

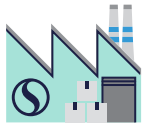
NACHHALTIGKEITSBERICHT

2022

NICHT FINANZIELLER BERICHT



THEMENÜBERBLICK



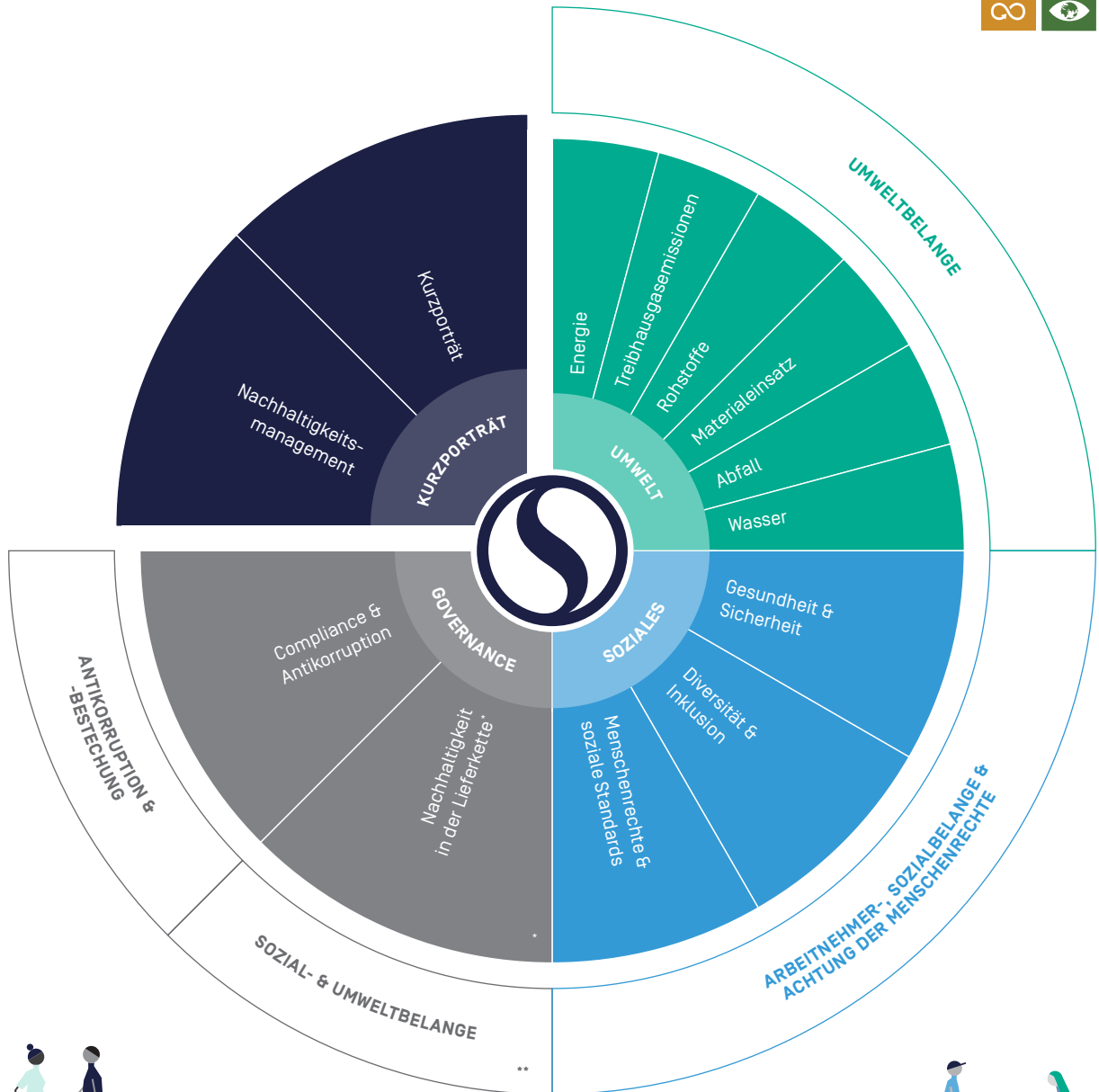
SEMPERIT-GRUPPE

Seite 6



UMWELT & KLIMASCHUTZ

Seite 49



GOVERNANCE

Seite 125



SOZIALES

Seite 98



* Wesentliche Themen laut GRI (Global Reporting Initiative) sind Energie, Treibhausgasemissionen, Rohstoffe, Materialeinsatz, Abfall, Wasser, Menschenrechte & soziale Standards, Diversität & Inklusion, Gesundheit & Sicherheit, Nachhaltigkeit in der Lieferkette sowie Compliance & Antikorruption.

** Belange laut Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG)

INHALT



Unterstützungserklärung des UN Global Compact	3
Vorwort des Vorstands	4
SEMPERIT-GRUPPE	6
Kurzporträt	9
Nachhaltigkeitsmanagement	18
ESG-Risikomanagement	37
Nachhaltigkeitsstrategie 2030	43
UMWELT & KLIMASCHUTZ	49
Klimarelevante Informationen	55
Energie & Emissionen	72
Rohstoffauswahl & Innovation	83
Materialeinsatz & Abfallmanagement	91
Wasser	95
SOZIALES	98
Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit	100
Diversität & Inklusion	110
Menschenrechte & soziale Standards	118
GOVERNANCE	125
Compliance & Antikorruption	127
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	135
ANHANG	141
Über diesen Bericht	142
GRI-Inhaltsindex	145
EU Taxonomy Reporting Template	151
Fußnoten	154
Kontakt	155
Disclaimer	155



UNTERSTÜTZUNGS- ERKLÄRUNG DES UN GLOBAL COMPACT

Sehr geehrter Herr Generalsekretär,
sehr geehrte Stakeholder:innen,

wir freuen uns, Ihnen auch weiterhin bestätigen zu können, dass die Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung für die Semperit AG Holding an oberster Stelle steht.

In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2022 geben wir einen Überblick über die verschiedenen Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des UN Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unser tägliches Handeln.

Wir freuen uns, unsere Arbeit mit Ihnen teilen zu können, um weiterhin gemeinsam die zehn Prinzipien des UNGC erfolgreich voranzutreiben.

Mit freundlichen Grüßen



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Karl Haider'.

Dr. Karl Haider
CEO



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Helmut Sorger'.

Dr. Helmut Sorger
CFO



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kristian Brok'.

Kristian Brok, MSc
COO

VORWORT DES VORSTANDS

|
ES GILT, NACHHALTIGKEIT
NICHT NUR IN ALLEN
UNTERNEHMENS-
BEREICHEN, SONDERN
AUCH IN DEN HERZEN
UND KÖPFEN UNSERER
MITARBEITER:INNEN
ZU VERANKERN
|

Sehr geehrte Leser:innen,

2022 war für die Semperit-Gruppe aus vielen Gründen ein herausforderndes, aber dennoch erfolgreiches Jahr. Die Nachwehen der Coronapandemie, die angespannte geopolitische Lage sowie der Russland-Ukraine-Konflikt und die daraus resultierenden Sanktionen haben Engpässe in der Energie- und Rohstoffversorgung, erhebliche Preissteigerungen und eine hohe Inflation verursacht. In dieser außergewöhnlichen Gemengelage hat die Semperit-Gruppe ihre Robustheit und Agilität unter Beweis gestellt.

Die Unterzeichnung des Verkaufs von Sempermed an HARPS GLOBAL PTE LTD Ende Dezember 2022 war ein wichtiger Meilenstein für unser Unternehmen, denn er ermöglicht uns, neben der Umsetzung des Segmentverkaufs die Ausrichtung als Industriegummispezialist zu forcieren. Semperit strebt im Rahmen des laufenden Transformationsprozesses nicht nur weiteres organisches und anorganisches Wachstum an, sondern gleichzeitig auch große Schritte in der betrieblichen Nachhaltigkeit. Wir sind uns darüber im Klaren, dass dies für einen gummiverarbeitenden Betrieb in der chemischen Industrie kein leichtes Unterfangen werden wird. Dennoch sind wir überzeugt, dass wir das Ziel erreichen können, und zwar mit einem transparenten ESG-Portfolio mit spürbar positivem Einfluss auf alle drei Bereiche: Umwelt, Soziales und Governance.

Mit Freude und Stolz haben wir für 2022 nicht nur die EcoVadis Platinum Auszeichnung sondern auch den „Austria's Leading Companies Award“ in der Kategorie „Sustainability der börsennotierten Unternehmen“ in Österreich entgegengenommen. Die Auszeichnung im Bereich Nachhaltigkeit war wohlverdient: Wir haben in den vergangenen fünf Jahren hart gearbeitet, um dieses Qualitätsniveau in der Nachhaltigkeit und der entsprechenden Berichterstattung zu erreichen. Wir haben bewusst und zielgerichtet die Latte bei der Qualität unseres Reportings hoch gelegt und werden diesen Anspruch auch in Zukunft in einem hochkomplexen regulatorischen Umfeld an uns stellen.



Dr. Karl Haider



Dr. Helmut Sorger



Kristian Brok, MSc

Die kommenden Monate werden nicht weniger intensiv werden als das vergangene Jahr. Externe und interne Faktoren wie die aktuelle Lieferketten- und Logistikproblematik, geopolitische Spannungen, aber auch das geplante Unternehmenswachstum werden uns weiterhin stark beschäftigen. Veränderung ist und bleibt auch im Jahr 2023 unsere ständige Begleiterin und sie wird die ESG-Karten neu mischen. Basierend auf der Implementierung der Corporate Sustainability Reporting Directive [CSRD] der Europäischen Union, wird Semperit einen weiteren großen Schritt zu noch nachhaltigeren Prozessen, Produkten und zu mehr Transparenz in der Berichterstattung machen.

Veränderungen sind immer herausfordernd – wir sehen sie als Chance, die Semperit-Gruppe auf die Zukunft auszurichten sowie unsere Visionen und Ziele konsequent zu verwirklichen. Themen, die dabei im Vordergrund stehen, sind neben Sicherheit am Arbeitsplatz, Innovation und Digitalisierung auch Diversität und Inklusion und ein mit Nachdruck verfolgtes Talent Management. Gemäß unserem Motto „Move hearts and minds“ gilt es, die vielschichtigen Aspekte von Nachhaltigkeit nicht nur in allen Unternehmensbereichen, sondern vor allem in den Herzen und Köpfen unserer Mitarbeiter:innen zu verankern. Wir sind davon überzeugt, dass wir nur mit dem richtigen Mindset und einem entsprechenden kulturellen Wandel eine ehrliche, transparente und wirklich nachhaltige Unternehmensausrichtung schaffen.

Welche Entwicklungen in den vergangenen Monaten zu beobachten waren, welche Themenfelder wir als wesentlich definiert haben und welche Ziele wir uns für die nächsten Etappen unserer Reise in eine nachhaltige Zukunft gesetzt haben, lesen Sie auf den folgenden Seiten. Wir freuen uns, wenn Sie uns dabei begleiten!

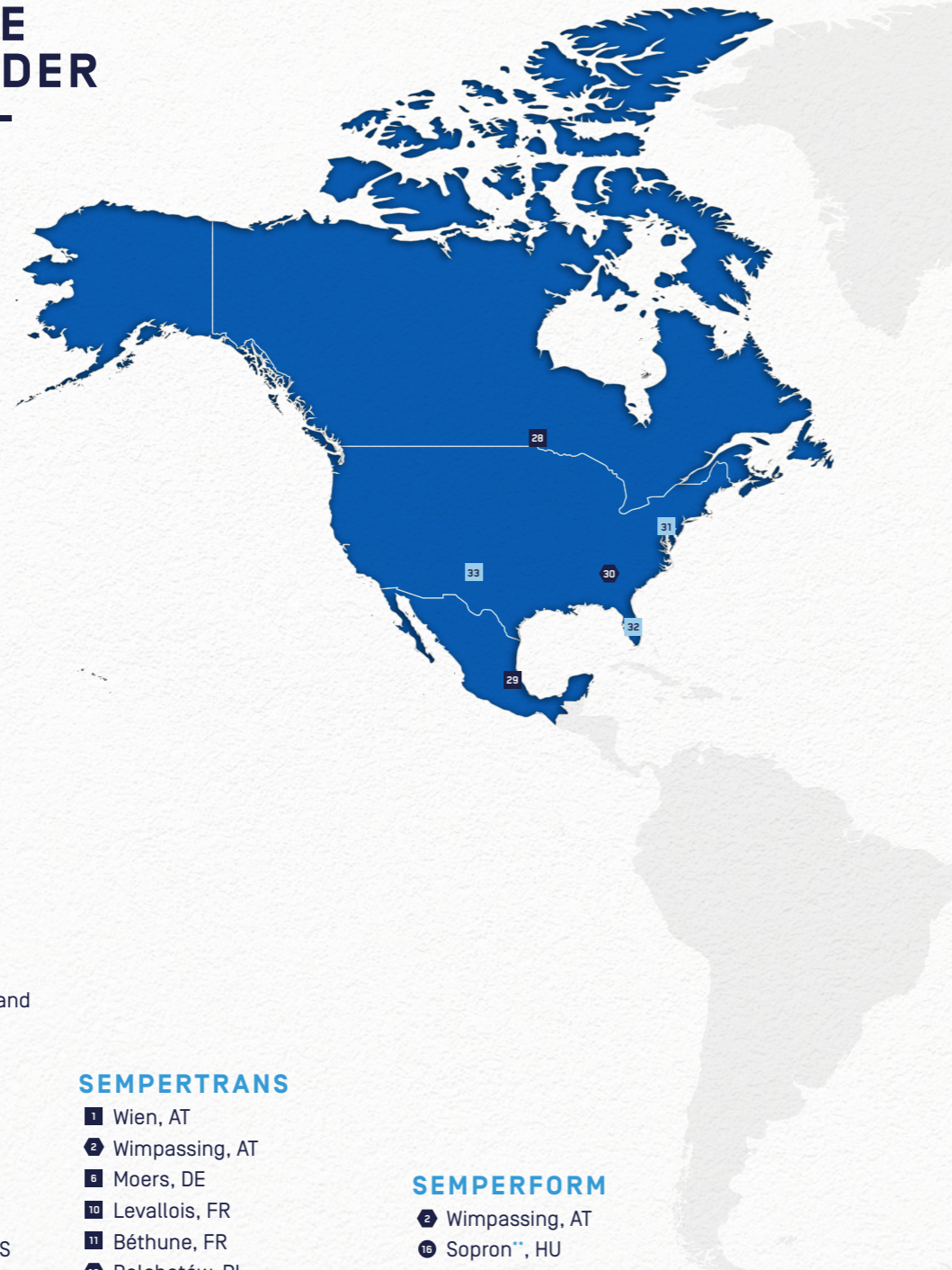
Wien, am 20. März 2023
Der Vorstand



SEMPERIT-GRUPPE

Kurzporträt	9
Nachhaltigkeitsmanagement	18
ESG-Risikomanagement	37
Nachhaltigkeitsstrategie 2030	43

WELTWEITE PRÄSENZ DER SEMPERIT-GRUPPE



SEMPERMED

- 1 Wien, AT
- 2 Wimpassing, AT
- 7 Waldböckelheim, DE
- 8 Neutraubling, Deutschland
- 10 Levallois, FR
- 15 Budapest, HU
- 16 Sopron**, HU
- 17 Shanghai**, CN
- 24 Kamunting, MY
- 25 Nilai, MY
- 26 Singapur, SG
- 31 Brighton, New Jersey, US
- 32 Clearwater, Florida, US
- 33 Coppel, Texas, US

SEMPERFLEX

- 2 Wimpassing, AT
- 7 Waldböckelheim, DE
- 14 Odry, CZ
- 17 Shanghai**, CN
- 21 New Delhi, IN
- 26 Singapur, SG
- 27 Hat Yai, TH
- 30 Newnan, Georgia, US

SEMPERTRANS

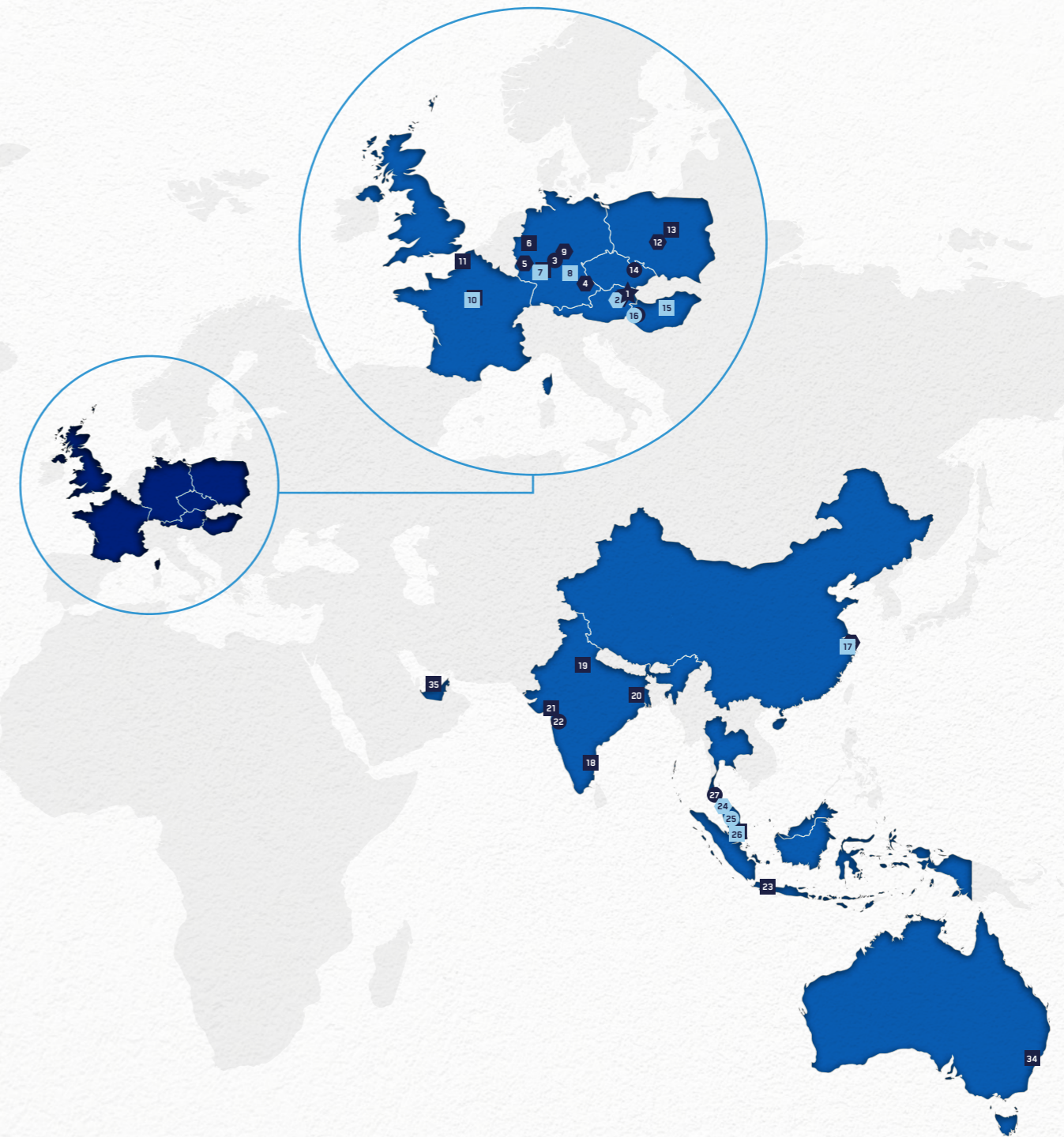
- 1 Wien, AT
- 2 Wimpassing, AT
- 6 Moers, DE
- 10 Levallois, FR
- 11 Béthune, FR
- 12 Belchatów, PL
- 13 Warschau, PL
- 18 Chennai, IN
- 19 Delhi, IN
- 20 Kolkata, IN
- 21 New Delhi, IN
- 22 Roha, IN
- 23 Jakarta, ID
- 28 Winnipeg, CA
- 29 Querétaro, MX
- 30 Newnan, Georgia, US
- 34 Thornton, AU

SEMPERFORM

- 2 Wimpassing, AT
- 16 Sopron**, HU
- 17 Shanghai**, CN
- 30 Newnan, Georgia, US

SEMPERSEAL

- 2 Wimpassing, AT
- 3 Dalheim*, DE
- 4 Deggendorf, DE
- 5 Hückelhoven*, DE
- 9 Seligenstadt, DE
- 17 Shanghai**, CN
- 30 Newnan, Georgia, US
- 35 Dubai, AE



★ Firmensitz
Semperit AG Holding

● Produktionsstandort
Medizin
■ Vertriebsstandort
Medizin
● Produktions- und
Vertriebsstandort
Medizin

● Produktionsstandort
Industrie
■ Vertriebsstandort
Industrie
● Produktions- und
Vertriebsstandort
Industrie

* Zusammenlegung der Standorte Dalheim und Hückelhoven

** Zwei separate Produktionsstandorte

Darstellung berücksichtigt fortgeführte und aufgegebene Geschäftsbereiche der Semperit-Gruppe per 31.12.2022

KURZPORTRÄT



ZUR GRUPPE GEHÖREN WELTWEIT
16 PRODUKTIONSSTANDORTE
SOWIE ZAHLREICHE
VERTRIEBSNIEDERLASSUNGEN
IN EUROPA, ASIEN, AUSTRALIEN
UND AMERIKA.

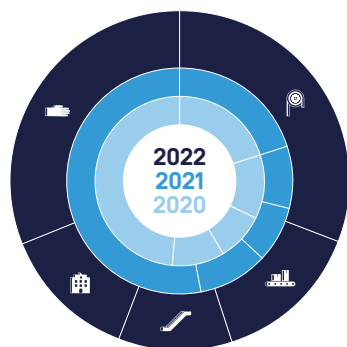
Die börsennotierte Semperit AG Holding ist ein weltweiter Anbieter von Qualitätsprodukten aus Natur- und Synthese-Kautschuk bzw. Polymermaterialien. Die internationale Unternehmensgruppe produziert und vertreibt Produkte in mehr als 100 Ländern.

Die Wurzeln der Semperit-Gruppe reichen bis in das Jahr 1824 zurück. Im Jahr 2022 waren weltweit 6.515 Mitarbeiter:innen beschäftigt. Semperit betrieb im abgelaufenen Geschäftsjahr 16 Produktionsstandorte. Die Produkte wurden im Business-to-Business-Bereich über ein eigenes Vertriebsnetz in Europa, Asien, Nord- und Südamerika sowie Australien vertrieben. Die wichtigsten Produktgruppen im Sektor Industrie bilden Hydraulik- und Industrieschläuche, Fördergurte, Rolltreppen-Handläufe, Fenster- und Türprofile, Seilbahnringe, Skifolien, Produkte für den Eisenbahnoberbau. Der Sektor Medizin – der im Rahmen der strategischen Neuausrichtung demnächst verkauft wird – vertreibt Untersuchungs- und Schutzhandschuhe sowie Operationshandschuhe.

Am 16. Dezember 2022 wurde der Vertrag über den Verkauf des Medizingeschäftes an HARPS GLOBAL PTE. LTD. Unterzeichnet.¹

UMSATZSPLIT NACH SEGMENT*

	Semperflex	31%	20%	20%
	Sempertrans	14%	9%	12%
	Semperform	11%	8%	9%
	Semperseal	13%	10%	10%
	Sempermed	31%	53%	48%



* Die Segmentierung nach Geschäftsbereichen stellt auf die interne Steuerung und Berichterstattung ab und beinhaltet weiterhin das Segment Sempermed als Ganzes. Die Werte beziehen sich auf die interne Segmentberichterstattung ohne Trennung zwischen fortgeführtem und aufgegebenem Geschäftsbereich.

UMSATZSPLIT NACH REGION**

Nord- und Südamerika	13%	10%	17%
Asien, Afrika und andere Länder	19%	22%	14%
Europa	68%	68%	69%

** Angaben für 2022 und 2021 bezüglich Umsatzsplit nach Regionen beziehen sich ausschließlich auf den fortgeführten Geschäftsbereich.

Aktien der Semperit-Gruppe werden an der Wiener Börse gehandelt. 2022 hielt der Mehrheitsaktionär, die B&C Privatstiftung, indirekt über 54 %. Der Streubesitz lag zum Bilanzstichtag etwas unter 46 %.

UNTERNEHMENSSTRATEGIE

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

Durch die bereits in den Jahren zuvor vollzogenen Restrukturierungsschritte wurde die Widerstandsfähigkeit des Industriesektors deutlich gestärkt und eine gute Basis für künftiges Wachstum geschaffen. Für die bestehenden Industrie-Segmente stehen eine deutliche Erhöhung der Kundennähe, eine marktorientierte Ausrichtung der Gesamtorganisation sowie ein verstärkter Fokus auf kundenorientierte Lösungen im Vordergrund. Das Ziel ist, bestehende und zukünftige Märkte schneller, effektiver und effizienter bedienen zu können. Hinzu kommt die systematische und kontinuierliche Verbesserung in allen Unternehmensbereichen, die die Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit der Semperit-Gruppe weiter fördern soll. Zur Erreichung der definierten Zielgrößen soll das organische Wachstumspotenzial im Sektor Industrie mit einer klar ausgerichteten M&A-Strategie gekoppelt werden. Im Vordergrund der strategischen M&A-Aktivitäten steht, von wichtigen Trends zu profitieren, den geografischen Fußabdruck zu verbessern, das Geschäftsspektrum des Sektors Industrie zu erweitern und die Themen Digitalisierung sowie Kreislaufwirtschaft voranzutreiben.

Im Hinblick auf Märkte und Zyklichkeit wird ein ausgewogenes und nachhaltiges Industrieportfolio mit der Zielsetzung einer Umsatzgröße von mehr als 1 Mrd. EUR und einer EBITDA-Marge von mehr als 13 % angestrebt.

Nach der Erreichung des temporären Ziels, von den durch die Sonderkonjunktur bei medizinischen Schutzhandschuhen getragenen attraktiven Ergebnisbeiträgen möglichst lang und umfassend zu profitieren, wurde der Trennungsprozess entsprechend der strategischen Grundsatzentscheidung im Geschäftsjahr 2022 wieder aufgenommen. Im Dezember wurde der Verkauf an den südostasiatischen Handschuhproduzenten HARPS GLOBAL PTE. LTD vereinbart. Die Durchführung der Transaktion – vorbehaltlich der Zustimmung der zuständigen Behörden – soll in zwei Etappen statt-

finden: der erste Schritt wird für die Jahresmitte erwartet, der zweite spätestens in fünf Jahren. Für das Geschäftsjahr 2023 steht nun die weitere Verfeinerung der Strategie, die Verfolgung der Wachstumsziele bzw. die nächsten Schritte zur Transformation zu einem Industriegummi-Spezialisten auf der Agenda des Managements.

ERTRAGSKENNZAHLEN (Mio. EUR)*

	2022	2021	2020
Umsatzerlöse*	1.058,2	1.182,2	927,6
EBITDA*	90,5	361,8	208,6
EBITDA-Marge*	8,6 %	30,6 %	22,5 %
EBIT*	25,8	315	237,8
EBIT-Marge*	2,4 %	26,6 %	25,6 %
Ergebnis nach Steuern	-5,6	247,5	194,6
Ergebnis je Aktie**, in EUR	-0,27	12,0	9,1
Cashflow aus dem Ergebnis	30,5	323,4	193,7
Eigenkapitalrentabilität***	-1,1 %	45,7 %	58,0 %

BILANZKENNZAHLEN (Mio. EUR)**

	2022	2021	2020
Bilanzsumme	842,9	958,6	764,4
Eigenkapital***	518,2	540,1	332,3
Eigenkapitalquote	61,5 %	56,3 %	43,5 %
Zugänge zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten	50,1	56,4	28,5
Mitarbeiter:innen (Stichtag)****	6.515	6.948	6.943

* Im Einklang mit dem Geschäftsbericht beziehen sich die Werte auf den aufgegebenen Geschäftsbereich (Segment Sempermed) und den fortgeführten Geschäftsbereich inkl. Konzerneliminierungen auf Umsatzebene in Summe (nach IFRS 5).

** Das Ergebnis je Aktie bezieht sich auf die Aktionär:innen der Semperit AG Holding (exkl. Vergütung aus dem Hybridkapital).

*** Bezieht sich auf die Aktionär:innen der Semperit AG Holding (exkl. nicht beherrschende Anteile).

**** Die Mitarbeiter:innenkennzahl im Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die Anzahl eigener Mitarbeiter:innen 2022 an allen Standorten inklusive des Segments Sempermed ohne Lehrlinge und Praktikanten, die nach GRI als Zeitarbeitskräfte (Leased Workers) erfasst werden.

DIE SEMPERIT-SEGMENTE

Die operative Geschäftstätigkeit der Semperit-Gruppe unterteilte sich 2022 in den Sektor Industrie mit den Segmenten SemperfleX, Sempertrans, Semperform und Semperseal sowie in den Sektor Medizin mit dem Segment Sempermed.



SEMPERFLEX

Das Segment SemperfleX ist mit seiner Hose-Only Strategie einer der weltweit größten und erfolgreichsten Hersteller von Hydraulik- und Industrieschläuchen. Die anwendungsorientierten und qualitativ hochwertigen Hydraulikschläuche werden zur Energieübertragung in Hydrauliksystemen, hauptsächlich in der Bau- und Landwirtschaft sowie in der Bergbauindustrie sowie zur Hochdruckreinigung eingesetzt. Einen sicheren Transport verschiedenster Medien ermöglichen die Industrieschläuche. Diese finden vornehmlich Anwendung in der Bau- und Transportindustrie sowie im industriellen und landwirtschaftlichen Maschinenbau. Die Fertigung an den Produktionsstandorten in Österreich, Tschechien, China und Thailand erfolgt nach höchsten Qualitätsstandards.



SEMPERTRANS

Innovation, Erfahrung und Know-how haben Sempertrans zu einem der weltweit führenden Anbieter in der Fördergurtindustrie gemacht. Die Produktion erfolgt an zwei Standorten: Polen und Indien. Mit Standardprodukten von Textilgurten bis hin zu Stahlseilgurten mit höchster Bruchfestigkeit gewährleistet das Segment Sempertrans eine sichere, qualitativ hochwertige und hocheffiziente Beförderung auch unter extremen Bedingungen. Fördergurte werden im Bergbau, in der Stahlindustrie, in der Zementindustrie, in Kraftwerken sowie in Schüttgutschlagterminals und vielen anderen Bereichen eingesetzt. Dank ihrer maßgeschneiderten Fertigung überzeugen die Lösungen durch hohe Vielseitigkeit. Dabei werden die Kunden von der Konzeption über die Herstellung und den Einbau bis hin zur Wartung betreut.



SEMPERFORM

Semperform ist ein führender europäischer Hersteller von Form- und Extrusionsartikeln aus Polymer und Kunststoff. Im Bereich Smart Polymer Solutions entwickelt das Unternehmen in enger Abstimmung mit seinen Kunden maßgeschneiderte Lösungen. Die umfangreiche Produktpalette umfasst dabei Handläufe, Seilbahnringe, Skifolien und Engineered Solutions (SES). Als kompetenter Partner für große Erstausrüster (OEMs) werden Entwicklung und Produktion von speziell konzipierten, individualisierten Lösungen, die in bestimmten Anwendungen oft eine Schlüsselrolle spielen, angeboten. Dabei basieren die bewährten Produkte und Speziallösungen auf jahrelanger Erfahrung und ausgereiftem Know-how. Die Fertigung der maßgeschneiderten Produkte erfolgt an Produktionsstandorten in Österreich, Ungarn und China. Das Segment Semperform ist hauptsächlich in Europa tätig und konnte sich in Marktnischen erfolgreich positionieren.

In der Business Unit Semperit Engineered Solutions sind kundenspezifische Spritzgussartikel mit dichtenden oder dämpfenden Funktionen zusammengefasst. Die Nachfrage ist von der Entwicklung der Bau- und Industriebranche sowie dem Eisenbahnoberbau abhängig.

Die Business Unit Handrail produziert Handläufe für Fahrtreppen. Der Geschäftsverlauf wird insbesondere von Infrastrukturinvestitionen und der Urbanisierung beeinflusst.

Seilbahnfütterungen (Seilbahnringe) sowie Ski- und Snowboardfolien werden in der Business Unit Special Applications hergestellt.



SEMPERSEAL

Semperseal ist ein führender europäischer Hersteller von Dichtungsprofilen und Elastomerplatten. Die umfangreiche Produktpalette umfasst Elastomer- und Dichtungsprofile für Fenster, Türen und Fassaden sowie Elastomer- und Verschleißschutzplatten. Die Fertigung der maßgeschneiderten Produkte erfolgt an Produktionsstandorten in Deutschland, Österreich und den USA. Der Vertrieb erfolgt global. In den vergangenen Jahren konnte sich Semperseal erfolgreich zu einem F&E-Partner der Industrie entwickeln.

Die Business Unit Profiles, als größeres Geschäftsfeld von Semperseal, ist marktführend in Europa im Bereich EPDM-Dichtungsprofile für den Fenster- und Fassadenbau sowie die Industrie.

In der Business Unit Sheeting werden Elastomer- und Verschleißschutzplatten erzeugt. Die Elastomerplatten werden vorwiegend an Stanzbetriebe bzw. technische Händler geliefert, die daraus Flachdichtungen jeder Art erzeugen. Verschleißschutzplatten kommen unter anderem für Verkleidungen zum Einsatz.



SEMPERMED

Sempermed zählt mit seinen zwei Produktionsstandorten und weltweitem Vertriebsnetz zu den weltweit tätigen Herstellern von Untersuchungs- und Operationshandschuhen im medizinischen Bereich sowie Schutzhandschuhen im industriellen, gewerblichen und privaten Bereich. Im Forschungszentrum von Sempermed werden in enger Zusammenarbeit mit Anwendern und Experten laufend neue Produkte entwickelt und getestet. Seit mehr als 100 Jahren erzeugt Sempermed Handschuhe in Spitzenqualität und setzt Maßstäbe in Qualität und Innovation. Die Handschuh-Produktion erfolgt in Malaysia (Untersuchungs- und Schutzhandschuhe) sowie Österreich (Operationshandschuhe).

Im Rahmen der neuen Strategie der Semperit-Gruppe, wurde im Jahr 2020 die Grundsatzentscheidung getroffen, sich vom Sektor Medizin zu trennen. Nach dem Erreichen des temporären Ziels, von den durch die Sonderkonjunktur bei medizinischen Schutzhandschuhen getragenen hohen Ergebnisbeiträgen möglichst lang und umfassend zu profitieren, wurde der Trennungsprozess entsprechend der strategischen Grundsatzentscheidung im Geschäftsjahr 2022 wieder aufgenommen. Im Dezember wurde der Verkauf an den südostasiatischen Handschuhproduzenten HARPS GLOBAL PTE. LTD vereinbart. Die Durchführung der Transaktion – vorbehaltlich der Zustimmung der zuständigen Behörden – soll in zwei Etappen stattfinden: der erste Schritt wird für die Jahresmitte erwartet, der zweite spätestens in fünf Jahren.

MITARBEITER:INNEN

Der entscheidende Faktor zur Sicherung des langfristigen Erfolgs eines Unternehmens sind die Mitarbeiter:innen. Gesellschaftliche Entwicklungen wie die demografische Veränderung, wirtschaftliche und pandemiebedingte Krisen oder auch der Fachkräftemangel sind Herausforderungen, die Einfluss auf den Personalbereich haben. Hier setzt Semperit auf eine Kombination aus Fachwissen, Engagement und Integrität und ist daher bemüht, ein Umfeld zu schaffen, das eben diese Schlüsseleigenschaften fördert. Diese Bemühungen umfassen Aktivitäten im Gesundheits- und Arbeitsschutz ebenso wie ein breites Angebot an Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Die unternehmensweiten Prinzipien und Ziele in Bezug auf Mitarbeiter:innen sind in Form der „People Policy“² auf der Website öffentlich zugänglich.



6.515 MITARBEITER:INNEN WAREN ENDE 2022 TEIL DER SEMPERIT-GRUPPE.

6.515 Mitarbeiter:innen (Vollzeitäquivalente) waren Ende 2022 Teil der Semperit-Gruppe, davon rund 3.400 in Europa, rund 3.000 in Asien und rund 100 in Amerika (inkl. Rest der Welt). Davon waren 23 % Frauen und knapp 250 Leiharbeiter:innen.

Den gleichen Stellenwert wie die Schaffung eines attraktiven Angebots, um neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen, hat der Aufbau einer soliden Bindung zu bestehenden Mitarbeiter:innen. Um diese Bindung zu stärken, gibt es klare Zielsetzungen, wie beispielsweise die Null-Unfälle-Politik oder die Steigerung der internen Nachbesetzungsrate von Managementpositionen. Durch unterschiedliche Initiativen wie die People Days, den Technical Development Path oder die Talent Academy (siehe Kapitel „Diversität & Inklusion“ auf Seite 110) sowie die „Interne Jobbörse“, die bestehende Mitarbeiter:innen über neu zu besetzende Stellen informiert, können Fachkräfte entwickelt und Positionen intern besetzt werden.



MITARBEITER:INNENKENNZAHLEN

	2022	2021	2020
ANZAHL DER MITARBEITER:INNEN PER JAHRESENDE (FTE)	6.515	6.949	6.943

MITARBEITER:INNEN NACH REGION (FTE)

Weiblich Europa	908	895	795
Männlich Europa	2.476	2.470	2.272
Gesamt Europa	3.384	3.365	3.067
Weiblich Asien	550	636	685
Männlich Asien	2.484	2.861	3.127
Gesamt Asien	3.034	3.497	3.812
Weiblich Amerika (inkl. Rest der Welt)	37	33	25
Männlich Amerika (inkl. Rest der Welt)	60	54	39
Gesamt Amerika (inkl. Rest der Welt)	97	87	64

PROZENTUELLE VERTEILUNG DER MITARBEITER:INNEN NACH GESCHLECHT

Weiblich	23 %	23 %	22 %
Männlich	77 %	77 %	78 %

MITARBEITER:INNEN NACH ALTERSKLASSE (FTE)

< 30	1.685	2.157	2.419
30–50	3.618	3.630	3.455
> 50	1.212	1.163	1.069

Weitere Mitarbeiter:innenkennzahlen finden sich auf den Seiten 114–116.

Hinweis: Bei der Summierung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können durch Verwendung automatischer Rechenhilfen rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten. Die Mitarbeiter:innendaten werden an den einzelnen Standorten direkt erhoben.

Die Kennzahlen umfassen alle Mitarbeiter:innen aus den voll konsolidierten Gesellschaften der Semperit-Gruppe.

Semperit hat 2022 Vorbereitungsarbeiten für die Systemfassung von nicht-binärem und nicht-veröffentlichem Geschlecht durchgeführt. Die Freischaltung und Kommunikation dieser HR-Systemeinstellung an die Mitarbeiter:innen sind für 2023 geplant.

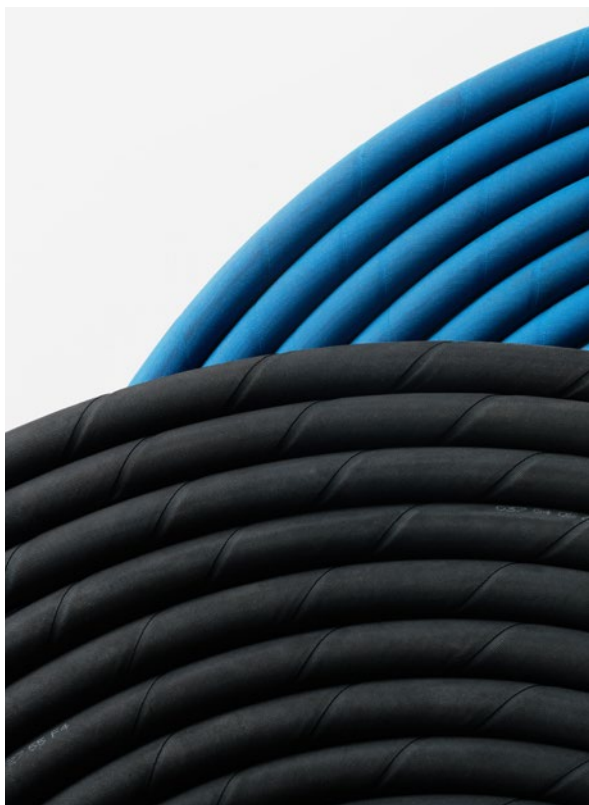
FTE = Full-time equivalent (Vollzeitäquivalent)

WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Diverse Kund:innenbedürfnisse sowie Marktanforderungen sind die wichtigsten Treiber für die strategische Ausrichtung der Semperit-Gruppe und ihrer Aktivitäten. Die enge Zusammenarbeit mit bestehenden Kund:innen und Lieferant:innen sowie die Erschließung neuer Märkte sind für Semperit von großer Bedeutung. Die Forschungs- und Entwicklungsarbeit in den Bereichen Werkstoff, Produkt und Prozess basiert auf dem Wissen, das Semperit durch Stakeholder:innen-Dialoge und gezielte Marktbeobachtung generiert. Die Forschungs- und Entwicklungsabteilung (F&E) der Semperit-Gruppe erarbeitet die verschiedenen Rezepturen für Gummimischungen, die die Ausgangsbasis aller weiteren Schritte darstellen. Neben der kontinuierlichen Verbesserung der Ausgangsmaterialien steht auch die Neu- und Weiterentwicklung der bestehenden Produkte und Produktionsprozesse sowie eines entsprechenden Dienstleistungsangebots 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. Dies sind Rohstoffe und Sekundärrohstoffe, Prozesschemikalien, Energie, Verstärkungs- 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 in 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.



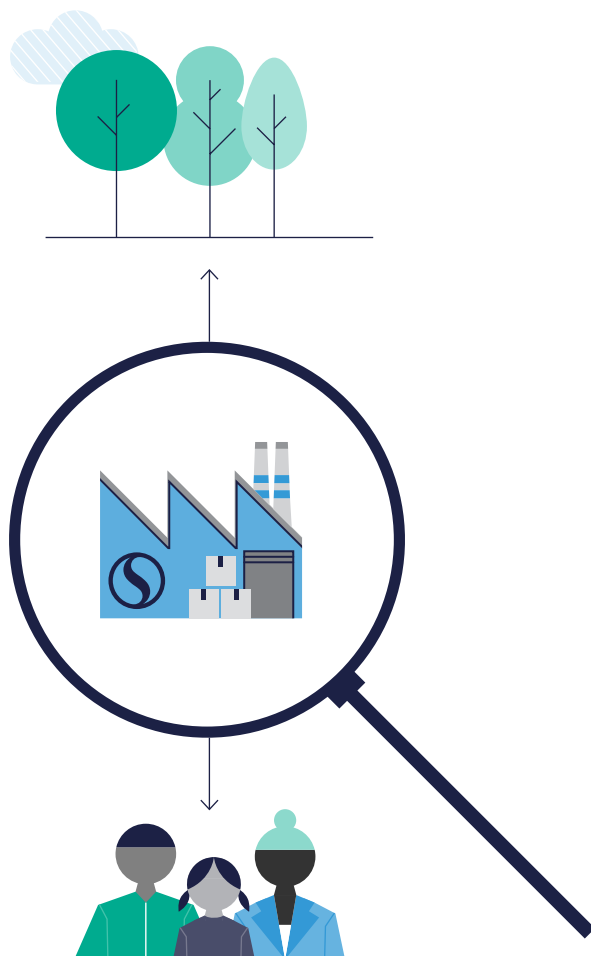
Nach der Verpackung und dem Versand der Produkte steht die Nutzungsphase. Auch in diesem Zusammenhang legt Semperit Wert auf eine enge Zusammenarbeit mit den Kund:innen. Am Ende der Nutzungsphase werden die Produkte ebenso wie der Produktionsabfall je nach Zusammensetzung entweder recycelt, einer thermischen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



NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT

WESENTLICHKEITSANALYSE 2022

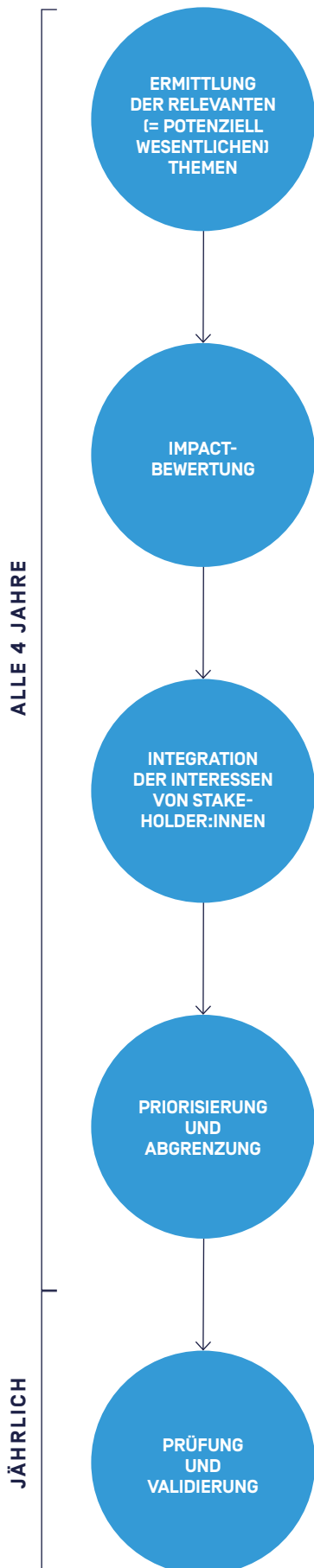
Die zuletzt im Jahr 2020 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse dient Semperit als Grundlage für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Festlegung der Berichtsinhalte. Die dabei gewählte Vorgehensweise entspricht den rechtlichen Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes sowie den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) 2016 und erfolgt unter Einbeziehung der wichtigsten Stakeholder:innen. Entsprechend den Standards gilt es, zu den erhobenen Themen quantitative Daten sowie qualitative Informationen offenzulegen.



Im Zuge dieser Wesentlichkeitsanalyse identifizierte und bewertete Semperit die verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen, die sich aufgrund der Geschäftstätigkeit der Semperit-Gruppe entlang der gesamten Wertschöpfungskette ergeben. Dabei wurden die Auswirkungen von Semperit im Kontext dieser Themen auf Umwelt und Gesellschaft ebenso berücksichtigt wie deren Bedeutung für die verschiedenen Stakeholder:innen von Semperit. Neben den sozialen und ökologischen Auswirkungen wurde auch der wirtschaftliche Stellenwert der Themen für Semperit diskutiert. Die Einbindung der verschiedenen Interessen der Stakeholder:innen diente dazu, ein umfassendes und möglichst vollständiges Bild zu erhalten, um als Unternehmen Prioritäten im Bereich der Nachhaltigkeit richtig setzen zu können. Der umfassende Prozess der Wesentlichkeitsanalyse wird im Vier-Jahres-Abstand durchgeführt, während die Aktualität der identifizierten Themen laufend überprüft wird. Die nächste Neubewertung der wesentlichen Themen ist für das Jahr 2023 geplant und wird gemäß GRI-Standards (GRI 1: Grundlagen 2021 sowie GRI 3: Wesentliche Themen 2021) durchgeführt.

Die Aktualität der wesentlichen Themen wird jährlich überprüft und gegebenenfalls angepasst, um auf mögliche Veränderungen und Trends im Unternehmensumfeld eingehen zu können. So wurden im Jahr 2022 – im Rahmen der Aktualitätsprüfung durch das Sustainability Council – auch die Themen Abfall und Wasser als wesentlich bewertet und entschieden, dass in diesem Bericht die relevanten Angaben der jeweiligen GRI-Standards offengelegt werden.

SCHRITT FÜR SCHRITT ZUR WESENTLICHKEIT (PROZESSBESCHREIBUNG)



In einem ersten Schritt werden entlang der gesamten Wertschöpfungskette unter Berücksichtigung globaler Trends sowie thematischer und gesetzlicher Vorgaben die verschiedenen sozialen und ökologischen Themen identifiziert. Grundlage dafür sind die Auswirkungen, die direkt durch unsere Geschäftstätigkeit oder indirekt in den vor- und nachgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette bzw. entlang des Produktlebenszyklus auftreten können.

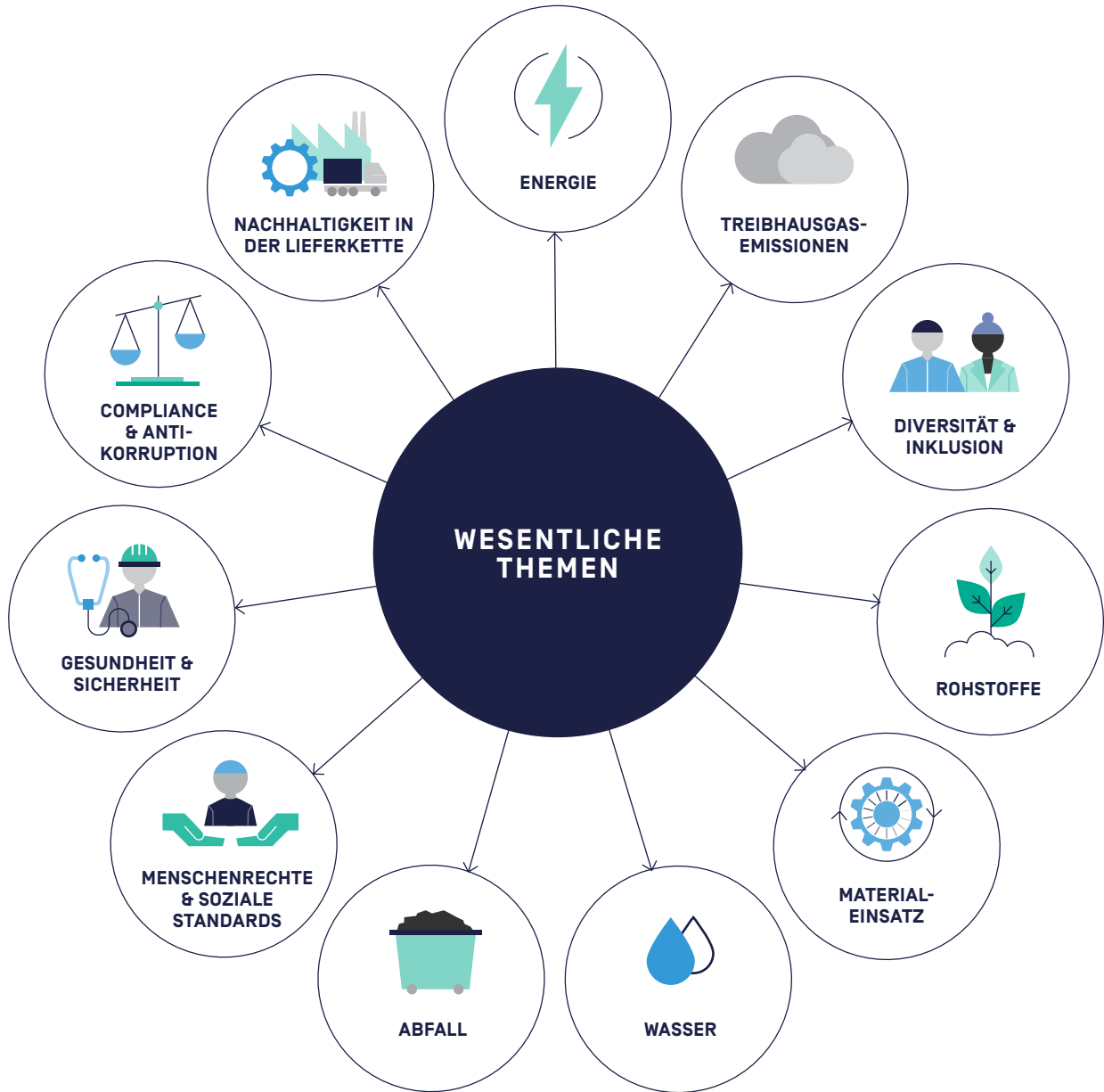
In einem zweiten Schritt werden die auf diese Weise ermittelten relevanten Themen einer quantitativen Bewertung durch verschiedene Fachexpert:innen und Themenverantwortliche unterzogen. In einem gemeinsamen Workshop werden die Themen hinsichtlich ihrer Auswirkung (Impact) auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft bewertet.

Im Anschluss an die Impact-Bewertung wurde die Bedeutung der Themen aus Sicht der für Semperit wichtigsten externen Stakeholder:innen mittels qualitativer Interviews abgefragt. Bei der Auswahl der Stakeholder:innen hat Semperit darauf geachtet, Menschen mit unterschiedlichen fachlichen Hintergründen und Sichtweisen zu befragen, um ein möglichst umfassendes Bild davon zu bekommen, welche Themen den Stakeholder:innen des Unternehmens wichtig sind. Unter anderem wurden folgende Stakeholder:innen-Gruppen befragt: Kund:innen, Lieferant:innen, Aktivist:innen (NGOs), Finanzexpert:innen, Medienvertreter:innen, Nachhaltigkeitsexpert:innen, Student:innen und Fachhochschulvertreter:innen, externe Berater:innen, der Aufsichtsrat, der Betriebsrat und die Semperit-Mitarbeiter:innen.

Auf Basis der erlangten Informationen wurden die einzelnen Nachhaltigkeitsthemen zueinander in Bezug gesetzt und gewichtet. Die zwei wesentlichen Parameter zur Priorisierung waren die Größe der identifizierten Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft sowie der jeweilige Stellenwert für die Stakeholder:innen (aufgrund der sich ändernden Standards wird der Prozess in der Zukunft umgestaltet, um doppelte Wesentlichkeit zu berücksichtigen). Mithilfe dieser Priorisierung wurden aus den ursprünglich 21 Themen 9 wesentliche Themen ausgewählt, auf die sich Semperit im Nachhaltigkeitsmanagement und in der Nachhaltigkeitsberichterstattung konzentriert. Weiters wurde für jedes wesentliche Thema festgelegt, wo entlang der Wertschöpfungskette die primäre Auswirkung (Impact) auftritt.

Die Liste der wesentlichen Themen wurde dem Vorstand und dem Aufsichtsrat präsentiert und von beiden Organen freigegeben. Das Sustainability Council prüft jährlich, ob die wesentlichen Themen noch den aktuellen Herausforderungen im Nachhaltigkeitskontext entsprechen. Im Zuge dieser Überprüfung wurden im Berichtsjahr 2022 die Themen Abfall und Wasser als wesentlich eingestuft.

WESENTLICHE THEMEN DER SEMPERIT-GRUPPE 2022



TABELLARISCHE ÜBERSICHT DER WESENTLICHEN THEMEN 2022

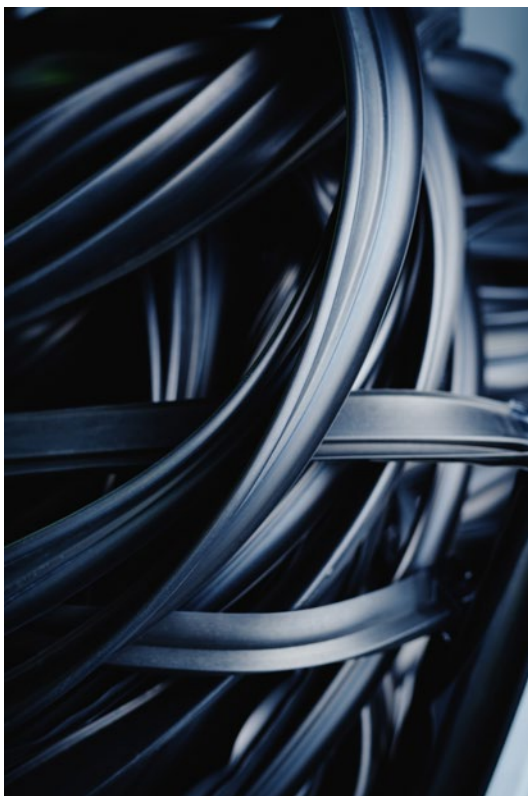
WESENTLICHE THEMEN	KAPITEL	NADIVEG-BELANGE	GRI-STANDARD	ABGRENZUNG PRIMÄRER IMPACT	STAKEHOLDER
Energie	Energie & Emissionen	Umwelt	GRI 302	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Investor:innen, Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Behörden und Politik
Treibhausgas-emissionen	Energie & Emissionen	Umwelt	GRI 305	Innerhalb des Unternehmens, vor- und nachgelagert	Semperit, Kund:innen, Lieferant:innen, Investor:innen, Mitarbeiter:innen, Behörden und Politik
Rohstoffe	Rohstoffauswahl & Innovation	Umwelt	GRI 301	Innerhalb des Unternehmens, vorgelagert	Semperit, Kund:innen, Lieferant:innen, Mitarbeiter:innen, Behörden und Politik
Materialeinsatz	Materialeinsatz & Abfallmanagement	Umwelt	GRI 301	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Kund:innen, Lieferant:innen, Investor:innen, Mitarbeiter:innen
Abfall	Materialeinsatz & Abfallmanagement	Umwelt	GRI 306	Innerhalb des Unternehmens, nachgelagert	Semperit, Mitarbeiter:innen, Investor:innen, Behörden und Politik
Wasser	Wasser	Umwelt	GRI 303	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Nachbarn und Anrainer, Behörden
Gesundheit & Sicherheit	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	Arbeitnehmer:innen	GRI 403	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Mitarbeiter:innen, Investor:innen, Behörden
Diversität & Inklusion	Diversität & Inklusion	Arbeitnehmer:innen	GRI 401 GRI 405	Innerhalb des Unternehmens	Semperit, Lieferant:innen, Mitarbeiter:innen, Kund:innen
Menschenrechte & soziale Standards	Menschenrechte & soziale Standards	Achtung der Menschenrechte, Soziales	GRI 412	Innerhalb des Unternehmens, vorgelagert	Semperit, Mitarbeiter:innen, Lieferant:innen, Kund:innen, NGOs, Presse
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Umwelt, Soziales	GRI 308 GRI 414	Vorgelagert	Semperit, Lieferant:innen, Kund:innen, Investor:innen, NGOs
Compliance & Antikorruption	Compliance & Antikorruption	Soziales, Bekämpfung von Korruption und Bestechung	GRI 205 GRI 206 GRI 307 GRI 406 GRI 419	Innerhalb des Unternehmens, vor- und nachgelagert	Semperit, Kund:innen, Lieferant:innen, Investor:innen, Mitarbeiter:innen

STAKEHOLDER:INNEN-EINBINDUNG

Unter Stakeholder:innen versteht man Personen, Institutionen oder Unternehmen, die aus privaten oder beruflichen Gründen ein Interesse an einer Organisation haben, weil deren Handlungen Auswirkungen auf sie haben oder sie selbst die Entwicklung des betreffenden Unternehmens beeinflussen können. Daher liegt Semperit besonders viel daran, die Interessen und Bedürfnisse seiner Stakeholder:innen kennenzulernen und den wechselseitigen Dialog zu fördern. Der kontinuierliche Austausch mit den Stakeholder:innen erfolgt auf vielfältige Weise, etwa über persönliche Gespräche, Messen, Workshops, Befragungen, Expert:innengespräche, Trainings und die 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 im Nachhaltigkeitskontext für Semperit maßgeblich sind oder es in Zukunft voraussichtlich sein werden.



|
 SEMPERIT LIEGT BESONDERS
 DARAN, DIE INTERESSEN
 UND BEDÜRFNISSE SEINER
 STAKEHOLDER:INNEN
 KENNENZULERNEN UND
 DEN WECHSELSEITIGEN DIALOG
 ZU FÖRDERN.
 |



Die Wechselwirkung zwischen Semperit und den verschiedenen Stakeholder:innen ist sektor- sowie themenabhängig und kann unterschiedliche Ausformungen haben. Zum Beispiel wird die Kommunikation mit sensiblen Gruppen wie etwa Minderheiten durch stellvertretende Repräsentator:innen oder NGOs aufgenommen. Dies erfolgt immer situations- sowie schwerpunktabhängig, um bestmögliche Erfolge zu erzielen und alle Bedürfnisse abzuholen. In der nachfolgenden Tabelle ist dargestellt, welche Themen den verschiedenen Stakeholder:innen-Gruppen von Semperit wichtig sind und welche Dialogformate das Unternehmen nutzt, um mit ihnen zu kommunizieren und sie einzubinden.

STAKEHOLDER:INNEN-ÜBERSICHT

STAKEHOLDER:INNEN-GRUPPEN	THEMEN	FREQUENZ	EINBINDUNG UND DIALOGFORMATE
Aufsichtsrat	ESG-Risiken, nachhaltiger Finanzmarkt, Nachhaltigkeitsstrategie und Zielsetzung, Implementierung neuer Gesetze und Richtlinien	Kontinuierlich	Sitzungen, Einzel- und Gruppengespräche, Interviews
Kapitalmarkt [Aktionär:innen, Fremdkapitalgeber:innen etc.]	ESG-Ratings, Zielsetzungen & Risiken im Nachhaltigkeitsbereich, nachhaltige Finanzierungen, Treibhausgasemissionen, zukünftige Ausrichtung des Unternehmens (Green Deal, grüne Investments etc.)	Kontinuierlich	Einzel- und Gruppengespräche, Konferenzen, Informationsveranstaltungen, Roadshows, Telefontermine, Hauptversammlung, Jahrespressekonferenz
Mitarbeiter:innen	Soziale Standards, Diversität, attraktiver Arbeitgeber, Abfall, Energie, Treibhausgasemissionen etc.	Kontinuierlich	Mitarbeiter:innendialoge & -befragung, interne Medien, Town Hall Meetings, Management Calls, Mitarbeiter:innenveranstaltungen, Betriebsversammlungen, Mentoring-Programme, Group Conference
Kund:innen	Rohstoffauswahl, Treibhausgasemissionen, Zertifikate & Audits, Verantwortlichkeiten, Gesundheit & Sicherheit, Wasser und Abfall	Kontinuierlich	Kund:innengespräche, Kund:innenbefragung, Social Media, Messen, Medien
Lieferant:innen, Geschäftspartner:innen	Rohstoffauswahl, Energie, Treibhausgasemissionen, Zertifikate & Audits, Effizienz, Marktentwicklungen	Kontinuierlich	Dialoge, Veranstaltungen, Schulungen, Vorträge, Lieferant:innenbefragungen, Audits
Zivilgesellschaft, NGOs	Kreislaufwirtschaft & Abfallmanagement, Menschenrechte & soziale Standards, Green Deal	Kontinuierlich	Dialoge, One-to-one-Meetings, Fachveranstaltungen, Beantwortung von Anfragen, Medien
Lokale Stakeholder:innen	Gesundheit & Sicherheit, Abfall, Wasser, Unternehmenssteuerung, Emissionen, Mitarbeiter:innenkennzahlen	Kontinuierlich	Persönliche Gespräche, Werksführungen, Nachbarschaftsgespräche, Pressetermine
Politische Entscheidungsträger:innen	Treibhausgasemissionen, Energie, Innovationsleistung, Mitarbeiter:innenkennzahlen	Kontinuierlich	Veranstaltungen, Einreichungen
Wissenschaft, Forschung	Kreislaufwirtschaft, Rohstoffauswahl, smarte Technologien	Kontinuierlich	Runde Tische, F&E-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 Expert:innen an Initiativen, Foren und Veranstaltungen, Mitgliedschaften

SEMPERIT UND DIE GLOBALEN ENTWICKLUNGSZIELE (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 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene bis zum Jahr 2030 hinzuarbeiten. Semperit hat die 17 Nachhaltigkeitsziele mit Blick auf die Bedeutung für seine Geschäftstätigkeit analysiert. Die entsprechenden Ziele, auf die Semperit besonders Einfluss nimmt, sind in der Grafik auf Seite 44 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 Berichts werden weitere SDGs erwähnt.



SDG 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN

Semperit leistet auf unterschiedlichen Ebenen einen wesentlichen Beitrag zum SDG 3. Der Schutz und die Gesundheit der Mitarbeiter:innen stehen für das Unternehmen an oberster Stelle. Semperit hat ein nach ISO-45001-zertifiziertes Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz implementiert, das die Mitarbeiter:innen entlang aller Prozesse – von der Rohstofflagerung über den Umgang mit gefährlichen Stoffen und Chemikalien bis zur Bedienung von Maschinen – vor möglichen Gefahren schützt. Trainingsprogramme, Informationsangebote und eine Reihe weiterer Leistungen und Maßnahmen dienen dazu, Unfälle jeglicher Art zu vermeiden und ein Höchstmaß an Sicherheit für die Mitarbeiter:innen zu gewährleisten. Darüber hinaus trägt Semperit durch die Produktion von Untersuchungs- und Operationshandschuhen direkt zur Versorgung und damit zum Schutz der Gesellschaft durch medizinische Produkte bei.



SDG 5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT

Diversität und Chancengleichheit sind wichtige Bestandteile eines erfolgreichen Mitarbeiter:innen-Managements. 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 der kontinuierlichen Erhöhung des Frauenanteils Schritt für Schritt näherkommen. Neben der Förderung von Diversität und Gleichstellung arbeitet Semperit intensiv daran, jede Form von Diskriminierung zu vermeiden.



SDG 8 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:innen 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.



SDG 12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION

Semperit legt großen Wert auf Forschung und Entwicklung und zeichnet sich durch eine hohe Innovationskraft und hohe Qualitätsstandards aus. Dadurch können nicht nur Kund:innen-Bedürfnisse gestillt werden, sondern auch ein wesentlicher Beitrag zu Themen wie Ressourceneffizienz, Kreislaufwirtschaft und Langlebigkeit 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.



SDG 13 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 Innovationen kontinuierlich voranzutreiben. Der Fokus liegt dabei auf den Bereichen Energie und Emissionen, Materialeinsatz sowie Abfallvermeidung. Das 2021 implementierte „Energy Excellence“-Programm widmet sich ausschließlich dem Thema Energie mit dem Ziel, verstärkt Bewusstsein zu schaffen und die Energieeffizienz der Produktionsprozesse zu verbessern.



SDG 16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN

Integrität und Compliance sind die Voraussetzung und Basis für Erfolg und ein tragfähiges Miteinander. Mithilfe der internen Compliance-Mechanismen stellt das Unternehmen sicher, dass Korruption und Bestechung keinen Platz haben. Damit festigt Semperit seine Reputation als fairer und verlässlicher Wirtschaftspartner. Darüber hinaus arbeitet das Unternehmen kontinuierlich daran, seine Geschäftsbeziehungen auch nach ökologischen und sozialen Kriterien auszurichten.

SEMPERITS COMMITMENT ZU DEN ZEHN PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT

Der United Nations Global Compact (UNGC) ist eine weltweite Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Die Vision des UNGC 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 UNGC sind die 10 Prinzipien und die Unterstützung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs).

Semperit hat sich 2020 entschlossen, dem Netzwerk beizutreten und einen Beitrag zur Förderung und Einhaltung der 10 Prinzipien zu leisten. Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die gesetzten Maßnahmen und Aktivitäten in den betreffenden Themenbereichen: Menschenrechte und Arbeitsnormen, Umwelt- und Klimaschutz sowie Korruptionsprävention.

UN GLOBAL COMPACT – DIE 10 PRINZIPIEN

MENSCHEN-RECHTE

01

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

02

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

ARBEITS-NORMEN

03

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

04

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

05

Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.

06

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

UMWELT-SCHUTZ

07

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

08

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

09

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

KORRUPTIONS-BEKÄMPFUNG

10

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

EXTERNE INITIATIVEN, MITGLIEDSCHAFTEN UND PARTNERSCHAFTEN

Gute Kooperationen mit externen Akteur:innen sind essenziell bei der Entwicklung nachhaltiger Strategien und Lösungen. In diesem Sinne unterstützt Semperit einige Initiativen für eine nachhaltige Entwicklung und trägt mit Engagement zur Erreichung der Ziele dieser Initiativen bei. So ist Semperit beispielsweise Teilnehmer am UN Global Compact sowie Mitglied der Organisationen amofi BSCI und Together for Sustainability (TfS).

Darüber hinaus pflegt das Unternehmen eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit verschiedenen Universitäten, Fachhochschulen, anderen Forschungseinrichtungen sowie branchenrelevanten Institutionen. Nachhaltigkeitsfragen rücken nicht nur bei den Forschungs- und Entwicklungsprojekten in den Fokus, sondern auch in den Verbänden und Interessengruppen, in denen Semperit Mitglied ist. Nachstehend sind die strategisch wichtigsten Initiativen, Mitgliedschaften und Partnerschaften aufgelistet.



EXTERNE INITIATIVEN & MITGLIEDSCHAFTEN

- amfori BSCI – Business Social Compliance Initiative
- BVH – Bundesverband Hautschutz e.V.
- CIRA – Cercle Investor Relations Austria
- EcoVadis
- International Rubber Study Group
- IV – Industriellenvereinigung
- UN Global Compact – Netzwerk Österreich
- TfS – Together for Sustainability
- WdF – Wirtschaftsforum der Führungskräfte
- wdk – Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie e.V.



PARTNERSCHAFTEN

- A.S.I. – Austrian Standards International
- CEN – Europäisches Komitee für Normung
- DIK – Deutsches Institut für Kautschuktechnologie e.V.
- DIN – Deutsches Institut für Normung e.V.
- DKG – Deutsche Kautschuk-Gesellschaft e.V.
- FH Wiener Neustadt
- FMM – Federation of Malaysian Manufacturers
- GKFP – RAL-Gütegemeinschaft Kunststoff-Fensterprofile e.V.
- ift Rosenheim – Institut für Fenstertechnik e.V.
- Joanneum Research Weiz
- MARGMA – Malaysian Rubber Glove Manufacturers Association
- Montanuniversität Leoben
- MRC – Malaysian Rubber Council
- MSOSH – Malaysian Society for Occupational Safety and Health
- OFI – Österreichisches Forschungsinstitut für Chemie und Technik
- PCCL – Polymer Competence Center Leoben GmbH
- Technische Universität Graz
- Technische Universität Wien

FÜHRUNGSSTRUKTUR UND -ZUSAMMENSETZUNG

Mit dem Österreichischen Corporate Governance Kodex wurde ein Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung österreichischer Aktiengesellschaften festgelegt. Dieser enthält die international üblichen Standards, sowie die in diesem Zusammenhang bedeutsamen Regelungen des österreichischen Aktien-, Börse- und Kapitalmarkts. Der Österreichische Corporate Governance Kodex basiert auf den EU-Empfehlungen zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und der Vergütung von Direktor:innen sowie den Grundsätzen der OECD-Richtlinien für Corporate Governance. Der Kodex hat eine verantwortungsvolle, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtete Leitung und Kontrolle von Unternehmen und Konzernen zum Ziel. Der Kodex strebt ein hohes Maß an Transparenz für alle Stakeholder von Unternehmen an.

Geltung erlangt der Österreichische Corporate Governance Kodex durch die freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen zu den Corporate Governance-Grundsätzen in der jeweils gültigen Fassung. Die für das Geschäftsjahr 2022 anwendbare Fassung des Kodex wurde im Jänner 2021 veröffentlicht und kann auf der Website www.corporate-governance.at abgerufen werden.

Die Semperit AG Holding als international tätiges, börsennotiertes Unternehmen verpflichtet sich freiwillig zur Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex und hat auch die Absicht, den Kodex in Zukunft einzuhalten bzw. Abweichungen zu begründen. Die Semperit AG Holding erfüllt sämtliche verbindlichen L-Regeln („Legal Requirements“). Soweit keine Erklärung erfolgt, werden C-Regeln („Comply or Explain“) von den jeweils betroffenen Organen bzw. der Gesellschaft eingehalten.

ZUSAMMENSETZUNG UND FUNKTION DES VORSTANDS

Der Vorstand bestand am Ende des Geschäftsjahres 2022 aus drei Mitgliedern – CEO Dr. Karl Haider, CFO Dr. Helmut Sorger und COO Kristian Brok, MSc. Das Gremium leitet die Gesellschaft in eigener Verantwortung in einer Form, wie es das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionär:innen und der Arbeitnehmer:innen sowie des öffentlichen Interesses erfordert.

In der Geschäftsordnung für den Vorstand sind die Geschäftsverteilung und die Grundsätze der Zusammenarbeit des Vorstands geregelt. Grundlegende Entscheidungen obliegen dem Gesamtvorstand. Der Vorstand nimmt Kommunikationsaufgaben, die das Erscheinungsbild des Unternehmens für die Stakeholder wesentlich prägen, umfassend und eigenverantwortlich wahr. Grundlage der Unternehmensführung bilden die gesetzlichen Bestimmungen, die Satzung und die vom Aufsichtsrat beschlossenen Geschäftsordnungen für Aufsichtsrat und Vorstand.



DR. KARL HAIDER

Vorstandsvorsitzender (Chief Executive Officer, CEO) seit 11. Jänner 2022, Ende der Funktionsperiode 31. März 2025.

Karl Haider, geboren 1965, startete seine Karriere als chemischer Labortechniker, studierte anschließend technische Chemie und Wirtschaftswissenschaften und promovierte im Bereich technische Chemie an der Johannes-Kepler-Universität Linz/Österreich. Zunächst arbeitete er in den Bereichen Sales und Projektmanagement im holländischem Chemiekonzern DSM, vor er zum Vorstandsmitglied der Edelstahldivision der voestalpine avancierte. Karl Haider war zuletzt bei der zu den weltgrößten Stahlunternehmen zählenden Tata Steel Europe als Chief Commercial Officer tätig. Bei Tata Steel hatte er zuvor auch unter anderem große M&A-Transaktionen geführt und als Director of Operations Downstream agiert. Als ausgewiesener Industrieexperte und hochqualifizierte Führungspersönlichkeit verfügt Karl Haider über umfassende Erfahrungswerte bei internationalen IndustrieKonzernen.

In seinen bisherigen Funktionen bei voestalpine und Tata Steel hatte Karl Haider zahlreiche Aufsichtsratsmandate bei den jeweiligen Konzerntochtergesellschaften inne. Er übt jedoch aktuell kein Aufsichtsratsmandat in anderen, nicht in den Konzernabschluss einbezogenen Gesellschaften im Sinne der C-Regel 16 des Österreichischen Corporate Governance Kodex aus.



DR. HELMUT SORGER

Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2022, Finanzvorstand (Chief Financial Officer, CFO), Ende der Funktionsperiode: 31. Dezember 2025.

Helmut Sorger, geboren 1978, ist promovierter Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler. Er startete seine Karriere als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Universitätslektor am Institut für quantitative Unternehmensführung an der Wirtschaftsuniversität Wien. Im Jahr 2007 wechselte er zur Wienerberger AG in die Abteilung Corporate Controlling. Noch im selben Jahr übernahm Helmut Sorger die Leitung des externen Berichtswesens. Im Sommer 2010 übersiedelte er in die USA und leitete die Finanz- und IT Abteilungen von General Shale Brick Inc. Im Jahr 2013 kehrte er als Head of Corporate Reporting der Wienerberger AG nach Wien zurück. Anfang 2015 übernahm Helmut Sorger als CFO der Region Nordamerika die Verantwortung für den amerikanischen Finanzbereich der Wienerberger AG für die nächsten sieben Jahre und unterstützte die strategische Neuorientierung und den Wachstumskurs der Division durch Akquisitionen und deren rasche Integration in die bestehende Organisation.

Helmut Sorger übt kein Aufsichtsratsmandat in anderen, nicht in den Konzernabschluss einbezogenen Gesellschaften im Sinne der C-Regel 16 des Österreichischen Corporate Governance Kodex aus.



KRISTIAN BROK, MSC

Mitglied des Vorstands seit 1. Jänner 2020, Technikvorstand (Chief Operating Officer, COO), Ende der Funktionsperiode: 31. Dezember 2025.

Kristian Brok, geboren 1965, studierte Ingenieurwesen an der Technischen Universität Dänemark und bildete sich in den Bereichen Innovation, Produktportfolio-management und Business Insight am MIT, USA, und an der INSEAD, Frankreich, weiter. Er verfügt über mehr als 20 Jahre Führungserfahrung im Bereich hochspezifischer technischer Fertigung. Vor seiner Tätigkeit bei Semperit war er zehn Jahre bei Trelleborg Sealing Solutions (eine Division der Trelleborg AB) in verschiedenen leitenden Positionen tätig, zuletzt neun Jahre als Mitglied des Divisionsvorstands und Leiter der Business Unit Global Operations Elastomers. Parallel dazu leitete er Tochtergesellschaften in den USA, Mexiko, China und Indien sowie mehrere Tochtergesellschaften in Europa.

In Übereinstimmung der C-Regel 16 des Österreichischen Corporate Governance Kodex übt Kristian Brok kein Aufsichtsratsmandat in anderen, nicht in den Konzernabschluss einbezogenen Gesellschaften im Sinne der C-Regel 16 des Österreichischen Corporate Governance Kodex aus.



MAG. PETRA PREINING

Mitglied des Vorstands seit 17. Mai 2021 [zunächst interimistisch, ab 29. September 2021 in ihrer Funktion bestätigt], Finanzvorständin (Chief Financial Officer, CFO), Ende der Funktion: 30. September 2022.

Petra Preining, geboren 1973, studierte Betriebswirtschaftslehre an der Wirtschaftsuniversität Wien. Nach dem Studium war sie bei Unilever (Austria Frost GmbH) und Kraft Jacobs Suchard in verschiedenen Finanzpositionen tätig, ehe sie 2001 zu Wyeth wechselte. In den neun Jahren bei Wyeth hatte sie die Funktionen Finance Manager ECE/CIS/MEA und CFO Russia inne. Von 2010 bis 2013 war sie Finance Director bei TRC Ltd/ Tiller JLT und fungierte von 2013 bis 2015 als CFO bei Austrian Kurdish Oilfield Services LLC. Ab 2016 war Frau Preining bei der B&C Industrieholding GmbH beschäftigt. Ab Februar 2017 war sie Geschäftsführerin der B&C Innovation Investments GmbH und ab September 2018 Senior Finance Expert bei der B&C Industrieholding GmbH. Parallel dazu war sie ab Mai 2017 Mitglied des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses der Semperit AG Holding. Zudem ist sie seit September 2019 Mitglied des Aufsichtsrats der Frequentis AG. Die Aufsichtsratsfunktion bei der Semperit AG Holding von Petra Preining wurde mit Wirkung vom 17. Mai 2021 zunächst ruhend gestellt. Am 29. September 2021 schied sie endgültig aus dem Aufsichtsrat aus.

Per 30. September 2022 legte Petra Preining ihr Vorstandsmandat vorzeitig nieder, da sie eine neue berufliche Herausforderung annahm.

KOMPETENZPORTFOLIO IM NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Das Management von Nachhaltigkeitsleistung erfordert abgesehen von strategischer Voraussicht auch eine Vielfalt interdisziplinärer Fähigkeiten. Daher stützt sich Semperit auf ein breites und diverses Kompetenzportfolio auf Vorstandsebene. Dieses erstreckt sich über die Betreuung wesentlicher Themenbereiche, wie etwa Energie, Materialeinsatz,

Abfallmanagement, Gesundheit und Sicherheit sowie das Management nachhaltiger Lieferketten, und inkludiert zusätzlich Vorerfahrungen im strategischen Nachhaltigkeitsmanagement.

Der Umstieg auf alternative Energieversorgungssysteme wird durch die Vorerfahrung des Vorstandsteams in der Implementierung von Programmen zur Energieoptimierung vorangetrieben. In diesem Bereich waren alle Vorstandsmitglieder in ihren früheren Funktionen einst federführend.

Das Thema Gesundheit und Sicherheit gehörte zu den Kerngebieten von CEO Dr. Karl Haider. In seiner Funktion als Director of Operations Downstream widmete er sich der Entwicklung und Umsetzung von Sicherheitskonzepten für 18 Standorte. Darüber hinaus war er Entscheidungsträger in Sachen verantwortungsbewusste Beschaffung und bringt daher einschlägige Kenntnisse aus dem nachhaltigen Lieferkettenmanagement mit. Zusätzlich hat sich Herr Dr. Haider beim Thema "Green Steel", Carbon Storage, Capture and Utilization, CO₂-armen Stahlerzeugung und Hydrogen in seiner früheren Tätigkeit in der Stahlindustrie engagiert

Bereits 2013 wurde CFO Dr. Helmut Sorger in seiner Funktion als Head of Corporate Reporting mit der Entwicklung des Nachhaltigkeitsreportings betraut. Aufgrund der zunehmenden Verschränkung des Nachhaltigkeitsmanagements mit dem Finanzbereich erweiterte er die Kernkompetenzen um eine Kapitalmarktperspektive.

Auch im Fachgebiet des Managements von Materialeinsatz und Abfallwirtschaft weisen alle Vorstandsmitglieder Erfahrungen auf. Dies gilt jedoch insbesondere für COO Kristian Brok, der durch seine Erfahrung in der Operationalisierung von Reuse- und Recycling-Standards für Polymere und End-of-Life-Produkte das branchenspezifische Know-how ergänzt.

In seinen Funktionen als Head of Operations und General Manager hat er sich für stetige Verbesserung von Umwelt- und Arbeitssicherheitsbelangen eingesetzt.

Durch die umfangreichen Themengebiete, die das Nachhaltigkeitsmanagement umfasst, sind eindeutige Kompetenzpotenziale erkennbar, die durch einen stetigen Lernprozess stückweise ausgeschöpft werden. Zusätzlich wird im engen Austausch mit den Verantwortlichen und dem Sustainability Council für einen intensiven Wissenstransfer gesorgt.

ZUSAMMENARBEIT VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Aktiengesellschaften müssen nach österreichischer Rechtsordnung eine institutionelle Trennung von Geschäftsführung und Kontrolle aufweisen. Dementsprechend fungiert der Vorstand von Semperit als oberstes Leitungsorgan und der Aufsichtsrat dient als Kontrollorgan. Der Vorstand und der Aufsichtsrat bekennen sich zu einer verantwortungsbewussten und nachhaltigen Unternehmensführung, die in einem Umfeld stetig offenen Austauschs stattfindet und kontinuierlich weiterentwickelt wird. In der Geschäftsordnung des Vorstands wird unter anderem die laufende Berichterstattung des Vorstands an den Aufsichtsrat geregelt sowie ein Katalog jener Geschäfte und Maßnahmen festgelegt, die neben den gesetzlichen Bestimmungen der expliziten Zustimmung des

Aufsichtsrats bedürfen. Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und unterstützt den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens, insbesondere bei Entscheidungen von grundlegender Bedeutung.

FUNKTION UND ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat setzte sich zum Ende des Geschäftsjahres 2022 aus sechs Kapitalvertreter:innen und vier Arbeitnehmervertreter:innen zusammen und hat durch Beschluss aus seiner Mitte folgende Ausschüsse für die Behandlung spezifischer Angelegenheiten gebildet: Prüfungsausschuss, Nominierungs- und Vergütungsausschuss und Ausschuss für dringende Fälle. Die Entscheidungsbefugnis zur Beschlussfassung obliegt überwiegend dem Gesamtaufichtsrat.

ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS¹

KAPITALVERTRETER:INNEN

	Geburtsjahr	Erstmalige Wahl in den Aufsichtsrat	Mandatsdauer ²	Aufsichtsratsfunktion in weiteren börsennotierten Gesellschaften
Dr. Stefan Fida ^{3,4} Stellvertreter des Vorsitzenden bis 26.12.2022, Vorsitzender seit 27.12.2022	1979	29.04.2014	Bis zur Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2024 beschließt	Lenzing AG
Mag. Birgit Noggler ³ Mitglied bis 26.12.2022, Stellvertreterin des Vorsitzenden seit 27.12.2022	1974	08.05.2019	Bis zur Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2024 beschließt	Raiffeisen Bank International AG
Mag. Stephan Büttner ³ Mitglied	1973	27.04.2022	Bis zur Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2023 beschließt	AGRANA Beteiligungs-AG
Dr. Klaus Friedrich Erkes ^{3,5} Mitglied	1958	23.05.2017	Bis zur Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2022 beschließt	Vorsitzender des Aufsichtsrats der Simona AG, Kirn, DE; ab 01.01.22 Mitglied des Aufsichtsrats der PRÄZI-Flachstahl AG, Everswinkel, DE
Dipl.-Wirt.-Ing. (FH) Claus Möhlenkamp ^{3,4} Mitglied	1965	22.07.2020	Bis zur Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2022 beschließt	–
Dr. Astrid Skala-Kuhmann ³ Mitglied	1953	29.04.2014	Bis zur Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2023 beschließt	Lenzing AG

¹ Stichtag 31. Dezember 2022.

² Mindestens zwei Mitglieder des Aufsichtsrats scheiden laut Satzung alljährlich mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung aus.

³ Haben dem Aufsichtsrat ihre Unabhängigkeit gemäß C-Regel 53 des Österreichischen Corporate Governance Kodex erklärt.

⁴ Vorsitzender des Aufsichtsrats war im Geschäftsjahr 2022 Dipl.-Ing. Herbert Ortner. Am 27. Dezember 2022 legte er seine Funktion als Vorsitzender des Aufsichtsrats zurück und schied aus dem Aufsichtsrat aus. Dr. Stefan Fida, Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats übernahm die Aufgaben des Vorsitzenden des Aufsichtsrats, Mag. Birgit Noggler fungiert als Stellvertreterin des Vorsitzenden des Aufsichtsrats ab 27. Dezember 2022.

⁵ Keine Vertretung eines Anteilseigners über 10 % [C-Regel 54 des Österreichischen Corporate Governance Kodex].

⁶ Mag. Stephan Büttner ist Vorstandsmitglied bei der AGRANA Beteiligungs-AG.

ARBEITNEHMER:INNENVERTRETER:INNEN

	Geburtsjahr	Erstmalige Wahl in den Aufsichtsrat	Mandatsdauer ²	Betriebsratfunktion
Herbert Ofner	1966	27.04.2021	–	Stellv. Betriebsratsvorsitzender Angestellte, Wimpassing
Monika Müller	1964	27.04.2021		Betriebsratsvorsitzende Angestellte, Wien
Michael Schwiegelhofer	1975	08.03.2017	–	Stellv. Vorsitzender des Zentralbetriebsrats der Semperit AG Holding, Betriebsratsvorsitzender Arbeiter, Wimpassing Vorsitzender des europäischen Betriebsrats
Ing. Markus Stocker	1979	01.01.2017	–	Vorsitzender des Zentralbetriebsrats der Semperit AG Holding, Stellv. Vorsitzender des europäischen Betriebsrats, Betriebsratsvorsitzender Angestellte, Wimpassing

AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Kapitalvertreter	Geburtsjahr	Erstmalige Wahl in den Aufsichtsrat	Mandatsdauer
Dipl.-Ing. Herbert Ortner Vorsitzender	1968	22.07.2020	Niederlegung des Mandats per 27.12.2022

SITZUNGEN DES AUFSICHTSRATS UND SEINER AUSSCHÜSSE IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Der Aufsichtsrat hielt 2022 neun Sitzungen ab. Keines der Aufsichtsratsmitglieder hat im Geschäftsjahr 2022 an weniger als 50 % der Sitzungen teilgenommen. Im Geschäftsjahr 2022 war bis 27. Dezember Dipl.-Ing. Herbert Ortner Vorsitzender des Aufsichtsrats, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats war wie im Vorjahr Dr. Stefan Fida. Nach dem vorzeitigen Austritt von Dipl.-Ing. Herbert Ortner fungiert Dr. Stefan Fida seit 27. Dezember 2022 als Vorsitzender, Mag. Birgit Noggler ist stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats.

Der **Prüfungsausschuss** unter Vorsitz der Finanzexpertin Mag. Birgit Noggler nimmt die Aufgaben gemäß § 92 Abs. 4a Aktiengesetz und gemäß Regel 40 des Österreichischen Corporate Governance Kodex wahr. Der Prüfungsausschuss hat drei Sitzungen abgehalten und sich im Besonderen mit der Vorbereitung der Beschlussfassung des Jahres- und Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2021, dem Risikomanagement, dem internen Kontrollsystem, der internen Revision, der Compliance-Organisation, der IT-Sicherheit („Cybersecurity“) sowie der Vorbereitung der Jahres- und Konzernabschlussprüfung für das Geschäftsjahr 2022 befasst.

Der **Nominierungs- und Vergütungsausschuss** bis 27. Dezember 2022 unter Vorsitz von Dipl.-Ing. Herbert Ortner, danach von Dr. Stefan Fida, hat sich in acht Sitzungen schwerpunktmäßig mit der Leistungsbeurteilung und den Zielsetzungen der Vorstandsmitglieder sowie der in 2022 angepassten und anschließend in der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungspolitik für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder beschäftigt. Darüber hinaus hat sich der Ausschuss mit der Auflösungsvereinbarung mit Mag. Petra Preining auseinandergesetzt. Insbesondere hat sich der Ausschuss auch mit der Nachbesetzung der Position des CFO sowie der Nominierung der Aufsichtsratsmandate beschäftigt. Zusätzlich wurden mit dem Vorstand Potenzial- und Nachfolgefragen der zweiten Management-Ebene wie auch tiefergehend das Talent Management im Unternehmen besprochen, sowie die Ergebnisse der Mitarbeiter:innenbefragung diskutiert.

Der **Ausschuss für dringende Fälle**, bis 26. Dezember 2022 unter Vorsitz von Dipl.-Ing. Herbert Ortner, danach von Dr. Stefan Fida, hat keine Sitzung abgehalten. Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2022 eine umfangreiche, sowohl auf qualitativer als auch quantitativer Bewertung basierte Selbstevaluierung gemäß C-Regel 36 des Österreichischen Corporate Governance Kodex gestartet, welche im Geschäftsjahr 2023 finalisiert wird. Daraus werden Maßnahmen zur Effizienzsteigerung der Tätigkeiten des Aufsichtsrats abgeleitet bzw. definiert und anschließend umgesetzt.

ZUSAMMENSETZUNG DER AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATES

Ausschuss	Mitglieder
Ausschuss für dringende Fälle	Dr. Stefan Fida [Vorsitzender] ² Mag. Birgit Noggl ² Ing. Markus Stocker
Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Dr. Stefan Fida [Vorsitzender] ² Mag. Birgit Noggl ² Ing. Markus Stocker
Prüfungsausschuss	Mag. Birgit Noggl ² [Vorsitzende] Mag. Stephan Büttner ³ Michael Schwiigelhofer Ing. Markus Stocker

1 Stichtag 31. Dezember 2022.

2 Am 27. Dezember 2022 legte Dipl.-Ing. Herbert Ortner seine Funktion als Vorsitzender des Aufsichtsrats sowie alle Ausschusspositionen (Vorsitzender des Ausschusses für dringende Fälle und des Nominierungs- und Vergütungsausschusses, Mitglied des Prüfungsausschusses) mit sofortiger Wirkung zurück und schied aus dem Aufsichtsrat aus. Dr. Stefan Fida, Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats übernahm die Agenden des Vorsitzenden des Aufsichtsrates, Mag. Birgit Noggl fungiert als Stellvertreterin des Vorsitzenden des Aufsichtsrats ab 27. Dezember 2022. Dr. Stefan Fida wurde zudem ab 27. Dezember 2022 zum Vorsitzenden des Nominierungs- und Vergütungsausschusses sowie des Ausschusses für dringende Fälle bestimmt (zuvor einfaches Mitglied). Ebenso wurde Mag. Birgit Noggl mit Wirkung 27. Dezember 2022 in den Nominierungs- und Vergütungsausschuss sowie in den Ausschuss für dringende Fälle gewählt.

3 Seit 27. April 2022.

LEITLINIEN FÜR DIE UNABHÄNGIGKEIT VON AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN

Der Aufsichtsrat hat die Leitlinien für die Unabhängigkeit gemäß Anhang 1 des Österreichischen Corporate Governance Kodex übernommen. Danach haben alle Mitglieder:innen des Aufsichtsrats erklärt, von der Gesellschaft und deren Vorstand unabhängig zu sein. Zudem sind gemäß C-Regel 54 des Österreichischen Corporate Governance Kodex die Mitglieder Mag. Stephan Büttner und Dipl.-Wirt.-Ing. (FH) Claus Möhlenkamp im Geschäftsjahr 2022 weder selbst Anteilseigner an der Gesellschaft mit einer Beteiligung von jeweils mehr als 10 % gewesen, noch haben sie die Interessen solcher Anteilseigner vertreten. Für den Aufsichtsrat besteht eine D&O-Versicherung; die damit verbundenen Aufwendungen trägt die Gesellschaft.

EIGENGESCHÄFTE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Es fanden im Geschäftsjahr keine Eigengeschäfte statt. Grundsätzlich werden Eigengeschäfte mit Anteilen oder Schuldtiteln der Gesellschaft oder damit verbundenen Derivaten bzw. Finanzinstrumenten durch Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß Art. 19 Marktmissbrauchsverordnung unter <https://issuerinfo.oekb.at> veröffentlicht.

CHANCENGLEICHHEIT UND DIVERSITÄT

Respekt, Diversität und Inklusion sind integrale und unverzichtbare Bestandteile der Unternehmenskultur der Semperit AG Holding, die bei der Besetzung aller Funktionen berücksichtigt werden. Für die Vorschläge zur Besetzung von Aufsichtsratsmandaten an die Hauptversammlung und bei der Nominierung von Vorstandsmitgliedern wird auf Fachwissen und Diversität geachtet, da diese maßgeblich zur Professionalität und Effektivität der Arbeit von Aufsichtsrat und Vorstand beiträgt. Hierbei fließen neben der fachlichen und persönlichen Qualifikation auch Aspekte wie Altersstruktur, Herkunft, Geschlecht, Ausbildung und Erfahrungshintergrund mit ein. Ein Diversitätskonzept des Aufsichtsrats der Semperit AG Holding wurde mit 1. Februar 2018 in schriftlicher Fassung beschlossen und im Geschäftsjahr 2021 aktualisiert.

FRAUENFÖRDERUNG

Semperit bekennt sich zur Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen – unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, Religion, Hautfarbe oder sexueller Orientierung. Ausschlaggebend sind das Können und das Potenzial der Menschen. Durch flexible Arbeitsmodelle in Form von Gleit- und Teilzeit sowie Sondervereinbarungen für Mitarbeiter:innen mit Elternteilzeit soll ein Beitrag zur kontinuierlichen Steigerung des Frauenanteils geleistet werden. Als traditioneller Industriebetrieb mit technischem Fokus lag der Frauenanteil konzernweit im Geschäftsjahr 2022 bei 23% (2021: 23%), europaweit bei 27% (2021: 26%).%, während in Asien der Frauenanteil bei 18,1% (2021: 18,2%) und in den USA bei 38,1% (2021:37,9%) lag. Im Aufsichtsrat erfüllt die Semperit AG Holding bereits seit Mai 2017 die seit 2018 gesetzlich geforderte Frauenquote von 30 %. Im Vorstand war bis zum Ausscheiden von Mag. Petra Preining im Herbst eine Frau vertreten. Im Management insgesamt (Vorstand, Management Forum, Abteilungsleiter:innen) belief sich der Anteil auf rund 13 % (2021: 10 %).

VERGÜTUNGSPOLITIK

Die [Vergütungspolitik](#)⁴ definiert die Grundsätze, die bei der Festlegung der Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der Semperit AG Holding angewendet werden, und kann in ihrem vollen Umfang auf der Website aufgerufen werden. Grundsätzlich setzt das Vergütungssystem die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) sowie die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) um, um langfristigen Erfolg und auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensentwicklung zu fördern.

Bei der zuletzt von der Hauptversammlung 2022 beschlossenen Vergütungspolitik wurden erstmals Nachhaltigkeitsziele in das Vergütungsmodell miteinbezogen. Die erfolgsabhängige Vergütung für das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen wurde in den Long-Term Incentive (LTI) integriert. Der LTI wird rollierend, das heißt in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Bemessungszeiträumen, gewährt. So können die Nachhaltigkeitsziele dem Unternehmensumfeld der Semperit-Gruppe regelmäßig angepasst werden und pro Geschäftsjahr können unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden.

Da sich die Leistungskriterien, an die der LTI geknüpft ist, auf den Mittelwert eines dreijährigen Beurteilungszeitraums beziehen, kann ein Vorstandsmitglied durch den LTI auch dann incentiviert werden, wenn es bereits aus dem Vorstand ausgeschieden ist. Das ist der Fall, wenn die Unternehmensleistung anhaltend gut ist und somit die Werte erreicht werden, die zur Auszahlung des LTI führen. So haben die Vorstandsmitglieder einen Anreiz, auch noch am Ende ihrer Amtszeit langfristig wirksame Entscheidungen und Investitionen in das Unternehmen zu tätigen. Des Weiteren werden die Auswirkungen von zyklischen Ergebnisschwankungen auf den LTI geglättet.

Die Leistungsbeurteilung der Vorstände wird jährlich durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates durchgeführt und die davon abhängige Vergütung von ihm beschlossen.

Folgende Tabelle stellt dar, im welchen Verhältnis die jährliche Gesamtvergütung der:des Bestverdieners:in der Semperit zum Jahres-Medianeinkommen aller anderen Mitarbeiter:innen steht. Im Gegensatz zu der "[Fat Cat Day Erhebung](#)" der Arbeiterkammer Wien (Faktor 80 im Jahr 2021) berechnet Semperit diesen Faktor anhand des Gesamtjahreseinkommens inklusive etwaiger Sonderzahlungen, die zum Beispiel bei Austritten ausbezahlt werden. Die Vergütung des Best-

verdieners der Semperit im Jahr 2022 lag um ein 57-faches höher als das Medianeinkommen aller anderen. Im Vergleich zu den beiden Vorjahren zeigt der Faktor einen Rückgang. Das Jahr 2021 war durch mehrere Vorstandswechsel gekennzeichnet, die mit Sonderauszahlungen verbunden waren.

JÄHRLICHER GESAMTVERGÜTUNGSFAKTOR (VERGLEICH DER GESAMTVERGÜTUNG DER:DES BESTVERDIENERS:IN ZUM MEDIAN DER GESAMTVERGÜTUNG ALLER ANDEREN MITARBEITER:INNEN)

	2022	2021	2020
	57	182	80

Eine detaillierte Beschreibung des Vergütungssystems und ein Überblick über die im Laufe eines Geschäftsjahres geschuldeten und gewährten Vergütungen von aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrates einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form, bietet der [Vergütungsbericht](#)⁴. Dieser kann für weiterführende Informationen auf der Website aufgerufen werden.

ORGANISATORISCHE VERANKERUNG DER NACHHALTIGKEIT

Da das Nachhaltigkeitsmanagement eine holistische Betrachtungsweise aller betriebswirtschaftlichen Aktivitäten voraussetzt, obliegt es dem Gesamtvorstand. Disziplinar ist das Nachhaltigkeitsmanagement der:dem COO zugeordnet. Der Vorstand wird vom Sustainability Council (Nachhaltigkeitsrat) regelmäßig über aktuelle Themen und Entwicklungen informiert und trägt als höchster Entscheidungsträger die Letztverantwortung für die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens. Dem Sustainability Council obliegt es, in Abstimmung mit der:dem Group Head of ESG die Schwerpunkte des operativen Nachhaltigkeitsmanagements festzulegen und die Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen im Unternehmen voranzutreiben.

Die Koordination der Nachhaltigkeitsagenden obliegt der:dem Group Head of ESG sowie der ESG-Expertin oder dem ESG-Experten, die sich mit allen Aufgaben im Kontext ESG (Environment, Social und Governance) befassen. Die:der Group Head of ESG untersteht der:dem Director HSEQ & ESG (Health, Safety, Environment, Quality & Environment, Social, Governance), die:der an den COO berichtet.

Der Vorstand verabschiedet die Liste der wesentlichen Themen der Semperit-Gruppe, informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über aktuelle Entwicklungen sowie den Fortschritt der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Das Thema Nachhaltigkeit ist fixer Tagesordnungspunkt der Aufsichtsratssitzung und des Prüfungsausschusses, wo gezielt im Gesamtgremium aktuelle Themen und Trends aufgegriffen und diskutiert werden, um die wesentlichen Weichen für eine nachhaltige Entwicklung des Konzerns zu setzen. Darüber hinaus findet ein anlassbezogener Austausch zwischen Semperit und den Schwesterunternehmen, aber auch anderen Unternehmen bzw. Industrie- und Branchenverbänden statt. Dadurch können mögliche Synergien aufgedeckt und genutzt werden. Auch der Austausch mit Kernaktionär:innen sowie allen anderen Aktionär:innen der Semperit-Gruppe wird regelmäßig gesucht, um die Nachhaltigkeitsagenden der Semperit-Gruppe mit deren Erwartungen abzugleichen und sie miteinzubeziehen. Daher gibt es innerhalb der Semperit-Gruppe zahlreiche Funktionen, die sich themenbezogen mit Nachhaltigkeit beschäftigen. Auf Werks- und damit nationaler Ebene gibt es weitere Positionen, die sich mit spezifischen Fragestellungen sowie der operativen Umsetzung von ESG-Maßnahmen rund um Themen wie Energie, Abfall oder Wasser, Compliance sowie Personalmanagement befassen.

Im Berichtsjahr 2022 lag der Schwerpunkt der Nachhaltigkeitstätigkeit weiterhin auf der Einarbeitung der Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung, der Verbesserung des Datenmanagements sowie den vielfältigen Aktivitäten im Zusammenhang mit der „Together for Sustainability“-Initiative, die sich mit einem nachhaltigen Lieferkettenmanagement beschäftigt. Auch die Vorbereitung auf künftige Regularien sowie die Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie und der damit verbundenen Ziele waren wesentliche Bestandteile der Nachhaltigkeitsarbeit. Das Sustainability Council befasste sich schwerpunktmäßig mit Aufgaben rund um die Themen laufendes Datenmanagement, menschenrechtliche Sorgfaltspflichten sowie regulatorische Entwicklungen. Ein weiteres Thema, das im Rahmen der verschiedenen Gremien verstärkt diskutiert wurde, sind die sich langsam verändernden Marktanforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit, die vor allem aufgrund steigender Nachfragen auf Kund:innenseite spürbar werden und verschiedenste Bereiche innerhalb der Semperit-Gruppe betreffen.

ORGANISATION DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS



ESG-RISIKOMANAGEMENT

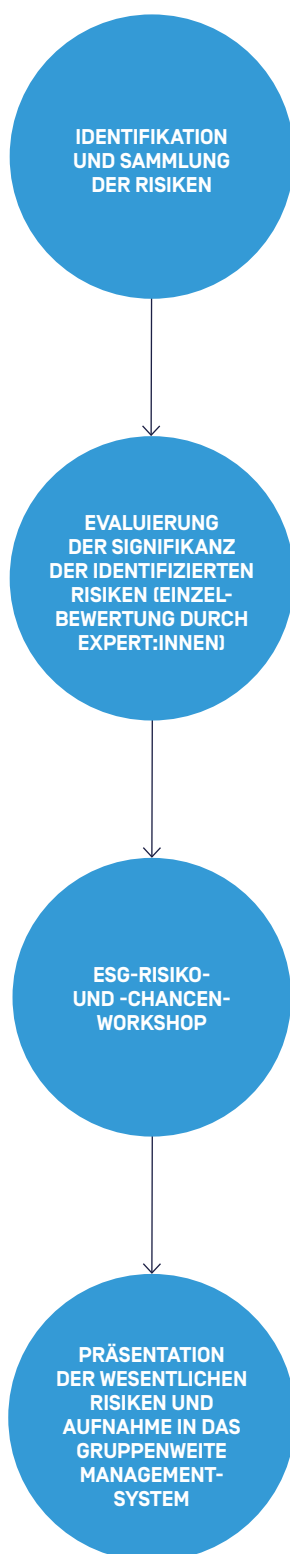
Neben der Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie, dem Vorantreiben der gruppenweiten Ziele in diesem Zusammenhang sowie der Vorbereitung des Unternehmens auf künftige Herausforderungen ist die jährliche Neubewertung der ESG-Risiken ein wichtiger Bestandteil der Nachhaltigkeitsarbeit der Semperit-Gruppe. Im Zuge des ESG-Risikoprozesses werden interne sowie externe Entwicklungen und Auswirkungen aus dem Bereich ESG (Environment, Social and Governance) identifiziert und bewertet, um diese in weiterer Folge im Management berücksichtigen zu können. Semperit betrachtet dabei insbesondere ökologische und soziale Themen und Herausforderungen. Um zeitnah auf Entwicklungen reagieren zu können, führt Semperit jährlich ein ESG Risk & Opportunity Assessment durch. In einem umfassenden Prozess – der zeitlich unabhängig vom klassischen Risikoprozess stattfindet – werden vom Group Sustainability Management in Zusammenarbeit mit dem Group Risk Management die wesentlichen Risiken identifiziert und evaluiert. Neben den potenziellen Risiken werden auch Chancen sowie entsprechende risikomitigierende und chancen-nutzende Maßnahmen diskutiert und dokumentiert.



ZIEL DES ESG-RISIKOPROZESSES
IST ES, ENTWICKLUNGEN UND
AUSWIRKUNGEN AUS DEM BEREICH
ESG ZU IDENTIFIZIEREN, UM DARAUS
MÖGLICHE CHANCEN UND RISIKEN
SOWIE DIE ENTSPRECHENDEN
AKTIVITÄTEN ABZULEITEN.

Im Zuge der Risikobewertung werden die Auswirkungen der Semperit-Gruppe auf die nicht finanziellen Belange (Umwelt, Soziales, Arbeitnehmer:innen, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption) bewertet. Umgekehrt analysiert das ESG- und Risikomanagement auch, welche finanziellen Auswirkungen die eigenen Leistungen oder externen Entwicklungen in diesen Bereichen auf Semperit haben könnten. Das entspricht den Vorgaben des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes und dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Mit diesem Ansatz wird die Wechselwirkung zwischen dem Unternehmen und seiner Außenwelt ebenso abgebildet wie jene zwischen seiner Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit. Berücksichtigt werden alle Aktivitäten und Entwicklungen, die entlang der gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens von der Lieferkette über die Produktion bis zur Abfallentsorgung und -verwertung relevant sind.

PROZESSBESCHREIBUNG



In einem ersten Schritt wird der bestehende ESG-Risikokatalog hinsichtlich seiner Aktualität überarbeitet und ergänzt. Dies erfolgt unter Einbeziehung aller relevanten Unternehmensbereiche wie Human Resources, Gesundheit und Sicherheit, Produktion und Innovation sowie der verschiedenen Semperit-Standorte. Neben den vom Unternehmen ausgehenden Risiken werden auch externe Entwicklungen, wie beispielweise die Effekte des Klimawandels auf Semperit, miteinbezogen. Die Zuordnung der Risiken nach Kategorien entspricht der Struktur des bereits etablierten internen gruppenweiten Risikomanagements.

Die gesammelten Risiken werden in einem nächsten Schritt von internen Expert:innen einzeln bewertet und gleichzeitig werden mögliche Chancen und Gegensteuerungsmaßnahmen gesammelt. Das dabei verwendete Bewertungssystem basiert auf dem betriebsinternen Risikomanagementsystem, das um die internen und gesetzlichen Vorgaben erweitert wurde. Bei der Bewertung ist die Schwere der Auswirkung und die Eintrittswahrscheinlichkeit einzuschätzen.

Die Ergebnisse der Einzelbewertungen werden in der Folge zusammengeführt und dienen als Grundlage für den ESG-Risiko- und -Chancen-Workshop. Im Rahmen dieses Workshops werden unter den Teilnehmer:innen die Ergebnisse der ersten beiden Schritte diskutiert und die wesentlichen Risiken gemeinsam festgelegt beziehungsweise bewertet. Als wesentliche Risiken gelten solche, die gemäß den Kriterien des konzernweiten Risikomanagements in ihrer Auswirkung und Eintrittswahrscheinlichkeit einen vordefinierten Grenzwert überschreiten. Ausgenommen sind Risiken im Bereich Menschenrechtsverletzungen, die auch ohne hohe Eintrittswahrscheinlichkeit als hoch riskant eingestuft werden können.

Im Anschluss werden die wesentlichen ESG-Risiken und -Chancen dem Vorstand sowie dem Sustainability Council präsentiert und von diesen Gremien zustimmend zur Kenntnis genommen. In weiterer Folge werden die Risiken in die gruppenweite Risikodatenbank integriert und gleichzeitig die entsprechenden Gegensteuerungsmaßnahmen, Verantwortlichkeiten und Zeithorizonte festgehalten.

In der nachfolgenden Tabelle sind die von Semperit in 2022 identifizierten wesentlichen ESG-Risiken angeführt, die potenziell große und negative Auswirkungen auf die nicht finanziellen Belange gemäß NaDiVeG oder auf die Geschäftstätigkeit und Profitabilität von Semperit haben können. Ebenfalls in der Übersicht angeführt sind Maßnahmen zur Gegensteuerung sowie zur möglichen Chancennutzung. Weiterführende Informationen zu Themen wie beispielsweise Unfall- und Gesundheitsrisiken oder Korruptionsrisiken sind im Konzernlagebericht der Semperit-Gruppe im Risikomanagementbericht zu finden. 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 den Anforderungen zur Offenlegung klimarelevanter Informationen wird im Kapitel „Klimarelevante Informationen“ näher eingegangen.

ÜBERBLICK ESG-RISIKEN 2022

Die Erhebung der ESG-Risiken erfolgt entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Semperit-Gruppe und wird – dem klassischen Risikomanagement entsprechend – den verschiedenen unternehmerischen Bereichen zugeordnet.

Im Bereich Unternehmensführung und strategische Ausrichtung besteht ein Risiko, dass Nachhaltigkeitsaspekte in der Unternehmens- und Innovationsstrategie zu wenig berücksichtigt werden. Darunter fallen alle ESG-relevanten Themen, wie die Integration von Dekarbonisierungsbemühungen, die Förderung einer Kreislaufwirtschaft sowie Aspekte wie Diversität oder die Schaffung einer nachhaltigen und resilienten Lieferkette.

Fehlendes Engagement und Commitment der Führungskräfte und Mitarbeiter:innen zur Erreichung der konzernweiten Nachhaltigkeitsziele stellt ein weiteres relevantes Risiko dar, das sich auf alle NaDiVeG-Belange auswirken würde. Darüber hinaus wurden die Auswirkungen geopolitischer Unruhen, die sich insbesondere 2022 – nicht zuletzt durch den Russland-Ukraine Konflikt – verschärft haben, diskutiert und auch aus Nachhaltigkeitssicht als Risiko eingestuft. Maßnahmen zur Senkung des künftigen Risikos und zur Mitigation der Auswirkungen wurden und werden gesetzt. Diese umfassen beispielsweise die Reduktion von Lieferant:innenabhängigkeiten sowie den sukzessiven Umstieg auf alternative Energieversorgungssysteme.

Im Bereich Produkt liegt das Hauptaugenmerk der jährlichen Erhebung im Bereich Rohstoffauswahl und den damit verbundenen ökologischen Effekten wie beispielsweise der Verlust von Biodiversität, Förderung von Rohstoffknappheit oder forstwirtschaftlichen Aspekten bei Verwendung von natürlichem Kautschuk sowie die kohlenstoffhaltige Rohstoffgewinnung im Bereich Chemikalien. Hand in Hand damit gehen die sich stetig verändernden Kund:innen-Anforderungen, auf die Semperit entsprechend reagiert und reagieren muss. Weitere relevante Risiken, die im Bereich Produktion identifiziert und diskutiert wurden, sind steigende Kosten im Zusammenhang mit regulatorischen Vorgaben, etwa in den Bereichen Abfallmanagement und Klimaschutz. Zu Wettbewerbsnachteilen könnte es zudem durch das unterschiedliche Ambitionsniveau von Ländern und Regionen zur Bekämpfung der Klimakrise kommen – etwa durch die Einführung einer CO₂-Steuer.

Die spürbare Veränderung des am Finanz-, aber auch Absatzmarkt vorherrschenden Zeitgeists sowie die damit verbundenen regulatorischen Anforderungen erhöhen auch den Druck aufseiten der Semperit-Gruppe. Diese Entwicklung gilt es, verstärkt in die Planung der verschiedenen Aktivitäten und nächsten Schritte zu integrieren.

Wesentliche Risiken im Bereich Soziales sind allem voran der Verlust von bestehenden Mitarbeiter:innen, insbesondere in Schlüsselfunktionen, aber auch eine mangelnde Attraktivität für neue Mitarbeiter:innen. Semperit wirkt dieser Gefahr mit zahlreichen Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgebermarke und zur Steigerung der Attraktivität von Semperit als Arbeitgeber entgegen. Ein weiterer Punkt, den es zu jeder Zeit und entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu berücksichtigen gilt, ist die Achtung und Wahrung der Menschenrechte. Der unternehmerischen Sorgfaltspflicht entsprechend, beugt Semperit dem Risiko von Menschenrechtsverletzungen nicht nur an den eigenen Standorten vor, sondern auch jenen Risiken, die im Zusammenhang mit Aktivitäten in der Lieferkette und den Geschäftsbeziehungen von Semperit mit Lieferant:innen, Kund:innen und anderen Geschäftspartner:innen auftreten können. Um möglichen Menschenrechtsverletzungen rechtzeitig entgegenzuwirken, setzt Semperit beispielsweise auf vielfältige Werkzeuge und Maßnahmen wie die Einführung von Business Partner Checks oder die verstärkte Zusammenarbeit mit Lieferant:innen.

Von den Mitarbeiter:innen wird Integrität und die Einhaltung der im Rahmen des gruppenweiten Verhaltenskodex definierten Werte und Vorgaben verlangt. Um den Risiken von Verstößen gegen die Bestimmungen des Verhaltenskodex vorzubeugen,

setzt Semperit auf eine vertrauensvolle Unternehmenskultur sowie darüber hinaus auf entsprechende Werkzeuge und Methoden, um etwaiges Fehlverhalten anonym melden und gegebenenfalls entsprechende Abhilfemaßnahmen setzen zu können.

WESENTLICHE RISIKEN	MASSNAHMEN	CHANCEN	PRIMÄRE WIRKUNGSBEREICHE	NADIVEG-BELANGE
Geringe Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Unternehmens- und Innovationsstrategie (Übergangsrisiken)	<ul style="list-style-type: none"> → Verknüpfung der Nachhaltigkeitsstrategie mit der Unternehmens- und Innovationsstrategie; → Berücksichtigung von ESG-Aspekten in den F&E Tätigkeiten und Integration in diese; → Fokus auf aktuelle Trends und Anforderungen im Bereich Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> → Umwelt- und Klimaschutz; → Imagesteigerung; → Verbesserung der Marktposition; → verantwortungsvoller Business Partner 	→ Alle	→ Alle NaDiVeG-Belange
Fehlendes Engagement und Commitment zur Erreichung der konzernweiten Nachhaltigkeitsziele	<ul style="list-style-type: none"> → Integration der Zielsetzungen in das Bonus-System; → klare Zielvorgaben; → Berücksichtigung der Ziele bei Investitionsentscheidungen; → Training und Schulung; → verstärkte Mitarbeiter:innen-Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> → Umwelt- und Klimaschutz; → Mitarbeiter:innen-Bindung; → Imagesteigerung; → Verbesserung der Marktposition 	→ Alle	→ Alle NaDiVeG-Belange
Geringe Berücksichtigung der potenziellen Auswirkungen geopolitischer Unruhen in Bezug auf ESG-relevante Themen	<ul style="list-style-type: none"> → Stetiger Umstieg auf alternative Energieversorgungssysteme; → Business Partner Checks; → Lieferant:innen-Checks; → Umstieg auf alternative Lieferoptionen 	<ul style="list-style-type: none"> → Sicherheit in der Energieversorgung; → Imagesteigerung; → stabile und langfristige Lieferant:innen-Beziehungen; → verantwortungsbewusster Business Partner 	→ Alle	→ Alle NaDiVeG-Belange
Fehlende Berücksichtigung von ökologischen Kriterien; wie etwa klimabezogene Auswirkungen; bei der Rohstoffauswahl	<ul style="list-style-type: none"> → Festlegung von Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf; → Bewusstseinsbildung; → verstärkte F&E-Aktivitäten; → Festlegung von ökologischen Kriterien beim Produktdesign; → Kooperation mit Anbieter:innen; → Kund:innen und anderen Organisationen 	<ul style="list-style-type: none"> → Umweltschutz; → Wettbewerbsvorteil; → Attraktivität für Finanzmarkt; → Erweiterung des Produktsortiments 	→ Alle	<ul style="list-style-type: none"> → Umweltbelange; → Sozialbelange; → Arbeitnehmer:innen-Belange
Erhöhung regulatorischer Anforderungen im Bereich Abfall und Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> → Stetige Verbesserung der Datenerhebung und des Datenmanagements; → Effizienzsteigerung; → Konzentration von F&E-Arbeit auf kreislaufwirtschaftliche Möglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> → Umwelt- und Klimaschutz; → Kosteneinsparung; → Imagegewinn; → Verbesserung der Marktposition 	→ Im Unternehmen	→ Umweltbelange

WESENTLICHE RISIKEN	MASSNAHMEN	CHANCEN	PRIMÄRE WIRKUNGSBEREICHE	NADIVEG-BELANGE
Verlust von Wettbewerbsvorteilen aufgrund von Kohlenstoff senkenden Maßnahmen wie CO2-Steuer	<ul style="list-style-type: none"> → Effizienzsteigerung; → Festlegung von Klimazielen; → Förderung der Dekarbonisierung; → Umstieg auf alternative Energiesystem; → F&E 	<ul style="list-style-type: none"> → Klimaschutz; → Mitarbeiter:innen-Bindung; → Imagegewinn; → Verbesserung der Marktposition; → Kosteneinsparung 	→ Im Unternehmen	→ Umweltbelange
Veränderungen der Kund:innen-Nachfrage und -Präferenzen hin zu einer nachhaltigen Produktion und einem grünen Produktportfolio (Übergangsrisiko)	<ul style="list-style-type: none"> → Festlegung von Nachhaltigkeitskriterien in F&E; → Bewusstseinsbildung; → Kooperation mit Forschungseinrichtungen; → Kund:innen und Anbieter:innen; → Erweiterung des Produktportfolios 	<ul style="list-style-type: none"> → Wettbewerbsvorteil; → Attraktivität für Finanzmarkt; → Erweiterung des Produktsortiments; → Erschließung neuer Märkte 	→ Alle	→ Umweltbelange
Fehlende Attraktivität für den nachhaltigen Finanzmarkt (Übergangsrisiken)	<ul style="list-style-type: none"> → Implementierung der Anforderungen im Rahmen der EU-Taxonomie; → Bewusstseinsbildung; → Effizienz in der Produktion; → Maßnahmen zur Erreichung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsziele; → ESG-Ratings; → Zertifizierungen 	<ul style="list-style-type: none"> → Zugang zu nachhaltig ausgerichteten Finanzströmen; → Wettbewerbsvorteil; → Imagegewinn 	→ Im Unternehmen	→ Alle NaDiVeG-Belange
Klimarelevante Außeneffekte wie neue Regularien sowie sich ändernde Marktanforderungen im Zusammenhang mit der Bekämpfung des Klimawandels (Übergangsrisiken)	<ul style="list-style-type: none"> → Effizienz- und Effektivitätssteigerungsprojekte; → Corporate-Carbon-Footprint-Berechnung; → effizienter Materialeinsatz; → Auswahl der Rohstoffe; → nachhaltiges Abfallmanagementsystem; → ISO 14001; → ISO 9001; → ISO 50001; → Schulung und Training zur Bewusstseinsbildung 	<ul style="list-style-type: none"> → Umwelt- und Klimaschutz; → Kostenvorteil; → Mitarbeiter:innen-Bindung 	→ Alle	<ul style="list-style-type: none"> → Umweltbelange; → Sozialbelange; → Arbeitnehmer:innen-Belange
Mangelnde Attraktivität für Schlüsselpersonal aufgrund fehlender nachhaltiger Unternehmensausrichtung (Übergangsrisiko)	<ul style="list-style-type: none"> → Klare Unternehmenspositionierung im Bereich ESG; → Entwicklung von nicht finanziellen Vergütungsmöglichkeiten und Angeboten; → Diversity & Inclusion Strategie 	<ul style="list-style-type: none"> → Imagegewinn am Arbeitsmarkt; → Mitarbeiter:innen-Bindung; → erhöhte Attraktivität für Fachkräfte; → Kompetenzaufbau; → Talentförderung 	→ Im Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> → Sozialbelange; → Arbeitnehmer:innen-Belange

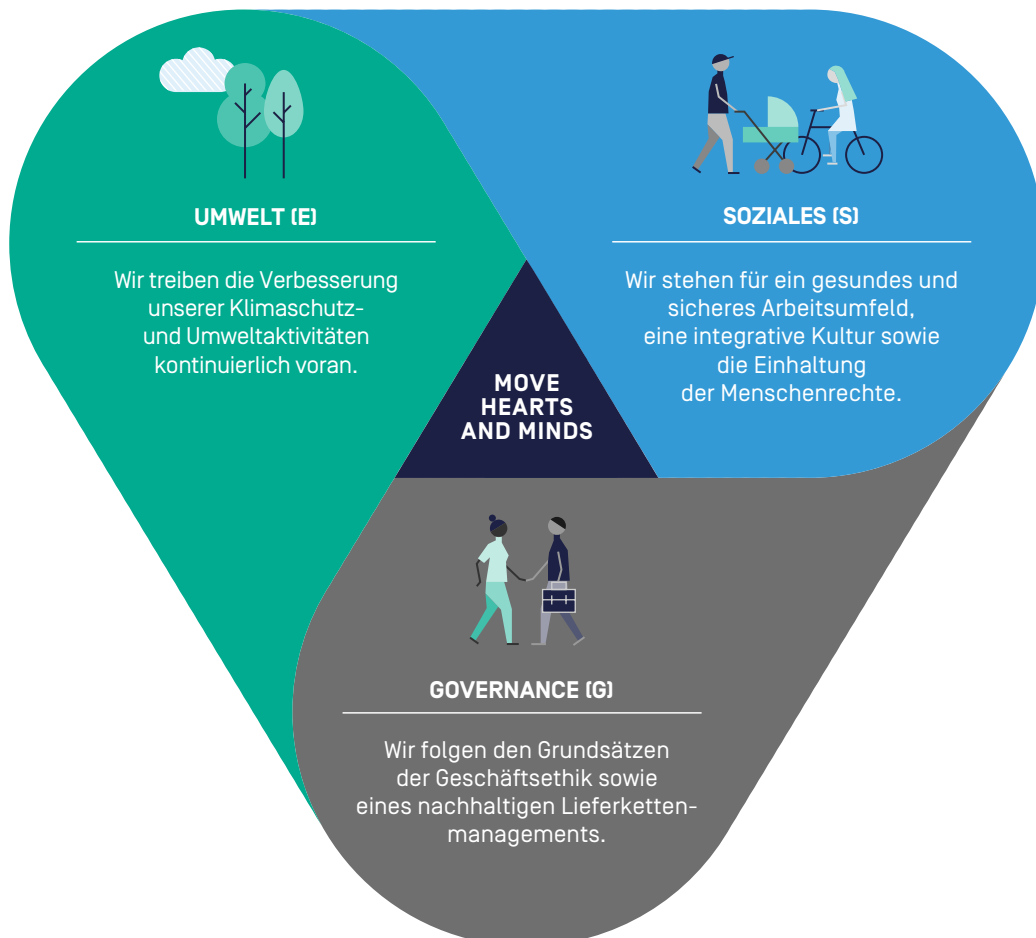
WESENTLICHE RISIKEN	MASSNAHMEN	CHANCEN	PRIMÄRE WIRKUNGSBEREICHE	NADIVEGBELANGE
Fehlende Aktivitäten zur Förderung einer vertrauensvollen Unternehmenskultur sowie mangelnder Schutz von Whistleblower:innen	<ul style="list-style-type: none"> → Erhöhung der internen Kommunikationsaufwände; → Einrichtung verschiedener; → auch gesichert anonymer Beschwerdemechanismen (SemperLine); → Verhaltenskodex; → People Policy; → Lieferant:innenrichtlinie → Verbesserung des Compliance-Management-Systems; → transparente Kommunikation; → Schulung und Trainings 	<ul style="list-style-type: none"> → Imagegewinn am Arbeitsmarkt; → Verbesserung der Marktposition; → verantwortungsvoller Business Partner 	<ul style="list-style-type: none"> → Im Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> → Sozialbelange; → Arbeitnehmer:innen-Belange
Missachtung der Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette	<ul style="list-style-type: none"> → Verhaltenskodex; → People Policy; → Lieferant:innen-Richtlinie; → interne und externe Audits; → verstärkte Zusammenarbeit mit Lieferant:innen und Kund:innen; → interne Schulungen und Trainings; → Schaffung von Transparenz; → verstärkte Mitarbeiter:innen-Kommunikation; → Mitarbeiter:innen-Umfrage; → Einrichtung und Kontrolle verschiedener Beschwerdemechanismen wie bspw. SemperLine 	<ul style="list-style-type: none"> → Achtung der Menschenrechte und Verbesserung der Lebenslage von vulnerablen Gruppen; → Imagesteigerung; → Verbesserung der Marktposition; → verantwortungsvoller Business Partner; → Mitarbeiterinnen-Bindung 	<ul style="list-style-type: none"> → Vorgelagert; → im Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> → Achtung der Menschenrechte; → Sozialbelange; → Arbeitnehmer:innen-Belange
WEITERE RISIKEN	MASSNAHMEN	CHANCEN	PRIMÄRE WIRKUNGSBEREICHE	NADIVEGBELANGE
Unfall- und Gesundheitsrisiken	<ul style="list-style-type: none"> → HSEQ Policy; → ISO 45001; → ISO 9001; → persönliche Schutzausrüstung; → breites Trainings- und Informationsangebot; → Mitarbeiter:innen-Sensibilisierung 	<ul style="list-style-type: none"> → Attraktiver und verantwortungsbewusster Arbeitgeber; → Mitarbeiter:innen-Motivation; → geringe Fluktuation; → Imagesteigerung 	<ul style="list-style-type: none"> → Im Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> → Umweltbelange; → Arbeitnehmer:innen-Belange; → Sozialbelange
Korruption und Nichteinhaltung von Gesetzen	<ul style="list-style-type: none"> → Verhaltenskodex; → Compliance-Managementsystem; → Kapitalmarkt-Compliance; → Compliance Board; → Whistleblower:innen-Hotline; → Policies; → Training und Schulung; → Wertesystem 	<ul style="list-style-type: none"> → Industriebild; → Imagesteigerung; → verantwortungsvoller Business Partner; → Wettbewerbsvorteil 	<ul style="list-style-type: none"> → Alle 	<ul style="list-style-type: none"> → Bekämpfung von Korruption

FORTSCHRITTSBERICHT SEMPERIT- NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2030

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie „Move Hearts and Minds“ fokussiert sich Semperit darauf, bestehende Prozesse des aktuellen Geschäftsmodells dahingehend zu verbessern, dass negative ökologische und soziale Auswirkungen verhindert oder zumindest minimiert werden. Grundlage dafür sind die gezielte Bewusstseinsbildung für eine nachhaltige Entwicklung und die Schaffung eines breiten Commitments zu den Nachhaltigkeitszielen, die Semperit bis 2030 erreichen will. Eine erfolgreiche Umsetzung kann nur dann gelingen, wenn interne und externe Stakeholder:innen involviert werden und zusammen an einem Strang ziehen. Semperits Nachhaltigkeitsstrategie fußt auf den drei Kernbereichen des ESG-Managements: Umwelt, Soziales und Governance.

EINE ERFOLGREICHE UMSETZUNG
DER ZIELE KANN NUR DANN
GELINGEN, WENN INTERNE
UND EXTERNE STAKEHOLDER:INNEN
GÄNZLICH INVOLVIERT
WERDEN UND ZUSAMMEN AN EINEM
STRANG ZIEHEN.

Abgeleitet aus den wesentlichen Themen sowie unter Berücksichtigung aktueller Megatrends und Marktentwicklungen wurden sechs Themenschwerpunkte gesetzt, zu denen sich die Semperit-Gruppe konkrete Ziele gesetzt hat.



SEMPERITS COMMITMENT 2030 – ÜBERBLICK ZIELSETZUNGEN



UMWELT (E)

ENERGIE & EMISSIONEN

- 30 % weniger Energie
- 30 % weniger Emissionen (Scope 1 & 2)

30 by
2030



Seite 72 ff.

ABFALL & WASSER

- 30 % weniger Wasser
- 30 % weniger Abfall

30 by
2030



Seite 91 ff.



SOZIALES (S)

GESUNDHEIT & SICHERHEIT

- 8 % jährliche Verbesserung der Unfallrate
- Keine Unfälle



Seite 100 ff.

DIVERSITÄT & INKLUSION

- Anpassung der Altersverteilung an relevante Arbeitsmärkte
- Anpassung der Geschlechterverteilung an relevante Arbeitsmärkte
- Anpassung des Anteils von Menschen mit Behinderung an relevante Arbeitsmärkte
- Verbesserung der interkulturellen Zusammenarbeit und Präsenz in lokalen Gemeinschaften



Seite 110 ff.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

- 100 % Training*
- 100 % externe Audits*
- Keine Verstöße



Seite 118 ff.



GOVERNANCE (G)

LIEFERKETTENMANAGEMENT

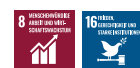
- Laufende Bewertung von Lieferant:innen (80 % der Ausgaben für direkte Materialien – Rohstoffe, Verpackungsmaterialien und Handelsware)
- Einrichtung eines Programms zur Lieferantenzusammenarbeit



Seite 127 ff.

GESCHÄFTSETHIK

- Aufbau und Pflege des Compliance-Programms
- Umfassendes Trainingsangebot
- Förderung einer vertrauensvollen Kultur durch Kommunikation und Bewusstseinsbildung
- Keine Verstöße

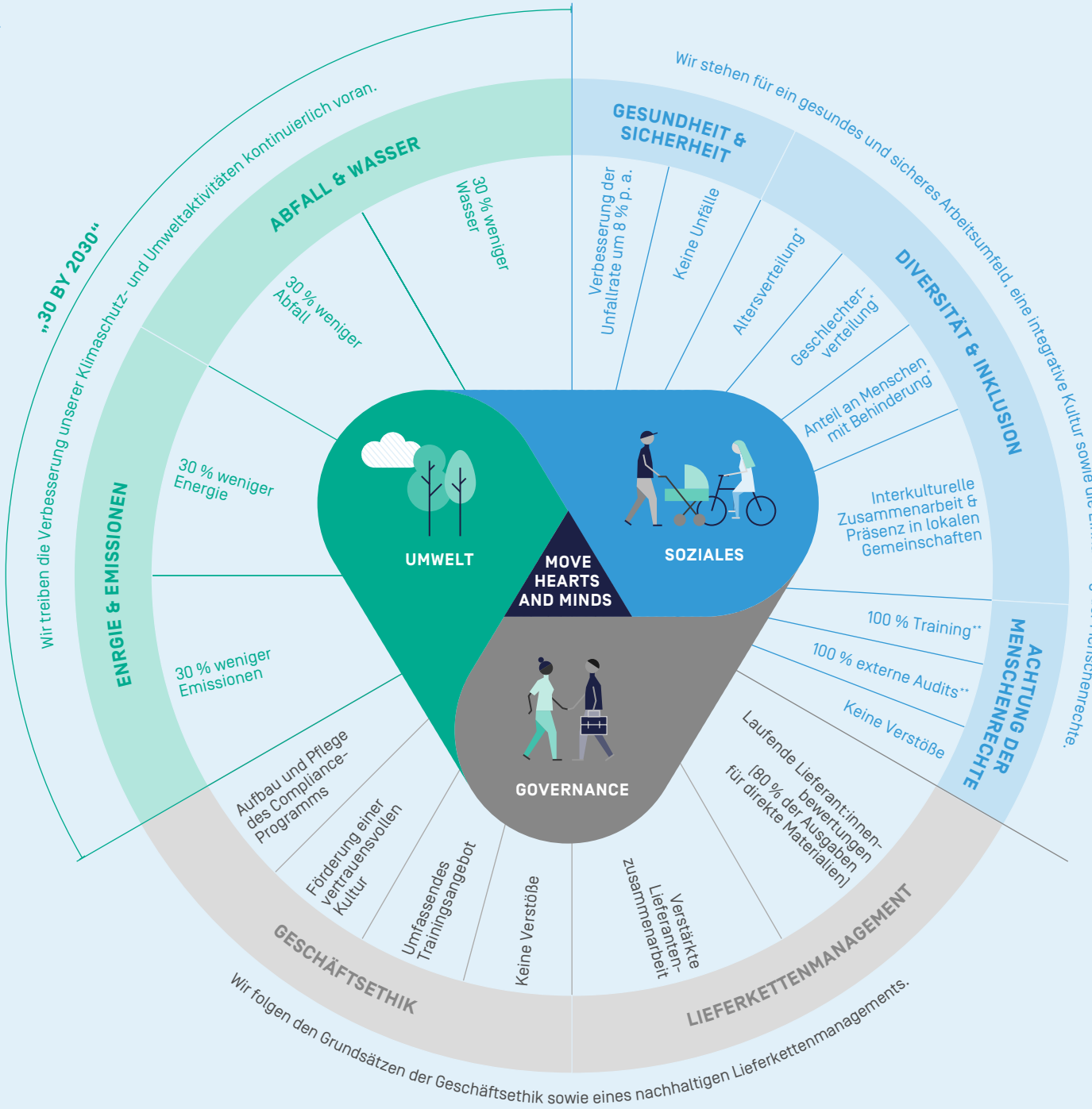


Seite 135 ff.

* Für Mitarbeiter:innen und Standorte, die durch ein entsprechendes Risiko gekennzeichnet sind

Der aktuelle Grad der Zielerreichung wird laufend überprüft und intern kommuniziert, um sicherzustellen, dass zeitgerecht Steuerungsmaßnahmen gesetzt werden können. Zusätzlich werden die Zielsetzungen regelmäßig hinsichtlich neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse oder politischer Vorgaben überprüft und gegebenenfalls angepasst. Sobald ein gemeinsames Verständnis geschaffen wurde und erste Erfolge sichtbar und spürbar werden, will Semperit weitere Schritte in Richtung einer Transformation setzen, hin zu einer kohlenstofffreien Wirtschaft, in der Materialien weitestgehend im Kreislauf geführt werden. Mit dieser stufenweisen Vorgehensweise soll sukzessive der Weg für die Phase nach 2030 aufbereitet werden.

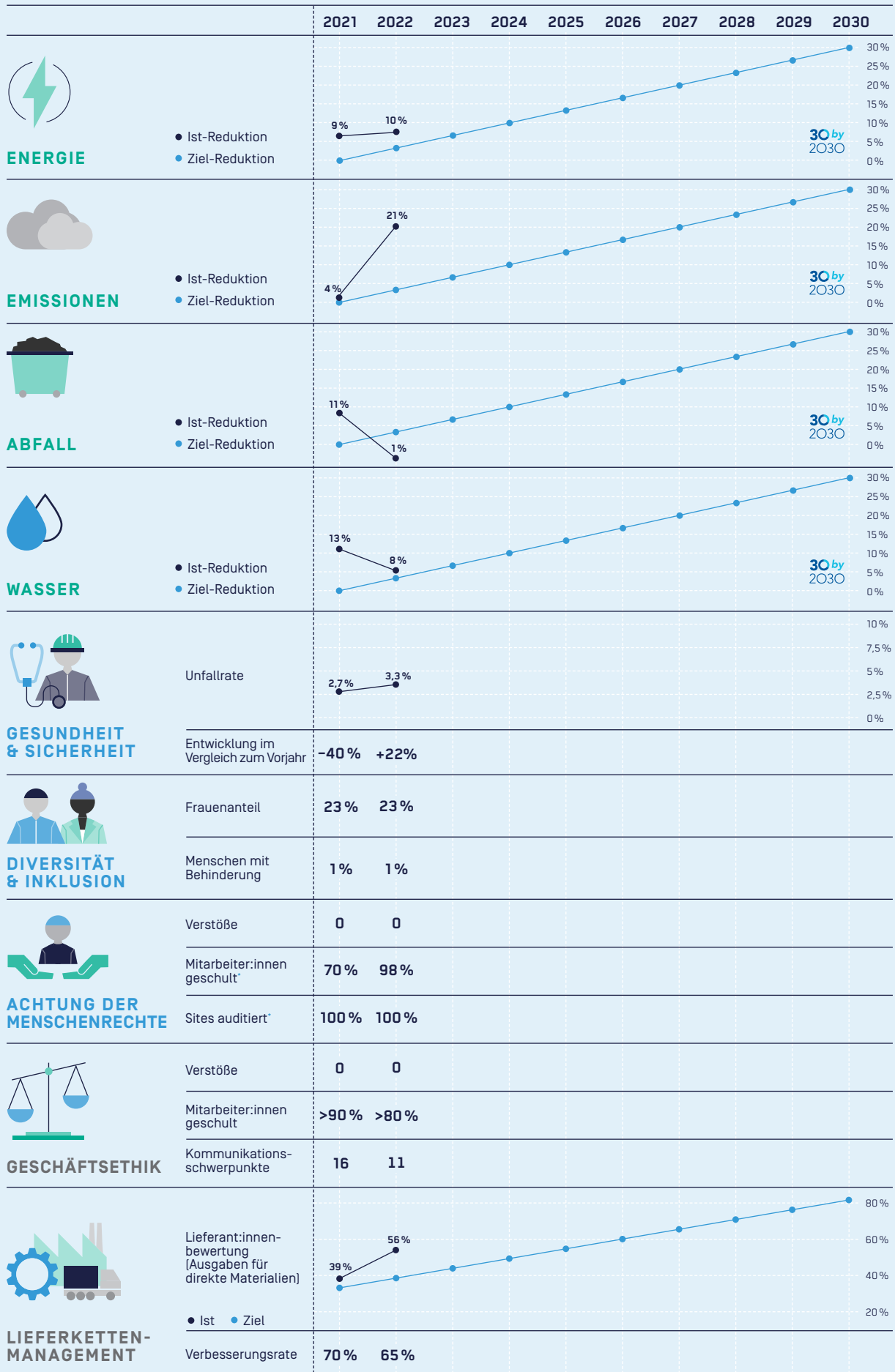
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2030 „MOVE HEARTS AND MINDS“



* Verteilung gemäß relevanten Arbeitsmärkten

** Für Mitarbeiter:innen und Standorte, die durch ein entsprechendes Risiko gekennzeichnet sind

MOVE HEARTS AND MINDS DASHBOARD: ÜBERSICHT ZIELERREICHUNGEN 2022 (GEMESSEN AN BASELINE 2019)



Nähere Details zu den Zielsetzungen sowie den damit verbundenen Maßnahmen finden sich in den jeweiligen Kapiteln.

* Für Mitarbeiter und Standorte, die durch ein entsprechendes Risiko gekennzeichnet sind

ÜBERBLICK: SEMPERIT-WERTSCHÖPFUNGSKETTE SOWIE DIE RELEVANTEN THEMEN UND ZIELSETZUNGEN 2030

- UMWELT (E)
- SOZIALES (S)
- GOVERNANCE (G)

GESUNDHEIT & SICHERHEIT



- 8% jährliche Verbesserung der Unfallrate
- Keine Unfälle




ENERGIE & EMISSIONEN

- 30 % weniger Energie
- 30 % weniger Emissionen [Scope 1 & 2]

„30 by 2030“

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

- 100 % Training**
- 100 % externe Audits**
- Keine Verstöße

** Für Mitarbeiter:innen und Standorte, die durch ein entsprechendes Risiko gekennzeichnet sind




ABFALL & WASSER

- 30 % weniger Wasser
- 30 % weniger Abfall

„30 by 2030“



DIVERSITÄT & INKLUSION

- Altersverteilung*
- Geschlechterverteilung*
- Anteil an Menschen mit Behinderungen*
- Verbesserung der interkulturellen Zusammenarbeit und Präsenz in lokalen Gemeinschaften

* Verteilung gemäß relevanten Arbeitsmärkten




GESCHÄFTSETHIK

- Aufbau und Pflege des Compliance-Programms
- Umfassendes Trainingsangebot
- Förderung einer vertrauensvollen Kultur durch Kommunikation und Bewusstseinsbildung
- Keine Verstöße




LIEFERKETTENMANAGEMENT

- Laufende Lieferant:innen-bewertungen (80 % der Ausgaben für direkte Materialien)
- Verstärkte Lieferantenzusammenarbeit






UMWELT & KLIMASCHUTZ

Klimarelevante Informationen	55
Energie & Emissionen	72
Rohstoffauswahl & Innovation	83
Materialeinsatz & Abfallmanagement	91
Wasser	95

Auch 2022 gab es etliche Katastrophen, die mit dem Klimawandel in Zusammenhang stehen und die Semperit darin bestärken, die gesetzten Umwelt- und Klimaschutzziele mit Nachdruck zu verfolgen. Dem Klimawandel trägt die Europäische Union Rechnung, indem sie regulativ einwirkt, um das Ausmaß und die Auswirkungen soweit möglich zu reduzieren und die notwendigen Anpassungen der Infrastruktur voranzutreiben. Hierzu haben auch Unternehmen ihren Beitrag zu leisten und Semperit kommt dieser Pflicht mit Sorgfalt nach. Der Russland-Ukraine-Konflikt hat schlagartig vor Augen geführt, dass die Abhängigkeit von fossiler Energie nicht nur zur Eindämmung des Klimawandels, sondern auch aus Gründen der Versorgungssicherheit höchst problematisch ist. Semperit strebt seit Jahren Energieeffizienz an und unter Berücksichtigung der aktuellen Energieknappheit wurden diese Bemühungen noch dringender. Das bestehende Energieeinsparungsprogramm wurde intensiviert und ausgebaut, wodurch Semperit dem Ziel, bis 2030 30 % Energie einzusparen, einen großen Schritt nähergekommen ist.



DER SORGFÄLTIGE UMGANG MIT RESSOURCEN, DIE VERMEIDUNG VON ABFÄLLEN UND AUSSCHÜSSEN, DIE OPTIMIERUNG DES ENERGIEEINSATZES SOWIE DIE SCHRITTWEISE SUBSTITUTION KRITISCHER STOFFE SIND WICHTIGE UMWELT- UND KLIMARELEVANTE ZIELE IN DER PRODUKTION.

Der sorgfältige Umgang mit Ressourcen mit Fokus auf Vermeidung von Abfällen und Ausschüssen, die Optimierung des Energieeinsatzes sowie die schrittweise Substitution kritischer Stoffe sind wichtige umwelt- und klimarelevante Ziele in der Produktion. Aktivitäten in diesem Bereich tragen aktiv zum Umweltschutz bei und bringen gleichzeitig einen ökonomischen Vorteil. So werden neue Chancen auf globalen Kautschukmärkten verwirklicht und die Erweiterung der Produktpalette wird angestrebt. Darüber hinaus werden die mit dem Klimawandel verbundenen Risiken minimiert, wie zum Beispiel die Abhängigkeit von Gas oder die Auswirkungen eines etwaigen Blackouts.

Dem aktuellen Wissensstand entsprechend ist anzunehmen, dass Regierungen und Regulierungsbehörden verstärkt Maßnahmen zur Eindämmung von Kohlendioxidemissionen setzen werden. So will die EU bis 2050 klimaneutral werden und hat dazu ambitionierte Emissionsreduktionsziele im EU-Klimagesetz verankert. Da viele Expert:innen eine CO₂-Steuer als wirksamsten und direktesten Weg zur Bekämpfung des Klimawandels betrachten, ist zu erwarten, dass sich immer mehr Länder dieses Instrumentariums bedienen werden. Hinzu kommt, dass Klimaschutz auch marktseitig immer wichtiger wird. Immer mehr Kund:innen, Lieferant:innen, Kapitalgeber:innen und andere Stakeholder:innen fordern Maßnahmen und erwarten Fortschritte beim Klimaschutz. Transparenz und Rechenschaftslegung hinsichtlich der Leistungen und Ziele zum Schutz des Klimas werden zunehmend zu einem Erfordernis, das sich auf immer mehr Marktteilnehmer:innen überträgt. Diese dynamischen Veränderungen, die sich schon heute bemerkbar machen und sich künftig noch stärker auf die Geschäftstätigkeiten der Semperit-Gruppe auswirken werden, sind als sogenannte Übergangsrisiken klassifiziert.



Semperit ermutigt alle Mitarbeiter:innen sich proaktiv an nachhaltigen Verbesserungen zu beteiligen. Jeder Verbesserungsvorschlag wird auf Relevanz und Umsetzbarkeit begutachtet und gegebenenfalls rasch umgesetzt. Bei Weiterentwicklungen von Verfahren, Produkten und Dienstleistungen achtet Semperit darauf, dass diese langfristig und ganzheitlich zu einer Verbesserung beitragen.

Bei der Produktentwicklung steht dabei der gesamte Lebenszyklus im Fokus. Das heißt, dass von der Produktion über die Verwendung bis hin zur Entsorgung darauf geachtet wird, die Ressourcen zu schonen und mögliche Auswirkungen von Emissionen so gering wie möglich zu halten. Anspruch der Semperit-Gruppe ist es, die Auswirkungen durch Geruch, Lärm oder andere Emissionen auf Mitarbeiter:innen, Nachbar:innen und das Ökosystem jederzeit so gering wie möglich zu halten.

Um umweltrelevante Vorkommnisse zu vermeiden, setzt Semperit auf ein etabliertes Präventions- und Notfallsystem, bestehend aus einem übergeordneten Krisenstab mit vorgeschriebenen Berichtswegen und Kommunikationsstrukturen. Auf diesem Weg wird sichergestellt, dass alle Notfälle und Betriebsstörungen schnellstmöglich berichtet werden und adäquate Gegenmaßnahmen ergriffen werden können. Dazu setzt Semperit teilweise auf professionelle Betriebsfeuerwehren und bildet zusätzlich Mitarbeiter:innen in der Vorsorge aus. Darüber hinaus haben bestimmte Abteilungen auch weiterführende Notfall- und Vorsorgepläne, in denen die jeweiligen Mitarbeiter:innen unterwiesen werden und für die teilweise praktische Übungen durchgeführt werden.

Neben der Schulung der Mitarbeiter:innen sowie der Erarbeitung von entsprechenden Maßnahmen ist die laufende Analyse möglicher Risiken und Schwachstellen wesentliches Element des Umweltmanagements. Produktionsstandorte, die ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem implementiert haben, führen regelmäßig sogenannte Umweltauswirkungsanalysen durch. Dies betrifft alle konsolidierten Produktionsstandorte der Semperit-Gruppe ausgenommen der Standorte Nilai, Malaysia, und Hückelhoven, Deutschland. Im Rahmen dieser Analysen werden mögliche umweltrelevante Risiken und Schwachstellen sowie etwaige damit verbundene Auswirkungen erhoben und bewertet. Basierend auf dieser Erhebung werden Maßnahmen entwickelt, um mögliche negative Auswirkungen zu minimieren. Um durchgängig einen hohen Standard in allen Werken sicherzustellen, werden interne und externe Audits durchgeführt, bei denen vor allem die Themen Umwelt, Umweltstandards und Mitarbeiter:innenschulung thematisiert werden.

COMBINED MANAGEMENT SYSTEM

Um die strategisch festgelegten ESG-Ziele in die Tat umzusetzen, ist eine strukturelle Implementierung essenziell. Diese gewährleistet das Combined Management System der Semperit-Gruppe, das es ermöglicht, einzelne Management- und Produktionsprozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu beobachten und zu steuern. Durch ein gruppenweites Umweltmanagementsystem, kontinuierliche Weiterentwicklungen technischer und organisatorischer Aktivitäten, Schulungen und die aktive Einbindung aller Beteiligten wird eine stetige Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung erreicht. Die zugrundeliegenden Prinzipien sind in der gruppenweiten Policy „Gesundheit, Sicherheit, Umwelt, Energie und Qualität“ (HSEQ-Policy) sowie in den Quality Guidelines des „Ressourcenmanagements“ festgehalten und öffentlich auf der Website der Semperit-Gruppe zugänglich. Die gruppenweite Policy wurde 2020 erstmals auditiert und 2022 abteilungsübergreifend rezertifiziert.

Die Policy ist in den gängigsten Semperit-Sprachen als Poster-Aushang an den Standorten oder auf der Semperit-Website sowie im Intranet verfügbar. 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. Ebenfalls dort verankert sind die nach ISO 9001, ISO 13485 und ISO 45001 zertifizierten Managementsysteme. Die nach den ISO-Standards zertifizierten Managementsysteme umfassen sämtliche Mitarbeiter:innen, Prozesse und Aktivitäten der betreffenden Standorte. Die Wirksamkeit der Managementsysteme wird regelmäßig durch interne und externe Audits geprüft. Im Bedarfsfall werden Maßnahmen zur Verbesserung des Managementansatzes gesetzt.

GESELLSCHAFT	STANDORT	ISO 9001	ISO 13485*	ISO 14001	ISO 45001	ISO 50001
Semperit Technische Produkte Gesellschaft m.b.H.	Österreich	●	●	●	●	
Semperit (Shanghai) Rubber & Plastic Products Co. Ltd.	China	●		●	●	
Semperflex Shanghai Ltd.	China	●		●	●	
Semperit Profiles Deggendorf GmbH	Deutschland	●		●	●	●
Semperit Profiles Leeser GmbH	Deutschland	●		—	—	●
Semperflex Rivalit GmbH	Deutschland	●		●	●	
M+R Dichtungstechnik GmbH	Deutschland	●		●	—	—
Sempertrans India Private Limited	Indien	●		●	●	
Latexx Partners Berhad	Malaysia	●	●	●	●	
FormTech Engineering (M) Sdn. Bhd.	Malaysia	—	—	—	—	
Sempertrans Betchatów Sp. z o.o.	Polen	●		●	●	
Semperform Kft.	Ungarn	●		●	●	
Sempermed Kft.	Ungarn	●	●	●	●	
Semperit Industrial Products Inc.	USA	●	—	—	—	—
Semperflex Asia Corporation Ltd.	Thailand	●		●	●	
Semperflex Optimit s.r.o.	Tschechische Republik	●		●	●	

Weiterführende Informationen zum Konsolidierungsrahmen im Bereich Umwelt befinden sich auf Seite 53.

* Die Zertifizierung nach 9001 umfasst den Service für Handläufe. Semperform Profile sind derzeit noch nicht im Scope enthalten.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN ZUM KONSOLIDIERUNGSRAHMEN IM BEREICH UMWELT

In der vorstehenden Liste sind alle Produktionsgesellschaften des Semperit-Konzerns aufgelistet. Die Gesellschaften in grauer Schrift sind nicht in den konsolidierten Umweltdaten enthalten:

- Die Semperflex Rivalit GmbH, Deutschland, wird aufgrund der dort getätigten Prozesse sowie der geringen Größe nicht als Produktionsstandort, sondern als Vertriebsstandort ausgewiesen. Da dieser Standort aber ISO-zertifiziert ist, scheint er der Vollständigkeit halber in der Übersicht auf.
- Der neu zusammengelegte Standort in den USA ging 2022 in Betrieb. Die vollständige Integration dieses Standorts in die Berichterstattung im Bereich Umwelt ist erst mit 2023 geplant.
- Der Standort M+R Dichtungstechnik wurde 2021 von der Semperit-Gruppe zu 51% übernommen. Um diesen Übergang so effizient wie möglich zu gestalten, setzt Semperit bis zur Übernahme der restlichen Unternehmensanteile Ende 2025 auf eine schrittweise Integration des Unternehmens in die Konzernstruktur. Dies bedeutet, dass die M+R Dichtungstechnik GmbH erst in den kommenden Jahren vollständig in die gruppenweite Nachhaltigkeitsberichterstattung aufgenommen wird.

Weitere Informationen zur Berichtsgrenze finden sich im Kapitel „Über diesen Bericht“ auf S. 141.

Das vorliegende Kapitel umfasst die als wesentlich eingestuft Themen



Energie



Treibhausgasemissionen



Rohstoffe



Materialeinsatz



Abfall



Wasser

Die Beschreibung der Managementansätze und Leistungen im Zusammenhang mit den wesentlichen Umweltthemen bezieht sich auf die Produktionsstandorte. Vertriebsstandorte und die Konzernzentrale sind aufgrund ihrer geringen Relevanz nicht in den Umweltkennzahlen enthalten. Der US-amerikanische Standort Newnan sowie der Standort M+R Dichtungstechnik in Deutschland werden aufgrund ihrer Größe schrittweise in den Konsolidierungskreis integriert und sind noch nicht vollständig in allen Kennzahlen enthalten. Im Jahr 2023 wird an der vollen Integration dieser Standorte in den Konsolidierungskreis gearbeitet.

Dein Beitrag zählt!



30 by 2030



**30 %
weniger
Energie**



**30 %
weniger
CO₂**



**30 %
weniger
Abfall**



**30 %
weniger
Wasser**

DEIN BEITRAG ZÄHLT – „30 BY 2030“

Eine erfolgreiche Umsetzung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie „Move Hearts and Minds“ kann nur dann gelingen, wenn interne und externe Stakeholder:innen bestmöglich involviert werden und zusammen an einem Strang ziehen. Der erste Schritt zur Erreichung der gesetzten Ziele ist die aktive Einbindung aller Mitarbeiter:innen. Nur durch ein gemeinsames Verständnis und Bewusstsein sowie in weiterer Folge gemeinsames Wirken kann Nachhaltigkeit langfristig in der Semperit-Gruppe und darüber hinaus verankert werden.

Ziele im Rahmen der „30 by 2030“-Initiative

→ **30 % weniger Energie**

→ **30 % weniger Scope-1- und Scope-2-Emissionen**

→ **30 % weniger Abfall**

→ **30 % weniger Wasser**

Jede:r Mitarbeiter:in, egal ob sie oder er im Büro oder der Produktion tätig ist, wird ermutigt, einen Beitrag zu leisten. Das kann, ganz banal, ein sparsamer Umgang mit Energie und Wasser am Arbeitsplatz sein. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter:innen eingeladen, ihre Ideen zur Effizienzsteigerung und Ressourcenschonung einzubringen. Der Aufruf dazu wird durch eine entsprechende Kommunikationskampagne unterstützt, die 2021 im Zuge der Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie entworfen und 2022 weitergeführt wurde.

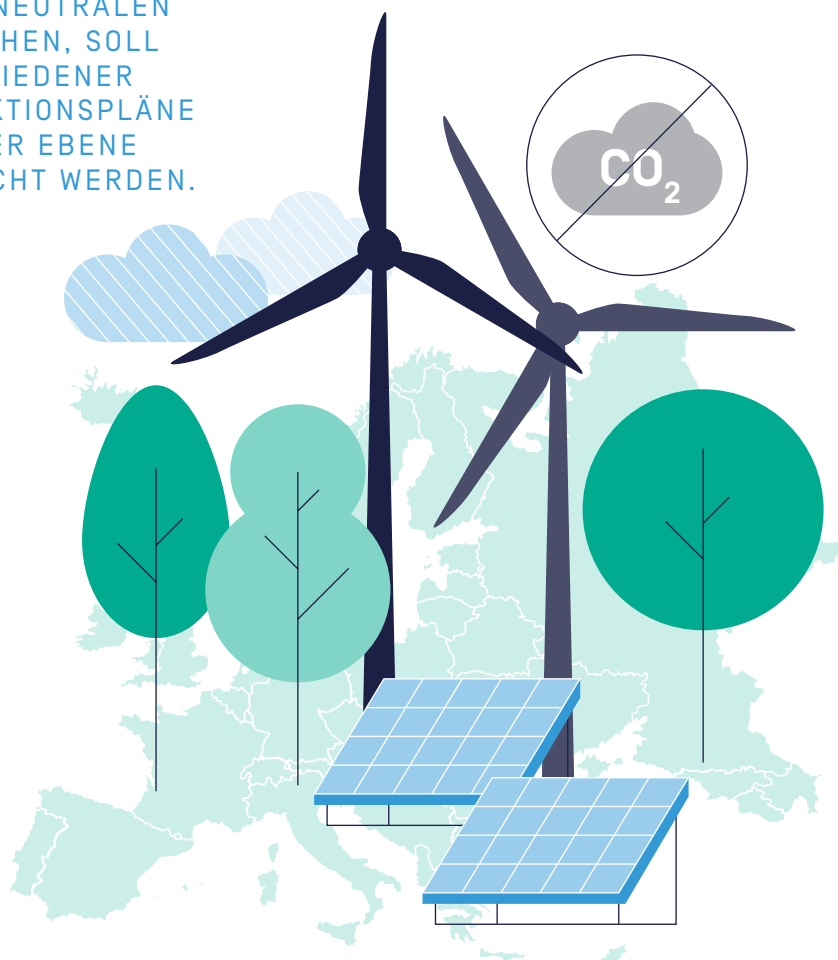
Um das gruppenweite Einsparziel von jährlich 3 % (bezogen auf das Basisjahr 2019) zu erreichen, sollen alle Produktionsstandorte gleichermaßen Energie, Wasser, Abfall und Emissionen reduzieren.

KLIMARELEVANTE INFORMATIONEN

Das Bestreben der Europäischen Union, für die Wirtschaft mit dem „Green Deal“ die notwendigen Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Zukunft zu schaffen, führte auch 2022 dazu, dass auf EU-Ebene diverse Regularien und Aktionspläne ausgearbeitet wurden, die nun schrittweise verbindliche Geltung erlangen und sich auf die Unternehmen auswirken. Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, verstärkt Semperit eigene Bestrebungen, unternehmerische Entscheidungen zugunsten ökologischer und sozialer Auswirkungen zu tätigen. Es braucht klare Zielsetzungen, um negative Auswirkungen weitestgehend zu minimieren, und tragfähige Strategien, um Geschäftsmodelle derart weiterzuentwickeln, dass sie resilient, nachhaltig und somit zukunftsfit sind.

Unternehmen müssen nicht nur die eigenen Treibhausgasemissionen konsequent reduzieren, sie müssen sich auch systematisch mit der Klimakrise und deren Auswirkungen auf ihre Geschäftstätigkeit auseinandersetzen und diese managen. Daraus lassen sich Risiken und Chancen ableiten – für das Geschäftsmodell insgesamt oder etwa auch hinsichtlich einzelner Materialien und produzierter Güter. Dabei gilt es, die direkt mit dem Klimawandel zusammenhängenden physischen Auswirkungen, wie etwa die Zunahme von Extremwetterereignissen oder den steigenden Meeresspiegel, ebenso in Betracht zu ziehen wie marktseitige und regulatorische Auswirkungen wie zum Beispiel sich ändernde Kund:innen- und Marktanforderungen.

DAS GROSSE ZIEL, EUROPA BIS 2050
ZUM ERSTEN KLIMANEUTRALEN
KONTINENT ZU MACHEN, SOLL
MIT HILFE VERSCHIEDENER
MASSNAHMEN UND AKTIONSPLÄNE
AUF EUROPÄISCHER EBENE
SCHRITTWEISE ERREICHT WERDEN.



Im Zuge dieser Wirkungsanalyse des Klimawandels und seiner Folgeerscheinungen wird zwischen zwei wesentlichen Betrachtungsweisen unterschieden: Effekte, die von außen nach innen [von der Außenwelt auf das Unternehmen] wirken und solche, die von innen nach außen [vom Unternehmen auf die Außenwelt] wirken. Diese Betrachtungsweise ist die Grundlage einer Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit und umfasst auch die Wechselwirkungen zwischen Unternehmensaktivitäten und dem Klimawandel:

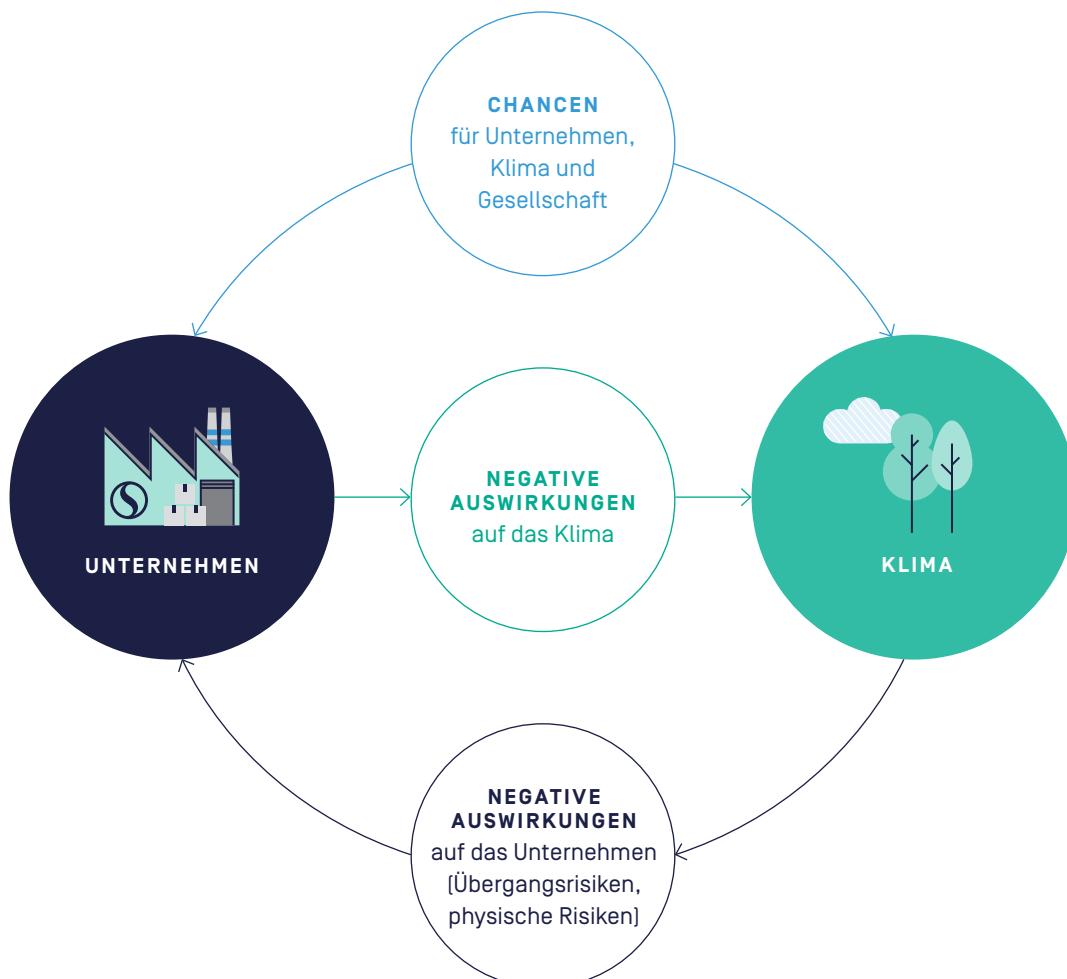
→ Auswirkungen, die das Unternehmen beispielsweise durch seinen Ressourcenverbrauch und seine Treibhausgasemissionen auf das Klima und den Klimawandel hat = vom Unternehmen auf die Außenwelt [von innen nach außen];

→ Effekte, die sich durch den Klimawandel und seine Folgen auf das Unternehmen ergeben können = von der Außenwelt auf das Unternehmen [von außen nach innen]; darunter fallen:

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, der Technologie und dem direkten Marktumfeld, die sich direkt auf die Positionierung der Marke Semperit und damit auch den Finanzbereich mit seinen Akteur:innen auswirken können.

DOPPELTE WESENTLICHKEIT



INFORMATIONEN GEMÄSS DER TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD)

Klimabezogene Informationen in diesem Bericht werden gemäß den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) offengelegt. Der Inhalt gliedert sich dabei in vier Schwerpunktbereiche: Verankerung im Unternehmen, Strategie, Risikomanagement sowie Ziele und Indikatoren. Die nachstehende Tabelle macht ersichtlich, wo die entsprechenden Informationen zu den zentralen Punkten nach TCFD im Bericht zu finden sind. Die Durchführung der empfohlenen Szenarioanalysen ist für 2023 geplant, daher kann darüber noch nicht berichtet werden.

BEREICH	TCFD-RELEVANTE DETAILINFORMATION	SEITE
Zuständigkeiten und Verankerung im Unternehmen	→ Steuerung (Governance) von klimabezogenen Risiken und Chancen	→ 58
	→ Managementrolle bei der Bewertung und Steuerung klimabezogener Risiken und Chancen	→ 58
Strategie	→ Klimabezogene Risiken und Chancen (kurz-, mittel- und langfristig)	→ 59
	→ Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf die Geschäfte, Strategie und Finanzplanung	→ 59
	→ Widerstandsfähigkeit der Unternehmensstrategie unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines 2°C-Szenarios oder weniger	→ Aktuell verfügt Semperit über keine dezidierte Szenarioanalyse
Klimarelevantes Risikomanagement	→ Prozessbeschreibung zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken	→ 60 ff.
	→ Management klimabezogener Risiken	→ 60 ff.
	→ Verknüpfung der Erhebung, Bewertung und des Managements klimabezogener Risiken mit dem klassischen Unternehmensrisikomanagement	→ 60 ff.
Zielsetzungen & Indikatoren	→ Verwendete Messgrößen zur Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen	→ 62
	→ Scope-1-, Scope-2- und gegebenenfalls Scope-3-Treibhausgas-(THG-) Emissionen und die damit verbundenen Risiken	→ 62
	→ Verwendete Messgrößen, um die Wirkung klimabezogener Risiken und Chancen in Bezug auf die damit verbundenen Zielsetzungen zu messen	→ 62

1. ZUSTÄNDIGKEITEN UND VERANKERUNG IM UNTERNEHMEN

Die Verantwortung für klimarelevante Themen liegt in erster Linie bei der:dem COO der Semperit-Gruppe. Im Zuge der Vorstandssitzungen werden relevante Themen aus dem Bereich Nachhaltigkeit und die möglichen Risiken und Chancen, die damit zusammenhängen, diskutiert. Dadurch stellt Semperit sicher, dass diese Themen gesteuert und bei zukunftsgerichteten Entscheidungen berücksichtigt werden. Der Vorstand berichtet in weiterer Folge an den Aufsichtsrat, der somit über aktuelle Entwicklungen im Bereich Umwelt- und Klimaschutz, aber auch in den Bereichen Soziales und Governance erfährt und über die Ziele und Leistungen von Semperit im ESG-Kontext in Kenntnis gesetzt wird. Durch die regelmäßige Information kann der Aufsichtsrat die Fortschritte in den einzelnen Bereichen überwachen und vorantreiben.

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist Teil der Abteilung HSEQ & ESG und kümmert sich um die gruppenweite Koordination aller Nachhaltigkeitsagenden und um die damit zusammenhängende Kommunikation und Repräsentation nach innen und außen. Die Rolle vom Head of ESG fungiert als Schnittstelle zwischen den Entscheidungsträger:innen in der Produktion und jenen in anderen relevanten Bereichen, etwa der Innovations-, Einkaufs- oder Risikoabteilung, und dem Vorstand von Semperit. Im Hinblick auf die Fachbereiche haben die jeweiligen Bereichsleiter:innen die Verantwortung und treiben entsprechende Themen voran.



Aufseiten der Produktion ist die höchste Instanz die:der COO, der sich im Zusammenhang mit Klimaaspekten aktuell vor allem um die Effizienzsteigerung der verschiedenen Bereiche wie Energie, Material und Abfall kümmert. Darüber hinaus befasst er sich – gemeinsam mit CEO und CFO – mit Fragen zur zukünftigen Ausrichtung des Produktportfolios, der Produktion und der Innovationsleistung und erarbeitet gemeinsam mit dem Vorstand entsprechende Lösungen. An die:den COO berichten die Directors of Operation, die die segmentweite Steuerung relevanter Produktionsparameter koordinieren. Gemeinsam mit den Site-Manager:innen sind sie verantwortlich für die Zielsetzungen im Bereich Energieeffizienz und Materialeinsatz und dafür, dass die nötigen Maßnahmen zur Erreichung der Ziele umgesetzt werden. Für die strategische Ausrichtung der Segmente sind die Segmentsleiter:innen gemeinsam mit den technischen Leiter:innen und der Innovationsabteilung zuständig.

Auf Produktseite liegt die Verantwortung im Bereich der Segmentsleiter:innen sowie in der Forschungs- und Innovationsabteilung, die Neu- und Weiterentwicklungen auf Produktebene vorantreibt. Dabei pflegt Semperit eine enge Zusammenarbeit mit Kund:innen, Lieferant:innen und Forschungsinstitutionen, um bedarfsgerechte und innovative Produkte und Lösungen entwickeln und anbieten zu können.



2. STRATEGIE

Das globale wirtschaftliche Umfeld, in dem Semperit agiert, ist durch Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit gekennzeichnet. Im Nachhaltigkeitsmanagement verfolgt Semperit daher einen Risiko vermeidenden, vorsorgenden Ansatz, ohne jedoch die Chancen und Potenziale zu vernachlässigen, die sich damit bieten. Ein Risiko- und Chancenmanagement bildet daher auch die Grundlage der strategischen Ausrichtung von Semperit zur Bekämpfung des Klimawandels. Basierend auf der regelmäßigen Analyse neuer klimatischer Entwicklungen, Erkenntnisse und Prognosen sowie der Auswirkungen von und auf Semperit, haben wir folgende Risiken für die Unternehmensgruppe identifiziert:

- Das Risiko, dass der Einsatz fossiler Rohstoffe zunehmend eingeschränkt oder teurer wird und man sich zeitgerecht einen Zugang zu alternativen Rohstoffen aus erneuerbaren Quellen, zu recycelten Ausgangsstoffen oder zu Sekundärrohstoffen sichern muss
- Das Risiko, dass Energie aus fossilen Quellen nicht mehr oder nur noch sehr eingeschränkt verfügbar sein wird und die Energieversorgung und die damit zusammenhängenden Anlagen und Verfahren dementsprechend umgestellt werden müssen
- Das Risiko, dass es an verschiedenen Standorten zu Produktionsausfällen kommen kann, weil diese sich in Gebieten befinden, die von Überschwemmung [durch zunehmende Starkregenereignisse oder den allmählichen Meeresspiegelanstieg] oder extremer Trockenheit oder auch von Abwanderung der Bevölkerung aufgrund zu hoher Temperaturen, Dürren etc. betroffen sind

Um den Risiken rechtzeitig gegenzusteuern, braucht es neben mittelfristig umsetzbaren und überprüfbaren Zielen eine langfristige Vision, belastbare Strategie und smarte Ziele. 2020 wurde in diesem Zusammenhang der Prozess zur Entwicklung der gruppenweiten Semperit-Nachhaltigkeitsstrategie 2030 gestartet, der im Jahr 2021 erfolgreich abgeschlossen wurde. Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030 und insbesondere die davon umfasste Initiative „30 by 2030“ stellen weitere wichtige Schritte für den Umwelt- und Klimaschutz in der Semperit-Gruppe dar und bilden gleichzeitig die Basis für weiterführende Aktivitäten.

Die Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie werden auch in der Konzern- und Innovationsstrategie und bei der Ausrichtung der einzelnen Divisionen berücksichtigt. Dies betrifft beispielsweise die Erweiterung des nachhaltigen Produktsortiments, die Optimierung und kontinuierliche Verbesserung der Produktionsprozesse, um klimarelevante Risiken zu minimieren, und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Bewertung möglicher Zukunftsmärkte. Im Jahr 2023 startet Semperit einen gruppenweiten Strategieprozess, der der langfristigen Ausrichtung und der dafür benötigten Transformation der Semperit-Gruppe den wirtschaftlichen und nachhaltigen Rahmen setzt.

Aktuelle und zukünftige Handlungsfelder



a. Energie und Emissionen

Steigerung der Energieeffizienz, Senkung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen, kontinuierlicher Ausbau der Erhebung der Scope-3-Emissionen sowie Ausbau des Anteils am Energiebedarf, der aus erneuerbaren Energiequellen stammt



b. Aspekte der Kreislaufwirtschaft

Auswahl der Rohstoffe, Effizienz im Materialeinsatz, verstärkter Einsatz von Sekundärrohstoffen, Potenzialanalyse im Bereich Recycling, Optimierung des Abfallmanagements, effizienter Umgang mit und geringer Verbrauch von Wasser



c. 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 um den Erfolg des Geschäftsmodells dauerhaft zu sichern.

3. KLIMARELEVANTES RISIKOMANAGEMENT

Wie schon beschrieben, muss das Risiko- und Chancenmanagement als Grundlage für jede strategische Initiative betrachtet werden. Daher integrierte Semperit 2019 ein ESG-Risikomanagement, wie es vom Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) gefordert wird, in das bestehende gruppenweite Risikomanagement. Seither werden im Zuge des jährlichen ESG-Risikoassessments (siehe Seite 61 ff.) relevante Risiken und Chancen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) gesammelt, diskutiert und bewertet. Dabei haben die letzten Jahre gezeigt, dass klimarelevante Risiken und Chancen zunehmen, an Bedeutung gewinnen und tendenziell alle Unternehmensbereiche betreffen. 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.

Physische Risiken

Unter dem Begriff physische Risiken werden die direkten Auswirkungen des Klimawandels zusammengefasst. Sie werden meist als kurzfristige Risiken bezeichnet, da sie – je nach Region – bereits spürbar sein können. Dabei unterscheidet man:

→ **Unmittelbare physische Risiken:** akute Ereignisse (Stürme und Starkregenereignisse) sowie chronische Veränderungen (Anstieg des Meeresspiegels). Die Folgen für die Wirtschaft reichen hier von Sturmschäden an Gebäuden über die temporäre Unterbrechung globaler Lieferketten bis hin zum Verlust küstennaher Standorte.

→ **Mittelbare physische Risiken:** zum Beispiel Einbußen in der Produktion durch eine Verknappung des Wasserangebots infolge langanhaltender Trockenperioden

Die europäischen Standorte der Semperit-Gruppe sehen sich zunehmenden Starkregenereignissen ausgesetzt. Restliche physische Risiken wie systemische Wasserknappheit oder andere Wetterereignisse spielen zurzeit eine untergeordnete Rolle. Da sich dies aber in den kommenden Jahren rasch verändern kann, werden physische Risiken hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziellen Auswirkungen laufend beobachtet.

Übergangsrisiken (Transformationsrisiken)

Den physischen Risiken gegenüber stehen klimarelevante Übergangsrisiken, die sich aus unternehmerischer Sicht kurz- bis mittelfristig verstärkt auf die Aktivitäten der Semperit-Gruppe auswirken könnten. Übergangsrisiken ergeben sich vor allem aufgrund regulatorischer und politischer Vorgaben, wie beispielsweise der Einführung einer CO₂-Steuer oder der Ausweitung und Verschärfung des Emissionshandels, aber auch aufgrund marktspezifischer und gesellschaftlich motivierter Entwicklungen in den Bereichen Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft, die zu steigenden Kosten auf Unternehmensseite, aber auch veränderten Ansprüchen auf Kund:innenseite führen können. Diese Risiken können sich auf das Geschäftsmodell ganzer Sektoren oder die Nutzung bestimmter Technologien auswirken. Auch Veränderungen im Kund:innenverhalten gehören in diese Risikoklasse.

Die Anpassung an diese Effekte kann umfassende Investitionen erforderlich machen. Das betrifft in erster Linie die Bereiche Innovation, Produktion und Logistik. Aufseiten 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 Mitarbeiter:innenbindung führen. In der nachfolgenden Tabelle sind die Übergangsrisiken aufgelistet, die im Zuge des ESG-Risikoassessments identifiziert wurden.

ÜBERSICHT DER WICHTIGSTEN KLIMARELEVANTEN RISIKEN UND CHANCEN AUS DEM ESG-RISIKOPROZESS 2022

RISIKO	UNTERNEHMENSBEREICH	MÖGLICHE FOLGEN	MÖGLICHE CHANCEN
Geringe Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Unternehmens- und Innovationsstrategie	Strategie & Innovation	Schwächung der Markenpositionierung und Verlust von Marktanteilen; fehlende Attraktivität für Investor:innen und Kund:innen	Umwelt- und Klimaschutz; Imagesteigerung, Verbesserung der Marktposition
Fehlendes Engagement und Commitment zur Erreichung der konzernweiten Nachhaltigkeitsziele	Strategie & Innovation	Schwächung der Markenpositionierung und Verlust von Marktanteilen; fehlende Attraktivität für Investor:innen und Kund:innen; Imageverlust	Umwelt- und Klimaschutz; Mitarbeiter:innen-bindung; Imagesteigerung, Verbesserung der Marktposition
Geringe Berücksichtigung der potenziellen Auswirkungen geopolitischer Unruhen in Bezug auf ESG-relevante Themen	Strategie & Innovation	Steigende Kosten; Schwächung der Markenpositionierung; Imageverlust; Abhängigkeit	Sicherheit in der Energieversorgung; Imagesteigerung; stabile und langfristige Lieferant:innen-beziehungen; verantwortungs-bewusster Businesspartner
Fehlende Berücksichtigung von ökologischen Kriterien, wie etwa klimabezogene Auswirkungen, bei der Rohstoffauswahl	Einkauf & Innovation	Imageverlust; Schwächung der Markenpositionierung; mangelnde Attraktivität für Investor:innen; Kostennachteil	Wettbewerbsvorteil; Attraktivität für Finanzmarkt; Erweiterung des Produktsortiments; Erschließung neuer Märkte
Erhöhung regulatorischer Anforderungen im Bereich Abfall und Emissionen	Produktion	Steigende Kosten; Schwächung der Markenpositionierung; Imageverlust	Umwelt- und Klimaschutz; Kosteneinsparung; Imagegewinn; Verbesserung der Marktposition
Verlust von Wettbewerbsvorteilen aufgrund von Kohlenstoff senkenden Maßnahmen (wie CO₂-Steuer)	Umfeld	Steigende Kosten; Imageverlust	Klimaschutz; Mitarbeiter:innen-bindung; Imagegewinn; Verbesserung der Marktposition; Kosteneinsparung
Veränderungen der Kund:innennachfrage und -präferenzen hin zu einer nachhaltigen Produktion und einem grünen Produktportfolio	Sales	Kundenverlust; Imageverlust; Schwächung der Markenpositionierung; mangelnde Attraktivität für Investor:innen	Umweltschutz; Wettbewerbsvorteil; Attraktivität für Finanzmarkt; Erweiterung des Produktsortiments
Fehlende Attraktivität für den nachhaltigen Finanzmarkt	Finanzen	Erschwerter Zugang zum Finanzmarkt	Zugang zu nachhaltig ausgerichteten Finanzströmen; Wettbewerbsvorteil; Imagegewinn
Klimarelevante Außeneffekte wie neue Regularien sowie sich ändernde Marktanforderungen im Zusammenhang mit der Bekämpfung des Klimawandels	Umfeld	Steigende Kosten; Imageverlust	Umwelt- und Klimaschutz; Kostenvorteil; Mitarbeiter:innenbindung

4. ZIELSETZUNGEN & INDIKATOREN

Klare und smarte Ziele sowie dementsprechende Maßnahmen sollen klimarelevante Risiken minimieren und dienen dazu, mögliche Chancen rechtzeitig zu nutzen – so etwa die Ziele Adaption (Climate Change Adaption) an bereits vorherrschende klimatische Veränderungen oder das Ziel der längerfristigen Vermeidung von Klimafolgen durch die Reduktion beziehungsweise Neutralstellung von Treibhausgasemissionen (Climate Change Mitigation).

Die Schwerpunkte der Semperit-Gruppe

a. Effizienzsteigerung und Reduktion des Ressourcen- und Energieverbrauchs sowie des Abfallaufkommens um 30 % bis 2030 durch Prozessoptimierung (Basisjahr 2019)

Die „30 by 2030“-Initiative der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 bündelt und forciert alle bisherigen Aktivitäten im Bereich Effizienz und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz. Im Vordergrund stehen dabei die kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz in der Produktion, aber auch im Bereich Gebäudemanagement sowie eine Reduktion des Ausschuss- und Abfallaufkommens und Wassereinsatzes. Zusätzlich sollen weiterführende Maßnahmen zur Reduktion von CO₂-Emissionen entwickelt und umgesetzt werden, wie beispielsweise die Installation von Photovoltaikanlagen.

Um die gruppenweiten Zielsetzungen erfolgreich voranzutreiben, aber auch greifbar zu machen, wurden Ziele auf Standortebene definiert (3 % Reduktion pro Standort pro Jahr) und alle Beteiligten bestmöglich eingebunden. Darüber hinaus werden seit 2021 entsprechende Prozesse und Tools implementiert und der Status quo der Zielerreichung wird verfolgt. In diesem Zusammenhang müssen alle Projekte sowie die spezifischen Informationen zur kontinuierlichen Verbesserung der Produktionsfaktoren in die dafür vorgesehene Datenbank eingegeben werden, um eine gruppenweite Steuerung zu ermöglichen. Diese erfolgt mithilfe von regelmäßigen Statusberichten aus dem System und im Zuge interner Abstimmungstermine. Einmal jährlich wird auf Konzernebene überprüft, ob die Kennzahlen, darunter auch die Treibhausgasemissionen, im Planungskorridor liegen. Sollte das nicht der Fall sein, sind weitere Maßnahmen zu beschließen. Mehr Informationen zu den Zielerreichungen im Berichtsjahr 2022 finden sich in den entsprechenden Kapiteln (Energie und Emissionen, Materialeinsatz und Abfallmanagement sowie Wasser).

b. Weiterführende Aktivitäten zum Schutz der Umwelt und des Klimas

Neben der Optimierung der Produktionsprozesse werden weiterführende Schritte gesetzt, um den Weg für einen langfristigen Wandel einzuleiten. Neben der laufenden Bilanzierung der Treibhausgasemissionen und der sukzessiven Ausweitung der Erhebung der Scope-3-Emissionen stehen dabei das Ausloten von möglichen materialspezifischen Maßnahmen wie Recyclingaktivitäten oder der Einsatz von Sekundärrohstoffen im Vordergrund. Gerade im Materialbereich zeigen sich viele verschiedene Ansätze, die hinsichtlich der technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten und ihres Klimaeffekts zeitnah in den kommenden Jahren evaluiert werden müssen. Aktuell sind die Möglichkeiten Gummi zu recyceln aufgrund der oft energie- und chemikalienintensiven Verfahren noch begrenzt.

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 neuer Materialien, Technologien und Produkte unterstützt. In Summe sollen diese Aktivitäten dazu führen, die Marktposition der Semperit-Gruppe langfristig zu sichern und weiter zu stärken und zugleich, beispielsweise durch die sukzessive Verbesserung der ESG-Ratingergebnisse, für nachhaltige Investitionen attraktiver zu werden.

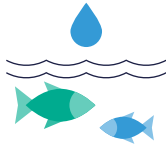
DIE SECHS UMWELTZIELE DER EU-TAXONOMIE



KLIMASCHUTZ



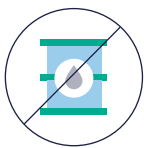
ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL



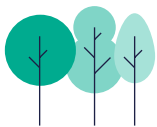
NACHHALTIGE NUTZUNG UND SCHUTZ VON WASSER- UND MEERESRESSOURCEN



ÜBERGANG ZU EINER KREISLAUFWIRTSCHAFT



VERMEIDUNG UND VERMINDERUNG DER UMWELTVERSCHMUTZUNG



SCHUTZ UND WIEDERHERSTELLUNG DER BIODIVERSITÄT UND DER ÖKOSYSTEME

INFORMATIONEN GEMÄSS DER EU-TAXONOMIE-VERORDNUNG

Mit der Veröffentlichung des European Green Deal 2019 wurde die nachhaltige Veränderung des gesamten europäischen Wirtschaftsraumes eingeläutet. Ein zentraler Bestandteil des Plans ist es, Europa bis 2050 zu einem klimaneutralen Kontinent zu machen, also die Nettoemissionen von Treibhausgasen auf null zu reduzieren. Um das zu erreichen und die Finanzierung des Green Deals zu unterstützen, sollen auch Finanzströme des Privatsektors in „ökologisch nachhaltige“ Aktivitäten umgeleitet werden. Dazu wurde die EU-Taxonomie, ein einheitliches und transparentes Klassifizierungssystem ökologisch nachhaltiger Geschäftstätigkeiten, entwickelt. Gemäß den Bestimmungen der EU-Taxonomie-Verordnung müssen Unternehmen, die in den Geltungsbereich der Verordnung fallen, jene Anteile der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capital Expenditures; Capex) und der Betriebsausgaben (Operational Expenditures; Opex) offenlegen, die mit „ökologisch nachhaltigen“ Aktivitäten zusammenhängen. Durch die Offenlegung der entsprechenden Daten soll längerfristig eine Verbindung zwischen finanziellen und nicht finanziellen Themen hergestellt werden. Dabei sollen taxonomiekonforme Umsatzerlöse einen Hinweis geben, wie „ökologisch nachhaltig“ ein Unternehmen mit seinen Produkten und Dienstleistungen aus europäischer Sicht heute bereits ist. Taxonomiefähige und -konforme Investitionsausgaben sollen indizieren, inwieweit sich ein Unternehmen auf eine dekarbonisierte Wirtschaft 2050 vorbereitet.

Die nachfolgende Offenlegung von Informationen zur EU-Taxonomie erfolgt auf Basis der Taxonomie Verordnung (EU) 2020/852 sowie der delegierten Rechtsakte zu den beiden Umweltzielen 1 und 2 sowie zum delegierten Rechtsakt Art. 8. sowie der Bekanntmachung zur Anwendung der Taxonomie Verordnung am 19.12.2022. Dementsprechend enthält der Bericht Angaben über den Anteil der unter die Taxonomie fallenden Geschäftsaktivitäten (taxonomiefähig, auch "taxonomy eligible" und taxonomiekonform, auch "taxonomy aligned" genannt) von Semperit sowie die erforderlichen qualitativen Angaben. Bei der Erfassung der Kennzahlen (Umsatzerlös, Capex und Opex) in Bezug auf die unternehmerischen Aktivitäten wurden die beiden ersten Umweltziele der EU-Taxonomie „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ herangezogen, wobei festgehalten werden kann, dass die Aktivitäten der Semperit-Gruppe, die der Taxonomie entsprechen, derzeit vornehmlich dem Umweltziel „Klimaschutz“ zugeordnet werden können.

DIE GRUNDSÄTZE DER EU-TAXONOMIE

Gemäß EU-Taxonomie gelten Geschäftsaktivitäten als „ökologisch nachhaltig“, wenn sie:

- 1. einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz bzw. zur Anpassung an den Klimawandel leisten (Substantial Contribution), der durch Einhaltung bestimmter Kriterien (Technical Screening Criteria) nachgewiesen werden kann;
- 2. die Erreichung der fünf weiteren EU-Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen (Do No Significant Harm; DNSH), was ebenfalls in den nachgeordneten delegierten Rechtsakten konkretisiert ist; und
- 3. den Mindestschutz für Arbeitssicherheit und Menschenrechte einhalten (Minimum Safeguards).

AD 1. WESENTLICHER BEITRAG ZU EINEM EU-UMWELTZIEL

Die EU-Taxonomie-relevanten Geschäftsaktivitäten der Semperit-Gruppe in Bezug auf die wesentlichen Investitions- und Betriebsausgaben leisten einen Beitrag zum ersten Umweltziel, „Klimaschutz“, und lassen sich in die folgenden vier großen Themenblöcke gliedern:

- **Photovoltaikanlagen** (Aktivitäten 4.1. Electricity generation using solar photovoltaic technology; 7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies on-site)
- **Optimierung der Wassernutzung und -aufbereitung** (Aktivität 5.2. Renewal of water collection, treatment and supply systems)
- **Transport – Erwerb, Finanzierung, Vermietung, Leasing und Betrieb von E-Fahrzeugen** (Aktivitäten 6.5. Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles; 7.4 Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings and parking spaces attached to buildings)

- **Gebäudemanagement** (Aktivitäten 7.1 Construction of new buildings, 7.2. Renovation of existing buildings; 7.3. Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment; 7.5. Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings; 7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies on-site; 7.7. Acquisition and ownership of buildings)

AD 2. KEINE ERHEBLICHE BEEINTRÄCHTIGUNG DER WEITEREN EU-UMWELTZIELE (DNSH)

Neben dem wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz muss sichergestellt werden, dass die ausgewählte Aktivität keine signifikante Beeinträchtigung der fünf weiteren Umweltziele (Anpassung an den Klimawandel, Wasserqualität, Kreislaufwirtschaft, Umweltverschmutzung und Biodiversität) mit sich bringt. Dies wird auch als „Do No Significant Harm“-Prinzip bezeichnet, das allerdings erst vollumfänglich seit dem Geschäftsjahr 2022 veröffentlicht und daher noch nicht gänzlich in das Qualitätsmanagement der Semperit-Gruppe inte-



griert werden konnte. Überwiegend geht es bei den von der EU gesetzten Vorgaben um gesetzliche und behördliche Bestimmungen sowie technische Mindestanforderungen. Um die DNSH-Kriterien für „Klimaschutz“ zu erfüllen wurden 2022 die Weichen für die Erstellung von EPD's (Environmental Product Declaration) für die Semperseal Profile sowie für die Erstellung von Klimaszenarioanalysen gelegt. Die DNSH-Kriterien der Umweltziele „Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser und Meeresressourcen“ sowie „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung“ stützen sich im Wesentlichen auf die Einhaltung regionaler rechtlicher Rahmenbedingungen. Hier ist ein Prüfprozess, begleitet von der Einholung entsprechender Dokumentation, im Gange. Für die Erfüllung der Anforderungen der DNSH-Kriterien für „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme“ sowie „Übergang zur Kreislaufwirtschaft“ werden die erforderlichen Maßnahmen, wie etwa die Durchführung von Umweltverträglichkeitsprüfungen für alle relevanten Standorte, geprüft.

AD 3. MINDESTSCHUTZ FÜR ARBEITSSICHERHEIT UND MENSCHENRECHTE

Gemäß den Kriterien der Taxonomie-Verordnung müssen auch soziale Mindestanforderungen erfüllt sein, damit Aktivitäten als ökologisch nachhaltig eingestuft werden können. Die Einhaltung sozialer Standards, in den Bereichen Arbeits- und Menschenrechte oder Gesundheits- und Arbeitsschutz, werden auf Konzern-ebene für alle Gesellschaften und Standorte mithilfe verschiedener Werkzeuge und Aktivitäten sowie eines vielfältigen Leistungs- und Schulungsangebots sichergestellt. Informationen zu den gruppenweit gültigen Richtlinien, den Due-Diligence-Prozessen im Bereich Menschenrechte, sowie zu den gesetzten Maßnahmen und erzielten Leistungen finden sich in den jeweiligen Kapiteln auf Seite 66 ff. und 118 ff. Die entsprechenden Kennzahlen zeigen die kontinuierliche Verbesserung von Semperit in diesen Bereichen.

|
 DIE EINHALTUNG SOZIALER STANDARDS,
 IN DEN BEREICHEN ARBEITS- UND
 MENSCHENRECHTE ODER GESUNDHEITS-
 UND ARBEITSSCHUTZ, WERDEN
 AUF KONZERNEBENE FÜR ALLE
 GESELLSCHAFTEN UND STANDORTE
 MITHILFE VERSCHIEDENER WERKZEUGE
 UND AKTIVITÄTEN SOWIE EINES
 VIELFÄLTIGEN LEISTUNGS- UND
 SCHULUNGSANGEBOTS SICHERGESTELLT.
 |



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Durch die EU-weite Vorgabe [Klassifizierung], welche Wirtschaftstätigkeiten als „ökologisch nachhaltig“ erachtet werden, soll Transparenz aber auch Sicherheit für Investor:innen und andere Stakeholder:innen-Gruppen geschaffen werden. Gleichzeitig können Unternehmen die Vorgaben als Leitfaden nutzen, um zukünftige Entscheidungen und Aktivitäten danach auszurichten. Im folgenden Abschnitt werden die taxonomierelevanten Produkte und Aktivitäten der Semperit-Gruppe angeführt, die gemäß der Verordnung einen Beitrag zu den Umweltziel „Klimaschutz“ leisten.

UMSATZERLÖSRELEVANTE PRODUKTE UND AKTIVITÄTEN

Auf Basis der aktuell veröffentlichten Angaben und Aktivitätenbeschreibung können vorerst ausschließlich die wärmedämmenden Produkte (Tür- und Fensterprofile) aus dem Segment Semperseal sowie Aktivitäten, die im Zusammenhang mit der Produktion dieser stehen, als taxonomiefähig ausgewiesen werden. Andere Produktgruppen aus dem Semperit-Portfolio finden aktuell keine Erwähnung im Klassifizierungssystem. Dies wird sich aber voraussichtlich durch eine Erweiterung der Kategorien und Aktivitäten in den folgenden Jahren noch verändern. Die EU-Kommission hebt im Bereich „Manufacturing“ hervor, dass nur ein

Teil der Wirtschaftstätigkeiten in diesem Sektor aktuell in die Taxonomie Einzug gefunden hat. Basis für die Auswahl der EU waren die Treibhausgasemissionen auf Sektorebene. Bereiche, die aktuell nicht abgedeckt sind, verursachen laut EU-Kommission im Vergleich zu den enthaltenen Bereichen (z. B. Herstellung von Zement, Aluminium, Eisen und Stahl, Wasserstoff, Industrieruß etc.) geringere Treibhausgasemissionen und werden – wenn überhaupt – erst zu einem späteren Zeitpunkt integriert. Die Produktgruppe Fenster- und Türprofile leistet aufgrund der wärmedämmenden und abdichtenden Eigenschaften einen positiven Beitrag zur Reduktion der Treibhausgasemissionen im Sektor Gebäude. Durch die erhebliche Verringerung der Treibhausgasemissionen im Sektor Gebäude können die Semperseal-Produkte der Aktivität „Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ zugeordnet werden.

→ Die Semperseal-Produkte fallen aufgrund der Definition in der Umsetzungsverordnungen unter die folgende Aktivität: Herstellung anderer CO₂-armer Technologien [Aktivität 3.6.]

Eine Wirtschaftstätigkeit in dieser Kategorie ist eine ermöglichende Tätigkeit im Sinne von Artikel 10 Absatz 1 Buchstabe i der Verordnung (EU) 2020/852, wenn sie die in diesem Abschnitt festgelegten technischen Bewertungskriterien erfüllt.

TAXONOMIEFÄHIG UND -KONFORM

Das Klassifizierungssystem der EU unterscheidet zwischen taxonomiefähigen- und taxonomiekonformen Geschäftsaktivitäten. Taxonomiefähigkeit ist dann gegeben, wenn eine Geschäftsaktivität den Aktivitätenbeschreibungen im entsprechenden Annex zu den Umweltzielen entspricht. Taxonomiekonformität hingegen kann erst dann ausgewiesen werden, wenn alle DNSH-Kriterien, die Anforderungen der Minimum Social Safeguards sowie die technischen Screening-Kriterien nachweislich erfüllt sind.

ZUSATZINFORMATIONEN UND AUSBLICK (UMSATZERLÖS)

Hinsichtlich der umsatzrelevanter Angaben, die sich aktuell ausschließlich auf das Segment Semperseal beziehen, muss festgehalten werden, dass man aus Nachhaltigkeitssicht zwischen Produkten unterscheiden kann, die gemäß den Vorgaben der EU-Taxonomie als nachhaltig gelten, und solchen, die aufgrund ihrer Eigenschaften oder Herstellungsweise einen positiven ökologischen Mehrwert haben (siehe Produktinnovationen S. 89 ff.).

Zusätzlich kommt zum Tragen, dass Produkte, die unter die Taxonomie fallen, die sogenannten „technische Screening-Kriterien“ erfüllen müssen. Diese Kriterien und Vorgaben der EU-Taxonomie auf Produktebene sind im Bereich der Gummiverarbeitung sehr konkret und beziehen sich vornehmlich auf den „Product Carbon Footprint“ (PCF), der deutlich besser sein muss als jener der vergleichbaren Produkte am Markt. Darüber hinaus muss die Lebenszyklus-THG-Emissionen-Analyse von einem unabhängigen Dritten geprüft werden. Da für die meisten Produkte noch keine Daten in diesem Bereich vorliegen, ist eine Vergleichbarkeit aktuell nicht gegeben, weshalb das Kriterium noch nicht anwendbar wäre. Dementsprechend gilt es in den kommenden Jahren, den Product Carbon Footprint zu erheben und an dessen Optimierung zu arbeiten.

RELEVANTE THEMENFELDER IN BEZUG AUF TAXONOMIEFÄHIGE CAPEX/OPEX-AUSGABEN

Tätigkeiten und die damit verbundenen Investitions- oder Betriebsausgaben [Capex/Opex], die aktuell als taxonomiefähig ausgewiesen werden können, beziehen sich vornehmlich auf folgende übergeordnete Themenfelder:

- **Energie** (Aktivitäten 4.1. Electricity generation using solar photovoltaic technology; 7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies on-site)
- **Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen** (5.2. Renewal of water collection, treatment and supply systems)
- **Transport** (Aktivitäten 6.5. Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles; 7.4. Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings and parking spaces attached to buildings)
- **Baugewerbe und Immobilien** (Aktivitäten 7.1. Construction of new buildings; 7.2. Renovation of existing buildings; 7.3. Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment; 7.5. Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings; 7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies on-site; 7.7. Acquisition and ownership of buildings)

Auf Basis der von der EU angeführten Aktivitäten wurden die für Semperit relevanten Aktivitäten 2022 nochmals auf Vollständigkeit überprüft, und in Folge wurden die damit verbundenen Ausgaben (Capex/Opex), die im Berichtsjahr als taxonomiefähig ausgewiesen werden können, erhoben.

ZUSATZINFORMATION UND AUSBLICK (CAPEX/OPEX)

Bei der Interpretation der offengelegten Informationen und Daten im Zusammenhang mit den Investitions- und Betriebsausgaben sollte berücksichtigt werden, dass Aktivitäten, die nicht in der Taxonomie angeführt sind und somit im Sinne der Klassifizierung nicht als „ökologisch nachhaltig“ ausgewiesen werden, nicht per se nicht nachhaltig oder nicht zukunftsfähig sind. Zahlreiche unternehmerische Aktivitäten und die damit verbundenen Ausgaben, die der Verbesserung der ökologischen und sozialen Performance oder auch der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens dienen, bleiben aktuell von der EU-Taxonomie unberücksichtigt und scheinen somit in den Kennzahlen nicht auf. Dies betrifft beispielsweise Investitionen zur Prozess- und Produktionsoptimierung, die laut EU-Taxonomie nur dann einbezogen werden dürfen, sofern diese zur Produktion eines taxonomiefähigen Produkts dienen, nicht aber, wenn diese der Herstellung eines anderen Produkts zugeordnet sind.

Auch im Bereich der taxonomiefähigen Aktivitäten und der entsprechenden Ausgaben (Capex/Opex) gilt es, die technischen Screening Kriterien zu erfüllen, um taxonomiekonform zu sein. Die damit verbundenen Anforderungen sind je nach Thema sehr eng gesteckt, und deren Einhaltung wird gewisse Herausforderungen mit sich bringen. Diese Kriterien und Vorgaben der EU-Taxonomie auf Produktebene sind im Bereich der Gummi- und Plastikverarbeitung sehr konkret und beziehen sich vornehmlich auf den Product Carbon Footprint (PCF), der deutlich besser sein muss als jener, vergleichbarer Produkte am Markt. Da für die meisten Produkte noch keine Carbon-Footprint-Berechnungen vorliegen, ist eine Vergleichbarkeit aktuell nicht gegeben und das Kriterium noch nicht anwendbar. Semperit setzt es sich zum Ziel, in den nächsten Jahren verstärkt auf den Fußabdruck der Produkte sowie dessen Optimierung einzugehen. Die angestrebte Optimierung deckt sich mit den Bestrebungen des Konzerns zur Förderung einer Kreislaufwirtschaft.

ERLÄUTERUNGEN ZUR VORGEHENSWEISE DER KENNZAHLENERHEBUNG

Die EU-Taxonomie umfasst aktuell vornehmlich Angaben zu Wirtschaftssektoren und Wirtschaftsaktivitäten, die einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz oder zur Anpassung an den Klimawandel leisten können. Gemeinsam mit externen Expert:innen und auf Basis des NACE-Codes des Unternehmens wurde in einem ersten Schritt nach dem Aufsetzen des Projektmanagements evaluiert, ob die Semperit-Gruppe mit ihrer Geschäftstätigkeit in diese Sektoren fällt und damit berichtspflichtig ist. Basierend auf diesen Informationen wurden in einem zweiten Schritt jene von der Taxonomie vorgegebenen Aktivitäten, die für Semperit relevant sind, ausgewählt und in Bezug auf die geforderten Aktivitätenbeschreibungen evaluiert. In weiterer Folge wurden die Kennzahlen erhoben und bestehende Prozesse und Systeme hinsichtlich ihres Optimierungspotenzials zur künftigen Erfüllung der EU-Taxonomie Anforderungen analysiert.

Bei der Erhebung wurde darauf geachtet, Doppelzahlungen zu vermeiden. Von der Möglichkeit, eine Wesentlichkeitsgrenze bei Opex-Ausgaben anzusetzen, wurde nicht Gebrauch gemacht. Die EU-Taxonomie-KPI beziehen sich auf den fortgeführten Geschäftsbereich [exklusive aufgegebenen Geschäftsbereich iSd IFRS 5, vgl. Darstellung in den Notes im Konzernabschluss]. Aufgrund des niedrigen Betrages hatten die mit dem aufgegebenen Geschäftsbereich in Verbindung stehenden Kennzahlen keine wesentliche Auswirkung auf die EU-Taxonomie-KPI zum 31.12.2022. Mit dem aufgegebenen Geschäftsbereich sind keine Taxonomie-relevanten Aktivitäten einhergegangen.

Im Vergleich zum Vorjahr wurden die Kennzahlen systemgestützt durch verantwortliche Experten:innen an den Standorten der Semperit-Gruppe erhoben und zentral durch Group Accounting und Group ESG konsolidiert und überprüft. So ist auch die Entwicklung zwischen den Jahren 2021 und 2022 unter anderem auch auf die automatisierte Erhebungsmethode zurückzuführen. Semperit hat die Liste relevanter Aktivitäten in 2022 revidiert und Kategorien "7.1. Construction of new buildings" und "7.7. Acquisition and ownership of buildings" zusätzlich in die Berichterstattung aufgenommen.

DIE WICHTIGSTEN SCHRITTE IM ÜBERBLICK

1. PROJEKTMANAGEMENT

- **Projektleitung:** Group ESG Management
- **Externe Projektunterstützung:** PWC Österreich
- **Beteiligte Bereiche:** Group Controlling, Group Accounting, Group Maintenance & Engineering, Operations, Group HSEQ
- **Aufgaben:** Projektorganisation, interne und externe Kommunikation
- **Ziel:** Schaffung eines einheitlichen Verständnisses der Taxonomie-Kriterien und Berichtspflichten sowie Einbindung interner Stakeholder

2. AUSWAHL UND ANALYSE DER UNTER DIE TAXONOMIE FALLENDEN AKTIVITÄTEN

- Identifikation und Reevaluierung der für Semperit relevanten Wirtschaftsaktivitäten nach NACE-Code
- Theoretische und praktische Einschulung von Expert:innen in den jeweiligen lokalen Capex-/Opex-Projekt- und Finanzabteilungen an den Standorten der Semperit-Gruppe
- Inhaltliche Beurteilung der Taxonomie-Fähigkeit der jeweiligen Capex-/Opex-relevanten Projekte durch die jeweiligen Expert:innen (z. B. aus den Bereichen Produktion, Infrastruktur, Energie und Umweltschutz) zur Vorbereitung der Kennzahlenerhebung
- Würdigung des signifikanten Beitrags zum Umweltziel und der „Do No Significant Harm“- Anforderung in Bezug auf die weiteren Umweltziele (auf Basis der grundsätzlichen Einhaltung gesetzlicher Vorgaben)
- Überprüfung der Einhaltung der sozialen Mindeststandards auf Konzernebene

3. SYSTEMIMPLEMENTIERUNG UND ANALYSE MÖGLICHER OPTIMIERUNGSSCHRITTE

- Analyse der verschiedenen Berichtsprozesse, die zur Erhebung der relevanten Daten beitragen
- Implementierung der relevanten Aktivitätenklassifizierung in bestehenden Capex&Opex- und buchhalterischen Systemlösungen
- Analyse der möglichen Optimierung der Systeme, um künftig die erforderlichen Daten im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie-Verordnung optimal bereitstellen zu können
- Test- und Erprobungsphase im dritten Quartal 2022
- Erhebung von Umsatzerlösen, Capex und Opex für die „ökologisch nachhaltigen“ Aktivitäten 2022 durch die für den Finanzbereich verantwortlichen Personen an den Standorten sowie der Belege und Nachweise für die externe Prüfung

Die nachfolgenden Tabelle bieten einen zusammenfassenden Auszug aus den taxonomie-relevanten Informationen. Eine vollständige Übersicht aller für die EU-Taxonomie-Verordnung erforderlichen Kennzahlen ist dem Anhang, Kapitel "EU Taxonomy Reporting Template", zu entnehmen.

UMSATZERLÖS-DETAILANGABEN 2022 (SEMPERSEAL)

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	CODE	UMSATZ MIO. EUR		UMSATZ %		ERMÖG- LICHENDE TÄTIGKEIT	ÜBER- GANGS- TÄTIGKEIT
		2022	2021	2022	2021		
A. TAXONOMIEFÄHIGE AKTIVITÄTEN (ELIGIBLE)							
Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	3.6	142,1	-	18,2	10	●	
Umsatz taxonomiefähig (A)		142,1	-	18,2	10		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN							
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		637,7	-	81,8	90		
GESAMT (A + B)		779,9	-	100%	100%		

UMSATZERLÖSE

Laut der auf den Angaben der EU-Taxonomie basierenden Zuordnung der Semperit-Produkte sind nur die Produkte aus dem Segment Semperseal taxonomiefähig. Ausgenommen davon sind Handelswaren und Dienstleistungen, deren Anteil am Umsatz vergleichsweise gering ist. Somit liegt der Prozentsatz im Bereich Umsatzerlös aufgrund der EU-weiten Übergangsregelung „eligible“ für das Geschäftsjahr 2022 bei 18 % (im Vergleich zu 10 % im Vorjahr). Die angegebene Prozentzahl und Informationen ergeben sich aus dem Nenner, der den Umsatzerlösen des fortgeführten Geschäftsbereichs der Semperit-Gruppe im IFRS-Konzernabschluss von 779,9 Mio. EUR entspricht. Dem gegenüber steht der Zähler – Umsatzerlös 142,1 Mio. EUR Segment Semperseal (siehe Kapitel "Entwicklung der Sektoren und Segmente" im Konzernlagebericht) –, der sich auf Basis der Angaben der EU-Taxonomie auf die Produkte, die einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion der Treibhausgasemissionen leisten, beschränkt.

Die im Vorjahr veröffentlichten Anteile auf den Kennzahlen wurden inklusive aufgegebenen Geschäftsbereich ermittelt und sind daher nur begrenzt mit 2022 vergleichbar. Die Auswirkung auf die 2021-KPI (nach IFRS 5, siehe Notes im Konzernlagebericht) ist jedoch nicht wesentlich.

Um in der Zukunft taxonomiekonforme Umsätze im Bereich der Semperseal ausweisen zu können, aber auch im Sinne einer effizienten Produktion und Förderung der Kreislaufwirtschaft, plant Semperit, sich in den kommenden Jahren intensiv mit dem Product Carbon Footprint (PCF) seiner Produkte auseinanderzusetzen und Maßnahmen zu ergreifen, die dazu geeignet sind, den PCF zu reduzieren und zu einer effizienten Produktion und zur Förderung der Kreislaufwirtschaft beizutragen. So sollen die Anforderungen der EU-Taxonomie erfüllt werden und durch die gezielte Auswahl der eingesetzten Rohstoffe und die Schaffung eines Angebots an kohlenstoffarmen Produkten zugleich ein positiver Impact im Bereich Umwelt und Klima geschaffen werden.

CAPEX-DETAILANGABEN 2022

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	CODE	CAPEX MIO. EUR		CAPEX %		ERMÖG- LICHENDE TÄTIGKEIT	ÜBER- GANGS- TÄTIGKEIT
		2022	2021	2022	2021		
A. TAXONOMIEFÄHIGE AKTIVITÄTEN (ELIGIBLE)							
Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	3.6	2,7	-	6,5	5	●	
Stromerzeugung durch Photovoltaik	4.1	0,7		1,8			
Beförderung mit Motorrädern, Personen- kraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	1,5		3,6			
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3	2,2	-	5,3	2		
Weitere Tätigkeiten (< 1% Capex-Anteil)	5.2; 7.1; 7.2; 7.4; 7.5; 7.6; 7.7	0,5	-	1,3	1,8		●
Anteil taxonomiefähig (A)		7,6	-	18,5	8,9		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN							
Anteil nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		33,4	-	81,5	91,1		
GESAMT (A + B)		41,0	-	100 %	100 %		

INVESTITIONSAUSGABEN

Der Prozentsatz taxonomiefähiger Investitionsausgaben (Capex) ergibt sich aus dem Nenner – der Summe an Zugängen zu immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen (inkl. IFRS 16) des fortgeführten Geschäftsbereichs – und beträgt in Summe 41 Mio. EUR (im Vergleich zu 74,2 Mio EUR im Vorjahr, siehe Zugänge zum Sachanlagevermögen und immateriellen Anlagevermögen laut Segmentberichterstattung im Konzernlagebericht zuzüglich 3,4 Mio. EUR Zugänge zu IFRS 16 für 2022)). Dem gegenüber steht der Zähler von 7,6 Mio EUR, der sich aus den taxonomiefähigen Aktivitäten und darauf entfallenden Investitionsausgaben in den verschiedenen Themenfeldern, wie in der Tabelle (Capex-Detailangaben) beschrieben, zusammensetzt. Die im Vorjahr veröffentlichten Anteile auf den Kennzahlen wurden inklusive aufgegebenen Geschäftsbereich ermittelt und sind daher nur begrenzt mit 2022 vergleichbar. Die Auswirkung auf die 2021-KPI (nach IFRS 5, siehe Notes im Konzernlagebericht) ist jedoch nicht wesentlich. Im Zusammenhang mit den umsatzbezogenen Capex-Aktivitäten (Semperseal-Aktivitäten) liegt das Hauptaugenmerk auf der Verbesserung der Produktionsprozesse zur Herstellung der taxonomiefähigen Produkte (Semperseal). Dies bezieht sich im Wesentlichen auf den Maschineneinsatz und -tausch sowie die Optimierung bestehender Prozesse.

Ein wesentlicher Anteil in diesem Zusammenhang ergab sich im Berichtsjahr durch die Errichtung des neuen Produktionsstandorts in den USA, wo 2022 zwei neue Semperseal Produktionslinien in Betrieb genommen wurden. Ein weiterer Faktor war der fortgeführte Ausbau von Photovoltaikanlagen an den Standorten Wimpassing und Shanghai.

Weitere Capex-Aktivitäten werden in Bezug auf verschiedene Nebentätigkeiten in den EU-Taxonomie Bereichen Energie, Transport und Real Estate erhoben. Die in diesem Zusammenhang getätigten Investitionen bewegten sich vornehmlich im Bereich Infrastrukturerrichtung zur Verbesserung des Gebäudemanagements und der Optimierung des Energieeinsatzes. Darüber hinaus investiert Semperit in den Ausbau von Energiemesssystemen, um die Verbräuche spezifisch messen zu können und basierend auf diesen Ergebnissen weitere Maßnahmen zu generieren. In Bezug auf Transporte liegt das Augenmerk auf dem Kauf oder dem Leasing von Autos und Kleinfahrzeugen in Verbindung mit E-Mobilität oder der Einhaltung von Maximalgrenzen beim Emissionsausstoß. Dazu ist seit 2021 eine neue Car-Policy in Anwendung, die den Umstieg auf schadstoffärmere Fahrzeuge und die bewusste Entscheidung für E-Mobilität fördert.

OPEX-DETAILANGABEN 2022

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	CODE	OPEX MIO. EUR		OPEX %		ERMÖG- LICHENDE TÄTIGKEIT	ÜBER- GANGS- TÄTIGKEIT
		2022	2021	2022	2021		
A. TAXONOMIEFÄHIGE AKTIVITÄTEN (ELIGIBLE)							
Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	3.6	1,7	-	5,4	8,4	●	
Beförderung mit Motorrädern, Personen- kraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	0,4	-	1,3	3,1		●
Weitere Tätigkeiten (< 1% Opex-Anteil)	4.1; 5.2; 7.1; 7.2; 7.3; 7.4; 7.5; 7.6; 7.7	0,2	-	0,7	0,4		
Anteil taxonomiefähig (A)		2,4	-	7,4	13,9		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN							
Anteil nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		29,7	-	92,6	86,1		
GESAMT (A + B)		32,1	-	100 %	100 %		

BETRIEBSAUSGABEN

Der Prozentsatz taxonomiefähiger Betriebsausgaben (Opex) ergibt sich aus dem Nenner – der Summe der Betriebsausgaben aus direkten nicht aktivierten Kosten für Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, IT-Services, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing sowie Wartungs- und Instandhaltungsaufwendungen inklusive direkt zurechenbaren Personalkosten – und beträgt 32,1 Mio. EUR (im Vergleich zu 11,2 Mio. EUR im Vorjahr, der Unterschied ergibt sich vor allem durch die Berücksichtigung von Wartungskosten im Materialaufwand und direkt zurechenbaren Personalkosten im Berichtsjahr 2022). Dem gegenüber steht der Zähler, der sich aus den taxonomiefähigen Aktivitäten und den entsprechenden Betriebsausgaben in den verschiedenen Themenfeldern, wie in der Tabelle (Opex-Detailangaben) beschrieben, zusammensetzt. Die im Vorjahr veröffentlichten Anteile auf den Kennzahlen wurden inklusive aufgegebenen Geschäftsbereich ermittelt und sind daher nur begrenzt mit 2022 vergleichbar. Die Auswirkung auf die 2021-KPI (nach IFRS 5, siehe Notes im Konzernlagebericht) ist jedoch nicht wesentlich. Im Zusammenhang mit umsatzbezogenen Opex-Aktivitäten liegt das Hauptaugenmerk auf der Verbesserung der Produktionsprozesse zur Herstellung der taxonomiefähigen Produkte. Dies bezieht sich im Wesentlichen auf die Wartung der Produktionsmaschinen sowie auf andere Arbeiten zur Prozessverbesserung. Ein weiterer wichtiger Ausgabenfaktor aus Sicht der EU-Taxonomie waren 2022 Investitionen in Verbesserung und Instandhaltung von Elektrofahrzeugen und Ladestationen. Weitere Opex-relevante Ausgaben im Sinne der Nebenaktivitäten erfolgen im Wesentlichen im Zusammenhang mit Gebäudesanierungen und Instandhaltungsprojekten, wie

beispielsweise der Erneuerung und Umstellung der Beleuchtungssysteme auf LED oder Arbeiten im Zuge der Gebäudeisolation. Die Kennzahlen zu den Ausgaben und Investitionen stehen in direktem Zusammenhang mit den übergeordneten Zielsetzungen der Semperit-Gruppe, die in der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 und insbesondere in der darin umfassten Initiative „30 by 2030“ enthalten und geplant sind.

AUSBLICK

Um die bestmögliche Reportingqualität gewährleisten zu können werden in den Folgemonaten weitere Schritte in Richtung Automatisierung, Standardisierung und Dokumentenablagenoptimierung vorgenommen. Zum aktuellen Zeitpunkt ist davon auszugehen, dass sich selbst in den Folgejahren die Kennzahlen zu taxonomiefähigen (eligible) Aktivitäten sowie zu taxonomiekonformen (aligned) Aktivitäten aufgrund verschiedener Parameter laufend verändern werden. Dieser Effekt ergibt sich einerseits auf Basis der laufenden Erweiterung der Taxonomie als auch der möglichen Ausdehnung der Geschäftstätigkeit und des Produktportfolios von Semperit durch organisches und anorganisches Wachstum und damit auf der Grundlage von Aufnahmen neuer Aktivitäten in die Taxonomie. Andererseits wird auch die Anwendung der „Technical Screening Criteria“ einen dynamischen Einfluss auf die Bewertung der Aktivitäten haben. Dahingehend wird angenommen, dass sich für taxonomiekonforme Aktivitäten geringere Kennzahlen als für taxonomiefähige ergeben, da die Aktivitäten, um als taxonomiekonform zu gelten, alle vorgegebenen Kriterien („Technical Screening Criteria“) erfüllen müssen. Auf der anderen Seite könnte der Prozentsatz der taxonomiefähigen Aktivitäten zukünftig zunehmen.



ENERGIE & EMISSIONEN

Industrieunternehmen wie die Semperit-Gruppe können wirksam zum Klima- und Umweltschutz beitragen, indem sie Produktionsprozesse so effizient wie möglich gestalten. Dabei gelten der Energieeinsatz und -verbrauch sowie die damit verbundenen Treibhausgasemissionen als entscheidende Stellgrößen. Hier setzt Semperit besonders auf Mitarbeiter:innenschulung und -beteiligung, um Entwicklungen voranzutreiben und ein längerfristiges Umdenken einzuleiten. Der Wissensaufbau entlang der gesamten Supply Chain unter Berücksichtigung der „Total Cost of Ownership“ (TCO) und die Bewusstseinsbildung sind die Grundlage, um die notwendige Dekarbonisierung im Unternehmen einzuleiten.



UM ENTWICKLUNGEN ERFOLGREICH VORANZUTREIBEN UND LÄNGERFRISTIG EIN UMDENKEN ZU ERREICHEN, SETZT SEMPERIT VERSTÄRKT AUF MITARBEITERSCHULUNG UND -BETEILIGUNG.

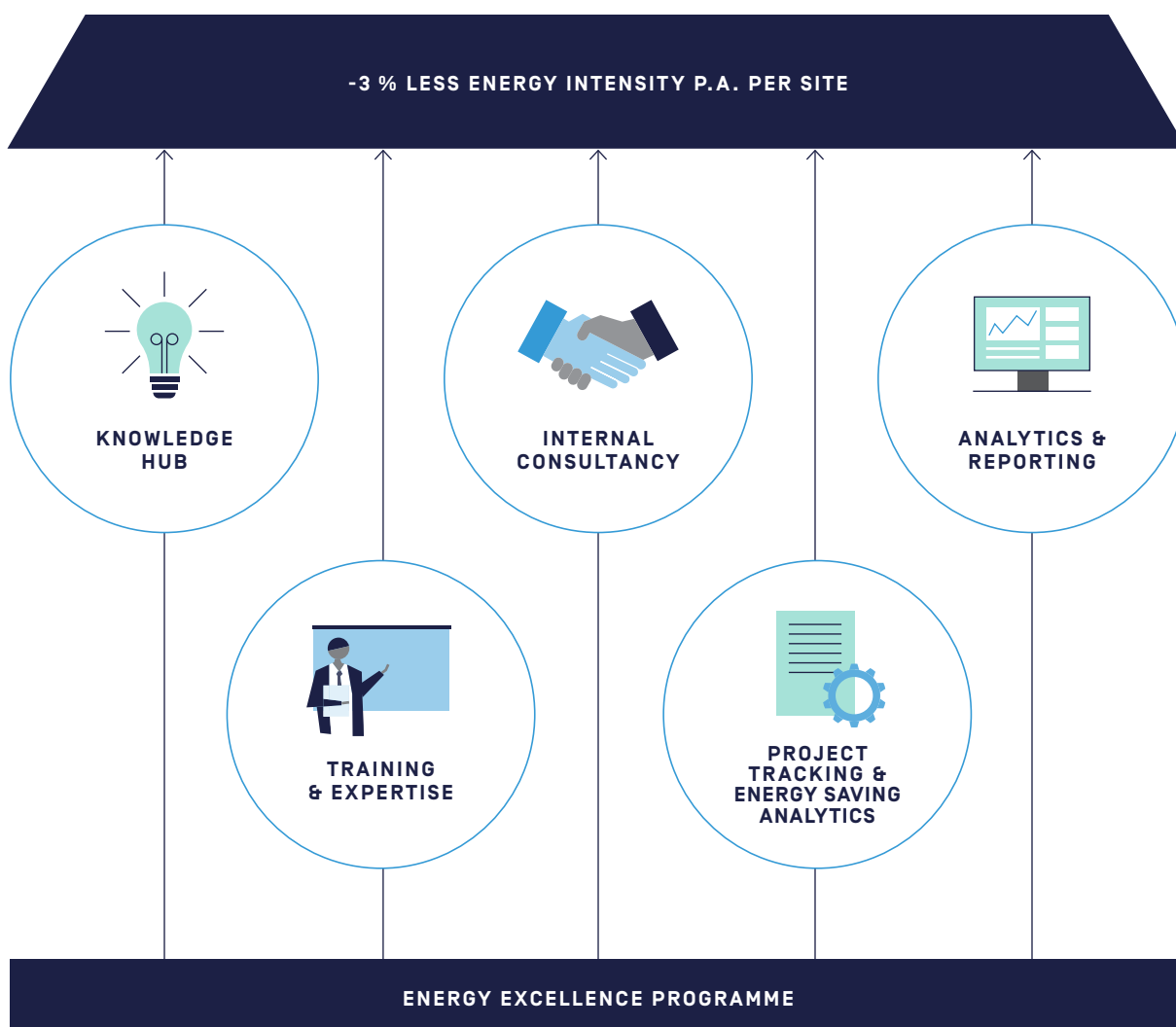
ENERGIE

ENERGY EXCELLENCE

Jedes produzierende Unternehmen strebt nach Effizienz. Semperit hat gruppenweit verschiedenste Maßnahmen und Aktivitäten gesetzt, um die Effizienz der Produktionsprozesse zu steigern und den Energieverbrauch zu senken. So wurde 2022 das gruppenweite Programm „Energy Excellence“ weitergeführt, dessen Fokus auf der Schulung der Mitarbeiter:innen, der Durchführung von Energieeffizienzprojekten im Fertigungsprozess sowie auf Maßnahmen zur Energieumwandlung oder zum Ausbau von erneuerbaren Energiequellen wie Photovoltaikanlagen liegt. Jeder Standort hat im Rahmen des Programms die Möglichkeit, eine Energieberatung durch unabhängige Berater:innen und durch entsprechende Fachfirmen, die als Generalunternehmer:innen auftreten, durchführen zu lassen. Im Rahmen dieses Programms wurde 2022 auch die Initiative „Think.Act.Save“ ins Leben gerufen, um das Bewusstsein der Mitarbeiter:innen für Energiesparmaßnahmen und -projekte zu schärfen und Vorschläge für kosteneffiziente und rasch realisierbare Energiesparmaßnahmen anzuregen.

Im Rahmen des Schwerpunkts „Training & Expertise“ wurden 13 Energieverantwortliche der Produktionsstandorte in 18 verschiedenen Themengebieten geschult. Neben den Schulungen gab es zahlreiche virtuelle Treffen, um im Sinne von „Best Practice Sharing“ erfolgreich umgesetzte Verbesserungen auch mit den anderen Standorten zu teilen und voneinander zu lernen. Weitere Beispiele sind die Einführung in nützliche Energiemanagement-Tools, wie zum Beispiel Seminare zum Energiemanagement mit einer Software von externen Dienstleister:innen. Für das Programm wurden regelmäßige Gespräche mit den Energiemanager:innen an den Standorten und den für Forschung und Entwicklung zuständigen Energieexpert:innen geführt, um eine reibungslose Kommunikation und einen wechselseitigen Informationsfluss zu den jeweiligen Aktivitäten zu gewährleisten.

Durch gezielte Beratung an den Standorten, die Entwicklung von technischen Projekten, strukturierten Wissenstransfer und Verbrauchsmonitoring unterstützt das Energy Excellence Programm die Standorte bei der Umsetzung der „30 by 2030“-Ziele. Im Rahmen der „30 by 2030“-Initiative hat sich Semperit unter anderem zum Ziel gesetzt, den Energieverbrauch im Verhältnis zum Produktionsvolumen bis 2030 um 30 % zu reduzieren. Um dieses Ziel zu erreichen, sind die Produktionsstandorte angehalten, ihre Energieeffizienz jährlich um 3 % zu steigern. Die notwendigen konzernweiten Maßnahmen und Aktivitäten werden durch das „Energy Excellence“-Programm unterstützt.

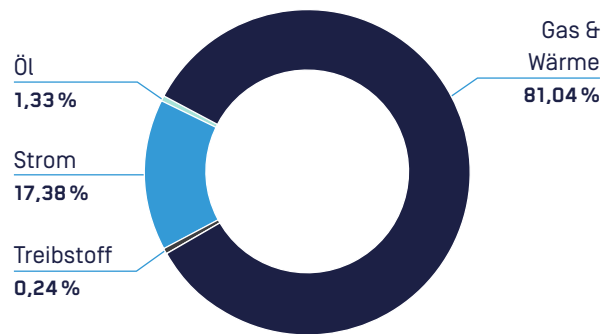


Die Verbesserungsvorschläge und Ideen der Mitarbeiter:innen für mögliche Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz werden gesammelt, analysiert und nach Möglichkeit umgesetzt. Den Rahmen für die systematische Auseinandersetzung mit Fragen zur Steigerung der Energieeffizienz bilden das nach ISO 14001 zertifizierte Umweltmanagementsystem und insbesondere das nach ISO 50001 zertifizierte Energiemanagementsystem sowie der diesen zugrunde liegende Plan-Do-Check-Act-Zyklus. Optimierungen können auf verschiedenen Ebenen stattfinden – von der einzelnen Maschine über ganze Prozesse bis hin zum Industriegebäude. Folgende Schwerpunkte wurden dafür festgelegt:

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



ÜBERBLICK ENERGIEMIX DER SEMPERIT-GRUPPE



Einige der Aktivitäten, die mit diesen Schwerpunkten zusammenhängen, wie die Effizienzsteigerung im Bereich Gebäudemanagement durch entsprechende Instandhaltungs- und Sanierungsmaßnahmen, finden Berücksichtigung im Bereich der EU-Taxonomie (siehe Seite 63 ff.).

Nicht zuletzt aufgrund der aktuellen Energiekrise wird die Senkung des Energieverbrauchs konsequent verfolgt. Im Berichtszeitraum wurden gezielte Energiesparprojekte gestartet. Ergänzend dazu wurde die Initiative „Think.Act.Save“ zur Bewusstseinsbildung und Information der Mitarbeiter:innen ins Leben gerufen, um ihre Teilnahme an konzernweiten Energiesparmaßnahmen zu fördern. Das HSEQ-Team der Gruppe konzentriert sich auf die Förderung und Unterstützung von Energiesparprojekten, wobei der Schwerpunkt auf Sofortmaßnahmen mit geringem Kostenaufwand liegt. In diesem Zusammenhang wird eine Projektstruktur entwickelt, bei der das HSEQ-Team des Konzerns als Moderator fungiert. Dazu gehören die Erstellung einer Projektübersicht, die Verfolgung des Projektfortschritts, die Abhaltung von Sitzungen und die Beratung und Betreuung bei der Projektdurchführung.

Der größte Energieverbrauch, nach Prozessen betrachtet, fällt in der Handschuhproduktion und somit im Sempermed-Werk Kamunting an. Insgesamt sind nur vier Werke der Semperit-Gruppe für über 94 % des Energieverbrauchs verantwortlich. Das sind jene an den Standorten Kamunting, Wimpassing, Odry und Betchatów. Die anderen Werke decken die restlichen 6 % ab.



DER GRÖSSTE ENERGIE-
VERBRAUCH, NACH PROZESSEN
BETRACHTET, FÄLLT IN DER
HANDSCHUHPRODUKTION UND
SOMIT IM SEMPERMED-WERK
KAMUNTING AN.

Um die Entwicklung des Gesamtenergieverbrauchs der Semperit-Gruppe richtig zu interpretieren, müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. So haben auf den Gesamtenergieverbrauch neben der Produktion und Herstellung der Gummimischungen als Ausgangsbasis auch andere Faktoren wie Testläufe im Bereich der Material- und Produktinnovation, Verfahrens- und Prozessanpassungen, das 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 werden, was sich ebenfalls auf den Energieverbrauch auswirkt. Auch mögliche standort-spezifische Faktoren oder Zusammenhänge entlang der Semperit-Wertschöpfungskette müssen berücksichtigt werden. So können sich Effekte wie Vorproduktionen oder Sortimentsumstellungen an einzelnen Standorten auch auf den gruppenweiten Energieverbrauch auswirken.

GESAMTENERGIEVERBRAUCH DER SEMPERIT-GRUPPE (MWh)

	2022	2021	2020
	1.198.525	1.443.484	1.574.923

ENERGIEVERBRAUCH DER SEMPERIT-GRUPPE NACH QUELLE (MWh)

Quelle	2022	2021	2020
Erdgas	921.276	1.158.308	1.293.635
Flüssiges Erdgas (LNG)	0	0	n.a.
Heizöl	15.845	6.778	7.625
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge (Benzin)	656	1.063	n.a.
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge (Diesel)	2.278	2.677	n.a.
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge (gesamt)*	2.934	3.740	3.982
Flüssiger Stickstoff	1.293	1.270	1.081
Sonstige Quellen (Propangas etc.)	517	799	n.a.
Stromverbrauch externe Quellen	207.571	226.083	223.098
Stromverbrauch eigene Photovoltaik	495	n.a.	n.a.
Heizenergie (Fernwärme)	9.058	10.339	10.822
Dampf	39.465	36.532	34.680
Verkaufte Heizenergie	72	114	168

n.a. = not applicable

Für den 2020 und 2021 Energieverbrauch nach Quelle ergab sich 2022 eine Anpassung.

* Die Werte für den Kraftstoffverbrauch nach Diesel und Benzin liegen erst mit dem Jahr 2021 vor – mit Ausnahme des Standortes Nilai, Malaysia, für den keine Daten vorliegen.

**30 by
2030**

„30 BY 2030“ – DIE UMWELTZIELE DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2030

Die Initiative „30 by 2030“ der Semperit-Nachhaltigkeitsstrategie 2030 beinhaltet die Ziele, bis 2030 die Intensität des Energieeinsatzes, die Treibhausgasemissionen (Scope-1- und Scope-2-Emissionen), das Abfallaufkommen sowie den Wasserverbrauch um 30 % zu senken. Die Ziele beziehen sich dabei immer auf den Verbrauch bzw. das Aufkommen im Verhältnis zur jeweiligen Produktionsmenge. Für die Industriesegmente Semperflex, Semperform, Semperseal und Sempertrans bezieht sich der Indikator auf die Kilogramm oder Meter produzierten Guts, für das Segment Sempermed auf die Stückzahl produzierter Handschuhe.

Um den aktuellen Status der Zielerreichung verfolgen zu können, werden die relevanten Kennzahlen zur Zielberechnung auf Standortebene fortlaufend erhoben und evaluiert. Nur so können die standortspezifischen Parameter berücksichtigt und gegebenenfalls verstärkt Maßnahmen gesetzt werden. Die Konsolidierung auf Gruppenebene erfolgt über die Gewichtung der jeweiligen Standorte, beispielsweise anhand des Anteils am Gesamtenergieverbrauch oder Gesamtabfallaufkommen. Diese Vorgehensweise ermöglicht eine gemeinsame Konsolidierung der Standorte trotz unterschiedlicher Einheiten bei der Intensitätsberechnung sowie die Berücksichtigung standortspezifischer Eigenheiten. Die Semperit-Standorte sind durch eine große Heterogenität gekennzeichnet und unterscheiden sich stark in Größe, Kernprozessen und Produktportfolio. Daher ist davon auszugehen, dass es Standorte gibt, die das jährliche Einsparungsziel zu Beginn leicht erreichen werden und danach sukzessive die Innovationsleistung ausbauen müssen, um in den Folgejahren die angestrebte Reduktion zu erreichen. Andere Standorte werden es von Anfang an schwerer haben, da sie bereits effizient ausgerichtet sind. Aus diesem Grund wurde ein gruppenweites Ziel gesetzt und versucht, die standortspezifischen Faktoren bei der Konsolidierung auf Gruppenebene so gut wie möglich zu berücksichtigen.



10 %
IM JAHR 2022
VON 30 % BIS 2030
[kWh/Produktionseinheit]

„30 BY 2030“ – ENERGIE

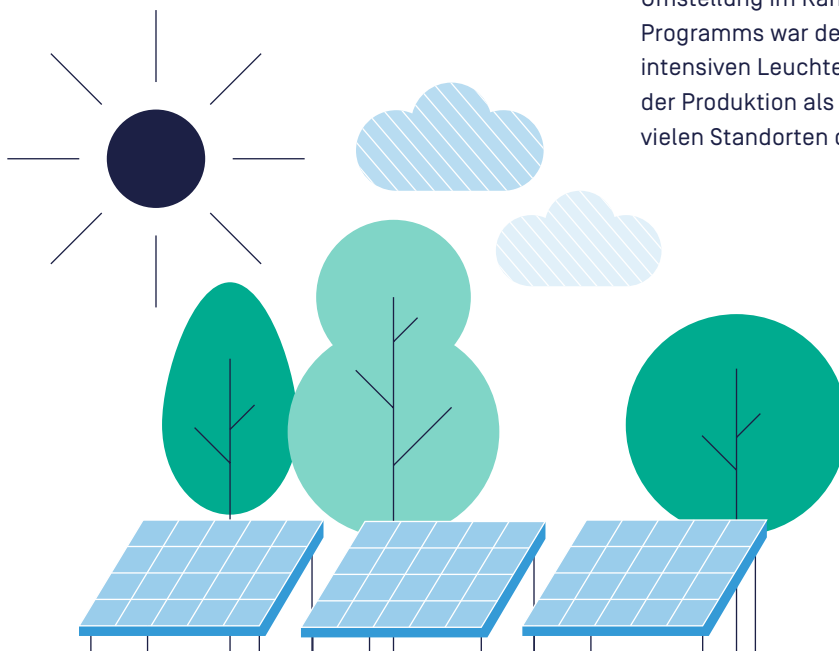
So wie im ersten Jahr konnte die Semperit-Gruppe auch im zweiten Jahr das gesetzte Reduktionsziel von 3 % der Energieintensität pro Jahr (Energieverbrauch pro Produktionsmenge im Vergleich zum Basisjahr 2019) übertreffen: Der spezifische Energieverbrauch ist 2022 um 10 %⁴ gesunken. Der Erfolg basiert auf den oben geschilderten Maßnahmen sowie der Grundlagenarbeit im Energy-Efficiency-Programm.

2022 hat Semperit die vorhandenen Systeme und Projektmanagementwerkzeuge weiter verbessert, um geplante und laufende Aktivitäten und deren Beitrag zur Zielerreichung gruppenweit verfolgen zu können. Durch fokussiertes Projektmanagement lassen sich der aktuelle Status der Maßnahmen, aber auch eine Vorschau auf geplante Initiativen sowie die damit verbundenen Einsparungspotenziale feststellen. Seit 2021 hat Semperit die Continuous-Improvement-Plattform Move derart erweitert, dass auch Projekte und Aktivitäten damit erfasst werden können, die einen positiven ökologischen Beitrag im Sinne der „30 by 2030“-Ziele – also in den Bereichen Energie, Emissionen, Abfall und Wasser – leisten. Derzeit ist eine Erweiterung des Capex-Opex-Systems in Arbeit, um auch kleinere Projekte mit Umweltauswirkungen zu verfolgen. Im Tool Track wurden zusätzliche Ergänzungen in die Unfallliste zu „Energy Unfriendly Act/Energy Unfriendly Condition“ hinzugefügt, um auch hier die Möglichkeit zu bieten, energiebezogene Beobachtungen aller Mitarbeiter:innen zu erfassen. Zusätzlich wird an der redundanzfreien Zusammenführung dieser bestehenden Projektinformationen gearbeitet, um ein einheitliches Bild über gruppenweit laufende und geplante Projekte zu erhalten.

PHOTOVOLTAIK (PV)

Rund 17% des konzernweiten Gesamtenergieverbrauchs entfallen auf den Bedarf an elektrischer Energie.

Semperit will diese künftig – bis zu einem gewissen Grad – selbst produzieren und zielt darauf ab, 2% des Strombedarfs mit eigenen PV-Anlagen zu erzeugen, wobei im Jahr 2022 der Anteil bei 0,24% lag. Im Jahr 2020 hat das Projekt zur Errichtung einer 1MWp-Photovoltaikanlage für das Semperit-Stammwerk in Wimpassing, Österreich, den Grundstein für eine nennenswerte Stromversorgung aus eigener Produktion gelegt. Die im Jahr 2021 an einem der chinesischen Standorte installierte 408-kWp-Anlage begann 2022 mit der Stromerzeugung. Auch der zweite chinesische Standort wurde dementsprechend Ende 2022 mit einer Photovoltaikanlage ausgestattet und mit selbst produzierter Energie beliefert. Im Rahmen des Aufbaus der neuen Produktionshalle DH5 in Odry, Tschechien mit Baubeginn 2023, wird der Standort mit einer Photovoltaikanlageleistung von bis zu 2,3 MWp versehen. Die Schlauchproduktion in dieser neuen Fertigung wird ausschließlich unter Verwendung grüner Energien betrieben, größtenteils durch die eigene Photovoltaikanlage. Auch an anderen Semperit-Standorten wird die Installation von Photovoltaikanlagen erwogen. Viele befinden sich in der Vorplanungsphase, in der die Stabilität der Dächer und andere technische und wirtschaftliche Aspekte geprüft werden.



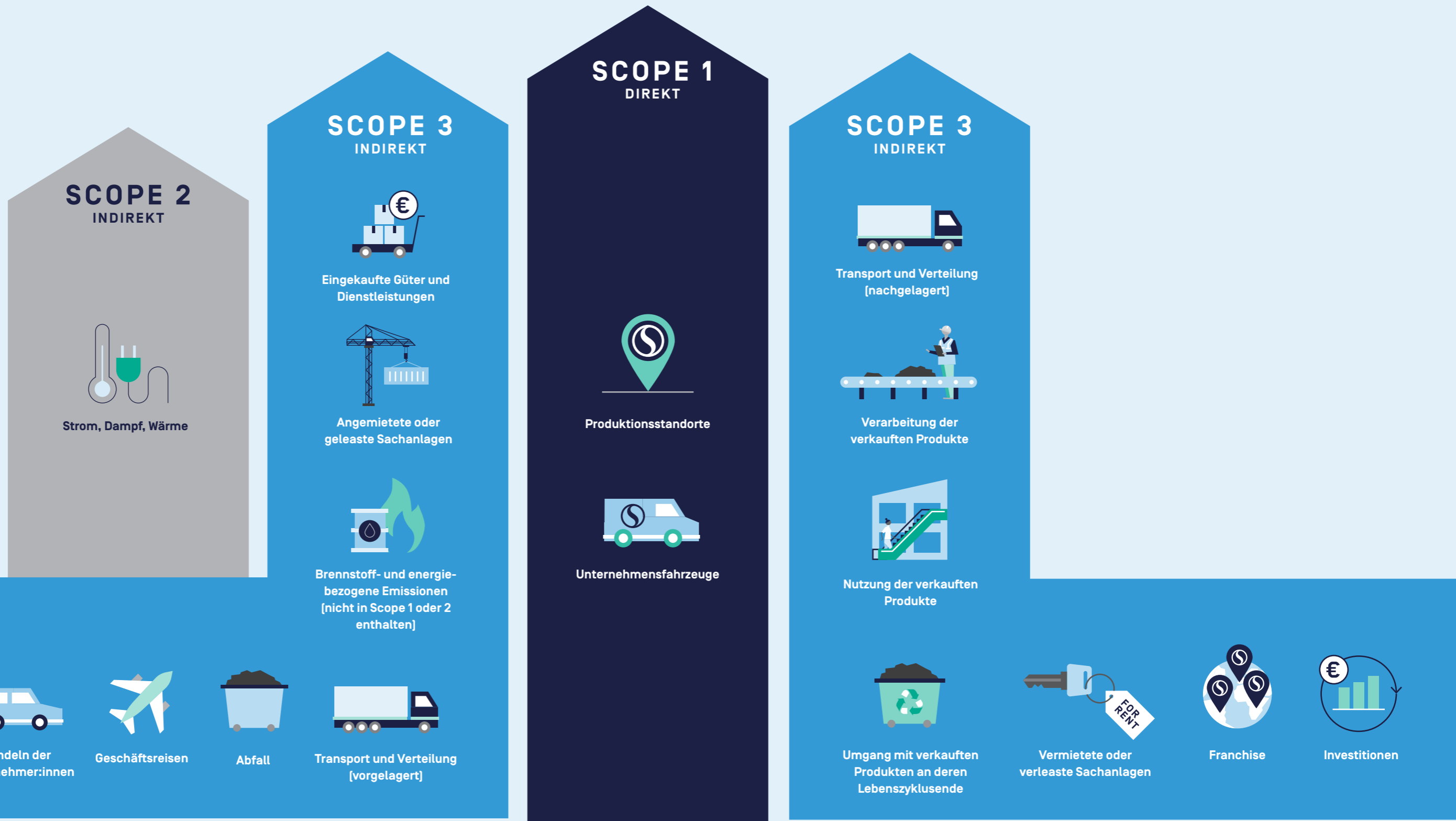
BEISPIELPROJEKT „ENERGY EXCELLENCE“

Am Standort Belchatów, Polen, wurden im Laufe der letzten Jahre alle vorhandenen Single Screw Extruder durch Twin Screw Extruder ausgetauscht. Diese Maschinen finden zum ersten Mal im Bereich der technischen Gummiverarbeitung Anwendung – durch deren Einsatz kann eine jährliche Energieeinsparung von bis zu 719.710 kWh erzielt werden. Der Energiebedarf für Mischungsanlagen ist im Vergleich zu den weiteren Produktionsschritten hoch, daher ist es entscheidend, in neue energiesparende Lösungen zu investieren.

Am Standort Roha, Indien, wurde im Laufe des letzten Jahres der bestehende Kühlturm verlegt, um Energieeinsparungen zu erzielen. Diese Maßnahme wurde durchgeführt, um den Turm näher an die Kühlaggregate und andere Anlagen zu bringen und dadurch den hohen Energieverbrauch für die Wasserversorgung und -rückführung zum Kühlturm zu senken. Die Pumpen für den Betrieb der Anlage waren wenig energieeffiziente Monoblock-Pumpen mit hoher Störanfälligkeit, was zu hohen Wartungskosten führte. Das vorgeschlagene System umfasste einen Kühlturm, der in die Nähe der Kältemaschine und anderer Geräte verlegt wurde, sodass die Zu- und Ableitung des Wassers von der Kältemaschine zum Kühlturm mit einer einzigen neuen und hocheffizienten Pumpe erfolgen konnte, was zu einer geplanten Einsparung von 20% des kWh-Bedarfs des Kühlturms führen wird.

Eine weitere einfache, aber dennoch effektive Umstellung im Rahmen des Energy-Excellence-Programms war der Umstieg von alten, verbrauchsintensiven Leuchten auf LED-Beleuchtung sowohl in der Produktion als auch in Büroräumlichkeiten an vielen Standorten der Semperit-Gruppe.

ÜBERSICHT SCOPE 1, SCOPE 2 UND SCOPE 3



SCOPE 2
INDIREKT

Strom, Dampf, Wärme

SCOPE 3
INDIREKT

Eingekaufte Güter und Dienstleistungen

Angemietete oder geleaste Sachanlagen

Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)

SCOPE 1
DIREKT

Produktionsstandorte

Unternehmensfahrzeuge

SCOPE 3
INDIREKT

Transport und Verteilung (nachgelagert)

Verarbeitung der verkauften Produkte

Nutzung der verkauften Produkte

- Kapitalgüter
- Pendeln der Arbeitnehmer:innen
- Geschäftsreisen
- Abfall
- Transport und Verteilung (vorgelagert)

VORGELAGERTE AKTIVITÄTEN

UNTERNEHMENSINTERNE AKTIVITÄTEN

- Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende
- Vermietete oder verleaste Sachanlagen
- Franchise
- Investitionen

NACHGELAGERTE AKTIVITÄTEN

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Bis 2030 will die Semperit-Gruppe 30 % der Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen relativ zur Produktionsmenge einsparen. Im Berichtsjahr 2022 konnte die Semperit-Gruppe eine Einsparung von 21% erreichen und liegt damit auch im zweiten Jahr über dem geplanten Ziel von jährlichen 3 % (Basisjahr 2019). Die Emissionen und das Einsparungsziel stehen in direktem Zusammenhang mit der Effizienz des Energieeinsatzes und dem Energiemix.

**30 by
2030**

„30 BY 2030“ – EMISSIONEN

Neben der klaren Zieldefinition und dem entsprechenden Monitoring muss Semperit weitere Schritte in Bezug auf Emissionen tätigen, die sich auf die Scope-3-Aktivitäten beziehen. Semperit arbeitet kontinuierlich daran, die Berechnung des Product Carbon Footprint (PCF) mit einem eigenen PCF-Berechnungsmodell auf das gesamte Portfolio zu erweitern, um der Erfassung des Corporate Carbon Footprint näherzukommen. Das Unternehmen gewinnt dadurch Erkenntnisse, die zur weiteren Reduktion der Treibhausgasemissionen genutzt werden können.



21 %

IM JAHR 2022

VON 30 % BIS 2030

[Scope 1 & 2/Produktionseinheit]

SCOPE-1- UND SCOPE-2-EMISSIONEN

DIREKTE EIGENE EMISSIONEN UND INDIREKTE EMISSIONEN AUS DER ENERGIE- BEREITSTELLUNG DURCH DRITTE

Die Scope-1-Emissionen entstehen durch direkte Aktivitäten eines Unternehmens, etwa durch die Verbrennung von Treib- und Brennstoffen. Die Höhe der Scope-1-Emissionen korreliert bei Semperit eng mit dem produktionsspezifischen Verbrauch von Primär-

energie. In die Berechnung der Scope-1-Emissionen werden sämtliche Treibhausgasemissionen der Semperit-Werke einbezogen, die bei der Verbrennung von Erdgas, Heizöl, Kohle, Diesel, Benzin und Flüssiggas freigesetzt werden. Darüber hinaus sind auch jene Emissionen enthalten, die durch Kältemittelverluste von Klimaanlage entstehen. Prozess-emissionen sind vernachlässigbar und daher nicht in der Treibhausgasbilanz enthalten.⁵

Die Scope-2-Emissionen entstehen durch den Verbrauch von Sekundärenergie wie Strom, Fernwärme oder Dampf. Meist wird diese Energie von Energieversorgungsunternehmen bezogen. Die Scope-2-Emissionen werden von Semperit gemäß den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) nach zwei Methoden berechnet: location-based (länderspezifisch) und market-based (anbieter:inspezifisch). Bei Standorten, für die keine landesspezifischen Informationen verfügbar sind, werden überregionale Emissionsfaktoren verwendet.

SCOPE 3

SONSTIGE INDIREKTE EMISSIONEN

Als Scope-3-Emissionen gelten indirekte Emissionen (Scope-3 – brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten anteilig), die bei der Förderung, Produktion und Verarbeitung der verwendeten Energieträger anfallen, und Emissionen, die aus Aktivitäten in vor- und nachgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette resultieren. Gemäß GHG-Protokoll (Treibhausgasprotokoll) werden diese Aktivitäten in 15 Kategorien gegliedert (siehe nachstehende Tabelle).

Die aktuell verfügbaren Daten zu den Scope-3-Emissionen umfassen die Kategorien „Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)“, „Geschäftsreisen“ sowie „Transport und Verteilung (vorgelagert sowie nachgelagert)“.

Emissionen aus dem Bereich Logistik fallen vorgelagert beim Transport von Materialien zu den Produktionsstätten, innerbetrieblich zwischen den Standorten und nachgelagert zu den Kund:innen an. Der Großteil der Transporte erfolgt mit Lkws oder der Bahn. Semperit arbeitet – gemeinsam mit Kund:innen und Partner:innen – laufend daran, die Logistikleistungen zu optimieren. Die Datenanalyse liefert dabei weitere Anhaltspunkte.

ÜBERSICHT DER SCOPE-3-KATEGORIEN

VORGELAGERTE AKTIVITÄTEN

Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	Herstellung bzw. Gewinnung, Verarbeitung und Transport von eingekauften Gütern und Dienstleistungen
Kapitalgüter	Herstellung bzw. Gewinnung, Verarbeitung und Transport von eingekauften Kapitalgütern (soweit nicht in anderen Kategorien erfasst)
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen [nicht in Scope 1 oder 2 enthalten]	<ul style="list-style-type: none"> → Abbau, Produktion und Transport eingekaufter Energieträger und Treibstoffe → Abbau, Produktion und Transport von Energieträgern bzw. Treibstoffen, die für die Erzeugung des eingekauften Stroms und Wasserdampfs sowie eingekaufter Wärme und Kühlung eingesetzt werden → Übertragungsverluste während des Transports und der Verteilung der eingekauften Energie → Erzeugung von Energie, die vom betreffenden Unternehmen erst eingekauft und dann weiterverkauft wird
Transport und Verteilung [vorgelagert]	<ul style="list-style-type: none"> → Transport und Verteilung von eingekauften Waren zwischen Zulieferer:innen (Tier 1, also direkte Lieferant:innen) und eigenem Unternehmen oder zwischen eigenen Unternehmensstandorten in Fahrzeugen, die nicht dem eigenen Unternehmen gehören oder von ihm betrieben werden → Sämtliche Dienstleistungen des Transports und der Verteilung, die durch das Unternehmen eingekauft werden (Achtung: eingehend und ausgehend)
Abfall	Behandlung und Entsorgung von Abfall, der aus der eigenen Geschäftstätigkeit resultiert (in Anlagen, die nicht vom berichtenden Unternehmen besessen oder kontrolliert werden)
Geschäftsreisen	Geschäftsreisen der Beschäftigten in Fahrzeugen, die nicht vom Unternehmen besessen oder betrieben werden
Pendeln der Arbeitnehmer:innen	Pendeln der Beschäftigten zwischen dem Wohnort und der Arbeitsstätte in Fahrzeugen, die nicht durch das Unternehmen betrieben werden
Angemietete oder geleaste Sachanlagen	Betrieb von Sachanlagen, die durch das eigene Unternehmen für den Geschäftsbetrieb geleast oder gemietet wurden (soweit nicht in Scope 1 und 2 erfasst)

NACHGELAGERTE AKTIVITÄTEN

Transport und Verteilung [nachgelagert]	Transport und Verteilung verkaufter Produkte zwischen eigenen Einrichtungen und Kund:innen in Fahrzeugen, die nicht dem eigenen Unternehmen gehören oder von ihm betrieben werden (Achtung: nur nachgelagert, wenn das eigene Unternehmen nicht dafür bezahlt, sonst vorgelagert)
Verarbeitung der verkauften Produkte	Weiterverarbeitung von verkauften Zwischenprodukten durch andere Unternehmen
Nutzung der verkauften Produkte	Nutzung der verkauften Produkte des Unternehmens durch Endkonsumierende
Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	Entsorgung und Behandlung der (im Berichtsjahr) verkauften Produkte am Ende ihres Lebenszyklus
Vermietete oder verleaste Sachanlagen	Betrieb von Gebäuden, Maschinen und Fahrzeugen, die dem eigenen Unternehmen gehören, aber an Fremdfirmen verleast oder vermietet wurden (soweit nicht unter Scope 1 und 2 erfasst)
Franchise	Betrieb von Franchise-Geschäftstätigkeiten, bei denen das eigene Unternehmen als Franchisegeber fungiert (soweit nicht unter Scope 1 und 2 erfasst)
Investitionen	Geschäftstätigkeiten von Investitionen, die durch das eigene Unternehmen getätigt wurden (soweit nicht unter Scope 1 und 2 erfasst)

TREIBHAUSGASEMISSIONEN SCOPE 1, 2 & 3 (CO₂-eq in t)*

	2022	2021	2020
Scope 1	205.215	259.674	277.684
Scope 2**	122.948	154.785	158.587
Scope 3 (brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten anteilig)	98.727	82.971	92.638
Scope 3*** (Geschäftsreisen)	5.890	1.188	2.773
Scope 3 (Logistik)	83.132	82.442	80.626

Die Umrechnungsfaktoren für die Emissionswerte 2022 wurden im Vergleich zu Vorjahren neu berechnet. Mehr Details dazu befinden sich im Kapitel „Über diesen Bericht“ im Anhang.

- * Scope 2 beinhaltet die Emissionen für Strom gemäß dem Market-Based-Ansatz. Für Standorte, für die keine entsprechenden Umrechnungswerte verfügbar waren, wurde gemäß THG-Protokoll auf die Location-Based-Faktoren zurückgegriffen. Die Scope 2 Werte gemäß Location-Based-Ansatz ergeben sich wie folgt: 2020: 179.850; 2021: 183.794., 2022: 162.897
- ** Scope 3 (brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten anteilig): Der Wert 2022 umfasst im Vergleich zu den Vorjahren auch die Emissionen aus der Lieferkette und Netzwerkverluste.
- *** Scope 3 (Geschäftsreisen): Der Wert 2022 umfasst alle Länder der Semperit-Gruppe (ausgenommen Australien) und beinhaltet Flug-, Bahn-, Bus- sowie Autoreisen, die nicht mit Firmenwagen durchgeführt wurden. Aufgrund des durch COVID-19 veränderten Reiseverhaltens ergibt sich 2020 und 2021 ein geringerer Wert. Der Wert 2020 umfasst Geschäftsreisen aus Europa, China, Amerika und Indien und bezieht sich auf Flug-, Bahn- und Busreisen.

PRODUCT CARBON FOOTPRINT

Semperit befasst sich mehr und mehr mit Treibhausgasemissionen, die einzelne erzeugte Produkte entlang ihres Lebenszyklus verursachen – dem sogenannten Product Carbon Footprint (PCF). Der PCF ist die gängigste Methode zur Abschätzung der klimatischen Auswirkungen von Produkten entlang ihrer Wertschöpfungskette. So werden Emissionen bewertet, die bei der Gewinnung und Verarbeitung der Rohstoffe und bei der Herstellung der Vorprodukte, Hilfs- und Betriebsstoffe und des Verpackungsmaterials anfallen. Zusätzlich zu eigenen Emissionen, die das Unternehmen direkt verursacht, kommen auch noch solche dazu, die gegebenenfalls während der Nutzenphase entstehen und jene, die am Ende des Produktlebenszyklus anfallen.

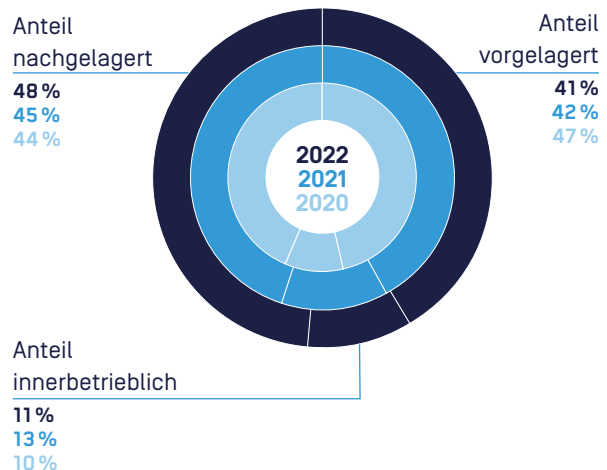
Das Semperit-Berechnungsmodell ermöglicht, entweder den PCF von der Produktentstehung bis zur Lieferung („Cradle to Gate“) oder den gesamten Lebenszyklus zu bewerten. Im Jahr 2022 wurden als Pilotprojekt Carbon Footprints von zwei Fensterrichtungsarten erstellt. Durchgeführt wurde dieses Projekt von der Zentralen Verfahrensentwicklung im Bereich Forschung und Entwicklung. Mit der Unter-

stützung von externen Expert:innen wurde der gesamte Lebenslauf von den Rohstoffen über Mixing, Formgebung und Vulkanisation bis hin zu der Verpackung modelliert. Auch das sogenannte „End of Life“, also die Entsorgung nach Gebrauch des Produkts, kann im Modell abgebildet werden. Basierend auf diesem Modell sollen in Zukunft PCFs für Semperit-Produkte für den internen und externen Gebrauch erstellt werden.

EMISSIONEN VON STAUB UND KLEINSTPARTIKELN

Semperit erhebt und evaluiert unter anderem Umweltaspekte, die im Produktionsprozess entstehen. Darauf aufbauend werden entsprechende Maßnahmen gesetzt, um mögliche negative Auswirkungen zu minimieren. Teil dieser Evaluierung sind die Erhebung und Einschätzung möglicher Emissionen in die Atmosphäre, den Boden und die Gewässer. Neben dem gruppenweiten Ziel der Reduktion von CO₂ sind die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen und die Vermeidung zusätzlicher Emissionen unabdingbar und verpflichtend. Stäube und andere Partikel, die entlang der Produktionsprozesse emittiert werden, werden gesammelt, gefiltert und ordnungsgemäß entsorgt. Die Einhaltung der lokalen gesetzlichen Anforderungen und aller geforderten Grenzwerte wird regelmäßig auf Standortebene intern wie auch extern kontrolliert. Sollte es zu Abweichungen kommen, sind die Standorte dazu verpflichtet, diese Vorkommnisse als Umweltvorfall zu melden und sofort die entsprechenden Gegenmaßnahmen einzuleiten. Die einheitliche Vorgehensweise ist über entsprechende interne Richtlinien geregelt.

VERORTUNG DER EMISSIONEN, DIE DURCH LOGISTIKLEISTUNGEN ANFALLEN (%)





ROHSTOFFAUSWAHL & INNOVATION

Zur Entlastung der Umwelt rückt Semperit bei der Rohstoffauswahl und Produktentwicklung die ökologischen Eigenschaften der Ausgangsstoffe immer stärker in den Mittelpunkt. Das Ziel besteht darin, Produkte höchster Qualität herzustellen und gleichzeitig die Umweltauswirkungen entlang des gesamten Produktlebenszyklus so gering wie möglich zu halten. Mithilfe gezielter Anstrengungen im Bereich Forschung und Entwicklung sowie einer engen Zusammenarbeit mit Hersteller:innen, Anbieter:innen und Kund:innen entwickelt Semperit innovative und nachhaltige Lösungen.



MATERIALEINSATZ DER SEMPERIT-GRUPPE (t) (ROHSTOFFE UND VERSTÄRKUNGSMATERIALIEN)

	2022	2021	2020
Nicht erneuerbare Materialien	194.190	221.394	218.324
Erneuerbare Materialien	18.858	16.464	16.024
Gesamt	213.048	237.858	234.348

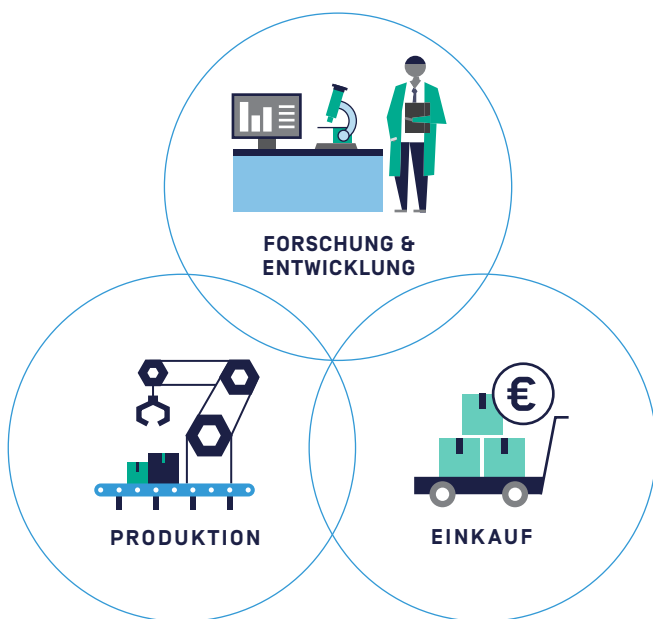
Um die verschiedenen Elastomerprodukte wie Gurte, Schläuche, Handschuhe und Dichtungen herzustellen, verwendet Semperit unterschiedliche Rohstoffe. Die Hauptbestandteile sind dabei Natur- und Synthekautschuk, Latex, Füllstoffe (z. B. Ruß), Chemikalien sowie diverse Festigkeitsträger (Stahl, Textil etc.). Viele der von Semperit hergestellten Produkte sind damit Composites, die neben dem Elastomer auch noch Verstärkungsmaterialien beinhalten, wie etwa Stahlseile

bzw. Stahldrähte, Garne oder Gewebe. Da der Anteil an Prozess- und Verpackungsmaterialien im Vergleich zu den Produktmaterialien gering ist, beschränkt sich Semperit in der Berichterstattung auf den Verbrauch von Rohstoffen und Verstärkungsmaterialien. Den mengenmäßig größten Anteil daran haben Kautschuk/Polymer und Füllstoffe (Ruße oder helle Füllstoffe).

Um die Markt- und Kund:innenanforderungen zu erfüllen, werden die Elastomer-Materialien laufend weiterentwickelt. Hier kommen – neben schon bekannten und approbierten – auch immer wieder neue Rohstoffe zum Einsatz. Dabei ist eine enge Zusammenarbeit zwischen den Einkaufs-, Forschungs- und Entwicklungsabteilungen sowie der Produktion maßgeblich, um neue Rohstoffe zu beschaffen, zu erproben und in die Produktion einzubinden. 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. Neben vielen anderen Aspekten, die es dabei zu berücksichtigen gilt, rücken Umwelt- und Klimaschutzfragen dabei zunehmend in den Fokus.



EINE ENGE ZUSAMMENARBEIT
ZWISCHEN DEN EINKAUFS-,
FORSCHUNGS- UND
ENTWICKLUNGSABTEILUNGEN SOWIE
DER PRODUKTION IST MASSGEBLICH,
UM NEUE ROHSTOFFE ZU
BESCHAFFEN, ZU ERPROBEN UND IN
DIE PRODUKTION EINZUBINDEN.



Semperit verarbeitet jährlich eine große Menge an nicht erneuerbaren, überwiegend erdölbasierenden Materialien. Diese Stoffe gilt es, vermehrt im Kreislauf zu führen oder durch erneuerbare und umweltfreundliche Alternativen zu ersetzen. Vor dieser Herausforderung stehen viele Unternehmen, vor allem in der chemischen Industrie. Der Einsatz von recyceltem Gummi (Regenerat) oder Ruß und der Einsatz von recycelten Chemikalien bzw. von Festigkeitsträgern sind für Semperit zentrale Themen. Auch im Kunststoffbereich setzt Semperit bereits recycelte Materialien ein. Im Jahr 2022 konnte Semperit im Rahmen von mehreren Testprojekten erfolgreich vor allem die Anteile von Reclaimed Rubber, Recovered Carbon Black und Gummimehl in Produkten von Semperform und Semperséal sukzessive erhöhen.

Bei der Gewinnung von natürlichem Kautschuk kann es wiederum zu negativen Umweltauswirkungen kommen, wie beispielsweise zur Förderung von Monokulturen oder zu einem Biodiversitätsverlust durch die Verwendung chemisch-synthetischer Pflanzenschutzmittel. Semperit achtet daher beim Einkauf dieser Rohstoffe darauf, dass die betreffenden Lieferant:innen den höchsten ökologischen und sozialen Standards folgen. So kommt der größte Anteil von kleinen Kautschukfarmen oder wird über verlässliche Zwischenhändler:innen eingekauft.

EINSATZ RECYCELTER MATERIALIEN

Grundsätzlich können Sekundärrohstoffe eingesetzt werden, wenn die gewünschten Material- und Produkteigenschaften des Endprodukts dies zulassen. Aber nicht jeder Rohstoff einer Gummimischung ist durch einen Sekundärrohstoff substituierbar, da sich eine Veränderung in der Rezeptur nicht nur auf die Produkteigenschaften, sondern auch auf verfahrens- und prozesstechnische Eigenschaften auswirkt. „Furnace-Ruß“ beispielsweise unterliegt einer Normierung, deshalb kann hier eine Rußtype von Hersteller:in A relativ einfach durch dieselbe Type von Hersteller:in B ersetzt werden, ohne die Prozesseigenschaften stark zu verändern. Bei Rohstoffen, die keiner Norm entsprechen (wie z. B. recycelter Ruß), müssen alle nachfolgenden Prozessschritte (Rezepturen, Parameter wie Temperatur und Druck sowie Maschineneinstellungen) in Einklang mit den jeweiligen Stoffeigenschaften gebracht werden. Der Einsatz von Sekundärrohstoffen ist daher noch limitiert.



ÜBERSICHT SEKUNDÄRROHSTOFFE

- Recovered Carbon Black (aus Reifen-Pyrolyse)
- Reclaimed Rubber (wird durch Devulkanisierung aus alten Reifen gewonnen)
- Reprocessed Rubber (weiterverarbeitete Abfälle aus der Synthesekautschukproduktion)
- Gummimehl
- Zinkoxid aus Zinkabfällen
- Recyceltes Polyamid
- Schlauchdraht aus Stahlschrott

ÜBERSICHT SEKUNDÄRROHSTOFFE

Eine weitere Herausforderung stellt die Verfügbarkeit von Sekundärrohstoffen dar. Der Markt für recycelten Ruß entwickelt sich zwar seit einigen Jahren, ist aber nach wie vor überschaubar und besteht zu einem Großteil aus Start-ups. Ein weiterer wichtiger Aspekt, der im Zusammenhang mit dem Einsatz von Sekundärrohstoffen berücksichtigt werden muss, ist die Frage, ob deren Einsatz tatsächlich umwelt- und klimafreundlicher ist. Oft sind die Prozesse zur Gewinnung der betreffenden Materialien sehr energieintensiv und zusätzlich mit einem hohen Chemikalieneinsatz verbunden. Es ist aber zu erwarten, dass die Prozesse und Technologien in den kommenden Jahren deutlich effizienter werden und somit auch die Ökobilanz dieser Materialien besser wird. Die Semperit-Gruppe beobachtet diese Entwicklungen, testet regelmäßig neu verfügbare Rezyklate und versucht, ein stabiles Lieferant:innennetzwerk aufzubauen sowie gemeinsam mit Kooperationspartner:innen die technischen Möglichkeiten durch Forschung und Entwicklung zu verbessern.

FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Das Forschungs- & Entwicklungsteam (F&E-Team) der Semperit-Gruppe arbeitet kontinuierlich an der Entwicklung innovativer Werkstoffe und Produkte sowie an 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 Menschen sowie ein gezieltes 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 Materialent-

wicklung und der zentralen Prozessentwicklung sowie mit der Steuerung der gruppenweiten Aktivitäten. Der dezentrale Teil auf Segmentebene arbeitet gezielt an Produkt- und Prozessoptimierungen – oft in enger Zusammenarbeit mit Kund:innen – und wird durch die Produkt- und Prozessentwicklungsteams der unterschiedlichen Business Units gebildet. Neben jenem in 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 in F&E-Aktivitäten involviert sind. Ergänzend zu integrierten und strukturierten Prozessen ist die Kommunikation zwischen den verschiedenen Abteilungen sowie mit wichtigen Stakeholder:innen wie Kund:innen und universitären Forschungseinrichtungen entscheidend.

ORGANISATION DER FORSCHUNGS- UND ENTWICKLUNGSABTEILUNG



Nähere Details zur Strategie und zu den verschiedenen Richtlinien und Vorgaben rund um das Thema Innovation befinden sich in der „Semperit Sustainability Innovation Policy“⁶, die auf der Semperit-Website öffentlich zugänglich ist.

Neben der Optimierung der Produktionsprozesse ist die Weiter- und Neuentwicklung von Produkten das Kernstück der Forschungs- und Entwicklungsarbeit der Semperit-Gruppe. Das Thema Ressourcen- und Energieeffizienz war auch 2022 im Fokus. Zusätzlich zur intensiven Arbeit am Product-Carbon-Footprint-Modell hat das F&E-Team einen abteilungsübergreifenden Workshop initiiert, um systematisch Ideen zur effektiveren und effizienteren Ressourcennutzung zu entwickeln und diese auf ihre Umsetzbarkeit zu überprüfen. Die aussichtsreichsten Ansätze, die im Rahmen des Workshops vorgeschlagen und diskutiert wurden, werden von den betreffenden Abteilungen weiter ausgearbeitet und zur Umsetzung gebracht.

Semperit setzt auch in der Forschung & Entwicklung auf eine enge Zusammenarbeit mit Kund:innen, um auf deren Wünsche und Anforderungen bestmöglich und zeitnah eingehen zu können. Darüber hinaus wird kontinuierlich an der Erweiterung des Produktportfolios gearbeitet, um Kund:innen umweltfreundliche und nützliche Produkte bieten zu können. Ökologische Vorteile können beispielsweise ein geringer Materialverbrauch bei der Herstellung und damit ein geringeres Gewicht in der Anwendung und demzufolge eine Reduktion des Energieverbrauchs im Betrieb sein.

SEMPERIT SETZT AUCH IN DER FORSCHUNG & ENTWICKLUNG AUF EINE ENGE ZUSAMMENARBEIT MIT KUND:INNEN, UM AUF DEREN WÜNSCHE UND ANFORDERUNGEN BESTMÖGLICH UND ZEITNAH EINGEHEN ZU KÖNNEN.

MITARBEITER:INNEN IM BEREICH F&E (VOLLZEITÄQUIVALENT)

	2022	2021	2020
	> 225	> 230	> 220

ÜBERBLICK DER WICHTIGSTEN KENNZAHLEN

	2022	2021	2020
Ausgaben F&E (Mio. EUR)*	> 17,7	> 15,7	> 14,7
Gesamtvolumen Beteiligung Grundlagenforschungprojekte (Mio. EUR)	> 1,5	> 1,0	> 1,6

* Der Wert der F&E Ausgaben 2021 wurde im Berichtsjahr 2022 von >16.1 auf >15.7 Mio. EUR korrigiert.



Auch im Bereich biobasierter Elastomere treibt der Konzern Entwicklungen voran. Hervorzuheben sind diesbezüglich der Einsatz von klassischem Naturkautschuk und von synthetisch hergestelltem biobasierten Kautschuk als Ersatz für den erdöl-basierten Ausgangsstoff. Aber auch die Vermeidung oder der Ersatz ökologisch bedenklicher oder gesundheitsschädlicher Zusatzstoffe ist ein Forschungsgebiet der Semperit-Gruppe. Schon seit zwei Jahren sind 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. Schadstofffreie Materialien im Wohnungs- und Hausbau, aber auch im Bereich medizinischer und industrieller Handschuhe sind wichtige Themen, an denen kontinuierlich gearbeitet wird.

Doch nicht nur die Sicherheit und die gesundheitliche Unbedenklichkeit der Produkte spielen in der Anwendung eine Rolle, auch ökologische Auswirkungen, die in der Nutzungsphase entstehen können, lassen sich teilweise reduzieren. Zwar sind diese bei Semperit-Produkten nicht gravierend, da es beispielsweise nicht wie bei Autoreifen zu einem deutlichen Abrieb in der Nutzung kommt. Dennoch gibt es auch im Hinblick auf eine umweltfreundliche Anwendung der Produkte Stellschrauben, an denen Semperit als Hersteller drehen kann. So können bestimmte Materialeigenschaften, wie geringes Gewicht, geringer Rollwiderstand oder hohe Festigkeit, zu einem umweltfreundlichen Betrieb und zu geringen Auswirkungen in der Nutzungsphase der Produkte beitragen. Das „Silent Pad“, das für den Eisenbahnoberbau entwickelt wurde trägt zu einer Reduktion der Geräuschemission von rund 3 dB beim Überfahren der damit gelagerten Schwellen bei und erhöht so die Lebensqualität der Anrainer:innen. Ein weiterer entscheidender Faktor ist die Langlebigkeit der Produkte, die auch durch die Materialeigenschaften bestimmt wird. Semperit setzt auf Technologien zur Verlängerung des Lebenszyklus. So können mithilfe integrierter Sensoren spezifische Daten erhoben und zur Betriebsoptimierung genutzt werden.

Bei den medizinischen Handschuhen ist eine Lebenszyklusverlängerung aufgrund der hygienischen Anforderungen oft eine Herausforderung. Das Produkt ist per se als Einwegprodukt klassifiziert, und im Rahmen der Produktnutzung stehen vor allem gesundheitliche Aspekte im Vordergrund. Die Patient:innen und Träger:innen der Handschuhe sollten vor Infektionen geschützt werden. Aber auch Allergene (Proteine aus dem Natur-Kautschuk-Latex bzw. Bruchstücke von klassischen Beschleunigern) spielen eine wichtige Rolle. So enthält das neu entwickelte Vernetzungssystem der „Green Gloves“ keine Allergene mehr und gibt auch bei der Alkoholbeständigkeit vergleichbare Ergebnisse wie der Standardhandschuh. Die Sicherstellung der Produktsicherheit entlang aller Prozesse – von der Produktentwicklung über die Produktion und den Vertrieb bis hin zu den Kund:innen – ist essenziell. Semperit achtet darauf, den ökologischen Impact der Produkte so gering wie möglich zu halten. Aus diesem Grund finden umweltrelevante Aspekte auch verstärkt Einzug in die Forschungs- und Entwicklungsarbeit.



CORPORATE INNOVATION

Neben der klassischen Forschungs- und Entwicklungsarbeit legt Semperit verstärktes Augenmerk auf die Implementierung von gruppenweit vereinheitlichten Innovationsprozessen und Werkzeugen zur Ideenfindung. Die 2021 ins Leben gerufene konzernweite Innovationsplattform wurde 2022 weiterbetrieben, mit Vorschlägen befüllt und verbessert. Mit der Plattform können Ideen bereits in der Anfangsphase gemeldet werden und deren Ausarbeitung kann in weiterer Folge begleitet werden. Dadurch kann sichergestellt werden, dass einerseits Ideen systematisch erfasst werden und andererseits ihr Potenzial strukturiert analysiert und bewertet wird. Die Ideen werden dann anhand verschiedener Parameter wie Anwendungsfeld, Neuheitsgrad, Umsetzungshorizont, finanzielles Potenzial, aber auch nach ihrem Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen von Semperit und den Sustainable Development Goals evaluiert und priorisiert. Die Verantwortlichen werden bei der Aufbereitung für die interne Präsentation vor dem Innovation Council von der: vom Group Innovation Manager:in begleitet. So können zukünftige Betätigungsfelder der Semperit-Gruppe zielgerichtet ausgelotet und die Innovationskraft des Unternehmens kann systematisch gestärkt werden.

SEMPERIT-PRODUKT- UND -PROZESSHIGHLIGHTS

PRODUKT	ÖKOLOGISCHER ODER SOZIALER MEHRWERT	SEGMENT
<p>Bleioxidreduktion Reduktion des Bleioxidanteils in speziellen hitzebeständigen Gurten um 50 %. Langfristiges Ziel ist es, den Anteil an Bleioxid auf null zu reduzieren</p>	<p>Kreislaufwirtschaft → Materialeffizienz und Materialgesundheit</p>	
<p>Sempercord-Gurte mit erhöhter Reißfestigkeit Entwicklung einer speziellen Kerngummimischung, die sich durch einen erhöhten Widerstand gegen mechanisches Reißen auszeichnet, zur Verlängerung der Produktlebensdauer in Bereichen mit extremen mechanischen Anforderungen</p>	<p>Kreislaufwirtschaft → Lebenszyklusverlängerung</p>	
<p>Schwer entflammbare AS-S-Gurte [australischer Standard] Optimierung von Fördergurten für australische Untertageminen hinsichtlich des Gewichts und Rollwiderstands. Mithilfe dieser Kombination kann der Energiebedarf in der Anwendung – beim Transport von Material – deutlich reduziert werden.</p>	<p>Dekarbonisierung → Energieeinsparung im Betrieb</p>	
<p>Neue Generation von Chemieschläuchen (Industrie) Die neue Generation der Chemieschläuche ist für höhere Leistungen konzipiert und besticht durch eine längere Lebensdauer und erhöhte Robustheit und Flexibilität. Hohen Leistungs- und Sicherheitsstandards werden die Schläuche mit geflochtener Einlage dabei ebenso gerecht wie dem Schritt zur Digitalisierung (Verknüpfung mittels QR-Code zur Hose Wiki App).</p>	<p>Kreislaufwirtschaft → Lebenszyklusverlängerung → Digitalisierung</p>	
<p>Porenstabilität Moosgummi Durch Entwicklung neuer Fertigungsmethoden konnte die Porenstabilität bei Moosgummiprofilen entscheidend verbessert werden.</p>	<p>Optimierung von Produkteigenschaften</p>	
<p>Klimaneutraler Handschuh für den Handel Der Semperit „Green Glove“ ist seit 2021 auch als „klimaneutraler“ Handschuh für Endkonsument:innen verfügbar. Gemeinsam mit ClimatePartner wurde der CO₂-Fußabdruck der Handschuhe berechnet, mit dem Ziel, diesen über ausgewählte Projekte zu kompensieren. Der Semperit „Green Glove“ wurde deshalb für dieses Projekt ausgesucht, weil dieser Handschuh aufgrund der verwendeten Produktionstechnologie generell mit verringertem Wasserverbrauch, weniger CO₂-Emissionen und gänzlich ohne Chlor hergestellt wird.</p>	<p>Dekarbonisierung</p>	
<p>Digital Distribution Distribution von digitalen Lieferinformationen an unsere Kund:innen bei einer Lieferung. Diese vollautomatische Lösung überträgt alle relevanten Produkt-, Bestell- und Lieferdaten an den jeweiligen Kund:innen, bevor die Semperit-Produkte eintreffen. Dies bietet einen besseren Überblick mit einem höheren Grad an Informationsdetails über die Lieferungen, was einen schnelleren Eingangsprozess und eine verbesserte Prozessfähigkeit und Rückverfolgbarkeit aller Semperit-Daten ermöglicht. Darüber hinaus werden durch die automatisierte Informationsübermittlung die Prozesskosten entlang der Lieferkette gesenkt. Ebenfalls wird der Abfall beim Schneiden der Schläuche reduziert, da die individuellen Schlauchlängen je Bund im Enterprise-Resource-Planning-System (ERP) des Kund:innen erfasst werden können, sodass die für den Leitungsbedarf optimale Bundlänge vom Kund:innen ausgewählt werden kann.</p>	<p>Digitalisierung → Materialeffizienz</p>	

PROZESS	ÖKOLOGISCHER ODER SOZIALER MEHRWERT	SEGMENT
<p>EDI – Electronic Data Interface Digitale Anbindung vom ERP großer Kund:innen zu Semperit. Dadurch ergeben sich deutlich vereinfachte Prozesse sowie ein reduzierter Papieraufwand.</p>	<p>Digitalisierung → Materialeffizienz</p>	
<p>Papierlose Fertigung Im Zuge der Überarbeitung der internen Prozesse und gleichzeitig der verstärkten Implementierung des Lean-Gedankens konnte die interne Kommunikation ganzer Fertigungen erfolgreich umgestellt werden, und dieses Ziel verfolgten die Segmente weiterhin konsequent. Durch die Digitalisierung der Abläufe konnte die Fehlerquote gesenkt, die Kommunikationsgeschwindigkeit erhöht, ein „Single Point of Truth“ geschaffen und gleichzeitig der Papieraufwand reduziert werden. Diese Maßnahme liefert einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätssicherung.</p>	<p>Digitalisierung → Qualitätssicherung → Ressourceneinsparung</p>	
<p>Recycling Eigene Herstellung eines Schlauchmarkierungsband aus Abfällen von gebrauchten Polypropylen-Dornen anstelle des Zukaufs von Drittanbieter:innen.</p>	<p>Kreislaufwirtschaft → Materialeffizienz</p>	
<p>Photovoltaikanlage Installation einer 400-kWp-Photovoltaikanlage auf dem Produktionsgelände von Semperit in Shanghai, China</p>	<p>Dekarbonisierung</p>	
<p>Optimierung Profilextrusion Durch Strömungssimulationen und neue Spritzkopftechnologien ist es gelungen, den Output bei der Profilextrusion signifikant zu erhöhen sowie den spezifischen Energieeintrag zur Produktfertigung zu senken.</p>	<p>Kreislaufwirtschaft → Materialeffizienz → Energieeffizienz</p>	
<p>Plattendickenstabilität Durch die intelligente Anwendung von Rohmaterialeigenschaften, die während der Mischungsherstellung gemessen werden, konnte eine deutliche Verbesserung der Dickenschwankungen erzielt werden.</p>	<p>Kreislaufwirtschaft → Materialeffizienz</p>	
<p>3-D-Printer + 3-D-Printer-Technologie Durch den Einsatz der 3D-Printer-Technologie wurde die fließtechnische Auslegung der Herstellwerkzeuge verbessert, wodurch neue Materialkombinationen effizient zum Einsatz gebracht werden können.</p>	<p>Kreislaufwirtschaft → Materialeffizienz</p>	
<p>Automatisierung im Handlauf Durch die Automatisierung der Handlauf-Aufbaumaschinen konnte ein wesentlicher Beitrag im Bereich Ressourceneffizienz geleistet werden.</p>	<p>Kreislaufwirtschaft → Materialeffizienz</p>	
<p>Digitalisierung Semperit Engineering Solutions Mithilfe von Digitalisierung im Herstellprozess kam es zu einer Verbesserung der Energieeffizienz im Bereich der formgebenden Prozesse bei der Produktherstellung.</p>	<p>Dekarbonisierung → Energieeffizienz</p>	
<p>Effizientes Abfallmanagement Mithilfe von Abfallpressen konnten die Transportwege zur Abfallsorgung und -wiederaufbereitung deutlich reduziert werden.</p>	<p>Dekarbonisierung → Reduktion von Transportwegen</p>	

Darüber hinaus setzt Semperit auch administrative „Quick Win“ Verbesserungen um, wie zum Beispiel die konzernweit eingeführte elektronische Unterschrift von etwaigen inner-, außer- und zwischenbetrieblichen Verträgen. Durch das Setzen einer elektronischen statt physischer Unterschrift konnten seit Januar 2022 nicht

nur der Papierverbrauch, sondern auch die Druck- und Versandkosten von 814 Dokumenten erzielt werden und der Prozess maßgeblich effizienter gestaltet werden, ohne an Sicherheit und Rechtsverbindlichkeit zu verlieren.

MATERIALEINSATZ & ABFALLMANAGEMENT

Ein möglichst effizienter Materialeinsatz entlang der Wertschöpfungskette sowie eine gezielte Abfall- und Ausschussvermeidung sind wichtige Steuerungsgrößen für eine nachhaltige Produktion. Im Sinne der Kreislaufwirtschaft gilt es, Materialflüsse innerhalb und außerhalb des Betriebs zu optimieren und Materialien und Produkte, wenn möglich und sinnvoll, einem Recycling zuzuführen. Ein systematisches Abfallmanagement und eine sorgsame Trennung und Dokumentation der verschiedenen Rest- und Abfallstoffe sind Voraussetzung dafür und für Semperit selbstverständlich. Das Unternehmen setzt beim Materialeinsatz und Abfallmanagement an mehreren Stellen an, um seiner Vision von „null Abfällen“ stetig näherzukommen.



Die Steuerung der verschiedenen Produktionsparameter liegt in der Verantwortung der Site-Manager:innen, der technischen Segmentsleiter:innen und des COO. Mithilfe verschiedener Programme und Aktivitäten sollen der Einsatz von Materialien optimiert sowie die Abfälle und Ausschüsse reduziert werden. Für einen effizienten Materialeinsatz ist das Produktdesign entscheidend. Allerdings muss bei jeder Veränderung im Materialeinsatz darauf geachtet werden, dass die Material- und Produkteigenschaften (Festigkeit, Tragfähigkeit, Dimension etc.) sowie die technologischen Anforderungen der Fertigungsprozesse erfüllt werden können. Semperit arbeitet seit Jahren sukzessive an der Optimierung des Produktdesigns, mit dem Ziel, weniger Material bei gleichbleibender Funktionalität einzusetzen. Hinsichtlich der Fertigungsprozesse gilt es, diese technologisch so weit auszureizen, dass so wenig Ausschuss und Abfall wie möglich produziert werden, wobei eine aufrechte Fertigungsprozessstabilität die Grundlage der Produktqualität ist.

|
 IM SINNE DER KREISLAUF-
 WIRTSCHAFT GILT ES,
 MATERIALFLÜSSE INNERHALB
 UND AUSSERHALB DES
 BETRIEBS ZU OPTIMIEREN UND
 MATERIALIEN UND PRODUKTE,
 WENN MÖGLICH UND
 SINNVOLL, EINEM RECYCLING
 ZUZUFÜHREN.
 |

[(INTERNES) RECYCLING & PRODUKTRECYCLING]

Materialien, die im Rahmen der Produktion als Abfall oder Ausschuss anfallen, werden – soweit technisch möglich – intern rückgeführt. Im Bereich der Kautschukverarbeitung ist eine Wiederverwendung vor allem dann möglich, wenn noch keine Vulkanisation stattgefunden hat. Der Anteil der recycelten Menge ist abhängig von den verschiedenen internen Fertigungsprozessen und variiert dementsprechend. Vulkanisierte Stoffe sind aufgrund der Vernetzung hingegen schwer wiederzuverwenden. Diese Tatsache unterscheidet den Werkstoff Gummi von anderen Materialien, wie zum Beispiel Stahl, Glas, Papier und Kartonage, bei denen die Recyclingquoten bereits deutlich höher sind.

Aus Nachhaltigkeitssicht ist ein Recycling von Gummi wünschenswert. Soweit möglich, setzt Semperit daher sogenanntes Gummiregenerat ein. Das Rückführen von unvulkanisierten Abschnitten in die Grundmischung – also ein innerbetriebliches Recycling – ist etabliert und wird im Abfallberichtswesen detaillierter dargestellt als in den Vorjahren.

Die Forschungs- und Entwicklungsarbeit der Semperit-Gruppe hinsichtlich Kreislaufwirtschaft konzentriert sich aber nicht allein auf Produktionsabfälle, sondern auch auf die Rezyklierbarkeit der Produkte nach der Nutzungsphase. Aktuelle Herausforderungen sind dabei das Business-to-Business-Geschäftsmodell ohne direkten Kontakt zu Endkonsument:innen, die produktrückführende Logistik sowie die Produktgestaltung und Weiterverarbeitbarkeit der Produkte. Die Tragdecke von Fördergurten kann beispielweise ähnlich wie bei Reifen runderneuert und ihre Lebensdauer damit verlängert werden. Dies passiert meist vor Ort und durch Kund:innen selbst, da ein Abbau und Transport zurück zu Hersteller:innen oftmals zu aufwendig und auch nicht umweltfreundlich wäre.



Hinsichtlich eines möglichen Recyclings von Produkten spielt auch das Produktdesign eine große Rolle. Viele Gummiprodukte der Semperit-Gruppe beinhalten neben der Gummimischung auch Verstärkungsmaterialien wie Seile, Drähte, Gewebe und Garne. Die Trennung dieser Fraktionen nach der Produktnutzung ist erstrebenswert, aber herausfordernd. Grundsätzlich gilt es, auch die logistischen Herausforderungen für die Umwelt in der Rückführung ausgedienter Gummiprodukte zu betrachten. Semperit erachtet es als notwendig, neue Recycling-Dienstleistungsmodelle zu entwickeln, um den Anforderungen der Kreislaufwirtschaft gerecht zu werden.

PROZENTSATZ DER EINGESETZTEN RECYCELTEN AUSGANGSSTOFFE (ROHSTOFFE UND VERSTÄRKUNGSMATERIALIEN)

2022	2021	2020
2,5	3,1	2,9

ABFALLMANAGEMENT

Das Abfallmanagement ist Teil des konzernweiten Umweltmanagementsystems, das nach ISO 14001 zertifiziert ist und ein wichtiges Element des themenspezifischen Due-Diligence-Prozesses darstellt. Alle relevanten Abfall- und Ausschusskennzahlen werden laufend erhoben und sind in den monatlichen Produktionsberichten abgebildet. Die Entscheidungsträger:innen analysieren die Daten und leiten darauf basierend Verbesserungsmaßnahmen ab. Dabei sind auch jene Abfälle enthalten, die beispielsweise durch Testläufe bei Material- oder Produktneuentwicklungen entstehen. Alle Abfälle, die das Werksgelände verlassen, werden von zertifizierten und zugelassenen Abfallentsorger:innen abgeholt und ordnungsgemäß verwertet. Das seit 2021 vorhandene Abfallberichts-wesen wurde ausdetailliert und die Frequenz der Datenüberprüfung wurde erhöht. Nun sind monatliche Erfassung und Kontrolle der Abfalldaten die Norm. Ein weiterer Fokus wurde 2022 auf die Sicherstellung der Datenqualität und den systematischen Informationsaustausch mit den Produktionsstätten gelegt. Dies ermöglichte, Trends in den Abfalldaten zu erkennen und Optimierungsmaßnahmen abzuleiten.

Die Produktionsstätte Rivalit (Deutschland), Sempertrans Maintenance France Nord (Frankreich), Newnan (USA) und M+R Dichtungstechnik (Deutschland) werden erst schrittweise in die Abfallberichterstattung integriert (weiterführende Informationen zum Konsolidierungsrahmen im Bereich Umwelt siehe Seite 141 ff.)

GESAMTAUFKOMMEN ABFALL (t)*

	2022	2021	2020
Chemikalien	310	77	-
Gefährliche Gummiabfälle	301	394	-
Sonstige gefährliche Abfälle (Öl, Flüssigkeiten etc.)	3.609	3.240	-
Gefährliche Abfälle insgesamt	4.220	3.711	4.227
Ungefährliche Gummiabfälle – entsorgt	7.422	7.010	-
Ungefährliche Gummiabfälle – recycelt	3.951	3.852	-
Papier und Karton – entsorgt	85	147	-
Papier und Karton – recycelt	892	747	-
Kunststoffe & Folien – entsorgt	595	783	-
Kunststoffe & Folien – recycelt	1.105	980	-
Metall – entsorgt	39	31	-
Metall – recycelt	1.189	962	-
Holz – entsorgt	26	38	-
Holz – recycelt	1.206	1.238	-
Restmüll – entsorgt	767	1.364	-
Restmüll – recycelt	473	90	-
Sonstige ungefährliche Abfälle – entsorgt	2.198	2.697	-
Sonstige ungefährliche Abfälle – recycelt	142	32	-
Ungefährliche Abfälle insgesamt	20.090	19.971	19.146
Abfall aufgrund von einmaligen Vorkommnissen	231	15	1.024
Gefährliche Abfälle recycelt insgesamt	0 0 %	0 0 %	-
Gefährliche Abfälle entsorgt insgesamt	4.220 100 %	3.711 100 %	-
Ungefährliche Abfälle recycled insgesamt	8.958 45 %	7.901 40 %	-
Ungefährliche Abfälle entsorgt insgesamt	11.132 55 %	12.085 60 %	-

* Für den Standort Nilai, Malaysia, liegen für das Jahr 2020 keine Daten vor. Die Datenerhebung wurde mit 2021 begonnen und umfasste vorerst nur die Kategorie Restmüll, 2022 wurde in allen Abfallkategorien berichtet.

Das detailliertere Abfallberichtswesen soll auch dazu dienen, das interne Recycling von Gummiabfällen sichtbar zu machen und einen internen Wissenstransfer anzustoßen. Im Berichtsjahr 2022 konnte ein erstes Pilotprojekt gestartet werden, um Best Practices hinsichtlich des Abfallmanagements zwischen Standorten systematisch auszutauschen. Praktische Ergebnisse waren unter anderem der Umstieg von Containern auf Müllpressen oder die neue Abfalltrennung in zwei Abteilungen am Standort Belchatów. Das Pilotprojekt wird im Jahr 2023 weitergeführt und als Best-Practice-Beispiel innerhalb des Produktionsnetztes dienen.

Auch im Bereich Produkt- und Transportverpackungen versucht Semperit, gemeinsam mit den Kund:innen neue Lösungen zu finden. Vorgaben zu Verpackungsgröße und -art seitens der Kund:innen sind herausfordernd. Semperit versucht, so wenig und so umweltfreundlich wie möglich zu verpacken. Auf Verpackungen, die im Zuge der Rohstoffanlieferung anfallen, kann Semperit nur bedingt Einfluss nehmen, sie werden aber jedenfalls getrennt, gesammelt und fachgerecht entsorgt.



1%
IM JAHR 2022
VON 30% BIS 2030
(t/Produktionseinheit)

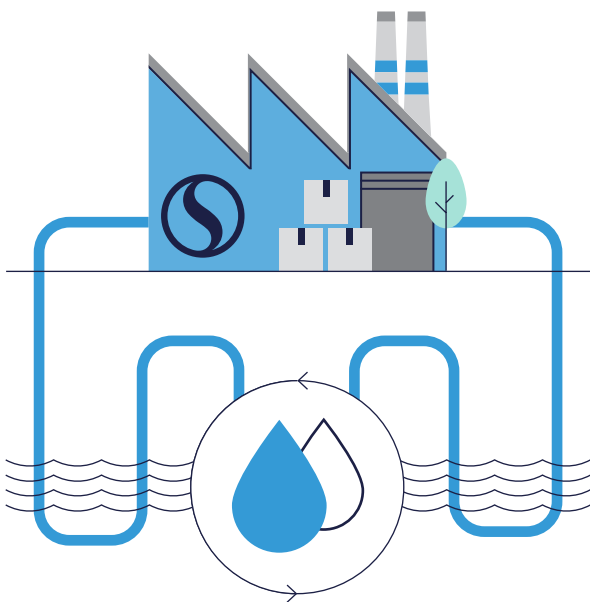
**30 by
2030**

„30 BY 2030“ – ABFALL

Bis 2030 will die Gruppe 30 % des Abfalls je Produktionsmenge einsparen. Im Berichtsjahr 2022 konnte die Semperit-Gruppe das jährliche Einsparungsziel von 3 % im Bereich Abfall nicht erreichen. Obwohl im ersten Halbjahr eine Ersparnis von 4,7 % erzielt werden konnte, wurde aufgrund der sinkenden Produktionsleistung in der zweiten Jahreshälfte, die unter anderem durch den starken Rückgang der Nachfrage im Segment Sempermed verursacht wurde, 2022 das Jahresziel um 3,9 % verfehlt. Mit sinkender Produktionsleistung steigt in der Regel das Abfallvolumen. Die Maßnahmen, die zur Zielerreichung gesetzt werden, sind von Segment zu Segment unterschiedlich und gehen mit Prozessanpassungen und Qualitätskriterien ebenso einher wie mit einer entsprechenden Innovationsleistung. Die Überwachung der Abfallreduktionsziele wird im Berichtsjahr 2023 weiterentwickelt, wobei der Fokus auf der Etablierung des Berichts- und Informationswesens liegt.

WASSER

Semperit fühlt sich angesichts der Bedeutung von Wasser für das Leben auf der Erde zu einem sorgsamem Umgang mit der wertvollen Ressource verpflichtet. Zugang zu sicherem und sauberem Trinkwasser ist unerlässlich für das menschliche Wohlergehen und wird von den Vereinten Nationen als grundlegendes Menschenrecht angesehen. Die globalen Süßwasserreserven stehen jedoch unter Druck. Ein sorg- und sparsamer Umgang mit Wasser ist daher dringend geboten. Semperit wird dieser Verantwortung gerecht, indem Wasser nach Möglichkeit im Kreislauf geführt und somit effizient genutzt wird. Im Jahr 2022 wurde dieses wichtige Zukunftsthema als wesentlich für Semperit eingestuft und die ersten Vorbereitungs-schritte für die Erweiterung der Berichterstattung nach GRI 303 wurden getätigt.



EIN SORG- UND SPARSAMER UMGANG MIT WASSER IST DRINGEND GEBOTEN. SEMPERIT WIRD DIESER VERANTWORTUNG GERECHT, INDEM WASSER NACH MÖGLICHKEIT IM KREISLAUF GEFÜHRT UND SOMIT SEHR EFFIZIENT GENUTZT WIRD.

Insbesondere im Produktionsprozess, aber auch an den nicht produzierenden Standorten wird auf einen effizienten und sparsamen Wassereinsatz geachtet. Der Wasserbezug steht im Einklang mit den jeweiligen lokalen Gesetzesanforderungen. Die meisten Produktionsprozesse von Semperit kommen mit vergleichsweise wenig Wasser aus, weil es kein Bestandteil der Produkte ist. Die Wasserverwendung beschränkt sich in der Produktion auf die Reinigung von Produkten im Produktionsprozess, die Reinigung von Maschinen und Anlagen sowie die Zu- und Abfuhr von Prozessenergie (Prozesswärme und Kühlung).

Den höchsten spezifischen Wasserbedarf nach Segmenten verzeichnet Sempermed, die als Geschäftsbereich nicht fortgeführt wird. Die Handschuhproduktion ist wasserintensiv, weil Wasser unter anderem zum Ausschwemmen von Proteinen und Chemikalien zur Vermeidung von allergischen Reaktionen verwendet wird. Die bei der Handschuhproduktion anfallenden Abwässer werden in eigenen Anlagen gemäß den lokalen Bestimmungen aufbereitet. Die Grenzwerte der Abwässer werden mittels Laboranalysen laufend überprüft und gesteuert.

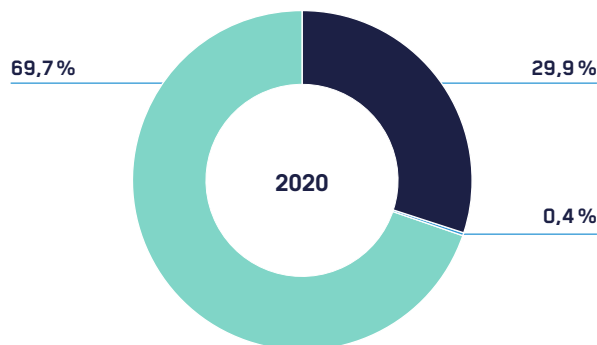
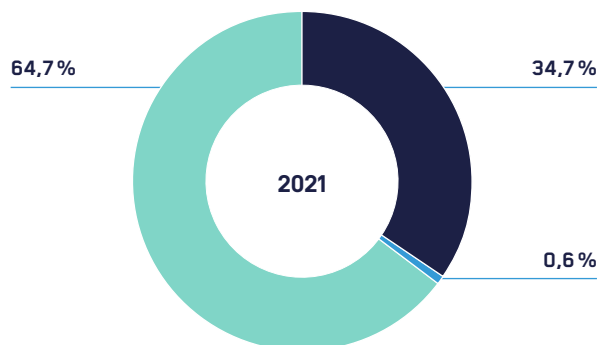
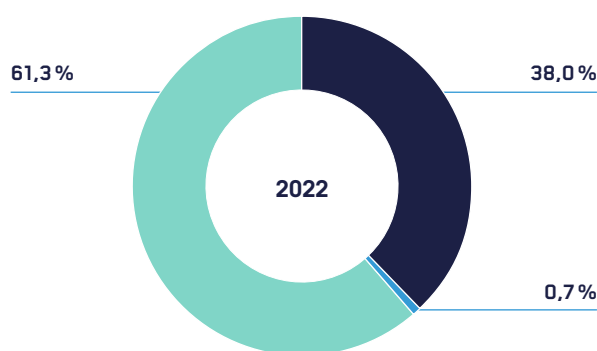
Die an den Semperit-Standorten entstehenden Abwässer werden, den lokalen gesetzlichen Bestimmungen entsprechend, aufbereitet oder direkt in die öffentliche Kanalisation eingeleitet. Um Vorkommnisse, die zu Grenzwertüberschreitungen im Abwasserbereich führen können, zu vermeiden und zu beheben, hat Semperit gruppenweit Maßnahmenpläne entwickelt. Die Maßnahmenpläne berücksichtigen die lokalen gesetzlichen Anforderungen an das Abwassermanagement und die Abwasserüberwachung. Darüber hinaus dient ein konzernweites internes Meldewesen dazu, auch wasser- und abwasserbezogene Umweltvorfälle zu melden und zu dokumentieren. Im Rahmen des HSE-Managements wird eine systematische Ursachenermittlung und das Abstellen von Mängeln sichergestellt.

Durch standortübergreifenden Informationsaustausch zu vorbeugenden Maßnahmen werden Best-Practice-Beispiele geteilt und Synergien in Maßnahmenplänen erzielt. Um die Wahrscheinlichkeit eines Umweltzwischenfalls zu minimieren, wurden SOPs (Standard Operating Procedures) entwickelt, die den sicheren und zuverlässigen Betrieb der Produktions- und Wasseraufbereitungsanlagen definieren. Im Rahmen des internen Qualitätsmanagements werden die Aktualität, Prüfung und Auditierung dieser Dokumente sichergestellt.

Semperit setzt ausschließlich Süßwasser ein. Der Süßwasserbezug wird mit Zählern gemessen und laufend überwacht. Von der Wasserentnahme sind aktuell keine Gebiete betroffen, die durch Wasserstress gekennzeichnet sind. Im Zusammenhang mit dem Klimawandel könnte sich das mittel- bis langfristig ändern und die Wasserversorgung aus Oberflächengewässern und Grundwässern schwieriger werden. Umso wichtiger ist, dass Semperit weitere Maßnahmen setzt, um Wasser zu sparen und höchst effizient einzusetzen.

WASSERENTNAHME NACH QUELLE (Mio. m³ / %)

	2022	2021	2020
● Grundwasser	2,9 38,0%	3,0 34,7%	3,0 29,9%
● Oberflächenwasser	0,1 0,7%	0,1 0,6%	0,0 0,4%
● Wasser von Drittanbieter:innen	4,7 61,3%	5,5 64,7%	6,9 69,7%
Wasserentnahme insgesamt (Mio. m³)	7,7	8,6	9,9



Bei dem für die kommenden Jahre geplanten Ausbau einer der weltweit größten Produktionsstätten für Industrie- und Hydraulikschläuche in Odry legt Semperit ein besonderes Augenmerk auf Nachhaltigkeitskriterien und einen hohen Automatisierungsgrad. Optimierte Warenströme werden kürzere Durchlaufzeiten ermöglichen. Der Gesamtwasserverbrauch in Odry wird nach der Inbetriebnahme der neuen Halle im Jahr 2025 – ungeachtet der Kapazitätsausweitung – um rund 30 % sinken und zur Zielerreichung der Semperit-Gruppe im Bereich Wasser beitragen.

**30 by
2030**

„30 BY 2030“ – WASSER

Im Berichtsjahr 2022 konnte die Semperit-Gruppe eine Reduktion der Wasserentnahme je Produktionsmenge um insgesamt 8 % erreichen. Damit wurde das jährliche Einsparziel von 3 % (Basisjahr 2019) übertroffen.

Die Maßnahmen, die zur Zielerreichung gesetzt werden, sind von Segment zu Segment unterschiedlich und gehen mit Prozessanpassungen ebenso einher wie mit einer entsprechenden Innovationsleistung. Die größte Wasserentnahme in der Semperit-Gruppe passierte im Jahr 2022 an den größten Produktionsstandorten (Kamunting in Malaysia 59 %, Wimpassing in Österreich 32 %, Odry in Tschechien 3 % und Belchatow in Polen 1 %), wobei der Medizinsektor der wasserintensivste Bereich ist. Die restlichen Standorte verursachten die restlichen 5 % der Semperit-weiten Wasserentnahme.

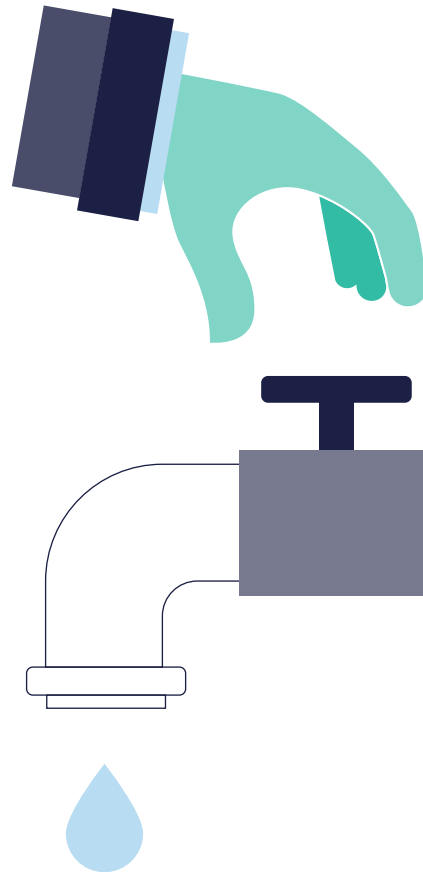


8 %

IM JAHR 2022

VON 30 % BIS 2030

[m³/Produktionseinheit]



Aktuell sind noch nicht ausreichend Informationen zur Wasserableitung und damit zur Berechnung des eigentlichen Wasserverbrauchs vorhanden. Der Wasserverbrauch ist die Menge des entnommenen Wassers abzüglich des Wassers, das wieder rückgeführt wird. Als Wasserentnahme wird die Menge an Wasser bezeichnet, die von Semperit aus den verschiedenen Quellen bezogen und entnommen wird. Semperit plant, das Datenmanagement und die Berichterstattung in Bezug auf den tatsächlichen Wasserverbrauch 2023 zu vertiefen, um neben der Wasserentnahme einen weiteren Schwerpunkt auf den tatsächlichen Wasserverbrauch innerhalb der Produktion legen zu können. Für das Berichtsjahr 2022 wurde eine vertiefende Studie zum Wasserverbrauch am Sempermed Standort Kamunting durchgeführt. Dabei konnte der Wasserverbrauch aufgeschlüsselt und ein Plan zur Reduktion ausgearbeitet werden. Für 2023 sind erste Projekte zur Reduktion von Wasserverlusten eingeplant, die allerdings aufgrund des Verkaufs des Medizinsegments im nächsten Jahr revidiert werden.



SOZIALES

Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit	100
Diversität & Inklusion	110
Menschenrechte & soziale Standards	118

Die letzten Jahre, die durch die COVID-19-Pandemie, globale wirtschaftspolitische Unsicherheiten, Unruhen in Finanzmärkten und Lieferketten weltweit geprägt waren, haben gezeigt, wie wichtig der soziale Zusammenhalt und die entsprechenden Strukturen, um diesen zu fördern, gebraucht werden. Aktivitäten und Maßnahmen, die sich rund um Themen wie Inklusion, Gesundheitsschutz, die Sicherung von Arbeitsplätzen oder flexibles Arbeiten drehen, schaffen nicht nur individuellen Nutzen, sondern auch sozialen Wert. Semperit achtet darauf, ein sicheres Umfeld zu schaffen, das wertschätzende und tragfähige Beziehungen zwischen den Mitarbeiter:innen und zu den Stakeholder:innen fördert. Das stärkt das Sozialkapital, einen wichtigen immateriellen Wertbestand jedes Unternehmens.

Semperit blickt auf eine langjährige Unternehmensgeschichte zurück und beschäftigt über 6.500 Mitarbeiter:innen. Mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter, die oder der bei Semperit zu arbeiten beginnt, steigt die Verantwortung von Semperit als Arbeitgeber. Das Unternehmen muss im Arbeitsalltag zu jeder Zeit sicherstellen, dass Mitarbeiter:innen ihre Tätigkeiten gesund und sicher ausüben können. Dazu gehören eine konsequente Unfallprävention, das Bereitstellen von persönlicher Schutzausrüstung oder auch die Möglichkeit, von zu Hause aus arbeiten zu können. Das aktive Bemühen um Diversität in der Belegschaft, die Inklusion von benachteiligten Menschen und die Sicherstellung hoher sozialer Standards sind von gesellschaftlichem Wert und erhöhen zugleich die Attraktivität von Semperit als Arbeitgeber für bestehende und zukünftige Fachkräfte. Freiwillige Sozialleistungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten tragen darüber hinaus dazu bei, dass Mitarbeiter:innen dem Unternehmen treu bleiben und dass neue qualifizierte Arbeitskräfte gewonnen werden können.



Neben klaren Zielen, die in der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 enthalten sind, bilden Werte und verbindliche Richtlinien die Grundlage zur Erfüllung der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens. In diesem Sinne wurde der Semperit-Verhaltenskodex (Code of Conduct) 2022 aktualisiert und neu kommuniziert. Der Verhaltenskodex ist auf der Semperit-Website sowie im Intranet öffentlich zugänglich und ein Teil des Onboarding-Prozesses. Darüber hinaus werden die verschiedenen Inhalte über Online-Schulungen zusätzlich vermittelt.

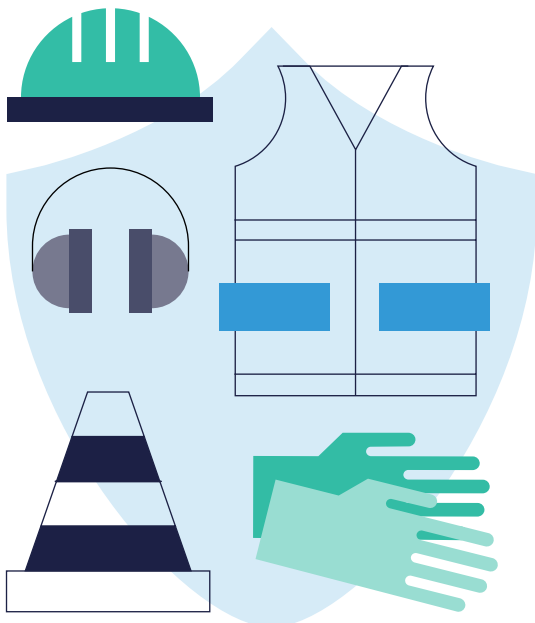


GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

Eine zentrale Verantwortung der Semperit-Gruppe besteht darin, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die individuelle Gesundheit und Arbeitskraft aller Personen erhält, die im Betrieb oder am Betriebsgelände von Semperit tätig sind. In diesem Zusammenhang ist die Prävention von Arbeitsunfällen ein besonderes Anliegen.

Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, hat Semperit ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagement nach ISO 45001 (Gesundheits- und Arbeitsschutz) implementiert, das laufend weiterentwickelt wird. Organisatorisch sind die Themen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit zusammen mit Umwelt und Qualität im Bereich HSEQ (Health, Safety, Environment & Quality) gebündelt. In der [HSEQ Policy](#), die öffentlich über die Semperit-Website zugänglich ist, sind die konzernweit gültigen Erwartungen und Prinzipien im Zusammenhang mit diesen Themen festgehalten. An jedem Standort ist die Verantwortlichkeit für Gesundheits- und Arbeitsschutz definiert. Diese Personen dienen lokalen

und gruppenweit interessierten Parteien als Ansprechpartner:innen und leisten einen wertvollen Beitrag, die Konformität hinsichtlich der lokalen Gesetzgebung, Arbeitsschutzstandards (ISO 45001) und gruppenweiter Richtlinien sicherzustellen. Die lokalen HSE-Verantwortlichen sind dem Director of HSEQ & ESG unterstellt, der wiederum im Rahmen monatlich stattfindender Meetings an den Vorstand berichtet. Somit wird die Effektivität des Managementsystems und der damit zusammenhängenden Prozesse und Maßnahmen von höchster Stelle kontinuierlich überwacht und sichergestellt. Um langfristig die Unterstützung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sicherzustellen, werden HSEQ-Kennzahlen erfasst und mit dem Management Zielvereinbarungen getroffen. Dieses Vorgehen wurde 2020 gestartet, 2021 weiter ausgebaut und kann für das Berichtsjahr 2022 als etabliert betrachtet werden.



An allen österreichischen Standorten besteht entsprechend dem Arbeitnehmerschutzgesetz eine Arbeitsschutzorganisation, die durch Betriebsratsmitglieder, Vertreter:innen des Arbeitgebers, Betriebsärzt:innen sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte besetzt ist. Diese werden im Zuge regelmäßiger Konsultationstreffen in die Weiterentwicklung und Evaluierung des Managementsystems eingebunden. Auch an den Standorten außerhalb Österreichs hat Semperit adäquate und an jeweilige Regularien angepasste Arbeitsschutzorganisationen eingerichtet.

An den Produktionsstandorten Wimpassing, Kamunting, Odry und Betchatów werden Betriebsfeuerwehren betrieben. Die Feuerwehrleute versehen ihren Einsatz sowohl ehrenamtlich als auch hauptberuflich. Das Engagement wird vom lokalen Management hochgeschätzt und unterstützt.

Erfolgreicher Gesundheits- und Arbeitsschutz ist nicht zu verordnen und daher ist Mitarbeiter:innenbeteiligung und -einbindung entscheidend, um Maßnahmen erfolgreich im Tagesgeschäft zu verankern. Die Kommunikation und Visualisierung der Fortschritte sowie das Messen der Beteiligungsraten an den verschiedenen Programmen und Aktivitäten unterstützen eine hohe Mitarbeiter:innenbeteiligung.

Die COVID-19-Pandemie beeinflusst nach wie vor den Betrieb der Semperit-Gruppe. Im Jahr 2022, dem dritten Pandemiejahr, setzte Semperit vorerst seine risikoa-verse Pandemiestrategie fort, um Ansteckungen am Arbeitsplatz zu vermeiden und einen aufrechten Betrieb zu ermöglichen. Im Laufe des Jahres haben einige unserer Standorte in Europa und den USA die COVID-19-Maßnahmen deutlich gelockert. Semperit hat jedoch auch in diesen Ländern präventive Maßnahmen wie Impfkampagnen, Möglichkeit von Homeoffice und Testempfehlungen vor Firmenveranstaltungen und Tagungen beibehalten.

GRUPPENWEITES MANAGEMENTSYSTEM

Das nach ISO 45001 zertifizierte Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement ist in das integrierte Managementsystem (Semperit Combined Management System) eingebunden und bildet die gruppenweiten Ziele, Prozesse und Arbeitsanweisungen für das Themengebiet Gesundheit und Sicherheit ab. Dieses System erstreckt sich über die gesamte Unternehmensgruppe. Lediglich die Standorte Newnan (USA), Leeser (D), Seligenstadt (D) und Sempertrans France Maintenance Nord (FR) befinden sich noch in der Integrationsphase.

Das Sicherheitsmanagement umfasst nicht nur Mitarbeiter:innen und Leiharbeiter:innen, sondern auch alle Fremdfirmen (inklusive Sublieferant:innen), die an Semperit-Standorten tätig sind und über deren Arbeit und Arbeitsplatz Semperit alleinige oder gemeinsame Kontrolle mit anderen Organisationen ausübt. Im Rahmen des gruppenweiten Managementsystems werden potenzielle Risiken und Chancen systematisch gesammelt und regelmäßig evaluiert (Due Diligence). Alle im Combined Management System integrierte Standorte der Semperit-Gruppe werden dahingehend überprüft, ob die Standards der jeweils implementierten Managementsysteme eingehalten und die damit verbundenen Vorgaben und Ziele erreicht werden.

ÜBERBLICK HSEQ-THEMENVERANKERUNG



GEFÄHRDUNGSERMITTLUNG UND RISIKOBEWERTUNG

Zur Minimierung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sind alle Standorte verpflichtet, eine kontinuierliche Gefährdungsermittlung und -beurteilung durchzuführen. Die Methode beruht dabei auf jenen Standards, die im gruppenweiten Quality Procedure festgelegt sind und den lokalen gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

Bei der Gefährdungsermittlung, Risikobewertung und der Festlegung von Maßnahmen werden alle relevanten und betreffenden Mitarbeiter:innen (Personal, Leiharbeiter:innen und Fremdfirmen) eingebunden, um eine umfassende Risiko- und Maßnahmenidentifikation zu ermöglichen.

Die Gefährdungsermittlung am Arbeitsplatz wird durch die Präventivfachkräfte, also die Sicherheitsfachkraft und die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt, durchgeführt und gemeinsam wird eine Bewertung des Arbeitsplatzes vorgenommen. Besondere Gewichtung bekommt die Einschätzung der Ärztin oder des Arztes bei der ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes, bei repetitiven Arbeitsprozessen oder an Arbeitsplätzen mit erhöhtem Stress. Gemeinsam mit der Abteilung werden die Maßnahmen zur Gefährdungsvermeidung abgestimmt, um einerseits die Maßnahmenpyramide zu berücksichtigen und andererseits die Mitarbeiter:innen adäquat einzubinden.

Neben der standardisierten und regelmäßig durchgeführten Gefährdungs- und Risikobeurteilung gibt es vielfältige Möglichkeiten, unsichere Zustände oder Handlungen zu melden. Grundsätzlich gilt, dass sich alle Mitarbeiter:innen zu jeder Zeit und an jedem Ort auf unsichere Handlungen einstellen und sich aus dem Gefahrenbereich entfernen können und sollen. Bei Identifizierung einer unbekanntes Gefahrenquelle im Betrieb, dies kann durch Beobachtung eines unsicheren Zustands oder einer unsicheren Handlung sein, muss das entstehende Risiko durch ein Bewertungsteam beurteilt und die Gefährdungsbeurteilung aktualisiert werden. Dies kann durch eine direkte Meldung an die oder den jeweiligen Vorgesetzten oder im Rahmen von Schichtübergaben erfolgen. Meldungen können aber auch direkt über die Semperit-eigene Datenbank Track getätigt werden. Semperit bietet zusätzlich die Möglichkeit, Meldungen anonymisiert abzugeben. Dies kann über die Whistleblower-Plattform SemperLine oder einen eigens dafür eingerichteten Postkasten erfolgen. Alle eingegangenen Meldungen werden durch das HSE-Team auf Site-Ebene mit Unterstützung von und bei Bedarf Begleitung durch das Group HSE-Team strukturiert geprüft und bearbeitet.

→ Definition „unsicherer Zustand“:

Unter „unsicherem Zustand“ versteht man den physischen Zustand des Arbeitsplatzes (Gebäude, Maschine, Verfahren), der möglicherweise eine Verletzung von Arbeitnehmer:innen oder einen Sachschaden verursachen kann. Darunter fallen zum Beispiel defekte Anlagen, Maschinen, Werkzeuge, Ausrüstungen und Fahrzeuge oder die Fehlfunktion von Sicherheitsschutzvorrichtungen.

→ Definition „unsichere Handlung“:

Unter „unsicherer Handlung“ versteht man die Durchführung einer Aufgabe oder Tätigkeit in einer Art und Weise, welche die Gesundheit und Sicherheit von Personen gefährden oder zu Sachschäden führen kann. Darunter fallen zum Beispiel der Betrieb von Geräten ohne Qualifikation oder Berechtigung, die unterlassene oder unsachgemäße Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung oder die Nichteinhaltung definierter sicherer Arbeitsverfahren.

Klassifikation und Dokumentation der Arbeitsunfälle erfolgen nach einer gruppenweiten Systematik. Dabei werden der Grad der Verletzung, die Körperstelle und die damit verbundenen Behandlungsmaßnahmen erhoben und dokumentiert. Die häufigsten Verletzungen innerhalb der Semperit-Gruppe betreffen Stich- und Schnittverletzungen an den Händen. Die Ursache liegt bei den zahlreichen Schnitтарbeiten und dem Gebrauch von manuellen Schneidwerkzeugen im Produktionsbereich von Semperit. Um das Sicherheitsniveau des Betriebs zu erhöhen und die Gefahren der Arbeitstätigkeiten bei der Anwendung von verschiedenen Maschinen und Werkzeugen zu reduzieren, hat jeder Standort ein werkspezifisches Programm entwickelt. Im Berichtsjahr 2022 wurden die Bemühungen aus dem Vorjahr weitergeführt und um den Fokus auf technische Maschinensicherheit, schnittfeste Arbeitskleidung und Standardisierung von Messern und Handschuhen ergänzt.

SUBUNTERNEHMEN

Um sicherzustellen, dass auch Mitarbeiter:innen von Fremdfirmen, die am Werksgelände von Semperit tätig sind, ihre Arbeit sicher durchführen können, werden diese in das Arbeitsschutzmanagement integriert. Mitarbeiter:innen von Fremdfirmen werden alle sicherheitsrelevanten Informationen, Anforderungen und Freigaben vor Beginn der Tätigkeit mündlich und schriftlich kommuniziert. Im Rahmen von Audits (Gemba, PPPSA) und Werksrundgängen werden Gesundheits- und Sicherheitsaspekte, die im Rahmen der vereinbarten Tätigkeiten relevant sind, analysiert und geprüft. Werden bei diesen Abweichungen festgestellt, ist es Semperit wichtig, diese im Rahmen eines Sicherheitsgesprächs zu besprechen und Maßnahmen zur Minderung oder Beseitigung des Risikos umzusetzen. Im Berichtsjahr 2022 wurde auch ein Fokus auf die Arbeitsfreigabeprozesse und die Fremdfirmenaufsicht gelegt, was zu einer Verbesserung der Sicherheitsstandards und Qualität der erbrachten Dienstleistung geführt hat. Darüber hinaus konnte die Koordination zwischen den Aktivitäten der Fremdfirmen und den internen Produktionsabläufen verbessert werden, wodurch sich Ausfallrisiken und Stillstandskosten reduziert haben.

|
 SCHULUNGEN UND WORKSHOPS
 SOWIE DIE VISUELLE
 KENNZEICHNUNG VON
 POTENZIELLEN GEFAHRENQUELLEN
 SIND WICHTIGE MASSNAHMEN,
 UM UNFÄLLE UND VERLETZUNGEN
 ZU VERMEIDEN.
 |



BEWUSSTSEINSBILDUNG, SCHULUNG & DOKUMENTATION

Schulungen und Workshops sowie die visuelle Kennzeichnung von potenziellen Gefahrenquellen sind wichtige Maßnahmen, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden. Um alle Mitarbeiter:innen so gut wie möglich zu erreichen und sicherzustellen, dass ein gutes Verständnis vermittelt werden kann, werden Mitarbeiter:innenanweisungen oder betriebliche Verfahren zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit – entsprechend der sprachlichen Diversität der Belegschaft – in den verschiedenen Sprachen angeboten. In einigen Werken werden Schulungen in eigens dafür eingerichteten Räumen (Dojo/Safety Center) abgehalten. Dort finden praktische Übungen unter aktiver Einbindung der Mitarbeiter:innen statt. Neben den unterschiedlichen Maßnahmen zur Unfall- und Verletzungsprävention gilt es, eine lückenlose Dokumentation aller Ereignisse (Unfälle, Beinahe-Unfälle sowie unsichere Handlungen und Zustände) sicherzustellen. Mithilfe von Wissenstransfer, Bewusstseinsbildung, Dokumentation und Analyse von Arbeitsunfällen sowie der Verbreitung sogenannter „Lessons learned“ können ein Umdenken und damit eine längerfristige Verhaltensänderung erzielt werden. Neben dem allgemeinen Schulungsangebot und Anweisungen für Mitarbeiter:innen zur Ausrüstung, Bedienung spezifischer Programme und Maschinen sowie anderen Maßnahmen zur Minimierung einer gesundheitlichen Belastung bei der Arbeit bietet Semperit eine Reihe weiterer Leistungen zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit:

- **Lärm:** Mitarbeiter:innen, deren Arbeitsplatz in ausgewiesenen Lärmbereichen angesiedelt ist, unterliegen speziellen Eignungs- und Folgeuntersuchungen. Diese Regeluntersuchungen finden jährlich statt und werden zusätzlich durch direkte Untersuchungen am Arbeitsplatz durch die Vorgesetzten unterstützt. Zusätzlich wird der Arbeitsplatz als solcher evaluiert, um gezielt technische Optimierungen durchzuführen und das Arbeitsumfeld zu optimieren.
- **Stress:** Die Stressbelastung ist Teil der breit angelegten Gefährdungsbeurteilung. An den Standorten Wimpasing und Wien konnten Mitarbeiter:innen ein psychosoziales Angebot in Form einer Hotline in Anspruch nehmen und virtuellen Vorträgen über mentale Gesundheit und Stressresilienz beiwohnen.

→ **Wissensvermittlung:** Bei gesundheitlichen Fragen oder Problemen können sich die Mitarbeiter:innen jederzeit an die Werksärzt:innen wenden. Darüber hinaus bietet Semperit Kurse und andere Leistungen an, die zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter:innen beitragen und es ihnen ermöglichen, ihr Wissen über Gesundheit und Arbeitssicherheit zu erweitern und ihre Arbeit langfristig sicherer und gesünder ausführen zu können. Nachdem in den beiden Jahren davor durch die restriktiven COVID-19-Präventionsmaßnahmen das Angebot an persönlicher Wissensvermittlung und Austausch nur eingeschränkt zugänglich war, konnten 2022 durch die gelockerten Bestimmungen große Teile davon wieder aufgenommen werden.

Die oben beschriebenen Leistungen richten sich sowohl an Arbeiter:innen als auch Angestellte und werden spezifisch auf die Tätigkeit und den Arbeitsbereich zugeschnitten. Die Mitarbeiter:innenbeteiligung und -information war auch im Berichtsjahr 2022 ein wichtiges Thema. Für die größten Standorte wurden maßgeschneiderte Kampagnen mit entsprechender Zielsetzung und passenden Aktionen entwickelt. Die zunehmende Erfassung der Beinahe-Unfälle sowie der unsicheren Zustände und Handlungen ist ein Indikator dafür, dass die Initiativen wirken und das Bewusstsein sowie die aktive Beteiligung der Mitarbeiter:innen zur Vermeidung von Unfällen steigen.

Um die Unfallberichterstattung sowie die Verbreitung von „Lessons learned“ zu optimieren, braucht es die entsprechende Infrastruktur. Die 2018 eingeführte Datenbank Track kann 2022 als etabliert betrachtet werden. Mithilfe dieser Datenbank können Aktivitäten und Maßnahmen strukturiert gemeldet, gesteuert, geteilt und nachvollzogen werden. Außerdem wurde die interne Kommunikation über alle Organisationbereiche, vom Vorstand bis zum Risikomanagement, weiter intensiviert. Durch die Kommunikation über alle Bereiche hinweg wird eine breite Beteiligung erzielt und sichergestellt, dass die notwendigen Maßnahmen umgesetzt werden und auf andere Standorte skalierbar sind.

GESUNDHEITSSCHUTZ

Fachlich berichten die Präventivfachkräfte an den Director of HSEQ & ESG. Der inhaltliche Austausch und Rahmen erfolgt je nach lokaler Organisation über das HSE-Koordinator:innennetzwerk. Disziplinarisch berichten die Präventivfachkräfte an die lokalen Geschäftsführer:innen, wobei sich die Organisation je nach Größe des Standortes, Anzahl der Mitarbeiter:innen und den rechtlichen Rahmenbedingungen ausrichtet.

Die Tätigkeiten und der Umfang werden in der Regel mit der lokalen Geschäftsführung abgestimmt und unterstützt. Dabei wird darauf geachtet, dass alle Mitarbeiter:innen Zugang zum betriebsärztlichen Dienst haben.

Die Kommunikation von Arbeits- und Gesundheitsrisiken und Minderungsmaßnahmen, das Angebot regelmäßiger Gesundheitsuntersuchungen sowie die Einhaltung der vorgeschriebenen Ruhezeiten und gesetzlichen Vorgaben, insbesondere in Bezug auf Schichtarbeit, ist für Semperit selbstverständlich. Ebenso selbstverständlich achtet Semperit darauf, dass die Anlagen, Maschinen, Ausrüstungen und Werkzeuge, mit denen die Mitarbeiter:innen tagtäglich arbeiten, sicher sind. Wo das Tragen persönlicher Schutzausrüstung notwendig ist, wird diese den Mitarbeiter:innen zur Verfügung gestellt und sie werden angehalten, diese zu verwenden.

Der Standort Wimpassing hat 2022 das ergonomische Arbeiten im Bereich Mixing in den Fokus gerückt und die Verwendung von Exoskeletten pilotiert. An den Standorten Wimpassing und Betchatów hat Semperit darüber hinaus erste Erfahrungen mit der Verwendung von oberkörperstabilisierenden Gürteln gemacht. Die Erfahrungen wurden vorerst innerhalb der Mixing Organisation verbreitet und es wurde versucht, ähnliche Lösungen zur Anwendung zu bringen. In weiterer Folge wurden die Erkenntnisse im Rahmen der fachlichen Kommunikation an alle Standorte weitergegeben.

Fortgeführt wurden technische Verbesserungen von Maschinen, Anlagen und Prozessen, um die Exposition der Mitarbeiter:innen gegenüber gesundheitsschädlichen Emissionen zu reduzieren.

Dass Semperit die Gesundheit eigener Mitarbeiter:innen und Leiharbeiter:innen ein Anliegen ist, drückt sich auch im vielfältigen Angebot an gesundheitsorientierten Leistungen aus, unter anderem in den Bereichen Ergonomie, Ernährung und psychosoziale Gesundheitsvorsorge.

In den letzten Jahren waren die Betriebsärzt:innen vorrangig mit dem Thema COVID-19 betraut, wobei das Ausmaß langsam abnimmt. Deswegen treten wieder vermehrt Themen der Prävention in den Vordergrund. Die Ergebnisse werden entweder in den jeweiligen Arbeitsschutzausschusssitzungen besprochen oder in deren Äquivalenten, zu denen die Mitarbeiter:innen eingeladen sind.

COVID-19-BEDINGTES RISIKOMANAGEMENT & SITUATIONSMONITORING

Semperit hat auch 2022 die Informations- und Impfkampagne „Better safe than sorry“ fortgesetzt, um die Mitarbeiter:innen auf dieses Thema zu sensibilisieren. Es ist zu beobachten, dass in vielen Ländern auch bei gelockerten oder weitestgehend aufgehobenen Maßnahmen die Infektionen und Erkrankungen ein beherrschbares Niveau erreicht haben. Semperit beobachtet diese Entwicklung nach wie vor und hält nach dem Grundsatz „Better safe than sorry“ an einigen Maßnahmen fest, die zum Schutz der Mitarbeiter:innen und zur Aufrechterhaltung des Betriebs eingeführt wurden. Denn Remote Work, Homeoffice, psychologische Beratung und gewisse Gesundheits- und Hygienemaßnahmen haben sich auch ohne akute Gefahrenlage als sinnvoller Standard etabliert.

Das Risikomanagement von Semperit ist auf Gruppenebene angesiedelt und umfasst auch Health & Safety Risiken. In den letzten Jahren sind vor allem von der COVID-19-Pandemie erhebliche Risiken ausgegangen. Semperit hat diesbezüglich eine risikoaverse, präventive Vorgehensweise gewählt, um die Mitarbeiter:innen zu schützen und einen reibungslosen Betrieb sicherzustellen. Das größte Risiko im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie ist weiterhin der behördlich verordnete Betriebsstillstand, aber auch die Verringerung der Produktionskapazität durch Arbeitskräftemangel (Quarantäne oder Krankenstand). Da in den Standortländern von Semperit 2022 bereits sehr unterschiedliche behördliche Vorgaben zur Pandemiebekämpfung galten, wurden die Zuständigkeit und Verantwortung für das betriebliche COVID-19-Management von Semperit weitgehend an die Standorte abgegeben. Das HSEQ-Team steuert und koordiniert die verbliebenen gruppenweiten Maßnahmen, die begleitende Kommunikation und unterstützt die Standorte mit Expertenwissen. Auf Gruppenebene wird ein Situationsmonitoring betrieben. Es beinhaltet die Verfolgung des medizinischen Fortschritts, der staatlichen COVID-19-Maßnahmen in den Standortländern sowie Quarantäne- und Krankheitsmeldungen an den Standorten.

Work from Anywhere/Homeoffice & Dienstfreistellung: Mitarbeiter:innen, deren Tätigkeit es zulässt, haben weiterhin die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Mitarbeiter:innen mit Erkältungssymptomen oder symptomloser COVID-19-Erkrankung werden gebeten, aus dem Homeoffice zu arbeiten. Mitarbeiter:innen mit positivem COVID-19-Testergebnis werden gebeten, die Standorte von Semperit nicht zu betreten.

Schutzausrüstung: Semperit legt seit jeher den Fokus auf das Tragen von persönlicher Schutzausrüstung je nach Tätigkeit und Arbeitsplatz. Dieser Anspruch bleibt weiterhin bestehen, auf Anfrage werden weiterhin FFP2-Masken zur Verfügung gestellt.

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. Darüber hinaus wurde in Q1 2022 der Lockscreen der Computer angepasst, um das Bewusstsein für diese Initiative zu fördern. Die Inhalte der Kampagnen richteten sich nach regionalen und thematischen Dringlichkeiten und umfassten Themen wie Hygienemaßnahmen, Schutzimpfungen oder Reisetätigkeiten.

Betriebsstillstände: 2022 musste der Werksbetrieb aufgrund nationaler Anforderungen in zwei Semperit-Werken in China vorübergehend eingestellt werden.

Impfangebot: Um eine möglichst hohe COVID-19-Impfquote in der Belegschaft zu erzielen, hat Semperit auch 2022 Aufklärungsarbeit geleistet und ein niederschwelliges Angebot an Schutzimpfungen geschaffen.

Psychologischer Beratungsdienst: Für viele Menschen ist die COVID-19-Krise auch psychisch belastend. Die Mitarbeiter:innen von Semperit in Österreich können sich bei Bedarf anonym an einen externen psychologischen Beratungsdienst wenden. Die Kosten werden vom Unternehmen getragen.

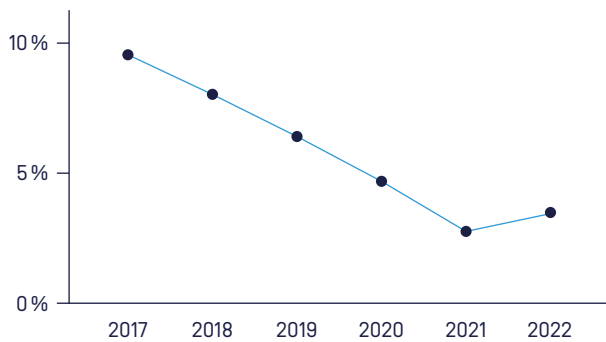
BRANDSCHUTZ

Für den Bereich Brandschutz werden die Arbeitsaufgaben aufgeteilt. Die Maintenance & Engineering Abteilung ist für die Brandverhütung von Anlagen und Gebäuden zuständig, so wie sich das operative Risikomanagement um den Kontakt zu den Versicherungen kümmert. Von hoher Bedeutung ist das Thema Brandschutz im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und für andere Bereiche, mit denen es Berührungspunkte gibt, wo die Abteilung HSEQ mit ihrem Fachwissen unterstützt.

NULL-UNFÄLLE-POLITIK

Semperit verfolgt seit einigen Jahren eine Null-Unfälle-Politik und kann bereits auf deutliche Fortschritte zurückblicken. In den letzten Jahren konnte die Anzahl der unfallbedingten Fehltagel konstant niedrig gehalten werden. Hinzu kommt, dass seit Jahren kein tödlicher Arbeitsunfall zu verzeichnen ist. Im Berichtsjahr 2022 ist es zu einem schwereren Arbeitsunfall gekommen. Die Unfalluntersuchung wurde ordnungsgemäß durchgeführt und das Ergebnis konzernintern veröffentlicht. Der Arbeitsunfall steht im Zusammenhang mit der Bedienung einer Prüfmaschine. Das Group HSEQ-Team hat gemeinsam mit dem Maschinenhersteller, dem hausinternen Techniker und dem lokalen HSE-Team den Hergang und die Ursache des Unfalls genau analysiert und eine systemische Lösung erarbeitet, die das Risiko für einen erneuten derartigen Unfall minimiert.

ENTWICKLUNG DER UNFALLRATE (%)



RATE DER ARBEITSUNFÄLLE GESAMT (MITARBEITER:INNEN UND LEIH- UND ZEITARBEITER:INNEN)

	2022	2021	2020
Rate der Arbeitsunfälle	3,3	2,7	4,6

Die Rate der Arbeitsunfälle umfasst schwere Unfälle, Unfälle mit Ausfallzeiten, Unfälle mit medizinischer Behandlung und wird auf 1.000.000 Arbeitsstunden bezogen. Auf 200.000 Stunden bezogen ergibt sich eine Arbeitsunfallrate von: 2022: 0,7, 2021: 0,5, 2020: 0,9.



ÜBERSICHT KENNZAHLEN

	2022	2021	2020
Anzahl der Unfälle insgesamt	58	50	83
Anzahl tödliche Unfälle	0	0	0
Anzahl schwere Unfälle	1	2	0
Arbeitsunfälle mit Krankenstand	16	23	26
Anzahl der medizinischen Behandlungen	41	25	57
Verlorene Arbeitstage insgesamt**	655	1.261	818
Anzahl Beinahe-Unfälle	501	511	469
Unsichere Zustände	17.170	18.709	16.254
Unsichere Handlungen	26.877	26.486	25.251

ÜBERSICHT KENNZAHLEN MITARBEITER:INNEN

	2022	2021	2020
Anzahl der Todesfälle durch Arbeitsunfälle	0	0	0
Anzahl der schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	1	1	0
Anzahl der Unfälle mit Krankenstand	14	20	23

ÜBERSICHT KENNZAHLEN LEIH- UND ZEITARBEITER:INNEN

	2022	2021	2020
Anzahl der Todesfälle durch Arbeitsunfälle	0	0	0
Anzahl der schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0	1	0
Anzahl der Unfälle mit Krankenstand	2	1	2

ÜBERSICHT KENNZAHLEN DRITTLEISTER:INNEN UND ÄHNLICHES

	2022	2021	2020
Anzahl der Todesfälle durch Arbeitsunfälle	0	0	0
Anzahl der schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0	0	0
Anzahl der Unfälle mit Krankenstand	0	2	1

RATEN DER ARBEITSUNFÄLLE (MITARBEITER:INNEN UND LEIH- UND ZEITARBEITER:INNEN)

	2022	2021	2020
Rate der Arbeitsunfälle mit schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0,2	0,1	0
Anzahl der Arbeitsstunden (Mio. h)	16,8	17,5	17,9
Rate der aufgenommenen arbeitsbedingten Verletzungen (bezogen auf Mio. h)	3,3	2,7	4,6

RATEN DER ARBEITSUNFÄLLE NACH MITARBEITER:INNENKATEGORIE

	2022	2021	2020
--	------	------	------

MITARBEITER:INNEN

Rate der Arbeitsunfälle mit schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0,1	0,1	0
Anzahl der Arbeitsstunden (Mio. h)	15,1	16,8	17,2
Rate der aufgenommenen arbeitsbedingten Verletzungen (bezogen auf Mio. h)	3,2	2,6	4,4

LEIH- UND ZEITARBEITER:INNEN

Rate der Arbeitsunfälle mit schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0	1,2	0
Anzahl der Arbeitsstunden (Mio. h)***	1,7	0,9	0,7
Rate der aufgenommenen arbeitsbedingten Verletzungen (bezogen auf Mio. h)	4,7	5,8	10,0

Dokumentation von Unfällen: Dokumentiert werden alle Unfälle – auch jene, die bei der An- und Abreise oder im Rahmen von Dienstreisen geschehen – unabhängig davon, ob eigene Mitarbeiter:innen oder Leih- oder Zeitarbeiter:innen davon betroffen sind. Maßgeblich für die Dokumentation eines Unfalls ist, ob dieser im Einflussbereich von Semperit geschehen ist. Unterschieden werden folgende Unfallarten: tödlicher Unfall, schwerer Unfall (Verletzungen, die einen Krankenhausaufenthalt mit mehr als 24 Stunden Behandlungsdauer nach sich ziehen), Arbeitsunfall mit Krankenstand, Erste-Hilfe-Leistung (ohne Krankenstand), Beinahe-Unfall, unsicherer Zustand und unsichere Handlung.

ZIELSETZUNG „GESUNDHEIT UND SICHERHEIT“ IM RAHMEN DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2030

Die 2021 eingeführte Nachhaltigkeitsstrategie 2030 enthält im Bereich Gesundheit und Sicherheit das quantitative Ziel, die konzernweite Unfallrate jährlich um 8 % zu senken. Erreicht werden soll das durch die konsequente Fortführung der oben beschriebenen Aktivitäten. Diese Zielsetzung ist insofern ambitioniert, da die Unfallrate von Semperit bereits deutlich unter dem Branchendurchschnitt liegt. Im Berichtsjahr 2022 hat sich aufgrund des Anstiegs von Unfällen mit medizinischer Behandlung die Arbeitsunfallrate um 22 % verschlechtert. Semperit wird 2023 den Fokus auf die Null-Unfälle-Politik und präventive Maßnahmen sukzessive erhöhen, um die Sicherheit am Arbeitsplatz wieder zu verbessern.

KARRIEREPLANUNG

Ein breites Spektrum an Entwicklungsmöglichkeiten und eine strukturierte Karriereplanung ermöglichen es den Angestellten, ihren individuellen Karriereweg innerhalb des Unternehmens zu verfolgen. Im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitarbeiter:innengespräche werden neben den Jahreszielen auch die Schwerpunkte der persönlichen Weiterentwicklung und -bildung gemeinsam mit der oder dem Vorgesetzten rückblickend besprochen und evaluiert sowie für das folgende Jahr festgelegt. Diese Vereinbarungen werden mit der HR-Software (Human Resources) SuccessFactors erfasst. Semperit ist bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Mitarbeiter:innen dabei unterstützt, ihre Themen selbst in die Hand zu nehmen und ihre Fähigkeiten ständig zu verbessern, um gute Leistungen erbringen und ihre individuellen kurz- und langfristigen Karriereziele erreichen zu können.

Die jährlich stattfindenden Mitarbeiter:innengespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in zielen unter anderem darauf ab, die möglichen nächsten Karriereschritte aufzuzeigen und gemeinsam zu planen. Diese können von der Weiterentwicklung der Fähigkeiten über eine mögliche andere attraktive Position bis hin zu einer möglichen Versetzung in ein anderes Land innerhalb der Semperit-Gruppe reichen. Darüber hinaus bietet Semperit verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten und -programme für Fach- und Führungskräfte sowie für Neueinsteiger:innen aus allen Altersgruppen an. Im Rahmen der Mitarbeiter:innengespräche findet des Weiteren die jährliche Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter:innen statt. Folgende Instrumente unterstützen die Karriereentwicklungsprozesse.



22 %

Verschlechterung der Unfallrate

People Days: Im Rahmen der People Days werden die Leistungsbeurteilungen bereichs- und abteilungsübergreifend kalibriert und mögliche Entwicklungsmaßnahmen und Karriereschritte für Mitarbeiter:innen diskutiert und abgestimmt. Darüber hinaus wird besprochen, welche internen Kandidat:innen für die Besetzung von Schlüsselpositionen oder für konkrete Projektaufgaben geeignet sind und wie sie am besten darauf vorbereitet werden können.

Technischer Entwicklungspfad: Dieses Programm zielt darauf ab, das Fachwissen der technischen Experten:innen zu erweitern, indem sie die Möglichkeit erhalten, für ein bestimmtes Projekt und für einen bestimmten Zeitraum in einen anderen Fachbereich zu wechseln.

Graduate Trainee Programm: In diesem Programm bietet Semperit jungen Hochschulabsolvent:innen die Möglichkeit, das Unternehmen in den ersten zwei Jahren nach ihrem Studienabschluss durch verschiedene Aufgaben in unterschiedlichen Abteilungen kennenzulernen, bevor schließlich die Option besteht die vorgesehene Zielposition übernehmen.

Talent Academy: Das alle zwei Jahre stattfindende Programm der Talent Academy hat zum Ziel, Semperit-Talente auf zukünftige Führungsaufgaben vorzubereiten und damit die Basis für die Besetzung von internen Schlüsselpositionen innerhalb der Semperit-Gruppe zu schaffen. Alle Mitarbeiter:innen von Semperit können sich dafür bewerben. Ein Teil von ihnen wird auf Basis eines strukturierten Auswahlprozesses, der auf den für Semperit wichtigsten Kompetenzen aufbaut, zur Teilnahme eingeladen. Die Talent Academy besteht aus mehreren Modulen, in denen die Teilnehmer:innen geschult werden und sich ihrer Stärken, Entwicklungsbereiche und Karriereziele bewusst werden. Darüber hinaus arbeiten die Teilnehmer:innen der Talent Academy an praxisnahen Projekten, die für das Unternehmen von Nutzen sind und in denen sie sich mit aktuellen Aufgabenstellungen aus verschiedenen Bereichen, darunter auch Nachhaltigkeit, auseinandersetzen. Die nächste Talent Academy ist für das Jahr 2023 vorgesehen.

TRAINING & WEITERBILDUNG

Semperit bietet den Mitarbeiter:innen ein vielfältiges Weiterbildungsangebot, das sowohl die persönliche als auch fachliche Weiterentwicklung umfasst. Es reicht von Sprachen und Compliance-Themen über Projektmanagement und Moderation bis hin zu Fachbereichen wie Gesundheit und Sicherheit und richtet sich immer nach dem Betätigungsfeld der Mitarbeiter:innen sowie ihrer übergeordneten Karriereplanung. Der Großteil des internen wie auch externen Trainingsangebots erfolgt über die digitale Lernplattform SuccessFactors von Semperit. Dort sind die individuellen Trainingspläne sowie zahlreiche E-Learning-Kurse verfügbar und können den Mitarbeiter:innen individuell zugeteilt und evaluiert werden.

→ 85 % aller Angestellten (85 % aller weiblichen Angestellten und 84 % aller männlichen Angestellten) haben 2022 an der standardisierten Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung teilgenommen. Bei Arbeiter:innen findet keine konzernweite Leistungsbeurteilung statt.

→ 60 % aller Mitarbeiter:innen haben eine karriere- oder qualifikationsbezogene Schulung 2022 erhalten. Global betrachtet wurden 75 % aller weiblichen Mitarbeiter:innen und 55 % aller männlichen Mitarbeiter:innen geschult, insgesamt 100 % aller Angestellten und 44 % aller Arbeiter:innen.

Executive Mentoring: Das Programm richtet sich an Manager:innen mit fünf bis zehn Jahren Berufserfahrung und dient dazu, diesen Mentor:innen auf Executive- bzw. Vorstandslevel zur Seite zu stehen, um sie auf zukünftige Führungspositionen vorzubereiten. Das Programm ermöglicht einen Austausch zu persönlichen Entwicklungsthemen und Führungsfragen. Zu Beginn einigen sich die Teilnehmer:innen und Mentor:innen auf zwei bis drei Themenstellungen, an denen sie gemeinsam arbeiten wollen. Dann treffen sie sich regelmäßig, um sich dazu auszutauschen und zu den spezifischen Fragen und Aufgaben Lösungsansätze zu entwickeln.

Leadership Journey: Seit 2019 führt Semperit eine Lern- und Austauschplattform für rund 250 Führungskräfte aus allen Gesellschaften der Semperit-Gruppe – die Leadership Journey – durch. Zugrunde liegt ein fortlaufendes Entwicklungsprogramm, das verschiedene Formate umfasst. In den sogenannten Master Classes – das sind 90-minütige Webinare – werden relevante Themen wie beispielsweise Change-Management oder virtuelle Führung behandelt. Die Master Classes dienen den Führungskräften außerdem als interner Kommunikationskanal, um strategische Themen zu diskutieren. Zusätzlich werden im Rahmen der Leadership Journey interaktive Barcamps abgehalten. Dieses Format dient der persönlichen Reflexion und dem kollektiven Austausch unter den Führungskräften. Das Programm ist als agiles Entwicklungsformat konzipiert, sodass die Inhalte und Formate je nach Bedarf angepasst werden können.

Leadership Essentials: Im Jahr 2022 führte Semperit ein Entwicklungsprogramm für neue Führungskräfte ein, um sie in ihrer neuen Rolle zu unterstützen und ihre Führungskompetenzen zu stärken. Dieses Programm basiert auf den Wertepinzipien von Semperit und konzentriert sich auf das Erlernen einfacher, aber effektiver Führungsinstrumente, die im Alltag eingesetzt werden können, sowie auf die Vernetzung und den Austausch mit anderen Kolleg:innen in einer ähnlichen Situation.



DIVERSITÄT & INKLUSION

Diversität und Inklusion sind Voraussetzungen für eine wertschätzende und produktive Atmosphäre am Arbeitsplatz und somit wichtige Bestandteile eines erfolgreichen Personalmanagements. Die hohe Bedeutung, die Semperit einer vielfältigen und inklusiven Belegschaft beimisst, spiegelt sich in den Werten der Unternehmensgruppe wider. Durch Rahmenbedingungen wie flexible Strukturen und Arbeitszeiten oder Homeoffice wird den Mitarbeiter:innen Raum geboten, um die Arbeit an die jeweilige Lebenssituation anzupassen. So kann aktiv ein Beitrag zu Inklusion geleistet werden.

Semperit steht im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte. Um die am besten qualifizierten und geeigneten Mitarbeiter:innen für sich gewinnen und bestehende Mitarbeiter:innen halten zu können, muss diesen ein attraktives Arbeitsumfeld geboten werden. Semperit setzt dazu auf mehrere Bausteine: So gibt es ein vielfältiges Aus- und Weiterbildungsangebot und attraktive Karrieremöglichkeiten. Mit der 2021 eingeführten Mobile Working Policy wurde ein Rahmen für eine flexiblere Arbeitsorganisation und – wo möglich – das Arbeiten von zu Hause aus geschaffen. Darüber hinaus bietet Semperit zahlreiche freiwillige Sozialleistungen wie verschiedene Sportmöglichkeiten oder medizinische Zusatzangebote.

AKTUELL ARBEITEN MENSCHEN AUS 64 NATIONEN BEI SEMPERIT. DARAN ZEIGT SICH, DASS VIELFALT NICHT NUR EIN NORMATIVER ANSPRUCH, SONDERN AUCH EINE REALE GEgebenHEIT IST, MIT DER SICH SEMPERIT AUCH AUF STRATEGISCHER EBENE AUSEINANDERSETZT.



Ein weiterer entscheidender Baustein, der nicht nur das Unternehmen attraktiver macht, sondern auch einen gesellschaftlichen Wert darstellt, ist die Förderung von Diversität und die Inklusion benachteiligter Menschengruppen. Vielfalt, Inklusion und gegenseitiger Respekt sind Teile der Unternehmenskultur. Semperit hält diese Werte hoch – in der bestehenden Belegschaft ebenso wie bei der Anwerbung und Einstellung neuer Mitarbeiter:innen. Hierbei fließen neben der fachlichen und persönlichen Qualifikation auch Aspekte wie Alter, Herkunft, Geschlecht, Ausbildung und Erfahrungshintergrund ein.

Aktuell arbeiten Menschen aus 64 Nationen bei Semperit. Daran zeigt sich, dass Vielfalt nicht nur ein normativer Anspruch, sondern auch eine reale Gegebenheit ist, mit der sich Semperit auch auf strategischer Ebene auseinandersetzt. Eine wichtige Säule der HR-Strategie 2024 ist die im Jahr 2022 erarbeitete Diversitäts- und Inklusionsstrategie, die so wie die Semperit Nachhaltigkeitsstrategie 2030 dazu folgende vier Diversitätskategorien vorsieht:

→ **Geschlecht**

→ **Alter**

→ **Menschen mit Behinderung**

→ **Kultur**



FRAUENFÖRDERUNG

Ein Diversitätskonzept des Aufsichtsrats der Semperit AG Holding wurde mit 1. Februar 2018 in schriftlicher Fassung beschlossen und 2021 aktualisiert. Der Aufsichtsrat der Semperit AG Holding erfüllt seit Mai 2017 die seit 2018 gesetzlich geforderte Frauenquote von 30 %. Auf Vorstandsebene konnte der Frauenanteil über die letzten zwei Jahre gehoben werden. Im Frühjahr 2020 übernahm das erste Mal eine weibliche Finanzvorständin die Funktion, die im Jahr 2022 durch einen männlichen Nachfolger nachbesetzt wurde.

Die sukzessive Erhöhung des Frauenanteils in der Semperit-Gruppe, der – typisch für ein Industrieunternehmen – im Vergleich zu anderen Sektoren geringer ist, ist ein zentrales Ziel im Bereich Human Resources. Durch flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Gleit- und Teilzeit sowie Sondervereinbarungen für Mitarbeiter:innen in Elternteilzeit soll eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils erreicht werden.

ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS BEI SEMPERIT IM JAHRESVERGLEICH (%)

	2022	2021	2020
Österreich	19 %	19 %	20 %
Europa	27 %	26 %	26 %
Semperit-Gruppe	23 %	23 %	22 %



IMPLEMENTIERUNG VON DIVERSITÄT & INKLUSION BEI SEMPERIT: VISION 2040

Die Förderung von Diversität & Inklusion (D&I) ist ein wesentlicher Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie von Semperit.

Die Vision für Diversität & Inklusion 2040 ist, eine vernetzte und integrative Arbeitskultur zu fördern, in der sich alle Mitarbeiter:innen wertgeschätzt fühlen, ein Gefühl der Zugehörigkeit haben, sich wohlfühlen, ihr authentisches Selbst leben können und als Individuen respektiert werden. Die Absicht ist, Fairness in allen Aspekten und gegenüber allen Mitarbeiter:innen zu gewährleisten. Semperit will unbewusste Vorurteile abbauen und die große Vielfalt in der Belegschaft zum Vorteil nutzen, um von Erfahrungen und Perspektiven der Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Prägungen und sonstigen Hintergründen zu profitieren.

Um hier konkrete Ziele zu entwickeln, wurde 2021 eine eigene Arbeitsgruppe eingesetzt, die unter der Führung von Group HR die strategischen Zielsetzungen und Handlungsfelder 2030 gemeinsam mit dem Vorstand erarbeitete (D&I Strategie). Im Zuge verschiedener Workshops wurden vier Dimensionen definiert, die für Semperit im Bereich D&I entscheidend sind: Alter, Geschlecht, Menschen mit Behinderung sowie interkulturelle Kompetenz. Darauf aufbauend wurden Anfang 2022 für jede Dimension sogenannte „D&I Councils“ ins Leben gerufen, in die eine Reihe von Kolleg:innen aus den verschiedensten Unternehmensbereichen, unterschiedlichen Standorten, Altersgruppen und Hierarchieebenen berufen wurden, um als Botschafter:innen und Change Agents zur jeweiligen Dimension zu fungieren. Die D&I Councils arbeiten auch als Thinktank-Plattformen, in der die Mitglieder gesammelte Daten analysieren, Ideen austauschen und Initiativen konzipieren, um gemeinsam mit dem Vorstand und HR die Vielfalt und Inklusion in der Belegschaft voranzutreiben.

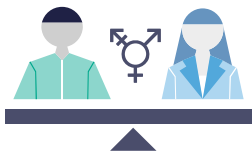
Die Fokusbereiche der D&I Councils sind:

- Als Change Agent für die Organisation zu agieren, den Status quo infrage zu stellen und sich für D&I einzusetzen
- Festlegung und Verfolgung von D&I-Zielen
- Neue Initiativen zur Förderung von D&I im Einklang mit der konzernweiten D&I-Strategie zu entwickeln und umzusetzen
- Kommunikation von D&I-Initiativen, Neuigkeiten, Best Practices und Erfolgen an die Mitarbeiter:innen
- Identifizierung und Berücksichtigung neuer gesellschaftlicher Entwicklungen auf dem Markt, die die D&I-Kultur beeinflussen können

Zu den Aufgaben der D&I Councils gehörte es im Jahr 2022, für die nächsten Jahre jeweils ein qualitatives oder quantitatives Verbesserungsziel für jeden Bereich, basierend auf Branchen-Benchmarks und Semperit-spezifischen Anforderungen zu definieren. Diese Verbesserungsziele wurden Ende 2022 ausformuliert und vom Vorstand freigegeben:



Alter: Bis Ende 2025 stellt Semperit sicher, dass in Richtlinien und Unternehmenspraxis im Bereich Personalaufnahme, -förderung und -entwicklung Gleichbehandlung aller Altersgruppen herrscht. Dieses wird durch einen Unternehmenskulturwandel erreicht, der durch Umsetzung von zumindest 5 definierten Initiativen mit Fokus auf Aufhebung von Systembarrieren und Vorurteilen gegenüber allen Altersgruppen instrumentalisiert wird.



Geschlecht: In einem stufenweisen Prozess wird Semperit ab 2023 folgenden Weg zu einer ausgewogenen Geschlechterverteilung auf allen Hierarchieebenen der Gruppe einschlagen. Beginnend im Jahr 2023 wird jeder Semperit Standort einen lokalen Aktionsplan mit mindestens 2 definierten Initiativen zur Beseitigung relevanter lokaler Geschlechterbarrieren umsetzen. Darüber hinaus wird Group HR ab 2023 fortlaufend über das aktuelle Geschlechterverhältnis im oberen Semperit-Management berichten. Anschließend verpflichten sich die Vorstände in der zweiten Jahreshälfte von 2023 einen Fortschrittsplan für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im oberen Management zu entwickeln und zu verfolgen.



Menschen mit Behinderung: Bis Ende 2023 werden an allen Semperit-Standorten nach dem Vorbild des im Jahr 2022 durchgeführten Pilotprojekts in Österreich Initiativen umgesetzt, die die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen mit Behinderung noch stärker erheben, analysieren und Verbesserungen umsetzen. Der Ansatz basiert auf Identifikation lokaler Systembarrieren am Standort und deren gezielten Behebung (Beispiele aus dem Pilotprojekt: Einführung von barrierefreien Parkplätzen und Toiletten, bewusstseinsbildende Maßnahmen).



Interkulturelle Kompetenz: Bis Ende 2025 stärkt Semperit mit kontinuierlichen bewusstseinsbildenden Kommunikationsmaßnahmen die interkulturelle Kompetenz aller Mitarbeiter:innen und stellt sicher, dass alle Arbeiter:innen und Angestellte Sensibilisierungstrainings zur Eliminierung von Vorurteilen im Bereich Kultur, Herkunft und Inklusion absolviert haben.

Die Entwicklung der definierten Maßnahmen und ihr Beitrag zur Zielerreichung werden regelmäßig sowohl Semperit-intern als auch an den Aufsichtsrat berichtet. Die Arbeit an diesen Zielen wird helfen, die Vision für Vielfalt und Integration 2040 zu erreichen:

WIR SIND EIN VORBILD FÜR VIelfALT UND INTEGRATIVE SPITZENLEISTUNGEN. WIR SIND STOLZ DARAUF, ZU DEN VIelfÄLTIGSTEN, GERECHTESTEN UND INTEGRATIVSTEN ARBEITGEBERN IN UNSERER BRANCHE ZU GEHÖREN.

CHARITY MILES

2021 hat sich Semperit dazu entschlossen, mit Charity Miles ein gruppenweites Charity-Programm ins Leben zu rufen, das einerseits gemeinnützige Projekte unterstützt und andererseits die Gesundheit und Fitness der Mitarbeiter:innen sowie Teambuilding über alle Büro- und Landesgrenzen hinweg fördert. Auch die ersten neun Monate von 2022 haben jeder Schritt und jeder Kilometer, den Semperit-Mitarbeiter:innen aktiv zurückgelegt haben, einen Beitrag für einen wohltätigen Zweck geleistet. Mithilfe der Charity Miles App werden alle Aktivitäten erfasst. Auf Basis des gemeinsam erzielten Ergebnisses wurde monatlich ein Spendenbetrag lukriert, mit dem weltweit verschiedene Projekte unterstützt wurden. Die Auswahl der Initiativen und Projekte erfolgte in Abstimmung mit den Entscheidungsträger:innen an den Semperit-Standorten entlang der „Move hearts and minds“ Roadmap. Dadurch konnten spezifische gesellschaftliche Probleme in den jeweiligen Regionen adressiert und die Motivation der Mitarbeiter:innen zur Teilnahme an Charity Miles konnte gesteigert werden. Insgesamt wurden in den zwölf Monaten über 207.000 Kilometer gesammelt und Spenden an folgende Initiativen in den Bereichen Biodiversität, Umweltschutz, Wiederaufforstung der Regenwälder, Zugang zu sauberem Wasser in Drittländern, Schutz der Menschenrechte, Gleichberechtigung, Bekämpfung der Ursachen und Folgen von Hunger, Kinderausbildung und humanitäre Hilfe für die Ukraine geleistet:



MITARBEITER:INNENKENNZAHLEN

MITARBEITER:INNEN NACH VERTRAGSART (FTE)

	2022	2021	2020
BEFRISTETE MITARBEITER:INNEN			
Europa	48	47	25
davon weiblich	22	25	12
davon männlich	26	21	13
Asien	29	31	34
davon weiblich	1	1	3
davon männlich	28	30	31
Amerika (inkl. R. d. W.)	0	0	0
davon weiblich	0	0	0
davon männlich	0	0	0
Gesamt	77	78	59
UNBEFRISTETE MITARBEITER:INNEN			
Europa	3.337	3.319	3.042
davon weiblich	886	870	783
davon männlich	2.450	2.449	2.259
Asien	3.005	3.466	3.778
davon weiblich	549	635	682
davon männlich	2.456	2.831	3.096
Amerika (inkl. R. d. W.)	97	87	64
davon weiblich	37	33	25
davon männlich	60	54	39
Gesamt	6.439	6.872	6.884

MITARBEITER:INNEN NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS (FTE)

	2022	2021	2020
VOLLZEIT			
Weiblich	1.418	1.490	1.435
Männlich	4.992	5.360	5.408
Europa	3.282	3.268	2.971
davon weiblich	832	822	726
davon männlich	2.450	2.446	2.245
Asien	3.031	3.495	3.808
davon weiblich	549	635	684
davon männlich	2.482	2.860	3.124
Amerika (inkl. R. d. W.)	97	87	64
davon weiblich	37	33	25
davon männlich	60	54	39
Gesamt	6.410	6.850	6.843
TEILZEIT			
Weiblich	77	74	70
Männlich	28	25	29
Europa	102	97	96
davon weiblich	76	73	69
davon männlich	26	24	27
Asien	3	2	4
davon weiblich	1	1	1
davon männlich	2	1	3
Amerika (inkl. R. d. W.)	0	0	0
davon weiblich	0	0	0
davon männlich	0	0	0
Gesamt	105	99	100



NEUE MITARBEITER:INNEN (HC UND %)

	2022	2021	2020
Weiblich	391 24 %	453 28 %	515 33 %
Männlich	764 15 %	1.006 18 %	910 17 %
Europa	510 15 %	560 17 %	320 8 %
Asien	605 18 %	865 24 %	1.102 35 %
Amerika	40 42 %	34 43 %	3 5 %
< 30	625 32 %	901 39 %	999 41 %
30–50	458 12 %	479 42 %	382 11 %
> 50	72 6 %	79 2 %	44 4 %
Gesamt	1.155 17 %	1.459 21 %	1.425 20 %

FLUKTUATIONSRATEN (TURNOVER) (HC UND %)*

	2022	2021	2020
< 30	881 45 %	890 38 %	700 29 %
30–50	561 15 %	441 39 %	457 13 %
> 50	126 10 %	112 3 %	143 13 %
Weiblich Europa	147 15 %	95 10 %	133 16 %
Männlich Europa	262 10 %	200 8 %	257 11 %
Weiblich Asien	278 45 %	306 46 %	251 37 %
Männlich Asien	840 31 %	830 28 %	655 21 %
Weiblich Amerika (inkl. Rest der Welt)	12 33 %	2 7 %	2 8 %
Männlich Amerika (inkl. Rest der Welt)	29 50 %	10 20 %	2 5 %
Weiblich	437 27 %	403 25 %	386 25 %
Männlich	1.131 22 %	1.040 19 %	914 17 %
Gesamt Austritte	1.568 23 %	1.443 20 %	1.300 19 %

* Die Fluktuationsrate umfasst sowohl die Mitarbeiter:innenfluktuation (Eigenkündigungen) als auch Beendigungen durch das Unternehmen, Abläufe befristeter Verträge und Pensionierungen.

LEIH- UND ZEITARBEITNEHMER:INNEN (FTE UND %)

	2022	2021	2020
Europa	235 94 %	288 71 %	184 92 %
davon weiblich	57 24 %	84 29 %	64 35 %
davon männlich	178 76 %	204 71 %	120 65 %
Asien	3 1 %	114 28 %	4 2 %
davon weiblich	0 0 %	25 22 %	1 25 %
davon männlich	3 100 %	89 78 %	3 75 %
Amerika (inkl. R. d. W.)	12 5 %	2 1 %	13 6 %
davon weiblich	2 17 %	0 0 %	1 8 %
davon männlich	10 83 %	2 100 %	12 92 %
Gesamt	250	404	201

DIVERSITÄT (%)

	2022	2021	2020
Anteil weiblicher Mitglieder in den Leitungsgremien (Vorstand und Managementforum)	6 %	15 %	15 %
Anteil männlicher Mitglieder in den Leitungsgremien (Vorstand und Managementforum)	94 %	85 %	85 %
Anteil der Mitglieder in den Leitungsgremien < 30 (Vorstand und Managementforum)	0 %	0 %	0 %
Anteil der Mitglieder in den Leitungsgremien 30–50 (Vorstand und Managementforum)	47 %	50 %	59 %
Anteil der Mitglieder in den Leitungsgremien > 50 (Vorstand und Managementforum)	53 %	50 %	41 %
Anteil männlicher Mitarbeiter Blue Collar	82 %	82 %	83 %
Anteil männlicher Mitarbeiter White Collar	64 %	62 %	64 %
Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen Blue Collar	18 %	18 %	17 %
Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen White Collar	36 %	38 %	36 %
Anteil Blue Collar < 30	31 %	34 %	40 %
Anteil White Collar < 30	12 %	15 %	18 %
Anteil Blue Collar 30–50	52 %	48 %	46 %
Anteil White Collar 30–50	66 %	63 %	63 %
Anteil Blue Collar > 50	18 %	18 %	14 %
Anteil White Collar > 50	21 %	21 %	19 %
Nationalitäten (Anzahl)	64	65	57
Menschen mit Behinderung (in %)	1 %	1 %	1 %
Mitarbeiter:innen, die von Tarifverhandlungen erfasst werden (in %)	44 %	40 %	35 %

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

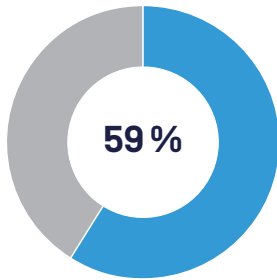
FTE = Full time equivalent (Vollzeitäquivalent), HC = Headcount (Personenanzahl)

Die Kennzahlen 2020 und 2021 umfassen alle Mitarbeiter:innen aus den voll konsolidierten Gesellschaften der Semperit-Gruppe. Die Mitarbeiter:innendaten werden an den einzelnen Standorten direkt erhoben.

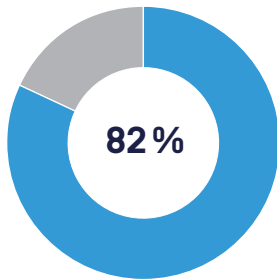
Definition „befristete Mitarbeiter:innen“: Mitarbeiter:innen mit befristeter Vertragszeit inkl. Lehrlinge und Praktikanten. Im Bereich Diversität gibt es keine weiteren nennenswerten Kategorien innerhalb der Semperit-Gruppe (GRI 405-1).

Die Kennzahlen für die Anzahl der Mitarbeiter:innen mit Jahresende, die Mitarbeiter:innen nach Region und die prozentuelle Verteilung der Mitarbeiter:innen nach Geschlecht beinhalten alle Mitarbeiter:innen aus den voll konsolidierten Gesellschaften der Semperit-Gruppe.

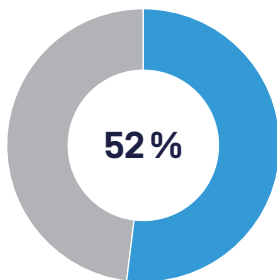
ANTWORTQUOTE INSGESAM



ANTWORTQUOTE ONLINE (ANGESTELLTE)



ANTWORTQUOTE PAPIERFRAGEBOGEN UND KIOSK (ARBEITER:INNEN)



MITARBEITER:INNENUMFRAGE „MYVOICE 2022“

Die in regelmäßigen Abständen stattfindende Mitarbeiter:innenbefragung „myVoice“ ist für Semperit ein wichtiges Instrument im Personalmanagement, um interaktiv in einen Austausch zu Arbeitsbedingungen und Mitarbeiter:innenzufriedenheit zu kommen. Die anonyme Umfrage ist ein Seismograf für die Stimmung in der Belegschaft. Sie zeigt auf, was von den Mitarbeiter:innen positiv und was kritisch gesehen wird. Aus dem Feedback der Mitarbeiter:innen und insbesondere aus ihren Ideen und Vorschlägen leitet Semperit gezielte Maßnahmen für ein gutes Arbeitsklima und produktive Arbeitsbedingungen ab.

2022 haben konzernweit 59 Prozent der Mitarbeiter:innen an der Befragung teilgenommen und zu verschiedenen Themen ihre Sichtweise dargelegt. Die Abstimmung wurde für Angestellte online und für Arbeiter:innen papierbasiert oder mithilfe einer „Kiosk“-Applikation zur Verfügung gestellt. Um die Anonymität und Vertraulichkeit der Umfrage zu wahren, sind die Ergebnisse nur für die jeweilige Führungskraft sichtbar, wenn bei quantitativen Fragen zumindest fünf Personen und bei qualitativen Fragen zumindest 15 Personen aus dem jeweiligen Team geantwortet haben.

MYVOICE WIRD ZU WEACT

Nach der Ergebnisauswertung auf unterschiedlichen Management-, Standort-, Segment- und Funktions-ebenen war es an der Zeit, aktiv zu werden. Manager:innen und Teamleiter:innen haben gemeinsam mit ihren Teams pro Abteilung ein bis zwei relevante Maßnahmen festgelegt, die zu sichtbaren Verbesserungen in der Organisation führen sollen. Die Aktionsumsetzung und ihr Einfluss auf die Mitarbeiter:innenzufriedenheit werden in der nächsten Mitarbeiter:innen-Umfrage 2024 bewertet.





MENSCHENRECHTE & SOZIALE STANDARDS

Semperit spricht sich ausnahmslos gegen Kinder- und Zwangsarbeit aus und steht für faire Löhne sowie Versammlungsfreiheit und freie Meinungsäußerung. Für Diskriminierung, Belästigung und Verstöße gegen Unternehmensgrundsätze gibt es keine Toleranz, egal an welcher Stelle der Wertschöpfungskette diese auftreten. Mithilfe von Aufklärung, Schulungen und Maßnahmen soll sichergestellt werden, dass überall hohe soziale Standards eingehalten und die Menschenrechte jederzeit gewahrt werden.

MITHILFE VON AUFKLÄRUNG, SCHULUNGEN UND MASSNAHMEN SOLL SICHERGESTELLT WERDEN, DASS ÜBERALL HOHE SOZIALE STANDARDS EINGEHALTEN UND DIE MENSCHENRECHTE JEDERZEIT GEWAHRT WERDEN.

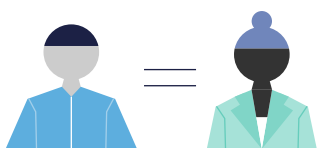
Die Prinzipien und internen Richtlinien der Semperit-Gruppe zur Achtung der Menschenrechte und zum Umgang miteinander sowie die geltenden sozialen Standards sind in den Unternehmenswerten, dem Verhaltenskodex (Code of Conduct), der People Policy und der Supplier Policy, die öffentlich auf der [Semperit-Website](#)⁹ zugänglich sind, festgehalten. Der Semperit-Verhaltenskodex muss von den Mitgliedern des Managements unterschrieben werden. Mit der Unterschrift bestätigen sie, den Kodex verstanden und zur Kenntnis genommen zu haben sowie alle möglichen Vorkommnisse ordnungsgemäß zu melden. 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 ihren Beitrag zur Vermeidung von moderner Sklaverei und Menschenhandel auf. Diese Stellungnahme umfasst die wichtigsten Grundsätze sowie die im betreffenden Finanzjahr gesetzten Aktivitäten des Unternehmens und kann auf der [Semperit-Website](#)⁹ abgerufen werden.



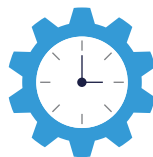
Die Prinzipien und Richtlinien der Semperit-Gruppe gelten nicht nur für die Mitarbeiter:innen, sondern auch für Lieferant:innen und andere Geschäftspartner:innen. Sie sind Voraussetzung für das Zustandekommen und den Fortbestand von Geschäftsbeziehungen. Alle Geschäftstätigkeiten müssen in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO) und unter strikter Einhaltung lokaler Gesetze erfolgen. Genaue Angaben, etwa zu den zur Anwendung kommenden ILO-Konventionen, sind im Verhaltenskodex festgehalten, der auf der [Website](#)¹⁰ abgerufen werden kann.



DIE SEMPERIT-GRUNDSÄTZE



Die **Diskriminierung** von Arbeitnehmer:innen wird nicht toleriert. Semperit steht für Chancengleichheit.



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



Arbeitnehmer:innen 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:innen auf **freie Meinungsbildung** und -äußerung wird geachtet.

KERNELEMENTE DER MENSCHENRECHTLICHEN SORGFALTPFLICHT

Um der unternehmerischen Sorgfaltspflicht (Due Diligence) zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte gerecht zu werden, ist eine systematische Herangehensweise nötig. Der [OECD-Leitfaden](#)¹¹ für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln empfiehlt dazu folgende sechs Schritte. Dieser Empfehlung entsprechend setzt die Semperit-Gruppe Maßnahmen zur Vermeidung von Verstößen und entwickelt passende Aktivitäten zu Bewusstseinsbildung und Informationstransfer. In Fettdruck angeführt sind die spezifischen Maßnahmen von Semperit im Zusammenhang mit den einzelnen Schritten.

1. VERANKERUNG UND ÖFFENTLICHE VERPFLICHTUNG

Definition und Verankerung der entsprechenden Grundsätze in der Unternehmenspolitik (**Verhaltenskodex, Policies, Modern Slavery Act Statement, Bestätigung zur Einhaltung der United Nations Global Compact Prinzipien** etc.) und den Managementsystemen

2. BESTIMMUNG UND BEWERTUNG

Identifizierung und Bewertung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen durch direkte oder indirekte Geschäftstätigkeiten (**Teil des jährlichen ESG-Risikoprozesses sowie des klassischen Risikomanagements**)

3. INTEGRATION, BESEITIGUNG, VERMEIDUNG ODER MINDERUNG

Einbeziehung der Erkenntnisse aus den Folgenabschätzungen in alle relevanten Unternehmensprozesse und Ergreifung geeigneter Maßnahmen entsprechend der Beteiligung an den Auswirkungen (**Bereitstellung von Informationen, Training, Whistleblower-Hotline** etc.)

4. MONITORING

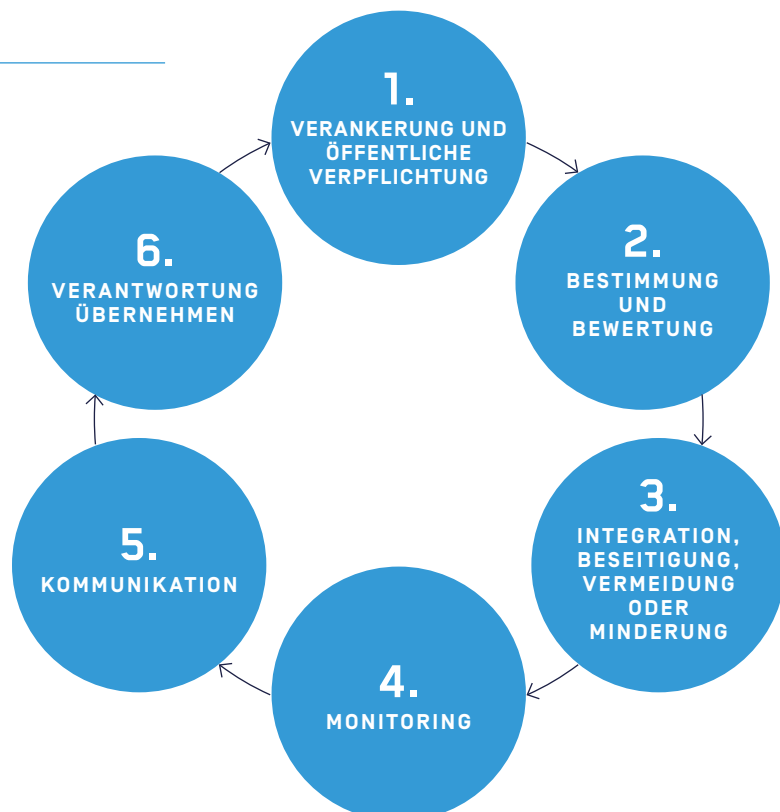
Verfolgung der Wirksamkeit von Maßnahmen und Verfahren zur Bewältigung negativer Auswirkungen (**interne und externe Audits (BSCI), Bewertung durch EcoVadis** etc.)

5. KOMMUNIKATION

hinsichtlich der gesetzten Maßnahmen und deren Wirkweise (**Modern Slavery Act Statement, Nachhaltigkeitsbericht, Fortschrittsbericht im Rahmen des UNGC, interne und externe Kommunikationsmaßnahmen** etc.)

6. VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Entwicklung oder Beteiligung an Abhilfemaßnahmen, falls notwendig (**Kooperationen mit entsprechenden Organisationen und Initiativen wie beispielsweise „Together for Sustainability“**)



EXTERNE AUDITIERUNG

Um die Einhaltung der gruppenweit gültigen Sozialstandards sowie die Wirkung der gesetzten Maßnahmen im Sinne des oben beschriebenen Due-Diligence-Prozesses sicherzustellen, setzt Semperit seit vielen Jahren auf die externe Überprüfung der Produktionsstätten nach den Grundsätzen der amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative). Dies bezieht sich vornehmlich auf die Standorte Kamunting und Sopron aus dem Segment Sempermed, dem das größte Werk der Semperit-Gruppe angehört. Im Fokus der BSCI Audits stehen die Förderung fairer Arbeitsbedingungen sowie die Wahrung der Menschenrechte.

- Der Standort Sopron erzielte 2021 wieder die Bestnote A, was die Gültigkeit der Zertifizierung auf zwei Jahre erhöhte.
- Der Standort Kamunting, Malaysia, konnte sich beim jährlich stattfindenden Audit im Dezember 2022 auf Note A verbessern. Die Bestnote konnte vor allem durch erfolgreich umgesetzte Maßnahmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erzielt werden.

Mit dem externen Audit wurden 2022 etwa 31% der Semperit-Mitarbeiter:innen extern nach den Anforderungen der amfori BSCI auditiert.

SOZIALE STANDARDS

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

SOZIALER DIALOG – VEREINIGUNGSFREIHEIT, DIALOG UND MITSPRACHE

Um die Mitarbeiter:innenbindung zu stärken und gleichzeitig die Bedürfnisse aller Stakeholder:innen bestmöglich zu berücksichtigen, setzt Semperit auf Stakeholder:innen-Dialoge und Mitsprache. Der Austausch von Informationen sowie wechselseitigen Interessen und Ansprüchen findet auf unterschiedlichen Ebenen statt. Neben den regelmäßig stattfindenden Mitarbeiter:innengesprächen, regionalen Gremien und anderen freiwilligen Initiativen des Unternehmens hält sich Semperit selbstverständlich an alle regulatorischen Vorgaben, die der Interessenvertretung und Mitsprache der Mitarbeiter:innen dienen. In allen Semperit-Gesellschaften können von der Belegschaft Betriebsräte gewählt werden und das Recht auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit ist uneingeschränkt gewährleistet. In allen Produktionsgesellschaften und vielen Vertriebsgesellschaften werden die Interessen der Mitarbeiter:innen durch einen Betriebsrat bzw. eine Betriebsgewerkschaft vertreten. Diese sind im Einklang mit nationalen Gesetzen und Vorgaben aktiv. Darüber hinaus gibt es bei Semperit einen europäischen Betriebsrat.



China: An den chinesischen Standorten gibt es eine Gewerkschaft, die von der lokalen Regierungsgewerkschaft geleitet wird. Zusätzlich fördert Semperit proaktiv eine lokale Feedbackkultur mit einer breiten Palette an Kommunikationsinstrumenten. Diese reichen von Mitarbeiter:innenversammlungen, Werksbesichtigungen, ausgewählten Ansprechpartner:innen aus der Personalabteilung bis hin zur Semperbox oder Town Halls, die sich an alle Mitarbeiter:innen richten und dazu dienen, Informationen breit zu streuen und Fragen der Belegschaft zu beantworten.

Deutschland: An allen größeren Standorten in Deutschland gibt es gewählte Betriebsräte, die die Rechte der Arbeitnehmer:innen im Tagesgeschäft entsprechend dem lokalen Arbeitsrecht vertreten. Die Standorte Hückelhoven und Deggendorf verfügen über einen Betriebsrat und einen externen Tarifvertrag.

Frankreich: Die Mitarbeiter:innen in Frankreich werden durch einen lokalen Tarifvertrag und – aufgrund der geringen Größe – durch einen beratenden Arbeitnehmer:innenausschuss abgesichert und vertreten.

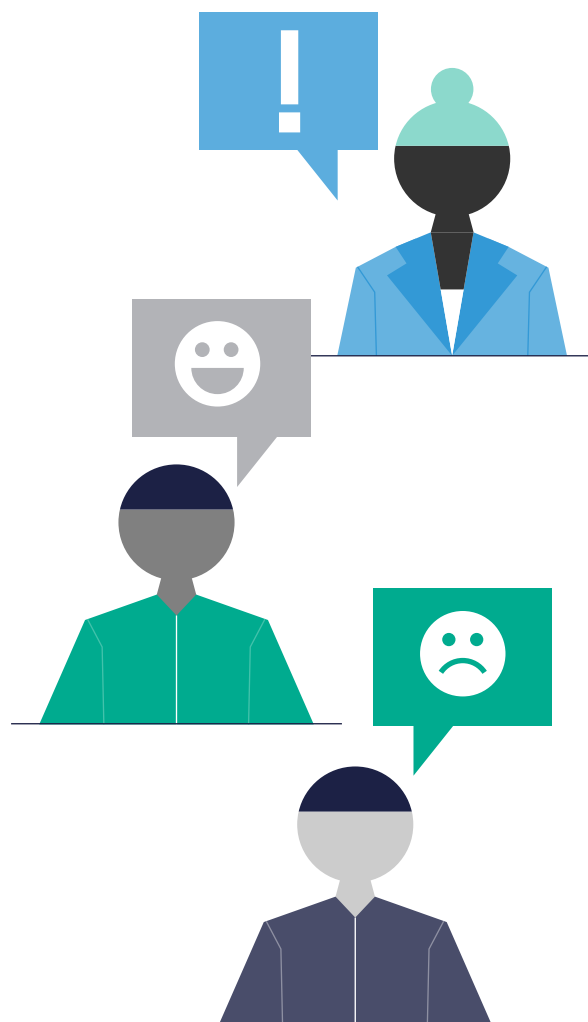
Indien: Gemäß den Bestimmungen des Gewerkschaftsgesetzes werden die Mitarbeiter:innen durch eine Gewerkschaft (Internal Union) vertreten, die im Rahmen monatlicher Treffen mit dem Management im Austausch steht.

Malaysia: In Malaysia gibt es einen aktiven Betriebsrat, der sich jeden Monat mit der Unternehmensleitung einschließlich des Geschäftsführers trifft. Im Rahmen dieser Sitzungen werden Vorschläge, Beschwerden, Klagen und Verbesserungsvorschläge der Arbeitnehmer:innen erörtert. Zusätzlich gibt es mehrere Feedbackmöglichkeiten wie beispielsweise die Semperbox, über die Vorschläge schriftlich eingereicht werden können.

Österreich: Für Arbeiter:innen und Angestellte gibt es jeweils einen Betriebsrat, mit dem das lokale Management eng und regelmäßig zusammenarbeitet. Seit Ausbruch der COVID-19-Pandemie wurde dieser Kontakt intensiviert und in wöchentliche Treffen umgewandelt, die von allen Parteien geschätzt werden. Darüber hinaus finden vierteljährlich Treffen mit Vertreter:innen des Vorstands und der lokalen Standortleitung statt, um über laufende Geschäftsthemen zu informieren und diese gemeinsam zu diskutieren.

Polen: In der polnischen Organisation sind zwei Gewerkschaften vertreten, die verschiedene Gruppen von Arbeitnehmer:innen umfassen. Aufgrund des guten Verhältnisses zu diesen Gewerkschaften sind die polnischen Mitarbeiter:innen durch einen freiwillig abgeschlossenen Tarifvertrag abgedeckt, der wichtige Fragen regelt.

Tschechische Republik: Die Arbeiter:innen und Angestellten des tschechischen Standorts werden durch einen Betriebsrat vertreten, der regelmäßig und eng mit dem lokalen Management zusammenarbeitet. In diesem Zusammenhang finden vierteljährlich Treffen mit Vertreter:innen der Personalabteilung und der örtlichen Geschäftsleitung statt.



Ungarn: An den ungarischen Produktionsstandorten gibt es jeweils einen Betriebsrat, der alle Arbeitnehmer:innen vertritt.

USA: Da das Konzept der Betriebsräte in den USA nicht sehr verbreitet ist, legen sogenannte „offiziell veröffentlichte Mitarbeiter:innenhandbücher“ gemeinsame Standards und Regeln für alle Mitarbeiter:innen fest. Diese Handbücher entsprechen der Marktpraxis in den USA und stellen sicher, ein verantwortungsvoller und attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Der soziale Dialog und die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht werden auch außerhalb des eigenen Unternehmens ausgeübt. So müssen auch Lieferant:innen der Semperit, die der EcoVadis-Zertifizierung unterliegen, auf Gefahr gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen in eigenen Betriebsstätten untersucht und von EcoVadis geprüft werden.

FAIRE BEZAHLUNG UND KOLLEKTIVVERTRÄGE (TARIFVERTRÄGE)

Semperit stellt eine marktgerechte Vergütung für alle Mitarbeiter:innen sicher. Die bezahlten Entgelte orientieren sich an der marktüblichen Vergütung für eine vergleichbare Position im relevanten Umfeld. Das schließt an manchen Standorten (Österreich, Deutschland, Tschechien, Polen, Frankreich und Indien) die Anwendung von Tarif-/Kollektivverträgen ein. Rund 44 % aller Semperit-Mitarbeiter:innen unterliegen einem Kollektivvertrag. Darüber hinaus bietet Semperit variable Vergütungsbestandteile, die auf individuell vereinbarten Zielen oder Gruppenzielen beruhen. In der Semperit-„Bonus Policy“ sind die Grundsätze der gruppenweiten Bonusvergütung geregelt. Die konzernweit vereinheitlichten Bonusregeln gelten für alle Mitarbeiter:innen ab einem bestimmten Level (Expert:innen und höher). Für Mitarbeiter:innen, die nicht unter diese Regelung fallen, gelten lokale Prämienregelungen sowie Anreizsysteme, die sich je nach Land, Arbeitsbereich sowie Position unterscheiden, wie zum Beispiel:

China: Die lokale Bonuspolitik richtet sich an alle Mitarbeiter:innen, die nicht unter die Konzernbonuspolitik fallen. China verfügt über ein Mitarbeiter:innenhandbuch zur Steuerung der Mitarbeiter:innenleistung. Die Leistungsmanagementpolitik ist mit der Bonuspolitik verknüpft, um eine hohe Beteiligung zu fördern, und sieht regelmäßige Feedbackgespräche vor.

Indien: Für Mitarbeiter:innen, insbesondere Arbeiter:innen, die nicht Teil der konzernweiten Bonusregelung sind, basiert der lokale Bonus auf dem national gültigen Bonusgesetz und den im Tarifvertrag festgelegten Bedingungen. Zusätzlich gibt es spezifische Richtlinien und Standards für die Unterweisung der Mitarbeiter:innen, die zur Bewertung herangezogen werden. Darüber hinaus bietet der indische Standort ein vierteljährliches Produktionsanreizprogramm, das an Unternehmenskriterien (Qualität und Output) geknüpft ist und somit die Leistung des Unternehmens mit der Leistung der Mitarbeiter:innen verknüpft.

Malaysia: Der Bonus berücksichtigt die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Anwesenheit wird als Maßstab für Engagement und Loyalität herangezogen. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit soll die Mitarbeiter:innenbindung fördern und belohnen. Alle Arbeitsabläufe werden durch Standardarbeitsanweisungen (SOPs) vorgegeben. Neue Mitarbeiter:innen werden auf der Grundlage der entsprechenden SOPs geschult und ihre Lerneffizienz wird bewertet. Regelmäßige Überprüfungen werden durchgeführt, um das Leistungsniveau zu bewerten und diejenigen, die zurückbleiben, mithilfe eines breiten Schulungsangebots zu fördern.

BEWUSSTSEINSBILDUNG UND KOMMUNIKATION

Die Grundsätze und Verhaltensregeln im Bereich Menschenrechte und Sozialstandards, denen sich Semperit verschrieben hat, sind in mehreren Richtlinien festgehalten. Damit diese Vorgaben in der täglichen Arbeit und Zusammenarbeit von den Mitarbeiter:innen, Lieferant:innen und sonstigen Geschäftspartner:innen eingehalten werden, müssen die Regeln klar kommuniziert und allen bewusst gemacht werden. Semperit setzt diesbezüglich folgende Aktivitäten zur Information und Schulung:

-
- Jährliches Update des Modern Slavery Act Statement der Semperit-Gruppe

 - Aktualisierung und begleitende Kommunikation des gruppenweiten Verhaltenskodex (Code of Conduct)

 - Online-Schulung für alle Mitarbeiter:innen zum Verhaltenskodex mit Fokus auf dem Thema Menschenrechte, insbesondere den Ausprägungsformen und Auswirkungen etwaiger Menschenrechtsverstöße entlang der Lieferkette

- Integration des Themas Menschenrechte & soziale Standards als Fixpunkt in den regelmäßigen Meetings des Sustainability Council
- Verstärkte Aufklärung und Bewusstseinsbildung intern durch die Bereiche Compliance und ESG
- Implementierung einer gruppenweiten Online-Schulung „Sustainable Procurement“ mit Fokus auf Menschenrechten und sozialen Standards entlang der Lieferkette
- Beteiligung an Stakeholder:innen-Veranstaltungen, um Erfahrungen zu teilen und gemeinsam mögliche weitere Schritte zu planen
- Spezieller Fokus auf dem Thema Menschenrechte und diesbezügliche weiterführende Arbeiten im Zuge der Brancheninitiative „Together for Sustainability“, die zukünftig dazu dienen sollen, den Branchenstandard in diesem Bereich weiter zu heben und Verstöße zu minimieren



0

Verstöße

98 %

der Mitarbeiter:innen geschult*

100 %

der Sites auditiert*

* Die Zielerreichung gilt für Mitarbeiter:innen und Standorte, die durch ein entsprechendes Risiko gekennzeichnet sind.

ÜBERBLICK ZIELSETZUNGEN „ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE“ IM RAHMEN DER NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE 2030

Maßnahmen zur Wahrung und Achtung der Menschenrechte können ebenso vielfältig sein wie die verschiedenen Aspekte der Menschenrechte (30 Artikel der Menschenrechtscharta) und reichen von Risikoeinschätzung über bewusste Adressierung durch Maßnahmen bis hin zu Kooperationen mit Partner:innen, um konkrete Aufgabenstellungen zu lösen. Semperit setzt hier vor allem auf Schulung und Monitoring. In den kommenden Jahren sollen Mitarbeiter:innen, die potenziell in menschenrechtlich sensiblen Bereichen arbeiten, mithilfe von E-Learning-Kursen und Workshops geschult werden. Auch Führungskräfte in der Zentrale und in relevanten Managementpositionen an den Standorten sollen diese Trainings durchlaufen. Neben der Mitarbeiter:innenschulung braucht es auch das entsprechende Monitoring. Standorte, die aufgrund lokaler Gegebenheiten ein höheres Risiko für Menschenrechtsverletzungen aufweisen, sollen regelmäßig von externen Fachleuten auditiert werden. Damit soll sichergestellt und belegt werden, dass Semperit die Menschenrechte und andere hohe soziale Standards wahrt. Darüber hinaus plant Semperit, seine menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten auch in den Lieferketten breiter und tiefer als bisher wahrzunehmen. Dazu setzt das Unternehmen auf die Kooperation mit den Mitgliedern der Initiative „Together for Sustainability“. Denn gerade in den Lieferketten ist es von Vorteil, seine Kräfte zu bündeln, um eine nachhaltige Wirkung zu erzeugen.



GOVERNANCE

Compliance & Antikorruption
Nachhaltigkeit in der Lieferkette

127
135

Um die Interessen aller Stakeholder:innen zu wahren, muss ein Unternehmen einen Ordnungsrahmen schaffen, der definiert, welche Regeln, Vorschriften, Werte und Grundsätze gelten und wie deren Einhaltung durch das Unternehmen organisiert und überwacht wird. Dieser Ordnungsrahmen, auch Corporate Governance genannt, sollte die Risiken und Chancen widerspiegeln, die einerseits mit der Geschäftstätigkeit verbunden sind und sich andererseits durch globale Entwicklungen für das Unternehmen ergeben. Dabei gilt es, nicht nur die Interessen der Stakeholder:innen, sondern auch die ökologischen Grenzen der Erde zu berücksichtigen.

Semperit trägt zu einer nachhaltigen Entwicklung bei, indem es darauf abzielende Vorgaben ausarbeitet, in die Prozesslandschaft integriert und in das tägliche Handeln übernimmt. Dadurch können Chancen realisiert, positive Auswirkungen verstärkt sowie Risiken und negative Auswirkungen minimiert werden.

Um ein international tätiges Unternehmen wie Semperit gut zu führen und nachhaltig auszurichten, braucht es Führungskräfte, die ihrer Vorbildfunktion gerecht werden, und klare Richtlinien für Mitarbeiter:innen und andere Stakeholder:innen. Diese Richtlinien werden von Semperit laufend weiterentwickelt – unter Berücksichtigung der Entwicklungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens und der Risiken und Chancen, die sich daraus ergeben. Im Fokus stehen dabei Themen wie der Schutz der Menschenrechte, die Einhaltung von Gesetzen und ethischen Grundregeln, die Bekämpfung von Korruption sowie die Förderung von Transparenz und Rechenschaft. Mit Schulungen der Führungskräfte und Mitarbeiter:innen stellt Semperit sicher, dass sie Kenntnis von den Richtlinien haben und wissen, wie diese im täglichen Geschäft anzuwenden sind. Darüber hinaus werden Bewusstseinskampagnen durchgeführt, um allen Mitarbeiter:innen Beitragsmöglichkeiten zu den Nachhaltigkeitszielen vor Augen zu führen. Durch die Verankerung der Ziele im Vergütungssystem besteht ein Anreiz, dass diese Ziele konsequent verfolgt und gemeinsam erreicht werden. Diese aufeinander abgestimmten Maßnahmen sind die Grundlage der „Good Governance“ von Semperit und die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens.



Sollte es dennoch zu Abweichungen von Gesetzen, Richtlinien oder zu unakzeptablem Verhalten innerhalb des Unternehmens kommen, sind Mitarbeiter:innen und Führungskräfte angehalten dies zu melden. Dies kann auch anonym über die Whistleblower-Hotline "Semper-Line" erfolgen. Da die unternehmerische Verantwortung nicht an den eigenen Werkstoren endet, sondern auch die Lieferkette umfasst, sorgt Semperit dafür, dass auch bei den Lieferant:innen hohe ökologische und soziale Standards eingehalten und negative Auswirkungen vermieden werden.



COMPLIANCE & ANTIKORRUPTION

Grundlage unternehmerischer Verantwortung ist die Legal Compliance, also die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben. Die Einhaltung des Wettbewerbsrechts, die Vermeidung von Korruption und Bestechung sind fundamentale Bestandteile fairen Wettbewerbs. Es ist die Aufgabe der Unternehmensführung, Rechtskonformität sicherzustellen und darüber hinaus die Compliance mit sonstigen externen Vorgaben und internen Richtlinien zu gewährleisten. Das Compliance-Management von Semperit bedient sich dazu unterschiedlicher Prozesse und Werkzeuge. Dazu gehören unter anderem Schulungen und bei Verstößen ein niederschwelliger Zugang zu Meldesystemen. Die allgemeinen Unternehmenswerte und insbesondere die Compliance-Grundsätze bilden den normativen Rahmen.

Die Unternehmenswerte der Semperit-Gruppe sind integraler Teil der Unternehmenskultur und basieren auf folgenden Grundsätzen: „**We trust, we create, we own and we deliver**“.

Das Compliance-Management von Semperit wird darüber hinaus von spezifischen Grundsätzen getragen, die für den gesamten Konzern gelten:

DIE SECHS GRUPPENWEITEN COMPLIANCE-GRUNDSÄTZE

Einhaltung in- und ausländischen Rechts

Förderung einer Kultur, in der Anliegen ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zur Sprache gebracht werden können

Förderung eines fairen Wettbewerbs



Wahrung ethischer, ökologischer und gesellschaftlicher Interessen

Engagement für ein Unternehmen, in dem weder Korruption noch andere kriminelle Handlungen Platz haben

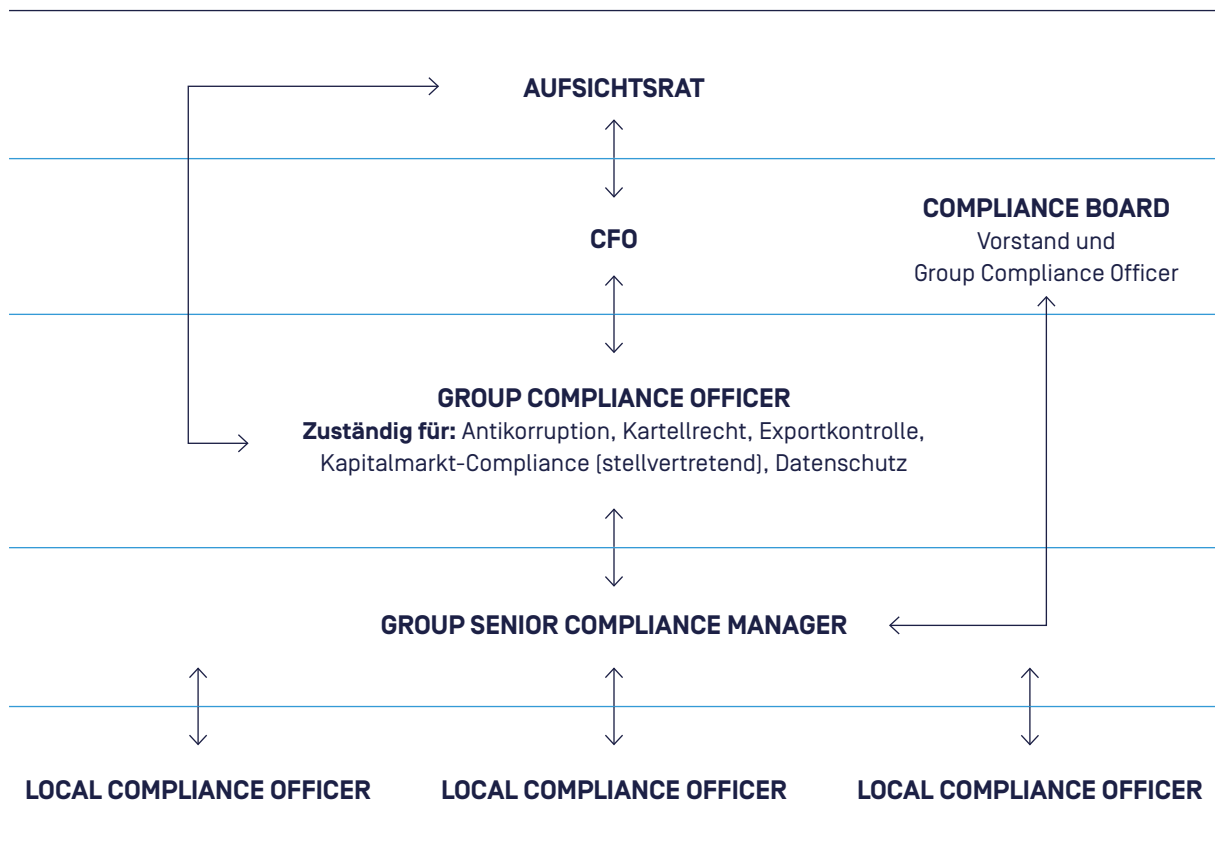
Schutz der Menschenrechte

Das Compliance Management zielt darauf ab, potenziellem Fehlverhalten vorzubeugen, etwaige Verstöße zu identifizieren und Maßnahmen zur deren Eliminierung und gegebenenfalls zur Milderung oder Wiedergutmachung zu setzen. Dabei kommen verschiedene Werkzeuge zum Einsatz, die sich mit den verschiedensten Compliance-Themen befassen und drei wesentliche Ansatzpunkte verfolgen:



VERANTWORTUNG UND ORGANISATION

Im Bereich Compliance & Antikorruption ist die:der Finanzvorst:ändin der Semperit-Gruppe (CFO) die höchste Instanz, dem die:der Group Compliance Officer unterstellt ist. Zusätzlich hat Semperit ein Compliance Board (Vorstände und Group Compliance Officer) eingerichtet, das spezielle Fragestellungen behandelt. Hauptaugenmerk liegt auf der Sicherstellung der Einhaltung von Vorschriften in den Bereichen Anti-Korruption, Kartellrecht, Exportkontrolle und Sanktionen sowie Datenschutz. Die lokalen Compliance Officers der einzelnen Standorte fungieren als erste Ansprechpartner:innen für Compliance-Fragen vor Ort. Sie stehen im direkten Austausch mit dem:der Group Senior Compliance Manager:in, die:der zentral tätig ist und dem:dem Group Compliance Officer unterstellt ist. Mehrmals im Jahr kommen die lokalen Compliance Koordinator:innen zusammen, um wesentliche Themen und Inhalte auf Gruppen- sowie regionaler Ebene zu besprechen. Diese Treffen dienen vornehmlich der Weiterbildung, der Festlegung zukünftiger Schwerpunkte sowie dem gemeinsamen Austausch.



UNTERNEHMENSRICHTLINIEN (POLICIES) UND VERHALTENSKODEX

In enger Kooperation mit den jeweiligen Abteilungen der Fachbereiche ist die Compliance-Abteilung zuständig für die Erstellung und Aktualisierung von bestimmten konzernweiten Richtlinien. Zu den wichtigsten Unternehmensrichtlinien im Bereich der Nachhaltigkeit gehören unter anderem die HSEQ-Policy, People Policy, Supplier Policy oder das Modern Slavery Act Statement, die gemeinsam mit dem konzernweit gültigen Verhaltenskodex die Werte und Vorgaben von Semperit abbilden. Semperit bezieht sich auf und bekennt sich in diesen Policies zu den jeweils relevanten internationalen Rahmenwerken wie zum Beispiel den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Internationalen Charta der Menschenrechte, den SDGs, dem UNGC oder den Pariser Klimaschutzziele.

Der Code of Conduct wurde 2022 überarbeitet, erweitert und bietet einen umfassenden Überblick über das regulative Gerüst, bestehend aus Grundsätzen, Richtlinien und Anweisungen, und trägt dazu bei, dass sich Mitarbeiter:innen ethisch korrekt und im Einklang mit den Werten und Vorgaben des Unternehmens verhalten. Semperits Verhaltenskodex setzt klare Maßstäbe und Erwartungen, wie zu handeln und zu reagieren ist. In der Aktualisierung von 2022 wurden die Themen Verantwortlichkeit und Verantwortung von Mitarbeiter:innen, Führungskräften und Geschäftspartner:innen genauer definiert. Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsthemen wurden ergänzt und IT- und Datenschutzerklärung erweitert. Auch die Bedeutung und Förderung von Whistleblowing sind nun genauer beschrieben und stärker betont als zuvor.



Der Verhaltenskodex ist in 13 Sprachen verfügbar. Ebenfalls in allen relevanten Sprachen zugänglich sind jene Kommunikations- und Werbematerialien, die entwickelt wurden, um den Verhaltenskodex den verschiedenen Zielgruppen im Unternehmen praxisbezogen näherzubringen. Dazu zählen zum Beispiel: online und offline Whistleblowing-Werbematerialien, themenspezifische Postkarten, Content-Sticker oder Plakate. Die Materialien und die Themen und Inhalte, die damit vermittelt werden, sind auf das spezifische Arbeitsumfeld und die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen ausgerichtet und zielen darauf ab, ihr Bewusstsein für diese Themen zu schärfen. Die Materialien werden von lokalen Compliance-Koordinator:innen über die sogenannten „Integrity Booths“ (designierte Stellen, an denen Informationen zu den Themen dargestellt und erklärt werden), im Rahmen von Schulungen und anderen bewusstmachenden Aktivitäten lokal verbreitet. Die regelmäßige Unterstützung der:des Senior Group Compliance Managers:Managerin ermöglicht die Kontinuität der geplanten Aktivitäten.

MODERN SLAVERY ACT STATEMENT

Im Modern Slavery Act Statement, das von Semperit jährlich aktualisiert und veröffentlicht wird, sind die Strategien des Unternehmens zur Vermeidung von moderner Sklaverei und Menschenhandel dargelegt. Das 2023 erstellte Statement über das Jahr 2022 ist auf der [Semperit-Website](#) zugänglich.

EMITTENT:INNEN-COMPLIANCE-RICHTLINIE

Um die missbräuchliche Verwendung oder Weitergabe von Insider:inneninformationen im börsenrechtlichen Sinn zu vermeiden, hat die Semperit AG Holding eine Emittent:innen-Compliance-Richtlinie zur Umsetzung und Sicherstellung aller diesbezüglichen börsenrechtlichen Bestimmungen erlassen. Überwacht und administriert wird dieser Bereich von einer:inem eigenen Emittent:innen-Compliance-Beauftragten, die:der direkt dem Gesamtvorstand untersteht.

MITARBEITER:INNENSCHULUNGEN IM BEREICH COMPLIANCE

Auch 2022 hat Group Compliance in Zusammenarbeit mit mehreren Fachabteilungen und den lokal zuständigen Mitarbeiter:innen das Trainingsangebot aktualisiert und verbessert. Einige bestehende Schulungen wurden aktualisiert, andere komplett neu entwickelt, wie zum Beispiel jene zum Thema „Geschäfte in Hochrisikoländern“. Die Schulungen wurden je nach Notwendigkeit und Frequenz ausgerollt und umgesetzt. Der neue Trainingskatalog umfasst sowohl Schulungen zu allgemeinen konzernweit relevanten Compliance-Themen als auch solche, die zu spezifischen Gegebenheiten und Fragestellungen Informationen bieten. Die Schulungen können einerseits online, andererseits in Form von Präsenzveranstaltungen stattfinden. Das Format der Schulungen richtet sich dabei nach dem Thema und dem Teilnehmer:innenkreis. Der Großteil des Trainingskatalogs steht den Semperit-Mitarbeiter:innen online über die E-Learning-Plattform zur Verfügung.

Welche Arten von Schulungen von den Mitarbeiter:innen verpflichtend zu absolvieren sind, hängt vom Tätigkeits- und Verantwortungsbereich ab. Basis-schulungen sind für alle Mitarbeiter:innen verpflichtend und werden diesen schon bei Eintritt in das Unternehmen über die Trainingsplattform von Semperit zugeteilt. Zahlreiche Schulungen müssen jährlich absolviert werden, um das Gelernte regelmäßig aufzufrischen. Die Mitarbeiter:innen müssen schriftlich bestätigen, dass sie die jeweilige verpflichtende Schulung absolviert haben und ihnen die Inhalte verständlich zur Kenntnis gebracht wurden. In weiterer Folge werden den Mitarbeiter:innen entsprechend ihrer Tätigkeit erweiterte Schulungen und E-Learnings zugeteilt. Diese müssen innerhalb eines gewissen Zeitraums absolviert werden. Das Schulungsangebot umfasst dabei folgende Schwerpunkte und Themenfelder:

ÜBERSICHT DER GESCHULTEN ANGESTELLTEN NACH THEMENFELD

SCHULUNGSSCHWERPUNKT	ANZAHL		
	2022	2021	2020
Korruption & Bestechung	402 (♂ 238 ♀ 164)	50	581
Wettbewerbsrecht	269 (♂ 152 ♀ 117)	42	404
Erkennung und Vermeidung von Betrug	1.215 (♂ 728 ♀ 487)	316	1.279
Exportkontrolle & Due-Diligence-Prüfung von Dritten	172 (♂ 82 ♀ 90)	-	145
Interessenkonflikte	974 (♂ 580 ♀ 394)	1.398	148
Belästigung & Fehlverhalten	1.576 (♂ 942 ♀ 634)	1.388	60
Allgemeine Compliance-Schulung	170 (♂ 108 ♀ 62)	227	243
Geschenke, Reisen und Unterhaltung	30 (♂ 20 ♀ 10)	56	510
Code of Conduct	1.147 (♂ 696 ♀ 451)	1.167	41
Datenschutz	456 (♂ 272 ♀ 184)	1.136	4
Sustainable Procurement (Nachhaltigkeit in der Lieferkette)	149 (♂ 95 ♀ 54)	14	-
Datensicherheit (Cyber Security)	637 (♂ 375 ♀ 262)	923	40
Whistleblowerschutz	784 (♂ 461 ♀ 323)	-	-
Integrität	765 (♂ 456 ♀ 309)	-	-
Anzahl der insgesamt geschulten Angestellten	1.418 (♂ 864 ♀ 554)	1.448	1.398
% von geschulten Angestellten	81 (♂ 84 ♀ 79)	-	-

- Antikorruption & -bestechung
- Belästigung & Fehlverhalten
- Nachhaltigkeit in der Lieferkette
- Kartellrecht
- Geldwäsche & Betrug
- Exportkontrollen
- Vertrauliche Informationen & Datenschutz
- Insiderregeln & Schutz des Unternehmensvermögens

Das Trainingsangebot wird laufend thematisch, aber auch hinsichtlich der verfügbaren Sprachen erweitert. Gerade die Sprachbarriere gilt es im Bereich Compliance zu überwinden. Wesentliche Inhalte in den gängigsten Semperit-Sprachen anzubieten, ist entscheidend, wenn es darum geht, erfolgreich Wissen zu vermitteln. Nur so kann in weiterer Folge die Einhaltung der Richtlinien und Grundsätze gewährleistet und eine breite Beteiligung erzielt werden.

Neben den Online-Schulungen setzt Semperit verstärkt auf „Classroom Trainings“. Diese richten sich einerseits an jene Mitarbeiter:innen, deren Sprachen noch nicht im Online-Trainingskatalog enthalten sind, andererseits können durch diese Schulungen insbesondere jene Arbeiter:innen erreicht werden, die keinen Zugang zur gruppenweiten E-Learning-Plattform haben. Diese Schulungen werden von den Local Compliance Koordinator:innen gehalten und können individuell und nach Bedarf zusammengestellt werden. Classroom Trainings bieten Raum für gemeinsamen Austausch, Fragen und ermöglichen ein gemeinsames Lernen.

BUSINESS PARTNER:INNEN CHECKS

Diese Checks dienen der Überprüfung und Kontrolle von Geschäftspartner:innen und werden bei Unternehmen, die in Risikoländern tätig sind, verpflichtend durchgeführt. Darüber hinaus können Geschäftspartner:innen überprüft werden, die aufgrund anderer Kriterien ein erhöhtes Risikoprofil aufweisen. Dies gilt für Lieferant:innen, Kund:innen, Händler:innen ebenso wie für andere Dritte und dient dazu, Risiken im Vorfeld einer



Zusammenarbeit aufzudecken und gegebenenfalls risikominimierende Maßnahmen zu setzen. Diese können bis zur Auflösung des Geschäftsverhältnisses führen. In den letzten Jahren wurde erfolgreich daran gearbeitet, diese Checks zu dezentralisieren und auf die zuständigen Fachbereiche wie die Einkaufs- und Kundenservice-Abteilungen auszudehnen. Dies ermöglicht flächendeckende Überprüfung und Kontrolle. Aufgrund der jüngsten Exportbeschränkungen und Wirtschaftssanktionen wurden zusätzliche Maßnahmen ergriffen, um den damit zusammenhängenden Risiken vorzubeugen.

BEDARFSBEZOGENE RISIKOERHEBUNGEN ALS TEIL DES DUE-DILIGENCE-PROZESSES

Bei der Risikoehebung handelt es sich um eine regelmäßige oder anlassbezogene Evaluierung von operativen, rechtlichen, strategischen und Reputationsrisiken für die Semperit-Standorte durch die Abteilung Group Risk Management & Assurance. Dabei handelt es sich um interne und externe Risiken, inklusive des Themas ESG.

2022 wurden 14 Überprüfungen durchgeführt. Die dafür erforderlichen Risiko-Workshops wurden aufgrund der COVID-19-Pandemie vorrangig online durchgeführt.

WHISTLEBLOWER-HOTLINE SEMPERLINE

Die SemperLine bietet allen internen und externen Stakeholder:innen die Möglichkeit zur anonymisierten Meldung von Verstößen und Vorfällen. Die 2021 gestartete Kampagne „Speak up!“ wurde im Berichtszeitraum fortgeführt. Die Mitarbeiter:innen wurden über verschiedene Kommunikationskanäle auf den etablierten Beschwerdeprozess aufmerksam gemacht und darüber informiert, wie sie Hinweise auf vermeintlich nicht korrektes Verhalten geben können. Zentrales Instrument dafür ist die SemperLine. Dabei handelt es sich um eine Kommunikationsplattform, die von einem externen Partner betrieben wird und die der sicheren und vertraulichen Übermittlung, Erfassung und Bearbeitung von Meldungen hinsichtlich Verstöße gegen die bei Semperit geltenden Vorschriften dient. Die Hinweise können anonym abgegeben werden und die Hinweisgeber:innen sind vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Das Compliance Board prüft jede eingegangene Meldung und legt entsprechende Maßnahmen fest. 2022 sind auf diesem Wege 2 Meldungen über die Semper-Line eingelangt, die ordnungsgemäß untersucht wurden. Auf Basis der SemperLine Meldungen konnten keine Compliance-Verstöße festgestellt werden.

DATENSCHUTZ

Die Semperit Datenschutzrichtlinie wurde 2022 überarbeitet und aktualisiert. Sie informiert die Stakeholder:innen über Datenverarbeitungsaktivitäten und den Austausch personenbezogener Daten in der Peer-to-Peer- und Geschäftskommunikation. Die Datenschutzrichtlinie stellt den Grundstein für die systematische Erfassung von Beanstandungsanträgen von durch Datenmissbrauch betroffenen Personen dar, der ordnungsgemäß und zeitnah nachverfolgt wird. Zu diesem Zweck sensibilisierten die:der Senior Group Compliance Manager:in und die:der Chief Information Security Officer (CISO) über das Thema und entwickelten die Richtlinie sowie Verfahren zur Unterstützung der Mitarbeiter:innen und ihrer Datensicherheit. Im Jahr 2022 wurden diverse E-Learnings und Vor-Ort-Beratungen durch Datenschutzkoordinator:innen durchgeführt, um Mitarbeiter:innen dabei zu unterstützen, einen angemessenen Datenschutz zu erhalten. Zusätzlich treffen sich lokale Datenschutzkoordinator:innen regelmäßig, um Datenschutzthemen auf Konzern- und Regionalebene zu diskutieren und die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen weiterhin sicherzustellen.

INFORMATIONSSICHERHEIT

Informationssicherheit hat zum Ziel, Informationen und die für ihre Verarbeitung und Speicherung notwendigen Informations- und Kommunikationstechnologien im Interesse der Semperit-Konzerngesellschaften, der Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner:innen und Kund:innen in angemessener Art und Weise zu schützen.

Dabei werden folgende Schutzziele verfolgt:

-
- Vertraulichkeit (Schutz vor dem Zugriff durch Unbefugte)

 - Integrität (Schutz vor unerlaubter Veränderung) und

 - Verfügbarkeit (Zugriff bei Bedarf und Schutz vor Verlust)

Um das Risiko technischer Systemausfälle und der damit verbundenen Mehraufwendungen und Umsatzeinbußen zu mindern, werden laufend Maßnahmen zur Erhöhung der Verfügbarkeit der IT (etwa Ausstattung der Serverräume) gesetzt, ebenso wie zur Erhöhung der Vertraulichkeit (u. a. Awareness-Schulung der Mitarbeiter:innen) und der Integrität (beispielsweise Back-up-Sicherungen) der Daten. Neben den technischen Absicherungen sorgt die:der Chief Information Security Officer des Konzerns für eine konzernweite einheitliche Steuerung und Überwachung (Security-Governance) der Informationssicherheit.

Im Jahr 2022 wurde die:der CISO aus der IT Organisation ausgegliedert und direkt der:dem CFO unterstellt, um Unabhängigkeit von akuten Anliegen und eine hohe Agilität des Managements zu gewährleisten. Die konsequente Security-Governance umfasst laufende Maßnahmen und Prüfungen zur Vermeidung von Schäden – zum Beispiel durch Schadsoftware – und zur Reduktion identifizierter Risiken.

Der Faktor Mensch ist insbesondere in der Informationssicherheit von großer Bedeutung. Semperit ist bestrebt, die Mitarbeiter:innen für Cybersecurity zu sensibilisieren und eine proaktive Fehlerkultur zu etablieren. Dafür wurde ein umfassendes und konzernweit einheitliches Awareness-Konzept mit mehreren Bausteinen erstellt. Die ersten Bausteine wurden im Laufe des Jahres 2022 konzernweit ausgerollt. Dazu zählen zum Beispiel E-Learnings, Schulungen mit interaktiven Komponenten, Mock E-Mails und dynamische Bildschirmschoner.

COMPLIANCE IN DER SEMPERIT-GRUPPE

THEMENFELD	STATUS 2022	MASSNAHMEN & WERKZEUGE
Antikorruption & -bestechung	Keine bestätigten Verstöße	Verhaltenskodex, Online-Schulung und persönliche Trainings je nach Position und Arbeitsfeld, SemperLine, Supplier Policy
Antitrust-Compliance	Keine bestätigten Verstöße	Ausbau des Compliance-Managementsystems, Einrichtung des Compliance Boards, Business Partner:innen Checks, Risikoerhebung
Menschenrechte	Keine bestätigten Verstöße	SemperLine, Verhaltenskodex, People Policy, Supplier Policy
Diskriminierung	Keine bestätigten Verstöße	SemperLine, Verhaltenskodex
Wettbewerbswidriges Verhalten	2 laufende Verfahren [*]	SemperLine, Verhaltenskodex, Online-Schulung
Umwelt-Compliance	Keine bestätigten Verstöße	Einhaltung nationaler Grenzwerte und Auflagen, HSEQ-Policy
Compliance in der Lieferkette	Keine bestätigten Verstöße	Supplier Policy, Lieferant:innenbewertung, Verhaltenskodex
Datenschutz	Keine bestätigten Verstöße	Prozesserstellung, Erweiterung und IT-Systeme
Compliance Cases	2 Compliance Cases ^{**}	SemperLine, Compliance Board, verstärkte Kommunikationsmaßnahmen

^{*} Der erste Fall betrifft ein Konzernunternehmen, das in einem wettbewerbsrechtlichen Verfahren verwickelt ist. 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 Spezialist:innen 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 Betrags gemäß IAS 37 entsprechend vorgesorgt. Ein allfälliger Anpassungsbedarf wird periodisch neu beurteilt. Der zweite Fall bezieht sich auf einen Antrag auf Anwendung der Kronzeugenregelung in Bezug auf einen überholten, aber formell nicht gekündigten Vertrag.

^{**} Es gilt zu beachten, dass die Anzahl der Meldungen nichts über deren Inhalt oder Auswirkung aussagt. Jede Meldung wird vom Compliance Board aufgegriffen und verfolgt und entsprechende Maßnahmen – je nach Art des Vorfalls – werden gesetzt.

ÜBERBLICK ZIELSETZUNGEN „GESCHÄFTSETHIK“ IM RAHMEN DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2030

Die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben ist das Fundament unternehmerischer Verantwortung und damit die Grundlage unseres Handelns. Um diesem Grundsatz auch im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 Gewicht zu geben, wurde der Themenbereich „Geschäftsethik“ mitaufgenommen und relevante Zielsetzungen für die kommenden Jahre wurden definiert:

- Aufbau und Pflege des Compliance-Programms
- Angebot eines umfassenden Trainingsangebots
- Förderung einer vertrauensvollen Kultur durch Kommunikation und Bewusstseinsbildung
- Keine Verstöße

Im Hinblick auf Compliance wurden in den letzten Jahren die oben genannten Fokuspunkte zum **Aufbau des Compliance-Programms** unternommen, die auch in den nächsten Jahren sukzessive fortgesetzt werden. Im Wesentlichen geht es darum, die für Semperit relevanten Themenfelder im Kontext Integrität und Compliance zu definieren und zu konkretisieren sowie die entsprechenden Instrumente zur Steuerung dieser Bereiche zu entwickeln, zu implementieren und zu etablieren. Die diesbezüglichen Aktivitäten umfassen die Ausarbeitung geeigneter Richtlinien, Leitlinien und Prozesse, die Bereitstellung eines angemessenen Schulungsangebots, weitreichende Kommunikationsmaßnahmen und den Ausbau der Berichtsmechanismen.

Im Rahmen der **systematischen Pflege des Compliance-Programms** wurde Anfang 2021 ein neuer konzernweiter Verhaltenskodex (Code of Conduct) veröffentlicht. Im Jahr 2022 wurden Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsthemen ergänzt und neue Informationen und Vorgaben zu Whistleblowing, Cyber Security und Datenschutz aufgenommen. Die kompakte Darstellung der wichtigsten Verhaltensregeln für unsere Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen soll die Einhaltung der relevanten gesetzlichen Anforderungen und der gewünschten Geschäftsethik sicherstellen.

Die kontinuierliche **Weiterbildung der Mitarbeiter:innen** ist dabei ein wichtiger Schwerpunkt, der nicht nur das Teilen von Inhalten ermöglicht, sondern auch der Bewusstseinsbildung dient. Das Schulungs-



> 80 %
der Angestellten geschult

11
Kommunikationsschwerpunkte

0
Verstöße

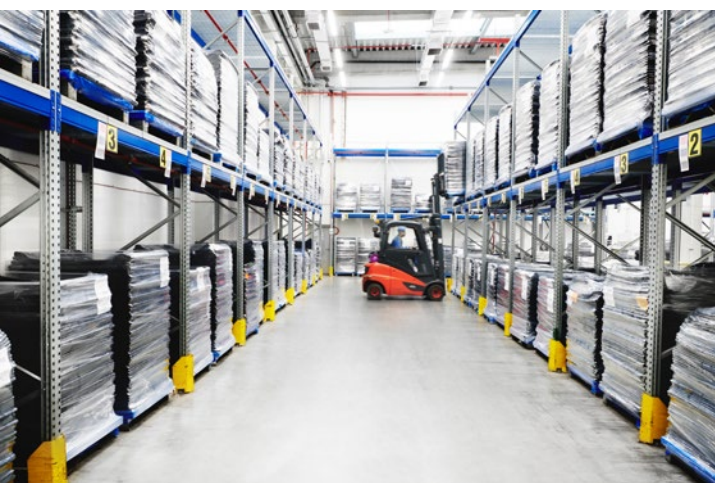
angebot wird laufend hinsichtlich inhaltlicher Aktualität und möglicher neuer Themenfelder überprüft und entsprechend erweitert. Jeder:jedem Mitarbeiter:in werden relevante Schulungsinhalte zugewiesen, die je nach Rolle und Tätigkeit absolviert werden müssen. So wurde im Jahr 2022 eine Integritätserklärung allen Mitarbeiter:innen zur elektronischen Unterschrift vorgelegt und wenn relevant, auch eine Erklärung zur Einhaltung von Managementregeln. Einige Kurse sind für alle Mitarbeiter:innen verpflichtend. Darüber hinaus ist im Jahr 2023 geplant, sich auf die interne Ausbildung der entsprechenden Expert:innen („Train the Trainers“) zu konzentrieren. Diese Initiative richtet sich in erster Linie an lokale Compliance-Koordinator:innen und Datenschutzkoordinator:innen und soll ihnen helfen, ihre Schwerpunkte gezielt zu steuern und zu kommunizieren.

Neben der übergeordneten Zielsetzung „**keine Verstöße**“ arbeitet Semperit verstärkt an der Schaffung einer vertrauensvollen Kultur, die darauf abzielt, Schwachstellen oder mögliches Fehlverhalten zu melden, ohne Sanktionen befürchten zu müssen. Ähnlich wie im Bereich Gesundheit & Sicherheit braucht es auch im Bereich Compliance die Möglichkeit, Schwachstellen oder Probleme offen anzusprechen, um unter Umständen „echtes“ Fehlverhalten zu vermeiden und gleichzeitig die entsprechende Infrastruktur zielgerichtet auszubauen.



NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

Mit der Globalisierung und der zunehmend arbeitsteiligen Produktion haben sich die Lieferketten weltumspannend verzweigt. Daraus erwächst für die Unternehmen die Verantwortung, soziale und ökologische Standards auch in ihrer Lieferkette sicherzustellen. An der Diskussion rund um ein EU-weites Lieferkettengesetz wird deutlich, dass das Thema immer wichtiger und zunehmend regulierter wird. Semperit hat in den vergangenen Jahren mit der Lieferant:innenrichtlinie, dem Verhaltenskodex und den Business Partner:innen Checks Managementinstrumente entwickelt, die zur Nachhaltigkeit in der Lieferkette beitragen. Um hier erfolgreich agieren zu können, braucht es ein gutes Netzwerk, die enge Zusammenarbeit mit den Lieferant:innen sowie viel Geschick und Gespür für den Markt und die Kultur in den Standortländern.



SEMPERIT HAT IN DEN VERGANGENEN JAHREN RICHTLINIEN WIE DIE LIEFERANT:INNENRICHTLINIE, SEMPERIT VERHALTENSKODEX UND BUSINESS PARTNER:INNEN CHECKS ENTWICKELT UND MASSNAHMEN GESETZT, DIE ZUR NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE BEITRAGEN.

Im gruppenweiten Verhaltenskodex und in der Lieferant:innenrichtlinie der Semperit-Gruppe sind die ethischen, ökologischen und sozialen Grundsätze festgeschrieben, die Semperit bei der Auswahl der Lieferant:innen und der Zusammenarbeit mit ihnen berücksichtigt. Diese Rahmenwerke sind öffentlich auf der [Website des Unternehmens einsehbar¹²](#) und bilden die Basis für die vertrauensvollen und langjährigen Partnerschaften, auf die Semperit im Lieferkettenmanagement großen Wert legt.

LIEFERKETTENMANAGEMENT

Der Einkauf liegt in der Verantwortung der:des COO und untersteht der Leitung der:des Director Supply Chain Management & Procurement. Das Einkaufs-Team umfasst 63 Mitarbeiter:innen, die weltweit tätig sind. Die Disponent:innen für die Mischungsrohstoffe berichten an das zentrale Supply Chain Management. Der lokale Einkauf sowie das entsprechende Lagermanagement unterliegen den einzelnen Standorten, werden aber soweit möglich zentral von Group Procurement & Logistics gesteuert und unterstützt.

Der zentrale Einkauf ist in fünf thematische Gruppen gegliedert:

- **Rohstoffe**
Kautschuk, Latex, Chemikalien, Ruß, Stahl, Textilien und Verpackungen

- **Investmentgüter**
Maschinen und Fahrzeuge

- **Logistik**
Inbound- & Outbound-Logistik, Lagerhaltung

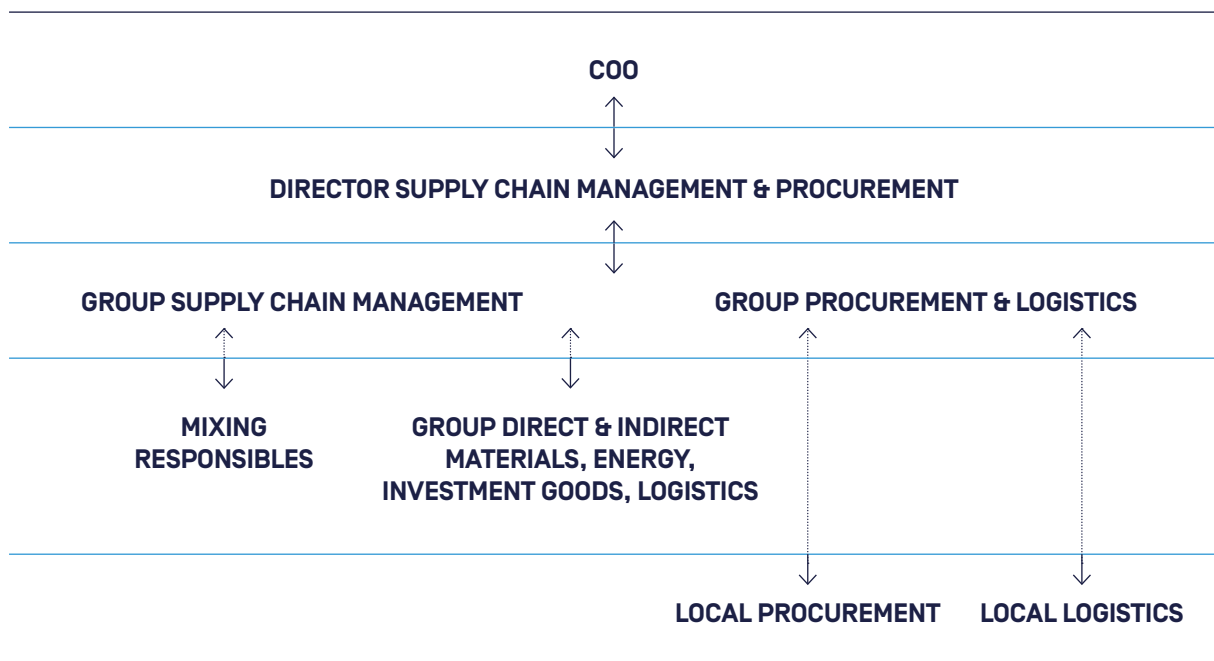
- **Indirekte Beschaffung**
Büromaterialien und Dienstleister:innen

- **Energie**
Gas, Heizöl, Strom und Dampf

Für die Herstellung von Gummiprodukten werden verschiedene Chemikalien benötigt. Im Umgang mit diesen gilt es, vom Transport über die Lagerung bis hin zur Verarbeitung strenge Auflagen zu beachten und einzuhalten. So müssen beispielsweise in der EU die Vorgaben der REACH-Verordnung (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) laufend überwacht und eingehalten werden. Semperit erfüllt sowohl auf europäischer als auch auf national-staatlicher und regionaler Ebene alle gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Vermeidung und Substitution von Gefahrenstoffen.

Dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit folgend, konzentriert sich Semperit bezüglich des nachhaltigen Lieferkettenmanagements auf den Materialeinkauf. Denn einerseits hat der Einkauf der Materialien – aufgrund des hohen Anteils der Materialkosten am Gesamtpreis des Produkts – unmittelbare Auswirkungen auf die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, andererseits sind mit der Beschaffung der Rohstoffe, Verpackungsmaterialien und Handelswaren potenziell auch die größten indirekten ökologischen und sozialen Auswirkungen des Unternehmens verbunden.

2022 lag der Materialaufwand bei rund 402 Mio. EUR und somit bei rund 52 % der Umsatzerlöse. Dies beinhaltet chemische Rohstoffe, Verstärkungsmaterialien, Verpackungsmaterialien und zugekaufte Handschuhe.



Die angespannte wirtschaftspolitische Lage hat eine dynamische Veränderung der Energiekosten im Jahr 2022 bewirkt, Ende des Jahres lag der Energieaufwand bei 89 Mio. EUR im Vergleich zu 91 Mio. Euro in 2021. Die Seefrachtkosten und damit die Logistikkosten allgemein sind im Zusammenhang mit der sogenannten Containerkrise erheblich gestiegen, waren aber Ende 2022 bereits fast wieder auf dem langjährigen Durchschnittsniveau. Die Landfrachtpreise sind 2022 kontinuierlich gestiegen. Ursache dafür waren die deutlich höheren Dieselpreise, gestiegene Löhne und verbesserte Sozialleistungen. Ähnlich wie Semperit haben die Lieferant:innen überwiegend Kostenstrukturen, die wesentlich durch Rohstoffe und Energie bestimmt werden, weniger durch Arbeitskosten.

Typischerweise meidet Semperit Zwischenhändler:innen und sucht direkten Kontakt zu den Lieferant:innen. Dank einer engen Zusammenarbeit mit bestehenden Lieferant:innen und dem Know-how der erfahrenen Einkäufer:innen ist das Lieferant:innennetzwerk der Semperit-Gruppe bereits über Jahre weitgehend stabil und unterliegt nur geringen Schwankungen. Semperit strebt an, für alle Materialgruppen eine:inen Lieferant:in im europäischen Raum und eine:inen zweiten im nicht europäischen Raum im Portfolio zu haben, um auf regionale Entwicklungen mit einer Alternative aus einer anderen Region reagieren zu können. Damit sinkt das Risiko, dass es zu Lieferausfällen oder sonstigen Problemen in der Beschaffung kommt, wie sie etwa im Zuge der COVID-19-Krise oder jüngst durch den Krieg in der Ukraine und den damit verbundenen geopolitischen Spannungen und wirtschaftlichen Sanktionen aufgetreten sind.

ANZAHL DER LIEFERANT:INNEN (ROHSTOFFE, VERPACKUNGSMATERIALIEN UND HANDELSWAREN MIT EINEM EINKAUFVOLUMEN > 50.000 EUR p. a.)

Region	2022	2021	2020
Europa	198	191	166
Asien	120	113	112
Amerika (inkl. R. d. W.)	2	1	1

GELDWERT DER AN LIEFERANT:INNEN GELEISTETEN AUFWENDUNGEN (Mio. EUR)

2022	2021	2020
652,8	530,3	431,4

LIEFERANT:INNEN, DIE ANHAND SOZIALER, ÖKOLOGISCHER UND ETHISCHER KRITERIEN ÜBERPRÜFT WURDEN (MIT EINEM EINKAUFVOLUMEN > 500.000 EUR p. a.)

	2022	2021	2020
Prozentsatz neuer Lieferant:innen, die in Bezug auf soziale, ökologische und ethische Kriterien überprüft wurden	100 %	Keine neuen Lieferant:innen	100 %

Semperit fokussiert sich auf strategische Lieferant:innen bei der Bewertung für diese Kriterien. Spot- und C-Lieferant:innen werden in dieser Bewertung nicht berücksichtigt.

LIEFERANT:INNENBEWERTUNG

Ein systematischer Prozess zur Lieferant:innenauswahl und -bewertung sowie eine enge Zusammenarbeit mit den Lieferant:innen stellen die Einhaltung der von Semperit definierten Standards sicher. Mögliche CSR-Risiken im Zusammenhang mit den Lieferketten werden im Rahmen des jährlich stattfindenden ESG-Risikoprozesses, der sich vor allem an vorgelagerte Prozesse im Rahmen des Lieferant:innenmanagements richtet, erfasst. Darüber hinaus basiert die Lieferant:innenauswahl im Rahmen des Bewertungsprozesses auf Kriterien wie Beschaffungskategorie, geografische Präsenz der Lieferant:innen und Gesamtausgaben. Diese Risikokartierung wird vor der Entscheidung über die Durchführung von Bewertungen oder Audits durchgeführt, um die Lieferant:innen auszuwählen, die vordringlich bewertet oder auditiert werden sollen. Der Bewertungsprozess setzt sich aus verschiedenen Methoden zusammen und reicht von der Kenntnisnahme der Lieferant:innenrichtlinie über Selbstausskünfte oder eine Bewertung durch EcoVadis bis hin zur Durchführung von Audits.

In 2022 gab es zwar keine neuen strategischen Lieferant:innen, die hinsichtlich ihrer ökologischen und sozialen Performance überprüft werden mussten, jedoch hat sich Semperit von Lieferant:innen aus dem Russischen und Belarussischen Raum getrennt, zum Teil aufgrund von Sanktionen, zum Teil freiwillig ohne bindende Sanktionen. Bewertung von Lieferant:innen erfolgt grundsätzlich in Form von eingeholten Selbstausskünften, die auf der Lieferant:innenrichtlinie von Semperit basieren, sowie auf Basis der EcoVadis-Ratings. EcoVadis ist eine externe Plattform zur Bewertung der Nachhaltigkeit. Aufgrund der Nachwehen der Covid-19-Pandemie startet Semperit erst wieder 2023 mit der Ausrollung der Vor-Ort-Audits bei Lieferant:innen.

LIEFERANT:INNENRICHTLINIE (SUPPLIER POLICY) UND BUSINESS PARTNER:INNEN CHECK

Die Leitlinien und Standards hinsichtlich der sozialen, ethischen und ökologischen Kriterien sind in der gruppenweiten Lieferant:innenrichtlinie 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 (ILO). Semperit erwartet von seinen Lieferant:innen die Einhaltung dieser Standards und ermutigt sie, diese Verantwortung auch in ihre jeweiligen Lieferketten zu tragen. Die Supplier Policy wird regelmäßig an Lieferant:innen mit einem Einkaufsvolumen über 100.000 EUR mit der Bitte um Unterzeichnung übermittelt. 2022 hatten 48 % der A-Kategorie-Lieferant:innen die Supplier Policy unterzeichnet. Unter A-Kategorie-Lieferant:innen versteht man jene, die – der Größe nach geordnet – zusammen 80 % des Einkaufsvolumens der Semperit-Gruppe ergeben. Darüber hinaus werden neue sowie phasenweise bestehende Lieferant:innen vonseiten der Compliance-Abteilung einem sogenannten Business Partner:innen Check (siehe Seite 131) unterzogen, um etwaige Risiken im Vorfeld aufzudecken.

TOGETHER FOR SUSTAINABILITY (TFS)

Das SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ macht deutlich, dass es in manchen Bereichen der gemeinsamen Anstrengung und Zusammenarbeit mehrerer Akteur:innen bedarf, um etwas Großes bewegen zu können. In diesem Sinne ist Semperit 2020 der Initiative „Together for Sustainability“ (TfS) beigetreten. Zu dieser Initiative haben sich mehr als 30 namhafte und international tätige Chemieunternehmen mit dem Ziel zusammengeschlossen, die globalen Lieferketten der chemischen Industrie nachhaltiger zu gestalten. Auch manche Lieferant:innen von Semperit nehmen an dieser Initiative teil. TfS bewertet die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferant:innen mithilfe von Gutachten und Audits, deren Ergebnisse allen Mitgliedern zur Verfügung gestellt werden. Die Initiative folgt dabei den Grundsätzen des UN Global Compact und Responsible Care und versucht darüber hinaus, die ökologische, soziale und ethische Ausrichtung von Lieferant:innen kontinuierlich zu verbessern. TfS ist eine globale Organisation, die durch regionale Arbeitsgruppen in Asien sowie Nord- und Südamerika unterstützt wird. Als einzigartige, von den Mitgliedern getragene Organisation gestalten die TfS-Mitgliedsunternehmen gemeinsam die Zukunft der chemischen Industrie. Mehr Informationen finden sich unter www.tfs-initiative.com.

Um möglichst strukturiert und effizient vorzugehen, arbeitet TfS eng mit der Lieferant:innenbewertungsplattform EcoVadis zusammen, die in den letzten Jahren branchenübergreifend an Bedeutung gewonnen hat. Neben den Lieferant:innenbewertungen führt TfS – gemeinsam mit anerkannten Auditfirmen – auch Audits durch, die auf einem speziell entwickelten Auditstandard der chemischen Industrie basieren. Alle Ergebnisse, Aktivitäten und Entwicklungen werden im Netzwerk geteilt, mit dem Ziel, Transparenz zu schaffen, Synergien zu nutzen und Nachhaltigkeit auf allen Ebenen voranzutreiben.

Neben den EcoVadis-Bewertungen und TfS-Audits steht der enge Austausch zwischen den TfS-Mitgliedern im Vordergrund der Zusammenarbeit. Ziel ist es, neben der sukzessiven Bewertung der Lieferant:innen auch diverse Herausforderungen, wie etwa die Bilanzierung und Reduktion der Scope-3-Emissionen oder die Sicherstellung der Menschenrechte, zu adressieren und gemeinsam Lösungsansätze zu entwickeln. Jedes Mitglied ist Teil einer thematischen Arbeitsgruppe. Regelmäßige Treffen dienen dem fachlichen Austausch und stellen sicher, dass die hohen Standards der TfS-Initiative eingehalten werden und weiterhin konsequent an den verschiedenen Aufgabenstellungen gearbeitet wird.

Teil des TfS-Netzwerks zu sein, bedeutet somit nicht nur, Nachhaltigkeitsthemen zielstrebig voranzutreiben, sondern auch Vorreiter:in bei der Entwicklung höchster Standards zu sein, die weit über die gängigen Ansätze und Methoden hinausgehen. Bei TfS handelt es sich nicht einfach „nur“ um ein Label, für das man bezahlt oder dem man passiv beiträgt, sondern das Mitgliedsunternehmen muss auch Personalressourcen dafür aufwenden und sich mit erheblicher Arbeitsleistung im Netzwerk einbringen. Wesentlich ist hier auch die Verpflichtung von Semperit, sich jedes Jahr zu bessern, was eindrucksvoll mit dem Erreichen des Platinum Status in EcoVadis im Jahr 2022 belegt wurde.



Seit 2021 ist eine:in Mitarbeiter:in des Einkaufsteams als Schnittstelle zwischen Nachhaltigkeit und Einkauf etabliert. Dieser beschäftigt sich auch im Jahr 2022 in enger Abstimmung mit dem ESG Team mit dem Ausrollen der TfS-Assessments und dem Vorbereiten von Lieferant:innen für Audits. Weiterhin dient er als Kontaktstelle und Repräsentant zu und für TfS, um ab 2023 den Product Carbon Footprint (PCF) gemäß dem neuen TfS-PCF-Prozess zu etablieren. Darüber hinaus ist er eine Anlaufstelle für Fragen zu bestehenden und künftigen regulatorischen Anforderungen im Bereich des Lieferkettenmanagements.

2022 arbeitete Semperit weiter an der Schulung und der Bewusstseinsbildung der Lead Buyer:innen, um das Know-how darüber, wie Nachhaltigkeit in der Lieferkette sichergestellt werden kann, im Unternehmen zu vertiefen und wie darüber hinaus Lieferant:innen auszuwählen und in den TfS-Bewertungsprozess zu integrieren sind. 2022 wurde das Einkaufsteam mithilfe verschiedener intern wie extern geleiteter Veranstaltungen geschult. Das Trainingsangebot diente dabei nicht nur dem Umgang mit der EcoVadis-Plattform, sondern schulte auch das Verständnis für soziale und ökologische Fragestellungen sowie die Fähigkeit zur Risikoerkennung und -vermeidung.

LIEFERANT:INNENZUSAMMENARBEIT

Semperit hat sich zum Ziel gesetzt, vermehrt Lieferant:innenbewertungen durchzuführen und mit Lieferant:innen zusammenzuarbeiten, um die Nachhaltigkeit in der Lieferkette voranzutreiben. Bis 2030 will das Unternehmen 80% seines Beschaffungsvolumens mit Lieferant:innen umsetzen, die anhand von ESG-Kriterien geprüft wurden und den hohen Anforderungen von Semperit entsprechen.



LIEFERANT:INNENBEWERTUNG ANHAND DER SELBSTAUSKUNFT

Lieferant:innen, bei denen Semperit jährlich um mehr als 500.000 EUR einkauft und die eine Bewertung durch EcoVadis nicht durchführen wollen, können mithilfe eines von Semperit entwickelten Online-Selbstauskunft-Tools bewertet werden. Dabei erhält jede:jeder Lieferant:in denselben Fragebogen und wird dem Ergebnis entsprechend eingestuft. Bestandteile der Selbstauskunft sind neben unternehmerischen Kennzahlen auch Informationen zur Umweltleistung wie zum Beispiel, ob die:der Lieferant:in ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem etwa nach ISO 14001 implementiert hat oder ob und wie sie:er die Einhaltung von Menschenrechten sowie andere soziale Standards und Arbeitsbedingungen mit Fokus auf Gesundheit und Sicherheit gewährleistet.

INTERNE BEWUSSTSEINSBILDUNG UND SENSIBILISIERUNG

Seit 2021 führt Semperit ein Online-Mitarbeiter:innen-training durch, das sich ausschließlich den verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten entlang der Lieferkette widmet. Die Abteilungen ESG und Compliance zeichneten gemeinsam für die Auswahl und Ausarbeitung der entsprechenden Trainingsinhalte verantwortlich. In einem ersten Schritt wurde das Training ausgewählten Positionen innerhalb der Semperit-Gruppe zugeteilt. 2022 wurde das E-Learning allen Mitarbeiter:innen zugänglich gemacht. Neben den Schulungen und Trainings, die Semperit zur Verankerung von Nachhaltigkeit im Beschaffungsprozess durchführt, setzt sich das gruppenweite Einkaufsteam verstärkt mit internationalen Initiativen und Benchmarks auseinander. Die Mitarbeiter:innen beteiligen sich etwa an Aktivitäten des Wirtschaftsverbands der Deutschen Kautschukindustrie (WDK – www.wdk.de) oder der International Rubber Study Group, Singapur (www.rubberstudy.com). Darüber hinaus stehen sie laufend im Austausch mit Lieferant:innen, um gemeinsam mit ihnen Entwicklungen voranzutreiben. Das betrifft insbesondere Innovationen im Materialbereich.

ÜBERBLICK ZIELSETZUNGEN „NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE“ IM RAHMEN DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2030

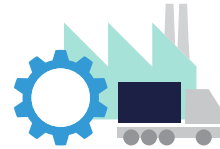
Im Rahmen der Zusammenarbeit mit TfS muss Semperit jährlich quantitative Ziele definieren, die das Unternehmen binnen eines Jahres erreichen will. Diese Ziele umfassen die Anzahl der via EcoVadis bewerteten Lieferant:innen, die Zahl der durchgeführten Audits sowie die im Zuge der Neubewertungen erzielte Verbesserungsrate.

Semperit hat 2021 damit begonnen, die wichtigsten Lieferant:innen einzuladen, ihre Nachhaltigkeitsleistung via EcoVadis bewerten zu lassen. 2022 hat Semperit 59% des globalen Einkaufsvolumens für „direkte Materialien“ (Rohstoffe, Verpackungsmaterialien und Handelsware) von jenen 166 Lieferant:innen bezogen, die bereits ein EcoVadis-Rating vorweisen können. In den kommenden Jahren ist geplant, diesen Prozentsatz sukzessive zu steigern. Pandemiebedingt konnten auch 2022 noch keine Audits durchgeführt werden. 2023 wird Semperit erste TfS-Audits bei Lieferant:innen durchführen.

Die Verbesserungsrate betrug 2022 65%. Das heißt, 65% der Lieferant:innen haben es im Berichtszeitraum geschafft, ihr EcoVadis-Rating zu verbessern. Die jährliche Erhebung dieser Kennzahl soll zeigen, ob und wie stark sich die Nachhaltigkeitsleistung der Lieferant:innen längerfristig verbessert. Sie ist damit ein wichtiger Indikator für die Semperit-Nachhaltigkeitsstrategie 2030, die im Bereich Nachhaltigkeit in der Lieferkette nicht auf eine einmalige Bewertung abzielt, sondern auf die kontinuierliche Zusammenarbeit mit den Lieferant:innen und auf ihre fortdauernde nachhaltige Entwicklung.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der bei der Bewertungssystematik in Betracht gezogen wird, ist das Erreichen eines vorab definierten Schwellenwerts, um sicherstellen zu können, dass die Lieferant:innen gewisse Kriterien erfüllen. Lieferant:innen, die diese Mindestpunktzahl noch nicht erzielen konnten, sollen zukünftig verstärkt entwickelt werden. 2022 wurden 34 Lieferant:innen von Semperit mit einem Score unter 45 bewertet. Diesen wird vom Unternehmen nahegelegt, Verbesserungsmaßnahmen in Angriff zu nehmen, damit sie beim nächsten Mal ein Ranking über dieser Schwelle erreichen.

Ein kontinuierlicher Fokus von Semperit liegt auf der Umsetzung einer Kreislaufwirtschaft und dem vermehrten Einsatz von recycelten Materialien. Hier ist Semperit im ständigen Kontakt mit den wenigen Lieferant:innen von recyceltem Ruß (recovered carbon black) und wiederverhergestelltem Gummi (reclaimed rubber). Beide Sekundärrohstoffe sind allerdings nach wie vor nur begrenzt zur Herstellung von Semperit-Produkten geeignet und bleiben weiter ein Nischengeschäft mit eingeschränkter Verfügbarkeit am Rohstoffmarkt. Dennoch versucht Semperit, diese Lieferant:innenbeziehungen zu stärken und die Lieferkette gemeinsam robuster zu machen, um den Einsatz von recycelten Rohstoffen in Semperit-Produkten sukzessive zu erhöhen.



59 %

der Ausgaben für direkte Materialien
EcoVadis zertifiziert

65 %

Verbesserungsrate vom EcoVadis
Rating der Lieferant:innen



ANHANG

Über diesen Bericht	142
GRI-Inhaltsindex	145
EU Taxonomy Reporting Template	151
Fußnoten	154
Kontakt	155
Disclaimer	155

ÜBER DIESEN BERICHT

Dies ist der konzernweite Nachhaltigkeitsbericht der Semperit-Gruppe. Berichtslegende Organisation ist die Semperit AG Holding. Der Bericht enthält Informationen und Daten über Aktivitäten, Leistungen und Ziele der Unternehmensgruppe, die im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung wesentlich sind. Er gibt den Stakeholdern einen umfassenden Einblick in die Geschäftstätigkeit von Semperit und beschreibt insbesondere, wie der Konzern seiner wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht wird.

STANDARDS UND VORGABEN

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (GRI 1: Grundlagen 2021) erstellt. Diese Standards sind ein weltweit verbreitetes und anerkanntes Rahmenwerk für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Einen detaillierten Überblick darüber, welche GRI-Standards im Bericht abgedeckt sind und wo die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der GRI-Inhaltsindex im Anhang.

Seit Dezember 2016 ist in Österreich das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) in Kraft, die nationale Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/95/EU (NFI-Richtlinie) zur verpflichtenden Berichterstattung nicht finanzieller und die Diversität betreffender Informationen. Der vorliegende Bericht erfüllt die Anforderungen dieses Gesetzes und entspricht einem gesonderten konsolidierten nicht finanziellen Bericht gemäß § 267a Unternehmensgesetzbuch (UGB).

Semperit nimmt seit Anfang 2021 am UN Global Compact teil. Diese Initiative ruft Unternehmen in aller Welt dazu auf, zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung anzuwenden. Dieser Bericht dokumentiert die Leistungen der Unternehmensgruppe im Kontext dieser zehn Prinzipien und dient zusammen mit dem im März 2023 eingeführtem UN Global Compact Fragebogen als Fortschrittsbericht (Communication on Progress; COP).

Die im Bericht enthaltene Offenlegung von Informationen zur EU-Taxonomie erfolgt auf Basis der Taxonomie Verordnung (EU) 2020/852 sowie der als Ergänzung zur Verordnung am 4.6.2021 (technische Kriterien) und am 6.7.2021 (Artikel 8) veröffentlichten Anforderungen, sowie der Bekanntmachung zur Anwendung der Taxonomie Verordnung am 19.12.2022.

BERICHTSZEITRAUM UND -ZYKLUS

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2022, das dem Kalenderjahr entspricht. Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen und die Entwicklung der Kennzahlen über einen längeren Zeitraum sichtbar zu machen, sind in den Tabellen zumeist die letzten drei Geschäftsjahre dargestellt. Semperit veröffentlicht jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht; der letzte wurde im März 2022 herausgegeben.

BERICHTSINHALT

Die Bestimmung des Berichtsinhalts erfolgte unter Berücksichtigung der im Standard „GRI 101 Grundlagen“ vorgegebenen Prinzipien der Berichterstattung. Die Identifikation der wesentlichen Themen, zu denen der vorliegende Bericht Informationen bietet, basiert auf der 2020 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. Die 2022 erfolgte Überprüfung und Validierung der Themen durch das Sustainability Council führte dazu, dass die Themen Abfall und Wasser wesentlich gesetzt wurden.

BERICHTSGRENZE

Alle Daten und Informationen in den Kapiteln „Semperit-Gruppe“, „Soziales“ und „Governance“ beziehen sich auf den gesamten Konzern. Die Berichtsgrenze umfasst somit alle Unternehmen innerhalb des Konsolidierungskreises. Eine Einschränkung der Berichtsgrenze gibt es bei den Umweltdaten im Kapitel „Umwelt & Klimaschutz“. Sie umfassen alle Produktionsstandorte außer des Standortes in den USA (Konsolidierung 2023 geplant) und der deutschen M+R Dichtungstechnik GmbH. M+R Dichtungstechnik wurde 2021 von der Semperit-Gruppe zu 51% übernommen. Um den Übergang so effizient wie möglich zu gestalten, setzt Semperit bis zur Übernahme der restlichen Unternehmensanteile Ende 2025 auf eine schrittweise Integration des Unternehmens in die Konzernstruktur und vollständige Konsolidierung der Nachhaltigkeitsdaten. Daten der Vertriebsstandorte werden aufgrund ihrer geringen Umweltrelevanz nicht erhoben. Diese Einschränkung der Berichtsgrenze bei den Umweltdaten erfolgte nach den Kriterien der Wesentlichkeit und des Paretoprinzip: Die Umweltauswirkungen dieser Gesellschaften sind vergleichsweise gering. Der Aufwand zur Erhebung der Umweltdaten wäre demgegenüber unverhältnismäßig hoch. Bei vereinzelt Abweichungen von der Berichtsgrenze wird an der jeweiligen Stelle im Bericht explizit darauf hingewiesen. Der Standort Hückelhoven besteht aus zwei kleinen Produktionen, die aufgrund der räumlichen Nähe als ein Standort gewertet werden. Zu einer vorübergehenden Abweichung kann es z. B. kommen, wenn Semperit ein Unternehmen übernimmt oder einen neuen Standort errichtet.

ÄNDERUNGEN IN DER ORGANISATION UND IN DER BERICHTERSTATTUNG

Nach IFRS 5 beziehen sich die Ertrags- und Bilanzkennzahlen und KPI der EU Taxonomie in diesem Bericht nur auf das fortgeführte Geschäft, alle anderen Daten und Informationen stellen unverändert den fortgeführten und nicht fortgeführten Geschäftsbereich dar. Im Berichtszeitraum gab es keine signifikanten Änderungen in Bezug auf Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse. Kleinere Änderungen ergaben sich durch die Inbetriebnahme des Produktionsstandorts Newnan in den USA. In den Umweltdaten sind sowohl das neu in den Konsolidierungskreis aufgenommene deutsche Unternehmen M+R Dichtungstechnik als auch der amerikanische Standort Newnan, der 2022 in Betrieb genommen wurde, noch nicht erhalten.

DATENBASIS

Im Vergleich zum Vorgängerbericht wurden die Tiefe der nicht finanziellen Kennzahlen verbessert, der Prozess zur Datenerhebung optimiert und der Konsolidierungsrahmen soweit möglich angeglichen. Im Zuge der laufenden Weiterentwicklung des Datenmanagements können die Werte bei manchen Kennzahlen vergangener Jahre leicht von jenen abweichen, die in früheren Berichten veröffentlicht wurden.

- Die kaufmännischen Daten und finanzwirtschaftlichen Informationen entsprechen jenen, die im Geschäftsbericht 2022 und in dem darin enthaltenen Konzernabschluss nach IFRS veröffentlicht sind.
- Die Daten zur Beschäftigungsstruktur kommen Großteils aus dem Personaldatensystem Success-Factors; zusätzliche Daten wurden 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.
- Die Daten zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stammen im Berichtsjahr 2022 aus der unternehmensinternen Datenbank, werden auf Standortebene erhoben und auf Gruppenebene konsolidiert.

→ Die Daten zur Energie stammen im Berichtsjahr 2022 aus der unternehmensinternen Datenbank, werden auf Standortebene erhoben und auf Gruppenebene konsolidiert. Für den 2020 und 2021 Energieverbrauch der Semperit-Gruppe nach Quelle [Mwh] ergab sich 2022 eine Anpassung.

→ Die Daten zu Treibhausgasemissionen werden seit dem Berichtsjahr 2017 für direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) ermittelt. Bei der Berechnung des Corporate Carbon Footprint wurden alle 7 unter dem Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt. Umfasst sind somit:

- Kohlendioxid (CO₂)
- Methan (CH₄)
- Distickstoffoxid (N₂O)
- Teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW/HFCs)
- Perfluorierte Fluorkohlenwasserstoffe (FKW/PFCs)
- Schwefelhexafluorid (SF₆)
- Stickstofftrifluorid (NF₃).

Die seit dem 2020-Bericht dargestellten Scope-3-Emissionen beinhalten die indirekten Anteile der Nutzung von Energie (Erdgas, Heizöl etc.), die zugekauften 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 Aufteilung der Emissionen der Energieträger (Erdgas, Öl, Treibstoffe usw.) auf die Scopes 1 und 3 stammt aus Angaben vom Österreichischen Umweltbundesamt, 2022. Die Umrechnungsfaktoren von MJ, kWh und Liter in Treibhausgasemissionen stammen für die direkten Emissionsquellen (Erdgas, Flüssiggas, Heizöl und die Treibstoffe Diesel und Benzin) und deren indirekten Anteile (Scope 3) aus Angaben des österreichischen Umweltbundesamts (Stand November 2022) und werden für alle betrachteten Länder angewendet. Die Treibhausgasemissionen des zugekauften Stroms entstammen der Datenbank ecoinvent in der aktuellen Version 3.9 (2022). Die standortspezifischen Emissionsfaktoren (location-based) sind in der Datenbank für alle Länder mit Produktion von Semperit enthalten. Die Umrechnungsfaktoren für Geschäftsreisen entsprechen den Angaben des österreichischen Umweltbundesamtes, die für Logistikleistungen werden der Datenbank ecoinvent 3.9 entnommen. Die Emissionen aus den Logistikleistungen wurden

in vor- und nachgelagerte sowie innerbetriebliche Leistungen unterteilt. Es wird zukünftig angestrebt, die Datenerhebung im Bereich Logistik und Geschäftsreisen sukzessive zu vertiefen sowie die Vollständigkeit der Treibhausgasbilanz kontinuierlich zu verbessern.

-
- Die Lieferant:innen-, Material-, Innovations- und Compliance-Daten kommen aus den entsprechenden Fachabteilungen und unterliegen den dort verwendeten Datenerfassungssystemen.
-

BEZUGSGRÖSSE FÜR SPEZIFISCHE UMWELTDATEN

Spezifische Größen im Kapitel „Umwelt & Klimaschutz“, wie z. B. die Energieintensität oder Treibhausgasintensität, beziehen sich auf die Bezugsgröße „produzierte Einheit“. Für die Segmente Semperflex, Semperform und Sempertrans beziehen sich die Werte auf die Tonnen produzierten Guts, für Sempermed auf die Stückzahl produzierter Handschuhe.

EXTERNE ÜBERPRÜFUNG

Der vorliegende Bericht wurde von unabhängiger dritter Stelle, von der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungs-gesellschaft 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. Weitere Informationen zum Umfang und Ergebnis der Prüfung sind dem Prüfbericht zu entnehmen. Der Vorstand hat die verantwortlichen Mitarbeiter:innen 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 110 ff.). Ein umfassender Risikobericht befindet sich im Konzernlagebericht der Semperit-Gruppe für das Jahr 2022.

GRI-INHALTSINDEX

Anwendungs- erklärung

Semperit AG Holding hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1.1.2022 bis 31.12.2022 berichtet

Verwendeter GRI 1

GRI 1:
Grundlagen 2021

Anwendbarer GRI-Branchenstandard

keiner
anwendbar

Status/Grund für Auslassung

- Vollständig berichtet / Keine Auslassung
 - Teilweise berichtet / Auslassung einzelner Punkte der Angabe
 - Nicht berichtet / Auslassung der Angabe
- 1 Nicht anwendbar
 - 2 Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht
 - 3 Explizite rechtliche Verbote
 - 4 Keine bzw. nicht alle Informationen verfügbar

GRI-

STANDARD

ODER ANDERE

QUELLE

ANGABE

ORT

STATUS/ GRUND FÜR

AUSLASSUNG

ERKLÄRUNG ZUR

AUSLASSUNG/ SONSTIGE INFORMATION

Allgemeine Angaben

1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 7-10		
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 142-143; GB		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 142, 152		
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 143		
	2-5 Externe Prüfung	S. 144, 154-155		

2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 9, 11-13, 16-17, 136-137, 143		
	2-7 Angestellte	S. 14-15, 114	4	Die Erhebung des Geschlechts der Mitarbeiter:innen erfolgte bisher nach den herkömmlichen Kategorien. Die Daten im Bericht sind daher nur nach weiblichen und männlichen Mitarbeiter:innen aufgeschlüsselt. Semperit hat 2022 Vorbereitungsarbeiten für die Systemerfassung von nicht-binärem und nicht-veröffentlichtem Geschlecht durchgeführt. Die Freischaltung und Kommunikation dieser HR-Systemeinstellung an die Mitarbeiter:innen sind für 2023 geplant.
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 115		

3. Unternehmensführung

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 29-34		
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 33-34		
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	S. 32		
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 35-36, 101, 128, 136		
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 35-36, 101, 128, 136		

GRI-STANDARD ODER ANDERE QUELLE	ANGABE	ORT	STATUS/ GRUND FÜR AUSLASSUNG	ERKLÄRUNG ZUR AUSLASSUNG/ SONSTIGE INFORMATION
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 19		Der Aufsichtsrat verlässt sich bei der Kontrolle der inhaltlichen Richtigkeit und Vollständigkeit des nichtfinanziellen Berichts auf die Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer.
	2-15 Interessenkonflikte	S. 29-34; <u>CoC</u>		Regelungen des Österreichischen Corporate Governance Codex kommen zur Anwendung. Weitere Angaben bietet auch der Semperit Code of Conduct ab Seite 14.
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 132; <u>CoC</u>		
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 29-31		
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 33	4	Der Aufsichtsrat führt einmal jährlich eine Selbstevaluierung durch, um eigene Organisation und Arbeitsweise zu bewerten.
	2-19 Vergütungspolitik	S. 35; <u>VP</u>		
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 35; <u>VP</u>		
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	S. 35		

4. Strategie, Richtlinien und Praktiken

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 4-5		
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 27, 52, 100-101, 118-119, 127-129; <u>CoC</u> ; <u>VP</u> ; <u>PP</u> ; <u>HSEQ</u> ; <u>MoR</u> ; <u>GSP</u> ; <u>SIP</u> ; <u>MSA</u>		
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 52, 103, 118-121, 126-133		
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 4-5, 82, 96, 102, 104, 120, 128, 132		
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 132; <u>CoC</u>		Code of Conduct S. 8, 23
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 133		
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 28		

5. Einbindung von Stakeholdern

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 22-23, 121		
	2-30 Tarifverträge	S. 123		

GRI-STANDARD ODER ANDERE QUELLE	ANGABE	ORT	STATUS/GRUND FÜR AUSLASSUNG	ERKLÄRUNG ZUR AUSLASSUNG/ SONSTIGE INFORMATION
Wesentliche Themen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 18-19, 21		
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 20		
Umwelt & Klimaschutz				
Rohstoffe und Materialeinsatz				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 37-42, 50-52, 83-85, 91-92		
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 83, >>		Die berichteten Daten umfassen ausschließlich Materialien, die Bestandteil der Endprodukte sind. Das sind insbesondere: Rohstoffe (z. B. Polymere, Chemikalien, Füllstoffe) sowie Verstärkungsmaterialien. Der Masseanteil der Hilfs- und Betriebsstoffe sowie Verpackungsmaterialien ist vergleichsweise gering und wird aus diesem Grund nicht berichtet.
	301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	S. 92		
Energie				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 37-42, 43-48, 50-52, 72-77		
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 75		
Wasser				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 37-42, 43-48, 50-52, 95-97		
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 95-97		
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 95-97		
	303-3 Wasserentnahme	S. 96		
Emissionen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 37-42, 43-48, 50-52, 80-82		

GRI-STANDARD ODER ANDERE QUELLE	ANGABE	ORT	STATUS/ GRUND FÜR AUSLASSUNG	ERKLÄRUNG ZUR AUSLASSUNG/ SONSTIGE INFORMATION
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 80-82, 143		
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 80-82, 143		
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 80-82, 143	4	Der Datensatz und die Systemgrenze, die der Berechnung des im Bericht veröffentlichten Corporate Carbon Footprint zugrundeliegen, umfassen nicht alle Scope-3-Emissionen. Eine vollständige Bilanzierung wird weiterhin angestrebt.

Abfall

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 37-42, 43-48, 50-52, 91-94		
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 91-94		
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 91-94		
	306-3 Angefallener Abfall	S. 91-94		
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 91-94		
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 91-94		

Soziales

Gesundheit & Sicherheit

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 37-42, 43-48, 99, 100-109		
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 52, 101		
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 102		
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 101-102, 104-105		
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 100-105		
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 103-104		
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 104-105		

GRI-STANDARD ODER ANDERE QUELLE	ANGABE	ORT	STATUS/GRUND FÜR AUSLASSUNG	ERKLÄRUNG ZUR AUSLASSUNG/ SONSTIGE INFORMATION
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 101		
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 106-107		
Aus- und Weiterbildung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 37-42, 43-48, 99, 110-113; PP		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 108-109		
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 109		
Diversität & Inklusion				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 37-42, 43-48, 99, 110-113; PP; CoC; MSA		
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 115		Semperit verzeichnet keine saisonalen Schwankungen innerhalb der jährlichen Fluktuationsrate.
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 32-33, 116		
Menschenrechte & soziale Standards				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 37-42, 43-48, 99, 118-124; MSA		
GRI 412: Einhaltung der Menschenrechte 2016	412-1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	S. 121		
	412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	S. 123, 130		
Governance				
Compliance & Antikorruption				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 37-42, 43-48, 126, 127-134		

GRI-STANDARD ODER ANDERE QUELLE	ANGABE	ORT	STATUS/GRUND FÜR AUSLASSUNG	ERKLÄRUNG ZUR AUSLASSUNG/ SONSTIGE INFORMATION
GRI 205: Antikorruption 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 131		
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 133		
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 133		
GRI 406: Nicht-diskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 133		
Nachhaltigkeit in der Lieferkette				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21, 37-42, 43-48, 99, 135-140		
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 137		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 137		

Legende

GB	Geschäftsbericht 2022: https://www.semperitgroup.com/de/investor-relations/berichte-praesentationen/
CoC	Verhaltenskodex (Code of Conduct): https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Compliance/CoC_DE_January2023.pdf
VP	Vergütungspolitik 2022: https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Investor-relations/Hauptversammlungen/Hauptversammlung_2022/DE/05_Semperit_Verguetungspolitik_2022.pdf
PP	Personalpolitik (People Policy): https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/mitarbeiter/People_policy_DE_v03_2022.pdf
HSEQ	Gesundheits-, Sicherheits-, Umwelt-, Energie- und Qualitätspolitik (HSEQ Policy): https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/HSEQ/HSEQ_Policy_GERMAN.pdf
MoR	Management of Resources, Processes, and Work Attitude Policy (Englisch): https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/HSEQ/Semperit_MoR_Policy_EN_v03_2022.pdf
GSP	Group Supplier Policy (Englisch): https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/Lieferanten/Supplier_Policy_English_20220525.pdf
SIP	Sustainable Innovation Policy (Englisch): https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/Innovation/Semperit_Innovation_Policy_EN_v03_2022.pdf
MSA	Modern Slavery Act Statement (Englisch): https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Compliance/Semperit_Modern_Slavery_Act_Statement_FY_2021.pdf

EU TAXONOMIE REPORTING TEMPLATE

Economic activity	Absolute turnover EUR	Proportion of turnover %	Substantial contribution criteria						DNSH criteria (Do No Significant Harm)						Minimum safeguards Y/N	Taxonomy- aligned proportion of turnover year n %	Taxonomy- aligned proportion of turnover year n-1 %	Category (enabling activity) E	Category (transitional activity) T
			Climate change mitigation %	Climate change adaptation %	Water and marine resources %	Circular economy %	Pollution %	Biodiversity and ecosystems %	Climate change mitigation Y/N	Climate change adaptation Y/N	Water and marine resources Y/N	Circular economy Y/N	Pollution Y/N	Biodiversity and ecosystems Y/N					
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																			
A.1 Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																			
3.6.Manufacture of other low carbon technologies	0.00	0.00%	0.00%	0.00%					N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%		
4.1. Electricity generation using solar photovoltaic technology	0.00	0.00%	0.00%	0.00%					N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%		
5.2. Renewal of water collection, treatment and supply systems	0.00	0.00%	0.00%	0.00%					N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%		
6.5. Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles	0.00	0.00%	0.00%	0.00%					N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%		
7.1 Construction of new buildings	0.00	0.00%	0.00%	0.00%					N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%		
7.2. Renovation of existing buildings	0.00	0.00%	0.00%	0.00%					N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%		
7.3. Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment	0.00	0.00%	0.00%	0.00%					N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%		
7.4 Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings (and parking spaces attached to buildings)	0.00	0.00%	0.00%	0.00%					N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%		
7.5. Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings	0.00	0.00%	0.00%	0.00%					N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%		
7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies, on-site	0.00	0.00%	0.00%	0.00%					N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%		
7.7. Acquisition and ownership of buildings	0.00	0.00%	0.00%	0.00%					N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%		
Turnover of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned (A.1))	0.00	0.00%	0.00%	0.00%					N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%		
A.2 Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)																			
3.6.Manufacture of other low carbon technologies	142,106,718.59	18.22%																	
4.1. Electricity generation using solar photovoltaic technology	0.00	0.00%																	
5.2. Renewal of water collection, treatment and supply systems	0.00	0.00%																	
6.5. Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles	0.00	0.00%																	
7.1 Construction of new buildings	0.00	0.00%																	
7.2. Renovation of existing buildings	0.00	0.00%																	
7.3. Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment	0.00	0.00%																	
7.4 Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings (and parking spaces attached to buildings)	0.00	0.00%																	
7.5. Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings	0.00	0.00%																	
7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies, on-site	0.00	0.00%																	
7.7. Acquisition and ownership of buildings	0.00	0.00%																	
Turnover of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities (A.2))	142,106,718.59	18.22%																	
Total (A.1 + A.2)	142,106,718.59	18.22%																	
B. Non-eligible activities																			
Turnover of Taxonomy-non-eligible activities	637,741,774.56	81.78%																	
Total A+B	779,848,493.15	100.00%																	

Economic activity	Absolute CapEx EUR	Proportion of CapEx %	Substantial contribution criteria						DNSH criteria (Do No Significant Harm)						Minimum safeguards Y/N	Taxonomy- aligned proportion of CapEx year n %	Taxonomy- aligned proportion of CapEx year n-1 %	Category (enabling activity) E	Category (transitional activity) T
			Climate change mitigation %	Climate change adaptation %	Water and marine resources %	Circular economy %	Pollution %	Biodiversity and ecosystems %	Climate change mitigation Y/N	Climate change adaptation Y/N	Water and marine resources Y/N	Circular economy Y/N	Pollution Y/N	Biodiversity and ecosystems Y/N					
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																			
A.1 Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																			
3.6. Manufacture of other low carbon technologies	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
4.1. Electricity generation using solar photovoltaic technology	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
5.2. Renewal of water collection, treatment and supply systems	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
6.5. Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
7.1 Construction of new buildings	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
7.2. Renovation of existing buildings	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
7.3. Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
7.4 Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings (and parking spaces attached to buildings)	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
7.5. Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies, on-site	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
7.7. Acquisition and ownership of buildings	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
CapEx of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned (A.1))	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
A.2 Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)																			
3.6. Manufacture of other low carbon technologies	2,680,527.84	6.54%																	
4.1. Electricity generation using solar photovoltaic technology	721,376.09	1.76%																	
5.2. Renewal of water collection, treatment and supply systems	0.00	0.00%																	
6.5. Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles	1,473,246.25	3.59%																	
7.1 Construction of new buildings	10,044.64	0.02%																	
7.2. Renovation of existing buildings	381,972.74	0.93%																	
7.3. Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment	2,181,092.96	5.32%																	
7.4 Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings (and parking spaces attached to buildings)	0.00	0.00%																	
7.5. Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings	51,808.40	0.13%																	
7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies, on-site	77,273.93	0.19%																	
7.7. Acquisition and ownership of buildings	0.00	0.00%																	
CapEx of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)	7,577,342.85	18.49%																	
Total (A.1 + A.2)	7,577,342.85	18.49%																	
B. Non-eligible activities																			
CapEx of Taxonomy-non-eligible activities	33,411,579.02	81.51%																	
Total A+B	40,988,921.87	100.00%																	

Economic activity	Absolute OpEx EUR	Proportion of OpEx %	Substantial contribution criteria						DNSH criteria (Do No Significant Harm)						Minimum safeguards Y/N	Taxonomy- aligned proportion of OpEx year n %	Taxonomy- aligned proportion of OpEx year n-1 %	Category (enabling activity) E	Category (transitional activity) T
			Climate change mitigation %	Climate change adaptation %	Water and marine resources %	Circular economy %	Pollution %	Biodiversity and ecosystems %	Climate change mitigation Y/N	Climate change adaptation Y/N	Water and marine resources Y/N	Circular economy Y/N	Pollution Y/N	Biodiversity and ecosystems Y/N					
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																			
A.1 Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																			
3.6. Manufacture of other low carbon technologies	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
4.1. Electricity generation using solar photovoltaic technology	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
5.2. Renewal of water collection, treatment and supply systems	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
6.5. Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
7.1 Construction of new buildings	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
7.2. Renovation of existing buildings	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
7.3. Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
7.4 Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings (and parking spaces attached to buildings)	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
7.5. Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies, on-site	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
7.7. Acquisition and ownership of buildings	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
OpEx of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned (A.1))	0.00	0.00%	0.00%	0.00%						N	N	N	N	N	N	N	0.00%	0.00%	
A.2 Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)																			
3.6. Manufacture of other low carbon technologies*	1,737,018.07	5.41%																	
4.1. Electricity generation using solar photovoltaic technology**	31,865.24	0.10%																	
5.2. Renewal of water collection, treatment and supply systems	0.00	0.00%																	
6.5. Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles**	425,269.45	1.32%																	
7.1 Construction of new buildings**	0.00	0.00%																	
7.2. Renovation of existing buildings**	16,872.83	0.05%																	
7.3. Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment**	168,322.43	0.52%																	
7.4 Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings (and parking spaces attached to buildings)**	0.00	0.00%																	
7.5. Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings**	2,288.53	0.01%																	
7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies, on-site**	3,413.41	0.01%																	
7.7. Acquisition and ownership of buildings	0.00	0.00%																	
OpEx of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)	2,385,049.95	7.43%																	
Total (A.1 + A.2)	2,385,049.95	7.43%																	
B. Non-eligible activities																			
OpEx of Taxonomy-non-eligible activities	29,721,631.45	92.57%																	
Total A+B	32,106,681.40	100.00%																	

* including Semperseal expenses for purchased services & Maintenance personnel costs

** including anteilige maintenance personnel costs on CAPEX

FUSSNOTEN

- 1** Am 16.12.2022 wurde der Vertrag zum Verkauf des Medizingeschäftes mit HARPS GLOBAL PTE. LTD unterzeichnet. Daher werden in diesem Kapitel finanzielle Kennzahlen per. 31.12.2022 über fortgeführtes und aufgegebenes Geschäft berichtet. Alle anderen Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2022 beziehen sich auf die gesamte Semperit-Gruppe, dh in Summe das fortgeführte und aufgegebene Geschäft.
- 2** https://www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Sustainability/people_policy/People_Policy_1801217_DE.PDF
- 3** Die Turnover Rate umfasst sowohl die Mitarbeiterfluktuation (Eigenkündigungen) als auch Beendigungen durch das Unternehmen, Abläufe befristeter Verträge und Pensionierungen.
- 4** Als Referenzjahr für die Zielsetzungen „30 by 2030“ wurde das Jahr 2019 verwendet. Ausnahmen:
 - Standort Sempertrans Roha, Indien, mit dem Referenzjahr 2018
 - Standort Semperform Shanghai, China, mit dem Referenzjahr 2020
 - Standort Sempermed Nilai, Malaysia, der nicht Teil der „30 by 2030“-Zielsetzungen ist
- 5** 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 Semperit 2020 die Relevanz der entsprechenden Quellen ermittelt, die auch im vorliegenden Berichtsjahr gültig sind. Dementsprechend dürfen „prozessrelevante Emissionen“ vernachlässigt werden. Kältemittel jedoch haben oft ein sehr hohes Global Warming Potential und sind daher als klimarelevant zu sehen. Die Treibhausgasemissionen der innerhalb der Semperit-Gruppe entstehenden Kältemittelverluste sind zwar im Vergleich zu den Emissionen der Brenn- und Treibstoffe gering, bewegen sich aber dennoch in einer Größenordnung, die unter Umständen im Bereich der Scope-1-Emissionen mögliche Verbesserungspotenziale mit sich bringt. Aus diesem Grund wurden die Verluste an Kältemitteln auch 2022 gruppenweit erfasst.
- 6** https://www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/Sustainability/Semperit_Sustainability_Innovation_Policy.pdf
- 7** https://www.semperitgroup.com/fileadmin/img/holding/pdf_dateien/HSEQ_policy/HSEQ_Policy_GERMAN.pdf
- 8** www.semperitgroup.com/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsgrundsaeetze/
- 9** https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Compliance/Semperit_Modern_Slavery_Act_Statement_FY_2021.pdf
- 10** https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Compliance/CoC_DE_January2023.pdf
- 11** <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx>
- 12** https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Compliance/CoC_DE_January2023.pdf
https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/Lieferanten/Supplier_Policy_English_20220525.pdf

KONTAKT

Semperit Aktiengesellschaft Holding

Am Belvedere 10
1100 Wien, Österreich
Tel.: +43 1 79 777-0
www.semperitgroup.com

GROUP HSEQ & ESG

Katerina Machacova

Head of ESG
+43 676 8715 8462
katerina.machacova@semperitgroup.com
www.semperitgroup.com/nachhaltigkeit

GROUP BRAND MANAGEMENT & COMMUNICATIONS

Alexander Kleedorfer

Director Group Brand Management & Communications
+43 676 8715 8464
alexander.kleedorfer@semperitgroup.com

ADRESSEN DER SEMPERIT-GRUPPE

www.semperitgroup.com/de/kontakt

IMPRESSUM

MEDIENINHABER

Semperit Aktiengesellschaft Holding
Am Belvedere 10
1100 Wien, Österreich

BERATUNG

Dipl.-Ing. Harald Reisinger
www.harald-reisinger.at

AGENTUR

Scholz & Friends Family GmbH
www.s-f.family

GRAFIK & LAYOUT

Nadine Werjant
www.werjant.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: 22. März 2023]. 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 im März 2023 veröffentlicht und in deutscher und englischer Sprache verfasst. Maßgeblich ist in Zweifelsfällen die deutschsprachige Version.



Dr. Karl Haider

Dr. Helmut Sorger

Kristian Brok, MSc

BERICHT ÜBER DIE UNABHÄNGIGE PRÜFUNG DER KONSOLIDierten NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG 2022

Wir haben die Prüfung der konsolidierten nichtfinanziellen Berichterstattung 2022 (nachfolgend „Prüfung“) der Semperit Aktiengesellschaft Holding (nachfolgend „Semperit“), Wien, zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit durchgeführt.

Die konsolidierte nichtfinanzielle Berichterstattung erfolgt in Übereinstimmung mit § 267a UGB (NaDiVeG), den gesetzlichen Vorschriften der EU-TaxonomieVO, sowie den GRI-Standards (Update 2021) als gesondert aufgestellter konsolidierter Nachhaltigkeitsbericht 2022 der Semperit Aktiengesellschaft Holding.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die ordnungsgemäße Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung 2022 in Übereinstimmung mit § 267a UGB¹ samt der Angaben 2022 in Übereinstimmung mit der EU TaxonomieVO² sowie den GRI-Standards³ 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 konsolidierte nichtfinanzielle Berichterstattung 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften des § 267a UGB, mit den gesetzlichen Vorschriften der EU TaxonomieVO sowie den GRI-Standards (Update 2021) 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 der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“ ist unsere Haftung beschränkt. Demnach haftet der Berufsberechtigte nur für vorsätzliche und grob fahrlässig verschuldete Verletzungen der übernommenen Verpflichtungen. Im Falle grober Fahrlässigkeit beträgt die maximale Haftungssumme gegenüber dem Auftraggeber und etwaigen Dritten insgesamt EUR 726.730.

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

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

-
- Erlangung eines Gesamtüberblicks zur Unternehmenstätigkeit, sowie zur Aufbau- und Ablauforganisation des Unternehmens;
-
- Durchführung von Interviews mit Unternehmensverantwortlichen, um relevante Systeme, Prozesse und interne Kontrollen bezüglich der geprüften Berichtsinhalte, welche die Erhebung der Informationen für die Berichterstattung unterstützen, zu verstehen;
-

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

² <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2020/852/>

³ <https://www.globalreporting.org/standards>

→ Durchsicht der relevanten Dokumente auf Konzern-, Vorstands- und Managementebene, um Bewusstsein und Priorität der Themen in der konsolidierten 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 konsolidierten nichtfinanziellen Berichterstattung;

→ Durchführung analytischer Prüfungshandlungen auf Unternehmensebene;

→ Durchführung von virtuellen Meetings mit Verantwortlichen an den Standorten Wien, Wimpassing und Deggendorf sowie Durchführung eines Standortbesuchs in Kamunting, um Nachweise zu Leistungskennzahlen zu erhalten. Darüber hinaus führten wir eine stichprobenartige Überprüfung einzelner Angaben in der konsolidierten nichtfinanziellen Berichterstattung auf Standortebene hinsichtlich Vollständigkeit, Zuverlässigkeit, Genauigkeit und Aktualität durch;

→ Stichprobenartige Überprüfung der Daten und Prozesse, um zu erheben, ob diese auf Konzernebene angemessen übernommen, konsolidiert und berichtet wurden. Dies umfasste die Beurteilung, ob die Daten in genauer, verlässlicher und vollständiger Art und Weise berichtet wurden;

→ Bewertung der Berichterstattung zu wesentlichen Themen, welche im Rahmen von Stakeholderdialogen angesprochen wurden, über welche in Medien Bericht erstattet wurden und zu welchen wesentlichen 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;

→ Beurteilung, ob die Anforderungen der EU TaxonomieVO samt den ergänzenden Delegierten Verordnungen angemessen adressiert wurden;

→ Stichprobenartige Überprüfung der Aussagen in der konsolidierten nichtfinanziellen Berichterstattung auf Basis der Berichtsgrundsätze der GRI Standards und

→ Beurteilung, ob für die GRI Standards (Update 2021) konform angewendet wurden.

Gegenstand unseres Auftrags war weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von vergangenheitsorientierten Finanzinformationen. Die im Rahmen der Jahresabschlussprüfung geprüften Leistungsindikatoren und Aussagen, sowie Informationen aus dem Corporate Governance Bericht und der Risikoberichterstattung wurden von uns keiner weiteren Prüfung unterzogen. Wir überprüften lediglich die GRI-konforme Darstellung dieser Informationen in der Berichterstattung. Ebenso war weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie z.B. Unterschlagungen oder sonstiger Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrags. Weiters waren Zahlen, die aus externen Studien entnommen wurden, zukunftsbezogene Angaben nicht Gegenstand unserer Beauftragung. Im Bericht wurden die im GRI-Inhaltsindex angeführten Verweise, jedoch nicht darüber hinaus gehende 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“⁴ 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 konsolidierte nichtfinanzielle Berichterstattung 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften des § 267a UGB (NaDiVeG) und der EU TaxonomieVO, sowie den GRI-Standards (Update 2021) dargestellt wurde.

Wien, 20. März 2023

Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.
Mag. Hans-Erich Sorli ppa. Susanna Gross, MA

⁴ Fassung vom 18. April 2018, herausgegeben von der Kammer der Wirtschaftstreuhandhändler, Kapitel 7, http://www.kwt.or.at/PortalData/1/Re-sources/aab/AAB_2018_de.pdf

SEMPERIT