigerung des Anteils an Sekundärmaterialien und der entsprechenden Innovationen im Bereich „Green Products“ erzielt Semperit einen positiven Impact in der Kreislaufwirtschaft.

Schwerpunktt Themen 2020

- Weiterer Ausbau des Einsatzes von recycelten Materialien
- Erfolgreiche Materialinnovationen im Bereich „Green Products“
- Entwicklungsschwerpunkt hinsichtlich der Recyclingmöglichkeiten der Produkte
- Verstärkte Zusammenarbeit mit Lieferanten im Bereich Recycled Carbon Black

Ausblick 2021

- Weiterentwicklung von Produkt- und Prozessinnovationen, um den Anteil an recycelten Materialien sukzessive zu erhöhen
- Intensivierung der Lieferantenzusammenarbeit
- Verstärkte Forschungs- und Entwicklungsleistung im Bereich „Green Products“

Perspektive 2021

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

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

Um die Auswahl der Rohstoffe laufend an die verschiedenen Markt- und Kundenanforderungen anzupassen, müssen der Einkauf, die Produktion sowie die Forschungs- und Entwicklungsabteilung eng zusammenarbeiten. Veränderte Rahmenbedingungen und neue Erkenntnisse müssen zeitgerecht weitergegeben werden, um die Planbarkeit über die gesamte Wertschöpfungskette von der Rohstoffauswahl über die Verfügbarkeit bis zum Materialeinsatz zu gewährleisten. Dabei stehen ökonomische Aspekte ebenso im Vordergrund der Bemühungen wie ökologische.

Um die verschiedenen Elastomerprodukte wie Gurte, Schläuche, Handschuhe und Dichtungen herzustellen, verwendet Semperit unterschiedliche Rohstoffe aus verschiedenen Quellen. Die Hauptbestandteile sind dabei Natur- und Synthetikgummi, Latex, Ruß, Chemikalien sowie diverse Materialien zur Erhöhung der Festigkeit (Stahl, Textil etc.). Viele der von Semperit hergestellten Produkte sind Composites, die neben dem Elastomer auch noch Verstärkungsmaterialien beinhalten wie Stahlseile bzw. Stahldrähte, Garne oder Ge-

webe. Den mengenmäßig größten Anteil in den elastomeren Werkstoffen machen Kautschuk/Polymer und Füllstoffe (Ruß oder helle Füllstoffe) aus.

Materialeinsatz der Semperit-Gruppe (t) (Rohstoffe und Verstärkungsmaterialien)

	2020	2019	2018
Nicht-erneuerbare Materialien	218.324	227.544	244.452
Erneuerbare Materialien	16.024	13.325	20.066
Gesamt	234.348	240.869	264.518

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

Nachhaltigkeitsaspekte, die sich aufseiten der Gewinnung von natürlichem Kautschuk ergeben, wie die Förderung von

Monokulturen oder die Anwendung von giftigen Pflanzenschutzmitteln, sind aufgrund der immer geringer werdenden Mengen aus Sicht der Semperit-Gruppe weniger entscheidend als Aspekte im Bereich der synthetischen Herstellung. Dort, wo Semperit Naturkautschuk oder -latex bezieht, wird darauf geachtet, dass die betreffenden Lieferanten den höchsten ökologischen und sozialen Standards folgen. So kommt der größte Anteil von kleinen Kautschukfarmen oder wird über Zwischenhändler eingekauft.

In der chemischen oder öl-basierenden Industrie steht vornehmlich der Einsatz von recyceltem Gummi oder Ruß sowie das Recycling von Chemikalien im Vordergrund aktueller Materialdiskussionen.

Einsatz recycelter Materialien

Um bei der Herstellung von Gummimischungen und Gummiprodukten verstärkt auf Sekundärrohstoffe zurückgreifen zu können, müssen zahlreiche Tests auf Materialebene durchgeführt werden, um die gewünschten Material- und Produkteigenschaften zu erzielen. 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. Dies führt aktuell dazu, dass der Einsatz von Sekundärrohstoffen limitiert ist. Fragestellungen, die es in diesem Zusammenhang zu lösen gilt, sind die Verfügbarkeit und die Qualität der Sekundärrohstoffe.



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

„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, Parame-

ter wie Temperatur und Druck sowie Maschineneinstellungen) in Einklang mit den jeweiligen Stoffeigenschaften gebracht werden. Dies kann mitunter sehr aufwendig sein.

Neben den Materialeigenschaften gibt es auch im Bereich der Verfügbarkeit Herausforderungen. Der Markt für recycelten Ruß ist seit einigen Jahren dabei sich zu entwickeln, ist aber aktuell noch überschaubar und besteht zu einem Großteil aus Start-ups, die sich mit dem Angebot dieses Sekundärrohstoffes beschäftigen. Schwachstellen gibt es hier noch im Bereich Qualität, aber auch hinsichtlich der verfügbaren Mengen, die die Semperit-Gruppe benötigen würde. Ruß ist mengenmäßig der zweitgrößte Bestandteil von Mischungen. Längerfristiges Ziel der Semperit-Gruppe ist es, sich hier ein entsprechend stabiles Versorgungsnetz aufzubauen und weiterhin Kooperationen anzustreben. So begleitet beispielsweise seit 2019 ein Experten-Team aus dem Einkauf und der F&E von Semperit die jährlich stattfindende internationale „Recovered Black Conference“ in Berlin. Auch kooperiert Semperit immer wieder mit Herstellern von recyceltem Ruß, um als Experte im Bereich der Gummiherstellung die Qualität der produzierten Materialien zu testen.

Prozentsatz der eingesetzten recycelten Ausgangsstoffe (Rohstoffe und Verstärkungsmaterialien)

2020	2019	2018
2,9	2,6	2,4

In den letzten Jahren konnte der Anteil an recycelten Materialien am Gesamtmaterialverbrauch im Bereich Mixing um über 25% im Vergleich zum Referenzjahr 2017 gesteigert werden. Im Berichtsjahr 2020 kam es im Bereich Recycled Carbon Black aufgrund fehlender Qualität und Verfügbarkeit zu einem Lieferengpass, was dazu führte, dass die Menge an benötigtem Material nicht in dem Ausmaß verfügbar war, wie gewünscht. Trotz Schwierigkeiten konnte die Zielsetzung 2021, den „Anteil an recycelten Materialien im Bereich Mixing um 25% steigern“, erreicht werden.

Ziel 2021: Anteil an recycelten Materialien im Bereich Mixing um 25% steigern (Basisjahr 2017)

Ziel 2021	2020	2019	2018
+ 25%	✓	✓	✓

Der Einsatz von recycelten Stoffen bezieht sich aber auch auf den Plastikanteil, den Semperit verarbeitet. Im Bereich der Semperit Engineering Solutions (SES) werden jährlich – je nach Verfügbarkeit des Rohstoffes – einige Prozent an recyceltem Plastik eingesetzt, um daraus unter anderem Komponenten für den Eisenbahnoberbau zu machen.

Forschung und Entwicklung

Um den verstärkten Einsatz von Sekundärrohstoffen möglich zu machen, braucht es ein umfassendes Know-how und die entsprechenden Tests. Das Forschungs- & Entwicklungs-Team (F&E-Team) der Semperit-Gruppe arbeitet kontinuierlich an der Entwicklung innovativer Werkstoffe und Produkte sowie der Verbesserung von Fertigungsprozessen. 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.

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.

Neben der Zentrale in Wimpassing betreibt Semperit sieben weitere Forschungsstandorte. Zusätzlich werden die meisten Produktionsstätten von On-site-Labors begleitet, die einerseits die täglich anfallenden Qualitätssicherungsprozesse durchführen und andererseits auch in F&E-Aktivitäten involviert sind. Ergänzend zu integrierten und strukturierten Prozessen ist die Kommunikation zwischen den verschiedenen Abteilungen sowie mit wichtigen Stakeholdern wie Kunden und universitären Forschungseinrichtungen entscheidend.

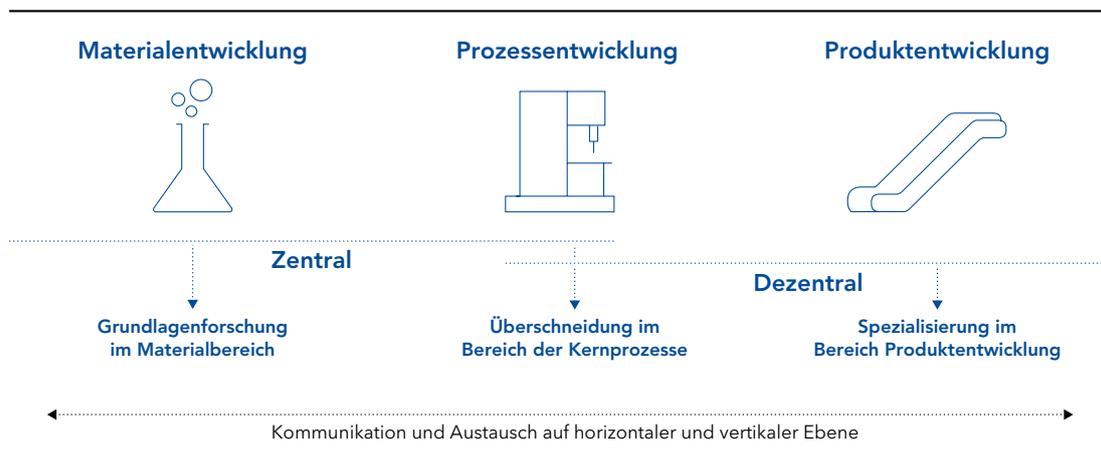
Nähere Details zur Strategie sowie den verschiedenen Richtlinien und Vorgaben rund um das Thema Innovation finden sich in der „Semperit Sustainability Innovation Policy“, die auf der Semperit-Website öffentlich zugänglich ist (www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Sustainability/Semperit_Sustainability_Innovation_Policy.pdf).

Mitarbeiter im Bereich F&E (Vollzeitäquivalent)

2020	2019	2018
>220	>230	>240

Überblick der wichtigsten Kennzahlen

	2020	2019	2018
Ausgaben F&E (Mio. EUR)	>14,7	>15,5	>14,0
Gesamtvolumen Beteiligung Grundlagenforschungsprojekte (Mio. EUR)	>1,6	>1,5	>1,5



Highlights aus den Segmenten 2020

Neben der Optimierung der Produktionsprozesse ist die Weiter- bzw. Neuentwicklung von Produkten das Kernstück der Forschungs- und Entwicklungsarbeit der Semperit-Gruppe. Themen wie die Ressourcen- und Energieeffizienz, Berücksichtigungen der Lebenszyklusperspektive sowie die Gesundheits- und Umweltverträglichkeit in der Produkthanwendung stehen dabei an oberster Stelle. Semperit setzt auf eine enge Zusammenarbeit mit Kunden, um auf Wünsche und Anforderungen zeitnahe eingehen zu können. Darüber hinaus wird kontinuierlich an der Erweiterung des grünen Produktportfolios gearbeitet, um Kunden Produkte mit einem positiven ökologischen oder sozialen Mehrwert zu bieten.

Ökologische Vorteile können beispielsweise ein geringer Materialverbrauch bei der Herstellung und damit ein geringeres Gewicht in der Anwendung und damit einer Reduktion des Energieverbrauchs im Betrieb sein. Auch im Bereich bio-basierter Elastomere werden Entwicklungen vorangetrieben, dies bezieht sich allerdings nicht auf den Einsatz von klassischem Naturkautschuk, sondern auf ein künstlich hergestelltes bio-basiertes Polymer als Ersatz zum öl-basierten Ausgangsstoff.

Auch die Vermeidung oder der Ersatz kritischer oder gesundheitsschädlicher Zusatzstoffe ist ein Forschungsgebiet der Semperit-Gruppe. Vor allem im Wohnungsbau ist es essenziell, ausschließlich gesundheitsverträgliche Komponenten zu verwenden. 2020 wurden zwei Semperit-Produkte aus dem Bereich Dichtungsprofile nach den Kriterien der Kategorie Materialgesundheit in der Produktnorm Cradle to Cradle Certified™ bewertet und vom Cradle to Cradle Products Innovation Institute mit einem Materialgesundheitszertifikat der Goldstufe ausgezeichnet. Damit ist Semperit der weltweit erste EPDM-Dichtungshersteller, dessen Produkte diese

Zertifizierungsstufe erhalten haben. Dabei wurde der Zertifizierungsprozess einmal gemeinsam mit einem Kunden, als Komponentenlieferant und damit als Bestandteil eines Endproduktes wie zum Beispiel eines Fensters durchgeführt. Die zweite Zertifizierung erfolgte auf Eigeninitiative und ist damit für jeden Kunden verfügbar. Die mit Gold ausgezeichneten Produkte ermöglichen Endkunden, „gesündere und damit nachhaltigere“ Produkte zu kaufen und tragen so zu einer gesunden Wohn- und Lebensatmosphäre bei.

Darüber hinaus soll zukünftig durch den Einsatz von neuen Technologien wie der Integration von Sensoren ein Mehrwert geschaffen werden. So können beispielsweise Daten generiert werden, die unter Umständen Fehler melden, um rechtzeitig Reparaturschritte einzuleiten. Dies liefert einen wesentlichen Beitrag zur Verlängerung des Lebenszyklus eines Produktes und führt in weiterer Folge zu einem geringeren Abfallaufkommen.

Im Sozialbereich stehen vornehmlich gesundheitliche Aspekte im Vordergrund, wie schadstofffreie Materialien im Wohnungs- und Hausbau oder Handschuhe, die sowohl unter medizinischer als auch industrieller Anwendung dem Schutz der Gesundheit dienen.

Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster



Die Produktfunktionalität ist ebenso wie die Produktqualität ein wichtiger Aspekt am Markt. Darüber hinaus rücken ökologische Parameter immer weiter in den Vordergrund der Forschungs- und Entwicklungsarbeit. Dies betrifft nicht nur den effizienten Materialeinsatz und die Vermeidung von Abfall und Ausschuss, sondern auch die Kreislaufwirtschaft: den verstärkten Einsatz von Sekundärmaterialien, die Optimierung der Produktlebensdauer sowie die Entwicklung von Recyclingmöglichkeiten von Gummi. Das sind die Themen der Zukunft, an denen Semperit verstärkt arbeitet.

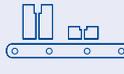
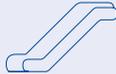


Dr. Armin Holzner
Director Group R&D



Die ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit von Elastomer-Produkten wird in einem sehr hohen Maße durch das Produktdesign und die entsprechende Materialauswahl bestimmt. Diese Kernelemente sind daher bei der Entwicklung neuer Produkte und bei der Überarbeitung des bestehenden Produktportfolios immer im Fokus.

Semperit Produkthighlights 2020

Produkt	Ökologischer oder sozialer Mehrwert	Segment
<p>Semperit Flexline Plus (Hydraulik) Die nächste Generation der Hochdruckspiralschläuche mit einem erhöhten Arbeitsdruck bei reduziertem Schlauchgewicht und einem sehr kleinen Biegeradius für engste Installationen erfüllt die aktuellen und zukünftigen Markanforderungen nach einer Leistungssteigerung in modernen Hydrauliksystemen. Durch den Einsatz von Flexline Plus können die Geräte selbst kompakter und leichter konstruiert werden, was somit Gewicht und infolge Energie spart.</p>	<p>Energieeinsparung im Betrieb → Energie & Emissionen</p>	<p>Semperflex </p>
<p>Semperit Hose Wiki (Industrie) Die neue digitale Informationsplattform für eine schnelle Bereitstellung von Produktinformationen und -dokumenten an unsere Kunden und deren Endkunden. Basierend auf QR Codes auf ausgewählten Semperit-Markenschläuchen, sind die aktuellsten Informationen jederzeit in digitaler Form über eine App abrufbar, womit auf Papier und Druck verzichtet werden kann.</p>	<p>Digitalisierung</p>	<p>Semperflex </p>
<p>Sempertrans Transdura UCG Die ultimative Schnitt- und Kerbfestigkeit der neu entwickelten Fördergurt-Deckplatte führt zu einer Verlängerung der Gurtlebensdauer. Sie bietet optimalen Schutz gegen die hohen Belastungen im Hartgesteinsbergbau.</p>	<p>Lebenszyklusverlängerung → Kreislaufwirtschaft</p>	<p>Sempertrans </p>
<p>Hoch wärmedämmende Dichtungen im Bereich Profiles Durch die Verbesserung der Wärmeleitfähigkeit der zelligen EPDM-Mischungen kann ein wesentlicher Beitrag zur Energieeinsparung in der Anwendung im Baubereich erzielt werden.</p>	<p>Materialeigenschaften → Energie & Emissionen</p>	<p>Semperseal </p>
<p>Hoch gleitfähige Dichtungen im Bereich Profiles Die neue Gleitdichtung wird im Bereich Schiebeelemente eingesetzt und löst damit die bekannten Probleme von Bürstendichtungen im Hinblick auf Undichtigkeiten von Schiebeelementen. Nebenbei wird eine hohe Gleiteigenschaft erreicht, was wiederum die Bedienerfreundlichkeit der Türen wesentlich steigert.</p>	<p>Materialeigenschaften → Anwenderfreundlichkeit</p>	<p>Semperseal </p>
<p>Cradle to Cradle (C2C) Entwicklung und Zertifizierung von ökologischen EPDM-Mischungen im Profilbereich. Semperit ist damit der erste Profilproduzent, der die goldene Cradle-to-Cradle Zertifizierung in der Kategorie „Material Health“ erhalten hat.</p>	<p>Materialgesundheit → Kreislaufwirtschaft</p>	<p>Semperseal </p>
<p>Green Evo Star im Bereich Sheetings Die Elastomerplatte Green Evo Star besteht zu 70% aus bio-basierten Ausgangsstoffen und hat damit einen um 35% reduzierten CO₂ Footprint im Vergleich zu herkömmlichen Elastomerplatten, die aus öl-basierten Ausgangsstoffen hergestellt werden.</p>	<p>Decarbonisierung → Energie & Emissionen</p>	<p>Semperseal </p>
<p>Winkelführungsplatte Die neu entwickelte Winkelführungsplatte für den Eisenbahnbau zeichnet sich durch 20% weniger Materialbedarf in der Herstellung aus.</p>	<p>Materialeffizienz → Kreislaufwirtschaft</p>	<p>Semperform </p>

Materialeinsatz & Abfallmanagement

Semperit achtet auf eine effiziente und ressourcenschonende Produktion. Mögliche Ansatzpunkte zur Effizienzsteigerung des Materialeinsatzes liegen neben der Rohstoffauswahl im Rahmen des Produktdesigns, der Verfahrenstechnik sowie der Abfall- und Ausschussvermeidung.

Schwerpunktt Themen 2020

- Zielsetzung durch Prozessanpassungen in drei von vier Segmenten erreicht

Ausblick 2021

- Weiterführung der Optimierungsmaßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Kenngrößen
- Weitentwicklung des Abfallmanagements
- Abfallreporting gemäß GRI

Perspektive 2021

- Jährliche Zielsetzung: 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

Effizienz im Materialeinsatz war schon seit jeher ein wichtiges Ziel der Semperit-Gruppe, das ökonomische wie ökologische Vorteile mit sich bringt. Aspekte im Rahmen der Produktion liegen in der Verantwortung der Site-Manager, der technischen Segmentleiter und des Technikvorstands. Im Rahmen von WCM (World Class Manufacturing) gibt es verschiedene Programme, die dazu dienen, den Einsatz von Materialien sowie die Abfall- und Ausschusskennzahlen zu optimieren. Viele Parameter sind dabei eng mit dem Qualitätsmanagement verbunden. Neben der Schonung der Ressourcen durch einen geringeren Materialeintrag gilt es, kontinuierlich das Abfallaufkommen zu reduzieren bzw. Abfälle nutzbar zu machen. So sollen langfristig Entsorgungskosten eingespart werden und ein positiver Beitrag im Sinne der Kreislaufwirtschaft soll geleistet werden.

Im Bereich Materialeinsatz bieten sich vor allem im Produktdesign wie durch die Anpassung der Materialdicke oder des Formdurchmessers Möglichkeiten zu Adaption. Diese sind da-

bei allerdings 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 konnten zum Beispiel die deutschen Standorte 2020 durch die Optimierung der Prozesse im Bereich der Oberflächenbehandlung eine deutliche Reduktion im Materialverbrauch (Silikon und Polymer) erzielen. Auch die Standorte in China und Polen konnten 2020 eine Effizienzsteigerung im Lösungsmitelesatz vermelden.

Abfall- & Ausschuss-Rate

Im Zuge der verschiedenen WCM Aktivitäten wie WOM (waste of material) und WOP (waste of properties) 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 fünf Semperit-Segmente (Semperflex, Semperform, Semperseal, 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	2020	2019	2018
Semperflex	6% p.a.	✓	✓	✓
Semperform	3% p.a.	✓	✓	✓
Sempertrans	5% p.a.	-	-	-
Sempermed	4% p.a.	✓	-	-



Michael Adelbauer
Head of Technical &
Operations Semperflex



Weniger Materialverbrauch durch die Reduktion unseres Abfall- & Ausschussaufkommens und ein optimiertes Produktdesign unserer Schläuche sind die effektivste Art, unseren Ressourceneinsatz zu optimieren. Um das zu erzielen, braucht es einen perfekt abgestimmten Prozess und genau daran arbeiten wir kontinuierlich.

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.

(Internes) Recycling & Produktrecycling

Materialien, die im Rahmen der Produktion als Abfall oder Ausschuss anfallen, werden – soweit technisch möglich – intern 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. Diese Tatsache unterscheidet den Werkstoff Gummi von anderen Materialien wie Glas oder Aluminium, bei denen die Recyclingquoten bereits deutlich höher sind.

Aus Nachhaltigkeitssicht ist ein Recycling von Gummi wünschenswert, allerdings erst sinnvoll, wenn die notwendigen Aufbereitungsprozesse einerseits ressourcenschonend und gleichzeitig in einem entsprechenden Maßstab durchgeführt werden können. Und genau daran gilt es – gemeinsam mit entsprechenden Partnern wie Lieferanten und Forschungsinstituten – weiterhin zu arbeiten. Soweit möglich setzt Semperit sogenanntes Gummi-Regenerat ein. Darunter versteht man Mahlgut, das aus Gummiabfall gewonnen wird. Die Idee dieses selbst herzustellen ist aktuell nicht durchführbar, da das verfügbare Material, das intern anfällt, aufgrund der zahlreichen unterschiedlichen Mischungen, die zur Produktherstellung verwendet werden, zu divers ist und nach aktuellem Stand nicht mischungsrein getrennt werden kann. Dies führt dazu, dass die von Semperit benötigten Mengen zum Wiedereinsatz nicht in der gewünschten Qualität verfügbar sind. Die Qualität ist hier aber entscheidend, da sie einen wesentlichen Einfluss auf die Materialeigenschaften und damit auf das Produkt hat.

Die Forschungs- und Entwicklungsarbeit der Semperit-Gruppe bezieht sich aber nicht nur rein auf Produktionsabfälle, sondern im Sinne der Kreislaufwirtschaft auch auf die Recycelbarkeit der Produkte nach der Nutzungsphase. Aktuelle Herausforderungen sind dabei einerseits die Logistik und andererseits die Gestaltung wie auch die Weiterverarbeitung

der Produkte. Fördergurte können beispielsweise ähnlich wie Reifen runderneuert werden. Dies passiert aber meist vor Ort und durch die Anwenderfirma selbst, da ein Abbau und Transport zurück zum Hersteller aktuell noch zu komplex wäre. Mithilfe der Runderneuerung der Gurte kann deren Lebensdauer aber deutlich verbessert werden. Hinsichtlich eines möglichen Recyclings von Produkten spielt auch das Produktdesign eine große Rolle. Viele Gummiprodukte beinhalten neben der Gummimischung auch Festigungsmaterialien wie Metalle oder Textilien. Die Trennung der einzelnen Fraktionen nach der Nutzung ist essenziell, um die einzelnen Stoffe wieder zugänglich zu machen. Aktuell ist dies aber noch schwierig, da in der Produktentwicklung hinsichtlich der Nutzungsphase besonders auf den Verbund der einzelnen Fraktionen geachtet wird und dies eine spätere Wiederaufgliederung erschwert.

Neben den so entstehenden Herausforderungen im Bereich Produktdesign müssen auch Fragen rund um die Logistik geklärt werden. Wie kann sichergestellt werden, dass die Produkte von den Kunden wieder zurückgeholt werden können, um diese in weiterer Folge zu recyceln? Hier sind in Zukunft neue Dienstleistungsmodelle gefragt.

Abfallmanagement

Teil des konzernweiten Umweltmanagementsystems (ISO 14001 - auch ein wichtiger Bestandteil des themenspezifischen Due-Diligence-Prozesses) 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. Mit 2021 soll der Abfall auch gemäß dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI) entsprechend erhoben werden. Die Datenerfassung in diesem Sinne wurde 2020 in die Wege geleitet.

2019 wurde im Stammwerk Wimpassing ein Pilotprojekt zur Verbesserung des Abfallmanagements in Bezug auf Sortierung und Trennung gestartet, das 2020 weiter vorangetrieben wurde. So konnte das Abfallmanagement beispielsweise am polnischen Standort deutlich verbessert werden. Mithilfe

des durchgeführten Projektes sollen mögliche Potenziale im Bereich Abfallmanagement aufgedeckt werden und weiterführende Aktivitäten gesetzt werden. Die so gesammelten Erfahrungen werden dann an die anderen Produktionsstandorte weitergegeben. 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)*

	2020	2019	2018
Gefährlich	4.227	4.368	6.299
Nicht gefährlich	19.639	17.977	18.041
Abfall aufgrund von einmaligen Vorkommnissen**	1.024	0	0

*Ausgenommen ist der Standort Nilai (Malaysia), für den keine Mengen vorliegen. Die Jahre 2018 und 2019 ausgenommen recycelte Fraktionen am Standort Kamunting, Malaysia.
** Entsorgung von Maschinen am Standort Kamunting, Malaysia

Highlights 2020

- Im Bereich Semperflex konnte 2020 bereits in den ersten drei Quartalen eine Ausschuss- & Abfall-Reduktion in der Fertigung um 10% gegenüber dem Vergleichszeitraum 2019 erzielt werden. Dies wurde durch die verstärkte Implementierung und systematische Anwendung der Lean Tools erreicht.
- Der chinesische Standort von Semperform konnte 2020 in Zusammenarbeit mit den Kunden und mithilfe eines adaptierten Verpackungssystems über 5.000 Stück Kartons und über 7.000 Stück Holzpaletten einsparen.
- Kamunting in Malaysia legte 2020 einen Schwerpunkt im Bereich Abfall. Die umgesetzten Aktivitäten bezogen sich hier auf die Abfallvermeidung und -reduktion sowie ein verbessertes Abfallmanagement im Bereich Sammlung und Trennung.
- Semperit erhielt 2020 rückwirkend für das Jahr 2019 die „Grüner Punkt“ Auszeichnung in Deutschland für die Verwertung von Verpackungsmaterialien im Medizinbereich. Der Grüne Punkt ist ein duales System in Deutschland, um Verpackungsmaterialien, die auf nationaler Ebene in Umlauf gebracht werden, bestmöglich zu verwerten. Dieses Vorgehen entspricht dem Deutschen Verpackungsgesetz. Diese Initiative und die damit verbundene eingesparte Menge an CO₂ tragen zur Reduktion von Treibhausgasen und damit längerfristig zum Klimaschutz bei.

Wasser

Der Zugang zu sicherem und sauberem Trinkwasser ist unerlässlich für das menschliche Wohlergehen und wird von den Vereinten Nationen als grundlegendes Menschenrecht angesehen. Wasser ist Leben und verschiedene Inhalte und Zielsetzungen zu einer nachhaltigen Wassernutzung sind im globalen Entwicklungsziel (SDG) 6 verankert*.

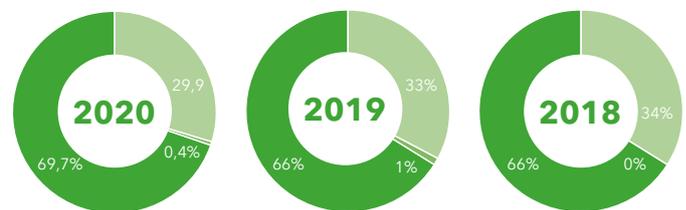
Der Wesentlichkeitsanalyse entsprechend ist Wasser kein wesentliches Thema für Semperit. Allerdings ist sich Semperit bewusst, dass Fragestellungen rund um die Ressource Wasser zunehmend an Bedeutung gewinnen und Wasser eine der wichtigsten Ressourcen weltweit ist. Semperit steht für eine effiziente 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. Die Daten zur Wasserentnahme werden auf Basis von Zählerwerten erhoben und betreffen ausschließlich Süßwasservorkommen. Bei der Wasserentnahme sind keine Gebiete, die durch Wasserstress gekennzeichnet sind, betroffen.

Wasserentnahme (Mio. m³)

2020	2019	2018
9,9	9,0	8,7

Der 2020 zu verzeichnende Anstieg im Bereich der Wasserentnahme ist vornehmlich auf die stark gestiegene Nachfrage und damit Mehrproduktion an medizinischen Handschuhen aufgrund von COVID-19 zurückzuführen.

Wasserentnahme nach Quelle (%)



	2020	2019	2018
Grundwasser	29,9%	33%	34%
Oberflächenwasser	0,4%	1%	0%
Wasser von Drittanbietern	69,7%	66%	66%

Highlights 2020

- In Deutschland (Standort Deggendorf) sowie im Stammwerk Wimpassing, Österreich, konnte der Einsatz von Prozesswasser deutlich reduziert werden.
- Ebenso konnte in Kamunting, Malaysia, prozessbedingt eine Reduktion des Wasserverbrauchs erzielt werden. Hier wird aktuell auch an einem Projekt zum Thema Wasserrecycling gearbeitet, das 2021 ins Leben gerufen werden soll. Auch die kontinuierliche Verringerung von Abwasser steht im Vordergrund zukünftiger Bemühungen.



Philip Mok
Managing Director &
Director Operations -
Sempermed



Zum optimalen Schutz der Anwender dürfen medizinische Handschuhe nur einmal getragen werden. Dies führt dazu, dass die Minimierung negativer Umweltauswirkungen entlang des Produktionsprozesses die wichtigste Verantwortung für mein Team und mich darstellt.

* Quelle: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/10635HR%20to%20Water%20and%20Sanitation%20Concept%20Note.pdf>

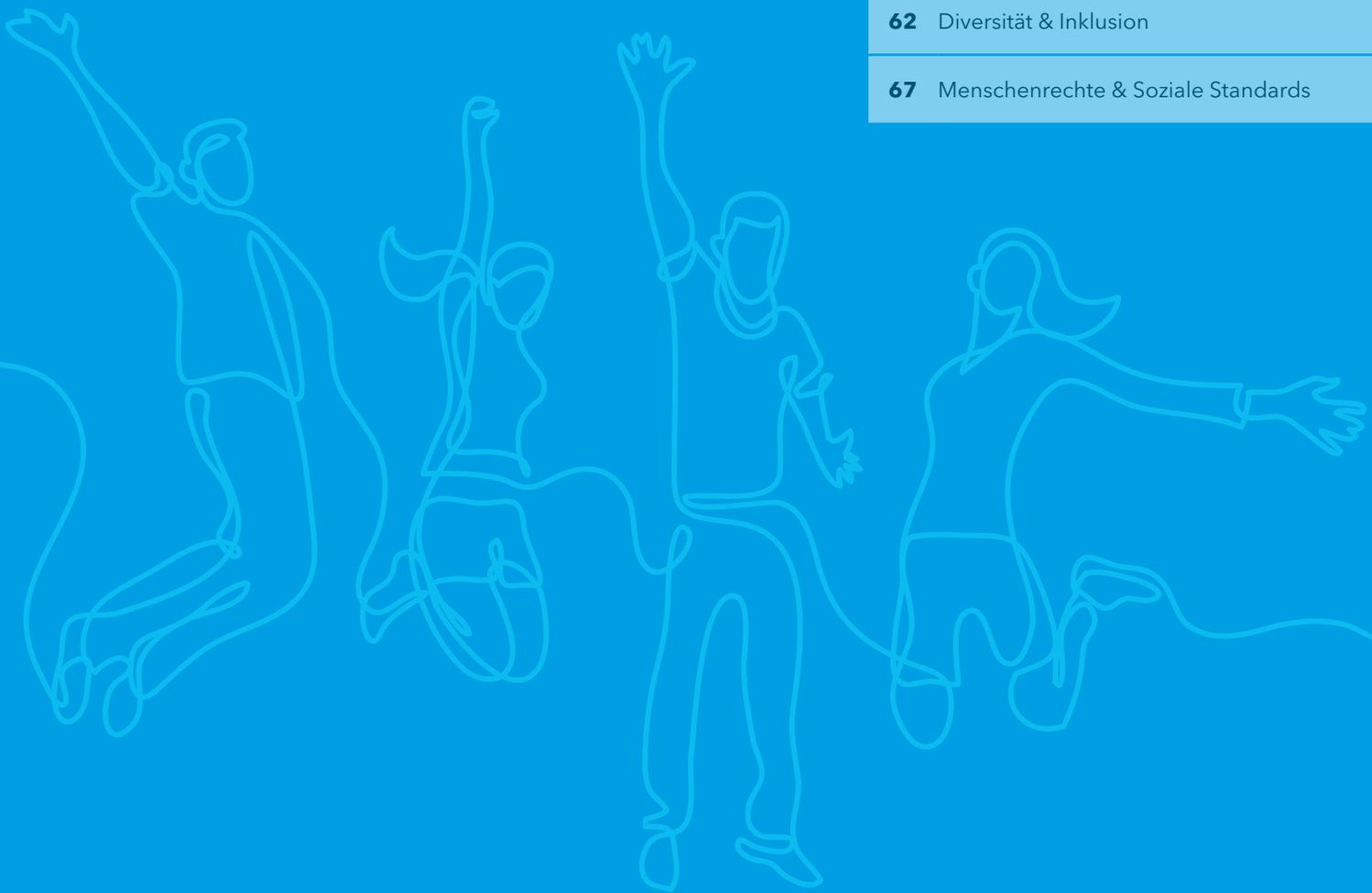
SOZIALES

53 Corona und seine Herausforderungen

56 Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit

62 Diversität & Inklusion

67 Menschenrechte & Soziale Standards



Die Aussage „Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Gut“ gewinnt vor allem in Krisenzeiten an Bedeutung: dann, wenn es darum geht, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und Arbeitsplätze zu sichern. Aber auch im Alltag braucht es die richtigen Initiativen und die entsprechende Unternehmenskultur, um ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, das eine Vielzahl an Möglichkeiten zur Entfaltung bietet.

Die Themenfelder, die im Kapitel „Soziales“ zusammengefasst sind, sind divers und vielfältig, dienen aber dennoch einem Zweck, und zwar dem Wohle der Mitarbeiter und damit auch im weiteren Sinn der Gesellschaft. Hier fließen Bemühungen zur Achtung der Menschenrechte ebenso ein wie Initiativen zur Erhöhung der Diversität und Inklusion. Wir arbeiten etwa an der Vermeidung von Unfällen, der Verbesserung der persönlichen Schutzausrüstung, der Frauenförderung und an der Erstellung von Maßnahmenplänen, um mit einer Pandemie umzugehen. Es geht darum, Arbeitsplätze zu sichern, engagierten Fachkräften eine vielfältige Tätigkeit zu ermöglichen und die höchsten sozialen Standards zu sichern. Die Basis vieler Aktivitäten im Bereich Soziales sind klare Richtlinien wie die Erstellung und Veröffentlichung eines Verhaltenskodex

oder entsprechender Policies sowie die begleitende Kommunikation und Raum zur Entfaltung. Semperit blickt auf eine langjährige Unternehmensgeschichte zurück und beschäftigt knapp 7.000 Mitarbeiter – es gilt, sich laufend an das veränderliche Arbeitsmarktumfeld anzupassen. Die Anforderungen der Arbeitnehmer ändern sich, aber auch die Anforderungen des Arbeitgebers und all dies muss Platz haben. On top hat uns das Berichtsjahr 2020 eine weltweite Krisensituation gebracht, auf die niemand vorbereitet war. Niemand hatte zudem Erfahrungen, wie damit umzugehen ist. Wie Semperit damit umging und nach wie vor umgeht, und viele andere Inhalte aus dem Bereich Soziales sind auf den nächsten Seiten dargestellt.



Gabriele Schallegger
CFO



Soziale Themen sind ebenso vielfältig wie unsere Mitarbeiter und dürfen miteinander nicht im Wettbewerb stehen. Diversität ist etwas, das gelebt werden muss und nicht nur als Quote auf dem Papier stehen darf. Die sukzessive Anhebung des Frauenanteils ist ein wichtiges Ziel, das sich Semperit gesetzt hat. Das gilt auf der Führungsebene ebenso wie in anderen Bereichen.

Corona und seine Herausforderungen

Das COVID-19-Virus hat das Leben und die Arbeitswelt global auf den Kopf gestellt und zahlreiche neue Herausforderungen mit sich gebracht. Innerhalb kürzester Zeit waren Unternehmen dazu gezwungen, Konzepte zum Schutz ihrer Mitarbeiter sowie zur Sicherstellung der Aufrechterhaltung der Produktion zu entwickeln. Zugleich war und ist dies die Möglichkeit zu lernen, sich besser zu organisieren und bestehende Strukturen zu überdenken.

Mit Corona war innerhalb weniger Wochen nichts mehr so wie davor. Lieferketten wurden durchgerüttelt, Produktionen kamen zum Stillstand, ganze Büros wanderten innerhalb von Tagen ins Homeoffice. Der wirtschaftliche Impact der Pandemie war sofort spürbar und seine Größenordnung ist nach wie vor noch nicht genau abschätzbar. Unternehmen waren gezwungen, sofort zu reagieren und ihr Krisenmanagement zu aktivieren bzw. ins Leben zu rufen. Fragen wie „Welche Verhaltensregeln braucht es, um ein sicheres Miteinander zu gewährleisten? Wie sieht die Situation am Markt aus? Und wie kann ich sicherstellen, dass meine Kunden und Lieferanten optimal agieren können?“ mussten und müssen bearbeitet werden.

Die Auswirkungen der Krise sind noch lange nicht vorbei und wir haben uns bis zu einem gewissen Grad darauf eingestellt, dass wir längerfristig lernen müssen, mit dieser Situation umzugehen. In einem weltweit tätigen Industrieunternehmen betreffen Maßnahmen neben der Produktion in erster Linie die Sicherstellung der Vertriebstätigkeiten und der Lieferkette. Jeder Mitarbeiter der Semperit-Gruppe muss sicher und seiner Position entsprechend seiner Arbeitstätigkeit nachgehen können.

Semperit hat bereits in einem sehr frühen Stadium der Corona-Pandemie beschlossen, alle möglichen Maßnahmen zu setzen, die es braucht, um ein sicheres Unternehmen zu bleiben. Die Schwerpunkte liegen dabei auf der Aufrechterhaltung einer sicheren Arbeitsumgebung und reibungsloser Abläufe sowie der wiederholten Evaluierung aller Arbeitsplätze hinsichtlich der COVID-19-Gefährdung. Spezielles Augenmerk wurde auf den Schutz von Risikogruppen gelegt und der Erstellung zielgruppenspezifischer Maßnahmen. Dabei setzte Semperit gruppenweit auf Regeln, die weitestgehend restriktiver waren, als die von den lokalen Behörden festgelegten.

Umgesetzte Maßnahmen

Errichtung eines Krisenmanagements auf Werks- und Gruppenebene

Das Krisenmanagement ist zuständig für die Erstellung und Umsetzung aller Maßnahmen und dient darüber hinaus als Schnittstelle zu offiziellen Stellen und Behörden auf nationaler und internationaler Ebene.

Arbeitsplatzevaluierung

Durchführung einer gruppenweiten Evaluierung der Arbeitsplätze zum Schutz aller Mitarbeiter und insbesondere von Risikogruppen sowie der Erstellung zielgruppenspezifischer Maßnahmenpläne.

Work from home/Homeoffice

Die Arbeit von zu Hause wurde allen Mitarbeitern ermöglicht, deren Tätigkeit dies zuließ. In diesem Zusammenhang musste sichergestellt werden, dass alle betroffenen Mitarbeiter auch die entsprechende Infrastruktur, die sie für ihre Arbeit brauchen, zur Verfügung gestellt bekamen. Dies führte phasenweise zu großen Herausforderungen in der IT-Abteilung, die erfolgreich gemeistert werden konnten. Die Einführung alternierender Teams stellte eine weitere Sicherheitsmaßnahme dar. Um eine mögliche Ansteckung so gering wie möglich zu halten, wurden die Semperit-Mitarbeiter bereits in einem frühen Stadium in zwei Teams geteilt, die alternierend anwesend waren. Ein etwaiger Teamwechsel war nur durch Nachweis eines negativen PCR-Testergebnis möglich.

Temperaturkontrollen & Schutzausrüstung

Wo notwendig, wurde vonseiten des Unternehmens bedarfsbezogen die entsprechende Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. Darauf legt Semperit schon seit jeher einen Fokus, der durch die Pandemie noch verstärkt wurde.

Verhaltensregeln im Umgang miteinander

Erstellung und Anpassung spezifischer Verhaltensregeln im Umgang miteinander, um den Arbeitsalltag sicherer zu gestalten. Dies umfasste beispielsweise Situationen wie interne und externe Meetings sowie den Aufenthalt in Kantinen oder den Umkleideräumen.

Durchführung von Informationskampagnen „Better safe than sorry“

Um ein sicheres Miteinander zu gewährleisten, gilt es nicht nur, die entsprechenden Regeln zu definieren, sondern diese auch zielgruppenspezifisch zu kommunizieren. Mithilfe zahlreicher Kommunikationsmaßnahmen wie (virtuellen) Informationsmeetings, digitalen Aussendungen, Videos oder entsprechenden Aushängen in den Büros und Produktionsstätten wurde dies erfolgreich durchgeführt. Die Inhalte der Kampagnen richteten sich nach regionalen und thematischen Dringlichkeiten und umfassten Themen wie Hygienemaßnahmen, Grippeinformationen, Reisetätigkeiten sowie regelmäßige Updates zur Gesamtsituation.

Erstellung von Reinigungsplänen

Erarbeitung von Desinfektionsmaßnahmen, Lüftungsplänen und Reinigungszyklen

Besucherregelungen

Der Zugang zu den Produktionsbereichen einschließlich der Forschungs- und Entwicklungsstätten war nur im Ausnahmefall und mit vorheriger Genehmigung des Vorstandes möglich. Dies galt für interne Stakeholder ebenso wie für externe. Darüber hinaus wurden auch klare Regeln für Treffen mit Lieferanten, Kunden und anderen Dienstleistern aufgestellt. Diese wurden nur durchgeführt, wenn sie unbedingt notwendig waren. Die meisten Aktivitäten verlagerten sich – wie überall – erfolgreich auf den Online-Bereich.

Interne Kontaktverfolgung

Zur Eindämmung einer möglichen Ausbreitung des Virus im Verdachtsfall wurden entsprechende Kontaktprotokolle erstellt und unter Umständen wurde auch auf die Durchführung von PCR-Tests zurückgegriffen.

Rahmenverträge mit entsprechenden Labors für PCR-Tests Separation von kritischen Betriebseinheiten

Zur Sicherstellung eines kontinuierlichen Betriebs kam es phasenweise zur Separation von Betriebseinheiten, um sogenannte Cross-Infektionen auszuschließen.

Betriebsweite Stillstände

In den wenigen Ausnahmefällen, in denen es aufgrund nationaler Anforderungen zu Werksstillständen kam, wurden diese eingehalten. Im Berichtsjahr kam es zu einer kurzzeitigen Schließung der chinesischen Standorte und des indischen Standortes.

Verpflichtende Test für Fremdfirmen

Notwendige Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten wurde im Rahmen des normalen Werksurlaubes durchgeführt. Für die dafür benötigten Fremdfirmen wurden verpflichtende vorbeugende PCR-Tests eingeführt, um auch hier das Risiko einer Ansteckung so gering wie möglich zu halten.

Kurzarbeitszeitmodell

Vor allem für Mitarbeiter in Österreich und auch zu einem kleinen Anteil in anderen Ländern wurden Kurzarbeitszeitmodelle in Anspruch genommen, um Arbeitsplätze längerfristig zu sichern.

Übersicht Mitarbeiter in Kurzarbeit*

	AT	EU
Mitarbeiter in Kurzarbeit (WC)	138	8
Mitarbeiter in Kurzarbeit (BC)	78	0

*Anzahl aller Mitarbeiter, die 2020 in Kurzarbeit waren, unabhängig von Phasen und Dauer.

Handschuhproduktion als Herzensangelegenheit in Corona-Zeiten

Die Corona Pandemie führte weltweit zu einer stark steigenden Nachfrage an medizinischen Produkten wie Masken oder Handschuhen, was sich positiv auf des Medizinsegment Sempermed auswirkte. Eine steigende Nachfrage führt aber neben den ökonomischen Vorteilen auch dazu, dass die Anforderungen im Bereich der Rohstoffversorgung stark zunehmen und Lieferketten reibungslos funktionieren müssen. Dank erfolgreicher Restrukturierungsmaßnahmen seit 2017 war es möglich, auf hohem Kapazitätsniveau zu produzieren. Die reibungslose Produktion konnte jederzeit gewährleistet werden und es kam zu keinen wesentlichen Lieferantengpässen.



Über die Intensivierung der Produktion hinaus konnte Semperit neben den Kunden auch verschiedene Organisationen mit Handschuhen versorgen. So wurden weltweit unterschiedliche

Projekte und Organisationen mit Handschuhspenden unterstützt. Auch mit der österreichischen Regierung wurde erfolgreich kooperiert und Handschuhe wurden direkt von Malaysia nach Wien geflogen.

Gesundheit und Wohlergehen



Das SDG 3 beinhaltet verschiedene Zielsetzungen, die die Förderung der allgemeinen Gesundheitsversorgung forcieren sollen. Durch die Produktion von Untersuchungs- und Operationshandschuhen trägt Semperit aktiv zu diesem Ziel bei – und das nicht

nur in einem herausfordernden Jahr wie 2020. Die Versorgung der Gesellschaft mit medizinischen Produkten trägt direkt zur Reduktion von Infektionen und damit zum Schutz eines jeden Menschen bei.



Monika Riedel
Director Group Brand
Management,
Corporate Spokesperson

Learnings aus der Krise

Jede Krise bringt Herausforderungen mit sich, die man in Erfahrungen und Chancen wandeln kann. Die Semperit-Gruppe konnte die intensive Zeit nutzen, um aus den verschiedenen Aktivitäten und Maßnahmen, die umgesetzt wurden, zu lernen. Entscheidend ist, wie Maßnahmen umgesetzt und kommuniziert werden. Dabei braucht es die entsprechende Zusammenarbeit aller Beteiligten über Werks- und Landesgrenzen hinaus. Erfolge und Misserfolge müssen geteilt werden, um gemeinsam daraus zu lernen. Es braucht eine offene und direkte Kommunikation und die Bereitschaft, sich gegenseitig zu unterstützen. Dies betrifft die Beteiligung aller Mitarbeiter, nicht nur die Teilnehmer des Krisenstabs oder das oberste Management. Es zeigte sich auch, dass Richtlinien oft besser aufgenommen wurden als starre Vorgaben und dass der Informationsfluss auf unterschiedlichen Kanälen entscheidend für eine breite Beteiligung ist.

Neben der Bewältigung von Krisenzeiten stellt sich für Semperit auch die Frage: Was bleibt nach der Krise? Learnings sind ein verstärktes Maß an Kommunikation zwischen den Werken, aber auch zwischen den Fachbereichen, sowie der Mut zu mehr Flexibilität, wenn es etwa darum geht, Mitarbeitern in bilateraler Abstimmung mit der Führungskraft mehr Raum zur Gestaltung zu überlassen und beispielsweise ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen zu lassen. Denn trotz aller Herausforderungen konnte ein reibungsloser Ablauf aller unternehmerischen Tätigkeiten sichergestellt werden und das ist das Resultat von Transparenz, klaren Richtlinien, Respekt und Vertrauen.



Das Jahr 2020 hat uns auf unterschiedlichsten Ebenen und in vielerlei Hinsicht gefordert. Gleichzeitig hat es uns dazu gebracht, unsere Flexibilität weiter zu erhöhen und bestehende Denk- und Verhaltensmuster zu hinterfragen. Die dabei entstandenen Veränderungen werden uns noch länger beschäftigen und ich bin gespannt, wo die Reise letztendlich hinführen wird. Gemäß dem Grundsatz „Better safe than sorry“ hat Semperit proaktiv und vorbildlich zum Schutz aller Beteiligten gehandelt.

Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit

Zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes der Mitarbeiter drehte sich 2020 ein wesentlicher Teil der Arbeit in diesem Bereich um Prävention und das richtige Verhalten rund um das Corona-Virus. Der Schutz der Mitarbeiter stand an oberster Stelle und musste durch neue Konzepte, klare Verhaltensregeln und viel Aufklärungsarbeit unterstützt werden. Gleichzeitig mussten die bestehenden Systeme sowie die Vision „null Unfälle“ weiterverfolgt werden. Kurz gesagt, es war ein sehr intensives Jahr.

Schwerpunktt Themen 2020

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

Ausblick 2021

- Verstärkter Fokus auf COVID-Maßnahmen
- Umsetzung von Verbesserungsprogrammen zur weiteren Reduktion von Unfällen (pro Werk)
- Verstärkte Kommunikationsmaßnahmen zur Einbindung der Mitarbeiter
- Integration des Kennzahlenreportings in die gruppenweite Softwarelösung

Perspektive 2021

- Keine Unfälle
- 100% der Unfälle werden dokumentiert und evaluiert
- 100% der entsprechenden Gegenmaßnahmen werden umgesetzt
- 100% der „Lessons Learned“ werden 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.



Martin Kragenings
Head of HSEQ



Auch künftig werden wir Themen rund um den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit mit und für unsere Mitarbeiter weiterentwickeln und laufend verbessern. Unsere Vision lautet unverändert „keine Unfälle“.

Gefährdungs- und Risikobeurteilung

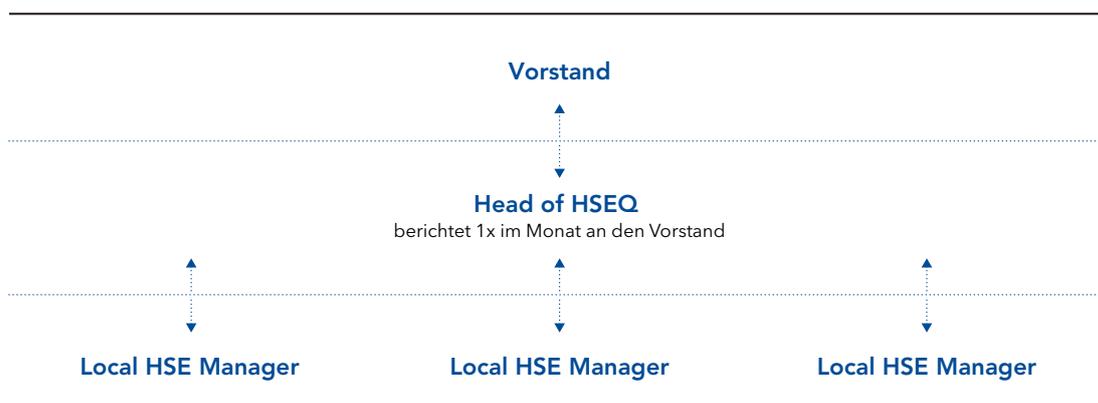
Die Gefährdungsbeurteilung ist die Kernmethode zur Minimierung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Alle Standorte sind verpflichtet, eine kontinuierliche Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, die auf den Standards, die in der gruppenweiten Quality Procedure festgelegt sind, basieren. Bei der Gefährdungsermittlung, Risikobeurteilung und Festlegung von Gegenmaßnahmen sind alle relevanten Mitarbeiter (Personal, Leiharbeiter und Drittleister), deren Tätigkeiten, Maschinen und gleichzeitig ausgeführten Arbeiten zu berücksichtigen.

Basierend auf der identifizierten Gefahrenquelle muss das entstehende Risiko durch ein Bewertungsteam beurteilt werden. Dieses Team wird arbeitsbereichsspezifisch zusammengestellt und muss Kenntnisse über die jeweiligen Gefahrenquellen und Tätigkeiten haben. Die Ergebnisse der Evaluierung werden in einer Gefährdungsbeurteilung dokumentiert. Darüber hinaus werden alle notwendigen Dokumente in einem zentralen Archiv elektronisch abgelegt.

Neben der standardisierten Gefährdungs- und Risikobeurteilung durch Experten gibt es zahlreiche Möglichkeiten, unsichere Zustände oder Handlungen zu berichten. Dies kann direkt über den jeweiligen Vorgesetzten oder beispielsweise im Rahmen der Schichtübergabe erfolgen. Meldungen können aber auch über die gruppenweite Datenbank „SemperTrack“ getätigt werden. Semperit bietet zusätzlich die Möglichkeit Meldungen anonymisiert abzugeben, dies kann über die Whistleblower-Plattform SemperLine oder einen speziell

eingerrichteten Postkasten erfolgen. Die eingegangenen Meldungen werden strukturiert durch das HSE-Team abgearbeitet. Grundsätzlich gilt, dass jeder Mitarbeiter sich zu jeder Zeit und an jedem Ort von potenziellen Gefahrenquellen entfernen kann und soll.

Die Klassifikation der Verletzungsarten erfolgt in Anlehnung an die WCM (World Class Manufacturing) Systematik. Dabei wird zwischen Grad der Verletzung, Körperstelle und den damit verbundenen Korrekturmaßnahmen unterschieden. Schwere Unfälle umfassen dabei vornehmlich Knochenbrüche, Verbrennungen, Verletzungen durch Strom sowie Verletzungen, die einen Spitalsaufenthalt zur Folge haben. Die gängigsten Verletzungen in Bezug auf die Semperit-Gruppe sind Stich- und Schnittverletzungen an den Händen sowie Verletzungen im Bereich des Knöchels durch Stolpern oder Verletzungen, die durch das Bewegen von Lasten verursacht werden. Im Produktionsbereich von Semperit sind zahlreiche Schnittarbeiten zu tätigen, dies führt zu einem häufigen Gebrauch von Schneidwerkzeugen und demnach auch zu Schnittverletzungen. Auf die verschiedenen Schwerpunkte wurde in den letzten Jahren speziell eingegangen und die Mitarbeiter wurden nicht nur entsprechend geschult („Cut & Stitch“-Initiative), sondern auch die nötigen Kommunikationsmaßnahmen wie beispielsweise Visualisierungen vor Ort wurden installiert oder die entsprechende Schutzausrüstung und deren verpflichtender Gebrauch intensiviert. 2018 verzeichnete Semperit den letzten schweren Unfall, der unglücklicherweise zum Verlust eines Fingergliedes geführt hat. Seit diesem Zeitpunkt gab es weder tödliche noch schwere Unfälle innerhalb der Gruppe.



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, Leiharbeiter sowie Drittleister, die auf dem Betriebsgelände tätig sind. Alle Standorte der Semperit-Gruppe werden überprüft. 2020 wurden die Vorbereitungen zur Einführung der ISO 45001 abgeschlossen, diese wird 2021 auditiert. Im Rahmen des gruppenweiten Managementsystems werden potenzielle Gefahrenquellen und Risiken systematisch gesammelt und regelmäßig evaluiert (Due Diligence).

Themenverankerung

Die Themen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt laufen im Bereich HSE (Health, Safety und Environment) zusammen. Jedem Standort weltweit ist ein lokaler HSE-Manager zugeordnet, der vor Ort alle Aktivitäten von Information über Trainings bis zur Dokumentation von Vorkommnissen durchführt. Die lokalen Manager sind dem Head of HSEQ (Health, Safety, Environment und Quality) 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 Arbeitsschutzorganisation eingehalten. An den Standorten Wimpassing, Odry und Belchatów gibt es jeweils eine Betriebsfeuerwehr.

Die Mitarbeiterbeteiligung und damit auch -einbindung ist entscheidend, wenn es darum geht, Maßnahmen rund um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz erfolgreich zu verankern. Mithilfe von Visualisierungsmaßnahmen und dem Messen der Beteiligungsraten an den verschiedenen Programmen und Aktivitäten 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 und 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 Fehltag jährlich reduziert werden.

Semperit verzeichnet – erfreulicherweise – seit Jahren keinen tödlichen Arbeitsunfall mehr. Hinzu kommt, dass die Anzahl an schweren Unfällen in den letzten drei Jahren ausgesprochen gering war. Nur 2018 wurde ein schwerer Unfall gemeldet, 2019 sowie 2020 gab es keinen schweren Unfall.

Rate der Arbeitsunfälle gesamt

(Mitarbeiter und Leih- und Zeitarbeiter in %)

	2020	2019	2018
Rate der Arbeitsunfälle	4,6	6,3	7,9

Dokumentiert wird jede Art von Unfall – auch jene, die bei der An- und Abreise passieren oder im Rahmen von Dienstreisen – unabhängig von der betroffenen Partei, sofern diese im Wirkungsbereich von Semperit geschehen. Unterschieden wird in folgende Unfallarten: tödlicher Unfall, schwerer Unfall, Arbeitsunfall mit Krankenstand, Erste-Hilfe-Leistung (ohne Krankenstand), Beinahe-Unfall, unsicherer Zustand und unsichere Handlung.

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Ein Teilziel des SDG 8 umfasst den Schutz der Arbeitsrechte sowie die Schaffung einer sicheren Arbeitsumgebung für uns alle. Mit der Vision „null Unfälle“ arbeitet Semperit seit Jahren intensiv daran, im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheits-

schutz die höchsten Standards zu erreichen. Die deutliche Verbesserung der Kennzahlen zeigt, dass die dabei gesetzten Aktivitäten und Maßnahmen erfolgreich sind. „Better safe than sorry“ gilt für jeden, der einen Semperit-Standort betritt – vom Mitarbeiter über Besucher bis hin zum Dritteilester – und betrifft Themen wie den Schutz vor COVID-19 ebenso wie die Vermeidung von Arbeitsunfällen.

Übersicht Kennzahlen*

	2020	2019	2018
Anzahl der Unfälle insgesamt	83	115	121
Anzahl tödliche Unfälle	0	0	0
Anzahl schwere Unfälle	0	0	1
Arbeitsunfall mit Krankenstand	26	44	41
Anzahl der medizinischen Behandlungen	57	71	79
Verlorene Arbeitstage insgesamt**	818	1.071	1.556
Anzahl Beinahe-Unfälle	348	359	329
Unsichere Zustände	16.164	15.365	18.181
Unsichere Handlungen	24.915	18.639	14.244

*Die Zahlen wurden gegenüber dem Vorjahr aufgrund von Definitionsanpassung leicht angepasst.

Übersicht Kennzahlen Mitarbeiter

	2020	2019	2018
Anzahl der Todesfälle durch Arbeitsunfälle	0	0	0
Anzahl der schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0	0	1
Anzahl der Unfälle mit Krankenstand	23	39	37

Übersicht Kennzahlen Leih- und Zeitarbeiter

	2020	2019	2018
Anzahl der Todesfälle durch Arbeitsunfälle	0	0	0
Anzahl der schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0	0	0
Anzahl der Unfälle mit Krankenstand	2	5	4

Übersicht Kennzahlen Dritteilester und Ähnliches

	2020	2019	2018
Anzahl der Todesfälle durch Arbeitsunfälle	0	–	–
Anzahl der schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0	–	–
Anzahl der Unfälle mit Krankenstand	1	–	–

Raten der Arbeitsunfälle gesamt

(Mitarbeiter und Leih- und Zeitarbeiter)

	2020	2019	2018
Rate der Arbeitsunfälle mit schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0	0	0
Anzahl der Arbeitsstunden (Mio. h)	17,9	18,4	15,4
Rate der aufgenommenen arbeitsbedingten Verletzungen (bezogen auf 1.000.000 Stunden)	4,6	6,3	7,9

Raten der Arbeitsunfälle nach Mitarbeiterkategorie

Mitarbeiter	2020	2019
Rate der Arbeitsunfälle mit schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0	0
Anzahl der Arbeitsstunden (Mio. h)	17,2	17,4
Rate der aufgenommenen arbeitsbedingten Verletzungen (bezogen auf 1.000.000 Stunden)	5,4	6,0

Leih- & Zeitarbeiter

Rate der Arbeitsunfälle mit schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0	0
Anzahl der Arbeitsstunden (Mio. h)***	0,7	0,9
Rate der aufgenommenen arbeitsbedingten Verletzungen (bezogen auf 1.000.000 Stunden)	10,0	11,1

* Die Daten beziehen sich auf die Produktionsstandorte der Semperit-Gruppe sowie Vertriebsstandorte, die abhängig von ihrer Größe miteinbezogen werden. Die Kennzahlen sind exklusive des Standorts Nilai (Malaysia).

** 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.

*** 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 sowie das Einrichten von Modellbereichen, um Schwachstellen oder potenzielle Gefahren zu visualisieren, wichtige Maßnahmen, um Unfälle zu vermeiden. Neben der Aufklärung, der Visualisierung und Vermeidung von Vorkommnissen, gilt es, für den Fall, dass doch etwas passiert, eine lückenlose Dokumentation aller Ereignisse sicherzustellen. Nur mithilfe von Wissensvermittlung durch Schulung, der Analyse von Unfällen sowie der Verbreitung sogenannter Lessons learned 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 2020 Thema. Für die größten Standorte wurden maßgeschneiderte Kampagnen mit entsprechender Zielsetzung und passenden Aktionen (z. B. Belchatów: Schnittverletzungen oder Wimping: 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	2020	2019
Unfalldokumentation	100%	100%	100%
Entwickelte Gegenmaßnahmen	100%	100%	100%
Verbreitung „Lessons Learned“	100%	100%	100%

Zentrale Datenbank

Um die Unfallberichterstattung sowie die Verbreitung von „Lessons Learned“ zu optimieren, braucht es die entsprechende Infrastruktur. 2020 wurde eine zentrale Datenbank an den Standorten Wimpassing (Österreich), Odry (Tschechische Republik) und Bełchatów (Polen) implementiert. 2021 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.

Highlights 2020

Im Berichtsjahr 2020 hat sich Semperit entschieden, relevante HSE (Health, Safety und Environment) Kennzahlen in die individuellen Zielvereinbarungen des Managements zu integrieren, um dem Thema noch mehr Gewicht zu geben.

In den letzten Jahren arbeitet Semperit intensiv an der Umsetzung zahlreicher Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter. Aufgrund der vielfältigen Aktionen wurde dem Standort Wimpassing in Österreich das Gütesiegel des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) für die Jahre 2020 bis 2022 von der Österreichischen Gesundheitskasse verliehen. Die durchgeführten Maßnahmen reichten dabei von Hör- und Sehtests über die Erweiterung des Trainings- und Schulungsangebotes, Impfaktionen und Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen bis zu Einstellung der Arbeitsplätze nach ergonomischen Richtlinien.

Auch der Standort Kamunting in Malaysia wurde mit dem „MSOSH OSH Gold Award“ in der Kategorie der verarbeitenden Industrie und des Chemiesektors ausgezeichnet. Dieser Preis der „Malaysian Society for Occupational Safety & Health (MSOSH)“ zeichnet jedes Jahr Unternehmen für ihre Leistung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aus.

Diversität & Inklusion

Respekt und Vielfalt sind integrale und unverzichtbare Bestandteile der Semperit-Gruppe und spiegeln sich in deren Wertewelt wider. Vielfalt braucht Platz und flexible Strukturen, um sich zu entfalten, Respekt braucht Raum und Vorbilder, um gelebt zu werden. Beide Grundsätze entstehen nicht über Nacht, können aber durch die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden und genau daran arbeitet Semperit kontinuierlich.

Schwerpunktt Themen 2020

- Konsequente Weiterentwicklung der internen Potenzialträger und Nachfolgekandidaten
- Entwicklung und Vernetzung von Führungskräften aller Ebenen und Länder im internen Programm „Leadership Journey“
- Neugestaltung des Nachwuchsführungskräfteprogramms „Talent Academy“
- Interner Mentoring-Pool und Begleitung von Potenzialträgern durch Mentoren

Ausblick 2021

- Die Initiativen werden 2021 weiter intensiviert, um die Zielerreichung 2021 voranzutreiben.
- Erarbeitung eines Diversitäts- & Inklusionskonzeptes
- Implementierung einer Mobile Working Policy
- Durchführung einer Mitarbeiterumfrage und Ableitung von Maßnahmen
- Weiterentwicklung der „Leadership Journey“, des globalen Führungskräfteentwicklungsprogrammes
- Implementierung von Value Principles - aufbauend auf den neuen Unternehmenswerten

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

Neue Unternehmenswerte

2020 wurden die bestehenden Unternehmenswerte überarbeitet und an zukünftige Herausforderungen angepasst. Gemäß dem Grundsatz von P. Drucker „Culture eats strategy for breakfast“ sollen die Werte in die Unternehmens-DNA übergehen, um gemeinsam ein positives und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen.



Dr. Berthold Stöger
Director Group HR



2020 hat die COVID-19-Pandemie unsere Mitarbeiter weltweit vor große Herausforderungen gestellt, die sie mit viel Einsatz und ausgezeichneter Kooperation gemeistert haben. Die Krise hat gleichzeitig aber auch einen positiven Schub für unsere Kultur des Lernens, für neue Arbeitsmodelle und die Digitalisierung insgesamt gebracht.

**We trust**

Wir arbeiten zusammen und schätzen einander, unabhängig davon, wer wir sind und woher wir kommen. Wir sind loyal, kommunizieren offen und respektvoll. Wir sind verlässlich in unserem Handeln, lernen aus Fehlern und bauen Vertrauen auf.

**We create**

Wir entwickeln intelligente und innovative Prozesse und Produkte, die den Bedürfnissen unserer Kunden entsprechen. Wir schaffen Mehrwert, indem wir Lösungen entwerfen – für heute und für die Zukunft. Wir fördern und begrüßen Veränderungen.

**We own**

Wir übernehmen Verantwortung und widmen uns unseren Aufgaben. Wir stehen für unsere gemeinsamen Überzeugungen ein und haben hohe Erwartungen an unsere Ergebnisse. Leidenschaft treibt uns an, den Unterschied zu machen.

**We deliver**

Alles beginnt mit unseren Kunden. Unser Denken geht von ihrem Standpunkt aus. Wir hören zu. Und wir liefern die versprochenen Lösungen und Produkte. Wir sind starke Partner – intern und extern.

Interne Nachbesetzungsrate & nicht-europäische Führungskräfte

Diversität und Chancengleichheit sind wichtige Bestandteile eines erfolgreichen Mitarbeitermanagements, die zunehmend an Bedeutung gewinnen. Um ein möglichst diverses Arbeitnehmerfeld zu schaffen, braucht es die geeigneten Rahmenbedingungen, die es erlauben, die jeweiligen Schlüsseleigenschaften zu fördern. Das benötigte Angebot reicht dabei von flexiblen Arbeitszeiten bis zu unterschiedlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Aktuell arbeiten Mitarbeiter aus 57 Nationalitäten innerhalb der Semperit-Gruppe zusammen. Vielfalt und Respekt sind integrale und unverzichtbare Bestandteile der Unternehmenskultur der Semperit-Gruppe, die unter anderem auch 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. 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 2020 verbessert werden. Die Talent Academy,

ein Programm, bei dem Mitarbeiter durch gezieltes Training, Reflexion sowie Projektarbeit speziell geschult werden, um sie auf künftige Führungsaufgaben vorzubereiten, ist eine wichtige Initiative, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Die Teilnehmer der Talent Academy erhalten einen persönlichen Entwicklungsplan, der konkrete Zielvorgaben umfasst, und bilden den Pool an Mitarbeitern, aus dem dann intern Schlüsselstellen nachbesetzt werden können.

Eine weitere Initiative auf dem Weg zur Zielerreichung sind die People Days, bei denen jährlich mögliche interne Kandidaten für die Nachbesetzung von Schlüsselpositionen in Form eines strukturierten Prozesses ausgewählt werden.

Ziel 2021*: Anteil interne Nachbesetzungsrate (%)

Ziel 2021	2020	2019	2018
70%	64%	62%	19%

Ziel 2021*: Anteil nicht-europäischer Führungskräfte (%)

Ziel 2021	2020	2019	2018
20-30%	14%	15%	15%

*Der Indikator bezieht sich auf Mitarbeiter Grade 10-14 = Mitarbeiter des Managements

Frauenförderung

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% und erfüllt sie weiterhin.

2020 arbeitet Semperit verstärkt an einem Diversitäts- & Inklusionskonzept, das 2021 ins Leben gerufen werden soll. Ein wesentlicher Aspekt ist dabei die Erhöhung des Frauenanteils, der gemäß der Natur eines alteingesessenen Industrieunternehmens im Vergleich zu anderen Sektoren gering ist. 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. Unter Führungskraft versteht Semperit Mitarbeiter mit dem Grad 10-14.



Frauenanteil auf Vorstandsebene

Auch auf Vorstandsebene konnte der Frauenanteil gehoben werden. So übernahm im Frühjahr 2020 das erste Mal ein weiblicher Finanzvorstand die Funktion. Petra Preining wurde interimsmäßig als Finanzvorstand der Semperit-Gruppe gewählt und im Oktober durch Gabrielle Schallegger abgelöst.

Executive Mentoring

Darüber hinaus kann berichtet werden, dass zwei der fünf ausgewählten Mentees des Semperit „Executive Mentoring“ Programmes 2020 Frauen waren. Das Programm richtet sich an Manager mit fünf bis zehn Jahren Berufserfahrung und dient dazu, diese mithilfe von Mentoren auf Executive bzw. Vorstandslevel auf zukünftige Führungspositionen vorzubereiten. Das Programm bietet viel Austausch zu persönlichen Entwicklungsthemen und Führungsfragen. Zu Beginn einigen sich die Teilnehmer auf zwei bis drei größere Themen, die sie gemeinsam erarbeiten wollen und treffen sich dann in regelmäßigen Abständen, um sich auszutauschen und spezifische Fragestellungen aufzuarbeiten. Mehr Informationen zum Thema Diversität finden sich im Kapitel Kurzporträt auf Seite 11 ff.

Ziel 2021*: Anteil an weiblichen Führungskräften (%)

Ziel 2021	2020	2019	2018
15%	11%	9%	10%

*Der Indikator bezieht sich auf Mitarbeiter Grade 10-14 = Mitarbeiter des Managements

Entwicklung des Frauenanteils bei Semperit im Jahresvergleich (%)

	2020	2019	2018
Österreich	20%	20%	21%
Europa	26%	26%	25%
Semperit-Gruppe	22%	20%	21%

Geschlechtergleichstellung



Ein wichtiges Unterziel des SDG 5 beschäftigt sich mit der Förderung der Chancengleichheit von Frauen, um sicherzustellen, dass Führungsrollen sowohl im politischen, wirtschaftlichen als auch öffentlichen Leben von Frauen bekleidet werden. In den letzten drei Jahren konnte Semperit seinem Ziel „kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils in der Führung“ Schritt für Schritt näherkommen und zunehmend Frauen für Managementpositionen gewinnen. Dieser Anteil soll auch in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden und stellt einen wichtigen Eckpfeiler im Bereich Diversität dar.

Mitarbeiterkennzahlen

	2020	2019	2018
Mitarbeiter nach Vertragsart (FTE)			
Befristete Mitarbeiter Europa	25	14	13
<i>davon weiblich</i>	12	8	n.v.
<i>davon männlich</i>	13	6	n.v.
Befristete Mitarbeiter Asien	34	34	5
<i>davon weiblich</i>	3	3	n.v.
<i>davon männlich</i>	31	31	n.v.
Befristete Mitarbeiter Amerika (inkl. R. d. W.)	0	0	0
<i>davon weiblich</i>	0	0	n.v.
<i>davon männlich</i>	0	0	n.v.
Gesamt befristet	59	48	18
Unbefristete Mitarbeiter Europa	3.042	3.155	n.v.
<i>davon weiblich</i>	783	812	n.v.
<i>davon männlich</i>	2.259	2.343	n.v.
Unbefristete Mitarbeiter Asien	3.778	3.634	n.v.
<i>davon weiblich</i>	682	564	n.v.
<i>davon männlich</i>	3.096	3.070	n.v.
Unbefristete Mitarbeiter Amerika (inkl. R. d. W.)	64	66	n.v.
<i>davon weiblich</i>	25	24	n.v.
<i>davon männlich</i>	39	42	n.v.
Gesamt unbefristet	6.884	6.854	n.v.
Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis (FTE)			
Vollzeit weiblich	1.435	1.340	1.201
Vollzeit männlich	5.408	5.467	4.805
Vollzeit Europa	2.971	3.077	3.112
<i>davon weiblich</i>	726	750	n.v.
<i>davon männlich</i>	2.245	2.327	n.v.
Vollzeit Asien	3.808	3.666	2.832
<i>davon weiblich</i>	684	566	n.v.
<i>davon männlich</i>	3.124	3.100	n.v.
Vollzeit Amerika (inkl. R. d. W.)	64	64	62
<i>davon weiblich</i>	25	24	n.v.
<i>davon männlich</i>	39	40	n.v.
Gesamt Vollzeit	6.843	6.807	6.006
Teilzeit weiblich	70	69	68
Teilzeit männlich	30	26	23
Teilzeit Europa	96	92	87
<i>davon weiblich</i>	69	68	n.v.
<i>davon männlich</i>	27	24	n.v.
Teilzeit Asien	4	2	1
<i>davon weiblich</i>	1	1	n.v.
<i>davon männlich</i>	3	1	n.v.
Teilzeit Amerika (inkl. R. d. W.)	0	2	1,5
<i>davon weiblich</i>	0	0	n.v.
<i>davon männlich</i>	0	2	n.v.
Gesamt Teilzeit	100	95	90
Neue Mitarbeiter (HC und %)			
Neue Mitarbeiter weiblich	515 (33%)	525 (40%)	421 (32%)
Neue Mitarbeiter männlich	910 (17%)	1.354 (27%)	1.572 (32%)
Neue Mitarbeiter Europa	320 (8%)	505 (16%)	816 (25%)
Neue Mitarbeiter Asien	1.102 (35%)	1.359 (45%)	1.161 (41%)
Neue Mitarbeiter Amerika (inkl. R. d. W.)	3 (5%)	15 (23%)	16 (25%)

	2020	2019	2018
Neue Mitarbeiter < 30	999 (41%)	1.234 (58%)	n.v.
Neue Mitarbeiter 30-50	382 (11%)	590 (19%)	n.v.
Neue Mitarbeiter > 50	44 (4%)	55 (5%)	n.v.
Gesamt	1.425 (20%)	1.879 (30%)	1.993 (32%)
Fluktuationsraten (Turnover) (HC und %)			
Fluktuationsrate <30	700 (29%)	1.095 (45%)	967 (45%)
Fluktuationsrate 30-50	457 (13%)	621 (18%)	837 (29%)
Fluktuationsrate >50	143 (13%)	135 (12%)	160 (15%)
Fluktuationsrate weiblich Europa	133 (16%)	149 (18%)	196 (23%)
Fluktuationsrate männlich Europa	257 (11%)	385 (16%)	425 (18%)
Fluktuationsrate weiblich Asien	251 (37%)	374 (91%)	236 (54%)
Fluktuationsrate männlich Asien	655 (21%)	932 (36%)	1.094 (46%)
Fluktuationsrate weiblich Amerika (inkl. R. d. W.)	2 (8%)	2 (8%)	3 (14%)
Fluktuationsrate männlich Amerika (inkl. R. d. W.)	2 (5%)	9 (21%)	10 (24%)
Fluktuationsrate weiblich	386 (25%)	525 (40%)	435 (33%)
Fluktuationsrate männlich	914 (17%)	1.326 (26%)	1.529 (32%)
Gesamt Austritte	1.300 (19%)	1.851 (29%)	1.964 (32%)
Diversität (%)			
Prozentsatz weiblicher Mitglieder der Leitungsgremien (Vorstand und Managementforum)	15%	9%	n.v.
Prozentsatz der Mitglieder der Leitungsgremien <30 (Vorstand und Managementforum)	0%	0%	n.v.
Prozentsatz der Mitglieder der Leitungsgremien 30-50 (Vorstand und Managementforum)	59%	61%	n.v.
Prozentsatz der Mitglieder der Leitungsgremien >50 (Vorstand und Managementforum)	41%	39%	n.v.
Prozentsatz männlicher Mitarbeiter Blue Collar	83%	84%	84%
Prozentsatz männlicher Mitarbeiter White Collar	64%	64%	64%
Prozentsatz weiblicher Mitarbeiter Blue Collar	17%	16%	16%
Prozentsatz weiblicher Mitarbeiter White Collar	36%	36%	36%
Prozentsatz Blue Collar <30	40%	40%	n.v.
Prozentsatz White Collar <30	18%	17%	n.v.
Prozentsatz Blue Collar 30-50	46%	44%	n.v.
Prozentsatz White Collar 30-50	63%	63%	n.v.
Prozentsatz Blue Collar >50	14%	16%	n.v.
Prozentsatz White Collar >50	19%	20%	n.v.
Nationalitäten (Anzahl)	57	62	58
Expatriates (Anzahl)	9	12	14
Menschen mit Behinderung (in %)	0,5%	1%	1%
Mitarbeiter, die von Tarifverhandlungen erfasst werden (%)	35%	40%	43%
Leih- und Zeitarbeitnehmer (FTE und %)			
Europa	184 (92%)	255 (87%)	330
davon weiblich	64 (35%)	n.v.	n.v.
davon männlich	120 (65%)	n.v.	n.v.
Asien	4 (2%)	36 (12%)	409
davon weiblich	1 (25%)	n.v.	n.v.
davon männlich	3 (75%)	n.v.	n.v.
Amerika (inkl. R. d. W.)	13 (6%)	3 (1%)	7
davon weiblich	1 (8%)	n.v.	n.v.
davon männlich	12 (92%)	n.v.	n.v.
Gesamt	201	294	746

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 2020: umfassen alle Mitarbeiter aus den voll konsolidierten Gesellschaften der Semperit-Gruppe. 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 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 (Malaysien) 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.

Kennzahlen 2018: 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 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.

Menschenrechte & Soziale Standards

Die Achtung und Wahrung der Menschenrechte muss jederzeit oberste Priorität haben. Semperit spricht sich ausnahmslos gegen Kinder- und Zwangsarbeit aus und steht für faire Löhne sowie Versammlungsfreiheit und freie Meinungsäußerung. Für Diskriminierung und Verstöße gegen Unternehmensgrundsätze gibt es keine Toleranz, egal an welcher Stelle der Wertschöpfungskette diese auftreten. Mithilfe von Aufklärung, Schulung und Maßnahmen soll sichergestellt werden, dass überall die höchsten sozialen Standards gelebt werden.

Schwerpunktt Themen 2020

- Jährliches Update des gruppenweiten Modern Slavery Act Statements
- Durchführung von Social Audits an ausgewählten Standorten
- Implementierung der Zero-Recruitment Fee Policy in Malaysia
- Entwicklung und Einführung eines Rückzahlungsprozesses für sogenannte Recruitment Fees in Malaysia

Ausblick 2021

- Implementierung eines Mitarbeitertrainings zum Thema Menschenrechte
- Weiterführung der Social Audits
- Entwicklung einer gruppenweiten Zielsetzung im Rahmen der zukünftigen Nachhaltigkeitsstrategie
- Kontinuierliche Anhebung der sozialen Standards am Standort Malaysia, um deutlich über dem Branchendurchschnitt zu bleiben

Die Grundsätze der Semperit-Gruppe

Die Prinzipien und internen Richtlinien der Semperit-Gruppe zur Achtung der Menschenrechte, zum Umgang miteinander sowie die geltenden sozialen Standards sind im Verhaltenskodex (Code of Conduct) sowie der People Policy und der Lieferanten Policy, die öffentlich auf der Semperit-Website zu-

gänglich sind, festgelegt (www.semperitgroup.com/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsgrundsaeetze/). 2020 wurde unter der Führung der Compliance-Abteilung und unter Zusammenarbeit aller betroffenen Abteilungen der Semperit Verhaltenskodex überarbeitet und veröffentlicht.



Die **Diskriminierung** von Arbeitnehmern wird nicht toleriert. Semperit steht für Chancengleichheit.



Es wird sichergestellt, dass lokale Gesetze zu maximal zulässigen **Arbeitszeiten** eingehalten werden.



Arbeitnehmer werden mit schriftlichen **Arbeitsverträgen** und auf der Grundlage dokumentierter Beschäftigungsverhältnisse in Übereinstimmung mit dem Gesetz eingestellt.



Auf eine angemessene und gerechte **Vergütung** unter Berücksichtigung der lokalen Marktbedingungen wird geachtet.



Kinderarbeit und andere Formen der **Ausbeutung** von Menschen werden nicht toleriert.



Das Recht der Arbeitnehmer auf **freie Meinungsbildung** und -äußerung wird geachtet.

Seit 2019 müssen die Mitglieder des Semperit-Managements den Verhaltenskodex unterschreiben und mit ihrer Unterschrift bestätigen, den Kodex verstanden und zur Kenntnis genommen zu haben sowie alle möglichen Vorkommnisse ordnungsgemäß zu melden. Neben den Mitarbeitern gelten die Prinzipien und Richtlinien der Semperit-Gruppe 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. Genaue Angaben, etwa zu den zur Anwendung kommenden ILO-Konventionen, sind im Verhaltenskodex festgehalten, der auf der Website abgerufen werden kann (www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Compliance/2021-02-05_Code_of_Conduct_DE.pdf).

Zusätzlich veröffentlicht die Semperit-Gruppe seit 2019 jährlich ein „Modern Slavery Act Statement“ gemäß dem UK Modern Slavery Act. Der UK Modern Slavery Act, der am 29. Oktober 2015 in Kraft trat, soll die Gesetze und Richtlinien gegen Moderne Sklaverei und Menschenhandel unterstützen und ruft gleichzeitig alle großen Unternehmen zu einer jährlichen Stellungnahme über Sklaverei und Menschenhandel auf. Die jährliche Stellungnahme umfasst die wichtigsten Grundsätze und Aktivitäten der Semperit im betreffenden Finanzjahr in diesen Bereich und kann jederzeit auf der Semperit Webseite abgerufen werden (www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Compliance/Modern_Slavery_Act_Statement_FY2019_01102020_final.pdf).

Externe Auditierung

Um die gruppenweiten sozialen Standards im Sinne eines Due-Diligence-Prozesses sicherzustellen, setzt Semperit seit vielen Jahren auf die externe Überprüfung der Produktionsstätten nach den Grundsätzen von amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative). Dies bezieht sich vornehmlich auf die Standorte aus dem medizinischen Segment, dem das größte Werk der Semperit-Gruppe angehört. Im Fokus der BSCI-Audits steht die Förderung fairer Arbeitsbedingungen sowie die Wahrung der Menschenrechte.

- Der Standort Sopron erzielte 2019 die Bestnote A, was die Gültigkeit der Zertifizierung auf zwei Jahre erhöhte. Damit musste 2020 am ungarischen Standort kein Audit durchgeführt werden. Dies ist erst 2021 wieder erforderlich.
- Am Standort Kamunting, Malaysia, wurde im November 2019 ein Verbesserungspotenzial identifiziert, an dem in den darauffolgenden Monaten verstärkt gearbeitet wurde. Im November 2020 wurde der Standort erneut auditiert.

Mit den externen Audits wurden 2019 und 2020 in etwa 14 % der Produktionsstandorte und knapp 43 % der Semperit-Mitarbeiter extern durch amfori BSCI auditiert.

Im Frühjahr unterzog sich die Semperit Technische Produkte GmbH der externen Überprüfung gemäß dem britischen LSAS (Labour Standard Assurance System) System und konnte sich ein weiteres Mal deutlich verbessern (von Level 3 auf Level 4). Damit hat Semperit die höchste Stufe des Systems erreicht.

Die Arbeitsbedingungen in der Handschuhindustrie

Durch die Pandemie und die damit weltweit stark steigende Nachfrage nach Handschuhen getrieben, wurden die Arbeitsbedingungen in der Handschuhindustrie von verschiedenen Stakeholdern wie NGOs, Medien, aber auch öffentlichen Beschaffungsinstitutionen näher beleuchtet. Der Fokus hinsichtlich sozialer Standards fiel damit auf Malaysia, wo die größten Handschuhproduzenten weltweit zu finden sind. Diese Entwicklungen bezogen sich meist auf die lokalen Arbeitsbedingungen für ausländische Arbeiter aus Ländern wie Nepal, Myanmar oder Bangladesch sowie die von diesen im Vorfeld bezahlten „Recruitment Fees“, die viele Arbeiter in ein Schuldverhältnis drängten.

Diese sogenannten Recruitment Fees wurden meist in den Herkunftsländern von unterschiedlichen Drittleistern erhoben. Semperit selbst hat zu keinem Zeitpunkt diese Art von Leistungen eingefordert.

Um diesen Entwicklungen auf den Grund zu gehen und ein detailliertes Bild hinsichtlich der Situation in den Herkunftsländern zu erlangen, initiierte Semperit bereits vor der Pandemie 2019 ein internes Projekt mit einem international anerkannten Beratungsunternehmen, das auf soziale Standards sowie die Einhaltung von Menschenrechten entlang der Lieferkette spezialisiert ist. Das Ziel dieses Projektes war es, Transparenz zu schaffen und Klarheit zu bekommen, ob es Schwachstellen gab und wo diese entlang der Lieferkette auftreten. Zusätzlich konnte auf Basis der Projektergebnisse das entsprechende Wissen generiert werden, um interne Prozesse zu optimieren, entsprechende Richtlinien („Zero Recruitment Fee Policy“) zu verfassen und notwendige Due-Diligence-Prozesse zu implementieren.



2019

Zero Recruitment Fee Policy

2020

Rückzahlung von Recruitment Fees an über 1.500 Mitarbeiter in Malaysia

In einem zweiten Schritt konnte 2020 initiiert werden, dass allen von Schuldarbeit betroffenen Mitarbeitern die in ihren Heimatländern von Dritten verursachten Kosten von Semperit rückerstattet werden. Der dafür notwendige Prozess wurde ebenfalls extern begleitet, um sicherzustellen, dass die höchsten Standards eingehalten werden und die bestmögliche Lösung für alle betroffenen Mitarbeiter geschaffen werden konnte. Die Begleitung durch eine unabhängige Stelle war für die Semperit-Gruppe essenziell und trug wesentlich zum Erfolg der Entwicklungen in diesem Bereich bei.

Höchste Standards überall

Semperit steht nicht nur für die Wahrung der Menschenrechte, sondern auch für die Einhaltung höchster sozialer Standards. Dies ist nicht nur Kern der Unternehmenskultur, sondern auch eine wichtige Komponente, wenn es darum geht, bestehende Mitarbeiter zu halten und neue zu gewinnen. Alles unterliegt einem Wandel – so auch die Ansprüche der Mitarbeiter. Faktoren, die früher unter Umständen bei der Wahl eines Arbeitgebers entscheidend waren, sind heutzutage nicht mehr so vordergründig. Dafür gewinnen andere Aspekte wie Flexibilität und eine nachhaltige Unternehmensausrichtung an Bedeutung.

Faire Bezahlung & Kollektivverträge

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. Rund 35 % aller Semperit-Mitarbeiter unterliegen einem Kollektivvertrag. Darüber hinaus bietet Semperit variable Vergütungsbestandteile, die auf individuell vereinbarten Zielen oder Gruppenzielen beruhen.

Umfassende Sozialleistungen & Vereinigungsfreiheit

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.

Bewusstseinsbildung & Kommunikation

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

- Jährliches Update des Modern Slavery Act Statements der Semperit-Gruppe
- Überarbeitung des gruppenweiten Verhaltenskodex (Code of Conduct)
- Integration des Themas Menschenrechte & Soziale Standards als Fixpunkt im Sustainability Council
- Verstärkte Aufklärung und Bewusstseinsbildung intern durch die Bereiche Compliance sowie Group Brand Management (Sustainability)
- Erarbeitung einer gruppenweiten Online-Schulung, die 2021 ausgerollt werden soll
- Zusammenarbeit mit einem international anerkannten Unternehmen, um interne Schritte erfolgreich durchzuführen
- Beteiligung an Stakeholder-Veranstaltungen, um Erfahrungen zu teilen und gemeinsam mögliche weitere Schritte zu planen

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Das SDG 8 steht für ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum bei gleichzeitiger Förderung von menschenwürdiger Arbeit und verkörpert gerade für international tätige Unternehmen ein wichtiges Ziel, die es zu verfolgen gilt. Semperit hat insbesondere in den letzten Jahren viele Weichen gestellt und große Fortschritte gemacht. Dies betrifft nicht nur die Aktivitäten innerhalb der Gruppe, sondern reicht auch über die Lieferkette hinaus. Die dabei gewählten Maßnahmen zur Sicherung der Sorgfaltspflicht sind vielfältig und werden je nach Rahmenbedingung bewusst ausgewählt und sorgfältig durchgeführt.



Sabine Schellander
Group Sustainability
Manager

Die Achtung der Menschenrechte in allen Bereichen, überall und zu jeder Zeit, ist die Basis eines respektvollen Miteinanders. Klar muss dabei sein, dass dies uns alle unmittelbar betrifft und nicht nur andere Menschen an anderen Orten. Mithilfe von Transparenz und dem Willen, positive Entwicklungen voranzutreiben, kann vieles erreicht werden. Ich bin stolz darauf, wie viel Semperit bisher bewegt hat und nach wie vor bewegt.

GOVERNANCE

73 ESG-Risikomanagement

76 Nachhaltigkeit in der Lieferkette

80 Compliance & Anti-Korruption



„Gute Unternehmensführung“ ist ein Begriff, der immer öfter fällt. Dabei geht es um mehr, als nur punktuell etwas „Gutes“ zu tun. Es geht um die Analyse von Risiken ebenso wie um die Schaffung von Transparenz entlang der gesamten Wertschöpfungskette oder die Entwicklung unterschiedlicher Mechanismen, um die Unternehmensgrundsätze erfolgreich in der DNA des Unternehmens zu verankern und so in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Unter dem Begriff „Governance“ versteht man Aktivitäten und Prozesse, die zur Regelung und Steuerung - in diesem Zusammenhang - eines Unternehmens dienen. Unter „Good Governance“ versteht man im breiten Sprachgebrauch eine nachhaltige Ausrichtung der Unternehmensführung in Bezug auf Aspekte wie den Schutz der Menschenrechte, die Einhaltung von Gesetzen und ethischen Grundregeln, die Bekämpfung von Korruption sowie die Förderung von Transparenz in allen Bereichen.

Um ein international tätiges Unternehmen „gut“ zu führen, braucht es nicht nur die entsprechenden Persönlichkeiten an der Spitze, sondern auch zahlreiche Mechanismen, Werkzeuge und Richtlinien, an die sich Mitarbeiter und andere Stakeholder halten können. Zusätzlich braucht es ein großes Maß an Kommunikation, um Verständnis für die Unternehmensgrundsätze und -werte zu schaffen sowie die nötige Transparenz zu fördern. Miteinbezogen werden dabei alle Aspekte entlang der Wertschöpfungskette sowie alle Stakeholder. Aktivitäten im Bereich Governance können vielfältig sein und

von der Verankerung von themenrelevanten Zielen in den persönlichen Zielsetzungen - 2020 für den Bereich Gesundheit & Sicherheit (S. 61) und den Einkauf (S.77) erfolgt -, über Schulungen und Mitgliedschaften in entsprechenden Vereinigungen bis zu Lieferantenaudits oder einer Whistleblower-Plattform reichen. Neben der Aufklärung der Mitarbeiter sowie der kontinuierlichen Bewusstseinsbildung hinsichtlich nachhaltigkeitsrelevanten Fragestellungen gilt es auch, jederzeit gesetzeskonform zu agieren sowie Verantwortlichkeiten klar zuzuweisen und Aufgabenbereiche richtig zuzuordnen. Im Vorfeld vieler Aktivitäten steht das ESG-Risikomanagement, das dabei hilft, mögliche Chancen und Risiken aufzudecken und zu adressieren.

Die drei großen Themenbereiche, auf die in diesem Berichtsteil näher eingegangen wird, sind:

- ESG-Risikomanagement
- Nachhaltigkeit in der Lieferkette
- Compliance & Anti-Korruption



Dr. Martin Füllenbach
CEO



Gute Führung beinhaltet viele wichtige Aspekte. Es braucht einen starken Willen, genauso wie eine klare Vision, wohin die Reise führen soll. Seit beinahe 200 Jahren steht die Marke Semperit für Know-how und Kompetenz im Bereich Gummiverarbeitung. Das Vertrauen unserer Kunden und Partner untermauert dies, ist aber keineswegs selbstverständlich. Daher arbeiten wir hart daran, uns laufend weiterzuentwickeln und unsere Prozesse zu verbessern.

ESG-Risikomanagement

Ein ganzheitliches Risikomanagement muss intern wie extern auftretende Trends und Effekte aus dem Bereich ESG (Environment, Social and Governance) identifizieren, bewerten und managen. Die dabei behandelten Themenfelder gehen über die klassischen Unternehmensbereiche hinaus und fokussieren auf ökologische und soziale Aspekte des Unternehmens. Diese Entwicklung ist einerseits stark durch den Klimawandel und seine Folgen, andererseits auch durch die zunehmend geforderte Transparenz in Lieferketten getrieben.

Um aktuelle, aber auch zukünftige Themen entsprechend zu adressieren, führt Semperit jährlich ein „ESG (Environment, Social and Governance) Risk & Opportunity Assessment“ durch. In einem umfassenden Prozess – der zeitlich unabhängig vom klassischen Risikoprozess stattfindet – werden gemeinsam mit dem Group Risk Management die wesentlichen Risiken erarbeitet und evaluiert. Neben den potenziellen Risiken werden auch Chancen und entsprechende risikomitigierende und chancennutzende Maßnahmen diskutiert und festgehalten.

Die Risikobewertung dient auch dazu, eine Aussage zu treffen, inwieweit die Geschäftstätigkeit der Semperit-Gruppe gemäß Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (Na-

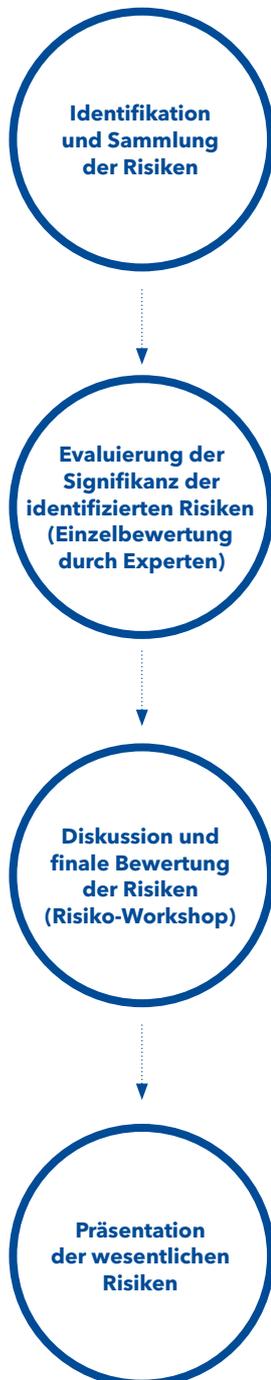
DiVeG) Auswirkungen auf die externen „Belange“ (Umwelt, Soziales, Arbeitnehmer, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption) hat und umgekehrt, wie die externen „Belange“ sich auf die Geschäftstätigkeit von Semperit auswirken. Die dabei bewerteten Effekte beschreiben die „doppelte Wesentlichkeit“ und damit die Wechselwirkungen, die sich zwischen Unternehmen und Außenwelt im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung ergeben. Berücksichtigt werden alle Aktivitäten und Trends, die sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens von der Lieferkette über die Produktion bis zur Abfallentsorgung und -verwertung ergeben.



Klimarelevante Risiken

Klimarelevante Risiken in diesem Zusammenhang sind sowohl physische Risiken, ausgelöst durch chronische oder akute Auswirkungen des Klimawandels als auch Risiken, die sich aus dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen, klimaresilienten Wirtschaft (Übergangsriskiken) ergeben.*

* Diese Definition entspricht den Empfehlungen der Ausschreibung: Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).



Mithilfe von Interviews mit internen Experten aus den wichtigsten Unternehmensbereichen wie Human Resources, Gesundheit und Sicherheit, Produktion und Innovation sowie unter Einbezug der verschiedenen Standorte wurden potenzielle Risiken im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung gesammelt. Neben den intern erhobenen Risiken wurden auch außenwirksame Trends wie beispielsweise die Effekte des Klimawandels in die Betrachtung miteinbezogen. Diese wurden auf Basis des bestehenden gruppenweit gültigen Risikokataloges bewertet bzw. die jeweiligen Vorjahreswerte adaptiert. Die Zuordnung der Risiken nach Kategorie entspricht der Struktur des bereits etablierten internen gruppenweiten Risikomanagements.

Die erhobenen Risiken wurden durch die verschiedenen Experten einzeln bewertet. Neben der Bewertung der Risiken aus Sicht der Experten wurden auch mögliche Chancen und Gegensteuerungsmaßnahmen gesammelt. Das dabei verwendete Bewertungssystem wurde auf Grundlage des betriebsinternen Risikomanagement-Systems gewählt und um die internen und gesetzlichen Vorgaben erweitert. Für die Erhebung des jeweiligen Impacts samt Eintrittswahrscheinlichkeit wurden zwei Zeithorizonte – ein kurzfristiger bis 2023 und ein langfristiger bis 2030 – gewählt. Diese Vorgehensweise verdeutlicht, wie sich das Risiko – ohne entsprechende Gegenmaßnahmen – weiterentwickeln wird. Dadurch kann ein Trend aufgezeigt werden.

Die Ergebnisse der Risikoeinzelbewertungen wurden vom konzernweiten Risikomanagement sowie der Nachhaltigkeitsabteilung zusammengeführt und aufbereitet. Als wesentliche Risiken sind jene Risiken definiert, die gemäß den Kriterien des konzernweiten Risikomanagements in ihrer Auswirkung und Eintrittswahrscheinlichkeit einen vordefinierten Grenzwert überschreiten. Im Rahmen eines gemeinsamen Risiko-Workshops wurden die Ergebnisse diskutiert und die wesentlichen Risiken gemeinsam bewertet. Dadurch kann ein Trend aufgezeigt werden.

Im Anschluss wurden die wesentlichen ESG-Risiken und -Chancen dem Vorstand sowie dem Sustainability Council präsentiert und zustimmend zur Kenntnis genommen.

In der nachfolgenden Tabelle sind die von Semperit identifizierten, wesentlichen ESG-Risiken angeführt, die potenziell hohe negative Auswirkungen auf die Belange gemäß NaDiVeG oder auf die Geschäftstätigkeit von Semperit haben können. Ebenfalls in der Übersicht angeführt sind Maßnahmen zur Gegensteuerung sowie zur möglichen Chancennutzung. Weiterführende Informationen sind im Konzernlagebericht der Semperit-Gruppe im Risikomanagementbericht ab Seite 54 ff. zu finden. Dort sind weitere relevante Risiken wie beispielsweise Unfalls- und Gesundheitsrisiken oder Korruptionsrisiken angeführt. Diese Risiken sind Teil des konzernweiten Risikomanagements und wurden aufgrund der bereits im Unternehmen wirksamen Gegensteuerungsmaßnahmen mit einer geringen Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet.

Auf klimarelevante Risiken gemäß dem Verständnis der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures“ (TCFD) und der Anforderungen an die Berichterstattung über klimarelevante Informationen wird im Kapitel „Klimarelevante Informationen“ auf Seite 30 ff näher eingegangen.

Wesentliche nicht-finanzielle Risiken und Chancen

Wesentliche Risiken	Maßnahmen	Chancen	Primäre Wirkungsbereiche	Mögliche zukünftige Auswirkung	NaDiVeG-Belange
Geringe Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Unternehmens- und Innovationsstrategie	Verknüpfung der Nachhaltigkeitsstrategie mit der Unternehmens- und Innovationsstrategie	Imagesteigerung, Verbesserung der Marktposition, verantwortungsvoller Businesspartner	Alle	↗	Alle NaDiVeG-Belange
Missachtung der Menschenrechte	Verhaltenskodex, People Policy, interne und extern Audits, verstärkte Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden, interne Schulungen und Training	Schutz von Menschenrechten, Imagesteigerung, Verbesserung der Marktposition, verantwortungsvoller Businesspartner	Vorgelagert, im Unternehmen	→	Umwelt- und Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange
Ineffiziente Produktion	ISO 14001, ISO 9001, ISO 50001, Einhaltung von Richtlinien und Grenzwerten, Policies, interne und externe Audits, Förderung von Effizienz- und Effektivitätssteigerungsprojekten, Förderung von geschlossenen Kreisläufen	Effizienzsteigerung, Kostenvorteil, Imagesteigerung, klimaresiliente Produktion, Wettbewerbsvorteil, Industriebenchmark	Im Unternehmen	↗	Achtung der Menschenrechte
Fehlende Attraktivität für den nachhaltigen Finanzmarkt	Erstellung von Nachhaltigkeitszielen, Bewusstseinsbildung, Effizienz in der Produktion, Verbesserung der entsprechenden Ratings durch gezielte Maßnahmen	Zugang zu ESG-gebundenen Finanzierungen, Imagesteigerung, Kostenvorteil	Im Unternehmen	↗	Umweltbelange
Klimarelevante Außeneffekte (Transitionsrisiken)	Effizienz- und Effektivitätssteigerungsprojekte, Corporate-Carbon-Footprint-Berechnung, Zielsetzungen im Bereich Energie, effizienter Materialeinsatz, Auswahl der Rohstoffe, nachhaltiges Abfallmanagementsystem, ISO 14001, ISO 9001, ISO 50001, Schulung und Training zur Bewusstseinsbildung	Industrievorbild, Effizienzsteigerung, Kostenvorteil, Wettbewerbsvorteil, Imagesteigerung	Alle	↗	Sozial- und Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange
Weitere Risiken	Maßnahmen	Chancen	Primäre Wirkungsbereiche	Mögliche zukünftige Auswirkung	NaDiVeG-Belange
Unfall- & Gesundheitsrisiken	HSE-Policy, OHSAS 18001/ISO 45001, ISO 9001, persönliche Schutzausrüstung, breites Trainings- und Informationsangebot, Mitarbeitersensibilisierung	Attraktiver und verantwortungsbewusster Arbeitgeber, Mitarbeitermotivation, geringe Fluktuation, Imagesteigerung	Im Unternehmen	→	Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange
Korruption & Nicht-Einhaltung von Gesetzen	Verhaltenskodex, Compliance-Managementsystem, Kapitalmarkt-Compliance, Compliance Board, Whistleblower-Plattform, Policies, Training und Schulung, Wertesystem	Industrievorbild, Imagesteigerung, Partner erster Wahl, Wettbewerbsvorteil	Alle	→	

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Im durch Corona geprägten Jahr 2020 wurde offensichtlich, welchen Stellenwert ein erfolgreiches Lieferkettenmanagement für Unternehmen hat. Dabei steht nicht nur die Gewährleistung der Versorgungssicherheit, sondern auch die Schaffung von langjährigen Partnerschaften im Vordergrund. Um hier erfolgreich agieren zu können, braucht es ein gutes Netzwerk, eine direkte Zusammenarbeit, viel Geschick und Gespür für den Markt und damit die richtige Auswahl der Lieferanten.

Schwerpunkthemen 2020

- Einführung des Online-Lieferanten-Selbstevaluierungsprozesses
- Aktive Kommunikation mit externen Stakeholdern zum Einsatz von nachhaltigem Ruß (Recovered Carbon Black) bei Semperit
- Verankerung von Nachhaltigkeitszielen im Bereich persönliche Zielsetzungen der Einkäufer

Ausblick 2021

- Weiterführung des Lieferanten-Selbstevaluierungsprozesses
- Auswertung aller Selbstevaluierungen und Umsetzen von daraus resultierenden Lieferanten-Entwicklungsmaßnahmen
- Durchführung von Lieferantenaudits (sofern die COVID-19-Situation das zulässt)
- Teilnahme am „Together for Sustainability“ Programm der chemischen Industrie

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 im Sinne einer nachhaltigen und resilienten Wirtschaft beinhaltet nicht nur die Schaffung von langjährigen Partnerschaften, sondern basiert auch auf der Einhaltung von ethischen, ökologischen und sozialen Grundsätzen bei der Lieferantenauswahl. Diese Standards sind im gruppenweiten Verhaltenskodex sowie in der Supplier Policy der Semperit-Gruppe festgehalten und auf der Website öffentlich einsehbar (www.semperitgroup.com/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsgrundsaeetze/ und www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Compliance/2021-02-05_Code_of_Conduct_DE.pdf). Semperit ist stolz darauf, dass die Zielsetzungen im Rahmen

der „Perspektive 2021“ bereits 2020 erreicht werden konnten:

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

Corona & resiliente Lieferketten

Dank einer engen Zusammenarbeit mit bestehenden Lieferanten und dem hervorragenden Know-how der Einkäufer ist das Lieferantennetzwerk der Semperit-Gruppe bereits über Jahre weitgehend stabil und unterliegt nur geringen Schwankungen. Trotz der Schwierigkeiten, wie fehlende Möglichkeiten zum direkten Treffen zwischen Einkäufern und Lieferanten, weltweiten Produktionsstopps sowie der steigenden Nachfrage an verschiedenen Rohstoffen und damit hohen Marktpreisen, die sich aufgrund der Pandemie im Berichtsjahr 2020 ergeben haben, kam es zu keiner Zeit zu strategischen Ausfällen und Lieferengpässen. Dieser Umstand ermöglichte eine nahezu durchgehende Produktion an allen Standorten und zeigt auf, wie wichtig eine resiliente Lieferkette ist.

Lieferkettenmanagement

Der Einkauf liegt in der Verantwortung des Technikvorstandes und untersteht der Leitung des „Group Head of Procurement & Logistics“. Das Team umfasst 30 Mitarbeiter, die weltweit tätig sind. 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 zusammengeführt. Die der Zentrale zugeteilten Lead-Buyer gliedern sich in fünf thematische Gruppen:

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

Das verstärkte Nachhaltigkeitsbewusstsein des Einkaufs zeigt sich neben dem vielfältigen Engagement im Bereich Lieferantenbewertung und -beteiligung in der Verankerung von nachhaltigkeitspezifischen Zielsetzungen im Rahmen der persönlichen Zielsetzungen. In diesem Zusammenhang haben sich die Lead-Buyer 2020 dazu verpflichtet, Entwicklungen im Bereich nachhaltiger Rohstoffe (Fokus: recycelte und erneuerbare Materialien) voranzutreiben und mögliche Ansatzpunkte auszuarbeiten und zu forcieren.

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	2020	2019	2018
Europa	166	173	188
Asien	112	116	106
Amerika (inkl. R.d.W)	1	1	0

Geldwert der an Lieferanten geleisteten Aufwendungen (TEUR)

2020	2019	2018*
431.401	465.653	524.998



Christoph Buchta
Group Head of
Procurement & Logistics



Der Einkauf versucht, für Semperit Wettbewerbsvorteile zu schaffen. In der COVID-19-Krise ist uns das – nicht zuletzt durch die Zusammenarbeit mit verlässlichen Lieferanten, mit denen wir Werte und Verhaltensweisen teilen, gemeinsam entwickeln und kontinuierlich verbessern – sehr gut gelungen.

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 europäischer als auch auf nationalstaatlicher und regionaler Ebene alle gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Vermeidung und Substitution von Gefahrenstoffen. Die Einhaltung von beispielsweise der europaweiten REACH Richtlinie wird kontinuierlich überwacht.

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. Um dies sicherzustellen, werden neue Lieferanten vonseiten der Compliance-Abteilung einem sogenannten Business Partner Check (siehe Seite 82) unterzogen, um etwaige Risiken im Vorfeld aufzudecken. Zusätzlich wurde die Lieferantenrichtlinie auch an Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen über 100.000 EUR, mit der Bitte um Kenntnisnahme, übermittelt. 2020 wurden in diesem Zusammenhang über 600 Lieferanten kontaktiert.

Neben der Übermittlung der entsprechenden Dokumente erfolgt die Bewertung von Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen über 500.000 EUR p.a. automatisch – mithilfe eines

eigens dafür geschaffenen Online-Selbstbewertungs-Tools. Dieses Lieferanten-Tool wurde 2019 erfolgreich konzeptioniert und programmiert und 2020 ausgerollt. Über die Online-Plattform werden die Lieferanten gebeten, sich einer Selbstauskunft zu unterziehen. Dabei erhält jeder Lieferant denselben Fragebogen und wird dem Ergebnis entsprechend eingestuft. Im Berichtsjahr wurden knapp 90% der entsprechenden Lieferanten aus dem Industriesektor angeschrieben und bereits mehr als 50% der Rückmeldungen ausgewertet. Aufgrund der Pandemie konnten aber bis dato keine weiterführenden Schritte konzipiert werden. Dies ist für das Folgejahr 2021 geplant. Bestandteile der Selbstauskunft sind neben unternehmerischen Kennzahlen auch Informationen zur Umweltleistung wie zum Beispiel das Führen einer ISO 14001 Zertifizierung oder die Einhaltung von Menschenrechten sowie sozialen Standards und Arbeitsbedingungen mit dem Fokus auf Gesundheit und Sicherheit.

Zusätzlich zu dem selbstentwickelten Lieferanten-Bewertungstool und um Entwicklungen in der Lieferkette weiter voranzutreiben, hat sich Semperit entschlossen, dem TfS – Together for Sustainability Netzwerk beizutreten. TfS ist ein Zusammenschluss der Chemieindustrie, der dazu dient, gemeinsam nachhaltige Entwicklungen im Rahmen der Lieferkette voranzutreiben. TfS folgt den Grundsätzen des UN Global Compact und Responsible Care und versucht, die ökologische, soziale und ethische Ausrichtung von Lieferanten kontinuierlich zu verbessern. Um möglichst strukturiert und effizient voranzugehen, arbeitet TfS eng mit der Lieferantenbewertungsplattform EcoVadis zusammen und hat darüber hinaus einen eigenen Auditstandard mit speziellem Fokus auf Lieferanten in der chemischen Industrie entwickelt. Alle Ergebnisse, Aktivitäten und Entwicklungen werden im Netzwerk geteilt, mit dem Ziel, Transparenz zu schaffen, Synergien zu nutzen und Nachhaltigkeit auf allen Ebenen voranzutreiben.



Bewusstseinsbildung & Training

2020 gibt es keine grundlegenden Veränderungen in der Lieferantenlandschaft der Semperit-Gruppe zu berichten. Es kamen vier neue strategische Lieferanten hinzu, die mithilfe von Selbstbewertungsfragebögen hinsichtlich ihrer ökologischen und sozialen Performance überprüft wurden. Aufgrund von COVID-19 war es Semperit nicht möglich, Vor-Ort-Audits durchzuführen. Um es den Lead-Buynern zukünftig zu ermöglichen, selbst Lieferantenaudits durchzuführen, wurde im Berichtsjahr 2020 ein Auditbogen für Einkäufer entwickelt, der neben relevanten Fragestellungen und einer Bewertungssystematik auch Informationen zu den einzelnen Themenfeldern beinhaltet. Diese Informationen sollen den Einkäufern das nötige Basiswissen mitgeben, um im Audit die richtigen Fragen stellen zu können, um in weiterer Folge mögliche Schwachpunkte in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt und Compliance aufzudecken. Aufgrund der Auswirkungen der Pandemie und der damit verbundenen strengen Auflagen aufseiten der Semperit-Gruppe sowie der Lieferanten konnten 2020 jedoch noch keine Audits durchgeführt werden. Dies ist für 2021 geplant, sofern die Lage es wieder zulässt.

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

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

	2020	2019	2018
Prozentsatz neuer Lieferanten, die in Bezug auf soziale, ökologische und ethische Kriterien überprüft wurden	100%	keine neue Lieferanten	100%

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. Im Berichtsjahr 2020 hat Semperit mit der Erarbeitung eines speziellen Trainings für Nachhaltigkeitsthemen entlang der Lieferkette begonnen. Die Auswahl der entsprechenden Trainingsinhalte erfolgt in Zusammenarbeit zwischen der Compliance- und der Group Brand Management-Abteilung. Da die geplante Schulung vielfältige Aspekte wie Menschenrechts-, aber auch Umwelt- oder Compliance-Themen behandelt, ist es geplant, diese 2021 für alle Mitarbeiter der Semperit-Gruppe zugänglich zu machen und das Training nicht nur auf Einkäufer zu beschränken. Darüber hinaus wird überlegt, die Inhalte des Trainings auch Lieferanten anzubieten, um auch sie in diesen Themenfeldern zu schulen. Dies soll ebenfalls 2021 in Angriff genommen werden.

Neben der Wissensvermittlung setzte sich das gruppenweite Einkaufsteam verstärkt mit internationalen Benchmarks auseinander und beteiligte sich auch 2020 wieder intensiv an den Aktivitäten des Wirtschaftsverbandes der Deutschen Kautschukindustrie (WDK - www.wdk.de). Semperit nimmt im Materialwirtschaftskreis des WDK teil, agierte als Vortragender auf der internationalen „Recycled Carbon Black CB Konferenz“ und beteiligt sich auch an den Aktivitäten der International Rubber Study Group, Singapur (www.rubberstudy.com). Auch gilt es, verstärkt mit Lieferanten im Bereich Sekundärrohstoffe zusammenzuarbeiten, um Entwicklungen von Anfang an gemeinsam voranzutreiben.

Partnerschaften zur Erreichung der Ziele



Das SDG 17 befasst sich unter anderem mit der Bildung von Partnerschaften, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam eine nachhaltige Entwicklung voranzutreiben. Genau das – nämlich gemeinsames voneinander Lernen – will Semperit mit der Teilnahme an TfS (Together for Sustainability) erreichen. Darüber hinaus kann gemeinsam oft mehr bewirkt werden, vor allem dann, wenn es um die nachhaltige Gestaltung der Lieferkette geht. Da gilt es, mit allen beteiligten Stakeholdern bestmöglich zusammenzuarbeiten.

Compliance & Anti-Korruption

In einem international tätigen Unternehmen sind 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. Um in diesem Bereich erfolgreich zu sein, braucht es nicht nur die entsprechenden Werkzeuge, sondern auch einen möglichst niederschweligen Zugang dazu sowie ein breites Angebot zur Wissensvermittlung.

Schwerpunktt Themen 2020

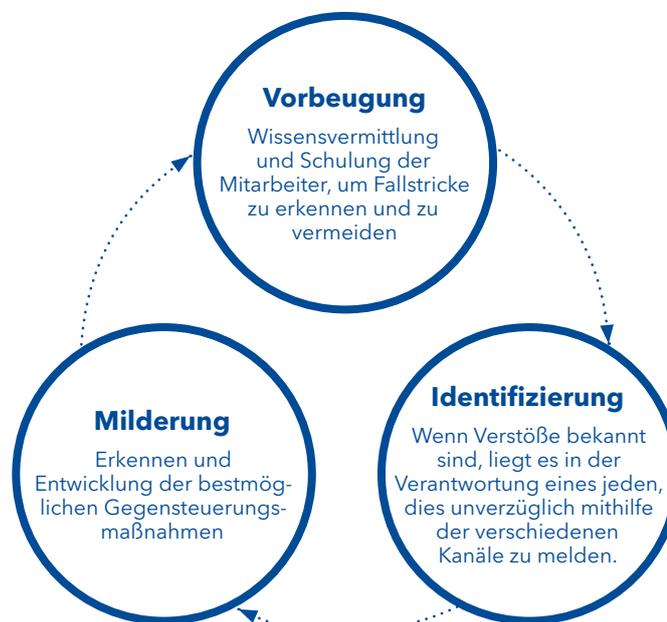
- Durchführung einer Schwerpunktkampagne „Speak Up“
- Implementierung und Durchführung gruppenweiter Fachschulungen (E-Learning)
- Implementierung von gruppenweiten Business Partner Checks zur Risikominimierung
- Übersetzung der Unternehmenswerte hinsichtlich Compliance
- Überarbeitung und Veröffentlichung des Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Ausblick 2021

- Weiterentwicklung des Schulungsangebotes
- Gruppenweites Training zu den Inhalten des Verhaltenskodex
- Schriftliche Kenntnisnahme des Verhaltenskodex (Code of Conduct) durch die Mitarbeiter
- Implementierung von Business Partner Checks in allen Vertriebsstrukturen

Die Basis jedes Unternehmens sind die Unternehmenswerte, die sich in der Unternehmenskultur widerspiegeln. Die Wertewelt der Semperit-Gruppe wurde 2020 überarbeitet und soll sukzessive Teil des Unternehmens werden, indem die Semperit-Mitarbeiter sie im täglichen Handeln leben und so mit gutem Beispiel vorangehen. Die Unternehmenswerte (siehe Seite 63) basieren auf folgenden Grundsätzen: We trust, we create, we own and we deliver.

Um neben den Werten auch Wissen, konkrete Handlungsanweisungen und Mechanismen sowie persönliche Kommunikation zu ermöglichen, gilt es, zahlreiche weitere Aktivitäten im Bereich Unternehmensethik durchzuführen. Es kommen verschiedene Tools zum Einsatz, die sich mit den verschiedensten Compliance-Themen befassen. Dabei werden drei wesentliche Ansatzpunkte verfolgt:

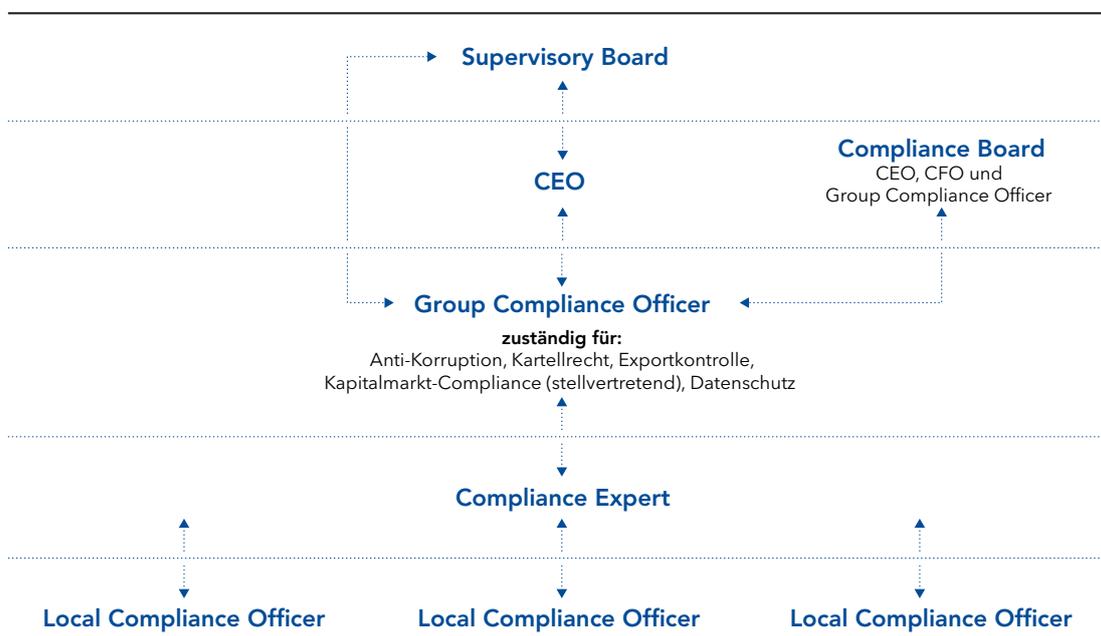


Im Berichtsjahr 2020 wurde vonseiten der Compliance-Abteilung eine thematische Gap-Analyse durchgeführt, um sicherzustellen, dass alle Compliance-relevanten Themen ausreichend abgedeckt sind. Auf Basis dieser Erhebung konnten Themenfelder definiert werden, die zukünftig stärker hervor gehoben werden etwa Interessenskonflikte, Betrug und Fehlverhalten wie Belästigung oder Mobbing. Viele der dabei analysierten Themen sind Querschnittsthemen, die mit den entsprechenden Fachabteilungen gemeinsam besprochen und mit denen entsprechende weiterführende Aktivitäten

und Maßnahmen entwickelt wurden. Neben der Aufdeckung von möglichen Schwachstellen diente der Prozess der Erarbeitung einer gemeinsamen Definition von allgemein gültigen und gruppenweiten Compliance-Grundsätzen.

Höchste Instanz im Bereich Compliance & Anti-Korruption ist der Vorstandsvorsitzende der Semperit-Gruppe (CEO), dem der Group Compliance Officer sowie das Compliance Board unterstellt sind. Auf lokaler Ebene gibt es zusätzlich entsprechende Experten, die als Ansprechpartner fungieren.

Die 6 gruppenweiten Compliance-Grundsätze



Um Fragestellungen im Bereich Compliance & Anti-Korruption strukturiert angehen zu können, setzt Semperit auf ein umfangreiches und in allen Unternehmensteilen geltendes Compliance-Management-System, das alle Mitarbeiter umfasst. Die wichtigsten Maßnahmen der Semperit-Gruppe im Bereich Compliance sind unter anderem:

Business Partner Checks

Diese Checks dienen der Überprüfung von Geschäftspartnern und werden für Risikoländer verpflichtend und sonst nach Bedarf durchgeführt. Dies gilt für Neukunden ebenso wie für neue Lieferanten und dient dazu, Risiken im Vorfeld eine Zusammenarbeit aufzudecken und gegebenenfalls entsprechenden Maßnahmen zu setzen. Dies kann bis zu einer Auflösung des Geschäftsverhältnisses führen.

Im Berichtsjahr wurde daran gearbeitet, diese Checks zu dezentralisieren und auf die zuständigen Fachbereiche wie die Einkaufs- und Kundenservice-Abteilungen auszuweiten. Das soll helfen, mögliche Ressourcenengpässe zu vermeiden und gleichzeitig eine flächendeckende Überprüfung zu gewährleisten. Sollte es im Zuge der Überprüfungen zu kritischen Fragen kommen, müssen diese an die zentrale Compliance-Abteilung zur Klärung weitergeleitet werden. Dieser Prozess soll 2021 weiter ausgebaut werden.

Bedarfsbezogene Risikoerhebungen als Teil des Due-Diligence-Prozesses

Evaluierung von Rechts- und Reputationsrisiken projekt- oder anlassbezogen durch die Abteilung Corporate Center Risk-Management & Assurance. 2020 wurden 13 (ca. 20% der Semperit-Standorte) Unternehmen auf Korruptionsrisiken geprüft. Die Risiko-Workshops wurden aufgrund der durch die Pandemie vorherrschenden Situation in diesem Jahr online durchgeführt. 2020 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, die sie zu Beginn ihrer Tätigkeit automatisch über die Semperit-eigenen Trainingsplattform zugeteilt bekommen. Die Inhalte müssen schriftlich zur Kenntnis genommen werden. In weiterer Folge werden ihnen entsprechend ihrer Tätigkeit Schulungen und E-Learnings zugeteilt. Diese müssen innerhalb eines gewis-

sen 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 2020 ausgerollt. Das Trainingsangebot wird laufend bezüglich der Themen, aber auch der verfügbaren Sprachen erweitert.

Neben den Online-Schulungen setzt Semperit verstärkt auf „Classroom Trainings“. Diese dienen einerseits Mitarbeitern, deren Sprachen noch nicht im Online-Katalog enthalten sind, andererseits können 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. Classroom Trainings bieten im Gegensatz zu den Online-Schulungen Raum für gemeinsamen Austausch und mögliche Fragen und ermöglichen ein gemeinsames Lernen.

Übersicht der 2020 geschulten Mitarbeiter nach Themenfeld:

Schulungsschwerpunkt	Anzahl der geschulten Mitarbeiter
Korruption & Bestechung	581
Wettbewerbsrecht	404
Erkennung und Vermeidung von Betrug	1.279
Exportkontrolle	145
Abreden zwischen Lieferanten und Käufern	148
Belästigung & Fehlverhalten	60
Allgemeine Compliance-Schulung	243
Geschenke	510
Anzahl der insgesamt geschulten Mitarbeiter	3.370

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. 2020 verzeichnete das System drei Meldung, die ordnungsgemäß untersucht und gegen die entsprechende Gegensteuerungsmaßnahmen gesetzt wurden.

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. Die Kampagne wurde 2020 erfolgreich gruppenweit ausgerollt. Mithilfe von Schulungsmaterialien, zahlreichen Blogbeiträgen im Intranet sowie Informationsveranstaltungen konnte das Thema Compliance verstärkt zu den Mitarbeitern transportiert werden. Neben der Streuung spezifischer Fachinhalte wie beispielsweise der Annahme von Geschenken zur Weihnachtszeit dient die Kampagne auch dazu, Mitarbeiter zu ermutigen, sich bei Bedarf an die entsprechenden Zuständigen zu wenden.

Der Erfolg der Kampagne zeigt sich daran, dass es im Jahr 2020 zu sieben direkten Meldungen an die Compliance-Abteilung kam. Prozesse können so transparenter gestaltet werden und das Vertrauen in die bestehenden Strukturen kann gestärkt werden. Jede Meldung wird vom Compliance Board aufgegriffen, verfolgt und entsprechende Maßnahmen – je nach Art des Vorfalles – werden gesetzt.

Cyber Security Kampagne

Im Zusammenhang mit der europaweiten Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) entwickelten die Abteilungen Group IT und Group Compliance die Kampagne „SemperCyber“, die 2019 gestartet, 2020 ausgerollt wurde und bis zum nächsten Jahr dauern soll. Schwerpunktthemen 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 wurden wie geplant 2020 konzernweit veröffentlicht.

Unternehmensrichtlinien (Policies)

Neben der Entwicklung von entsprechenden Unternehmensrichtlinien in den verschiedenen Bereichen, ist es entscheidend diese auch festzuhalten, um deren Inhalte mit den betreffenden Stakeholdern zu teilen. Die Verfassung und Aktualisierung dieser „Policies“ liegt ebenso im Aufgabenbereich der Compliance-Abteilung gemeinsam mit den Themenverantwortlichen. Im Berichtsjahr wurde so die Lieferanten-Policy überarbeitet und darüber hinaus wurden Richtlinien für den korrekten Umgang mit Informationen im Bereich Kommunikation & Soziale Medien erstellt und veröffentlicht.

Jährliche Managementerklärung

Seit 2019 gilt die verpflichtende jährliche Erklärung für Managementmitglieder. Diese stellt sicher, dass der unternehmensweite Verhaltenskodex gelesen, verstanden und zur Kenntnis genommen wurde. Mit der Unterschrift wird vonseiten der Mitarbeiter bestätigt, dass alle möglichen Vorkommnisse ordnungsgemäß gemeldet werden. 2020 haben 100% des Managements unterzeichnet. Im kommenden Jahr soll dieser Prozess auf alle Mitarbeiter, die Zugang zum Internet haben, sukzessive ausgedehnt werden. Ziel ist es, dass alle Mitarbeiter den Semperit-Verhaltenskodex unterzeichnen.

Modern Slavery Act Statement

2019 veröffentlichte die Semperit-Gruppe ihr erstes Modern Slavery Act Statement, das sich auf das Geschäftsjahr 2018 bezieht und Strategien zur Vermeidung von moderner Sklaverei sowie Menschenhandels gemäß dem Modern Slavery Act anführt. Dieses Dokument ist öffentlich auf der Semperit Webseite zugänglich und wird jährlich aktualisiert, so auch im Geschäftsjahr 2020 (www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Compliance/Modern_Slavery_Act_Statement_FY2019_01102020_final.pdf).

Jahresmeeting Compliance Officers

2020 wurde das gruppenweite Treffen aller lokalen Compliance Officer aufgrund von COVID-19-Maßnahmen online durchgeführt. Es umfasste zehn Personen. Das Jahresmeeting dient vornehmlich der Weiterbildung, der Vernetzung und dem gemeinsamen Austausch. In diesem Jahr drehte sich die gemeinsame Arbeit um folgende Schwerpunkte: Übersicht der Jahresaktivitäten, Feedbacksession sowie relevante Themen für die Zukunft.

Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen



Eine der Zielsetzungen des SDG 16 betrifft die Beendigung von Korruption und Bestechung in jeglichen Formen. Ein umfassendes Compliance-System, das auf dem Wertesystem des Unternehmens aufbaut, soll sicherstellen, dass kein Raum für Korruption oder Bestechung besteht. Dabei ist es ebenso entscheidend, die Mitarbeiter entsprechend zu schulen und zu informieren, wie eine vertrauensvolle und offene Gesprächskultur zu fördern.

Compliance in der Semperit-Gruppe

Themenfeld	Status 2020	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
Wettbewerbswidriges Verhalten	Keine bestätigten Verstöße	SemperLine, Verhaltenskodex, Online-Schulungen
Sozioökonomische 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
Compliance Cases	10 Compliance Cases²⁾	SemperLine, Compliance Board, verstärkte Kommunikationsmaßnahmen

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.

2) Der Anstieg an Meldungen gegenüber dem Vorjahr wird auf den Erfolg der gruppenweiten Compliance-Kampagne zurückgeführt. Das Vertrauen in die bestehenden Strukturen wurde gestärkt. Ein Teil der Meldungen ging über die Whistleblower-Hotline ein und der andere Teil wurde direkt an die Compliance-Abteilung gerichtet. Es gilt dennoch zu beachten, dass die Anzahl der Meldungen nichts über deren Inhalt oder Auswirkung aussagt. Jede Meldung wird vom Compliance Board aufgegriffen, verfolgt und entsprechende Maßnahmen - je nach Art des Vorfalles - werden gesetzt.

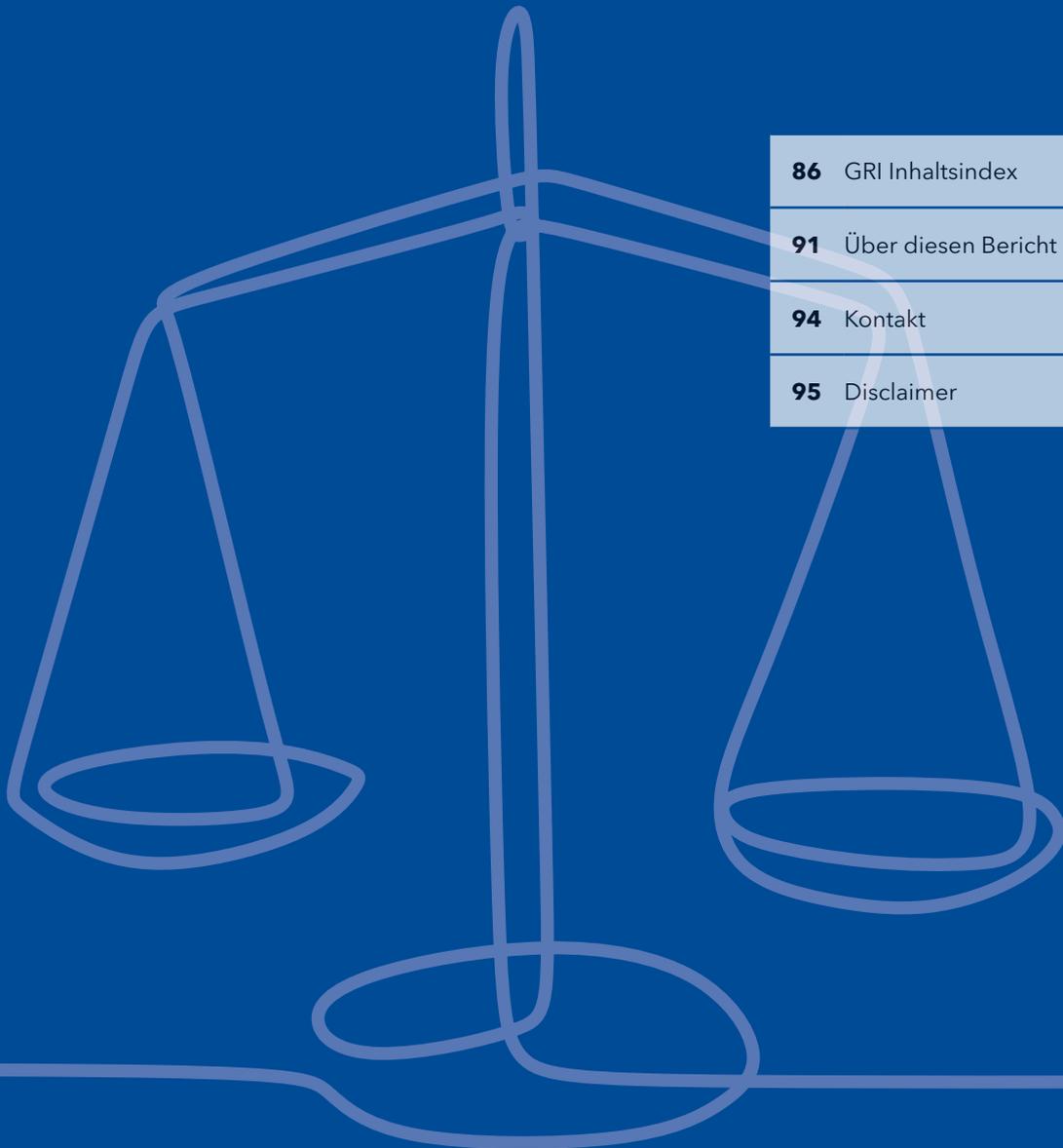


Ioana Laes
Compliance Expert



Compliance betrifft jeden. Wir als Mitarbeiter der Semperit-Gruppe liefern hierzu die wichtigste Grundlage. Bei unserem Streben nach Qualität achten wir nicht nur auf gesetzliche Vorgaben, sondern auch auf die Einhaltung unserer Werte und unserer Compliance-Grundsätze. Dadurch erhöhen wir das Vertrauen sowohl innerhalb der Semperit-Gruppe als auch bei unseren Geschäftspartnern.

ANHANG



86 GRI Inhaltsindex

91 Über diesen Bericht

94 Kontakt

95 Disclaimer



GRI Inhaltsindex

GRI-Standard	GRI-Angabe	UNGC	Seite	Auslassungen und Kommentare
101: Grundlagen 2016				
102: Allgemeine Angaben 2016				
Organisationsprofil				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-1: Name der Organisation		1,8	
	102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Prinzip 01, Prinzip 02, Prinzip 04, Prinzip 05, Prinzip 06, Prinzip 07	8	
	102-3: Hauptsitz der Organisation		8	
	102-4: Betriebsstätten		8	
	102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		8	
	102-6: Belieferte Märkte		9-10	
	102-7: Größe der Organisation		9, 12	Aufgrund der Produktvielfalt werden verkaufte Produkte als Umsatzanteil in den Segmenten angegeben.
	102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Prinzip 06	65-66	Die Kennzahlen umfassen alle Mitarbeiter der voll konsolidierten Gesellschaften der Semperit-Gruppe.
	102-9: Lieferkette	Prinzip 02, Prinzip 04, Prinzip 05, Prinzip 09	13	
	102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		8	
	102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Prinzip 01, Prinzip 02, Prinzip 03, Prinzip 06, Prinzip 07	68	Durch die gruppenweite Anwendung und die kontinuierliche Weiterentwicklung des integrierten Managementsystems folgen wir dem Vorsorgeprinzip.
	102-12: Externe Initiativen	Prinzip 01, Prinzip 02, Prinzip 08, Prinzip 09	18	
	102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Prinzip 01, Prinzip 02, Prinzip 08, Prinzip 09	26	
Strategie				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		8	
	102-15: Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	Prinzip 01, Prinzip 02, Prinzip 07	31, 73-75	
Ethik und Integrität				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Prinzip 01, Prinzip 02, Prinzip 03, Prinzip 04, Prinzip 05, Prinzip 06, Prinzip 07, Prinzip 10	62	
Unternehmensführung				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-18: Führungsstruktur		8, 21	



GRI-Standard	GRI-Angabe	UNGC	Seite	Auslassungen und Kommentare
Stakeholder-Einbeziehung				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen		18	
	102-41: Tarifverträge	Prinzip 03	69	
	102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		17	
	102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		14, 18	
	102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		18	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		91-93	Eine vollständige Auflistung der Tochterunternehmen im Konsolidierungskreis, die damit Teil des Konzernabschlusses sind, ist im Geschäftsbericht der Semperit-Gruppe für das Jahr 2020 zu finden.
	102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		14, 91-93	
	102-47: Liste der wesentlichen Themen		17	
	102-48: Neudarstellung von Informationen		92	
	102-49: Änderungen bei der Berichterstattung		91	
	102-50: Berichtszeitraum		91	
	102-51: Datum des letzten Berichts		87	Der letzte Nachhaltigkeitsbericht 2019 ist unter www.semperit-group.com/f-books/Semperit-Nachhaltigkeitsbericht-2019-DE/index.html .
	102-52: Berichtszyklus		87	Semperit berichtet jährlich in einem eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht über nicht-finanzielle Informationen.
	102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		93	
	102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den Standards		91	
	102-55: GRI-Inhaltsindex		86-90	
	102-56: Externe Prüfung		91, 97	

GRI-Standard	GRI-Angabe	UNGC	Seite	Auslassungen und Kommentare
Wesentliche Themen				
GRI 300: Umwelt Themen				
Materialeinsatz				Wesentliches Thema
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		17, 22, 42-44	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile		42-44	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes		42-44	



GRI-Standard	GRI-Angabe	UNGC	Seite	Auslassungen und Kommentare
GRI 301: Materialien 2016	301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Prinzip 07, Prinzip 08, Prinzip 09	42	Semperit beschränkt sich auf die Darstellung der Materialien, die zur Produktherstellung gebraucht werden. Dies sind Rohstoffe und Chemikalien für die Gummimischungen sowie Festigungsmaterialien im Rahmen der Produkte. Der Anteil an Prozess- und Verpackungsmaterialien liegt deutlich unter dem Materialeinsatz der oben genannten Materialien und wird aus diesem Grund nicht berichtet.
Rohstoffe				Wesentliches Thema
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		17, 22, 42-44	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile		42-44	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes		42-44	
GRI 301: Materialien 2016	301-2: Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Prinzip 07, Prinzip 08, Prinzip 09	43	
Innovationskennzahlen	Semperit KPIs (Key Performance Indicators) - Mitarbeiter im Bereich F&E, - F&E Ausgaben, - Anteil recycelter Materialien pro Jahr		44	Die ausgewählten Innovationskennzahlen wurden bereits in den Vorjahresberichten dargestellt. Um Stringenz zu erzielen, aber auch die Bemühungen im Bereich Rohstoffauswahl sowie Innovation abzubilden, werden diese auch 2020 weiter angeführt.
Energie				Wesentliches Thema
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		17, 22, 36-37	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile		36-37	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes		36-37	
GRI 302: Energie 2016	302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Prinzip 07, Prinzip 08, Prinzip 09	36-37	Angeführt werden nur die Energieverbräuche bzw. -verkäufe, die auf Semperit zutreffen. Semperit bezieht keine erneuerbaren Brennstoffe oder Kühlenergie. Darüber hinaus verkauft die Semperit-Gruppe keinen Strom, Dampf oder Kühlenergie.
Treibhausgasemissionen				Wesentliches Thema
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		17, 24, 39-41	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile		39-41	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes		39-41	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Prinzip 07, Prinzip 08, Prinzip 09	41	Im Scope 1 werden von Semperit keine biogenen THG-Emissionen verursacht.
	305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Prinzip 07, Prinzip 08, Prinzip 09	41	



GRI-Standard	GRI-Angabe	UNGC	Seite	Auslassungen und Kommentare
GRI 400: Soziale Themen				
Gesundheit & Sicherheit				Wesentliches Thema
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		17, 22, 56-58	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		56-58	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes		56-58	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		57-58	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		57	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste		57	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		56-61	
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		60	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		58, 61	
	403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		57	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		59, 60	
	Diversität & Inklusion			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		17, 24, 62-64	Weitere Informationen auch unter: 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/2021-02-05_Code_of_Conduct_DE.pdf www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Compliance/ModernSlaveryStatement_FY_2018.pdf
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile		62-64	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes		62-64	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Prinzip 06	65-66	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Prinzip 06	66	



GRI-Standard	GRI-Angabe	UNGC	Seite	Auslassungen und Kommentare
Menschenrechte & Soziale Standards				Wesentliches Thema
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		17, 24, 67-70	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile		67-70	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes		67-70	
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	Prinzip 01, Prinzip 02, Prinzip 03, Prinzip 04, Prinzip 05	67	
Compliance & Anti-Korruption				Wesentliches Thema
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		17, 24, 80-83	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile		80-83	
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes		80-83	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Prinzip 10	84	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		84	
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016	307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Prinzip 07, Prinzip 08	84	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Prinzip 06	84	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Prinzip 01, Prinzip 03	84	
Nachhaltigkeit in der Lieferkette				Wesentliches Thema
GRI 103: Management Approach 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		17, 24, 76-79	
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile		76-79	Weitere Informationen auch unter: www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Sustainability/Semperit_Supplier_Policy.pdf
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes		76-79	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Prinzip 07, Prinzip 09	79	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Prinzip 01, Prinzip 02, Prinzip 03, Prinzip 04, Prinzip 05	78	
Weitere Themen				
Wasser				
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-3: Wasserentnahme		50	



Über diesen Bericht

Der vorliegende nicht-finanzielle Bericht ist der zusammengefasste konsolidierte Bericht der Semperit-Gruppe gemäß § 267a Unternehmensgesetzbuch (UGB) bezogen auf das Geschäftsjahr 2020, das dem Kalenderjahr 2020 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. In Bezug auf die Liste der wesentlichen Themen gab es im Berichtsjahr 2020 Veränderungen, die auf dem Update der Wesentlichkeitsanalyse beruhen. Details zu den Veränderungen sowie eine Übersicht über die Themen finden sich auf Seite 16. 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 2020. 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 Berichtsjahr 2020 wurde ein fünftes Segment „Semperseal“ eingeführt. Dies hat jedoch keine Auswirkungen auf die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht angeführten Themen und Kennzahlen. Die quantitativen Zielsetzungen im Rahmen der Perspektive 2021 wurden den neuen wesentlichen Themen zugeordnet.

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).

Der vorliegende nicht-finanzielle Bericht 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 (siehe Seite 73 ff.). Ein umfassender Risikobericht befindet sich im Konzernlagebericht der Semperit-Gruppe für das Jahr 2020.

Datenbasis

Der Bericht enthält vornehmlich Daten aus dem Jahr 2020. 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 Mitarbeiter angepasst.

- Wirtschaftsdaten: basieren auf den Angaben des Semperit Geschäftsberichts 2020
- Daten zu Beschäftigten: kommen größtenteils aus dem Personaldatensystem „SuccessFactors“; zusätzliche Daten werden manuell erfasst. Aufgrund einer erst im Jahr 2020 abgeschlossenen Vereinheitlichung von Definitionen und Erfassungsmethoden ist eine konsolidierte Darstellung aller Daten erst ab dem Jahr 2020 möglich. Im Zuge der kontinuierlichen Verbesserung des Datenmanagements kam es im Bereich der Kennzahlen 2019 zu leichten Anpassungen gegenüber dem Vorjahr.
- Datenerfassung für Ressourcenmanagement und Umweltschutz: folgt dem Prinzip der Wesentlichkeit und bezieht sich auf die 14 Produktionsstandorte. Reine Vertriebsstandorte bleiben unberücksichtigt. Der Standort Allershausen, Deutschland, wurde aufgrund seiner geringen Größe und der dort getätigten Prozesse nicht als Produktionsstandort gewertet. Aufgrund unterschiedlicher Definitionen oder Erfassungsmethoden ist allerdings eine durchgängige Konsolidierung von Daten erst ab dem Jahr 2019 möglich. Im Zuge des vertiefenden Datenmanagements kam es im Bereich Wasser sowie Abfall zu einer leichten Veränderung der Zahlen.
- Daten zu Treibhausgasemissionen: werden seit dem Berichtsjahr 2017 für direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) ermittelt. Die seit dem letztjährigen Bericht dargestellten Scope-3-Emissionen beinhalten die indirekten Anteile der Nutzung von Energie (Erdgas, Heizöl etc.), die Logistikleistungen und Geschäftsreisen. 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 ein. Die CO₂ eq-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) sowie anbieterspezifische Faktoren, die direkt von den jeweiligen Anbietern abgefragt wurden (= market-based) herangezogen. Für zugekaufte Heiz- und Dampfergie wurde auf Emissionsfaktoren der Ecoinvent 3.6 Datenbank zurückgegriffen. Des Weiteren entstammen Faktoren zum Global Warming Potential dem 5th Assessment Report des IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) aus dem Jahr 2013.

Für Standorte, an denen die genauen Verbräuche der Kühlmittel für das Jahr 2020 nicht bekannt waren, aber das Gesamtvolumen der Anlagen erhoben werden konnte, wurden die Verbräuche mithilfe einer durchschnittlichen Verlustrate berechnet. Für die Standorte in Ungarn sowie den deutschen Standort Leeser waren keine Werte bekannt, diese wurden daher mit null angenommen. Aufgrund der geringen Größe dieser Standorte wird angenommen, dass diese Annahme keine erhebliche Auswirkung auf die Gesamtsumme der Emissionen durch Kältemittel hat.



Die entsprechenden Umrechnungsfaktoren für die Logistikleistungen wurden aus der Ecoinvent 3.6 Datenbank entnommen. Die Faktoren für Geschäftsreisen stammen aus der Datenbank des österreichischen Umweltbundesamtes (Stand Jänner 2020). Der Wert zu den Geschäftsreisen umfasst Reisen aus Europa, China, Amerika und Indien und bezieht sich auf Flug-, Bahn- und Busreisen. Die Vollständigkeit der Daten ist noch nicht zur Gänze gegeben. Es ist geplant, die Erhebung sukzessive zu verbessern.

Die Emissionen aus den Logistikleistungen wurden in vor- und nachgelagerte sowie innerbetriebliche Leistungen unterteilt. Für Bereiche, in denen die Datengranularität nicht in der ausreichenden Tiefe vorlag, wurden Schätzwerte angenommen. Es wird zukünftig angestrebt, die Emissionserhebung im Bereich Logistik und Geschäftsreisen sukzessive zu vertiefen. 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. Im Zuge des vertiefenden Datenmanagements kommt es im Bereich der Kennzahlen zu einer leichten Veränderung gegenüber dem Vorjahresbericht.
- Lieferanten-, Material-, 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: 17. März 2021). 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

Dipl.-Kfm. Dr. Martin Füllenbach
CEO

Mag. Gabriele Schalleger
CFO

Kristian Brok, MSc
COO



An die Mitglieder des Vorstands der Semperit AG Holding Wien

Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung 2020

Wir haben die Prüfung der nach den Anforderungen gemäß § 267a UGB Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) sowie den GRI-Standards, Kern-Option aufgestellten nichtfinanziellen Berichterstattung 2020 (nachfolgend „Prüfung“) der Semperit AG Holding (nachfolgend „Semperit“), Wien, durchgeführt.

Die Prüfung umfasste die nichtfinanzielle Berichterstattung 2020 wie folgt:

Nachhaltigkeitsbericht 2020 hinsichtlich der Angaben und Verweise vom GRI-Inhaltsindex in die Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2020

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung 2020 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 und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekanntgeworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Berichterstattung 2020 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 267a UGB (NaDiVeG) sowie den GRI-Standards dargestellt wurde.

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 den „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“ ist unsere Haftung beschränkt. Demnach haftet der Berufsberechtigte nur für vorsätzliche und grob fahrlässig verschuldete Verletzungen der übernomme-

nen 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 Unternehmens-tätigkeit, 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 nichtfinanziellen 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 nichtfinanziellen Berichterstattung;
- Durchführung analytischer Prüfungshandlungen auf Unternehmensebene;
- Durchführung von virtuellen Meetings mit Verantwortlichen an den Standorten Wien, Wimpassing und Odry, um Nachweise zu Leistungskennzahlen zu erhalten. Darüber hinaus führten wir eine stichprobenartige Überprüfung einzelner Angaben in der nichtfinanziellen Berichterstattung 2020 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;

1) www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40189009/NOR40189009.pdf

2) www.globalreporting.org/standards



- Bewertung der Berichterstattung zu wesentlichen Themen, welche im Rahmen von Stakeholder-Dialogen angesprochen wurden, über die in Medien Bericht erstattet wurden 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 in der nicht-finanziellen Berichterstattung 2020 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 zum Beispiel Un-

terschlagungen 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 nicht Gegenstand unserer Beauftragung. Im Bericht wurden die im GRI-Inhaltsindex angeführten Verweise, jedoch nicht darüber hinausgehende weitere (Web-) Verweise, geprüft.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unsere zusammenfassende Beurteilung zu dienen.

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 und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Berichterstattung 2020 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 267a UGB (NaDiVeG) sowie den GRI-Standards dargestellt wurden.

Wien, 17. März 2021

Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.

Mag. Gerhard Schwartz

DI Georg Rogl

PERSPEKTIVE 2021

Zielsetzungen aus dem Jahr 2019



Umwelt und Klima

ENERGIE

Jährliche Verbesserung der Energieintensität¹ ausgewählter Referenzwerke
3% Standort Odry (Semperflex), 2% Standort Deggendorf (Semperform),
2% Standort Bełchatów (Sempertrans), 5% Standort Kamunting (Sempermed)

MATERIALEINSATZ

Jährliche Verbesserung der Waste & Scrap Rate² bis 2021 nach Segment
Semperflex: 6%, Semperform: 3%, Sempertrans: 5%, Sempermed: 4%

ROHSTOFFE

Steigerung des Anteils an recycelten Materialien um 25%³



Soziales

GESUNDHEIT & SICHERHEIT

Keine Unfälle

100% der Unfälle werden dokumentiert und evaluiert

100% der entsprechenden Gegenmaßnahmen werden umgesetzt

100% der „Lessons learned“ werden aufgearbeitet und verbreitet

DIVERSITÄT & INKLUSION⁴

Interne Nachbesetzungsrate auf 70% erhöhen

Anteil an nicht-europäischen Führungskräften auf 20-30% erhöhen

Anteil an weiblichen Führungskräften auf 15% erhöhen



Governance

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

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

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

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

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

SEMPERIT 