200 years
SEMPERIT



Environment · Social · Governance

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023

NICHT FINANZIELLER BERICHT

THEMENÜBERBLICK



SEMPERIT-GRUPPE

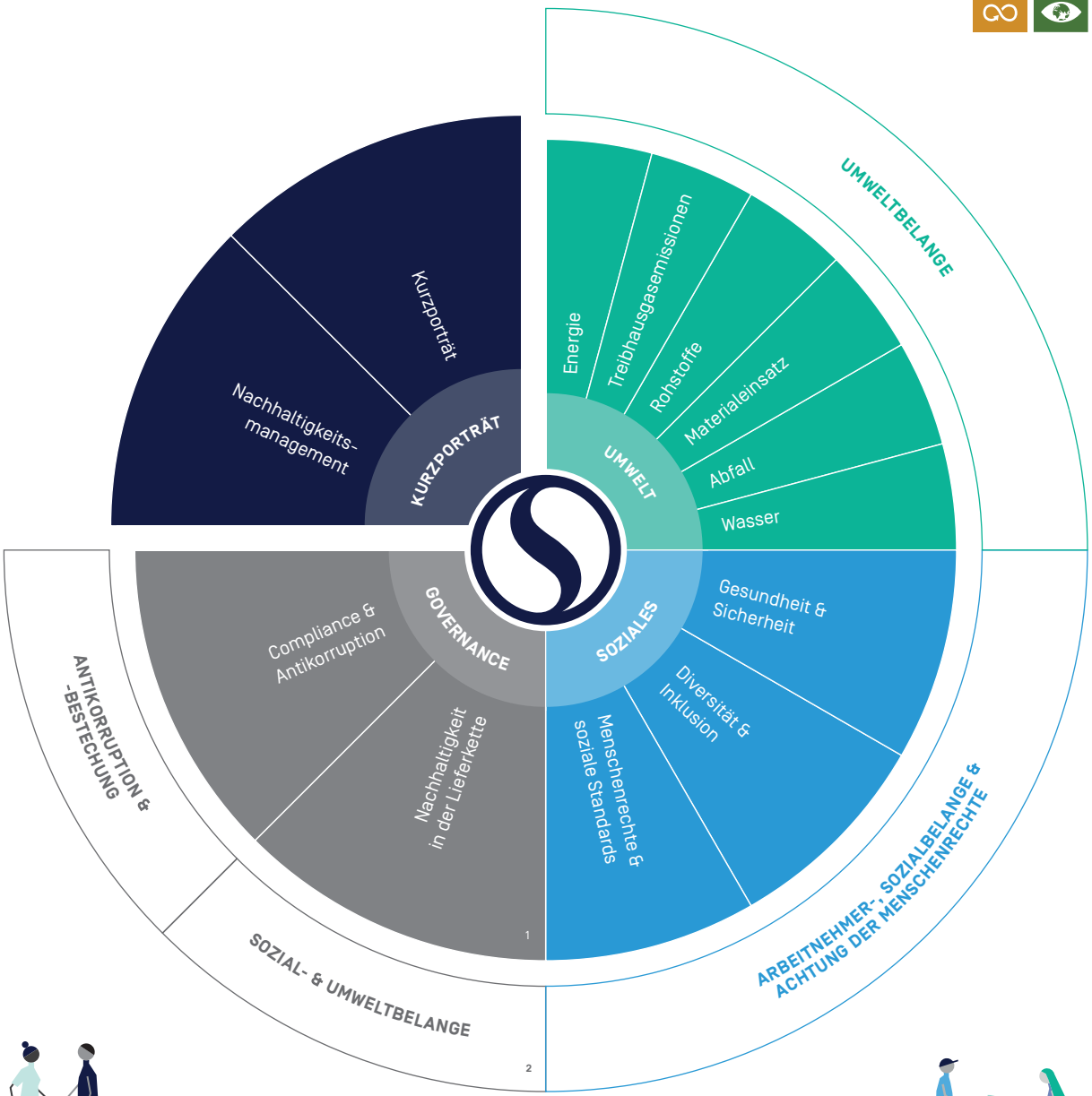
Seite 7



UMWELT & KLIMASCHUTZ

Seite 54







GOVERNANCE

Seite 128



SOZIALES

Seite 102



[1] Wesentliche Themen gemäß GRI 3-2 sind Energie, Treibhausgasemissionen, Rohstoffe, Materialeinsatz, Abfall, Wasser, Menschenrechte & soziale Standards, Diversität & Inklusion, Gesundheit & Sicherheit, Nachhaltigkeit in der Lieferkette sowie Compliance & Antikorruption.

[2] Belange laut Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

INHALT



Unterstützungserklärung des UN Global Compact 4
Vorwort des Vorstands 5

SEMPERIT-GRUPPE 7
Kurzportrait 9
Corporate Governance & Nachhaltigkeitsmanagement 26
ESG-Risiko- und Chancenmanagement 43
Nachhaltigkeitsstrategie 2030 49

UMWELT & KLIMASCHUTZ 54
Klimarelevante Informationen 60
Energie & Emissionen 76
Rohstoffauswahl, Einsatz & Innnovation 87
Recycling & Abfallmanagement 94
Wasser 99

SOZIALES 102
Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit 103
Diversität & Inklusion 111
Menschenrechte & Soziale Standards 121

GOVERNANCE 128
Compliance & Antikorruption 130
Nachhaltigkeit in der Lieferkette 139

ANHANG 145
Abkürzungsverzeichnis 146
Über diesen Bericht 147
EU Taxonomy Reporting Template 150
Steuertransparenz (länderbezogen) 154
GRI-Inhaltsindex 155
Kontakt 161
Disclaimer 161



UNTERSTÜTZUNGS-ERKLÄRUNG DES UN GLOBAL COMPACT

Sehr geehrter Herr Generalsekretär, sehr geehrte Stakeholder,

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 2023 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



DR. KARL HAIDER
CEO



DR. HELMUT SORGER
CFO



GERFRIED EDER
CIO

VORWORT DES VORSTANDS



Sehr geehrte Leser:innen,

2023 war zweifellos ein ereignisreiches Jahr für unser Unternehmen. Mit dem Verkauf des Medizingeschäfts im vergangenen Sommer konzentrieren wir uns nun auf unser industrielles Kerngeschäft. Darüber hinaus haben wir mit der Übernahme der Rico-Gruppe einen weiteren Schritt für die Stärkung unserer Position vom Spezialisten für Elastomerprodukte sowie für den weiteren Ausbau unserer Führungsposition mit noch mehr Kundennähe getätigt.

Die auf das Industriegeschäft fokussierte Transformation unterstrich die Notwendigkeit einer schlankeren Organisation und einer noch wettbewerbsfähigeren Fixkostenstruktur. Dies führte auch zur Überarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der Anpassung einiger ESG-Ziele der „Sustainability Strategy 2030“ an die neuen organisatorischen und regulatorischen Rahmenbedingungen. Mit Sempermed hat der produktionsbedingt energieintensivste Bereich die Semperit-Gruppe verlassen, der auch das größte Potenzial für Verbesserungen hatte. Daher hat sich aufgrund unserer neuen Struktur das Einsparungspotenzial im Vergleich zu unserem ursprünglichen Ziel reduziert. Dennoch sind unsere neuen Ziele durchaus ambitioniert und werden an allen Standorten mit umfangreichen Maßnahmenplänen verfolgt.

Im Bereich Soziales und Governance legt Semperit weiterhin einen starken Fokus auf Vielfalt und Integration: So haben wir erstmals ein quantitatives Ziel für die Geschlechtergleichstellung festgelegt und unser Commitment durch die Unterzeichnung der Women‘s Empowerment Principles der Vereinten Nationen und die Verabschiedung der ersten Semperit Charta der Vielfalt bekräftigt. Wir senden damit eine klare Botschaft: Geschlechtergleichheit ist bei Semperit noch nicht erreicht, aber wir sind uns unserer Verpflichtung bewusst und werden dieser nachkommen.



DR. KARL HAIDER
CEO



DR. HELMUT SORGER
CFO



GERFRIED EDER
CIO

Auch in anderen Bereichen setzten wir im Zuge des Ausbaus unseres ESG-Managements neue Initiativen um. So haben wir im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung unseres Klimarisikomanagements sowie für die Implementierung der EU-Taxonomie und CSRD erstmals eine Klimaszenarioanalyse für alle Standorte und ausgewählte strategisch wesentliche Lieferanten durchgeführt und wichtige Erkenntnisse für eine gruppenweite Anpassung an den Klimawandel erhalten. Ein weiterer Meilenstein war die Etablierung unseres ESG-Ausschusses, in dem sich Vorstand und Aufsichtsrat intensiv mit Umwelt-, Sozial- und Governance-Fragen, aber auch mit der CSRD und anderen strategischen und regulatorischen Nachhaltigkeitsthemen auseinandersetzen. Dieser Ausschuss ist eine wichtige Plattform für unsere ESG-Pläne und trägt dazu bei, diese noch fester in unserer Unternehmensstrategie zu verankern. Erstmalig hat Semperit im zurückliegenden Geschäftsjahr auch eine ESG-basierte Finanzierung mit einem Volumen von 250 Mio. Euro, die sich aus einem Darlehen und einer Kreditlinie zusammensetzt, abgeschlossen.

Unsere Fortschritte werden auch international anerkannt. So hat Semperit auch im Jahr 2023 neuerlich den EcoVadis Platinum Status erreicht. EcoVadis gilt als weltweit größter Anbieter von Nachhaltigkeitsratings für Unternehmen. Diese Auszeichnung unterstreicht unseren Erfolg bei der Integration von Nachhaltigkeit in unsere Geschäftsprozesse und Unternehmensstrategie. Mit der Veröffentlichung unserer Umweltdaten im Rahmen des Carbon Disclosure Project konnten wir beim CDP Climate Change einen Score C erreichen. Wir sind stolz auf diese Erfolge, nehmen sie jedoch auch als Ansporn, unseren Weg hin zu einer nachhaltigeren Zukunft konsequent fortzusetzen.

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

18. März 2024

Der Vorstand



SEMPERIT-GRUPPE

Kurzporträt 9
Corporate Governance & Nachhaltigkeitsmanagement 26
ESG-Risiko- und Chancenmanagement 43
Nachhaltigkeitsstrategie 2030 49

FAKTEN ÜBER SEMPERIT



GLOBAL PLAYER

Entwicklung und Produktion hochspezialisierter Elastomer-Produkte und -Lösungen, die **in mehr als 100 Ländern vertrieben** werden.

ZWEI STARKE DIVISIONEN

SEMPERIT INDUSTRIAL APPLICATIONS

Fokus auf industrielle Anwendungen mit hoch-effizienter Fertigung und Kostenführerschaft; dazu gehören **Hydraulik-** und **Industrieschläuche** sowie **Profile**.

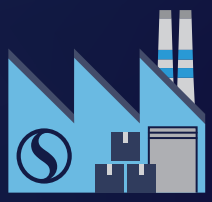
SEMPERIT ENGINEERED APPLICATIONS

Fokus auf maßgeschneiderte technische Lösungen; dazu zählen **Handläufe für Rolltreppen, Förderbänder, Seilbahnringe**, weitere **technische Elastomer-Produkte** sowie der Flüssigsilikon-Spezialist **Rico-Gruppe**.



FÜHRENDE MARKTPOSITION MIT STARKEN MARKEN IM BEREICH INDUSTRIE SEIT

200 JAHREN



16

PRODUKTIONSSTÄTTEN WELTWEIT



NOTIERUNG AN DER WIENER BÖRSE SEIT

1890



~ 4.600

MITARBEITER:INNEN

UMSATZ 2023

721,1 MEUR

EBITDA 2023

71,8 MEUR

EIGENKAPITALQUOTE (12/2023)

45,3%

KURZPORTRÄT

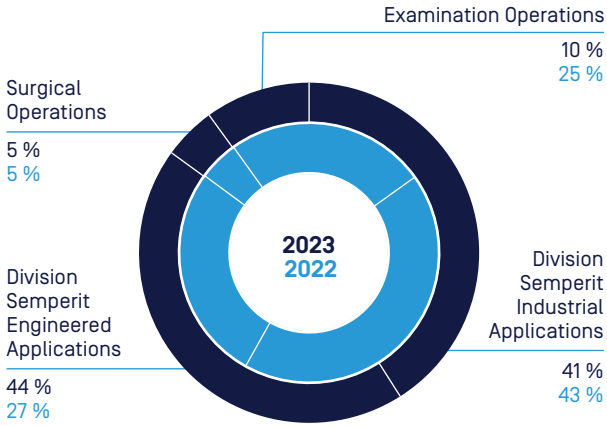
Die börsennotierte Semperit AG Holding ist ein weltweiter Anbieter von Qualitätsprodukten aus Natur- und Synthese-Kautschuk bzw. Elastomer-Materialien. Die internationale Unternehmensgruppe mit Firmensitz in Wien produziert und vertreibt Produkte in mehr als 100 Ländern und zählt zu den führenden Anbietern in ihren Bereichen. Die wichtigsten Produktgruppen sind Hydraulik- und Industrieschläuche, Fördergurte, Rolltreppen-Handläufe, Profile für Fenster, Türen und Fassaden, Seilbahnringe, Skifolien, Produkte für den Eisenbahnoberbau sowie der Werkzeugbau und die Produktion präziser Flüssigsilikon-Teile.

Semperit betrieb im abgelaufenen Geschäftsjahr 16 Produktionsstandorte und beschäftigte zum Jahresende 2023 4.435 Mitarbeiter. Die Produkte wurden im Business-to-Business-Bereich über ein eigenes Vertriebsnetz in Europa, Asien, Nord- und Südamerika sowie Australien vertrieben.

FÜHRENDER SPEZIALIST FÜR INDUSTRIELLE ELASTOMER-PRODUKTE

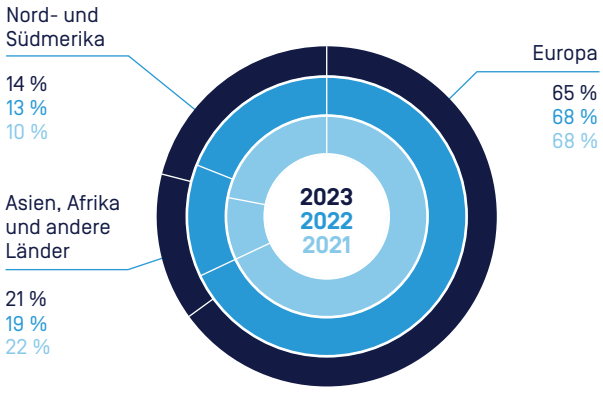
Anfang 2020 wurde im Rahmen der strategischen Neuausrichtung von Semperit beschlossen, künftig auf die erkennbaren Potenziale im Sektor Industrie zu fokussieren und die Transformation zum Spezialisten für industrielle Elastomer-Produkte zu vollziehen.

UMSATZSPLIT NACH SEGMENTBERICHTERSTATTUNG[1]





UMSATZSPLIT NACH REGION[2]



[1] Die Segmentierung nach Geschäftsbereichen stellt auf die interne Steuerung und Berichterstattung ab und beinhaltet im Geschäftsjahr 2023 noch den ganzen ehemaligen Sektor Medizin, aufgeteilt in die Geschäftsbereiche Surgical Operations und Examination Operations. Mit Wirkung vom 1. Juli 2023 wurde die Organisationsstruktur angepasst und die bis dato bestehenden Segmente des Sektors Industrie in zwei Divisionen gegliedert: Die Division Semperit Industrial Applications konzentriert sich auf industrielle Anwendungen wie Hydraulik- und Industrieschläuche (das ehemalige Segment Semperflex) sowie Profile (ehemals ein Teil des Segments Semperseal). Die Division Semperit Engineered Applications umfasst Rolltreppenhandläufe, Seilbahnringe sowie weitere kundenspezifisch konstruierte Elastomer-Produkte (das ehemalige Segment Semperform) inklusive Elastomerplatten (ehemals ein Teil des Segments Semperseal) und Transport- und Fördergurte (das ehemalige Segment Sempertrans); die neu erworbene Rico-Gruppe ist ebenfalls ein Teil dieser Division. Die Vergleichwerte für das Vorjahr 2022 wurden entsprechend angepasst.

[2] Angaben bezüglich Umsatzsplit nach Regionen beziehen sich ausschließlich auf die fortgeführten Geschäftsbereiche.

Durch die bereits in den Jahren zuvor erfolgten Restrukturierungsschritte wurde die Widerstandsfähigkeit des Industriesektors deutlich gestärkt und eine gute Basis für künftiges Wachstum geschaffen. Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurde diese Transformation durch den Verkauf des Medizingeschäfts umgesetzt und eine schlagkräftige Divisionsstruktur eingeführt, die sich an den beiden Hauptgeschäftsmodellen von Semperit orientiert. Die Division Semperit Industrial Applications (SIA) konzentriert sich mit hocheffizienter Fertigung und Kostenführerschaft auf industrielle Anwendungen in Verbindung mit Großserien, während die innovations- und technologiegetriebene Division Semperit Engineered Applications (SEA) den Schwerpunkt auf maßgeschneiderte Lösungen und attraktive Nischenmärkte legt. Die neue Aufstellung ermöglicht die optimale Skalierung des Geschäfts für zukünftiges profitables Wachstum.

KUNDENORIENTIERTE LÖSUNGEN IM VORDERGRUND

Für die beiden Divisionen stehen die deutliche Erhöhung der Kundennähe, eine marktorientierte Ausrichtung der Gesamtorganisation sowie ein verstärkter Fokus auf kundenorientierte Lösungen im Vordergrund. 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. Dabei ist das organische Wachstumspotenzial für die bestehenden Geschäftsbereiche mit einer klar ausgerichteten M&A-Strategie gekoppelt. Im Vordergrund der strategischen M&A-Aktivitäten steht, von wichtigen Trends zu profitieren, den geografischen Fußabdruck zu verbessern sowie das Geschäftsspektrum zu erweitern.

Vor diesem Hintergrund setzte Semperit im Geschäftsjahr 2023 mit der Übernahme der international tätigen Rico-Gruppe einen wichtigen Wachstumsschritt. Damit erhielt Semperit eine führende technologische Position bei Flüssigsilikon und im High-End-Werkzeugbau und erweiterte das Portfolio hinsichtlich Produkte, Verarbeitungstechnologien, Automatisierung und Materialien.

200 JAHRE – EXPERIENCE FOR TOMORROW

Die Wurzeln der Semperit-Gruppe reichen bis ins Jahr 1824 zurück. Das 200-jährige Bestehen im Jahr 2024 nimmt Semperit zum Anlass, um unter dem Motto „200 Years Semperit – Experience for Tomorrow“ seine jahrhundertelange Tradition, aber auch den Weg in eine erfolgreiche Zukunft auf vielfältige Art zu beleuchten. So blickt Semperit auf der 200-Jahre-Website www.200.semperitgroup.com auf die Unternehmenshistorie, die eine Geschichte von herausragenden Persönlichkeiten und innovativen Ideen, von durchschlagenden Erfolgen und auch des Meisterns existenzgefährdender Krisen ist. Gleichzeitig werden Lösungen und Menschen präsentiert, die bereits heute an den zukünftigen Erfolgen von Semperit arbeiten. Informieren Sie sich auf unserer Website, wie die Semperit-Gruppe mit ihren Produkten und Lösungen die Technik und Infrastruktur ihrer Kunden auch in der Welt von morgen am Laufen hält.

ERTRAGSKENNZAHLEN (MIO. EUR)

	2023	2022	2021
Umsatzerlöse	721,1	779,8	601,8
EBITDA	71,8	100,5	54,0
EBITDA-Marge	10,0 %	12,9 %	9,0 %
EBIT	34,6	62,1	25,2
EBIT-Marge	4,8 %	8,0 %	4,2 %
Ergebnis nach Steuern	-17,1	-5,6	247,5
Ergebnis je Aktie[1], in EUR	-0,82	-0,27	12,0
Free Cashflow vor Unternehmensverkäufen	26,3	-2,8	238,4
Eigenkapitalrentabilität[2]	-4,0 %	-1,1 %	45,7 %

Im Nachhaltigkeitsbericht 2023 wird statt der bisher gezeigten Kennzahl „Cashflow aus dem Ergebnis“ aufgrund geringerer Aussagekraft für Semperit die Kennzahl „Free Cashflow vor Unternehmensverkäufen“ berichtet.

BILANZKENNZAHLEN (MIO. EUR)

	2023	2022	2021
Bilanzsumme	937,9	842,9	958,6
Eigenkapital[2]	425,3	518,2	540,1
Eigenkapitalquote	45,3 %	61,5 %	56,3 %
Zugänge zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten[3]	277,0	37,6	34,6
Mitarbeiter:innen (Stichtag)[4]	4.435	6.515	6.948

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

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

[3] Exklusive Nutzungsrechte gemäß IFRS 16

[4] Die Mitarbeiter:innenkennzahl im Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die Anzahl eigener Mitarbeiter:innen an allen Standorten inklusive des aufgegebenen Geschäftsbereichs der Operationshandschuhe, mit Mitarbeiter:innen der Rico-Gruppe, und ohne Lehrlinge und Praktikanten, die nach GRI als Zeitarbeitskräfte (Leased Workers) erfasst werden

ERFOLGSFAKTOREN – UNSERE DNA

Diese Erfahrung und unser starker Fokus auf unsere Erfolgsfaktoren ermöglichen uns, die Zukunft aktiv zu gestalten. Denn mit unseren Produkten und Lösungen halten wir die Technik und Infrastruktur unserer Kund:innen auch in der Welt von morgen am Laufen.

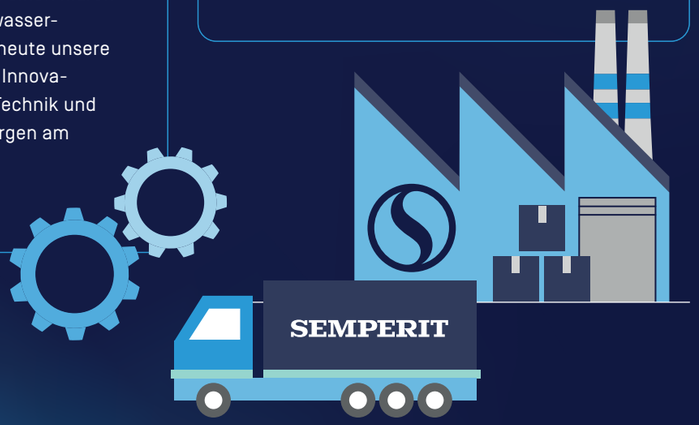


INNOVATION ENGINE

Innovationen zu ermöglichen, das war 1824 die Geburtsstunde von Semperit: Produkte zu entwickeln, die unseren Kunden einen klaren Vorteil bieten. Was damals die wasserabweisende Kleidung war, sind heute unsere technologisch anspruchsvollen Innovationen, mit denen wir auch die Technik und Infrastruktur in der Welt von morgen am Laufen halten.

GLOBAL PIONEER

Bei Semperit ist Erfolg seit über 200 Jahren nur durch Denken und Handeln im internationalen Maßstab möglich. Das galt vor dem Ersten Weltkrieg, als Semperit für damalige Verhältnisse bereits ein multinationales Unternehmen war. Und das gilt umso mehr für heute und in Zukunft, wenn wir als führender Anbieter unseren Global Footprint laufend ausbauen und intelligent und profitabel wachsen.



Erfahren Sie mehr auf unserer Microsite!



CUSTOMER PLAYER

Die stetige Suche nach dem Kundennutzen und das Commitment zur Extrameile machten Semperit im Laufe der Jahre immer öfter zum Partner der ersten Wahl. Das ist auch unser Credo für die Zukunft: In einer Welt, die niemals stillsteht, werden wir als verlässlicher Partner dafür sorgen, dass unsere Kunden erfolgreich sind. Mit Spitzenleistungen in Qualität und Service.

SOLUTION MAKER

Semperit, es gibt immer eine Lösung – das ist das Mindset, das Semperit in zwei Jahrhunderten widerstandsfähig und erfolgreich gemacht hat. Manchmal heißt es dabei für unser Team erfinderisch und innovativ zu sein, manchmal ist es wichtiger, pragmatisch und routiniert zu handeln. Aber immer geht es weiter, und immer gibt es eine Lösung – darauf ist auch in Zukunft Verlass.





SUSTAINABLE PARTNER

Ohne Nachhaltigkeit in der Unternehmens-DNA wäre Semperit nicht 200 Jahre alt geworden. Und ohne Nachhaltigkeit als strategisch verankertes Grundprinzip wäre auch keine gute Zukunft für Semperit möglich. In der Umsetzung drehen wir an kleinen und großen Stellschrauben, von Klimaschutz über nachhaltige Lieferketten bis hin zu einem gesunden und sicheren Arbeitsumfeld. Das macht Semperit zu einem nachhaltigen Partner und fit für die Herausforderungen der Zukunft.

SEMPERIT ENGINEERED APPLICATIONS

2023

351,0
MEUR
UMSATZ

50,5
MEUR
EBITDA

Mit der Division Semperit Engineered Applications (SEA) sind wir ein international gefragter Anbieter von kundenspezifischen und maßgeschneiderten technischen Lösungen auf Elastomerbasis, darunter Rolltreppenhandläufe, Fördergurte und Gleisunterlagen. Darüber hinaus nehmen wir eine führende technologische Position bei Flüssigsilikon und im High-End-Werkzeugbau ein. Zur stark innovations- und technologiegetriebenen SEA-Division zählen die Geschäftsbereiche Form und Belting sowie die im Jahr 2023 erworbene Rico-Gruppe.

SEA

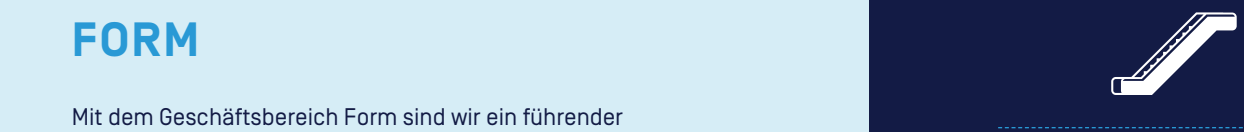
STANDORTE[1]	LAND	PRODUKTION	VERTRIEB	F&E	GESCHÄFTSBEREICH
Thalheim	AT	●	●	●	Rico
Wien	AT		●		Belting
Wimpassing	AT	●	●	●	Form
Wimpassing	AT			●	Belting
Moers	DE		●		Belting
Wolfhalden	CH	●	●		Rico
Béthune	FR		●		Belting
Courbevoie Cedex	FR		●		Belting
Sopron	HU	●		●	Form
Bełchatów	PL	●	●	●	Belting
Warschau	PL		●		Belting
Miramar, Florida	US	●	●		Rico
Winnipeg	CA		●		Belting
Querétaro	MX		●		Belting
Newnan, Georgia	US	●	●		Form
Newnan, Georgia	US		●		Belting
Shanghai	CN	●	●	●	Form
Jakarta	ID		●		Belting
Mumbai, Kolkata, Delhi, Chennai	IN		●		Belting
Roha	IN	●		●	Belting
Dubai	UAE		●		Belting
Thornton (NSW)	AU		●		Belting

1 Konzernzentrale: Wien

FORM

Mit dem Geschäftsbereich Form sind wir ein führender Hersteller von Form- und Extrusionsartikeln aus Polymer und Kunststoff. Die umfangreiche Produktpalette umfasst Handläufe für Fahrtreppen, Mountain Applications (Schi- und Snowboardfolien, Seilbahnringe sowie Trackbelts bzw. Antriebsriemen für Pistengeräte) und Elastomerplatten, die u.a. im Dichtungsbereich zum Einsatz kommen. Im Bereich Engineered Solutions sind kundenspezifische Lösungen mit dichtenden oder dämpfenden Funktionen zusammengefasst. Dazu zählen zum Beispiel Schienenzwischenlagen im Eisenbahn-Oberbau, diverse Rohrdichtungen sowie Großmembrane, die weltweit z.B. in Filtrationspressen zum Einsatz kommen.

Während die Forschung und Entwicklung, der Mischbetrieb sowie der Werkzeugbau in Wimpassing, Österreich, konzentriert sind, werden die Produkte an Standorten in Österreich, Ungarn, China und den USA hergestellt.



>2.000
KM
HANDLÄUFE VERKAUFT

>12.000
TONNEN
FORMARTIKEL

4
PRODUKTIONSSTANDORTE

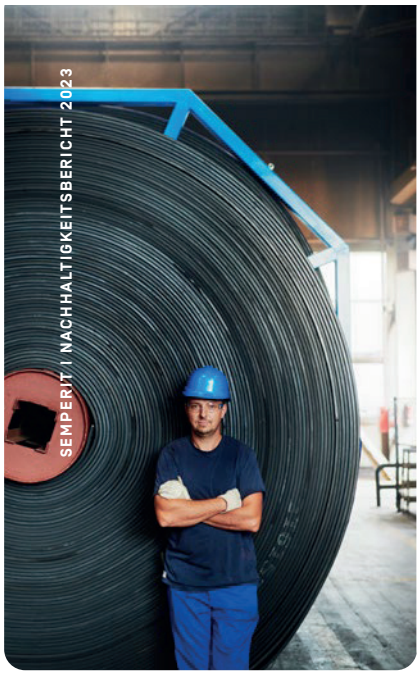


















BELTING

Innovation, Erfahrung und Know-how haben Semperit zu einem der weltweit führenden Anbieter in der Fördergurtindustrie gemacht. Die Produktion erfolgt an zwei Standorten in Polen und Indien. Mit Standardprodukten von Textilgurten bis hin zu Stahlseilgurten mit höchster Bruchfestigkeit gewährleistet Semperit 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 Schüttgutumschlagterminals 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.

~ 1.000
KM
FÖRDERGURTE VERKAUFT

2
PRODUKTIONSSTANDORTE

RICO

Die Rico-Gruppe hat eine technologische Führungsposition im Bereich Werkzeugbau sowie in der Produktion von präzisen Flüssigsilikon-Teilen und bietet maßgeschneiderte Gesamtlösungen in hoher Stückzahl an. Rico deckt die komplette Wertschöpfungskette im Bereich Flüssigsilikon ab – von der Prototypen-Entwicklung über den Werkzeugbau bis hin zur Großserienproduktion (inkl. Reinraumfertigung). Das Unternehmen gilt vor allem bei der Werkzeugherstellung und bei Mehrkomponenten-Spritzguss-Produkten als international führend. Rico bedient mit seinen maßgeschneiderten Lösungen Industriekunden und liefert Produkte für die Branchen Gesundheitswesen, Mobilität, Lebensmittel, Industrie, Konsumgüter und Geräte sowie Sanitär. Die Rico-Gruppe hat insgesamt vier Produktionsstandorte; zwei in Österreich und je einen in der Schweiz und den USA. 2023 wurde Rico von Semperit übernommen, das Closing fand am 31. Juli 2023 statt.

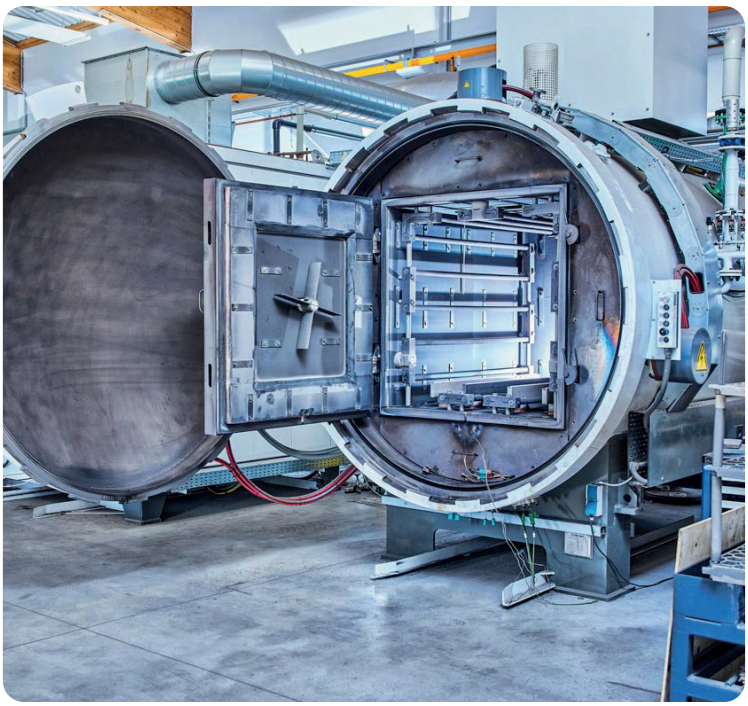
rico GROUP

ÜBER
140
SPRITZGUSSMASCHINEN IN BETRIEB

BIS ZU
200
MIO. STÜCK PRO JAHR
PRODUZIERT DIE GRÖSSTE MASCHINE

4
PRODUKTIONSSTANDORTE











SEMPERIT INDUSTRIAL APPLICATIONS

Mit der Division Semperit Industrial Applications (SIA) sind wir ein international führender Anbieter von Hydraulik- und Industrieschläuchen (Hoses) sowie Dichtungsprofilen (Profiles). In diesen Geschäftsbereichen konzentrieren wir uns mit hocheffizienter Fertigung und Kostenführerschaft auf industrielle Anwendungen in Verbindung mit Großserien.

2023

330,8
MEUR
UMSATZ

46,9
MEUR
EBITDA

SIA

STANDORTE[1]	LAND	PRODUKTION	VERTRIEB	F&E	GESCHÄFTSBEREICH
Wimpassing	AT	●	●	●	Hoses
Odry	CZ	●	●	●	Hoses
Deggendorf	DE	●	●	●	Profiles
Hückelhoven	DE	●	●	●	Profiles
Seligenstadt	DE	●	●	●	Profiles
Waldböckelheim	DE		●		Hoses
Newnan, Georgia	US		●		Hoses
Newnan, Georgia	US	●	●		Profiles
Shanghai	CN	●	●		Hoses
Mumbai, New Delhi	IN		●		Hoses
Singapur	SG		●		Hoses
Hat Yai	TH	●			Hoses

1 Konzernzentrale: Wien

HOSES

Semperit ist mit seiner Hose-Only-Strategie einer der weltweit größten und erfolgreichsten Hersteller von Hydraulik- und Industrieschläuchen. Unsere anwendungsorientierten und qualitativ hochwertigen Hydraulikschläuche kommen im Maschinen-, Berg- und Anlagenbau ebenso zum Einsatz wie in der Landmaschinentechnik. Einen sicheren Materialtransport ermöglichen unsere Industrieschläuche, die unter anderem in der Bau-, Chemie- oder Nahrungsmittelindustrie zum Einsatz kommen. Die Fertigung an den Produktionsstandorten in Österreich, Tschechien, China und Thailand erfolgt nach höchsten Qualitätsstandards.

>1.000
HYDRAULIK- UND INDUSTRIESCHLÄUCHE

~90
MIO. METER
SCHLAUCH VERKAUFT

4
PRODUKTIONSSTANDORTE





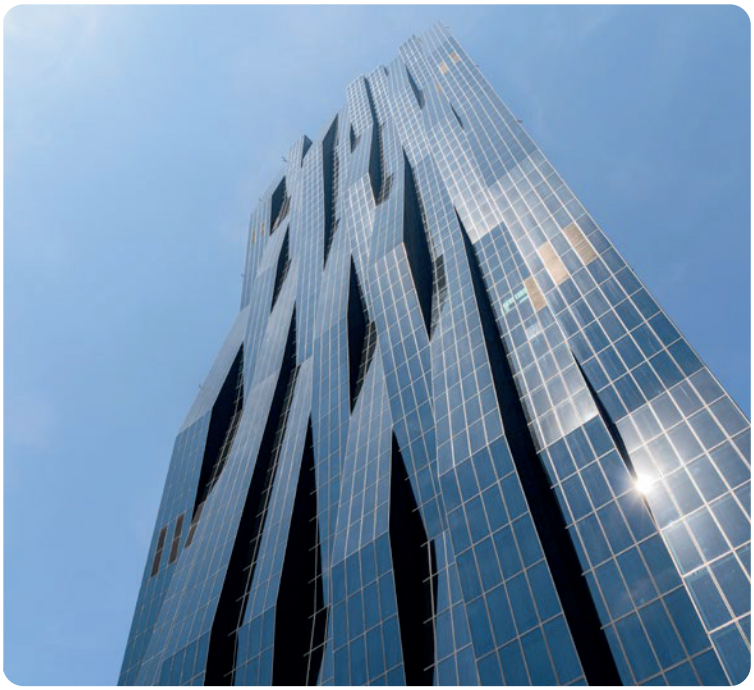
















PROFILES

Mit unserem Geschäftsbereich Profiles sind wir einer der wichtigsten europäischen Dichtungs-Spezialisten für Bauelemente sowie die Industrie und haben für unsere Kunden bereits weit mehr als 20.000 individuell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Geometrien gefertigt. Egal, ob Dichtungen für Fenster und Türen, Fassadendichtungen, Verglasungsdichtungen, Rohrisolierungen, EPDM-Dichtungen oder viele weitere – unsere auf Kundenwunsch gefertigten Semperit-Dichtungen bieten dauerhaften Schutz und optimale Dichtigkeit für jedes Endprodukt.

~ 19.000
TONNEN
DICHTUNGEN PRODUZIERT

~2.800
VERSCHIEDENE PROFILE GEFERTIGT

4
PRODUKTIONSSTANDORTE

MITARBEITER:INNEN



Der Erfolg eines Unternehmens ist maßgeblich von seinen Mitarbeiter:innen abhängig. Semperit steht, wie viele andere Unternehmen, aufgrund weltweiter Krisen, Fachkräftemangels und politischer Entscheidungen vor großen personellen Herausforderungen. Um Mitarbeiter:innen langfristig einen sicheren und zufriedenstellenden Arbeitsplatz zu bieten und im Gegenzug auf deren Fachwissen, Einsatz und Integrität vertrauen zu können, ist Semperit stets bemüht, eine moderne, gesundheitsschonende und fördernde Unternehmenskultur zu schaffen.

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Aktivitäten im Gesundheits- und Arbeitsschutz, laufende Modernisierung sowie Diversität & Inklusion sind nur einige Themen, die einer laufenden Verbesserung unterzogen werden. Semperit arbeitet stetig an der Weiterentwicklung der Bedingungen für die eigenen Mitarbeiter:innen. Die aktualisierte „People Policy“[1], welche die unternehmensweiten Prinzipien und Ziele in Bezug auf Mitarbeiter:innen festhält, ist auf der Website öffentlich zugänglich.

SEMPERIT IST STETS BEMÜHT, EINE MODERNE, GESUNDHEITSSCHONENDE UND FÖRDERNDE UNTERNEHMENSKULTUR ZU SCHAFFEN.



Die Semperit-Gruppe stand 2023 im Zeichen des Wandels. Durch den Verkauf der Sparte Sempermed hat sich die Anzahl der Mitarbeiter:innen im September 2023 auf 3.904 Mitarbeiter:innen (im Vergleich zu 6.515 im Jahr 2022, Vollzeitäquivalente) reduziert. Der Kauf der Rico-Gruppe hat im Gegenzug dazu geführt, dass sich weitere 531 Mitarbeiter:innen unter dem Dach der Semperit-Gruppe eingefunden haben.

Mit Ende des Jahres 2023 waren es somit insgesamt 4.435 Mitarbeiter:innen (Vollzeitäquivalente). Davon waren für Semperit (ohne Rico-Gruppe) 3.073 (79 %) in Europa, 776 (20 %) in Asien und 56 (1 %) in Amerika (inklusive Rest der Welt) beschäftigt. Der Frauenanteil betrug insgesamt 24 %. Die Anzahl der Leiharbeiter:innen war nach dem Abgang des Medizingeschäfts mit 138 Beschäftigten wesentlich niedriger als im Vorjahr.

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 Steigerung der internen Nachbesetzungsrate von Managementpositionen.

Durch unterschiedliche Initiativen wie die People Days, den Technical Development Path oder die New Horizon Academy (siehe Kapitel „Diversität & Inklusion“ auf Seite 111) sowie die „Interne Jobbörse“, die bestehende Mitarbeiter:innen über neu zu besetzende Stellen informiert, können Fachkräfte entwickelt und Positionen intern besetzt werden.

[1] https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/mitarbeiter/People_Policy_in_German.pdf

MITARBEITER:INNEN-KENNZAHLEN

	2023	2022	2021
ANZAHL DER MITARBEITER:INNEN PER JAHRESENDE (FTE)	3.904 (4.435 mit Rico)	6.515	6.949

MITARBEITER:INNEN NACH REGION (FTE)

Weiblich Europa	790	908	895
Männlich Europa	2.283	2.476	2.470
Nicht binär Europa	0	0	n.a.
Ohne Angabe Europa	0	0	n.a.
Unbekannt Europa	0	0	n.a.
Gesamt Europa	3.073	3.384	3.365
Weiblich Asien	124	550	636
Männlich Asien	652	2.484	2.861
Nicht binär Asien	0	0	n.a.
Ohne Angabe Asien	0	0	n.a.
Unbekannt Asien	0	0	n.a.
Gesamt Asien	776	3.034	3.497
Weiblich Amerika (inkl. Rest der Welt)	19	37	33
Männlich Amerika (inkl. Rest der Welt)	37	60	54
Nicht binär Amerika (inkl. Rest der Welt)	0	0	n.a.
Ohne Angabe Amerika (inkl. Rest der Welt)	0	0	n.a.
Unbekannt Amerika (inkl. Rest der Welt)	0	0	n.a.
Gesamt Amerika (inkl. Rest der Welt)	56	97	87

PROZENTUELLE VERTEILUNG DER MITARBEITER:INNEN NACH GESCHLECHT

Weiblich	24	23 %	23 %
Männlich	76	77 %	77 %
Nicht binär	0	0	n.a.
Ohne Angabe	0	0	n.a.
Unbekannt	0	0	n.a.

MITARBEITER:INNEN NACH ALTERSKLASSE (FTE)

< 30	622	1.685	2.157
30–50	2.272	3.618	3.630
> 50	1.010	1.212	1.163

Weitere Mitarbeiter:innen-Kennzahlen finden sich auf den Seiten 118-119.

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 der Semperit-Gruppe ohne Rico-Gruppe und ohne den nicht fortgeführten Geschäftsbereich der Untersuchungshandschuhe am Stichtag 31.12.2023.

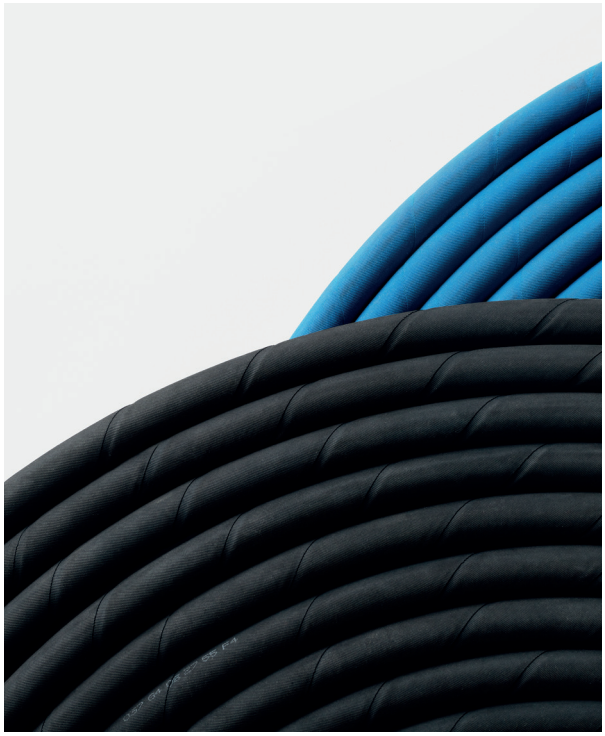
FTE = Full-time equivalent (Vollzeitäquivalent)

WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Diverse Kundenbedürfnisse und Marktanforderungen sind die wichtigsten Treiber für die strategische Ausrichtung der Semperit-Gruppe und ihrer Aktivitäten. Die enge Zusammenarbeit mit bestehenden Kunden und Lieferanten sowie die Erschließung neuer Märkte sind für Semperit von großer Bedeutung.

Die Wertschöpfungskette der Semperit-Gruppe ist ein komplexes Netzwerk von miteinander verbundenen Schritten und Prozessen, die je nach Division leicht variieren, sich aber in der unten dargestellten „Key Value Chain" finden lassen. Die Beschreibung erläutert die verschiedenen Stationen der Wertschöpfung, die die Grundlage für die Qualität und den Erfolg der Produkte von Semperit bilden.





Die sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Auswirkungen eines Unternehmens (Inside-out-Perspektive) entstehen nicht nur innerhalb der eigenen Standorte, sondern auch in vor- und nachgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette. Genauso wirken sich die Chancen und Risiken aus den vor- und nachgelagerten Prozessen der Wertschöpfungskette finanziell auf das Unternehmen aus (Outside-in). Das Nachhaltigkeitsmanagement von Semperit, der Prozess der Wesentlichkeitsanalyse und der Identifikation von Auswirkungen, ESG-Risiken und Chancen wie auch die Nachhaltigkeitsstrategie 2030 umfassen diese Bereiche und die damit zusammenhängenden Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, Kunden und anderen Stakeholdergruppen.

SEMPERIT WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND WIRKUNGSBEREICHE



DIE ANGABEN IN DER KLAMMER STELLEN DIE FÜR DEN JEWEILIGEN PROZESSSCHRITT BEDEUTENDEN STAKEHOLDER DER SEMPERIT-GRUPPE DAR (SIEHE S. 25).

MARKT Diverse Kundenbedürfnisse und Marktanforderungen sind die wichtigsten Treiber für die strategische Ausrichtung der Semperit-Gruppe und ihrer Aktivitäten. Die enge Zusammenarbeit mit bestehenden Kunden und Lieferanten sowie die Erschließung neuer Märkte sind für Semperit von strategischer und innovationsfördernder Bedeutung. [1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11]

F&E: FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG Die Forschungs- und Entwicklungsarbeit in den Bereichen Werkstoff, Produkt und Prozess basiert auf dem Wissen, das Semperit durch Stakeholderdialoge, gezielte Marktbeobachtung und angewandte Forschung generiert. In enger Zusammenarbeit mit der Produktion erarbeitet die Forschungs- und Entwicklungsabteilung der Semperit-Gruppe die verschiedenen Rezepturen für Gummimischungen, die die Ausgangsbasis aller weiteren Schritte darstellen. Neben der kontinuierlichen Verbesserung der Ausgangsmaterialien stehen die Neu- und Weiterentwicklung der bestehenden Produkte und Produktionsprozesse sowie eines entsprechenden Dienstleistungsangebots im Vordergrund der F&E-Arbeit und der strategischen und operativen Unternehmensausrichtung. [1, 4, 6, 9, 10, 11, 12, 13]

EINKAUF Der zentral organisierte Einkauf kümmert sich in weiterer Folge um die Beschaffung direkter Materialien für die Produktion wie auch indirekter Güter. Dies sind Rohstoffe und Sekundärrohstoffe (Kautschuk, Latex, Ruß), Prozesschemikalien, Verstärkungs- und Verpackungsmaterialien (unter anderem Stahl, Textilien, Papier, Holz, Plastik), Energie (Gas, Heizöl, Strom und Dampf) sowie Logistik und benötigte Infrastruktur wie Maschinen oder Fahrzeuge, Büroausstattung und Dienstleistungen. Weiterführende Informationen zur Organisation und zu Aktivitäten der Einkaufsabteilung befinden sich im Kapitel Lieferkettenmanagement S. 140 ff. [1, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12]

LAGER & INTERNE TRANSPORTE Der Begriff „Lager“ bezeichnet einen Ort, an dem sich alle bei Semperit eingehenden Waren sowie Halbzeugnisse und fertige Produkte befinden. Nach dem Einkauf folgt die Lagerung, die nach den benötigten Chemikalien und Rohstoffen auszurichten ist. Die Einhaltung diverser Sicherheitsmaßnahmen muss gewährleistet werden. Transport innerhalb der einzelnen Standorte zwischen Abteilungen und Lager wird durch interne Logistik abgedeckt. [1, 4, 8]

MISCHBETRIEB ist der erste Produktionsschritt und stellt Halbzeugnisse, die Gummimischungen, her. Die wertschöpfenden Prozesse der Semperit-Gruppe starten mit den jeweiligen Mischbetrieben, die Rohstoffe disponieren, Halbzeugnisse produzieren und nach Qualitätskontrolle an die internen Divisionen ausliefern. [1, 4, 6, 8, 9, 10, 13]

PRODUKTION Im vorgelagerten Prozessschritt, dem Mischbetrieb, wird das Ausgangsprodukt für die Semperit-Produkte, die Gummimischung, hergestellt. Die Zusammensetzung der jeweiligen Mischung richtet sich nach dem zukünftigen Verwendungszweck. Dabei können die Mischungen je nach Division in weiterer Folge zu sämtlichen Produkten von Semperit, wie Schläuchen, Fördergurten, Fensterdichtungen oder Handschuhen, verarbeitet werden. Die Produktion arbeitet in jedem Schritt eng mit der Forschungs- und Entwicklungsabteilung zusammen. Dabei generiertes Wissen wird direkt intern weitergegeben und ist wesentlicher Bestandteil der Operationalisierung von Rohstoff-, Produkt- und Prozessinnovation. [1, 4, 6, 8, 9, 10, 11]

IN-PROCESS & POST-INDUSTRIAL RECYCLING Soweit möglich, werden Mischungs- und Rohmaterialabfälle schon im Mischbetrieb oder in der Produktfertigung recycelt, indem sie zurück in den Produktionsprozess gebracht werden (In-Process Recycling). Zurzeit werden Abfälle aus dem Post-Industrial-Bereich, die nicht im Prozess recycelbar sind, energetisch weiterverwertet (verbrannt). Im Bereich Post-Industrial und Post-Consumer Recycling forscht Semperit an Möglichkeiten, diese Recyclingprozesse zukünftig abdecken zu können. Um dennoch zur Kreislaufwirtschaft beizutragen, setzt Semperit im Post-Industrial Recycling auf Zusammenarbeit mit externen Partnern (Devulkanisierung als Outsourced Service), mit deren Hilfe Produktionsabfälle von Fenster-, Tür- und Fassadendichtungen devulkanisiert werden und das daraus gewonnene Rezyklat zurück in den eigenen Produktionskreislauf der Profilfertigung integriert werden kann. Weiterführende Informationen zu diesem Projekt sind auf Seite 95 ff. zu finden. [1, 4, 6, 10, 11, 12, 13]

VERPACKUNG Die fertigen Produkte werden je nach Eigenschaft und Kundenspezifikationen verpackt. Zu den wichtigsten Verpackungsmaterialien zählen Karton, Holz und Plastik. Durch interne Verbesserungsmaßnahmen war es Semperit im Jahr 2023 möglich, an ausgewählten Standorten Karton und Plastik einzusparen, siehe dazu Seite 96. [1, 4, 5, 6, 8, 9]

MARKETING & SALES Die marktorientierten Teams von Vertrieb, Produktmanagement und Innendienst nutzen einen starken kundenorientierten Ansatz, um Potenziale zu identifizieren und Produktinnovation in Zusammenarbeit mit Forschung und Entwicklung (F&E) zur Erfüllung der Marktanforderungen anzustoßen. Made-to-Stock Products (vor

allem Division Semperit Industrial Solutions): Die Vertriebsteams von Semperit identifizieren und verkaufen jene Produkte, die am besten zu den Anforderungen der Kunden passen, basierend auf deren Spezifikationen. Engineered-to-Order Products (vor allem Division Semperit Engineered Solutions): Die weltweit tätigen Vertriebsteams arbeiten gemeinsam mit den Kunden und dem Produktmanagement zusammen, um eine maßgeschneiderte Lösung zu entwerfen und zu entwickeln, die den Bedürfnissen der Kunden entspricht. [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11, 12]

TRANSPORT Beschaffung und Transport von Rohstoffen von Lieferanten ist einer der ersten Schritte in der Wertschöpfung (Inbound-Logistik), reicht bis zur Verfügbarkeit der Rohstoffe und Mischungen sowohl in der Produktion (Intralogistik) als auch zwischen den einzelnen Standorten (Inter-Company Logistik) und endet mit der Ankunft des Produkts beim Kunden (Outbound-Logistik). Bis auf die Intralogistik innerhalb der Standorte werden alle anderen Transportdienstleistungen von Dritten übernommen (Outsourced Services). Für die Herstellung von Gummiprodukten werden verschiedene Chemikalien benötigt. Im Umgang mit diesen Stoffen gilt es, vom Transport über die Lagerung bis hin zur Verarbeitung strenge Auflagen zu beachten und einzuhalten. So müssen beispielweise in der EU die Vorgaben der REACH-(Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) und Deforestation-Verordnungen laufend überwacht und eingehalten werden. [1, 4, 6, 8]

KUNDE: NUTZUNGSPHASE & POST-CONSUMER RECYCLING
Nach der Verpackung und dem Versand der Produkte erfolgt die Nutzungsphase. Semperit ist ein Komponentenhersteller, die Fertigprodukte werden beim Kunden in Systeme eingebaut und entweder direkt installiert oder weiter an den Endkunden verkauft. Die Divisionen der Semperit-Gruppe verfügen über ein breites Kundenportfolio von OEMs (Original Equipment Manufacturer oder Originalgerätehersteller) und Systemherstellern, über Distributoren und Großhändler, Einzelhändler und Institutionen in unter anderem Gesundheitswesen, Technologie, Landwirtschaft und der Baubranche. Aus diesem Grund verfügt Semperit nicht immer über die Information, wo sich die Produkte während der Nutzungsphase befinden. Am Ende der Produktnutzungsdauer werden sie je nach Zusammensetzung entweder einer thermischen Nutzung zugeführt oder den Auflagen entsprechend entsorgt. Momentan am Markt vorhandene Lösungen für Post-Consumer Recycling werden laufend analysiert, zurzeit bestehen für Semperit als Komponentenhersteller noch kaum Optionen, End-of-Life-Produkte, die in Systemlösungen integriert werden, am Ende ihres Lebenszyklus zu identifizieren und zurückzugewinnen (Reverse Logistik). [2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11]

RICO

Bei der Rico-Gruppe sind Beschaffung und Transport von Rohmaterialien erste Schritte in der Wertschöpfungskette. Vorgelagerte und nachgelagerte Logistik wird bei der Rico-Gruppe von Dritten übernommen. Eingehende Waren und Rohstoffe werden unter Einhaltung von Sicherheitsmaßnahmen gelagert. Das Rohmaterial, wie beispielsweise Silikon oder Thermoplast, wird zu kundenspezifischen Endprodukten verarbeitet. Bevor ein Produkt in die Serienproduktion geht, werden Spezifikationen mit dem Kunden abgeklärt – hierbei werden die genauen Anteile an Thermoplast und Silikon nach Kundenwunsch festgelegt. Auch im Werkzeugbau werden in enger Abstimmung mit den Kunden maßgeschneiderte Gesamtkonzepte ausgearbeitet. Die Teams von Vertrieb und Kundenservice nutzen einen starken kundenorientierten Ansatz, um Potenziale zu identifizieren und Produktinnovationen durch technische Lösungen in Zusammenarbeit mit F&E zu entwickeln. Besonderer Fokus liegt auf Automatisierung, fortschrittlichen Werkzeugkonzepten und optimierten Spritzprozessen.

Wie auch bei der Rico-Gruppe formt enge Zusammenarbeit mit den Kunden die dienstleistungsorientierte Wertschöpfungskette von HTR (HTR), spezialisiert auf effiziente Vakuumhärte-, Nitrier-, Glüh- und Tiefkühlprozesse für Bauteile im Werkzeugbau. Die Logistik gestaltet sich je nach Auftrag unterschiedlich. HTR bietet Kunden mit hauseigenen Transportern einen Hol- und Bringservice an, unterstützt durch eine optimierte Auslastungsplanung. Warenanlieferungen für die Dienstleistungsproduktion erfolgen hingegen direkt durch den Lieferanten. Die eingehende Ware der Kunden wird nach Spezifikation sowie nach Stahlwerkstoff aufgeteilt und im Anschluss dem Wärmebehandlungsverfahren unterzogen. Vor Auslieferung an den Kunden werden die Bauteile qualitativ überprüft und sorgfältig verpackt.

STAKEHOLDER-ÜBERSICHT

STAKEHOLDER-GRUPPEN	NACHHALTIGKEITSTHEMEN	FREQUENZ	EINBINDUNG UND DIALOGFORMATE
1. Aufsichtsrat	ESG-Risiken und Chancen, nachhaltiger Finanzmarkt, Nachhaltigkeitsstrategie und Zielsetzung, Implementierung neuer Gesetze und Richtlinien im Bereich Nachhaltigkeit	Kontinuierlich	Sitzungen, Einzel- und Gruppengespräche, Interviews
2. Aktionär:innen	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
3. Banken und Finanzinstitute	ESG-Ratings, Zielsetzungen & Risiken im Nachhaltigkeitsbereich, nachhaltige Finanzierungen, zukünftige Ausrichtung des Unternehmens (Green Deal, grüne Investments etc.), ESG-basierte Finanzierung	Kontinuierlich	Einzel- und Gruppengespräche, Konferenzen, Telefontermine, Stakeholder-Interviews, Verhandlungen
4. Mitarbeiter:innen	Soziale Standards, Sicherheit, Gesundheit am Arbeitsplatz, Diversität, attraktiver Arbeitgeber, Abfall, Energie, Treibhausgasemissionen etc.	Kontinuierlich	Mitarbeiter:innen-Dialoge & -Befragung, interne Medien, Town Hall Meetings, Management Calls, Mitarbeiter:innen-Veranstaltungen, Betriebsversammlungen, Mentoring-Programme, Group Conference
5. Kunden	Rohstoffauswahl, Treibhausgasemissionen, Zertifikate & Audits, Sorgfaltspflichten, Gesundheit & Sicherheit, Wasser und Abfall	Kontinuierlich	Kundengespräche, Kundenbefragung, Social Media, Messen, Medien
6. Lieferanten, Geschäftspartner	Rohstoffauswahl, Energie, Treibhausgasemissionen, Zertifikate & Audits, Effizienz, Marktentwicklungen	Kontinuierlich	Dialoge, Veranstaltungen, Schulungen, Vorträge, Lieferantenbefragungen, Audits
7. NGOs	Kreislaufwirtschaft & Abfallmanagement, Menschenrechte & soziale Standards, Green Deal	Kontinuierlich	Dialoge, One-to-one-Meetings, Fachveranstaltungen, Beantwortung von Anfragen, Medien
8. Lokale Stakeholder	Gesundheit & Sicherheit, Abfall, Wasser, Unternehmenssteuerung, Emissionen, Mitarbeiter:innen-Kennzahlen	Kontinuierlich	Persönliche Gespräche, Werksführungen, Nachbarschaftsgespräche, Pressetermine
9. Politische Entscheidungsträger:innen	Treibhausgasemissionen, Energie, Innovationsleistung, Mitarbeiter:innen-Kennzahlen	Kontinuierlich	Veranstaltungen, Einreichungen
10. Wissenschaft, Forschung	Kreislaufwirtschaft, Rohstoffauswahl, smarte Technologien	Kontinuierlich	Runde Tische, F&E-Kooperationen, Vorträge, Diskussionen, Kooperation an Masterarbeiten und Dissertationen
11. Medien	Zukünftige Ausrichtung des Unternehmens und des Produktportfolios, Kreislaufwirtschaft, Effekte durch den Klimawandel	Kontinuierlich	Pressegespräche, -informationen und -konferenzen, Messen, Interviews, Einzelgespräche, Telefongespräche, informeller Austausch
12. Netzwerke, Verbände	Treibhausgasemissionen, Kreislaufwirtschaft, Menschenrechte, Lieferkette, Materialeinsatz, soziale Standards	Kontinuierlich	Teilnahme von Vorständen, Führungskräften oder technischen Expert:innen an Initiativen, Foren und Veranstaltungen, Mitgliedschaften
13. Student:innen	Soziale Standards, Diversität, attraktiver Arbeitgeber, Abfall, Energie, Treibhausgasemissionen etc., Rohstoffe, Kreislaufwirtschaft	Kontinuierlich	Student:innendialoge, Tag der offenen Tür, Traineeship, F&E-Kooperationen, Vorträge, Mitwirkung an Masterarbeiten und Dissertationen

CORPORATE GOVERNANCE & NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

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 Kapitalmarktrechts. Der Österreichische Corporate Governance Kodex basiert auf den EU-Empfehlungen zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats 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 2023 anwendbare Fassung des Kodex wurde im Jänner 2023 veröffentlicht und kann auf der Website www.corporate-governance.at abgerufen werden. Die Semperit-Gruppe als international tätiges, börsennotiertes Unternehmen verpflichtet sich freiwillig zur Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex in der jeweils geltenden Fassung und verfolgt die Absicht, den Kodex auch in Zukunft einzuhalten bzw. Abweichungen zu begründen. Die Semperit AG Holding erfüllt sämtliche verbindliche L-Regeln („Legal Requirements"). Soweit keine Erklärung erfolgt, werden auch C-Regeln („Comply or Explain") von den jeweils betroffenen Organen bzw. der Gesellschaft eingehalten.

ZUSAMMENSETZUNG UND FUNKTION DES VORSTANDS

Der Vorstand setzte sich am Ende des Geschäftsjahres 2023 aus drei Mitgliedern zusammen: Karl Haider (CEO), Helmut Sorger (CFO) und Gerfried Eder (CIO). Gerfried Eder übernahm die Vorstandsposition per 1. Juli 2023, nachdem Kristian Brok vorzeitig aus dem Vorstand ausgeschieden ist. Broks Funktionsperiode belief sich vom 1. Jänner 2020 bis 30. Juni 2023. Das Gremium leitet die Gesellschaft in eigener Verantwortung in einer Form, wie es das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer 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. Danach studierte er Technische Chemie und Wirtschaftswissenschaften mit anschließender Promotion in Technischer Chemie an der Johannes Kepler Universität Linz/Österreich. Zunächst arbeitete er in den Bereichen Sales und Projektmanagement im Konzern der voestalpine, ehe er zum Vorstandsmitglied der Edelstahldivision avancierte. Karl Haider war zuletzt bei der zu den weltweit größten Stahlunternehmen zählenden Tata Steel Europe als Chief Commercial Officer tätig. Bei Tata Steel hatte er zuvor unter anderem auch große M&A-Transaktionen geleitet und als Director Operations Downstream agiert. Als ausgewiesener Industrieexperte und hochqualifizierte Führungspersönlichkeit verfügt er über umfassende Erfahrungen bei großen internationalen Industriekonzernen. In seinen bisherigen Funktionen hatte Karl Haider zudem zahlreiche Aufsichtsratsmandate bei den jeweiligen Konzerntochtergesellschaften inne.

Aktuell übt er 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: 30. September 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.

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



GERFRIED EDER

Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2023; Chief Industrial Officer (CIO); Ende der Funktionsperiode: 30. Juni 2026

Gerfried Eder, geboren 1972, verantwortet in seiner Funktion unter anderem die Division Industrial Applications, zu der Produktion, Marketing und Verkauf von Hydraulik- und Industrieschläuchen sowie von Profilen zählen.

Gerfried Eder hat Betriebswirtschaftslehre an der Wirtschaftsuniversität Wien studiert und arbeitet seit dem Jahr 2000 bei Semperit in verschiedenen Führungspositionen. Vor seiner Bestellung zum Vorstand war er als Managing Director für den Produktionsbereich Hydraulik- und Industrieschläuche mit Werken in Tschechien, Thailand, China, Österreich, den USA, Indien und Singapur verantwortlich.

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



ENDE DER FUNKTION IN 2023:

KRISTIAN BROK, MSC

Mitglied des Vorstands von 1. Jänner 2020 bis 30. Juni 2023;
Technikvorstand (Chief Operating Officer, COO)

Kristian Brok verließ die Semperit AG Holding per 30. Juni 2023 vorzeitig, um sich einer neuen beruflichen Herausforderung zu stellen.

KOMPETENZPORTFOLIO IM NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

FÄHIGKEITEN UND KENNTNISSE IM BEREICH NACHHALTIGKEIT		VORSTAND		
		CEO Karl Haider	CFO Helmut Sorger	CIO Gerfried Eder
ALLGEMEINE MANAGEMENT- UND NACHHALTIGKEITS-KOMPETENZ	CEO-Fachwissen	x		
	CFO-Fachwissen		x	
	CIO-Fachwissen	x		x
	Nachhaltigkeitsstrategie und Zielsetzung	x	x	x
	Standards und Vorschriften für Nachhaltigkeitsberichterstattung		x	
	Nachhaltige Finanzen und EU-Taxonomie		x	
	ESG-Risikomanagement	x	x	x
	Grünes Marketing & Vertrieb	x		
	Industrielle Produktionsverfahren	x	x	x
	Innovation & Digitalisierung	x	x	x
	Fusionen & Akquisitionen	x	x	x
UMWELTFACHWISSEN	Klimawandel (Energie, Emissionen, CO_2-Bilanz)	x	x	x
	Kreislaufwirtschaft (Materialeffizienz, Abfallreduktion, Recycling)	x	x	x
	Wasserressourcen & -risiken	x		
	Biodiversität & Umweltverschmutzung	x		
SOZIALES FACHWISSEN	Gesundheit & Sicherheit	x	x	x
	Menschenrechte & Sozialstandards	x	x	x
	Diversität & Inklusion	x	x	x
	Entwicklung von Mitarbeiter:innen	x	x	x
GOVERNANCE-FACHWISSEN	Compliance & Korruptionsbekämpfung	x	x	x
	Nachhaltige Lieferkette	x	x	x

Das Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen eines Unternehmens im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erfordert, abgesehen von strategischer Voraussicht, eine Vielfalt interdisziplinärer Fähigkeiten. Daher stützt sich Semperit auf ein breites und diverses Kompetenzportfolio auf Vorstandsebene. Es 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. Alle Mitglieder des Vorstands haben in ihren früheren Funktionen Erfahrung mit Programmen zur Energieoptimierung gesammelt und treiben den sukzessiven Umstieg von Semperit auf erneuerbare Energieversorgung voran. In diesem Bereich waren alle Vorstandsmitglieder in ihren früheren Funktionen federführend.

Das Thema Gesundheit und Sicherheit gehörte zu den Kerngebieten von CEO Dr. Karl Haider. In seiner Funktion als Director of Operations Downstream bei Tata Steel widmete er sich der Entwicklung und Umsetzung von Sicherheitskonzepten für 18 Standorte. Darüber hinaus war er Entscheidungsträger in Sachen verantwortungsbewusste Beschaffung und bringt einschlägige Kenntnisse aus dem nachhaltigen Lieferkettenmanagement mit. Zusätzlich hat sich Dr. Haider in seiner früheren Tätigkeit in der Stahlindustrie mit den Themen „Green Steel“, Carbon Storage, Capture and Utilization, CO_2-arme Stahlerzeugung und wasserstoffbasierte Energiesysteme befasst. 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 erweitert er die Kernkompetenzen innerhalb des Unternehmens um eine Kapitalmarktperspektive.

Einem optimierten Ressourceneinsatz, Produktlebensmittelverlängerung, Abfallreduktion und anderen Herausforderungen im Bereich Kreislaufwirtschaft, Dekarbonisierung und Umweltschutz in der Gummiindustrie hat sich Gerfried Eder als Managing Director Hoses (vormals Semperflex) gewidmet. Mit seinem Aufstieg in den Vorstand von Semperit setzt er nun diese jahrelange Erfahrung bei der gruppenweiten Implementierung dieser und anderer Themen wie Energieeffizienz und Arbeitssicherheit ein, die er verantwortet.

ZUSAMMENARBEIT VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Die duale Führungsstruktur der Semperit AG Holding als börsennotierte Aktiengesellschaft besteht aus Vorstand und Aufsichtsrat. Beide Gremien sind personell und funktional streng voneinander getrennt und können so ihren unterschiedlichen Aufgaben unabhängig nachkommen. Dem Vorstand obliegt die eigenverantwortliche Leitung des Unternehmens, dem Aufsichtsrat die Überwachung. Der Vorstand und der Aufsichtsrat bekennen sich zu einer den Grundsätzen guter Corporate Governance folgenden Unternehmensführung, die im Rahmen einer offenen Diskussion zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie innerhalb dieser Organe 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 überwacht den Vorstand und unterstützt diesen bei der Leitung des Unternehmens, insbesondere bei Entscheidungen von grundlegender Bedeutung. Die strategische Ausrichtung des Unternehmens wird in enger Abstimmung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat festgelegt und in regelmäßigen Abständen im Rahmen von Aufsichtsratssitzungen diskutiert.

FUNKTION UND ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat setzte sich zum Ende des Geschäftsjahres 2023 aus sieben Kapitalvertretern und vier Arbeitnehmervertretern zusammen und hat durch Beschluss aus seiner Mitte folgende Ausschüsse für die Behandlung spezifischer Angelegenheiten gebildet: Prüfungsausschuss, Nominierungs- und Vergütungsausschuss, Strategie-, Wachstums- und Innovationsausschuss, ESG-Ausschuss und Ausschuss für dringende Fälle. Die Entscheidungsbefugnis zur Beschlussfassung obliegt überwiegend dem Gesamtaufsichtsrat.

ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS[1]

	Geburtsjahr	Erstmalige Wahl in den Aufsichtsrat	Mandatsdauer[2]	Aufsichtsratsfunktionen in weiteren börsennotierten Gesellschaften
KAPITALVERTRETER:INNEN				
Thomas Cord Prinzhorn, MBA, Vorsitzender seit 25.04.2023[3,4]	1972	25.04.2023	Bis zur Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2025 beschließt	Lenzing AG (Vorsitzender)
Dr. Stefan Fida, Vorsitzender bis 25.04.2023, Stellvertreter des Vorsitzenden ab 25.04.2023[3,4]	1979	29.04.2014	Bis zur Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2024 beschließt	Lenzing AG
Mag. Birgit Noggler, Stellvertreterin des Vorsitzenden bis 25.04.2023, Mitglied ab 25.04.2023[3,4]	1974	08.05.2019	Bis zur Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2024 beschließt	Raiffeisen Bank International AG
Mag. Stephan Büttner, Mitglied[3,5,6]	1973	27.04.2022	Bis zur Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2023 beschließt	–
Dr. Klaus Friedrich Erkes, Mitglied[3]	1958	23.05.2017	Bis zur Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2026 beschließt	Vorsitzender des Aufsichtsrats der Simona AG, Kirn, DE; Mitglied des Aufsichtsrats der PRÄZI-Flachstahl AG, Everswinkel, DE
Dipl.-Wirt.-Ing. (FH) Claus Möhlenkamp, Mitglied[3,5]	1965	22.07.2020	Bis zur Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2026 beschließt	-
Univ-Prof. Dr. Marion Weissenberger-Eibl, Mitglied seit 25.04.2023[3,5]	1966	25.04.2023	Bis zur Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2025 beschließt	Heidelberg Materials AG, MTU Aero Engines AG, ExxonMobil Central Europe Holding GmbH
ARBEITNEHMERVERTRETER:INNEN				
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

[1] Stichtag 31. Dezember 2023.

[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] Dr. Stefan Fida, zuvor Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats, übernahm die Agenden des Vorsitzenden des Aufsichtsrats vom 27. Dezember 2022 bis 25. April 2023 nach dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat von Dipl.-Ing. Herbert Ortner auf eigenen Wunsch. Mag. Birgit Noggler fungierte in der gleichen Periode als Stellvertreterin des Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Am 25. April 2023 wurden Thomas Cord Prinzhorn in den Aufsichtsrat und zu dessen Vorsitzenden und Univ-Prof. Dr. Marion Weissenberger-Eibl zum Aufsichtsratsmitglied gewählt. Per 25. April 2023 schied Dr. Astrid Skala-Kuhmann auf eigenen Wunsch aus.

[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.

AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Kapitalvertreter:innen	Geburtsjahr	Erstmalige Wahl in den Aufsichtsrat	Mandatsdauer
Dr. Astrid Skala-Kuhmann Mitglied	1953	29.04.2014	Niederlegung des Mandats per 25.04.2023

SITZUNGEN DES AUFSICHTSRATS UND SEINER AUSSCHÜSSE IM GESCHÄFTSJAHR 2023

Der Aufsichtsrat hielt 2023 sieben Sitzungen und in Summe 15 Ausschusssitzungen ab. Die Gesamtpräsenz lag in Summe bei 99%, lediglich ein Mitglied war bei einer Sitzung nicht anwesend. Stefan Fida fungierte bis zur ordentlichen Hauptversammlung am 25. April 2023 als Vorsitzender des Aufsichtsrats und Birgit Noggler als stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats. In der ordentlichen Hauptversammlung wurde Thomas Cord Prinzhorn in den Aufsichtsrat gewählt und in der konstituierenden Sitzung des Aufsichtsrats zum Vorsitzenden sowie Stefan Fida zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Schwerpunkte der einzelnen Aufsichtsratssitzungen waren die Weiterentwicklung der Industriestrategie und damit einhergehend die Implementierung der neuen Organisationsstruktur, die Übernahme der Rico-Gruppe, der Verkauf des Medizingeschäfts sowie Maßnahmen zur Kostensenkung und Effizienzsteigerung.

Der Prüfungsausschuss nimmt unter dem Vorsitz von Finanzexpertin Birgit Noggler die Aufgaben gemäß § 92 Abs. 4a Aktiengesetz und gemäß Regel 40 des Österreichischen Corporate Governance Kodex wahr. Der Prüfungsausschuss hat im Geschäftsjahr 2023 vier Sitzungen abgehalten und sich insbesondere mit der Vorbereitung der Beschlussfassung des Jahres- und Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022, der Akquisition der Rico-Gruppe sowie dem Verkauf des Medizingeschäfts, 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 2023 befasst. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss wurde bis 25. April 2023 von Stefan Fida geleitet und in der konstituierenden Aufsichtsratssitzung nach der Hauptversammlung wurde Thomas Cord Prinzhorn als Vorsitzender bestimmt. Der Ausschuss hat sich in acht Sitzungen schwerpunktmäßig mit der Leistungsbeurteilung und den Zielsetzungen der Vorstandsmitglieder beschäftigt. Weitere Schwerpunkte waren das frühzeitige Ausscheiden von Kristian Brok sowie die Vorstandsnachfolge und die Bestellung von Gerfried Eder. Darüber hinaus wurden mit dem Vorstand Potenzial und Nachfolgefragen der zweiten Management-Ebene und Initiativen für das Talente Management im Unternehmen erörtert.

Der im April 2023 gegründete Strategie-, Wachstums- und Innovationsausschuss hat unter dem Vorsitz von Thomas Cord Prinzhorn zwei Sitzungen abgehalten. Schwerpunkte des Ausschusses waren die Begleitung des Strategieprozesses inklusive Neuausrichtung der Organisationsstruktur sowie die Diskussion strategischer Initiativen und Wachstumspotenziale. Des Weiteren befasste sich der Ausschuss intensiv mit dem Innovationsportfolio sowie den Steuergrößen des Innovationsprozesses. Der ebenfalls im April 2023 gegründete ESG-Ausschuss überwacht die Etablierung und Wirksamkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung, beschäftigt sich mit der Festsetzung der ESG-Ziele in der Vorstandsvergütung und unterstützt den Aufsichtsrat bei weiteren ESG-Themen, insbesondere wenn diese für den Strategie-, Wachstums- und Innovationsausschuss von Bedeutung sind. Der Ausschuss hat unter dem Vorsitz von Thomas Cord Prinzhorn eine Sitzung abgehalten, in der die Aktualisierung der ESG-Strategie bzw. -Ziele infolge der Neustrukturierung des Konzerns sowie die Implementierung neuer ESG-Regulierungen und Standards (z.B. CSRD) besprochen wurden. Der Ausschuss für dringende Fälle, dem seit 25. April 2023 Thomas Cord Prinzhorn vorsitzt, hat keine Sitzung abgehalten. Der Aufsichtsrat hat im ersten Halbjahr 2023 eine umfangreiche, sowohl auf qualitativer als auch quantitativer Bewertung basierte Selbstevaluierung gemäß C-Regel 36 des Österreichischen Corporate Governance Kodex abgeschlossen. Daraus wurden, neben einem grundsätzlich sehr positiven Bewertungsergebnis für die Tätigkeit des Aufsichtsrats, auch dezidierte Maßnahmen zur Effizienzsteigerung abgeleitet. Diese betrafen beispielsweise die Bereiche Organisation und Arbeitsweise, Information und Kommunikation oder die Ausschussarbeit und Weiterbildung. Für das zweite Halbjahr 2024 ist eine Aktualisierung der quantitativen Evaluierung geplant, um die erfolgreiche Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen zu überprüfen, sowie weitere Felder zur Steigerung der Effektivität und Effizienz der Aufsichtsratsarbeit zu identifizieren.

ZUSAMMENSETZUNG DER AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATES[1]

Ausschuss	Geburtsjahr
Ausschuss für dringende Fälle	Thomas Cord Prinzhorn (Mitglied und Vorsitzender ab 25.04.2023)[2] Stefan Fida (Vorsitzender bis 25.04.2023) Markus Stocker
Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Thomas Cord Prinzhorn (Mitglied und Vorsitzender ab 25.04.2023)[2] Stefan Fida (Vorsitzender bis 25.04.2023) Markus Stocker
Prüfungsausschuss	Birgit Noggler (Vorsitzende, Finanzexpertin) Thomas Cord Prinzhorn (Mitglied ab 25.04.2023)[2] Stephan Büttner Michael Schwiegelhofer Markus Stocker
Strategie- Wachstums- und Innovationsausschuss (ab 25.04.2023)	Thomas Cord Prinzhorn (Vorsitzender) Klaus Friedrich Erkes Claus Möhlenkamp Marion Weissenberger-Eibl Birgit Noggler Monika Müller Michael Schwiegelhofer Markus Stocker
ESG-Ausschuss (ab 25.04.2023)	Thomas Cord Prinzhorn (Vorsitzender) Stefan Fida Birgit Noggler Marion Weissenberger-Eibl Michael Schwiegelhofer Markus Stocker

[1] Stichtag 31. Dezember 2023.

[2] Am 25. April 2023 wurde Thomas Cord Prinzhorn in der Hauptversammlung in den Aufsichtsrat und in der konstituierenden Sitzung des Aufsichtsrats zu dessen Vorsitzenden gewählt. Gleichzeitig übernahm er den Vorsitz von Stefan Fida in den Ausschüssen für dringende Fälle und im Nominierungs- und Vergütungsausschuss; Birgit Noggler schied aus diesen Ausschüssen per gleichem Stichtag aus.

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 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 Stephan Büttner, Claus Möhlenkamp und Marion Weissenberger-Eibl im Geschäftsjahr 2023 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 und auf der Website des Unternehmens veröffentlicht.

CHANCENGLEICHHEIT UND DIVERSITÄT

Die Förderung von Diversität und Inklusion (D&I) ist ein wesentlicher Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie von Semperit. Die Vision für Diversität und Inklusion 2040 ist, eine vernetzte und integrative Arbeitskultur zu fördern, in der sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 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 (für Details siehe auch Nachhaltigkeitsbericht 2023). 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 beitragen. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, Religion, Hautfarbe oder sexueller Orientierung. Ausschlaggebend sind das Können und das Potenzial der Menschen. Die sukzessive Erhöhung des Frauenanteils in der Semperit-Gruppe, der – typisch für ein Industrieunternehmen – im Vergleich zu anderen Sektoren geringer ist, stellt ein zentrales Ziel im Bereich Human Resources dar. Die Maßnahmen zur Förderung von Frauen umfassen unter anderem flexible Arbeitsmodelle in Form von Gleit- und Teilzeit sowie Sondervereinbarungen für Elternteilzeit. Diese Maßnahmen sowie das 2023 neu eingeführte, ab 2024 gültige ESG-Ziel des Vorstands sollen einen Beitrag zur kontinuierlichen Erhöhung des Anteils leisten (für weitere Details siehe Kapitel Diversität und Inklusion ab S. 111 ff.). Neben der neuen Zielsetzung hat der Vorstand ein weiteres Zeichen für die Bekämpfung der Geschlechterungleichheit gesetzt und

die von der UN initiierten Women's Empowerment Principles (WEP) unterzeichnet. Diese umfassen eine Reihe von Grundsätzen, die Unternehmen eine Orientierungshilfe bieten, wie sie die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau fördern können. Bei Semperit als traditionellem Industriebetrieb mit technischem Fokus lag der Frauenanteil konzernweit im Geschäftsjahr 2023 bei 27% (2022: 23%). Im Aufsichtsrat erfüllt die Semperit AG Holding bereits seit Mai 2017 die seit 2018 gesetzlich geforderte Frauenquote. Im Management insgesamt (Vorstand, Management Forum, Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen) belief sich der Anteil auf rund 14% (2022: 13%).

VERGÜTUNGSPOLITIK

Gemäß § 78c AktG und damit einhergehend gemäß den geänderten Vorgaben zur Berichterstattung im Corporate Governance Kodex und der AFRAC-Stellungnahme 37 zum Vergütungsbericht wurde im Aktienrechts-Änderungsgesetz 2019 die Richtlinie (EU) 2017/828 zur Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre umgesetzt. Demnach ist die Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats in einem eigenständigen Vergütungsbericht zu behandeln und der Hauptversammlung vorzulegen (siehe auch www.semperitgroup.com/de/investor-relations/berichte-praesentationen).

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 2023 beschlossenen Vergütungspolitik wurden erneut 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. Im Jahr 2023 wurden Nachhaltigkeitsziele im Bereich Umwelt (Energie und Abfall) und Soziales (Unfallrate) sowohl über das Long-Term, als auch über das Short-Term Incentive (STI) Programm in das Bonussystem der Semperit-Gruppe integriert. Über den STI werden sowohl für Managementmitglieder als auch Mitarbeiter:innen außerhalb des Vorstands Anreize zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele geschaffen. Da sich die Leistungskriterien, an die der LTI geknüpft ist, auf den Mittelwert eines dreijährigen Beurteilungs- Zeitraums beziehen, kann ein Vorstandsmitglied durch den LTI auch eine erfolgsabhängige Bonuszahlung erhalten, 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, in welchem Verhältnis diejährliche Gesamtvergütung der Bestverdienenden von Semperit zum Jahres-Medianeinkommen aller anderen Mitarbeiter:innen steht. Im Gegensatz zu der „Fat Cat Day Erhebung"[1] der Arbeiterkammer Wien (Faktor 75 im Jahr 2022) berechnet Semperit diesen Faktor anhand des Gesamtjahreseinkommens inklusive etwaiger Sonderzahlungen, die zum Beispiel bei Austritten ausbezahlt werden. Die Vergütung des Bestverdieners von Semperit im Jahr 2023 lag um ein 111-Faches höher als das Medianeinkommen aller anderen. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt der Faktor einen erheblichen Anstieg. Dieser wurde durch den Vorstandswechsel im Jahr 2023 und die damit verbundenen Sonderzahlungen verursacht. Als Gegeneffekt wirkte im Berichtszeitraum der Abgang des größten Werks in Malaysien mit dem niedrigsten Medianeinkommen der Semperit-Gruppe. Die Rico-Gruppe wurde in die Faktorberechnung nicht miteinbezogen.

JÄHRLICHER GESAMTVERGÜTUNGSFAKTOR
(VERGLEICH DER GESAMTVERGÜTUNG DER BESTVERDIENENDEN ZUM MEDIAN DER GESAMTVERGÜTUNG ALLER ANDEREN MITARBEITER:INNEN)

2023	2022	2021
111	57	182

Eine detaillierte Beschreibung des Vergütungssystems und 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. 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. Disziplinär ist das Nachhaltigkeitsmanagement dem CEO zugeordnet. Der Vorstand wird vom Sustainability Council (Nachhaltigkeitsrat) regelmäßig über aktuelle Themen und Entwicklungen informiert und trägt als höchster Entscheidungsträger die Letztverantwortung

[1] https://www.arbeiterkammer.at/fatcatday

für die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens. Dem Sustainability Council obliegt es, in Abstimmung mit der:dem 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 Head of ESG sowie den ESG Expert:innen, die sich mit allen Aufgaben im Kontext ESG (Environment, Social und Governance) befassen. Der:die Head of ESG untersteht der:dem Director Corporate Development & ESG, der an den CEO berichtet. Der Vorstand verabschiedet jährlich (wenn erforderlich) die Liste der wesentlichen Themen der Semperit-Gruppe, informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und den Fortschritt der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Das Thema Nachhaltigkeit ist fixer Tagesordnungspunkt jeder 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. Zusätzlich dazu gibt es den ESG-Ausschuss, der 2023 ins Leben gerufen wurde und die Wichtigkeit der Thematik im Unternehmen widerspiegelt. 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 und 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 Jahr 2023 lag ein Fokus im Nachhaltigkeitsmanagement auf der Schulung der Mitarbeiter:innen und des Managements. Im ersten Schritt gab es eigene Trainings, E-Learnings und neu gestaltete Onboarding-Sessions für neue Mitarbeiter:innen, die den Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit gelegt haben. Zusätzlich zu aktiven Schulungen ist es Semperit ein Anliegen, die Wichtigkeit von Nachhaltigkeit im Kontext ihrer Tätigkeit laufend zu vermitteln. So wurden im Berichtszeitraum beispielsweise eigene Lockscreens, mit denen nachhaltige Informationen vermittelt wurden, für einige Wochen allen Mitarbeiter:innen auf deren Laptops bzw. Computern angezeigt. Darüber hinaus wurden alle Angestellten mittels E-Learnings zum Thema ESG trainiert. Am Standort Odry wurden Verantwortliche aus den Bereichen HSE, Einkauf, Logistik, Buchhaltung, Controlling und die Standortleitung im Rahmen eines ausführlichen ESG-Workshops zu den Grundlagen von Nachhaltigkeitsmanagement, Berichterstattung und Strategie geschult. Die Kombination aus diesen Instrumenten schärft das Bewusstsein und die Wissensbildung für Nachhaltigkeit. Als weitere wichtige Schritte wurden die Unterzeichnung der UN Women's Empowerment Principles erreicht, quantitative Ziele in Diversität & Inklusion festgelegt und ein eigener ESG-Ausschuss des Aufsichtsrates ins Leben gerufen.. Weitere Schwerpunkte im Nachhaltigkeitsmanagement waren die Erweiterung der EU-Taxonomie, die Vorbereitung auf die CSRD und die Klimaszenarioanalyse. Als Bestätigung für die Leistung von Semperit im Bereich ESG wurde Semperit von EcoVadis mit „Platinum" ausgezeichnet und hat bei CDP den Score C erreicht.

ORGANISATION DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS



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 51 dargestellt und den entsprechenden Themenbereichen zugeordnet.
Die vielfältigen Geschäftstätigkeiten und 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.





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 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 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT

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. Im Jahr 2023 hat Semperit einen wichtigen Schritt in Richtung Gleichheit gesetzt, indem das Unternehmen ambitionierte quantitative Ziele für die Geschlechterverteilung gesetzt hat. Dies spiegelt sich sowohl in einer dreifachen Frauenquote in der gesamten Organisation, im Management und Senior Management wie auch in der Unterzeichnung der Women's Empowerment Principles der UN wider.



SDG 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM

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 Kundenbedürfnisse gestillt werden, sondern ein wesentlicher Beitrag kann auch 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. Es hat das Ziel, verstärkt Bewusstsein zu schaffen und die Energieeffizienz der Produktionsprozesse zu verbessern.



SDG 16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN

Integrität und Compliance sind die Voraussetzungen 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

MENSCHENRECHTE

01
Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

02
Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

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.

UMWELTSCHUTZ

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.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

10
Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

EXTERNE INITIATIVEN, MITGLIEDSCHAFTEN UND PARTNERSCHAFTEN

Gute Kooperationen mit externen Akteuren 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 amorfi BSCI und Together for Sustainability (TfS).



EXTERNE INITIATIVEN & MITGLIEDSCHAFTEN

- → amfori BSCI – Business Social Compliance Initiative
- → Bundesverband Hautschutz e.V.
- → CDP – Carbon Disclosure Project
- → CIRA – Cercle Investor Relations Austria
- → EcoVadis
- → Integrity Next
- → 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.

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.

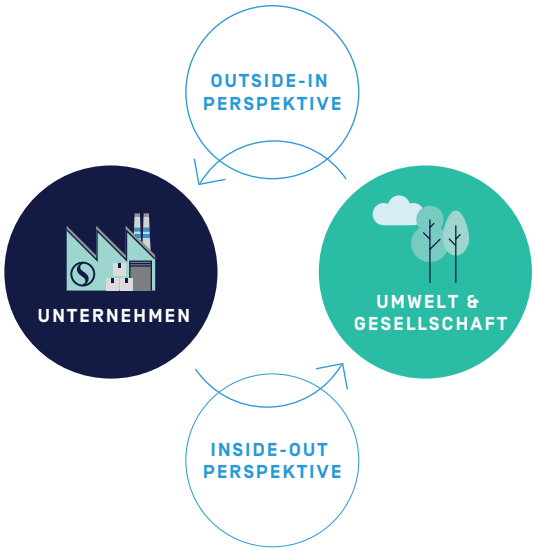


PARTNERSCHAFTEN

- → 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-Fensterprofilsysteme 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

WESENTLICHKEITSANALYSE UND ESG-RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT

Die internationalen Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung wie jene der Global Reporting Initiative (GRI) und der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) der EU basieren auf der Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse. Sie dient dazu, die größten Auswirkungen des Unternehmens auf Nachhaltigkeitsaspekte (Inside-out-Perspektive; Impact Materiality) und die finanziellen Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten auf das Unternehmen (Outside-in-Perspektive; Financial Materiality) zu identifizieren.



Diese Analyse führt zu den wesentlichen Themen und den damit zusammenhängenden Anforderungen zur Offenlegung von beschreibenden Informationen und Datenpunkten in Übereinstimmung mit den jeweiligen Standards. Während für die Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards die Impact Materiality im Vordergrund steht, ist für eine ESRS-Konformität zusätzlich die Financial Materiality zu berücksichtigen.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind nicht nur der Ausgangspunkt für eine standardkonforme und transparente Berichterstattung. Die Erkenntnisse, die im Zuge ihrer Durchführung gewonnen werden, können darüber hinaus eine wichtige Entscheidungsgrundlage für die Entwicklung oder Anpassung von Strategien, Zielen und Maßnahmen sein, um negative Auswirkungen zu verhindern und positive Auswirkungen zu erzielen. So basiert auch die von Semperit 2021 präsentierte Nachhaltigkeitsstrategie „Move Hearts and Minds“ auf der ersten umfassenden Wesentlichkeitsanalyse des Unternehmens.

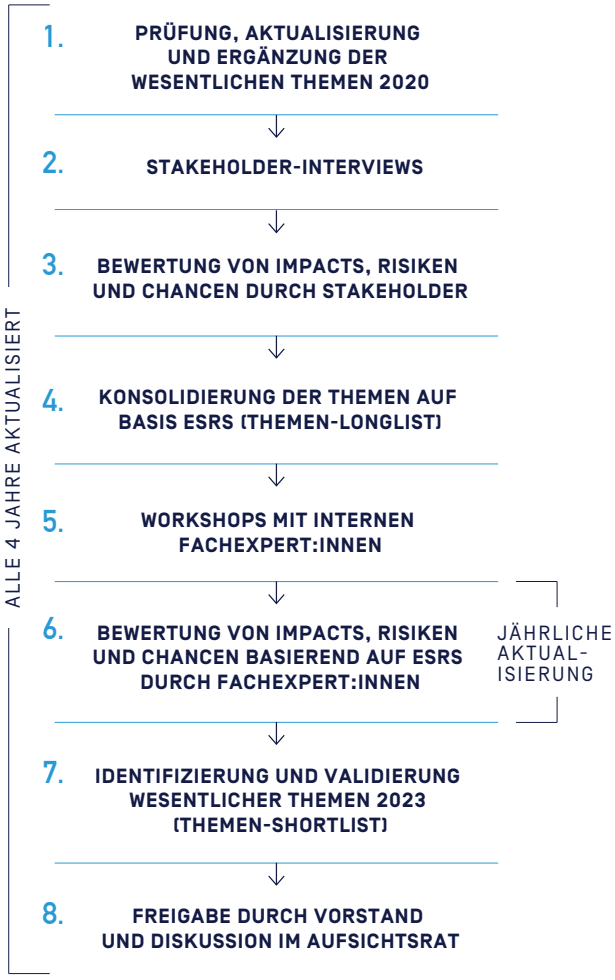
Da etwaige Änderungen im Unternehmen und in seinem Umfeld (z. B. Marktentwicklungen, ökologische, gesellschaftliche und regulatorische Entwicklungen, Änderungen im Portfolio) eine regelmäßige Neubewertung der Auswirkungen erforderlich machen, führt Semperit mindestens alle vier Jahre eine Wesentlichkeitsanalyse durch.

Im Zuge der zweiten umfassenden Wesentlichkeitsanalyse hat Semperit 2023 – vorbereitend auf die Anforderungen der ESRS – erstmals auch eine Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen von Nachhaltigkeitsaspekten auf das Unternehmen (Outside-in-Perspektive) vorgenommen.

Gemäß den Vorgaben der ESRS gilt ein Thema als wesentlich, wenn die Auswirkungen im Kontext dieses Themas aus einer der beiden oder aus beiden Perspektiven als wesentlich bewertet werden.

Diesem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit folgend, hat Semperit in der diesem Bericht zugrundliegenden Wesentlichkeitsanalyse einerseits die Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und Gesellschaft evaluiert und andererseits die Abhängigkeiten von natürlichen, personellen und sozialen Ressourcen und die damit verbundenen Risiken und Chancen auf die finanzielle Leistung der Gruppe qualitativ analysiert. Eine monetäre Bewertung der finanziellen Auswirkungen wurde vorerst, aufgrund der hohen Komplexität und unzureichenden Datenlage, noch nicht vorgenommen.

WESENTLICHKEITSPROZESS 2023



BESCHREIBUNG DES WESENTLICHKEITS-PROZESSES 2023

1. Prüfung, Aktualisierung und Ergänzung der relevanten Themen

Basierend auf der Wesentlichkeitsanalyse 2020 und den seither erfolgten Aktualisierungen der Liste der wesentlichen Themen, hat das ESG-Team gemeinsam mit ausgewählten internen Expert:innen diese Themen im ersten Schritt auf ihre Relevanz und Vollständigkeit überprüft. Dabei wurden die potenziellen Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette ebenso berücksichtigt wie regionale und globale Entwicklungen und Trends. In Vorbereitung auf die ESRS wurden in diesem Schritt einige neue Themen ergänzt und bestehende Themen anders als bis dahin definiert, abgegrenzt, zugeordnet oder bezeichnet. Unter Berücksichtigung von Mikro-, Makro- und Megatrends sowie strategischer und gesetzlicher Vorgaben wurden die bisher als wesentlich identifizierten ökologischen, sozialen, finanziellen und Governance-Themen entlang der Wertschöpfungskette auf Aktualität und Vollständigkeit geprüft. In Anlehnung an die ESRS wurden beispielsweise die Themen Klimawandel (E1), Umweltverschmutzung (E2) und Biodiversität (E4) als relevant ergänzt.

2. + 3. Stakeholder-Einbindung & Bewertung von Impacts, Risiken und Chancen

In einem nächsten Schritt wurden diese potenziell wesentlichen Themen einer Bewertung durch verschiedene Stakeholder unterzogen. In Interviews mit 33 internen und externen Stakeholdern wurden die sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Auswirkungen von Semperit im Zusammenhang mit diesen Themen qualitativ bewertet sowie ihre potenziellen finanziellen Auswirkungen, Chancen und Risiken auf das Unternehmen gemäß der doppelten Wesentlichkeit untersucht.

Grundlage dafür waren die Impacts, die direkt durch Semperit-Geschäftstätigkeit oder indirekt in den vor- und nachgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette bzw. entlang des Produktlebenszyklus auftreten können.

Bei der Auswahl der Stakeholder hat Semperit darauf geachtet, Menschen mit unterschiedlichen fachlichen und gesellschaftlichen Hintergründen und Sichtweisen zu befragen, um ein möglichst umfassendes Bild davon zu bekommen, welche Themen den Stakeholdern des Unternehmens wichtig sind. Unter anderem wurden folgende Stakeholder-Gruppen befragt: Kunden, Lieferanten, Aktivisten (NGOs), Finanzexpert:innen und Bankenvertreter:innen, Nachhaltigkeitsexpert:innen, Student:innen und Fachhochschulvertreter:innen, externe Berater:innen, Mitglieder des Aufsichtsrats, des Betriebsrats und Semperit-Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen Standorten und Abteilungen. Weiterführende Informationen zu Stakeholdern der Semperit sind auf Seite 25 ff. zu finden.

4. Konsolidierung der Themen auf Basis ESRS (Themen-Longlist)

In diesem Schritt wurden die im Rahmen der Stakeholder-Interviews identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen um jene ergänzt, die aus internen regulären Prozessen und Evaluierungen als relevant bewertet wurden. Dazu zählen der Semperit Strategic Foresight Prozess, das Trend Radar und Future Scenarios, interne Umfragen, die Klimaszenarioanalyse, der Budgetierungs- und Mittelfristplanungsprozess sowie die ESG Risk Matrix. Das Ergebnis war eine in Anlehnung an den umfangreichen Themenkatalog der ESRS konsolidierte Liste von Nachhaltigkeitsaspekten und den diesen zugeordneten Auswirkungen, Chancen und Risiken.

5.+ 6. Workshops mit internen Fachexpert:innen und Bewertung von Impacts, Risiken und Chancen basierend auf ESRS

Danach folgten Workshops mit internen Fachexpert:innen zu den themenbezogenen Umwelt-, Sozial- und Governance-Standards der ESRS. Die Workshops mit verantwortlichen Personen, unter anderem aus den Bereichen Einkauf und Lieferkette, Forschung und Entwicklung, Health-, Safety-, Environment- und Quality (HSEQ), Logistik, Compliance, Legal, HR, Risikomanagement, Corporate Development, Business Development und Produktmanagement, dienten einerseits der Bewusstseinsbildung für zukünftige regulatorische Anforderungen und andererseits der Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities; IRO) aus der Inside-out-Perspektive. Als wesentlich wurden Themen bewertet, mit denen erhebliche tatsächliche oder potenzielle, positive oder negative Auswirkungen von Semperit auf Menschen oder Umwelt entlang der gesamten Wertschöpfungskette in der kurz-, mittel- oder langfristigen Perspektive verbunden sind. Die quantitative Bewertung erfolgte auf einer fünfstufigen Skala unter Berücksichtigung der in ESRS 1 vorgegebenen Parameter. Die Bewertung der einzelnen Auswirkungen wurde mathematisch aus der Bewertung der relevanten Einzelparameter (Wahrscheinlichkeit, Ausmaß, Umfang, Unabänderlichkeit) ermittelt.

Die quantitative Bewertung der Abhängigkeiten des Unternehmens und der damit verbundenen finanziellen Risiken und Chancen (Financial Materiality) war 2023 nur eingeschränkt möglich. Die identifizierten Chancen und Risiken wurden mit dem bestehenden ESG Risiken- und Chancenkatalog (nähere Informationen auf S. 46 ff.) abgeglichen, ergänzt und, soweit möglich, quantifiziert. Eine Quantifizierung der erwarteten finanziellen Auswirkungen in monetärer Hinsicht gemäß den Anforderungen der ESRS wird 2024 fortgeführt.

7. + 8. Validierung und Freigabe wesentlicher Themen 2023 (Themen-Shortlist)

Um die wesentlichen Themen final bestimmen zu können, wurde aus den zuvor genannten Parametern ein Mittelwert errechnet. Themen mit einem Wert größer gleich 3 wurden als wesentlich identifiziert. Abschließend wurde die Liste der wesentlichen Themen vom Sustainability Council validiert und vom Vorstand freigegeben.

Die 2023 identifizierten wesentlichen Themen stellen die Grundlage für eine ESRS-konforme Berichterstattung ab 2024 dar. Darauf aufbauend werden die entsprechenden Datenmanagementprozesse zur Erhebung von Kennzahlen gemäß ESRS definiert, die im Lagebericht über das Geschäftsjahr 2024 offenzulegen sind.

Wesentliche Themen und Änderungen 2023

Durch den Verkauf des Medizinsektors und den Zukauf der Rico-Gruppe im Jahr 2023 kommt es zu Veränderungen in der Lieferkette, beim Rohstoffbedarf, in der Kundenstruktur und dadurch in der gesamten Wertschöpfungskette der Semperit-Gruppe. So wird unter anderem das bisher wesentliche Thema Wasserentnahme in Zukunft nicht mehr von erheblicher Bedeutung für Semperit sein, da Handschuhe das einzige Produkt im Portfolio der Gruppe waren, für welches Wasser im Produktionsprozess in großen Mengen eingesetzt wurde. Basierend auf der 2023 durchgeführten Klimarisikoanalyse bleibt das Thema Wasser aufgrund der identifizierten Risiken (Wasserstress) trotzdem weiterhin als wesentliches Thema bestehen.

Weiters wurde auch der Wortlaut der wesentlichen Themen 2023 an die Bezeichnungen der ESRS angepasst und die wesentlichen Themen neu strukturiert. So werden beispielsweise die ursprünglichen wesentlichen Themen Rohstoffe, Materialeinsatz und Abfall unter „Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“ zusammengefasst. Die grafische Darstellung der wesentlichen Themen findet sich auf S. 41.

WESENTLICHE THEMEN DER SEMPERIT-GRUPPE 2023 UND ZUGEHÖRIGE ESRS THEMEN



TABELLARISCHE ÜBERSICHT DER WESENTLICHEN THEMEN 2023

WESENTLICHE THEMEN 2023	KAPITEL	ZUGEHÖRIGE THEMEN NACH ESRS	NADIVEG-BELANGE	GRI-STAN-DARD	AUSWIRKUNG ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGS-KETTE (INKL. VOR- UND NACHGELAGERT)	BETROFFENE/ INTERES-SIERTE STAKEHOLDER
Energie **Treibhausgas-emissionen**	Energie & Emissionen	(E1) Klima-wandel (E2) Umwelt-verschmut-zung	**Umwelt**	GRI 302 GRI 305	Einkauf, F&E, Mischbe-trieb, Produktion, Trans-port, Kunden-Nutzungs-phase, End-of-life	Aktionär:innen, Banken und Finanzinstitute, Mitarbeiter:innen, Lieferanten und Ge-schäftspartner, Kunden, politische Entscheidungs-träger:innen, NGOs
Rohstoffe **Materialeinsatz** **Abfall**	Rohstoffaus-wahl, Einsatz & Innovation Recycling & Abfallmanage-ment	(E5) Kreislauf-wirtschaft (E2) Umwelt-verschmut-zung (E4) Biologi-sche Vielfalt und Ökosys-teme	**Umwelt**	GRI 301 GRI 306	Einkauf, F&E, Mischbe-trieb, Produktion, In-Process & Post-In-dustrial Recycling, Kunden-Nutzungsphase, End-of-life	Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner, Mitar-beiter:innen, politische Entscheidungsträger:in-nen, Aktionär:innen, Banken und Finanzinsti-tute, NGOs
Wasser	Wasser	(E3) Wasser- und Meeres-ressourcen	**Umwelt**	GRI 303	F&E, Produktion, End-of-life	Lokale Stakeholder, politische Entscheidungs-träger:innen, NGOs
Gesundheit & Sicherheit **Menschenrechte & soziale Standards**	Gesundheits-schutz & Arbeits-sicherheit Menschen-rechte & soziale Standards	(S1) Eigene Be-legschaft (S2) Arbeits-kräfte in der Wertschöp-fungskette (S3) Betroffene Gemeinschaften	**Arbeitneh-mer:innen, Achtung der Menschen-rechte, Soziales**	GRI 401 GRI 403 GRI 405 GRI 412	F&E, Einkauf, Lager, Mischbetrieb, Produktion, Transport, Marketing- & Sales	Mitarbeiter:innen, Lieferanten und Ge-schäftspartner, Kunden, Aktionär:innen, NGOs, Medien
Diversität & Inklusion	Diversität & Inklusion	(S1) Eigene Belegschaft (S2) Arbeits-kräfte in der Wertschöp-fungskette	**Arbeitneh-mer:innen, Achtung der Menschen-rechte, Soziales, Diversitäts-konzept**	GRI 405	Marketing- & Sales, F&E, Einkauf, Mischbetrieb, Produktion	Mitarbeiter:innen, Lieferanten und Ge-schäftspartner, Kunden, Aktionär:innen, NGOs, Medien
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Nachhaltigkeit in der Liefer-kette	(S2) Arbeits-kräfte in der Wertschöp-fungskette (E4) Biologi-sche Vielfalt und Ökosys-teme (G1) Unterneh-menspolitik	**Umwelt, Soziales**	GRI 308 GRI 414	Einkauf, Transport, End-of-life	Lieferanten und Ge-schäftspartner, Kunden, Aktionär:innen, politische Entscheidungsträger:in-nen, NGOs
Compliance & Antikorruption	Compliance & Antikorruption	(G1) Unterneh-menspolitik S2) Arbeits-kräfte in der Wertschöp-fungskette	**Soziales, Bekämp-fung von Korruption und Beste-chung**	GRI 205 GRI 206 GRI 406	Markt, F&E, Einkauf, Marketing- & Sales, Transport, End-of-life	Mitarbeiter:innen, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner, Aktionär:innen

ESG-RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT



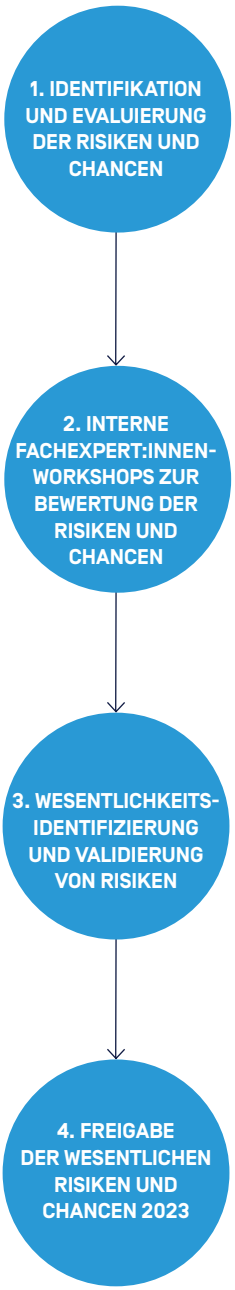
Neben der Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie, dem Vorantreiben der gruppenweiten Ziele und der Vorbereitung auf künftige Herausforderungen ist die jährliche Neubewertung der ESG-Risiken ein wichtiger Bestandteil der Nachhaltigkeitsarbeit der Semperit-Gruppe. Im Zuge des ESG-Risikoprozesses, der 2023 im Rahmen der Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt wurde, werden interne und externe Entwicklungen sowie Auswirkungen aus dem Bereich ESG identifiziert und bewertet, um diese in weiterer Folge im Management berücksichtigen zu können. Semperit betrachtet dabei insbesondere ökologische, soziale, finanzielle und wirtschaftspolitische Themen und Herausforderungen. Um zeitnah auf Entwicklungen reagieren zu können, aktualisiert Semperit jährlich das ESG Risk & Opportunity Assessment. Dabei werden – zeitlich unabhängig vom klassischen Risikoprozess – vom ESG-Team in Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen, vor allem mit Unterstützung des Risk Managements, die wesentlichen Risiken identifiziert und evaluiert bzw. bereits vorhandene Bewertungen aktualisiert. Neben den potenziellen Risiken werden auch Chancen sowie entsprechende risikomitigierende und chancennutzende Maßnahmen diskutiert und dokumentiert.

ZIEL DES ESG-RISIKOPROZESSES IST, 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 im Bereich Umwelt, Soziales und Governance bewertet (Impact Materiality). Umgekehrt analysiert das ESG-Risiko- und Chancenmanagement auch, welche finanziellen Auswirkungen sich durch externe Entwicklungen in diesen Bereichen auf Semperit ergeben könnten (Financial Materiality). Das entspricht den Vorgaben des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes und dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit nach ESRS. 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



1. Identifikation und Evaluierung der Risiken und Chancen

In einem ersten Schritt wird der bestehende ESG-Risiko- und Chancenkatalog hinsichtlich Vollständigkeit und Relevanz überprüft und gegebenenfalls aktualisiert bzw. ergänzt. Dieser Schritt erfolgt unter Einbeziehung aller relevanten Unternehmensbereiche, unter anderem 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. Ergänzende Risiken in diesem Zusammenhang, wie beispielsweise Wassermangel und andere klimabedingte Wetterereignisse, wurden auf Basis der 2023 durchgeführten Klimaszenarioanalyse erhoben und in den Katalog aufgenommen. Zusätzlich konnten im Rahmen der Stakeholder-Interviews sowie der IRO-Analyse in Anlehnung an die ESRS – wie bereits im Kapitel Wesentlichkeitsprozess auf S. 39 beschrieben – weitere Risiken und Chancen identifiziert werden. Die Zuordnung der Risiken und Chancen nach Kategorien entspricht der Struktur des bereits etablierten internen gruppenweiten Risikomanagements.

2. Interne Fachexpert:innenworkshops zur Bewertung der Risiken und Chancen

Die gesammelten Risiken und Chancen werden während der IRO-Analyse von internen Fachexpert:innen bewertet. Gleichzeitig werden aktuelle und mögliche Gegensteuerungsmaßnahmen gesammelt. Das dabei verwendete Bewertungssystem basiert auf dem betriebsinternen Risikomanagementsystem, das in Anlehnung an zukünftige Anforderungen der ESRS erweitert wurde. Bei der Bewertung ist die Schwere der Auswirkung und die Eintrittswahrscheinlichkeit einzuschätzen. Ein Schwerpunkt der Analyse wurde 2023 auf Risiken gelegt, die quantitative Bewertung von Chancen im ESG-Bereich wird 2024 fortgeführt und in die internen Prozesse integriert.

3. Wesentlichkeitsidentifizierung und Validierung von Risiken

Nachfolgend werden die wesentlichen Risiken festgelegt. Als wesentlich 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. Eine ESRS-konforme Bewertung von Chancen wird 2024 fortgeführt.

4. Freigabe der wesentlichen Risiken und Chancen 2023

Abschließend werden die wesentlichen ESG-Risiken und -Chancen dem Vorstand sowie dem Sustainability Council präsentiert und von diesen Gremien geprüft, diskutiert und freigegeben. In weiterer Folge werden die Risiken und Chancen in die gruppenweite Risikodatenbank integriert und gleichzeitig die entsprechenden Gegensteuerungsmaßnahmen, Verantwortlichkeiten und Zeithorizonte festgehalten. Die Risiken und deren Konsequenz für die Bewertung der Vermögensgegenstände und Verbindlichkeiten werden analysiert und im Konzernabschluss berücksichtigt.

In der nachfolgenden Tabelle sind die von Semperit im Jahr 2023 identifizierten wesentlichen ESG-Risiken und Chancen angeführt, die potenziell große und negative Auswirkungen auf die nicht finanziellen Belange gemäß NaDiVeG oder – in Anlehnung an die ESRS – 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), der 2023 durchgeführten Klimaszenarioanalyse und den Anforderungen zur Offenlegung klimarelevanter Informationen wird im gleichnamigen Kapitel ab Seite 60 ff. näher eingegangen.

ÜBERBLICK ESG-RISIKEN 2023

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 durch den andauernden Krieg Russlands gegen die Ukraine und den Krieg im Nahen Osten 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 Lieferantenabhängigkeiten sowie den sukzessiven Umstieg auf alternative Energieversorgungssysteme, etwa durch die Installation von Photovoltaikanlagen an mehreren Produktionsstandorten.

Bei den Produkten hängen die größten Risiken für negative ökologische und betriebswirtschaftliche Auswirkungen mit der Gewinnung, Verarbeitung und dem Transport der Rohstoffe zusammen, die Semperit für die Produktion benötigt. So kann es zu einem Verlust von Biodiversität kommen, etwa in den Wäldern, aus denen natürlicher Kautschuk gewonnen wird. Bei den petrochemischen Rohstoffen kann es zu Lieferengpässen und Verteuerung und ebenfalls zu negativen Umweltauswirkungen kommen. Hand in Hand damit gehen sich stetig verändernde Kunden-Anforderungen, auf die Semperit entsprechend reagiert und reagieren muss.

Relevante Risiken, die im Zusammenhang mit der Produktion identifiziert und diskutiert wurden, sind beispielsweise steigende Kosten aufgrund regulatorischer 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 CO_2-Steuer.

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

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 Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern 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 Lieferanten. Dies spiegelt sich unter anderem auch im wesentlichen Thema Achtung der Menschenrechte wider.

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 und darüber hinaus auf entsprechende Werkzeuge und Methoden, um etwaiges Fehlverhalten anonym melden und gegebenenfalls entsprechende Abhilfemaßnahmen setzen zu können.

In den folgenden beiden Tabellen werden einerseits die wesentlichen Risiken, basierend auf der Risikobewertung und Ergebnissen der IRO-Analyse (in Anlehnung an die ESRS), und andererseits die identifizierten Chancen dargestellt:

WESENTLICHE RISIKEN IM NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023	CHANCEN 2023	MASSNAHMEN 2023	PRIMÄRER WIRKUNGSBEREICH 2023	NADIVEG-BELANGE 2023
Begrenzte Reaktion auf neue ESG-Entwicklungen und geringe Berücksichtigung von regulatorischen Anforderungen in der Unternehmens- und Innovationsstrategie (Übergangsrisiken)	→ Umwelt- und Klimaschutz; → flexible Unternehmenskultur und schnelle Entscheidungsprozesse → Imagesteigerung → Mitarbeiter:innenbindung → Verbesserung der Marktposition → verantwortungsvoller Business Partner	→ Verknüpfung der Nachhaltigkeitsstrategie mit der Unternehmens- und Innovationsstrategie → Berücksichtigung und Integration von ESG-Aspekten in F&E-Aktivitäten → Ausrichtung auf aktuelle Trends und Anforderungen in den Bereichen Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft	Alle	Alle NaDiVeG Belange
Veränderungen der Kundennachfrage und -präferenzen hin zu einer nachhaltigen Produktion und einem grünen Produktportfolio mit Fokus auf „Kreislaufwirtschaft“ (Übergangsrisiko)	→ Geringere Umweltbelastung (reduzierte CO_2-Emissionen) → Wettbewerbsvorteil → Attraktivität für den Finanzmarkt → Erweiterung der Produktpalette mit innovativen Lösungen für die Kreislaufwirtschaft → Erschließung neuer Märkte → Kosteneinsparungen durch Anwendung von Prinzipien der Kreislaufwirtschaft im Produktdesign (Langlebigkeit, Reparierbarkeit)	→ Definition von Nachhaltigkeitskriterien in F&E → Bewusstseinsbildung → Konzentration der F&E-Arbeiten auf die Möglichkeiten der Kreislaufwirtschaft → Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen, Kunden und Lieferanten → Erweiterung des Produktportfolios; Berechnung des CO_2-Fußabdrucks von Produkten	Alle	Umweltbelange
Imageschaden und Vertrauensverlust bei Kunden durch irreführende „grüne Claims“ (Übergangsrisiko)	→ Wettbewerbsvorteil → Erschließung neuer Märkte → Reputationsgewinn durch transparente Kommunikations- und Marketingpraktiken	→ Einhaltung der (inter-)nationalen Vorschriften für grüne Claims → Bewusstseinsbildung und interne Anweisungen für die Verwendung grüner Claims → Entwicklung grüner Claims auf der Grundlage des CO_2-Fußabdrucks von Produkten	Im Unternehmen	Umweltbelange, soziale Belange
Fehlende Berücksichtigung ökologischer und sozialer Kriterien, wie z. B. klimabezogene Auswirkungen oder lokale Beschaffung, bei der Auswahl von (kritischen) Rohstoffen (Übergangsrisiko)	→ Umweltbewusstsein (z. B. bei lokaler Beschaffung) → Wettbewerbsvorteil → Attraktivität für den Finanzmarkt → Erweiterung des Produktsortiments → Erschließung neuer Märkte → Reputationsgewinn durch Unterstützung von Lieferanten bei der Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsleistung	→ Definition von Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf → verstärkte F&E-Aktivitäten → Etablierung von ökologischen Kriterien im Produktdesign → Bewusstseinsbildung → Kooperation mit Lieferanten über EcoVadis und TfS, Kunden und anderen Organisationen → Entwicklung eines Modells für den CO_2-Fußabdruck von Produkten	Alle	Alle NaDiVeG-Anliegen
Mangelnde Attraktivität für den nachhaltigen Finanzmarkt (Übergangsrisiken)	→ Zugang zu nachhaltig ausgerichteten Finanzströmen → Wettbewerbsvorteil → Imagegewinn → Verbesserung von (Nachhaltigkeits-)Ratings → transparente Berichterstattung über Unternehmensaktivitäten mittels EU-Taxonomie	→ ESG-basierte Finanzierungsmöglichkeiten → Implementierung der Anforderungen im Rahmen der EU-Taxonomie → geprüfter Nachhaltigkeitsbericht → Maßnahmen zur Erreichung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsziele → ESG-Ratings → Zertifizierungen	Im Unternehmen	Umweltbelange, soziale Belange, Arbeitnehmer:innenbelange

Zunahme nationaler und internationaler ESG-Vorgaben in Bezug auf Wasser-/Luft-/Bodenverschmutzung, Abfall (Entsorgung von nichtgefährlichen und gefährlichen Abfällen), Recycling, Biodiversität usw. und damit veränderte Marktanforderungen im Rahmen der Bekämpfung des Klimawandels (Übergangsrisiko)	→ Umwelt- und Klimaschutz → soziale Auswirkungen → höhere Ressourceneffizienz → Kostenvorteil → Imagegewinn → Verbesserung der Marktposition	→ Stetige Verbesserung der Datenerhebung und -verwaltung → Bewusstseinsbildung und Schulung → Nachhaltigkeitsmanagement im Einklang mit den ESG-Vorschriften → Berechnung des CO_2-Fußabdrucks des Unternehmens → Effizienz bei der Materialverwendung → nachhaltiges Abfallmanagementsystem und Recyclingprozesse → ISO 14001, ISO 9001, ISO 50001	Alle	Umweltbelange, soziale Belange, Arbeitnehmer:innenbelange
Zunahme von klimawandelbedingten physischen Risiken wie Wasserstress (Wasserknappheit) und Überschwemmungen, die an einigen Produktionsstandorten technische und bauliche Anpassungen erfordern (physisches Risiko)	→ Umwelt- und Klimaschutz → Kosteneinsparung	→ Projekte zur effizienten Wassernutzung → nachhaltige Wasserwirtschaft → technische Aufrüstung der Infrastruktur → Bewusstseinsbildung	Im Unternehmen	Umweltbelange, soziale Belange, Arbeitnehmer:innenbelange
(Finanzielle) Sanktionen und Reputationsprobleme aufgrund von Menschenrechtsverletzungen sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette; insbesondere in Bezug auf Arbeitsbedingungen (Nichteinhaltung gesetzlich vorgeschriebener Arbeitszeiten und Löhne; Gesundheit und Sicherheit usw.), Arbeitszeit, Gleichstellung der Geschlechter, Diskriminierung aufgrund ethnischer oder kultureller Herkunft, Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen; Vereinigungsfreiheit und Einbeziehung von Vertretungsorganen; Kinder-/Zwangsarbeit. **Reputationsprobleme aufgrund von Entlassungen in Zeiten wirtschaftlicher Instabilität oder Streiks (Übergangsrisiko)**	→ Achtung der Menschenrechte und Verbesserung der Lebensbedingungen von gefährdeten Gruppen → Imagegewinn → Verbesserung der Marktposition → verantwortungsvoller Geschäftspartner → Mitarbeiter:innenbindung	→ Verhaltenskodex, People Policy → Lieferantenleitfaden → interne und externe Audits → externe Sozialaudits an Standorten mit identifiziertem Menschenrechtsrisiko (Medical Business) → verstärkte Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden → TfS-Audits bei Lieferanten → interne Unterweisung und Schulung → Schaffung von Transparenz → verstärkte Mitarbeiter:innenkommunikation → Mitarbeiter:innenbefragung, Einrichtung und Überwachung von verschiedenen Beschwerdemechanismen wie z. B. SemperLine → Versammlungs- und Redefreiheit → Einrichtung von Betriebsräten und aktive Zusammenarbeit → Informationstransparenz, Kommunikation in Zeiten der Instabilität	Vorgelagert, im Unternehmen	Achtung der Menschenrechte, soziale Belange, Arbeitnehmer:innenbelange
Mangelndes Fachwissen der Mitarbeiter:innen aufgrund fehlender Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen (Übergangsrisiko)	→ Imagegewinn auf dem Arbeitsmarkt → Mitarbeiter:innenbindung → Kompetenzentwicklung → Talententwicklung → Kosteneinsparungen durch internes Fachwissen anstelle von externer Beratung	→ Kompetenzentwicklung als Teil der Unternehmensstrategie → Aus- und Weiterbildung für alle Mitarbeiter:innen → Talent Academy → Job-Rotationsprogramme	Im Unternehmen	Achtung der Menschenrechte, soziale Belange, Arbeitnehmer:innenbelange
Mangelnde Attraktivität für Schlüsselpersonal aufgrund fehlender sozialer Aktivitäten (intern und extern) und fehlendem strategischem ESG-Fokus, um als sozial engagiertes und ökologisch orientiertes Unternehmen wahrgenommen zu werden (Übergangsrisiko)	→ Imagegewinn auf dem Arbeitsmarkt → Mitarbeiter:innenbindung → erhöhte Attraktivität für Fachkräfte → Kompetenzentwicklung → Talentförderung	→ Klare Positionierung des Unternehmens im Bereich der ESG → Entwicklung von nicht-finanziellen Vergütungsmöglichkeiten und -angeboten → Schaffung von Transparenz → Integration von ESG-Zielen in Mitarbeiter:innen-Anreizprogramme → Strategie für Vielfalt und Integration → ESG-Sensibilisierungskampagnen und -Schulungen	Im Unternehmen	Soziale Belange, Umweltbelange, Arbeitnehmer:innenbelange

Fehlende Aktivitäten zur Förderung eine vertrauensvollen Unternehmenskultur sowie mangelnder Schutz von Whistleblowern (Übergangsrisiko)	→ Imagegewinn auf dem Arbeitsmarkt → Verbesserung der Marktposition → verantwortungsvoller Business Partner	→ Höhere interne Kommunikationsaufwände → Einrichtung verschiedener, auch gesichert anonymer Beschwerdemechanismen (SemperLine) → Verhaltenskodex, People Policy → Lieferantenrichtlinie → Verbesserung des Compliance Management Systems → transparente Kommunikation → Trainings und Schulungen	Im Unternehmen	Soziale Belange, Arbeitnehmer:innenbelange
Verlust von Wettbewerbsvorteilen aufgrund von Kohlenstoff senkenden Maßnahmen wie CO_2-Steuer oder CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism) (Übergangsrisiko)	→ Klimaschutz → Mitarbeiter:innenbindung → Imagegewinn → Verbesserung der Marktposition → Kosteneinsparung	→ Festlegung von Klimazielen → höhere Energieeffizienz → Förderung der Dekarbonisierung → Umstellung auf alternative Energiesysteme (Installation von PV-Anlagen); → F&E-Projekte mit Schwerpunkt auf der Reduzierung von CO_2-Emissionen	Im Unternehmen	Umweltbelange
Geringe Berücksichtigung der potenziellen Auswirkungen geopolitischer Unruhen auf ESG-relevante Themen, insbesondere im Hinblick auf die Volatilität der globalen Energieversorgung und -preise, die ein operatives und finanzielles Risiko für Produktionsstätten darstellen (Übergangsrisiko)	→ Sicherheit der Energieversorgung → Imagegewinn → Kostenvorteil → stabile und langfristige Lieferantenbeziehungen → verantwortungsvoller Business Partner	→ Kontinuierliche Umstellung auf alternative Energieversorgungssysteme (Elektrifizierung, PV-Anlagen) → Strategie und Ziele zur Energieeffizienz → Energy Excellence Programm → Business Partner Checks → Lieferantenchecks → Wechsel zu alternativen Lieferoptionen	Alle	Alle NaDiVeG-Anliegen
Fehlendes Engagement und Commitment zur Erreichung der konzernweiten Nachhaltigkeitsziele (Übergangsrisiko)	→ Umwelt- und Klimaschutz → Mitarbeiter:innenbindung → erhöhte Attraktivität für (Schlüssel-)Personal → Imagesteigerung → Verbesserung der Marktposition	→ Integration von ESG-Zielen in Anreizprogrammen für Mitarbeiter:innen → klare und transparente Ziele → Berücksichtigung der Ziele bei Investitionsentscheidungen → Schulung und Training → verstärkte Mitarbeiter:innenkommunikation	Alle	Alle NaDiVeG-Anliegen
Unfall- und Gesundheitsrisiken und Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen, insbesondere durch veränderte Temperaturen aufgrund des Klimawandels (physisches Risiko)	→ Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber → Motivation der Mitarbeiter:innen aufgrund eines verbesserten Gesundheitszustands der Mitarbeiter:innen → Imagegewinn	→ HSEQ-Politik → ISO 45001 → ISO 9001 → persönliche Schutzausrüstung, Automatisierung und Robotik in der Produktion → Verbesserung der Gebäude- und Infrastrukturstandards → breites Angebot an Schulungen und Informationen → Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen	Im Unternehmen	Umweltbelange, Arbeitnehmer:innenbelange, soziale Belange
(Finanzielle) Sanktionen aufgrund von Korruption und Nichteinhaltung von Gesetzen (Übergangsrisiko)	→ Vorbild für die Industrie → Imagegewinn → verantwortungsvoller Business Partner → Wettbewerbsvorteil	→ Verhaltenskodex → Compliance-Management-System → Kapitalmarkt-Compliance → Compliance Board → Whistleblower-Hotline → Richtlinien → Schulungen und Unterweisungen → Wertesystem	Alle	Kampf gegen Korruption
(Finanzielle) Sanktionen/Beschwerden oder Reputationsprobleme aufgrund von Lärm- und Geruchsbelästigung oder Gesundheitsschäden der Anwohner durch Produktionsprozesse (physisches Risiko)	→ Umwelt- und Klimaschutz → Reputationsgewinn durch regelmäßige Stakeholder-Dialoge und Einbeziehung der Interessen betroffener Stakeholder	→ Beschwerdemechanismus und Whistleblower-Hotline → regelmäßige Stakeholder-Dialoge mit Nachbarn und Anwohnern → Bewusstseinsbildung → Optimierung der Infrastruktur	Alle	Soziale Belange, Umweltbelange

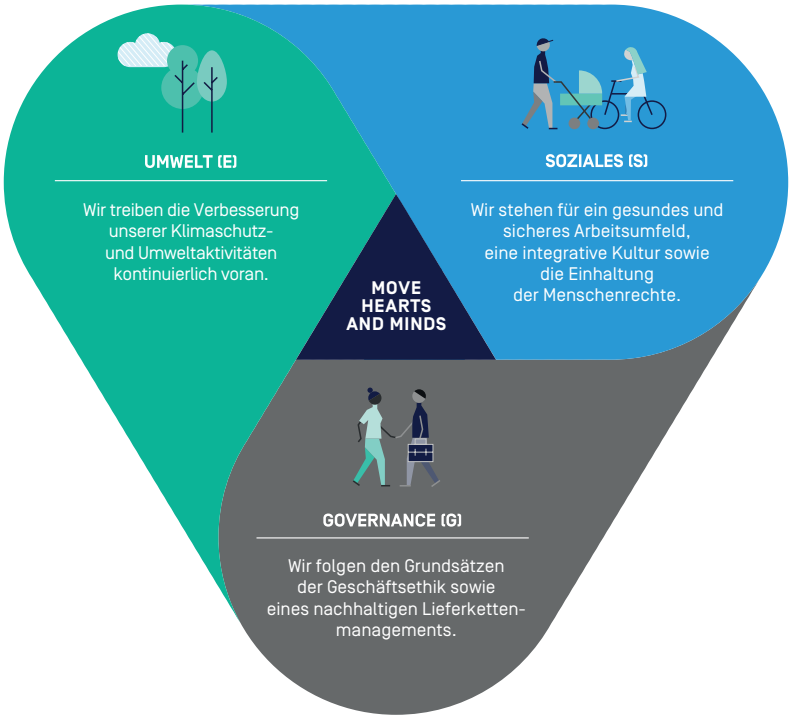
FORTSCHRITTSBERICHT SEMPERIT NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2030

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 involviert werden und zusammen an einem Strang ziehen. Semperits Nachhaltigkeitsstrategie fußt auf den drei Kernbereichen des ESG-Managements: Umwelt, Soziales und Governance. Abgeleitet aus den wesentlichen Themen sowie unter Berücksichtigung aktueller Mikro-, Makro- und Megatrends sowie Marktentwicklungen wurden sechs Themenschwerpunkte definiert, zu denen sich die Semperit-Gruppe konkrete Ziele gesetzt hat.

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 Erfolge sicht- und spürbar sind, 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.

Aufgrund des Verkaufs des Medizinsektors und der Akquisition der Rico-Gruppe haben sich im Jahr 2023 sowohl die Unternehmensgröße der Semperit-Gruppe als auch ihre Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft verändert. Semperit hat 2023 im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse die 2020 gesetzten Ziele untersucht und sie den neuen Gegebenheiten und Potenzialen entsprechend angepasst. Das deutlich kleiner gewordene Einsparpotenzial im Bereich Umwelt ergibt sich einerseits daraus, dass der Geschäftsbereich mit vergleichsweise größtem Einsparpotenzial in Energie, Emissionen, Abfall und Wasser verkauft wurde und es bei den verbliebenen Bereichen nur ein vergleichsweise geringes oder kein Einsparpotenzial gibt. Andererseits ergeben sich zwischen dem neuen Basisjahr 2023 und 2030 nach der Anpassung nur mehr sieben Jahre mit Einsparpotenzial. Zusätzlich zur Adjustierung der Zielvorgaben im Bereich Umwelt wurden 2023 neue Verbesserungsziele im Bereich Diversität und Inklusion (Frauenquote) sowie im Bereich Nachhaltigkeit in der Lieferkette ambitionierter gesetzt.

Die aktualisierte Zielsetzung, die ab 2024 gültig ist, kann folgender Übersicht entnommen werden. Über den Fortschritt hinsichtlich der angepassten Ziele wird ab dem Nachhaltigkeitsbericht 2024 berichtet, im Jahr 2023 gilt die Zielsetzung „30 by 2030“, so wie bisher berichtet.



SEMPERITS COMMITMENT 2030 – ÜBERBLICK ZIELSETZUNGEN BIS 2023 (BASELINE 2019) UND AB 2024 (BASELINE 2023)



UMWELT (E)

ENERGIE & EMISSIONEN

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

30 by 2030

Seite 76 ff.

AB 2024:
→ 5 % weniger Energie
→ 10 % weniger Emissionen (Scope 1 & 2)

ABFALLWIRTSCHAFT

→ 30 % weniger Wasser
→ 30 % weniger Abfall

30 by 2030

Seite 94 ff.

AB 2024:
→ 7 % weniger Abfall
→ Kein Reduktionsziel für Wasserabnahme



SOZIALES (S)

GESUNDHEIT & SICHERHEIT

→ 8 % jährliche Verbesserung der Unfallrate
→ Keine Unfälle

Seite 103 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 111 ff.

AB 2024:
→ Jährliche Steigerung der Frauenquote um 0,5 % generell
→ Jährliche Steigerung der Frauenquote im Leadership um 1 %
→ Jährliche Steigerung der Frauenquote im Senior Leadership um 1 %

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

→ 100 % Training[1]
→ 100 % externe Audits[1]
→ Keine Verstöße

Seite 121 ff.



GOVERNANCE (G)

LIEFERKETTENMANAGEMENT

→ Laufende Bewertung von Lieferanten (80 % der Ausgaben für direkte Materialien – Rohstoffe, Verpackungsmaterialien und Handelsware)
→ Einrichtung eines Programms zur Lieferantenzusammenarbeit

Seite 139 ff.

AB 2024:
→ Bis zu 75 % Abdeckung aller Ausgaben für sowohl direkte als auch indirekte Materialien durch Nachhaltigkeitsbewertung von Lieferanten

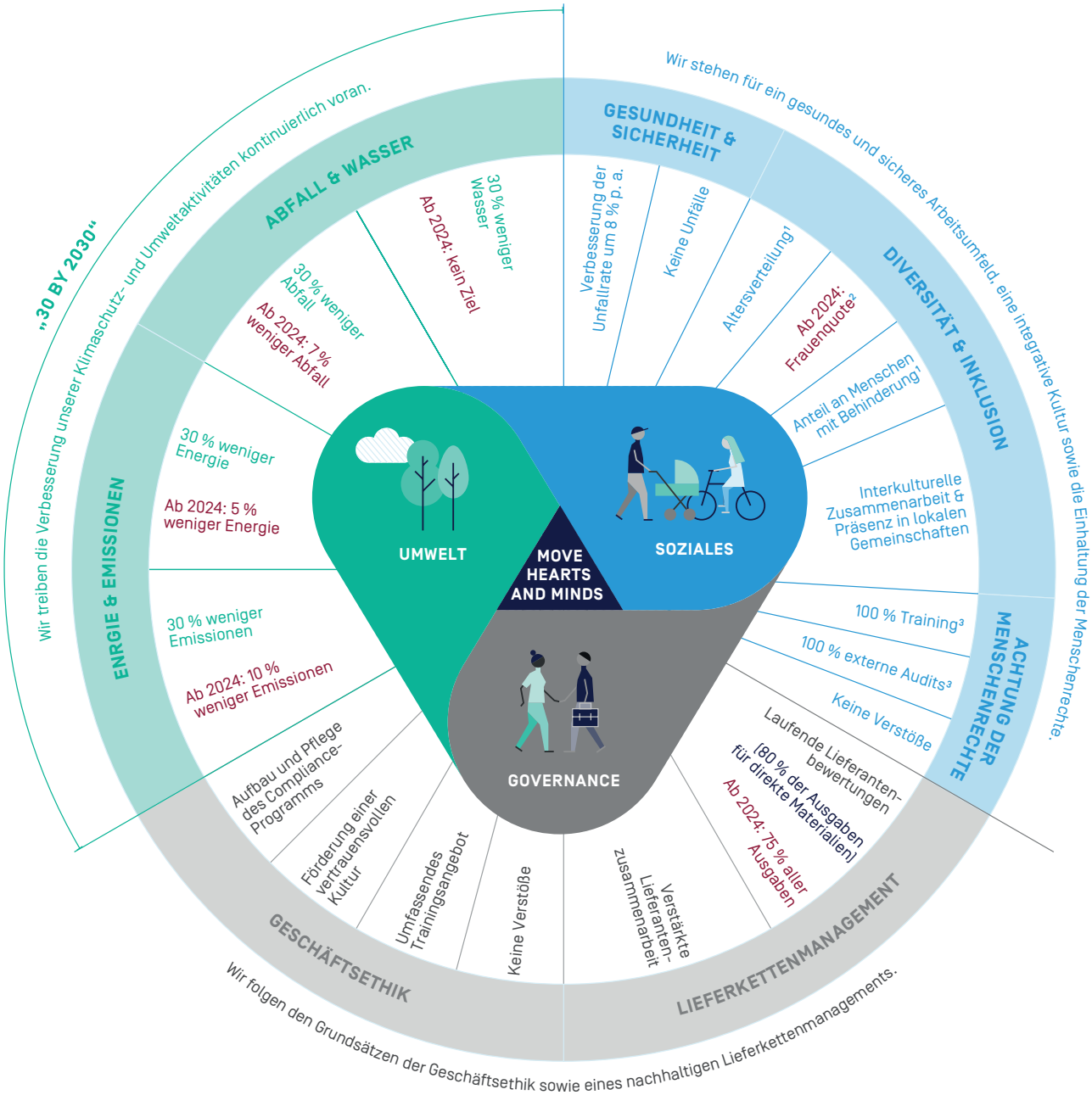
GESCHÄFTSETHIK

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

Seite 130 ff.

[1] Für Mitarbeiter:innen und Standorte, die durch ein entsprechendes Risiko gekennzeichnet sind

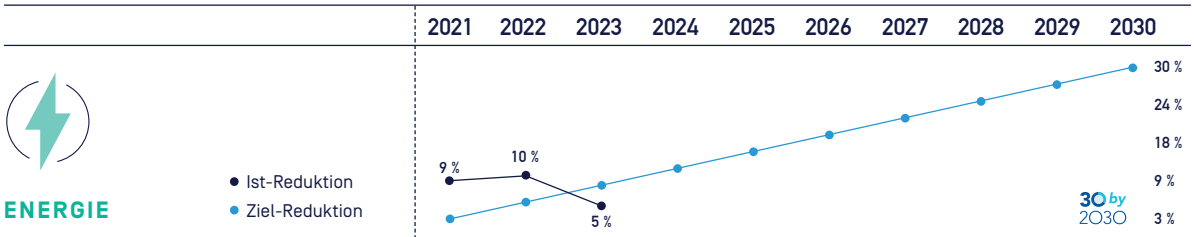
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2030 „MOVE HEARTS AND MINDS “

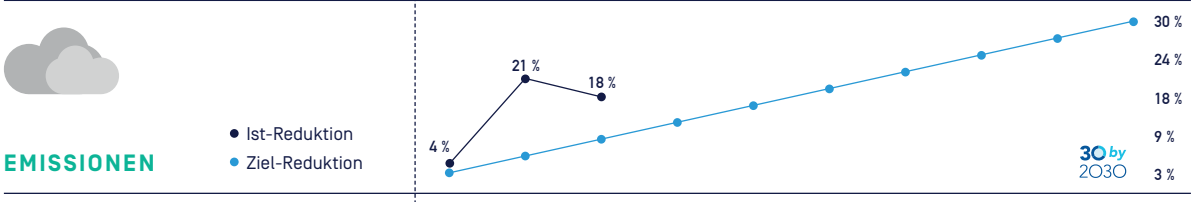


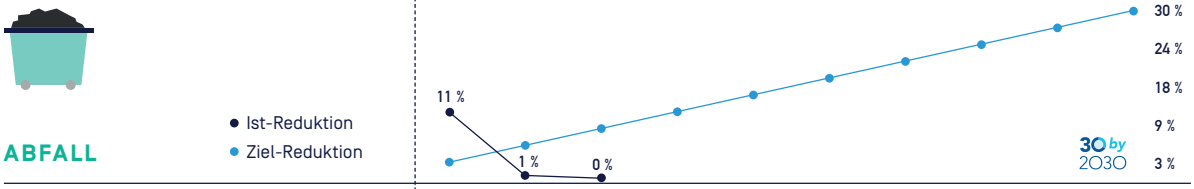
Die ab 2024 neu definierten Ziele im Bereich Energie, Abfall, Emissionen, Arbeitssicherheit und Geschlechterverteilung gelten auch für die Gesellschaften von Rico, die restlichen Ziele allerdings nicht.

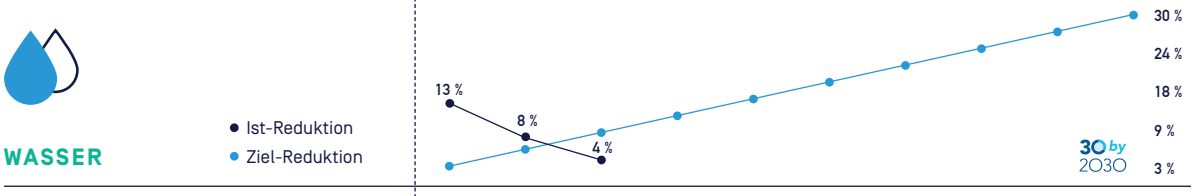
[1] Verteilung gemäß relevanten Arbeitsmärkten
[2] Ab 2024: Geschlechterverteilung: 0,5 % mehr Frauen p.a., 1 % mehr Frauen im Leadership p.a., 1 % mehr Frauen im Senior Leadership p.a.
[3] Für Mitarbeiter:innen und Standorte, die durch ein entsprechendes Risiko gekennzeichnet sind

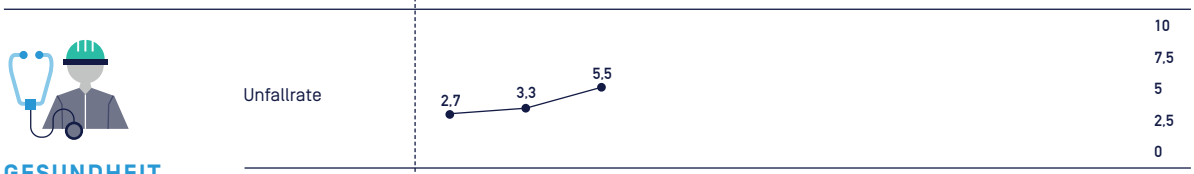
MOVE HEARTS AND MINDS DASHBOARD: ÜBERSICHT ZIELERREICHUNGEN 2023 (GEMESSEN AN BASELINE 2019)



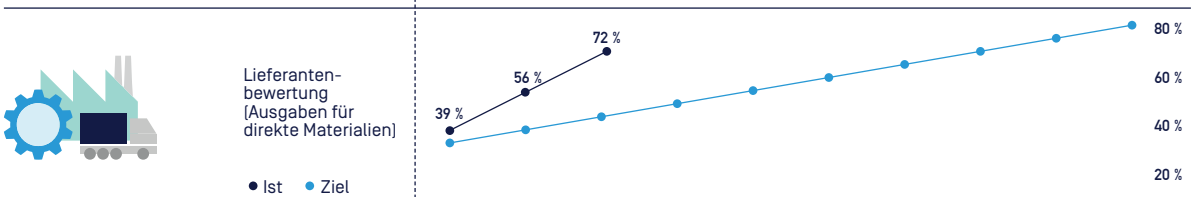








GESUNDHEIT & SICHERHEIT	Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr	-40 %	+22 %	+66 %
DIVERSITÄT & INKLUSION	Frauenanteil	23 %	23 %	24 %
	Menschen mit Behinderung	1 %	1 %	1 %
ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE	Verstöße	0	0	0
	Mitarbeiter:innen geschult[1]	70 %	98 %	90 %
	Sites auditiert[1]	100 %	100 %	100 %
GESCHÄFTSETHIK	Verstöße	0	0	0
	Mitarbeiter:innen geschult	>90 %	>80 %	100 %
	Kommunikations-schwerpunkte	16	11	47



LIEFERKETTEN-MANAGEMENT	Verbesserungsrate	70 %	65 %	62 %

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

[1] Für Mitarbeiter:innen und Standorte, die durch ein entsprechendes Risiko gekennzeichnet sind

ÜBERBLICK: SEMPERIT-WERTSCHÖPFUNGSKETTE, WESENTLICHE THEMEN UND ZIELSETZUNGEN AB 2024

Die ab 2024 neu definierten Ziele im Bereich Energie, Abfall, Emissionen, Arbeitssicherheit und Geschlechterverteilung gelten auch für die Gesellschaften von Rico. Restliche Ziele gelten nur für die Semperit-Gesellschaften.

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

ENERGIE & EMISSIONEN

- → Ab 2024: 5 % weniger Energie
- → Ab 2024 10 % weniger Emissionen (Scope 1 & 2)

GESUNDHEIT & SICHERHEIT

- → 8 % jährliche Verbesserung der Unfallrate
- → Vision: keine schweren Unfälle

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

- → 100 % Training[1]
- → 100 % externe Audits[2]
- → Keine Verstöße

[2] Für Mitarbeiter:innen und Standorte, die durch ein entsprechendes Risiko gekennzeichnet sind

ABFALL & WASSER

- → Wasser: Ab 2024 kein Reduktionsziel
- → Ab 2024: 7 % weniger Abfall

DIVERSITÄT & INKLUSION

- → Altersverteilung[1]
- → Geschlechterverteilung: ab 2024: 0,5 % mehr Frauen p.a., 1 % mehr Frauen im Leadership p.a., 1 % mehr Frauen im Senior Leadership p.a.
- → Anteil an Menschen mit Behinderungen[2]
- → Verbesserung der interkulturellen Zusammenarbeit und Präsenz in lokalen Gemeinschaften

[1] Verteilung gemäß relevanten Arbeitsmärkten

LIEFERKETTENMANAGEMENT

- → Laufende Lieferantenbewertungen (ab 2024: bis 2030 75 % aller Ausgaben für direkte Materialien)
- → Verstärkte Lieferanten-zusammenarbeit

GESCHÄFTSETHIK

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



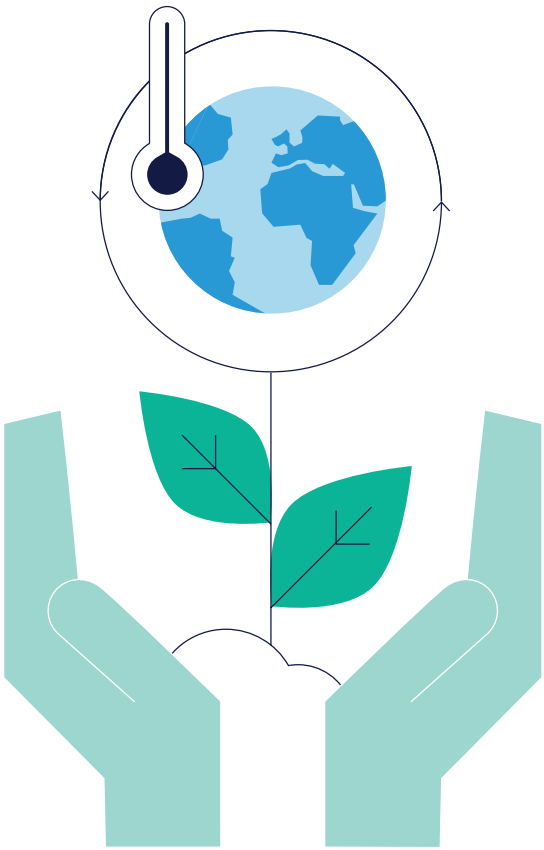


UMWELT & KLIMASCHUTZ

Klimarelevante Informationen	60
Energie & Emissionen	76
Rohstoffauswahl, Einsatz & Innnovation	87
Recycling & Abfallmanagement	94
Wasser	99



Das Jahr 2023 stand im Zeichen der Herausforderungen und des Wandels. Auch in diesem Jahr gab es etliche Ereignisse, die mit dem Klimawandel in Zusammenhang stehen. Die Europäische Union wirkt dem durch neue Regulatorik entgegen, um die Auswirkungen der Gesellschaft und Wirtschaft auf das Klima, soweit möglich, zu reduzieren. Hierzu leistet auch Semperit seinen Beitrag mit Energieeffizienzmaßnahmen und andauerndem Antrieb die eigenen Auswirkungen auf die Umwelt noch besser zu beziffern, messen und gezielt zu kontrollieren. Die Scope-3-Emissionen wurden um jene ausgeweitet, die im Zusammenhang mit den von Semperit bezogenen Gütern und Dienstleistungen stehen. Auch hat Semperit 2023 für 16 eigene Standorte und 4 Standorte strategischer Lieferanten eine Klimaszenarioanalyse durchgeführt.



SEMPERIT STREBT DURCH DIE RICHTIGE AUSWAHL DER ROHSTOFFE, ABFALLREDUKTION UND VERMEIDUNG VOM AUSSCHUSS EINE VERBESSERUNG FÜR DIE UMWELT AN.

Der sorgfältige Umgang mit Ressourcen mit Fokus auf Vermeidung von Abfall und Ausschuss, 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 können gleichzeitig einen ökonomischen Vorteil bringen. So werden neue Chancen auf globalen Kautschukmärkten verwirklicht und eine Erweiterung der Produktpalette um kreislauffähige Produkte wird schrittweise durchgeführt. Darüber hinaus werden mit dem Klimawandel verbundene Risiken minimiert, zum Beispiel die Abhängigkeit von Gas, die Auswirkungen eines etwaigen Blackouts, von Überflutungen oder von Wasserknappheit.

Es 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 CO_2-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 an Bedeutung gewinnt. Immer mehr Kunden, Lieferanten, Kapitalgeber und andere Stakeholder 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 überträgt. Diese dynamischen Veränderungen, die sich schon heute bemerkbar machen und sich künftig noch stärker auf die Geschäftstätigkeiten der Semperit-Gruppe auswirken werden, werden als sogenannte Übergangsrisiken bezeichnet.

Semperit ermutigt alle Mitarbeiter:innen, sich proaktiv an nachhaltigen Verbesserungen zu beteiligen. Jeder Verbesserungsvorschlag, der über gruppenweite Continuous-Improvement-Prozesse, Systeme und Datenbanken wie Track oder Move eingebracht wird, wird hinsichtlich Relevanz und Umsetzbarkeit begutachtet und gegebenenfalls rasch umgesetzt. Bei Weiterentwicklungen von Verfahren, Produkten und Dienstleistungen achtet Semperit darauf, dass diese langfristig zu einer Verbesserung des Klimaschutzes führen.



Bei der Produktentwicklung steht der gesamte Lebenszyklus im Fokus. Das heißt, dass von der vorgelagerten Herstellungskette über die Produktion im Hause Semperit und die Nutzungsphase bis hin zur Entsorgung darauf geachtet wird, die Ressourcen zu schonen und mögliche Auswirkungen von Emissionen zu vermeiden. 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 umweltschädigende 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 hinsichtlich Notfallvorsorge aus. Darüber hinaus haben bestimmte Abteilungen 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 Maßnahmen ist die laufende Analyse möglicher Risiken und Schwachstellen ein wesentliches Element des Umweltmanagements.
Produktionsstandorte, an denen ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem implementiert ist, führen regelmäßig sogenannte Umweltauswirkungsanalysen durch.
Dies betrifft alle konsolidierten Produktionsstandorte der Semperit-Gruppe, ausgenommen die Standorte Nilai, Malaysia (seit September 2023 nicht mehr Teil der Semperit-Gruppe), und Hückelhoven, Deutschland (aufgrund von Ressourceneinschränkungen steht hier zurzeit ISO 50001 im Fokus). Im Rahmen dieser Analysen werden mögliche umweltrelevante Risiken und Schwachstellen sowie etwaige damit verbundene Auswirkungen erhoben und bewertet. Basierend darauf 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 von Semperit gesetzten Maßnahmen in den Bereichen Umwelt, Umweltstandards sowie Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau von Mitarbeiter:innen thematisiert werden.

SEMPERIT COMBINED MANAGEMENT SYSTEM (SCMS)

Um die strategisch festgelegten ESG-Ziele in die Tat umzusetzen, ist eine strukturelle Implementierung essenziell. Diese gewährleistet das Semperit Combined Management System der Semperit-Gruppe, das es ermöglicht, Management- und Produktionsprozesse im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zum Teil auf Finanzen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu beobachten und zu steuern. Das zertifizierte Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 ist im gruppenweiten Semperit Combined Management System integriert, in dem die relevanten Vorgaben, Zuständigkeiten und detaillierten Prozessbeschreibungen 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 seit 2023 zu Semperit gehörende Rico-Gruppe verfügt über Zertifikate nach ISO 9001, ISO 14001 und weiteren Standards. Die Integration der Rico-Gruppe in das Semperit Combined Management System ist zurzeit nicht vorgesehen.

Durch ein gruppenweites Umweltmanagementsystem, fortlaufende Weiterentwicklungen technischer und organisatorischer Abläufe, 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[1]), die öffentlich auf der Website der Semperit-Gruppe zugänglich ist, sowie in den Quality Guidelines des „Ressourcenmanagements[2]" festgehalten.

Die HSEQ-Policy ist in den gängigsten Semperit-Sprachen als Poster-Aushang an den Standorten und auf der Semperit-Website sowie im Intranet verfügbar. Die Wirksamkeit der Managementsysteme wird regelmäßig durch interne und externe Audits geprüft. Im Bedarfsfall werden Maßnahmen zur Verbesserung des Managementsystems gesetzt.

Die Zertifizierung der Semperit-Gruppe erfolgt im Rahmen einer Multisite-Zertifikatsmatrix für den Großteil der Standorte. Aus strategischen Gründen unterliegen einzelne Standorte einer Einzelzertifizierung. 2023 hat das Unternehmen DNV (Det Norske Veritas) die Zertifizierung durchgeführt.

GESELLSCHAFT	STANDORT	ISO 9001	ISO 13485[3]	ISO 14001	ISO 45001	ISO 50001	IATF 16949
Semperit Technische Produkte Gesellschaft m.b.H.	Österreich	•	•[3]	•	•		
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	•		•[5]		•[6]	
Sempertrans India Private Limited	Indien	•		•	•		
Latexx Manufacturing SDN BHD	Malaysia	•	•	•	•		
FormTech Engineering (M) Sdn. Bhd.	Malaysia						
Sempertrans Bełchatów Sp. z o.o.	Polen	•		•	•		
Sempertrans Maintenance France Nord S.A.S.	Frankreich	•					
Semperform Kft.	Ungarn	•		•	•		
Sempermed Kft.	Ungarn	•	•	•	•		
Semperit Industrial Products Inc.	USA	•[4]					
Semperflex Asia Corporation Ltd.	Thailand	•		•	•		
Semperflex Optimit s.r.o.	Tschechische Republik	•		•	•		
Rico-Gruppe:							
Rico-Gruppe – Elastomere Projecting GmbH	Österreich	•		•			•
Härtereitechnik Rosenblattl GmbH	Österreich	•		•			
SILCOPLAST AG	Schweiz	•	•	•			
SIMTEC Silicone Parts, LLC	USA	•	•				•

[1] https://www.semperitgroup.com/company/sustainability/sustainability-policies/
[2] https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/HSEQ/Semperit_MoR_Policy_EN_v03_2022.pdf
[3] Nur für Sempermed-Business
[4] Die Zertifizierung nach 9001 umfasst den Service für Handläufe. Semperform-Profile sind derzeit noch nicht im Scope enthalten.
[5] Zertifizierung gültig bis 01.12.2023.
[6] Zertifizierung gültig seit 08.10.2023.

Weiterführende Informationen zum Konsolidierungsrahmen im Bereich Umwelt befinden sich auf Seite 58.
Die Gesellschaften in grauer Schrift sind in den konsolidierten Umweltdaten nicht berücksichtigt.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN ZUM KONSOLIDIERUNGSRAHMEN IM BEREICH UMWELT

In der vorstehenden Liste sind alle Produktionsgesellschaften des Semperit-Konzerns aufgelistet.

- → Die Umweltdaten der FormTech Engineering (M) Sdn. Bhd. sind nicht vollständig integriert. Im Berichtszeitraum 2023 wurden nur die Daten in Bezug auf die CO_2-Emissionen erhoben.
- → 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 zusammengelegte Standort in den USA ging 2022 vollständig in Betrieb. Die vollständige Integration dieses Standorts in die Umweltberichterstattung und Safety erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2024 und findet sich daher erst im nächsten Nachhaltigkeitsbericht 2024.
- → Der Standort M+R Dichtungstechnik wurde 2021 von der Semperit-Gruppe zu 51 % übernommen, die Übernahme der restlichen Unternehmensanteile soll bis Ende 2025 erfolgen. Die Umweltdaten der M+R Dichtungstechnik GmbH sind erst ab dem Geschäftsjahr 2024 vollumfänglich integriert und werden im Nachhaltigkeitsbericht 2024 berichtet.

Weitere Informationen zur Berichtsgrenze finden sich im Kapitel „Über diesen Bericht“ auf S. 147.

Das vorliegende Kapitel umfasst folgende im Jahr 2020 als wesentlich eingestuften 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.

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 bestmöglich involviert werden und gemeinsam 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.

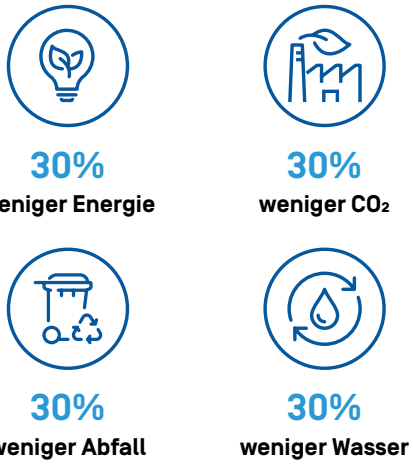
Ziele im Rahmen der „30 by 2030“-Initiative (gültig bis 31.12.2023)

- → 30 % weniger Energie
- → 30 % weniger Scope-1- und Scope-2-Emissionen
- → 30 % weniger Abfall
- → 30 % weniger Wasser

Diese Reduktionsziele, die 2021 kommuniziert wurden, gelten bis Ende 2023. Semperit hat die Zielwerte der „30 by 2030“ KPIs (Key Performance Indicators) nach dem Verkauf des Medizinsektors und Kauf der Rico-Gruppe im Jahr 2023 überprüft und entsprechend adaptiert. Weitere Informationen zu den Änderungen, die ab 2024 gelten, sind auf S. 49 ff. zu finden. In diesem Nachhaltigkeitsbericht wird das letzte Mal über die Zielerreichung im Rahmen der Initiative „30 by 2030“ berichtet (siehe „Zielerreichung“ S. 52).

Jede:r Mitarbeiter:in, egal ob sie oder er im Büro oder der Produktion tätig ist, wird ermutigt, einen Beitrag zu leisten. Das kann von einem sparsamen Umgang mit Energie und Wasser am Arbeitsplatz bis zu Effizienzsteigerung und Ressourcenschonung im Produktionsprozess reichen. Der Aufruf dazu wurde durch eine entsprechende Kommunikationskampagne unterstützt, die 2021 im Zuge der Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie entworfen und bis Mitte 2023 weitergeführt wurde. Die Durchführung, Verankerung der ressourcenschonenden Kultur, Erfassung der Maßnahmen und Nachverfolgung wird durch gruppenweite Continuous-Improvement-Prozesse, Systeme und Datenbanken wie zum Beispiel Track und Move unterstützt.

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



KLIMARELEVANTE INFORMATIONEN

Auch 2023 veröffentlichte die Europäische Union im Rahmen des „Green Deal“ diverse Regularien und Aktionspläne, die Semperit betreffen werden. Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, verstärkt Semperit seine Bestrebungen, alle unternehmerischen Entscheidungen unter Bedachtnahme auf etwaige ökologische und soziale Auswirkungen zu treffen. Zudem braucht es klare Zielsetzungen, um negative Auswirkungen weitestgehend zu minimieren, eine Integration dieser Ziele in konzernweite Umsatz- und Investitionsentscheidungen und tragfähige Prozesse, um Geschäftsmodelle derart weiterentwickeln zu können, 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, für einzelne Standorte und Märkte oder etwa auch hinsichtlich einzelner Materialien und produzierter Güter. Dabei gilt es, direkt mit dem Klimawandel zusammenhängende physische Auswirkungen, wie etwa die Zunahme von Extremwetterereignissen, Überschwemmungen, Dürren und Wasserknappheit, ebenso in Betracht zu ziehen wie marktseitige und regulatorische Auswirkungen, wie zum Beispiel CO_2-Steuern und sich ändernde Kunden- und Marktanforderungen.

ZUDEM BRAUCHT ES KLARE ZIELSETZUNGEN, UM NEGATIVE AUSWIRKUNGEN WEITESTGEHEND ZU MINIMIEREN, EINE INTEGRATION DIESER ZIELE IN KONZERNWEITE UMSATZ- UND INVESTITIONSENTSCHEIDUNGEN UND TRAGFÄHIGE PROZESSE, UM GESCHÄFTSMODELLE DERART WEITERENTWICKELN ZU KÖNNEN, DASS SIE RESILIENT, NACHHALTIG UND SOMIT ZUKUNFTSFIT SIND.

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

In diesem Bericht werden klimabezogene Informationen 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 empfohlenen Szenarioanalysen laut TCFD und EU-Taxonomie wurden 2023 das erste Mal durchgeführt.

BEREICH	TCFD-RELEVANTE DETAILINFORMATION	SEITE
Zuständigkeiten und Verankerung im Unternehmen	→ Steuerung (Governance) von klimabezogenen Risiken und Chancen	→ 61
	→ Managementrolle bei der Bewertung und Steuerung klimabezogener Risiken und Chancen	→ 61
Strategie	→ Klimabezogene Risiken und Chancen (kurz-, mittel- und langfristig)	→ 63 ff
	→ Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf die Geschäfte, Strategie und Finanzplanung	→ 63 ff
	→ Widerstandsfähigkeit der Unternehmensstrategie unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines 2°C-Szenarios oder weniger	→ 62, 65
Klimarelevantes Risikomanagement	→ Prozessbeschreibung zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken	→ 44, 63
	→ Management klimabezogener Risiken	→ 61
	→ Verknüpfung der Erhebung, Bewertung und des Managements klimabezogener Risiken mit dem klassischen Unternehmensrisikomanagement	→ 63
Zielsetzungen & Indikatoren	→ Verwendete Messgrößen zur Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen	→ 65
	→ Scope-1-, Scope-2- und gegebenenfalls Scope-3-Treibhausgas-(THG-) Emissionen und die damit verbundenen Risiken	→ 65
	→ Verwendete Messgrößen, um die Wirkung klimabezogener Risiken und Chancen in Bezug auf die damit verbundenen Zielsetzungen zu messen	→ 65

1. ZUSTÄNDIGKEITEN UND VERANKERUNG IM UNTERNEHMEN

Das Thema Nachhaltigkeit ist bei Semperit in der Unternehmensstruktur verankert. Die Verantwortung für alle klimarelevanten Themen wurde 2023 in den Funktionsbereich des CEO der Semperit-Gruppe verlegt, was die Wichtigkeit und strategische Bedeutung sowohl intern als auch extern verstärkt. Vierteljährlich tagt der Nachhaltigkeitsrat (Sustainability-Council – nähere Informationen siehe S. 32), der den Vorstand über wichtige Entwicklungen informiert. Die Letztverantwortung für die Ausrichtung des Unternehmens in Bezug auf Nachhaltigkeit trägt der Vorstand. In Abstimmung mit der:dem Head of ESG obliegt es dem Council, operative Schwerpunkte zu definieren und entsprechende Maßnahmen unternehmensintern voranzutreiben. Zusätzlich werden im Zuge der Vorstandssitzungen relevante Themen aus dem Bereich der Nachhaltigkeit sowie mögliche Chancen und Risiken in diesem Zusammenhang besprochen.

Durch die organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit (siehe S. 32) stellt Semperit sicher, dass bei jeder zukunftsgerichteten Entscheidung Aspekte der Nachhaltigkeit, Auswirkungen, Risiken und Chancen, einschließlich Klima- und Umweltschutz, Berücksichtigung finden. Der Vorstand unterrichtet in weiterer Folge den Aufsichtsrat, Prüfungs- und ESG-Ausschuss über aktuelle Entwicklungen in den Bereichen Umwelt- und Klimaschutz, Soziales und Governance sowie über Ziele und Leistungen von Semperit im ESG-Kontext. Durch die regelmäßige Information kann der Aufsichtsrat die Fortschritte in den einzelnen Bereichen überwachen und vorantreiben.





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

Auf Produktionsseite sind die höchste Instanz die technischen Operation Directors der Divisionen und Businesses, die die Steuerung relevanter Produktionsparameter koordinieren und direkt an den Vorstand berichten. Sie kümmern sich im Zusammenhang mit Umweltaspekten aktuell vor allem um die Effizienzsteigerung der verschiedenen Bereiche wie Energie und Kreislaufwirtschaft. Darüber hinaus befassen sie sich – gemeinsam mit dem Vorstand – mit Fragen zur Ausrichtung des Produktportfolios, der Produktion und der Innovationsleistung und erarbeiten gemeinsam nachhaltige Lösungen. 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 Businesses sind die Commercial Directors gemeinsam mit den Operations und Finance Directors zuständig.

Auf Produktseite liegt die Verantwortung im Bereich der Businesses sowie in der Forschungs- und Innovationsabteilung, die Neu- und Weiterentwicklungen auf Produktebene vorantreibt. Dabei pflegt Semperit eine enge Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten 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, aber auch in der Unternehmensstrategie und Finanzplanung verfolgt Semperit einen risikovermeidenden, vorsorgenden Ansatz, ohne jedoch die Chancen und Potenziale zu vernachlässigen, die sich bieten. Ein Risiko- und Chancenmanagement bildet daher auch die Grundlage der strategischen Ausrichtung und finanziellen Planung von Semperit zur Bekämpfung des Klimawandels. Basierend auf der 2023 durchgeführten Klimaszenarioanalyse, der kontinuierlichen Einholung von Expertise betreffend klimatische Entwicklungen, Erkenntnisse und Prognosen sowie einer Überwachung der Auswirkungen von und auf Semperit, haben sich folgende zentrale Risiken und Chancen für die Unternehmensgruppe ergeben (Informationen zu den Chancen finden sich im Kapitel ESG-Risk Management auf S. 43 ff.):

- → Das Risiko, dass der Einsatz fossiler Rohstoffe zunehmend eingeschränkt oder teurer wird. Folglich muss zeitgerecht der Zugang zu alternativen Rohstoffen aus erneuerbaren Quellen, zu recycelten Ausgangsstoffen oder zu Sekundärrohstoffen gesichert sein.

- → Das Risiko, dass Energie aus fossilen Quellen nicht mehr oder nur noch sehr eingeschränkt verfügbar sein wird. Folglich muss die Energieversorgung auf erneuerbare Energie umgestellt und die Produktionsanlagen und die damit zusammenhängenden Verfahren müssen dementsprechend angepasst werden.

- → 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. Dieses Risiko ist mittel- und langfristig standortspezifisch unterschiedlich ausgeprägt und betrifft nur einzelne Standorte der Semperit-Gruppe. Es entwickelt sich in den vorgegebenen IPCC-Szenarien mit unterschiedlichem Schweregrad. An einem der Standorte werden bereits bauliche Maßnahmen zur Reduktion des Risikos umgesetzt, restliche Mitigationsmaßnahmen werden im Rahmen des gruppenweiten Risk Assessments mit den Standorten definiert und umgesetzt.

Um den Risiken rechtzeitig gegenzusteuern, braucht es neben mittelfristig umsetzbaren und überprüfbaren Maßnahmen und Zielen eine resiliente und zukunftsfähige Strategie. 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“ (gültig bis Ende 2023) 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 hat Semperit einen gruppenweiten Strategieprozess gestartet, der den Rahmen für eine zukunftsfähige Transformation der Gruppe setzen wird. Weiterführende Informationen zum Strategieprozess befinden sich auf den Seiten 9 bis 10 sowie auf Seite 49.

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 kreislauffähiger Rohstoffe, Effizienz im Materialeinsatz, verstärkter Einsatz von Sekundärrohstoffen, In-Process-Recycling, kontinuierliche Potenzialanalysen und erste Projekte im Bereich Post-Industrial- und Post-Consumer-Recycling, Optimierung des Abfallmanagements, effizienter Umgang mit und geringer Verbrauch von Wasser



c. Erweiterung des nachhaltigen Produktsortiments
F&E-Projekte zu kreislauffähigen Produkten (insbesondere im Bereich Profile – weiterführende Informationen S. 95) sowie Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen, Universitäten und Netzwerken (z. B. TfS – weiterführende Informationen S. 37)



d. Ökologisch nachhaltige und Klimarisiken minimierende Investitionen
Integration von ökologisch nachhaltigen Kriterien basierend auf der EU-Taxonomie und Berücksichtigung von klimabedingten Risiken aus der Klimaszenarioanalyse in Strategie und Investitionsentscheidungen sowie danach ausgerichtete strategische Wachstumsinvestitionen, wie etwa Ausbau der Schlauchfertigung am Standort Odry, Tschechien

3. KLIMARELEVANTES RISIKOMANAGEMENT

Klimarelevante Risiken und Chancen können sich mittel- und langfristig auf Unternehmensbereiche von Semperit auswirken. Im Jahr 2019 integrierte Semperit daher ein ESG-Risikomanagement, wie es vom Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) und in der Zukunft vom Nachhaltigkeitsberichterstattungsgesetz (NaBeG) gefordert wird, in das bestehende gruppenweite Risikomanagement. Seither werden im Zuge des jährlichen ESG-Risikoassessments (siehe Seite 43 ff.) relevante Risiken und Chancen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) identifiziert, diskutiert und bewertet. 2023 wurde dieses Assessment vorbereitend auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bzw. der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) strukturell angepasst und inhaltlich ausgeweitet. Die Integration der neu identifizierten ESG-Risiken und Chancen in das unternehmensweite Risikomanagement und die strategische Planung haben 2023 begonnen und werden 2024 fortgesetzt. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass klimarelevante Risiken und Chancen zunehmend 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. Dies umfasst langfristige und kurzfristige Risiken, 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 Meereswasserspiegels). Die Folgen für die Wirtschaft reichen hier von Sturmschäden an Gebäuden bis hin zu temporären Unterbrechungen von globalen Lieferketten.
- → Mittelbare physische Risiken: Risiken, die sich aus den indirekten oder langfristigen Auswirkungen des Klimawandels ergeben, zum Beispiel Einbußen in der Produktion durch eine Verknappung des Wasserangebots infolge langanhaltender Trockenperioden. Keiner der Semperit-Standorte ist mit heutigem Stand kurzfristig einem physischen Klimarisiko ausgesetzt. Mittel- und langfristig wurden wasserbedingte Risiken wie Überflutungen und Wasserknappheit an den Standorten Roha, Odry und Bełchatów identifiziert.

Übergangsrisiken (Transformationsrisiken)

Den physischen Risiken gegenüber stehen klimarelevante Übergangsrisiken, die sich kurz- bis mittelfristig verstärkt auf die Aktivitäten der Semperit-Gruppe auswirken könnten. Übergangsrisiken ergeben sich vor allem aufgrund regulativer und politischer Vorgaben, wie beispielsweise der Einführung einer CO_2-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 führen können. Diese Risiken können sich auf das Geschäftsmodell ganzer Sektoren oder die Nutzung bestimmter Technologien auswirken. Auch Veränderungen im Kundenverhalten gehören in diese Risikoklasse.

Um diesen neuen Anforderungen zu entsprechen, sind umfangreiche Investitionen notwendig, vor allem in den Bereichen Innovation, Produktion und Logistik.

Berücksichtigt die Unternehmensstrategie Nachhaltigkeitsaspekte unzureichend, wird das außerdem die Attraktivität von Semperit auf den – zunehmend nachhaltig ausgerichteten – Finanzmärkten schwächen. Beide Aspekte – einerseits die Erfüllung regulativer Vorgaben und der dazu notwendigen Investitionen und andererseits die Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsaspekte in der Unternehmensstrategie zur Stärkung der Attraktivität – sind mittel- bzw. längerfristig wirksam und können bei fehlender Umsetzung zu einer Schwächung der Markenpositionierung und 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

RISIKO	UNTERNEHMENSBEREICH	KLIMARELEVANTE FOLGEN	KLIMARELEVANTE CHANCEN
Zunahme von klimawandelbedingten physischen Risiken wie Wasserstress (Wasserknappheit) und Überschwemmungen, die an einigen Produktionsstandorten technische und bauliche Anpassungen erfordern (physisches Risiko)	Umfeld	Steigende Kosten; mangelnde Attraktivität für Investor:innen; zunehmende Sicherheitsrisiken für Mitarbeiter:innen	→ Umwelt- und Klimaschutz → Kosteneinsparung
Begrenzte Reaktion auf neue ESG-Entwicklungen und geringe Berücksichtigung von regulatorischen Anforderungen in der Unternehmens- und Innovationsstrategie (Übergangsrisiken)	Strategie & Innovation	Schwächung der Markenpositionierung und Verlust von Marktanteilen; fehlende Attraktivität für Investoren und Kunden	→ Umwelt- und Klimaschutz → flexible Unternehmenskultur und schnelle Entscheidungsprozesse → Imagesteigerung → Mitarbeiter:innenbindung → Verbesserung der Marktposition → verantwortungsvoller Business Partner
Fehlendes Engagement und Commitment zur Erreichung der konzernweiten Nachhaltigkeitsziele (Übergangsrisiko)	Strategie & Innovation	Schwächung der Markenpositionierung und Verlust von Marktanteilen; fehlende Attraktivität für Investoren und Kunden Imageverlust	→ Umwelt- und Klimaschutz → Mitarbeiter:innenbindung → erhöhte Attraktivität für (Schlüssel-)Personal → Imagesteigerung → Verbesserung der Marktposition
Geringe Berücksichtigung der potenziellen Auswirkungen geopolitischer Unruhen auf ESG-relevante Themen, insbesondere im Hinblick auf die Volatilität der globalen Energieversorgung und -preise, die ein operatives und finanzielles Risiko für Produktionsstätten darstellen (Übergangsrisiko)	Strategie & Innovation	Steigende Kosten; Schwächung der Markenpositionierung; Imageverlust; Abhängigkeit	→ Sicherheit der Energieversorgung → Imagegewinn → Kostenvorteil → stabile und langfristige Lieferantenbeziehungen → verantwortungsvoller Business Partner
Fehlende Berücksichtigung ökologischer und sozialer Kriterien, wie z. B. klimabezogene Auswirkungen oder lokale Beschaffung, bei der Auswahl von (kritischen) Rohstoffen (Übergangsrisiko)	Strategie & Innovation	Imageverlust; Schwächung der Markenpositionierung; mangelnde Attraktivität für Investoren; Kostennachteil	→ Umweltbewusstsein (z. B. bei lokaler Beschaffung) → Wettbewerbsvorteil → Attraktivität für den Finanzmarkt → Erweiterung des Produktsortiments → Erschließung neuer Märkte → Reputationsgewinn durch Unterstützung von Lieferanten bei der Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsleistung
Zunahme nationaler und internationaler ESG-Vorgaben in Bezug auf Wasser-/Luft-/Bodenverschmutzung, Abfall (Entsorgung von nicht-gefährlichen und gefährlichen Abfällen), Recycling, Biodiversität usw. und damit veränderte Marktanforderungen im Rahmen der Bekämpfung des Klimawandels (Übergangsrisiko)	Produktion	Steigende Kosten; Schwächung der Markenpositionierung; Imageverlust	→ Umwelt- und Klimaschutz → soziale Auswirkungen → höhere Ressourceneffizienz → Kostenvorteil → Imagegewinn → Verbesserung der Marktposition
Verlust von Wettbewerbsvorteilen aufgrund von Kohlenstoff senkenden Maßnahmen wie CO_2-Steuer oder CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism) (Übergangsrisiko)	Umfeld	Steigende Kosten; Imageverlust	→ Klimaschutz → Mitarbeiter:innenbindung → Imagegewinn → Verbesserung der Marktposition → Kosteneinsparung
Veränderungen der Kundennachfrage und -präferenzen hin zu einer nachhaltigen Produktion und einem grünen Produktportfolio mit Fokus auf „Kreislaufwirtschaft“ (Übergangsrisiko)	Sales	Kundenverlust; Imageverlust; Schwächung der Markenpositionierung; mangelnde Attraktivität für Investoren	→ Geringere Umweltbelastung (reduzierte CO_2-Emissionen) → Wettbewerbsvorteil → Attraktivität für den Finanzmarkt → Erweiterung der Produktpalette mit innovativen Lösungen für die Kreislaufwirtschaft → Erschließung neuer Märkte → Kosteneinsparungen durch Anwendung von Prinzipien der Kreislaufwirtschaft im Produktdesign (Langlebigkeit, Reparierbarkeit)
Mangelnde Attraktivität für den nachhaltigen Finanzmarkt (Übergangsrisiken)	Finanzen	Erschwerter Zugang zum Finanzmarkt; Kostennachteile	→ Zugang zu nachhaltig ausgerichteten Finanzströmen → Wettbewerbsvorteil → Imagegewinn → Verbesserung von (Nachhaltigkeits-)Ratings → transparente Berichterstattung über Unternehmensaktivitäten mittels EU-Taxonomie

Unfall- und Gesundheitsrisiken und Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen, insbesondere durch veränderte Temperaturen aufgrund des Klimawandels (physisches Risiko)	Gesundheit & Arbeitsschutz	Zunehmende Gesundheits- & Sicherheitsrisiken für Mitarbeiter:innen; steigende Kosten; mangelnde Attraktivität für (potenzielle) Mitarbeiter:innen	→ Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber → Motivation der Mitarbeiter:innen aufgrund eines verbesserten Gesundheitszustands der Mitarbeiter:innen → Imagegewinn
(Finanzielle) Sanktionen/Beschwerden oder Reputationsprobleme aufgrund von Lärm- und Geruchsbelästigung oder Gesundheitsschäden der Anwohner:innen durch Produktionsprozesse (physisches Risiko)	Umfeld	Gesundheitsrisiken für lokale Bevölkerung; steigende Kosten; Imageverlust	→ Umwelt- und Klimaschutz → Reputationsgewinn durch regelmäßige Stakeholder-Dialoge und Einbeziehung der Interessen betroffener Stakeholder

4. ZIELSETZUNGEN & INDIKATOREN

Klare und smarte Ziele sowie Maßnahmen sollen klimarelevante Risiken minimieren und dienen dazu, mögliche Chancen rechtzeitig zu nutzen – so etwa die Ziele zur 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, Ziel bis Ende 2023 gültig)

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 CO_2-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 auf Basis 2019) 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 und 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. Monatlich wird auf Konzernebene überprüft, ob die Kennzahlen, darunter z. B. auch die Treibhausgasemissionen, im Planungskorridor liegen. Sollte das nicht der Fall sein, sind weitere Maßnahmen zu beschließen. Mehr Informationen zu den Zielerreichungen im Berichtszeitraum 2023 finden sich in den entsprechenden Kapiteln und in der Übersicht auf Seite 52.

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 steht die sukzessive Ausweitung der Erhebung der Scope-3-Emissionen im Vordergrund. 2023 wurde die Erhebung um jene Scope-3-Emissionen ausgeweitet, die im Zusammenhang mit den von Semperit bezogenen Gütern und Dienstleistungen stehen und das Semperit-eigene Product Carbon Footprint Berechnungsmodell verstärkt eingesetzt, um die CO_2-Transparenz im Semperit-Portfolio produktspezifisch zu vertiefen. Darüber hinaus wird proaktiv an innovativen Möglichkeiten im Materialbereich gearbeitet. Zum Beispiel werden verschiedene Ansätze im Bereich Kreislaufwirtschaft getestet, wie die Recyclingfähigkeit oder der Einsatz von Sekundärrohstoffen. Die in diesem Zusammenhang technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten sowie die damit verbundenen Umweltauswirkungen werden zeitnah geprüft und in den kommenden Jahren laufend evaluiert. Weiterführende Informationen über Semperit Gummi-Recycling sind dem Kapitel Kreislaufwirtschaft ab S. 94 ff. zu entnehmen.

Um Markttrends mit der Entwicklung nachhaltiger Produkte unterstützen zu können, arbeitet Semperit eng mit Kunden zusammen und unterstützt wissenschaftliche Forschung – mit Schwerpunkt auf innovativen Materialien, Technologien und Produkten. Ziel der Forschungsaktivitäten ist, 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.

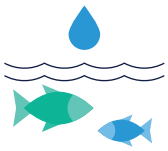
DIE SECHS UMWELTZIELE DER EU-TAXONOMIE



KLIMASCHUTZ



ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL



NACHHALTIGE NUTZUNG UND SCHUTZ VON WASSER- UND MEERESRESSOURCEN



ÜBERGANG ZU EINER KREISLAUFWIRT SCHAFT



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, Europa bis 2050 zu einem klimaneutralen Kontinent zu machen, also die Nettoemissionen von Treibhausgasen auf null zu reduzieren. Zur Finanzierung der Transformation müssen Finanzströme des Privatsektors in nachhaltige Aktivitäten umgeleitet werden. Dazu wurde die EU-Taxonomie, ein einheitliches und transparentes Klassifizierungssystem ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten, entwickelt. Gemäß den Bestimmungen der EU-Taxonomie-Verordnung müssen Unternehmen, die bereits in den Geltungsbereich der Verordnung fielen, für das Geschäftsjahr 2021 jene Anteile der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capital Expenditures; Capex) und der Betriebsausgaben (Operational Expenditures; Opex) offenlegen, die mit „ökologisch nachhaltigen" Aktivitäten zusammenhängen und somit taxonomiefähig sind. Ab dem Geschäftsjahr 2023 müssen sie den Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten an den Umsatzerlösen, Capex und Opex im Sinne aller sechs Umweltziele veröffentlichen. Der Anteil taxonomiekonformer Umsatzerlöse am Gesamtumsatz ist ein Indikator für die Nachhaltigkeit der Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens. 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 Verordnung (EU) 2023/2485 zur Änderung der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 und der delegierten Verordnung (EU) 2023/2486 als auch der dazugehörigen veröffentlichten FAQs. Dementsprechend enthält der Bericht Angaben über den Anteil der unter die EU-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 alle sechs Klimaziele der EU-Taxonomie (siehe Grafiken) herangezogen, wobei die Aktivitäten der Semperit-Gruppe, die der Taxonomie entsprechen, sich derzeit auf „Klimaschutz" und „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft" beschränken.

DIE GRUNDSÄTZE DER EU-TAXONOMIE

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

- → 1. einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem der sechs Klimaziele 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 in den nachgeordneten delegierten Rechtsakten konkretisiert ist; und
- → 3. den Mindestschutz für Arbeitssicherheit und Menschenrechte einhalten (Minimum Social Safeguards).

AD 1. WESENTLICHER BEITRAG ZU (MINDESTENS) EINEM EU-UMWELTZIEL

Die EU-Taxonomie-relevanten Geschäftsaktivitäten der Semperit-Gruppe in Bezug auf die Umsatzerlöse sowie wesentlichen Investitions- und Betriebsausgaben leisten einen Beitrag zu den Umweltzielen „Klimaschutz“ sowie „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ und lassen sich in die folgenden fünf großen Themenblöcke gliedern:

KREISLAUFWIRTSCHAFT

- → **Abfall** (Aktivität 2.7 Sorting and material recovery of non-hazardous waste)

ENERGIE

- → **Produkte** (Aktivität 3.5 Manufacture of energy efficiency equipment for buildings)
- → **Photovoltaikanlagen** (Aktivitäten 4.1. Electricity generation using solar photovoltaic technology; 7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies on-site)

WASSER

- → **Optimierung der Wasserversorgungs- und Wasseraufbereitungssysteme** (Aktivität 5.2. Renewal of water collection, treatment and supply systems)

FAHRZEUGE

- → **Transport – Erwerb, Finanzierung, Vermietung, Leasing und Betrieb von E-Fahrzeugen** (Aktivität 6.5. Purchase, financing, renting, leasing and operation of vehicles)

GEBÄUDE

- → **Gebäudemanagement** (Aktivitäten 7.2. Renovation of existing buildings; 7.3. Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment; 7.4 Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings and parking spaces attached to buildings; 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)

Die Vorgaben der delegierten Rechtsakte zur Erfüllung des „Do No Significant Harm"-Prinzips beziehen sich vor allem auf gesetzliche und behördliche Bestimmungen sowie technische Bewertungskriterien. Vor allem, um die DNSH-Kriterien hinsichtlich der Umweltziele „Klimaschutz" und „Anpassung an den Klimaschutz" zu erfüllen, hat Semperit 2023 für 16 eigene Standorte und 4 Standorte strategischer Lieferanten eine Klimaszenarioanalyse durchgeführt. Insbesondere für den Neubau der Produktionshalle DH5 in Odry, Tschechien, strebt Semperit die Einhaltung der Kriterien an, um zukünftig das Gebäude und die damit zusammenhängenden Aufwendungen als taxonomiekonform ausweisen zu können. 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. Zur Erfüllung der Anforderungen der DNSH-Kriterien der Umweltziele „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme" sowie „Übergang zur Kreislaufwirtschaft" sind erforderliche Maßnahmen, wie etwa die Durchführung von Umweltverträglichkeitsprüfungen für alle relevanten Standorte, zu prüfen.



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 Mindestschutzstandards in den Bereichen Arbeits- und Menschenrechte oder Gesundheits- und Arbeitsschutz, werden auf Konzern- ebene für alle Gesellschaften und Standorte mithilfe verschiedener Werkzeuge, Prozesse, Policies 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 den Seiten 123 bis 127. Die entsprechenden Kennzahlen zeigen die kontinuierliche Verbesserung von Semperit in diesen Bereichen. Um sicherzugehen, dass gruppenweit die sozialen Mindeststandards erfüllt werden, wurde 2023 eine ausführliche Analyse folgender Rahmenwerke durchgeführt, zu denen sich Semperit bekennt:

- → OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- → UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- → ILO-Kernarbeitsnormen und ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- → Internationale Menschenrechtscharta

GEMÄSS DEN KRITERIEN DER TAXONOMIE-VERORDNUNG MÜSSEN AUCH SOZIALE MINDEST-ANFORDERUNGEN ERFÜLLT SEIN, DAMIT AKTIVITÄTEN ALS TAXONOMIEKONFORM EINGESTUFT WERDEN KÖNNEN.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Die Taxonomie-Verordnung schafft einerseits Transparenz für alle Stakeholder und andererseits können Unternehmen die Vorgaben nutzen, um zukünftige „nachhaltige" 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 Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft leisten.

TAXONOMIEFÄHIG UND -KONFORM

Das Klassifizierungssystem der EU unterscheidet zwischen taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Geschäftsaktivitäten. Taxonomiefähigkeit ist dann gegeben, wenn eine Geschäftsaktivität eines Unternehmens den Wirtschaftstätigkeiten zugeordnet werden kann, die in den delegierten Rechtsakten aufgelistet sind. Taxonomiekonformität hingegen kann erst dann ausgewiesen werden, wenn auch alle technischen Bewertungskriterien, DNSH-Kriterien, sowie die Mindestschutzkriterien für Arbeitssicherheit und Menschenrechte (Minimum Social Safeguards) nachweislich erfüllt sind.

TAXONOMIEFÄHIGE UMSATZERLÖSE

Von den taxonomiefähigen Umsatzerlösen können vorerst ausschließlich die wärmedämmenden Tür-, Fenster- und Fassadenprofile aus dem Produktbereich „Profiles" der Division „Semperit Industrial Applications" sowie Aktivitäten, die im Zusammenhang mit der Produktion derselben stehen, als taxonomiefähig ausgewiesen werden. Die Produktgruppe Profile erhöht aufgrund der wärmedämmenden und abdichtenden Eigenschaften die Energieeffizienz von Gebäuden und leistet damit einen positiven Beitrag zur Reduktion der Treibhausgasemissionen in diesem Bereich. Umsatzerlöse der Profile wurden im Jahr 2023 als Aktivität 3.5 "Herstellung von energieeffizienten Gebäudeausrüstungen" ausgewiesen, anstelle von Aktivität 3.6 "Herstellung anderer CO_2-armer Technologien", wie im Vorjahr. Weiterführende Informationen sind den Seiten 70 und 72 zu entnehmen.

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. Andere Produktgruppen aus dem Semperit-Portfolio finden derzeit keine Erwähnung im Klassifizierungssystem. Dies kann sich aber durch eine Erweiterung der Kategorien und Aktivitäten in den folgenden Jahren, zum Beispiel durch eine Ergänzung weiterer Branchen im Bereich „Manufacturing", noch verändern. Hinsichtlich der umsatzerlösrelevanten Aktivitäten von Semperit – die sich aktuell ausschließlich auf Tür-, Fenster- und Fassadenprofile beschränken – kann aus Perspektive der ökologischen Nachhaltigkeit zwischen folgenden Produkten unterschieden werden:

- Produkte, die aufgrund ihrer Eigenschaften oder Herstellungsweise einen positiven ökologischen Mehrwert haben (siehe Produktinnovationen Seite 90 bis 91).
- Produkte, die gemäß den Vorgaben der EU-Taxonomie als nachhaltig gelten.

Hierbei kommt zum Tragen, dass diese Produkte die sogenannten technischen Bewertungskriterien erfüllen müssen. Diese Kriterien beziehen sich im Bereich der Fensterprodukte auf den Wärmestrom (U-Wert) bzw. bei Dämmprodukten auf die Wärmeleitfähigkeit (Lambda-Wert). Da die Nachweise bzw. die zugrunde liegenden Berechnungen nur teilweise vorliegen, können die Kriterien noch nicht vollumfänglich erfüllt werden. Dementsprechend wird Semperit in den kommenden Jahren die Kriterien vollständig erheben und an deren Optimierung arbeiten.

DURCH DIE ERHEBLICHE VERRINGERUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN IM SEKTOR GEBÄUDE UND DER DEFINITION IN DER TAXONOMIE-VERORDNUNG KÖNNEN DIE PROFILE-PRODUKTE DER AKTIVITÄT 3.5 „HERSTELLUNG VON ENERGIEEFFIZIENTEN GEBÄUDEAUSRÜSTUNGEN" ZUGEORDNET WERDEN.

TAXONOMIEFÄHIGE CAPEX UND OPEX

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

ÜBERGANG ZU EINER KREISLAUFWIRTSCHAFT

→ **Kreislaufwirtschaft** (Aktivität 2.7 Sorting and material recovery of non-hazardous waste)

BEITRAG ZU UMWELTZIEL "KLIMASCHUTZ"

→ **Energie** (Aktivitäten 4.1. Electricity generation using solar photovoltaic technology; 7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies on-site)

→ **Optimierung der Wasserversorgungs- und Wasseraufbereitungssysteme** (Aktivität 5.2. Renewal of water collection, treatment and supply systems)

- **Transport** (Aktivität 6.5. Purchase, financing, renting, leasing and operation of vehicles)
- **Gebäudemanagement** (Aktivitäten 7.2. Renovation of existing buildings; 7.3. Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment; 7.4 Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings and parking spaces attached to buildings; 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 2023 nochmals auf Vollständigkeit überprüft, um die Aktivität 2.7 ergänzt und in Folge wurden die damit verbundenen Ausgaben (Capex/Opex), die im Berichtszeitraum als taxonomiefähig ausgewiesen werden können, erhoben.

ZUSATZINFORMATION (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 EU-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, wenn sie der Produktion eines taxonomiefähigen Produkts dienen, nicht aber, wenn sie der Herstellung eines anderen Produkts zugeordnet sind.

Auch im Bereich der taxonomiefähigen Aktivitäten und der entsprechenden Ausgaben (Capex/Opex) gilt es, die technischen Bewertungskriterien sowie die DNSH-Kriterien zu erfüllen, um taxonomiekonform zu sein. Die damit verbundenen Anforderungen sind je nach Thema sehr eng gesteckt und bringen einige Herausforderungen mit sich, weshalb deren Einhaltung aktuell noch nicht vollständig umgesetzt und nachgewiesen werden konnte. So müssen zum Beispiel für Ausgaben im Gebäudebereich insbesondere für Neubauten bestimmte Schwellenwerte beim Primärenergiebedarf oder beim Wasserverbrauch von sanitärtechnischen Geräten eingehalten werden. Zusätzlich gibt es Vorgaben zur Durchführung einer Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse und zur Ableitung bzw. Bewertung von Mitigierungsmaßnahmen. Diese Analyse wurde bereits als erster großer Schritt 2023 für 16 Semperit-Standorte und 4 Standorte strategischer Lieferanten durchgeführt. Semperit strebt die Einhaltung der Kriterien und die damit zukünftige Taxonomiekonformität für den Neubau der Produktionshalle DH5 in Odry, Tschechien, an, um die damit zusammenhängenden Aufwendungen als taxonomiekonform ausweisen zu können.

ERLÄUTERUNGEN ZUR VORGEHENSWEISE DER KENNZAHLENERHEBUNG

Die EU-Taxonomie umfasst seit 2023 Angaben zu Wirtschaftssektoren und Wirtschaftsaktivitäten, die einen wesentlichen Beitrag zu allen sechs Umweltzielen leisten können. Davor waren nur jene festgelegt, die für die Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ gelten. Semperit hat daher 2023 die bestehenden Prozesse und Systeme zur Erfüllung der erweiterten Anforderungen gemeinsam mit externen Expert:innen analysiert und optimiert.

Zudem wurden 2023 die Beschreibungen der Taxonomie-Aktivitäten neu evaluiert und basierend darauf die für Semperit relevanten Wirtschaftsaktivitäten ergänzt bzw. adaptiert. Folgende Änderungen wurden bei den Aktivitäten in die Berichterstattung aufgenommen:

- 2.7 Sorting and material recovery of non-hazardous waste wurde ergänzt
- 3.5 Manufacture of energy efficiency equipment for buildings wurde ergänzt und ersetzt ab 2023 die Aktivität 3.6
- Aktivität 7.1 ist nicht mehr relevant und wird nicht mehr berichtet, da Investitionen in Neubauten unter 7.7 Acquisition and ownership of buildings ausgewiesen werden können

Auch 2023 wurden die Kennzahlen systemgestützt durch verantwortliche Expert:innen an den Standorten der Semperit-Gruppe erhoben und zentral durch Group Accounting und Group ESG konsolidiert und überprüft. Bei der Erhebung wurde darauf geachtet, Doppelzählungen zu vermeiden, indem die Kennzahlen systemgestützt durch verantwortliche Experten:innen an den Standorten der Semperit-Gruppe erhoben und zentral durch Group Accounting konsolidiert und gemeinsam mit Group ESG überprüft werden. Von der Möglichkeit, eine Wesentlichkeitsgrenze bei Opex-Ausgaben anzusetzen, wurde nicht Gebrauch gemacht.

DIE WICHTIGSTEN SCHRITTE IM ÜBERBLICK

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

VORGEHENSWEISE KENNZAHLENERHEBUNG

- → Reevaluierung der für Semperit relevanten Wirtschaftsaktivitäten nach NACE-Code (Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft)
- → Training der internen 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 Einhaltung gesetzlicher Vorgaben)
- → Überprüfung der Einhaltung der sozialen Mindestschutzkriterien auf Konzernebene
- → Analyse und Optimierung der verschiedenen Berichtsprozesse, die zur Erhebung der relevanten Daten beitragen
- → Test- und Erprobungsphase im dritten Quartal 2023
- → Erhebung von Umsatzerlösen, Capex und Opex für die „ökologisch nachhaltigen" Aktivitäten 2023 durch die für den Finanzbereich verantwortlichen Personen



Die nachfolgenden Tabellen bieten einen zusammenfassenden Auszug aus den taxonomierelevanten Informationen. Eine vollständige Übersicht aller für die EU-Taxonomie-Verordnung erforderlichen Kennzahlen ist dem Anhang, Kapitel „EU Taxonomy Reporting Template" S. 150, zu entnehmen. Der Meldebogen zu Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie- und fossiles Gas (Anhang XII: Offenlegung nach Artikel 8, Absätze 6 und 7) ist dem Anhang auf Seite 153 zu entnehmen. Da Semperit in keine Tätigkeiten in diesem Bereich involviert ist, wird auf weitere Berichterstattung verzichtet.

UMSATZERLÖS-DETAILANGABEN 2023 (PROFILES)

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	CODE	UMSATZ MIO. EUR		UMSATZ %		ERMÖG-LICHENDE TÄTIGKEIT	ÜBER-GANGS-TÄTIGKEIT
		2023	2022	2023	2022		
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN (ELIGIBLE)							
Herstellung von energieeffizientem Gebäudeequipment	3.5	100,9	142,1	14 %	18,2 %	•	
Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A)		**100,9**	**142,1**	**14 %**	**18,2 %**		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN							
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		**620,2**	**637,7**	**86 %**	**81,8 %**		
GESAMT (A + B)		**721,1**	**779,9**	**100 %**	**100 %**		

UMSATZERLÖSE

Laut der auf den Angaben der EU-Taxonomie basierenden Zuordnung der Semperit- und Rico-Produkte sind nur die Produkte Profiles aus der Division Semperit Industrial Applications taxonomiefähig. Ausgenommen davon sind Handelswaren und Dienstleistungen, deren Anteil am Umsatz vergleichsweise gering ist. Somit liegt der Prozentsatz im Bereich Umsatzerlöse aufgrund der EU-weiten Übergangsregelung „eligible“ für das Geschäftsjahr 2023 bei 14 % (im Vergleich zu 18 % im Vorjahr). Die angegebene Prozentzahl und Informationen ergeben sich aus dem Nenner, der den Umsatzerlösen des fortgeführten Geschäftsbereichs der Semperit-Gruppe und der Rico-Gruppe im im IFRS-Konzernabschluss von 721,1 Mio. EUR entspricht. Dem gegenüber steht der Zähler – Umsatzerlös 100,9 Mio. EUR Division Profiles (siehe Kapitel „Entwicklung der Sektoren und Division“ im Konzernlagebericht) –, der sich auf Basis der Angaben der EU-Taxonomie auf die Produkte, die einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion der Treibhausgasemissionen leisten, beschränkt. Der Rückgang des als „eligible“ ausgewiesenen Umsatzerlöses ergibt sich primär durch den Umsatzrückgang des Geschäftsbereichs Profiles.

Die Produktgruppe Profile erhöht aufgrund der wärmedämmenden und abdichtenden Eigenschaften die Energieeffizienz von Gebäuden und leistet damit einen positiven Beitrag zur Reduktion der Treibhausgasemissionen in diesem Bereich. Aus diesem Grund wurden anhand der zutreffenden Bewertungskriterien die Umsätze der Profile der Kategorie 3.5 "Herstellung von energieeffizienten Gebäudeausrüstungen" zugewiesen, statt der Aktivität 3.6 "Herstellung anderer CO_2-armer Technologien", wie im Jahr 2022. Um den Anforderungen der EU-Taxonomie gerecht zu werden und in der Zukunft taxonomiekonforme Umsätze der Profile ausweisen zu können, müsste Semperit die Erfüllung der DNSH-Kriterien an den Standorten nachweisen können, das zurzeit mit erheblichem administrativem Aufwand verbunden ist. Zurzeit besteht aufgrund von mangelndem wirtschaftlichem Vorteil nicht die Absicht, Taxonomiekonformität von Umsatzerlösen zu erreichen.

CAPEX-DETAIL ANGABEN 2023[1]

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	CODE	CAPEX MIO. EUR		CAPEX %		ERMÖG-LICHENDE TÄTIGKEIT	ÜBER-GANGS-TÄTIGKEIT
		2023	2022	2023	2022		
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN (ELIGIBLE)							
A.1 Taxonomiekonforme Tätigkeiten							
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	12,1	n. a.	4,6 %	n. a.		
A.2 Taxonomiefähige Tätigkeiten							
Herstellung von energieeffizientem Gebäudeequipment	3.5	4,8	0,7[3]	1,8 %	6,5 %[3]	•	
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6,5	3,0	1,5	1,2 %	3,6 %		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7,3	3,1	2,2	1,2 %	5,3 %		
Weitere Tätigkeiten (< 1 % Capex-Anteil)	2.7; 5.2; 7.2; 7.4; 7.5; 7.7	0,7	1,2[4]	0,3 %	3,1 %[4]		
Capex taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		**26,3**	**7,6[2]**	**10,1 %**	**18,5 %[2]**	•	
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN							
Capex nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		**234,5**	**33,4**	**89,9 %**	**81,5 %**		
GESAMT (A + B)		**260,8**	**41,0**	**100 %**	**100 %**		

[1] Die Tabelle enthält die für 2023 relevanten EU-Taxonomie Aktivitäten, die vollständige Übersicht findet sich auf S. 150 ff. im Anhang.
[2] Im Vorjahr wurde hier auch die Aktivität 4.1 (mit einem Wert von 0,7 Mio. EUR / 1,8 %) inkludiert, der in der obigen Tabelle 2023 nicht dargestellt ist.
[3] Dieser Wert entspricht der Kategorie 3.6 aus dem Vorjahr.
[4] Unter „Weitere Tätigkeiten" werden im Jahr 2022 folgende Aktivitäten erfasst: 4.1, 7.1, 7.2, 7.5, 7.6.

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 260,8 Mio. EUR (im Vergleich zu 41 Mio. EUR im Vorjahr, siehe Zugänge zum Sachanlagevermögen und immateriellen Anlagevermögen laut Segmentberichterstattung im Konzernlagebericht zuzüglich 205,1 Mio. EUR Zugänge zu IFRS 16 und Zugänge aus Unternehmenserwerben von Rico ohne Goodwill für 2023). Dem gegenüber steht der Zähler von 26,3 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 Anteile an den Kennzahlen wurden inklusive der im Juli gekauften Rico-Gruppe ermittelt. Die Zahlen sind daher nur begrenzt mit 2022 vergleichbar.

Im Zusammenhang mit den umsatzbezogenen Capex-Aktivitäten liegt das Hauptaugenmerk auf der Verbesserung der Produktionsprozesse zur Herstellung der taxonomiefähigen Produkte (Profiles). Dieser Fokus bezieht sich im Wesentlichen auf den Maschineneinsatz und -tausch sowie die Optimierung bestehender Prozesse.

Ein wesentlicher Anteil in diesem Zusammenhang ergab sich im Berichtszeitraum 2023 durch die ökologisch nachhaltige Planung und den Bau der überdurchschnittlich energieeffizienten Produktionshalle DH5 am Standort Odry (Hoses, Division SIA). Investitionen im Zusammenhang mit diesem Gebäudebau können unter der Aktivität 7.7 Acquisition and ownership of buildings als konform ausgewiesen werden. Unter dieser Kategorie müssen für Gebäude die nach dem 31. Dezember 2020 gebaut werden, die technischen Bewertungskriterien der Kategorie 7.1 (Construction of new buildings) erfüllt werden, diese sehen einen deutlich reduzierten Primärenergiebedarf vor. Durch die energieeffiziente Bauweise kann bei der Produktionshalle DH5 ein Primärenergiebedarf-Wert unterhalb des vorgegebenen Schwellenwerts und die Energieeffizienzklasse B erreicht werden, wodurch die technischen Bewertungskriterien erfüllt werden. Zudem werden auch die DNSH Kriterien (Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen), mit der Umsetzung einer Klimarisikoanalyse, eingehalten. Hierbei wurden am Standort Odry mittel- und langfristig wasserbedingte Risiken wie Überflutungen und Wasserknappheit identifiziert. Als risikomitigierende Maßnahmen werden beispielsweise kreislauffähige Wassersysteme installiert, die die Wasserversorgung am Standort sichern bzw. vor Überschwemmungen schützen. Um die Taxonomie-Konformität vollumfäng-

lich zu erfüllen, müssen auch die Mindestschutzkriterien (Minimum safeguards) erfüllt sein. Semperit hält sich dabei an die Einhaltung des Art. 18 EU-Taxonomie-VO, der OECD-Leitsätze, die UN Guiding Principles, die ILO-Grundprinzipien und die Internationale Charta der Menschenrechte.

Weitere Capex-Aktivitäten werden in Bezug auf verschiedene Nebentätigkeiten in den EU-Taxonomie-Bereichen Energie, Transport und Gebäudemanagement 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-DETAIL ANGABEN 2023[1]

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	CODE	OPEX MIO. EUR		OPEX %		ERMÖGLICHENDE TÄTIGKEIT	ÜBERGANGSTÄTIGKEIT
		2023	2022	2023	2022		
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN (ELIGIBLE)							
A.1 Taxonomiekonforme Tätigkeiten							
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	0,8	n. a.	2,0 %	n. a.		
A.2 Taxonomiefähige Tätigkeiten							
Herstellung von energieeffizientem Gebäudeequipment	3.5	3,8	1,7[3]	9,9 %	5,4 %[3]	•	
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6,5	0,4	0,4	1,0 %	1,3 %		
Weitere Tätigkeiten (< 1 % Capex-Anteil)	2.7; 5.2; 7.2; 7.3; 7.4; 7.5; 7.6; 7.7	0,9	0,3[4]	2,3 %	0,7 %[4]		
Opex taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		**5,8**	**2,4**[2]	**15,1 %**	**7,4 %**[2]	•	
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN							
Opex nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		**32,3**	**29,7**	**84,9 %**	**92,6 %**		
GESAMT (A + B)		**38,1**	**32,1**	**100 %**	**100 %**		

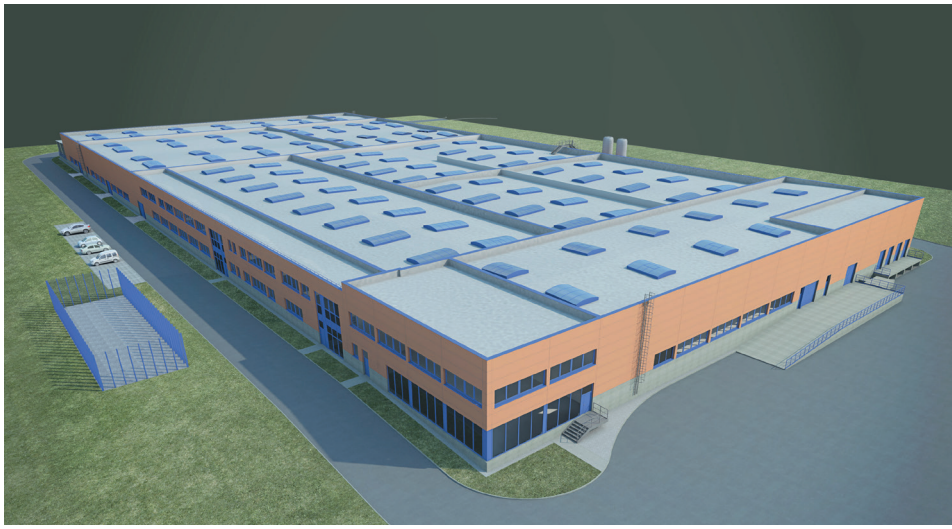
[1] Die Tabelle enthält die für 2023 relevanten EU-Taxonomie Aktivitäten, die vollständige Übersicht findet sich auf S. 150 ff. im Anhang.
[2] Im Vorjahr wurde hier auch die Aktivität 4.1 (mit einem Wert von 0,03 Mio. EUR / 0,1 %) inkludiert, der in der obigen Tabelle 2023 nicht dargestellt ist.
[3] Dieser Wert entspricht der Kategorie 3.6 aus dem Vorjahr.
[4] Unter „Weitere Tätigkeiten" werden im Jahr 2022 folgende Aktivitäten erfasst: 4.1, 7.1, 7.2, 7.3, 7.5, 7.6.

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 38,1 Mio. EUR (im Vergleich zu 32,1 Mio. EUR im Vorjahr. 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. 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 2023 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 Daten- und Reportingqualität zu gewährleisten, werden weiterhin Schritte in Richtung Automatisierung, Standardisierung und Dokumentenablageoptimierung vorgenommen. Zudem ist davon auszugehen, dass sich in den Folgejahren die Kennzahlen zu taxonomiefähigen (eligible) sowie zu taxonomiekonformen (aligned) Aktivitäten aufgrund verschiedener Parameter verändern können. Dieser Effekt ergibt sich einerseits aufgrund dynamischer regulatorischer Entwicklungen und Erweiterungen der Taxonomie wie auch andererseits durch die mögliche Ausdehnung der Geschäftstätigkeit und des Produktportfolios von Semperit durch organisches und anorganisches Wachstum, wodurch neue Aktivitäten zukünftig Relevanz erlangen könnten. Insbesondere bei der in Odry neu zu errichtenden Produktionshalle könnten sich weitere taxonomiekonforme Invesitionen (Capex und Opex) ergeben, ebenfalls in Zusammenhang mit dem Ausbau von PV-Anlagen an diesem Standort. Im Hinblick auf zukünftige Projekte im Bereich Kreislaufwirtschaft könnten sich zudem weitere taxonomiefähige bzw. taxonomiekonforme Aktivitäten unter der Aktivität 2.7 Sorting and material recovery of non-hazardous waste ergeben, weshalb die Kategorie bereits in den Reportingprozess aufgenommen wurde, obwohl im Jahr 2023 noch nichts unter dieser Kategorie berichtet wurde.
Es ist aber davon auszugehen, dass sich weiterhin für taxonomiekonforme Aktivitäten geringere Kennzahlen als für taxonomiefähige ergeben, da die Aktivitäten, um als taxonomiekonform zu gelten, alle vorgegebenen Kriterien (Technical Screening Criteria, DNSH und Minimum Social Safeguards) erfüllen müssen. Jedoch könnte der Prozentsatz der taxonomiefähigen Aktivitäten zukünftig weiter zunehmen.



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

SEMPERITS BEITRAG ZUM KLIMASCHUTZ

ENERGIE & EMISSIONEN

Als Industrieunternehmen kann die Semperit-Gruppe wirksam zu Klima- und Umweltschutz beitragen, indem sie Produktionsprozesse so energieeffizient und emissionsarm wie möglich gestaltet. Intern setzt Semperit dazu auf Bewusstseinsbildung und Schulung der Mitarbeiter:innen. Um die steigende Anzahl laufender Nachhaltigkeitsprojekte transparent koordinieren und steuern zu können, wurde im Jahr 2023 das auf Klimaschutz spezialisierte interne Energy Excellence Team erweitert.



UM ENTWICKLUNGEN ERFOLGREICH VORANZUTREIBEN UND LÄNGERFRISTIG EIN UMDENKEN ZU ERREICHEN, SETZT SEMPERIT VERSTÄRKT AUF MITARBEITER:INNENSCHULUNG UND BETEILIGUNG.

ENERGIE

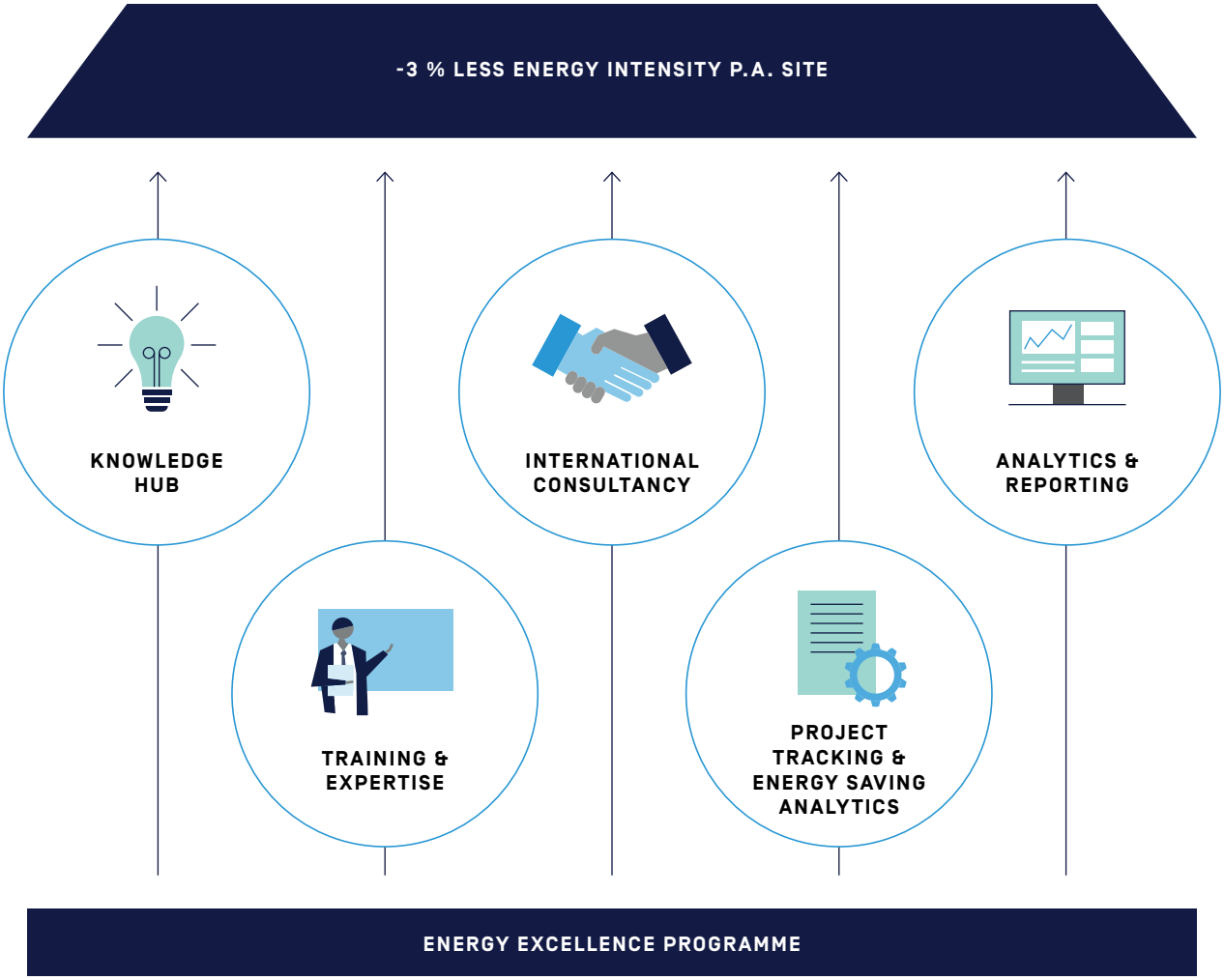
ENERGY EXCELLENCE

Semperit hat gruppenweit Maßnahmen und Aktivitäten gesetzt, um die Effizienz der Produktionsprozesse zu steigern und den Energieverbrauch zu senken. Das Energy Excellence Team wurde 2023 erweitert, um das wachsende Projektportfolio in den Bereichen Energieeffizienz, Energieumwandlung und Ausbau erneuerbarer Energieversorgung aus eigener Produktion effektiv überblicken, koordinieren und steuern zu können. Bei der:dem dafür eingesetzten Expertin/Experten laufen Projektinformationen aus der gesamten Semperit-Gruppe zusammen („Knowledge Hub"). Das One List Project zielt darauf ab, alle Nachhaltigkeitsprojekte aus verschiedenen Quellen wie Track, Move und abteilungsinterne Standortlisten in einem einzigen Tool zu konsolidieren, um einen umfassenden Überblick zu geben und das Energie- und CO_2-Einsparungspotenzial laufend systemgesteuert zu überwachen sowie Projekte zu priorisieren und den Budgetierungsprozess zu unterstützen („Project Tracking & Energy Savings Analytics").

Die im Jahr 2022 gestartete Initiative „Think.Act.Save" zur Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für kosteneffiziente Energiesparmaßnahmen wurde im Jahr 2023 in enger Zusammenarbeit der Energy Excellence und Operational Excellence Teams weiterverfolgt.

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 Dienstleistern. Im Rahmen des Energy Excellence Programms 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“-Maßnahmen.

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 auf Basis der Werte des Jahres 2019 jährlich um 3 % zu steigern. Die Standorte konzentrieren sich auf Sofortmaßnahmen mit geringem Kostenaufwand. In diesem Zusammenhang wird eine Projektstruktur entwickelt, bei der das Energy Excellence Team 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 („Internal Consultancy“). Die Verbesserungsvorschläge und Ideen der Mitarbeiter:innen für mögliche Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz werden gesammelt, analysiert und nach Möglichkeit umgesetzt („Analytics & Reporting“).

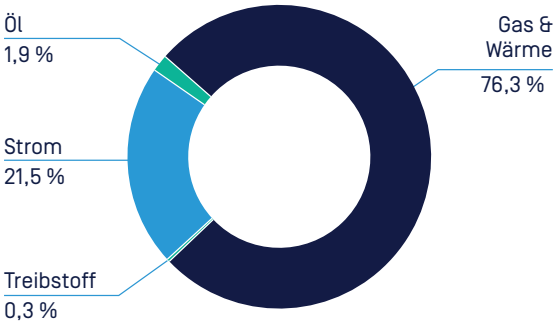


Den Rahmen für die systematische Auseinandersetzung mit Fragen zur Steigerung der Energieeffizienz setzt das nach ISO 14001 zertifizierte Umweltmanagementsystem und insbesondere das nach ISO 50001 zertifizierte Energiemanagementsystem sowie der diesen zugrunde liegende Plan-Do-Check-Act-Zyklus. Optimierungen 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



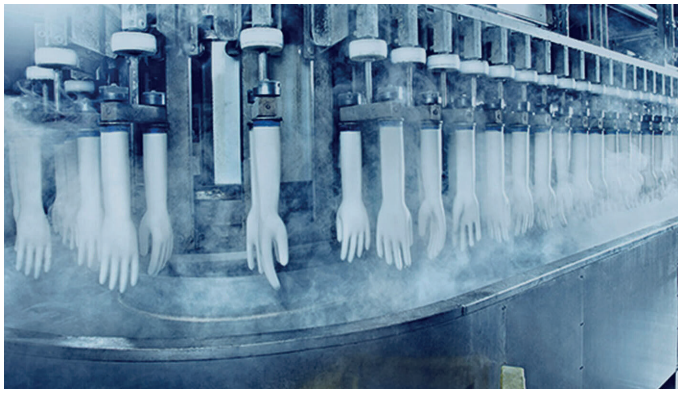
Energiemix Rico-Gruppe (in oberer Grafik nicht berücksichtigt):
AT 100 % Erneuerbare Energie; USA Gas 70 %, Atomenergie 20 %, Sonne: 6 %, Kohle & Öl 0,5 %, Sonstige: 3,5 % (Daten des Schweizer Standorts nicht verfügbar)

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 66 ff.).

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. Auch mögliche standortspezifische 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.

Der größte Energieverbrauch, nach Prozessen betrachtet, fällt in der Handschuhproduktion und somit im Sempermed-Werk Kamunting an, das im Rahmen des Verkaufs des Medizinsektors an HARPS mit Ende August 2023 aus der Gruppe ausgeschieden ist. Insgesamt waren vier Werke der Semperit-Gruppe für über 91 % des Energieverbrauchs verantwortlich. Das sind jene an den Standorten Kamunting, Wimpassing, Odry und Bełchatów. Diese Verteilung stellt auch den Hintergrund für den starken Rückgang des Energiereduktionspotenzials und der damit verbundenen Zielanpassung von 30 % bis 2030 auf 5 % bis 2030 ab 2024 (Basisjahr 2023 statt 2019) dar.

Das deutlich kleiner gewordene Einsparpotenzial ergibt sich einerseits dadurch, dass der energieintensivste Geschäftsbereich mit vergleichsweise großem Einsparpotenzial verkauft wurde und es bei den verbliebenen Bereichen nur geringes Einsparpotenzial gibt. Andererseits ergeben sich zwischen dem neuen Basisjahr 2023 und 2030 nur sieben Jahre mit Einsparpotenzial.



DER GRÖSSTE ENERGIEVERBRAUCH FÄLLT IN DER HANDSCHUHPRODUKTION UND SOMIT IM SEMPERMEDWERK KAMUNTING AN, DAS IM RAHMEN DES VERKAUFS DES MEDIZINSEKTORS AN HARPS MIT ENDE AUGUST 2023 AUS DER GRUPPE AUSGESCHIEDEN IST.

GESAMTENERGIEVERBRAUCH DER SEMPERIT-GRUPPE (MWH)

2023	2022	2021
736.874	1.198.525	1.443.484

Gesamtenergieverbrauch Rico-Gruppe (in der Tabelle nicht berücksichtigt): 10.057 MWh

ENERGIEVERBRAUCH DER SEMPERIT-GRUPPE NACH QUELLE (MWH)

Quelle	2023	2022	2021
Erdgas	515.987	921.276	1.158.308
Flüssiges Erdgas (LNG)	332	0	0
Heizöl	13.203	15.845	6.778
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge (Benzin)	502	656	1.063
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge (Diesel)	1.839	2.278	2.677
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge (gesamt)	2.340	2.934	3.740
Flüssiger Stickstoff	860	1.293	1.270
Sonstige Quellen (Propangas etc.)	1.051	517	799
Stromverbrauch externe Quellen	156.751	207.571	226.083
Stromverbrauch eigene Photovoltaik	890	495	n.a.
Heizenergie (Fernwärme)	8.263	9.058	10.339
Dampf	37.131	39.465	36.532
Verkaufte Heizenergie	65	72	114

PHOTOVOLTAIK (PV)

Rund 21 % des konzernweiten Gesamtenergieverbrauchs entfallen auf den Bedarf an elektrischer Energie.
Semperit deckt bereits einen Teil des Strombedarfs mit eigenen PV-Anlagen ab. Im Jahr 2023 lag der Anteil bei 0,56 %. Im Jahr 2020 hat das Projekt zur Errichtung einer 1,1 MWp-Photovoltaikanlage für das Semperit-Stammwerk in Wimpassing, Österreich, den Grundstein für eine nennenswerte Stromversorgung aus eigener Produktion gelegt und eine mögliche Einsparung von über 240 Tonnen CO_2 im Jahr ermöglicht. Die 2023 fertiggestellte Anlage wird im Jahr 2024 in Betrieb genommen. Zusätzlich zu den zwei PV-Anlagen an den beiden chinesischen Standorten in Shanghai (jeweils ca. 400 kWp), die 2022 installiert wurden, wurden 2023 auch in Waldböckelheim, Deutschland (135 kWp), und Hat Yai, Thailand (1 MWp), PV-Anlagen installiert und in Betrieb genommen. Im Zuge der Errichtung der neuen Produktionshalle DH5 in Odry, Tschechien, wurde 2023 eine PV-Anlage mit einer Leistung von 939 kWp versehen. Die Schlauchproduktion in dieser neuen Fertigung wird ausschließlich mit Strom aus erneuerbaren Quellen betrieben, der zum Großteil aus der eigenen PV-Anlage stammt. Die Rico-Gruppe hat im Jahr 2023 ebenfalls eine PV-Anlage mit 1,1 MWp in Betrieb genommen und seit der Inbetriebnahme bereits 175 Tonnen CO_2 eingespart.

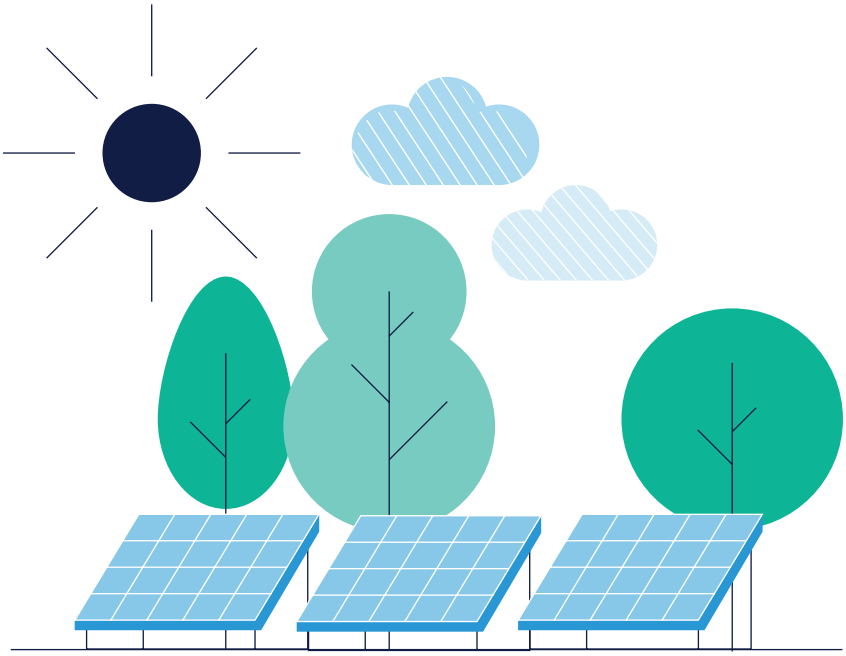
Auch an anderen Semperit-Standorten wird die Installation von Photovoltaikanlagen erwogen. Viele befinden sich in der Vorplanungsphase, in der die Stabilität der Dächer und andere technische und wirtschaftliche Aspekte geprüft werden.

BEISPIELPROJEKTE „ENERGY EXCELLENCE“

Um die Energieeffizienz an Semperit-Standorten zu steigern, wurde 2023 eine umfassende Liste von Maßnahmen mit geringen oder keinen Kosten verteilt, um Standorte zur Umsetzung dieser Initiativen zu bewegen. Diese Maßnahmen wurden vom Energy Excellence Team vorbereitet und umfassten innerhalb dieses Rahmens konkrete, schnell umsetzbare Vorschläge und Initiativen, wie beispielsweise die Reduzierung der Gebäudetemperatur.

Im Jahr 2023 wurden an vielen Semperit-Standorten, darunter Wimpassing und Odry, LED-Projekte zum Ersatz konventioneller Beleuchtung fortgesetzt. Am Standort Wimpassing wurde zur Effizienzsteigerung ein Wärmetauscher im Speisewasserbehälter installiert, um das Speisewasser im Voraus zu erwärmen. Dadurch wird der Wärmeverlust des Speisewassertanks reduziert. Die geplante jährliche Energieeinsparung wird auf 405.000 kWh geschätzt.

Energieeinsparungsprojekte waren im Jahr 2023 auch im Fokus der Rico-Gruppe. Dort wurden beispielsweise sämtliche Altbestand-Quecksilberdampflampen gegen LED ausgetauscht, was eine erhebliche Einsparung zur Folge hat. Auch wurde im neuen Gebäude eine Niedertemperaturheizung eingesetzt, was eine bessere Nutzung der Abwärme möglich macht. Eine weitere Energie-Verbesserungsmaßnahme sind die neu konzipierten Andock-Rampen, durch die man direkt am Tor andocken und aufgrund dessen Energie einsparen kann.



„30 BY 2030“ – DIE UMWELT-ZIELE DER NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE 2030

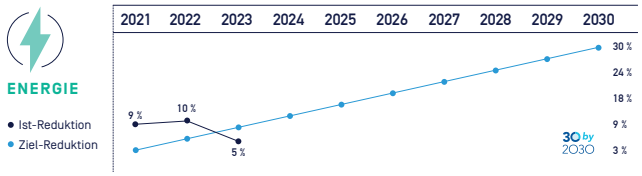
Die Initiative „30 by 2030“ der Semperit-Nachhaltigkeitsstrategie 2030 beinhaltet die Ziele, bis 2030 die Intensität des Energieeinsatzes, die Treibhausgasemissionen (Scope-1- und Scope-2-Emissionen), das Abfallaufkommen und den Wasserverbrauch um jeweils 30 % zu senken. Diese Ziele sind bis Ende 2023 gültig und werden durch angepasste KPI ab 2024 ersetzt (weitere Informationen siehe S. 49 ff.). Die Ziele beziehen sich dabei immer auf den Verbrauch bzw. das Aufkommen im Verhältnis zur jeweiligen Produktionsmenge. Für die Businesses Hoses, Profiles, Form und Trans bezieht sich der Indikator auf die Kilogramm oder Meter produzierten Guts, für das Sempermed Business 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.

5 %
IM JAHR 2023
VON 30 % BIS 2030
(kWh/Produktionseinheit)

„30 BY 2030“ – ENERGIE

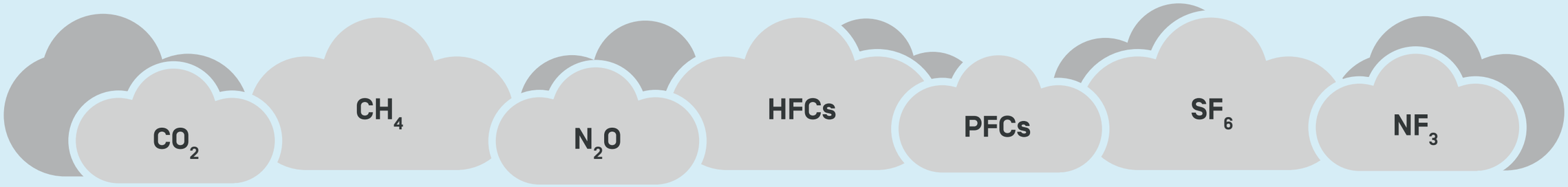


Im Gegensatz zu 2022 konnte die Semperit-Gruppe im dritten Jahr das jährliche Reduktionsziel von 3 % bei der Energieintensität (Energieverbrauch pro Produktionsmenge im Vergleich zum Basisjahr 2019) nicht erreichen: Der spezifische Energieverbrauch ist um 5 % gestiegen und lag hiermit im Jahr 2023 bei 5 % statt 9 % Einsparung von geplanten 30 % bis 2030. Die negative Entwicklung der Kennzahl resultiert einerseits aus dem Verkauf des Medizinsektors, der das Werk mit der größten Energieeinsparung umfasst. Andererseits ist aufgrund der rezessiven Marktsituation die Anzahl an Warenbestellungen, die sich direkt auf die Kennzahl auswirkten, da sie in Relation zu Good Product (Stückzahl der produzierten und vermarkteten Güter) gemessen wird, geringer. Auf den Energieverbrauch haben unterschiedliche Aspekte Einfluss, neben der Produktion und Herstellung der Gummimischungen auch Testläufe im Bereich der Material- und Produktinnovation, Verfahrens- und Prozessanpassungen oder das Anfahren der Maschinen nach Stillständen.

Im Jahr 2023 hat Semperit die bestehenden Systeme und Projektmanagement-Tools weiter verbessert, um geplante und laufende Aktivitäten und deren Beitrag zur Zielerreichung konzernweit konsequenter, flexibel und proaktiv verfolgen zu können. Dazu gehörte einerseits die Erstellung eines einheitlichen Projektregisters „One List“ und andererseits die Weiterentwicklung des Track-Systems für Projektregistrierung und Verfolgung.

Darüber hinaus wurden „Energy Unfriendly Act” und „Energy Unfriendly Condition“ in die Meldefunktion des Track-Systems 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.

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)

Kapitalgüter

Pendeln der Arbeitnehmer:innen

Geschäftsreisen

Abfall

Transport und Verteilung (vorgelagert)

SCOPE 1 DIREKT

Produktionsstandorte

Unternehmensfahrzeuge

SCOPE 3 INDIREKT

Transport und Verteilung (nachgelagert)

Verarbeitung der verkauften Produkte

Nutzung der verkauften Produkte

Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende

Vermietete oder verleaste Sachanlagen

Franchise

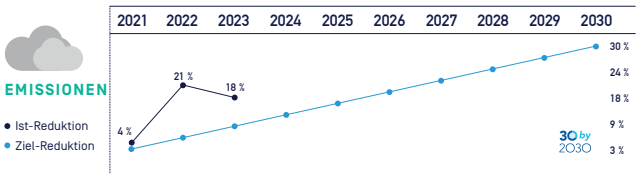
Investitionen

VORGELAGERTE AKTIVITÄTEN

UNTERNEHMENSINTERNE AKTIVITÄTEN

NACHGELAGERTE AKTIVITÄTEN

TREIBHAUSGASEMISSIONEN



Bis 2030 will die Semperit-Gruppe 30 % der Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen relativ zur Produktionsmenge einsparen (Ziel gültig bis Ende 2023). Im Berichtsjahr 2023 konnte die Semperit-Gruppe eine Einsparung von 18 % erreichen und liegt damit über dem geplanten Ziel von 9 %. Die Emissionen und das Einsparungsziel stehen in direktem Zusammenhang mit der Effizienz des Energieeinsatzes und dem Energiemix.

„30 BY 2030" – EMISSIONEN

18 %
IM JAHR 2023
VON 30 % BIS 2030
(Scope 1 & 2/Produktionseinheit)

SCOPE-1- UND SCOPE-2-EMISSIONEN

DIREKTE EIGENE EMISSIONEN UND INDIREKTE EMISSIONEN AUS DER ENERGIEBEREITSTELLUNG 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 Primärenergie. 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 Klimaanlagen entstehen. Prozessemissionen sind vernachlässigbar und daher nicht in der Treibhausgasbilanz enthalten.

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 (landesspezifisch) und market-based (anbieterspezifisch). 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 vor- und nachgelagerter Bereiche der Wertschöpfungskette resultieren. Gemäß Green House Gas-Protokoll (GHG-, bzw. Treibhausgasprotokoll) werden diese Aktivitäten in 15 Kategorien gegliedert. In der nachstehenden Tabelle sind die Kategorien blau hinterlegt, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette von Semperit anfallen. Über diese Scope-3-Emissionen wird zum Teil bereits berichtet (s. Seite 84 ff.), jedoch ist die Datenbasis noch unvollständig und wird schrittweise erweitert. Die aktuell verfügbaren Daten zu den Scope-3-Emissionen umfassen die Kategorien „Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)", „Geschäftsreisen", „Transport und Verteilung (vorgelagert sowie nachgelagert)" und seit 2023 auch Emissionen, die im Zusammenhang mit Rohstoffen als „Eingekaufte Güter und Dienstleistungen" stehen.

Semperit arbeitet kontinuierlich daran, weitere Schritte in Bezug auf Emissionen zu tätigen, die sich auf die Scope-3-Aktivitäten beziehen. Dazu gehört unter anderem, die Berechnung des Product Carbon Footprint (PCF) mit einem eigenen PCF-Berechnungsmodell (basierend z. B. auf öffentlichen Ökobilanz-Datensätzen „Ökobaudat") auf das gesamte Portfolio zu erweitern, um der Erfassung des gruppenweiten Product Portfolio Carbon Footprint näherzukommen. Das Unternehmen gewinnt dadurch Erkenntnisse, die zur weiteren Reduktion der Treibhausgasemissionen genutzt werden können, und wertvolle Informationen und Daten für Kunden, welche die Scope-3-Emissionen aus ihrer Lieferkette ermitteln und reduzieren wollen.

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)	→ 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)	→ Transport und Verteilung von eingekauften Waren zwischen Zulieferern (Tier 1, also direkte Lieferanten) 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 Kunden 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 (CO_2-eq in t)

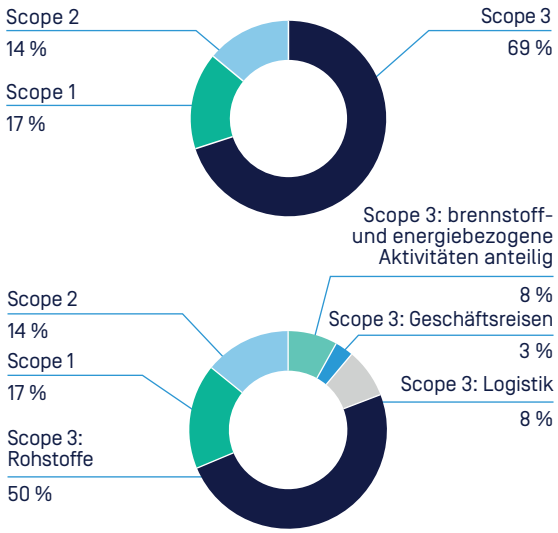
	2023	2022	2021
Scope 1	**121.465**	**205.215**	**259.674**
Scope 2[1]	**104.331**	**122.948**	**154.785**
Scope 3 (brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten anteilig)	58.333	98.727	82.971
Scope 3[2] (Geschäftsreisen)	19.642	5.890	1.188
Scope 3 (Logistik)	59.697	83.132	82.442
Scope 3 (Rohstoffe)	368.582	291.247	n.a.
SCOPE 3 GESAMT	**506.254**	**478.996**	**n.a.**
Scope 3 vorgelagert	482.680 (95 %)	438.800 (92 %)	n.a.
Scope 3 nachgelagert	23.574 (5 %)	40.196 (8 %)	n.a.
EMISSIONEN GESAMT	**732.050**	**807.159**	**n.a.**

Die Umrechnungsfaktoren für die Emissionswerte 2023 wurden neu berechnet. Mehr Details dazu befinden sich im Kapitel „Über diesen Bericht" im Anhang.

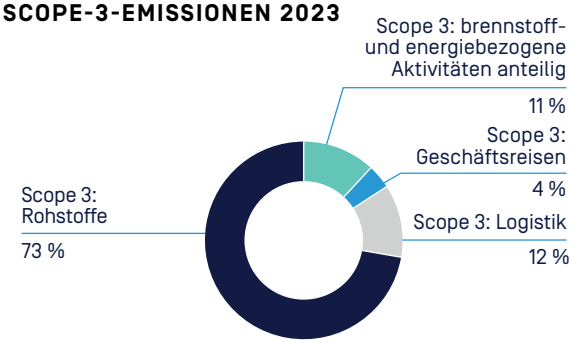
[1] Scope 2 beinhaltet die Emissionen für Strom gemäß dem Market- Based-Ansatz. Für Standorte, für die keine entsprechenden Umrechnungswerte verfügbar waren, wurde gemäß THG-Protokoll auf die Location-Based-Faktoren zurückgegriffen. Die Scope-2-Werte gemäß Location-Based-Ansatz ergeben sich wie folgt: 2021: 183.794, 2022: 162.897, 2023: 118.599.

[2] Scope 3 (Geschäftsreisen): Im Gegensatz zu 2022 wurden über Tankkartendaten im Jahr 2023 in österreichischen Gesellschaften zusätzlich zu Geschäftsreisen auch alle anderen Reisen erfasst, die mit den durch das Unternehmen zur Verfügung gestellten Firmenautos zurückgelegt wurden (Pendeln, Reisen zwischen Standorten, private Reisen). Daraus ergibt sich ein erheblicher Anstieg der durch Geschäftsreisen verursachten Scope-3-Emissionen im Jahr 2023. Zusätzlich ergibt sich der Anstieg auch aufgrund geänderter Emissionsfaktoren in der Berechnungsgrundlage.

EMISSIONEN SCOPE 1, 2 & 3 2023



SCOPE-3-EMISSIONEN 2023



VERORTUNG DER EMISSIONEN, DIE DURCH LOGISTIKLEISTUNGEN ANFALLEN (%)



PRODUCT CARBON FOOTPRINT

Mit dem sogenannten Product Carbon Footprint (PCF) werden die Treibhausgasemissionen eines Produktes berechnet, um dessen klimatische Auswirkungen abschätzen zu können. Emissionen werden 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, den PCF von der Produktentstehung bis zur Lieferung („Cradle to Gate") oder auch den gesamten Lebenszyklus („Cradle to Grave") zu bilanzieren. Nach dem Pilotprojekt im Jahr 2022, bei dem das Modell anhand von Fensterdichtungen als Produktbeispiel erstellt wurde, konnte die Methode 2023 auf sämtliche Industrieprodukte ausgerollt werden. Durchgeführt wurden das Pilotprojekt und der Rollout von der Zentralen Verfahrensentwicklung im Bereich Forschung und Entwicklung. In allen Produktbereichen wurden PCF-Expert:innen trainiert, die für Ihre Materialien und Produkte PCFs ermitteln. Damit konnte sowohl das Know-how zur Berechnung dezentralisiert als auch das Bewusstsein zu diesem wichtigen Thema gesteigert werden. Durch die neu gewonnene Transparenz wurde Semperit ermöglicht, eigene Mischungen und Produkte mit marktüblichen Konkurrenzprodukten zu vergleichen, soweit vergleichbare Werte vorliegen. Weiterführende Informationen zum Carbon Footprint von Dichtungsprofilen befinden sich im Kapitel Recycling ab Seite 94 ff.

VERSCHMUTZUNG (POLLUTION) UND EMISSIONEN VON STAUB UND KLEINSTPARTIKELN

Semperit erhebt und evaluiert aktuelle und potenzielle Umweltproblematiken, die sich aus dem Produktionsprozess ergeben können, beispielsweise Emissionen problematischer Stoffe in die Atmosphäre, den Boden und Gewässer. Darauf aufbauend werden Maßnahmen gesetzt, um mögliche negative Auswirkungen zu minimieren. Die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen und die Vermeidung zusätzlicher Emissionen sind unabdingbar und verpflichtend. Stäube und andere Partikel wie Mikroplastik beziehungsweise Gummigranulat, die entlang der Produktionsprozesse emittiert werden, werden wo möglich gesammelt, gefiltert und ordnungsgemäß entsorgt. Zusätzlich dazu nimmt Semperit am Pilot-Projekt „SiGreen“ teil. Dieses Projekt soll eine geplante Verbesserung der Scope-3-Datenqualität insbesondere in der Automatisierung der PCF-Bilanzierung bringen.

Die Einhaltung der lokalen gesetzlichen Anforderungen und aller geforderten Grenzwerte wird regelmäßig auf Standortebene intern wie auch extern kontrolliert. Im Berichtszeitraum kam es zu keinen wesentlichen Verstößen gegen Gesetze und Verordnungen. 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 interne Richtlinien geregelt.

Bei manchen Produkten kann es im Laufe des Lebenszyklus zu Gummiabrieb während der Verwendung kommen. Semperit ist sich der potenziellen Umweltauswirkungen durch die Freisetzung von Mikroplastik bewusst, dennoch sind die Effekte bei Semperit Produkten im Vergleich zum Abrieb von beispielsweise Autoreifen reduzierter. Semperit ist dennoch bemüht, mit bestimmten Materialeigenschaften, wie geringem Gewicht, geringerem Rollwiderstand oder hoher Festigkeit, zu einem effizienteren Betrieb oder einer längeren Lebensdauer und somit zu geringeren Umweltauswirkungen in der Nutzungsphase der Produkte beizutragen.



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION

SEMPERITS BEITRAG ZUR KREISLAUFWIRTSCHAFT

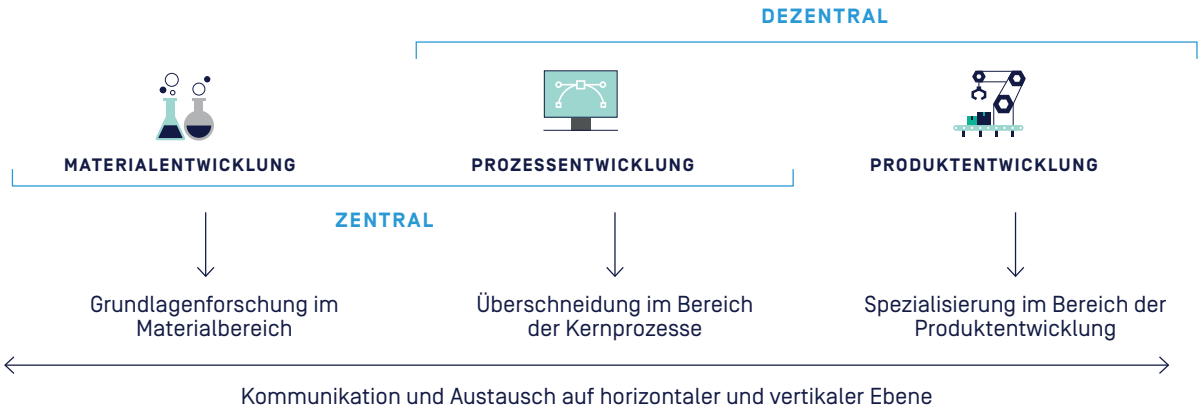
ROHSTOFFAUSWAHL, EINSATZ & INNNOVATION

Die Materialzusammensetzung eines Produkts hat meist auch erheblichen Einfluss auf dessen Ökobilanz. Denn mit der Gewinnung der Rohstoffe und der Herstellung von Mischungen und Produkten sind Umweltauswirkungen verbunden. Die Rohstoffauswahl bestimmt darüber hinaus die Qualität und Langlebigkeit eines Produktes und ob es am Ende seiner Lebensdauer recycliert werden kann. In der Produktentwicklung muss Semperit daher viele Aspekte bedenken und die Vor- und Nachteile unterschiedlicher Rohstoffe und Materialzusammensetzungen entlang des gesamten Produktlebenszyklus abwägen. Diese Analyse erfolgt unter Einbeziehung von Kunden, Lieferanten und anderen Stakeholdergruppen. Gemeinsam mit ihnen entwickelt Semperit praktisch umsetzbare und möglichst umweltfreundliche Lösungen.

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 unterstützt die systematische Identifikation von Potenzialen, die Auswahl vielversprechender 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 Materialentwicklung und der zentralen Prozessentwicklung sowie mit der Steuerung der gruppenweiten Entwicklungsaktivitäten. Der dezentrale Teil arbeitet auf Business-Ebene gezielt an Produkt- und Prozessoptimierungen – oft in enger Zusammenarbeit mit Kunden – und wird durch die Produkt- und Prozessentwicklungsteams der unterschiedlichen Business Units gebildet. Neben jenem 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 Stakeholdern wie Kunden 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 finden sich in der „Semperit Sustainability Innovation Policy“[1], die auf der Semperit-Website[1] 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 2023 im Fokus. Zusätzlich zur intensiven Arbeit am Product-Carbon-Footprint-Modell hat das F&E-Team abteilungsübergreifende Workshops initiiert, um gemeinsam 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. Mittlerweile ist Semperit in der Lage, einen Carbon Footprint für die meisten Produkte zu berechnen.

Semperit setzt auch in der Forschung & Entwicklung auf eine enge Zusammenarbeit mit Kunden, um auf deren Wünsche und Anforderungen bestmöglich und zeitnah eingehen zu können. Darüber hinaus wird kontinuierlich an der Erweiterung des Produktportfolios gearbeitet, um Kunden 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 AUF ÖKOLOGISCHE VORTEILE – WIE ZUM BEISPIEL EINEN GERINGEREN MATERIALVERBRAUCH BEI DER HERSTELLUNG.

MITARBEITER:INNEN IM BEREICH F&E
(VOLLZEITÄQUIVALENT)

2023	2022	2021
> 218	> 225	> 230

ÜBERBLICK DER WICHTIGSTEN KENNZAHLEN

	2023	2022	2021
Ausgaben F&E (Mio. EUR)	> 17,5	> 17,7	> 15,7
Gesamtvolumen Beteiligung Grundlagenforschungsprojekte (Mio. EUR)	> 16	> 1,5	> 1,0



Auch im Bereich biobasierter Elastomere treibt der Konzern Entwicklungen voran. Hervorzuheben sind diesbezüglich der Einsatz von klassischem Naturkautschuk, der im Jahr 2023 ausgeweitet wurde, speziell in Fördergurten, Schläuchen, aber auch in Form-Produkten, und von synthetisch hergestelltem biobasiertem Kautschuk als Ersatz für den erdölbasierten Ausgangsstoff. So wurden Produkte entwickelt – speziell im Bereich Form – die bis zu 50 % ökologisch nachhaltigere Rohstoffe enthalten.

Semperit fokussiert sich unter anderem auf Vermeidung und Ersatz ökologisch bedenklicher oder gesundheitsschädlicher Zusatzstoffe. Seit 2020 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.

[1] https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/Innovation/Semperit_Innovation_Policy_EN_v03_2022.pdf

Doch nicht nur die Sicherheit und die gesundheitliche Unbedenklichkeit der Produkte spielen in der Anwendung eine Rolle, auch negative ökologische Auswirkungen in der Nutzungsphase sind reduzierbar. In diesem Zusammenhang ist Semperit bemüht, mit bestimmten Materialeigenschaften, wie geringem Gewicht, geringerem Rollwiderstand oder hoher Festigkeit, zu einem effizienteren Betrieb oder einer längeren Lebensdauer und somit zu geringeren Umweltauswirkungen (wie z. B. Gummi-Abrieb und Freisetzung von Mikroplastik) in der Nutzungsphase der Produkte beizutragen.

Neben den wesentlichen Bemühungen für Umweltschutz und Sicherheit, ist auch das Thema Lärmreduktion für Mensch und Natur zentral. 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 weiteres Best-Practice-Beispiel aus dem Eisenbahnoberbau ist eine Winkelführungsplatte aus Polyamid zur Befestigung der Schwelle auf der Schiene. Bei gleichbleibender Funktionalität konnte der Materialverbrauch um 25 % reduziert werden.



CORPORATE INNOVATION

Neben der klassischen Forschungs- und Entwicklungsarbeit legt Semperit besonderen Fokus auf das konzernweite Innovationsprogramm. Aufbauend auf der 2021 ins Leben gerufenen Innovationsplattform wurden im Berichtszeitraum weitere Instrumente implementiert, um durchgängige Transparenz von der Entstehung einer Idee über deren Entwicklung bis hin zur Markteinführung zu gewährleisten. Ziel ist, das gesamte Ideen- und Projektportfolio effektiv auswerten und steuern zu können.

Außerdem wurden seit 2021 die Grundlagen für die einheitliche Messung der Wirksamkeit des Innovationsprogramms geschaffen. Dazu zählt unter anderem die Einführung von Innovation KPIs und konzernweiten Zielen, deren Messung 2023 fortgeführt wurde. Der potenzielle Beitrag, den Ideen zu den ESG-Zielen der Semperit-Gruppe leisten können, wird in einem sehr frühen Stadium systematisch erfasst. Der Anteil jener Ideen und Projekte am Gesamtportfolio, die einen ESG-Beitrag leisten, wird außerdem im Rahmen des vierteljährlichen Innovationsberichts ausgewiesen.

Dadurch wird sichergestellt, dass einerseits Ideen im System festgehalten werden und andererseits ihr Potenzial strukturiert analysiert und bewertet wird. Die Ideen werden anhand verschiedener Parameter wie Anwendungsfeld, Neuheitsgrad, Umsetzungshorizont, finanziellem Potenzial, aber auch nach ihrem Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen von Semperit und zu den Sustainable Development Goals evaluiert und priorisiert. Die Ideengeber:innen werden bei der Aufbereitung für die interne Präsentation vor dem Innovation Council von der:dem Group Innovation Manager:in begleitet. Das Innovation Council übt die Aufgabe, zukünftige Betätigungsfelder der Semperit-Gruppe zielgerichtet zu steuern, aus, um die Innovationskraft des Unternehmens systematisch zu stärken.

SEMPERIT-PRODUKT- UND PROZESSHIGHLIGHTS

PRODUKT	ÖKOLOGISCHER ODER GESELLSCHAFTLICHER MEHRWERT	BUSINESS[1]
Fördergurte für den Untertagebergbau in den USA mit verbesserter mechanischer Verbindungsfestigkeit Durch die Optimierung der eingesetzten Textilgewebe kann eine höhere mechanische Verbindungsfestigkeit zwischen den einzelnen Förderbandsegmenten erreicht werden. Dadurch können die Dicke und das Gewicht des Gurts reduziert werden. Weiters wird die absolute Menge an Flammschutzmittel pro Meter Gurt gesenkt.	→ Energieeinsparung → Dekarbonisierung → Verminderung von Umweltverschmutzung	
Textilgurte mit „Light Fabric“ Optimierung und Diversifizierung in der Auswahl und Verwendung der eingesetzten Textilgewebe in der Fördergurtproduktion. Im Speziellen können hiermit, soweit technisch möglich, leichtere Gewebe eingesetzt werden. Durch die geringere Dicke und Gewicht wird nicht nur ein Beitrag zur Material- und Energieeinsparung geleistet, sondern auch Verbesserungen in Produkteigenschaften ermöglicht, wie zum Beispiel eine höhere Gurtflexibilität oder die Ermöglichung kleinerer Trommeldurchmesser.	→ Dekarbonisierung → Energieeinsparung → Kreislaufwirtschaft → Reduktion von Abfall → Einsparung von Ressourcen	
Gurte mit hoher Abriebbeständigkeit Speziell für Anwendungen, die besonders niedrigen Abrieb benötigen, wurde eine neue Fördergurtklasse entwickelt. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass sie in verschiedensten Abriebtests und in Prüfungen mit Fördergut deutlich besser abschneidet als die bisher besten Gurte in der Kategorie "Abriebbeständig". Durch die Reduktion des Abriebs wird die Lebensdauer der Gurte in diesen Anwendungen verlängert.	→ Kreislaufwirtschaft → Lebenszyklusverlängerung → Verminderung von Umweltverschmutzung	
Neue Generation von Chemieschläuchen (Industrie) Die innovativen Chemieschläuche entsprechen hohen Sicherheitsstandards und tragen zur Digitalisierung bei. Hohen Leistungs- und Sicherheitsstandards werden die Schläuche mit geflochtener Einlage dabei ebenso gerecht wie dem Schritt zur Digitalisierung: Über den auf dem Schlauch aufgedruckten QR-Code können sämtliche Schlauchspezifikationen in der Semperit-eigenen „Hose Wiki App“ abgerufen werden.	→ Kreislaufwirtschaft → Lebenszyklusverlängerung → Digitalisierung	
Flexible Dampfschläuche mit längerem Lebenszyklus Realisierung und Markteinführung des hochleistungsfähigen Dampfschlauches DS1. Durch die Weiterentwicklung der eingesetzten Materialien ist der Dampfschlauch wesentlich flexibler, was im Einsatz zu einer längeren Lebensdauer führt.	→ Kreislaufwirtschaft → Lebenszyklusverlängerung → Materialeffizienz	
Digital Distribution Die vollautomatische Bereitstellung digitaler Lieferinformationen setzt unsere Kunden vor Eintreffen der Ware über Produkt-, Bestell- und Lieferdaten in Kenntnis. Lieferungen sind dadurch sowohl für die Kunden als auch für Semperit rückverfolgbar. Durch die Lieferinformationen vorab können die Kunden den Wareneingangsprozess rascher abwickeln. Als Ergebnis sinken die Prozesskosten entlang der Lieferkette – sowohl bei Semperit als auch beim Kunden. Ebenso wird der Abfall beim Schneiden der Schläuche reduziert, da die individuellen Schlauchlängen je Bund im Enterprise-Resource-Planning-System (ERP) des Kunden erfasst werden können, sodass die für den Leitungsbedarf optimale Bundlänge vom Kunden ausgewählt werden kann.	→ Digitalisierung → Materialeffizienz	
Porenstabilität Moosgummi Durch Entwicklung neuer Fertigungsmethoden konnte die Porenstabilität bei Moosgummiprofilen entscheidend verbessert werden.	→ Optimierung von Produkteigenschaften	
Autobahnfugendichtung mit verlängerter Lebensdauer Die Entwicklung einer neuen Materialienmischung für EPDM-Fugendichtungsprofile (EPDM steht für Ethylen-Propylen-Dien-Kautschuk) in Semperit-Forschungslaboren, gepaart mit simulationsunterstützter Geometrieauslegung für spezifische Anwendungen, brachte eine beachtliche Steigerung der Lebensdauer von Autobahnfugen-Dichtungen.	→ Kreislaufwirtschaft → Lebenszyklusverlängerung → Materialeffizienz → Abfallreduktion	

[1] Nähere Informationen zu den symbolisch dargestellten Businesses finden sich auf S. 12 ff.

SEMPERIT-PRODUKT- UND PROZESSHIGHLIGHTS

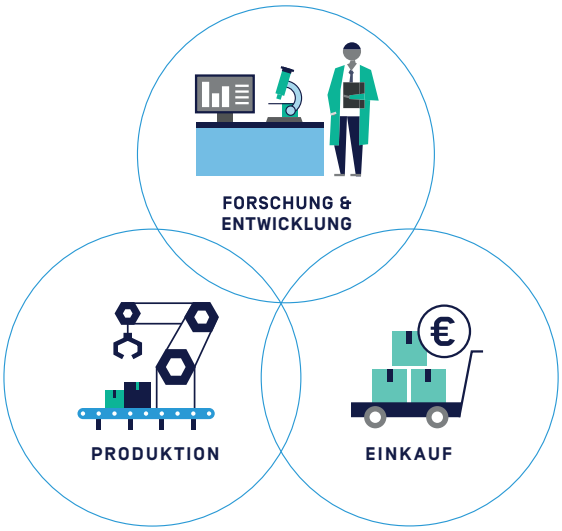
PROZESS	ÖKOLOGISCHER ODER GESELLSCHAFTLICHER MEHRWERT	BUSINESS[1]
EDI – Electronic Data Interface Digitale Anbindung des ERP großer Kunden zu Semperit. Dadurch ergeben sich deutlich vereinfachte Prozesse sowie ein reduzierter Papieraufwand.	→ Digitalisierung → Materialeffizienz	
Recycling Eigenproduktion von Schlauchmarkierungsbändern aus Abfällen von gebrauchten Polypropylen-Dornen anstelle des bisherigen Zukaufs von Drittanbietern.	→ Kreislaufwirtschaft → Materialeffizienz	
Photovoltaikanlage Installation einer 400-kWp-Photovoltaikanlage auf dem Produktionsgelände von Semperit in Shanghai, China	→ Dekarbonisierung	
Optimierung Profilextrusion Durch Strömungssimulationen und neue Spritzkopftechnologien ist es gelungen, den Output bei der Profilextrusion signifikant zu erhöhen und den Energiebedarf für die Produktfertigung zu senken.	→ Kreislaufwirtschaft → Materialeffizienz → Energieeffizienz	
Plattendickenstabilität Durch Messung von Rohmaterialeigenschaften während der Mischungsherstellung konnte eine deutliche Reduktion der Dickenschwankungen erzielt werden.	→ Kreislaufwirtschaft → Materialeffizienz	
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 Divisionen 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.	→ Digitalisierung → Qualitätssicherung → Ressourceneinsparung	 
3-D-Printer-Technologie Durch den Einsatz der 3-D-Printer-Technologie können Herstellwerkzeuge hinsichtlich des Materialfließverhaltens optimiert hergestellt werden, wodurch neue Materialkombinationen effizient zum Einsatz gebracht werden können.	→ Kreislaufwirtschaft → Materialeffizienz	
Automatisierung im Handlauf Durch die Automatisierung der Handlauf-Aufbaumaschinen konnte ein wesentlicher Beitrag im Bereich Ressourceneffizienz geleistet werden.	→ Kreislaufwirtschaft → Materialeffizienz	
Digitalisierung Semperit Engineered Solutions Mithilfe von Digitalisierung im Herstellungsprozess kam es zu einer Verbesserung der Energieeffizienz im Bereich der formgebenden Prozesse bei der Produktherstellung.	→ Dekarbonisierung → Energieeffizienz	

[1] Nähere Informationen zu den symbolisch dargestellten Businesses finden sich auf S. 12 ff.

ROHSTOFFAUSWAHL UND EINSATZ

Um die verschiedenen Elastomerprodukte wie Gurte, Schläuche, Handschuhe und Dichtungen herzustellen, verwendet Semperit unterschiedliche Rohstoffe. Die Hauptbestandteile sind dabei Natur- und Synthesekautschuk, Latex, Füllstoffe (z. B. Ruß), Chemikalien und 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 über den Materialeinsatz 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 KUNDENANFORDERUNGEN ZU ERFÜLLEN, WERDEN DIE ELASTOMER-MATERIALIEN LAUFEND WEITERENTWICKELT.



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

	2023	2022	2021
Nicht erneuerbare Materialien	115.569	194.190	221.394
Erneuerbare Materialien	11.947	18.858	16.464
Gesamt	**127.516**	**213.048**	**237.858**

Um die Markt- und Kundenanforderungen zu erfüllen, werden die Elastomer-Materialien laufend weiterentwickelt. Hier kommen – neben schon bekannten und approbierten – auch immer wieder neue Rohstoffe zum Einsatz. Bei Semperit wird eine enge Zusammenarbeit zwischen den Einkaufs-, Forschungs- und Entwicklungsabteilungen sowie der Produktion gepflegt, 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.

EINFLUSS AUF BIODIVERSITÄT

Semperit verarbeitet jährlich eine große Menge an nicht erneuerbaren, überwiegend erdölbasierten Materialien, deren Gewinnung, sofern sie nicht sorgfältig betrieben wird, zu Biodiversitätsverlust, Klimawandel und Umweltverschmutzung beitragen kann. Diese Stoffe gilt es effizient und sparsam einzusetzen, vermehrt im Kreislauf zu führen und im Idealfall 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 oder rückgewonnenem Ruß (recoverd Carbon Black) und der Einsatz von recycelten Chemikalien bzw. von Festigkeitsträgern sind für Semperit zentrale Forschungsthemen. Auch im Kunststoffbereich setzt Semperit bereits recycelte Materialien ein. Im Jahr 2023 konnte Semperit im Rahmen von mehreren Testprojekten erfolgreich vor allem die Anteile von Reclaimed Rubber und Recovered Carbon Black und Gummimehl in Produkten von Semperit sukzessive erhöhen. Weiterführende Informationen zu Reclaimed Rubber sind dem Kapitel „Recycling“ ab Seite 94 ff. zu entnehmen.

Auch bei der Gewinnung von natürlichem Kautschuk kann es zu negativen Umweltauswirkungen kommen, beispielsweise zur Abforstung, Förderung von Monokulturen oder zu einem Biodiversitätsverlust durch die Verwendung chemisch-synthetischer Pflanzenschutzmittel. Semperit kauft diese Rohstoffe daher bei Lieferanten, die hohe ökologische und soziale Standards erfüllen (weiterführende Informationen s. Kapitel „Nachhaltigkeit in der Lieferkette S. 139 ff.) und ab Ende 2025 auch der Deforestation Regulation (EU) 2023/1115 folgen. Der größte Anteil des bezogenen Naturkautschuks kommt von kleinen Kautschukfarmen oder wird über verlässliche Zwischenhändler 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 einerseits auf Produkteigenschaften, andererseits auf verfahrens- und prozesstechnische Eigenschaften auswirkt. „Furnace-Ruß“ beispielsweise unterliegt einer Normierung, deshalb kann hier eine Rußtype von Hersteller A relativ einfach durch dieselbe Type von Hersteller 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, Verfahrensparameter, Maschineneinstellungen) in Einklang mit den jeweiligen Stoffeigenschaften gebracht werden. Der Einsatz von Sekundärrohstoffen erfolgt daher noch limitiert, 2023 lag der Anteil bei 2,5 %.

PROZENTSATZ DER EINGESETZTEN RECYCELTEN AUSGANGSSTOFFE (ROHSTOFFE UND VERSTÄRKUNGSMATERIALIEN)

2023	2022	2021
2,5	2,5	3,1

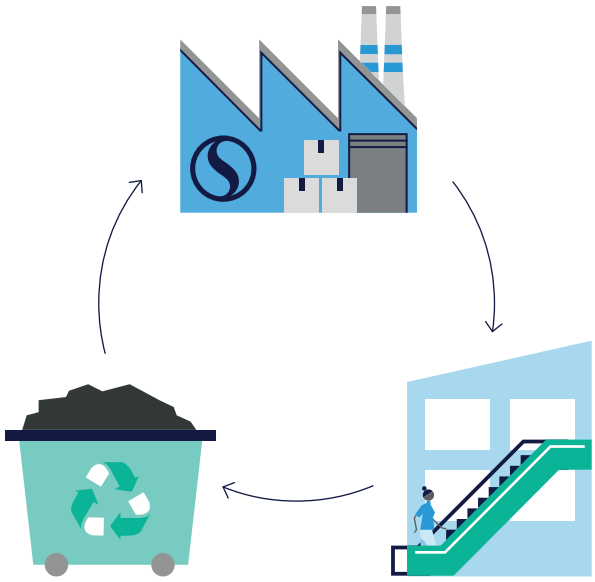
ÜBERSICHT SEKUNDÄRROHSTOFFE

- → Recovered Carbon Black (aus Reifen-Pyrolyse)
- → Reclaimed Rubber (wird durch Devulkanisierung aus alten Reifen und eigenem Produktionsabfall gewonnen)
- → Reprocessed Rubber (weiterverarbeitete Abfälle aus der Synthesekautschukproduktion)
- → Gummimehl
- → Zinkoxid aus Zinkabfällen
- → Recycelter Polyamid
- → Schlauchdraht aus Stahlschrott
- → Recyceltes Polyester für Gewebe und Garne (Versuchsstadium)

12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION

RECYCLING & ABFALLMANAGEMENT

Ein möglichst effizienter Materialeinsatz entlang der Wertschöpfungskette sowie eine gezielte Abfall- und Ausschussvermeidung sind wichtige Steuerungsgrößen für eine nachhaltige, kreislauffähige 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 der Vision von „null Abfällen“ stetig näherzukommen.



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.

Die Steuerung der verschiedenen Produktionsparameter liegt in der Verantwortung der Site Manager:innen und der technischen Divisionsleiter:innen. Durch den Einsatz diverser Programme, Aktivitäten und Initiativen können der Einsatz von Materialien optimiert sowie Abfall und Ausschuss reduziert werden. Das Produktdesign ist für einen effizienten Einsatz der Materialien 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. Semperit arbeitet seit Jahren sukzessive an der Optimierung des Produktdesigns, mit dem Ziel, weniger Rohmaterial bei gleichbleibender Funktionalität einzusetzen. Fertigungsprozesse sollten technologisch so gestaltet sein, dass so wenig Abfall und Ausschuss wie möglich produziert wird.

IN-PROCESS- UND POST-INDUSTRIAL-RECYCLING

Aus Kreislaufwirtschaftssicht ist Recycling von Gummi höchst wünschenswert. Produktionsabfall und -ausschuss werden bei Semperit – soweit technisch möglich – intern rückgeführt. Im Berichtszeitraum 2023 konnten Ausschuss und Abfall nicht weiter minimiert werden, dafür konnte die Wiederverwendung (bisher) unvermeidlicher Abfälle erhöht werden.

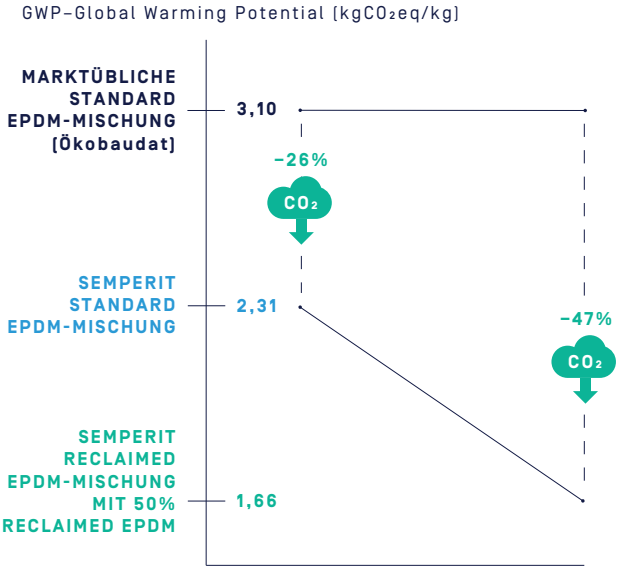
Im Bereich der Kautschukverarbeitung ist der Anteil der recycelbaren Abfallmenge abhängig vom Stadium des Fertigungsprozesses, denn Wiederverwendung ist vor allem dann möglich, wenn noch keine Vulkanisation stattgefunden hat. Wurde Kautschuk erst einmal zu Gummi vulkanisiert, erschwert die dadurch entstandene molekulare Vernetzung eine Wiederverwendung. Die Recyclingquote des Werkstoffes Gummi liegt deshalb deutlich unter jenen von beispielsweise Stahl, Glas, Papier oder Kartonage.



SEMPERIT CIRCULARITY: PROFILES

Im Jahr 2023 konnte Semperit im Profile Business erstmals Produkte entwickeln, die bis zu 70 % regenerierte vulkanisierte Abfälle aus eigener Profilfertigung enthalten. Damit kann Semperit in Zukunft dazu beitragen, die Recyclinglücke zu schließen. Aktuell gibt es auf dem Markt keine Möglichkeit, Dichtungsprofile zu rezyklieren. Während nicht mehr benötigte Dichtungsprofile bisher energetisch verwertet, also verbrannt, wurden, ermöglichen die Semperit Circularity Profile erstmals – ganz im Sinne einer Kreislaufwirtschaft – den Wiedereinsatz als Sekundärrohstoffe. Der Prozess der Vernetzung, der aus der Kautschukmischung ein 3-D-vernetztes, unlösliches und nicht mehr verformbares Elastomer generiert, wird rückgängig gemacht. Die bei der Vernetzung gebildeten Brücken werden aufgespalten und eine verformbare, lösliche Kautschukmischung entsteht. Der neu gewonnene Rohstoff wird im nächsten Prozessschritt zu 50 % als Primärrohstoff der Gesamtmasse einer neuen EPDM-Mischung wiederverwendet. Die resultierende Mischung mit 50 % Recycling-Anteil entspricht, wie auch jener der recycelten vulkanisierten Profile, den Normanforderungen für Elastomer-Werkstoffe DIN 7863-1.

Semperit Circularity



Mit einem Product Carbon Footprint, der 47 % geringer als bei einem herkömmlichen, vergleichbaren Dichtungsprofil (Quelle: Ökobaudat) und 26 % geringer als bei einem Semperit-Standardprofil ist, leisten Semperit Circularity Profile einen nennenswerten Beitrag zur Dekarbonisierung der Bauindustrie und damit zum Klimaschutz.

Auch in anderen Businesses der Semperit-Gruppe wurde 2023 an Produkten gearbeitet, die regenerierte vulkanisierte Abfälle in signifikanten Prozentsätzen enthalten. Für das Recycling eigener vulkanisierter Abfälle greift Semperit auf schon etablierte Produzenten zurück, kooperiert aber ebenso mit Start-ups, die neue Technologien verwenden.

POST-CONSUMER-RECYCLING VON END-OF-LIFE-PRODUKTEN

Während bisher als Ausgangsstoffe vulkanisierte Abfälle aus eigener Produktion verwendet wurden, könnten künftig auch Produktionsabfälle von Semperit-Kunden und Produkte, die am Ende ihres Lebenszyklus angelangt sind, rezykliert werden. Als Sekundärrohstoff würde das Rezyklat in die Semperit-Produktion rückgeführt, was ein wesentlicher Beitrag zur zirkulären Wirtschaft wäre.

Die Forschungs- und Entwicklungsarbeit von Semperit konzentriert sich aufgrund des oben genannten Potenzials nicht allein auf Produktionsabfälle, sondern auch auf die Rezyklierbarkeit der Produkte nach der Nutzungsphase. Aktuelle Herausforderungen sind dabei das Business-to-Business-Geschäftsmodel von Semperit als Herstellerin von Komponenten, die in die Endprodukte erst durch den Kunden eingebaut werden, ohne direkten Kontakt zu Endkonsument:innen zu haben. Deshalb stellt die Produktrückführung derzeit noch eine große organisatorische, logistische und finanzielle Hürde für ein End-of-Life-Recycling dar.

Aus diesem Grund versucht Semperit, einen Beitrag zur Verlängerung des Lebenszyklus der eigenen Produkte, aber auch der finalen Systemlösungen zu leisten. Hinsichtlich der Produktlebenszyklusverlängerung und eines möglichen Recyclings spielt ein kreislauffähiges 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 und gehört weiterhin im Sinne der Kreislaufwirtschaft optimiert. Die Tragdecke von Fördergurten kann beispielweise ähnlich wie bei Reifen runderneuert und ihre Lebensdauer damit verlängert werden. Dies passiert meist vor Ort und durch den Kunden selbst, da ein Abbau und Transport zurück zum Hersteller oftmals zu aufwendig und auch nicht umweltfreundlich wäre.

SEMPERIT ERACHTET ES ALS NOTWENDIG, NEUE RECYCLING-DIENSTLEISTUNGSMODELLE ZU EVALUIEREN UND KOOPERATIONEN ABZUSCHLIESSEN, UM DEN ANFORDERUNGEN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT GERECHT ZU WERDEN.

NACHHALTIGE VERPACKUNG

2023 hat sich Semperit dem Thema Verpackungen an ausgewählten Standorten gewidmet. In Odry wurde begonnen, Pappröhren in jede Ecke eines Kartons zu platzieren, um die Stabilität der Kartonage zu gewährleisten und so die Dicke jedes Kartons von drei auf nur noch zwei Schichten zu reduzieren. Ein weiterer Vorteil abseits der Einsparung einer Kartonschicht ist jener, dass die Kartonagen gestapelt werden können.
Im Bereich Produkt- und Transportverpackungen versucht Semperit, gemeinsam mit den Kunden neue Lösungen zu finden. So wurde zum Beispiel die Plastik-Stretch-Folie restlos gestrichen und durch zwei Plastik-Streifen zur Fixierung ersetzt. Insgesamt wurde nicht nur Material, sondern auch der Prozessschritt des Folierens – und damit Energie – eingespart.

ABFALLMANAGEMENT

Das Abfallmanagement ist Teil des konzernweiten Umweltmanagementsystems, das nach ISO 14001 zertifiziert ist und dem eine Due-Diligence-Prüfung auf Umweltrisiken zugrunde liegt. 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. In den Kennzahlen sind auch jene Abfälle erfasst, die beispielsweise durch Testläufe bei Material- oder Produktneuentwicklungen entstehen. Alle Abfälle, die das Werksgelände verlassen, werden von zertifizierten und zugelassenen Abfallentsorgerunternehmen abgeholt und ordnungsgemäß verwertet oder entsorgt. Zurzeit werden die meisten Gummiabfälle energetisch verwertet (verbrannt), was im Sinne der Kreislaufwirtschaft, Senkung der Scope-3-Emissionen und allgemein des Klimaschutzes nicht wünschenswert ist. Semperit leitet zurzeit die ersten Maßnahmen in die Wege, die Rückführung von vulkanisiertem und unvulkanisiertem Gummiabfall zurück in den Produktionsprozess zu erhöhen (weiterführende Information im Kapitel „In-Process- und Post-Industrial-Recycling“ S. 95).

Der Abfall-Datenerhebungsprozess wurde 2023 formalisiert und in das interne Managementsystem integriert. Durch die Anpassung und Detailierung der zu erhebenden Abfallkategorien auf Basis GRI 306 konnte die Datenqualität weiter erhöht werden. Zudem wurden die KPIs an die zukünftigen Anforderungen der ESRS angepasst und ergänzt. Diese Adaptierung und Formalisierung des Datenerhebungsprozesses erfolgten ebenfalls für die Bereiche Wasser, Energie und Sicherheit.

Die Daten der Standorte Newnan (USA) und M+R Dichtungstechnik (Deutschland) konnten 2023 in die Abfallberichterstattung vollständig integriert werden. Die Produktionsstätte Rivalit (Deutschland) und Sempertrans Maintenance France Nord (Frankreich) werden aufgrund ihrer kleinen Größe erst schrittweise in den nächsten Jahren integriert. Weiterführende Informationen zum Konsolidierungsrahmen im Bereich Umwelt finden sich auf den Seiten 147 ff.

GESAMTAUFKOMMEN ABFALL (T)[1]

	2023	2022	2021
Chemikalien	927	310	77
Gefährliche Gummiabfälle	0,66	301	394
Sonstige gefährliche Abfälle (Öl. Flüssigkeiten etc.)	649	3.609	3.240
Gefährliche Abfälle, insgesamt	2.266	**4.220**	3.711
Gefährliche Abfälle, entsorgt (t)	**1.577**	**4.220**	3.711
Gefährliche Abfälle, entsorgt (%)	**69,6 %**	**100 %**	**100 %**
Gefährliche Abfälle, recycelt (t)	**689**	**0**	**0**
Gefährliche Abfälle, recycelt (%)	**30,4 %**	**0**	**0**
Ungefährliche Gummiabfälle, entsorgt	6.306	7.422	7.010
Ungefährliche Gummiabfälle, recycelt	3.440	3.951	3.852
Papier und Karton, entsorgt	46	85	147
Papier und Karton, recycelt	614	892	747
Kunststoffe & Folien, entsorgt	381	595	783
Kunststoffe & Folien, recycelt	803	1.105	980
Metall, entsorgt	0	39	31
Metall, recycelt	932	1.189	962
Holz, entsorgt	5	26	38
Holz, recycelt	689	1.206	1.238
Restmüll, entsorgt	1.006	767	1.364
Restmüll, recycelt	138	473	90
Sonstige ungefährliche Abfälle, entsorgt	964	2.198	2.697
Sonstige ungefährliche Abfälle, recycelt	230	142	32
Ungefährliche Abfälle, insgesamt	**15.554**	**20.090**	**19.971**
Abfall aufgrund von einmaligen Vorkommnissen	**1.942**	**231**	**15**
Ungefährliche Abfälle, entsorgt (t)	**8.708**	**11.132**	**12.085**
Ungefährliche Abfälle, entsorgt (%)	**56 %**	**55**	**60**
Ungefährliche Abfälle, recycelt (t)	**6.846**	**8.958**	**7.901**
Ungefährliche Abfälle, recycelt (%)	**44 %**	**45**	**40**
Gesamtabfallaufkommen[1]	**17.820**	24.310	23.682
Gesamtabfallaufkomme[1], recycelt	**42 %**	37 %	33 %
Gesamtabfallaufkommen[1], entsorgt	**58 %**	63 %	67 %

[1] Exklusive „Abfall aufgrund von einmaligen Vorkommnissen“

Das detailliertere Abfallberichtswesen soll auch dazu dienen, das interne Recycling von Gummiabfällen sichtbar zu machen und einen internen Wissenstransfer anzustoßen. 2023 wurden Best Practices hinsichtlich des Abfallmanagements zwischen Standorten ausgetauscht. Praktische Ergebnisse waren am Standort Bełchatów der Umstieg auf wiederverwendbare Gitter- statt Einwegplastikboxen für den innerbetrieblichen Transport und der Verkauf unbeschädigter Europaletten zur Weiterverwendung statt deren Entsorgung.

Generell gilt, dass Vorgaben zu Verpackungsgröße und -art seitens der Kunden herausfordernd sind. 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.



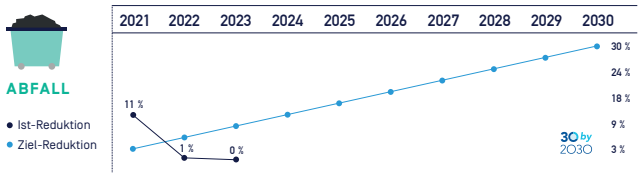


0 %

IM JAHR 2023
VON 30 % BIS 2030
(t/Produktionseinheit)

30 by 2030

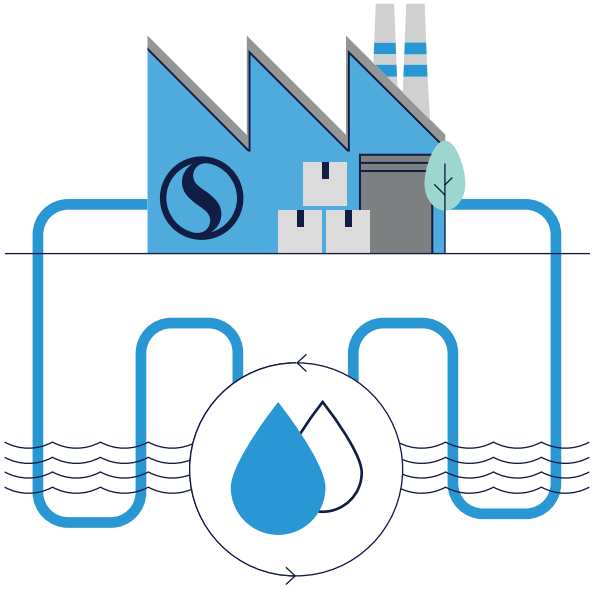
„30 BY 2030“ – ABFALL



Bis 2030 will die Gruppe 30 % des Abfalls je Produktionsmenge einsparen (Ziel gültig bis Ende 2023, weiterführende Informationen zur Zielanpassung bis 2030 siehe S. 49 ff.). Da sich das Reduktionsziel auf die produzierte Menge bezieht, konnte die Semperit-Gruppe aufgrund der sinkenden Produktionsleistung und des Verkaufs von Sempermed (beide Ereignisse mit negativem Einfluss auf produzierte und vermarktete Produktmengen) das Einsparungsziel 2023 von insgesamt 9 % im Bereich Abfall nicht erreichen. Das Jahresziel 2023 wurde um 9 % verfehlt. Mit sinkender Produktionsleistung steigt in der Regel beim Hoch- und Runterfahren der Produktionslinien das Gummiabfallvolumen, da die Maschinen warm- und leerlaufen müssen und der Materialeinsatz dabei nicht ganz vermieden werden kann. Die Maßnahmen, die zur Zielerreichung gesetzt werden, sind von Business zu Business unterschiedlich und gehen mit Prozessanpassungen und Qualitätskriterien ebenso einher wie mit einer Innovationsleistung.

WASSER

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.



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

Insbesondere im Produktionsprozess, aber auch an den nicht produzierenden Standorten achtet Semperit auf einen effizienten und sparsamen Wassereinsatz. Der Wasserbezug steht im Einklang mit den jeweiligen lokalen Gesetzesanforderungen. Die meisten Produktionsprozesse von Semperit kommen mit 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 Semperit-Business verzeichnet Sempermed, das 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. In den fortgeführten Geschäftsbereichen der Semperit-Gruppe werden keine Produkte mit wesentlichem Wassergehalt hergestellt. Grundsätzlich wird das entnommene Wasser lediglich zum Kühlen und Waschen verwendet und nach Aufbereitung wieder in die Kanalisation eingeleitet, wobei der Wasserverbrauch als unwesentlich angenommen wird. Da es für Semperit zurzeit technisch nicht möglich ist, die Ableitung von Wasser zu messen, wird angenommen, dass die in der folgenden Tabelle dargestellte Wasserentnahme der Wasserableitung entspricht (die unwesentliche Verdunstung im Produktionsbetrieb wird als Ableitung in die Atmosphäre wahrgenommen und zählt daher zur Wasserableitung).

Um Vorkommnisse, die zu Grenzwertüberschreitungen im Abwasserbereich führen können, zu vermeiden beziehungsweise zu beheben, hat Semperit gruppenweit Maßnahmenpläne entwickelt. Diese 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 (Health, Safety & Environment) wird eine systematische Ursachenermittlung und das Beseitigen 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. Derzeit erfolgt die gesamte Wasserentnahme aus Gebieten ohne Wasserstress. Aus der Klimaszenarioanalyse, die Semperit 2023 durchgeführt hat, geht klar hervor, dass drei Standorte der Gruppe mittel- bis langfristig durch Wasserstress gekennzeichnet sind. Die Wasserversorgung aus Oberflächengewässern und Grundwässern wird schwieriger. Umso wichtiger ist, dass Semperit Maßnahmen setzt, um Wasser zu sparen und höchst effizient einzusetzen.

Bei dem für die kommenden Jahre geplanten Ausbau einer der weltweit größten Produktionsstätten für Industrie- und Hydraulikschläuche in Odry, Tschechien, legt Semperit ein besonderes Augenmerk auf ökologische Nachhaltigkeitskriterien der EU-Taxonomie und einen hohen Automatisierungsgrad. Am Standort wurde 2023 mit dem Bau eines optimierten, kreislauffähigen Wassersystems begonnen, das mögliche Überflutungen auffangen und somit sowohl den Standort als auch die Ortschaft vor Überschwemmung schützen wird. Das abgeleitete Süßwasser und das aufgefangene Regenwasser werden im Kreis geleitet und tragen so bis zu 60 % Einsparung der Wasserentnahme am Standort. Mit dieser wasserrisikovorbeugenden Maßnahme trägt Semperit nicht nur zur Erreichung des Reduktionsziels im Bereich Wasser bei, sondern auch zum Schutz der Anrainer:innen und eigener Vermögenswerte vor einer möglichen Naturkatastrophe.

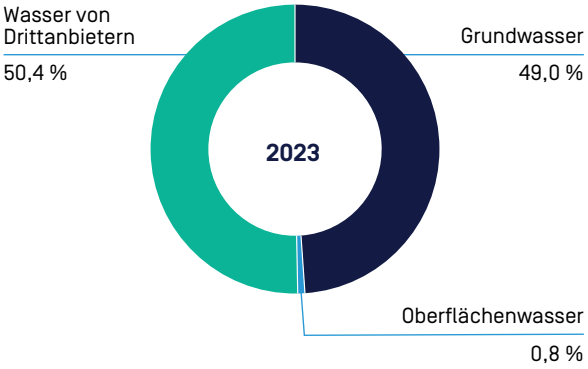
WASSERENTNAHME NACH QUELLE

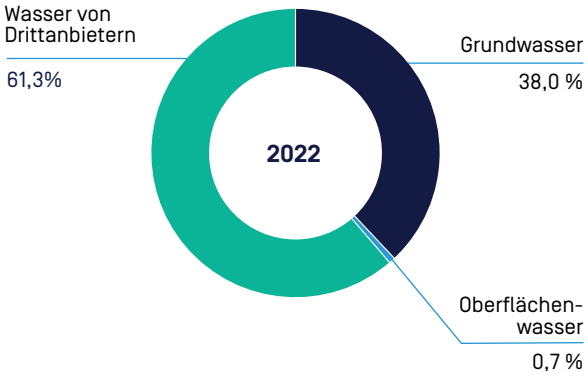
(Mio. m³/%)

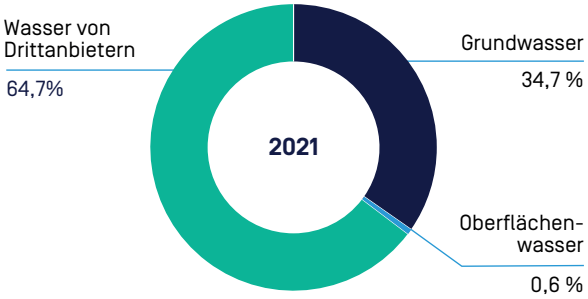
	2023	2022	2021
Grundwasser	2,4 49,0 %	2,9 38,0 %	3,0 34,7 %
Oberflächenwasser	0,04 0,8 %	0,1 0,7 %	0,1 0,6 %
Wasser von Drittanbietern	2,4 50,4 %	4,7 61,3 %	5,5 64,7 %
Wasserentnahme insgesamt (Mio. m³)	**4,8**	**7,7**	**8,6**

Die in dieser Tabelle dargestellte Wasserentnahme entspricht der geschätzten Wasserableitung, da Semperit im Produktionsprozess einen sehr vernachlässigbaren Anteil von Wasser eigenen Produkten zuführt und es nach Aufbereitung wieder vollständig ableitet.

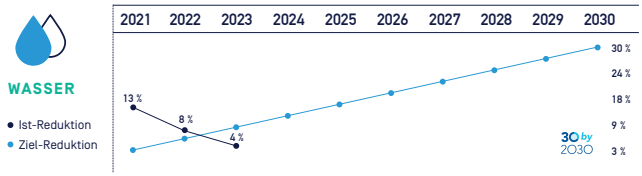
Die Wasserentnahme ist aufgrund des Ausscheidens des Medizinsektors und damit des Werks mit der höchsten Wasserentnahme im Jahr 2023 erheblich gesunken. Die Wasserentnahme der Rico-Standorte ist in den Ergebnissen von 2023 nicht abgebildet, eine Datenintegration ist für das Jahr 2024 geplant.

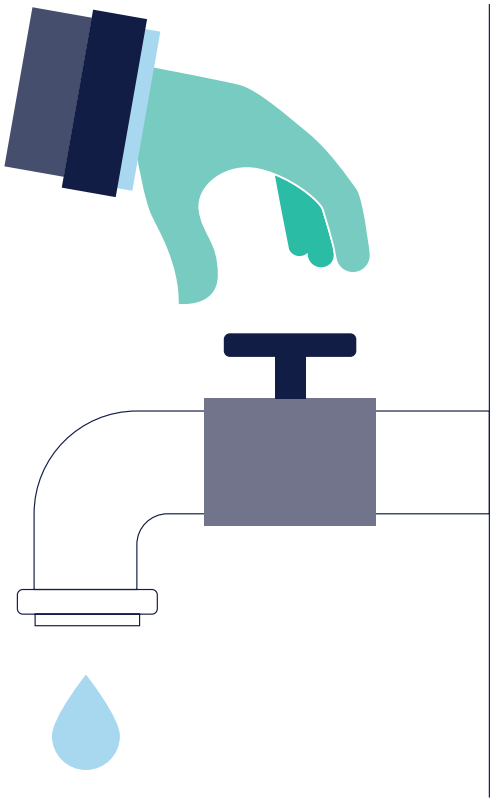






„30 BY 2030“ – WASSER





Im Berichtsjahr 2023 konnte die Semperit-Gruppe eine Reduktion der Wasserentnahme je Produktionsmenge um 4 % im Vergleich zum Basisjahr 2019 erreichen. Damit wurde das Einsparungsziel 2023 von insgesamt 9 % um 5 % verfehlt. Der gesunkene Produktionsausstoß in allen Businesses, kombiniert mit dem Verkauf des Medizinsektors, und damit das Ausscheiden des wasserintensivsten Werks in Kamunting haben unter anderem auch dazu geführt, dass das oben genannte Ziel nicht erreicht werden konnte. Wie bei den anderen Umweltzielen handelt es sich um spezifische Zielwerte wie Entnahme, Verbrauch oder Ausstoß je Produktionsmenge, die sich im Regelfall bei einer Minderauslastung von Produktionsanlagen verschlechtern.

Die Maßnahmen, die zur Zielerreichung gesetzt werden, sind von Business zu Business unterschiedlich und reichen von Prozessanpassungen bis zu innovativen Ansätzen. Die größte Wasserentnahme in der Semperit-Gruppe passierte im Jahr 2023 an den größten Produktionsstandorten (Kamunting in Malaysien 48 % [bis August 2023], Wimpassing in Österreich 43 %, Odry in Tschechien 4 % und Hückelhoven in Deutschland 3 %), wobei der Medizinsektor der wasserintensivste Bereich ist. Alle anderen Standorte verursachten die restlichen 2 % der Semperit-weiten Wasserentnahme. Mit dem Ausscheiden des Werks in Kamunting ist nun das Werk Wimpassing (Anteil ca. 80 % – aufgrund der Operationshandschuhproduktion, die im Auftrag von HARPS durch Semperit weiterbetrieben wird) der größte Wasserbezieher der Gruppe.

4 %
IM JAHR 2023
VON 30 % BIS 2030
(m³/Produktionseinheit)

Aktuell sind noch nicht ausreichend Informationen zur Wasserrückführung und damit zur Berechnung des Wasserverbrauchs vorhanden, der sich nach der Definition des Standards „GRI 303: Wasser und Abwasser 2018“ aus der gesamten Wasserentnahme abzüglich der gesamten Wasserrückführung errechnet. 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 von Dritten bezogen und selbst entnommen wird.

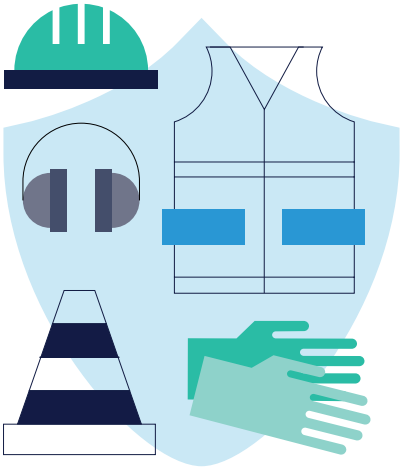
Im Werk Roha, Indien, wurden die Wasserleitungen weiter erneuert, um Leckagen zu beseitigen. Außerdem wurde an diesem Standort ein Regenwasser-Sammelsystem mit insgesamt zwei Tanks, die jeweils 10.000 Liter fassen, installiert. Zu einem vorübergehend erhöhten Wasserverbrauch haben zwei Wasserleitungsgebrechen am Standort Odry, Tschechien, beigetragen. Am Standort Hückelhoven, Deutschland, wurden die Brunnenpumpen erneuert und das Wasserentnahmekonzept wurde verbessert, was zu einer erheblichen Wassereinsparung geführt hat.



SOZIALES

Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit 103
Diversität & Inklusion 111
Menschenrechte & Soziale Standards 121

Die letzten Jahre, die durch globale wirtschaftspolitische Unsicherheiten, Unruhen in Lieferketten, starke Inflation und Rezession in vielen Industriemärkten weltweit geprägt waren, haben gezeigt, wie wichtig Strukturen sind, die sozialen Zusammenhalt fördern. Mitarbeiter:innenbezogene Maßnahmen wie Inklusion, Gleichstellung, Gesundheitsschutz oder flexibles Arbeiten schaffen sowohl individuellen Nutzen als auch sozialen Wert. Semperit ist bestrebt, ein sicheres Umfeld zu schaffen, das wertschätzende und tragfähige Beziehungen zwischen Mitarbeiter:innen und Stakeholdern fördert.



Semperit beschäftigt insgesamt 4435 Mitarbeiter:innen, 531 von ihnen sind bei Rico-Gruppe tätig. Die Gruppe trägt Verantwortung für langfristige Mitarbeiter:innenbindung und Arbeitgeberattraktivität, wie zum Beispiel Vorantreiben von Diversität der Arbeitnehmer:innenschaft, Förderung von Inklusion benachteiligter Menschen im Unternehmen, Sicherung sozialer Standards und freiwilliger Sozialleistungen, wie Sicherheit am Arbeitsplatz oder Remote Work und sowohl berufliche als auch persönliche Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen, die auf den folgenden Seiten ausführlich beschrieben werden.

Zusammenarbeit beruht bei Semperit auf definierten Werten und Richtlinien, die sowohl für interne Interaktionen als auch für solche nach außen zur Anwendung kommen und die Basis für nachhaltiges, soziales, tolerantes und menschenrechtskonformes Verhalten bilden. Um Geschlechtergleichstellung voranzutreiben, hat Semperit 2023 für die gesamte Organisation, das Management und das Senior Management je eine Frauenquote festgelegt. Ebenfalls 2023 wurde die People Policy[1] einem Update unterzogen. Mitarbeiter:innen wurden im Rahmen von Schulungen über unterschiedliche Kommunikationskanäle – auch online – damit vertraut gemacht. Neue Mitarbeiter:innen lernen die People Policy im Rahmen von Onboarding-Prozessen kennen. Sie ist im betriebseigenen Intranet abrufbar und darüber hinaus auf der Semperit-Website öffentlich zugänglich.



GESUNDHEITSSCHUTZ & 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 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[2] 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

[1] https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/mitarbeiter/People_Policy_in_German.pdf

[2] https://www.semperitgroup.com/company/sustainability/sustainability-policies/

einen wertvollen Beitrag, die Konformität hinsichtlich der lokalen Gesetzgebung, der Arbeitsschutzstandards (ISO 45001) und gruppenweiter Richtlinien sicherzustellen. Die lokalen HSE-Verantwortlichen sind dem Director HSEQ unterstellt, die: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 seit 2022 als etabliert betrachtet werden.

An allen österreichischen Standorten besteht entsprechend dem Arbeitnehmer:innenschutzgesetz eine Arbeitsschutzorganisation, die durch Betriebsratsmitglieder, Vertreter:innen des Arbeitgebers, Betriebsärztinnen und -ärzte 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 die jeweiligen Regularien angepasste Arbeitsschutzorganisationen eingerichtet.

An den Produktionsstandorten Wimpassing, Kamunting, Odry und Bełchatów 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, weshalb Mitarbeiter:innenbeteiligung und -einbindung entscheidend ist, 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.

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 Unternehmens- gruppe. Manche Standorte sind zum Teil eingebunden, andere wollen gewisse Zertifizierungen noch integrieren. Seligenstadt (D) beispielsweise ist ISO 9001 und 50001-zertifiziert. Hückelhoven (D) hat geplant, ISO 14001 und ISO 45001 in den kommenden zwei Jahren einzuführen. Der Standort Sempertrans France Maintenance Nord (FR) ist nach MASE zertifiziert, was eine Integration in andere Zertifizierungen überflüssig macht.

Das Sicherheitsmanagement umfasst nicht nur Mitarbeiter:innen und Leiharbeiter:innen, sondern auch alle Fremdfirmen (inklusive Sublieferanten), 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 identifiziert und regelmäßig evaluiert (Due Diligence). Alle im Combined Management System integrierten Standorte der Semperit-Gruppe werden auf Einhaltung der implementierten Managementsysteme und Erreichung der damit verbundenen Vorgaben und Ziele überprüft.

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 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 die Mitarbeiter:innen adäquat einzubinden.

Neben der standardisierten und regelmäßig durchgeführten Gefährdungs- und Risikobeurteilung gibt es vielfältige Möglichkeiten für Mitarbeitende, unsichere Zustände oder Handlungen zu melden. Grundsätzlich gilt, dass alle Mitarbeiter:innen zu jeder Zeit und an jedem Ort unsichere Handlungen beenden und sich aus dem Gefahrenbereich entfernen können und sollen. Bei Identifizierung einer unbekannten 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 jeweilige:n Vorgesetzte:n 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 eigens dafür eingerichtete Briefkästen erfolgen. Alle eingegangenen Meldungen werden durch das HSE-Team auf Standort-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 Schnittarbeiten 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. 2023 erarbeitete Semperit Spezifikationen für schnittfeste Arbeitskleidung, erließ interne Vorgaben für in der Produktion eingesetzte Messer und Sicherheitshandschuhe und prüfte Vorschläge für eine Erhöhung der technischen Maschinensicherheit.

FREMDFIRMEN & 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. Den Mitarbeiter:innen von Fremdfirmen werden alle sicherheitsrelevanten Informationen, Anforderungen und Freigaben vor Beginn der Tätigkeit mündlich und schriftlich kommuniziert. Im Rahmen von Audits (Gemba, PPSE Personal Protective Safety Equipment) und Werksrundgängen werden Gesundheits- und Sicherheitsaspekte, die im Rahmen der vereinbarten Tätigkeiten relevant sind, analysiert und geprüft. Werden bei diesen Gelegenheiten Abweichungen festgestellt, werden diese im Rahmen eines Sicherheitsgesprächs besprochen und bei Bedarf Maßnahmen zur Minderung oder Beseitigung des Risikos umgesetzt. Im Berichtszeitraum wurde der Fokus wiederholt auf die Arbeitsfreigabeprozesse und die Fremdfirmenaufsicht gelegt, was zu einer Verbesserung der Sicherheitsstandards und der Qualität der erbrachten Dienstleistung geführt hat. Darüber hinaus konnte die Koordination zwischen den Aktivitäten der Fremdfirmen und den internen Produktionsabläufen verbessert werden, wodurch Ausfallrisiken reduziert und Stillstandskosten optimiert werden können.

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 schreibt Semperit eine lückenlose Dokumentation aller Ereignisse (Unfälle, Beinahe-Unfälle sowie unsichere Handlungen und Zustände) vor. Mithilfe von Wissenstransfer, Bewusstseinsbildung, Dokumentation und Analyse von Arbeitsunfällen sowie der Verbreitung sogenannter Lessons learned möchte Semperit eine längerfristige Verhaltensänderung erzielen.

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 von den Vorgesetzten um regelmäßige Überprüfungen direkt am Arbeitsplatz des Mitarbeiters:der Mitarbeiterin ergänzt. 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 Gefährdungsevaluierung. An den Standorten Wimpassing 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 Werksärztinnen und -ärzte 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.

Die oben beschriebenen Leistungen richten sich sowohl an Arbeiter:innen als auch an Angestellte und werden spezifisch auf die Tätigkeit und den Arbeitsbereich zugeschnitten. Die Mitarbeiter:innenbeteiligung und -information war auch im Berichtsjahr 2023 ein wichtiges Thema.

Um die Unfallberichterstattung sowie die Verbreitung von Lessons learned zu optimieren, braucht es die entsprechende Infrastruktur. Im Jahr 2023 wurde die Datenbank „Track“ an den Standorten Sempertrans India, Semperit Industrial Products Newnan und Semperflex Rivalit integriert. 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. 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 an der Größe des Standortes, der 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, sind für Semperit selbstverständlich.

Ebenso selbstverständlich sorgt Semperit für die Sicherheit der Anlagen, Maschinen, Ausrüstungen und Werkzeuge, mit denen die Mitarbeiter:innen tagtäglich arbeiten. Wo das Tragen persönlicher Schutzausrüstung notwendig ist, wird diese den Mitarbeiter:innen zur Verfügung gestellt, und sie werden angehalten, diese zu verwenden.

Im Jahr 2022 hatte der Standort Wimpassing das Exoskelett als Pilot im Einsatz, 2023 wurde es dann offiziell eingeführt. Auch der Standort Bełchatów hat 2023 das ergonomische Arbeiten in den Fokus gerückt und die Verwendung des Exoskeletts als Pilot im Einsatz. An den Standorten Wimpassing und Bełchatów hat Semperit darüber hinaus erste Erfahrungen mit der Verwendung oberkörperstabilisierender Gürtel gemacht.

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.

INFEKTIONSBEDINGTES RISIKOMANAGEMENT & SITUATIONSMONITORING

Nach Ende der Covid-19-Pandemie treten wieder vermehrt Themen der Prävention in den Vordergrund. Semperit hat 2023 die Informations- und Impfkampagne „Better safe than sorry“ fortgesetzt, um die Mitarbeiter:innen für dieses Thema zu sensibilisieren. Manche der während der Covid-19-Pandemie zum Schutz der Mitarbeiter:innen und zur Aufrechterhaltung des Betriebes eingeführten Standards haben sich auch ohne akute Gefahrenlage als sinnvoll erwiesen und werden von Semperit fortgeführt. Darunter fallen Remote Work, Homeoffice, psychologische Beratung sowie einige Gesundheits- und Hygienemaßnahmen.

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.

Homeoffice: Mitarbeiter:innen, deren Tätigkeit es zulässt, haben weiterhin die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten.

Schutzausrüstung: Semperit legt seit jeher den Fokus auf das Tragen von persönlicher Schutzausrüstung je nach Tätigkeit und Arbeitsplatz.

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.

Psychologischer Beratungsdienst: Mitarbeiter:innen können durch ihr berufliches oder privates Umfeld, aber auch aufgrund geopolitischer Krisen und Kriege psychischen Belastungen ausgesetzt sein. 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

Der Aufgabenbereich Brandschutz betrifft unterschiedliche Organisationseinheiten: Die Abteilung Maintenance & Engineering ist für Brandverhütung Anlagen und Gebäude betreffend zuständig. Die Abteilung HSEQ unterstützt mit ihrem Fachwissen dort, wo der Brandschutz auf die Themen Arbeitssicherheit bzw. Gesundheitsschutz trifft. Die Abteilung Operatives Risikomanagement ist für den Abschluss von Versicherungen und für die Abwicklung im Schadensfall verantwortlich.

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 unfallbedingter Fehltage konstant niedrig gehalten werden, wobei es 2023 erstmals wieder zu einem Anstieg von Fehltagen kam. Dies veranlasst Semperit dazu, den Fokus wieder vermehrt auf die Null-Unfälle-Politik zu legen. Seit vielen Jahren war kein einziger tödlicher Arbeitsunfall zu verzeichnen. Im Berichtszeitraum 2023 ist es zu drei schweren Arbeitsunfällen gekommen gekommen. Deshalb wurde die Kampagne „Focus on Safety, AGAIN!“ vorbereitet, die Schulungen und der Roll-out fanden 2023 statt und die Implementierungsphase folgt 2024. Eine wichtige Säule der Kampagne ist Shopfloor Leadership – hierbei werden Vorarbeiter:innen und Schichtleiter:innen in ihrer leitenden Rolle unterstützt, umfassend geschult und übernehmen im Zuge dessen auch mehr Verantwortung.



ÜBERSICHT KENNZAHLEN

	2023	2022	2021
Anzahl der Unfälle insgesamt	68	58	50
Anzahl tödlicher Unfälle	0	0	0
Anzahl schwerer Unfälle	3	1	2
Arbeitsunfälle mit Krankenstand	37	16	23
Anzahl medizinischer Behandlungen	28	41	25
Verlorene Arbeitstage insgesamt	2.002	655	1.261
Anzahl Beinahe-Unfälle	456	501	511
Unsichere Zustände	21.299	17.170	18.709
Unsichere Handlungen	32.252	26.877	26.486

ÜBERSICHT KENNZAHLEN MITARBEITER:INNEN

	2023	2022	2021
Anzahl der Todesfälle durch Arbeitsunfälle	0	0	0
Anzahl der schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	2	1	1
Anzahl der Unfälle mit Krankenstand	32	14	20

ÜBERSICHT KENNZAHLEN LEIH- UND ZEITARBEITER:INNEN

	2023	2022	2021
Anzahl der Todesfälle durch Arbeitsunfälle	0	0	0
Anzahl der schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0	0	1
Anzahl der Unfälle mit Krankenstand	5	2	1

ÜBERSICHT KENNZAHLEN DRITTLEISTER:INNEN UND ÄHNLICHES

	2023	2022	2021
Anzahl der Todesfälle durch Arbeitsunfälle	0	0	0
Anzahl der schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	1	0	0
Anzahl der Unfälle mit Krankenstand	0	0	2

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

	2023	2022	2021
Rate der Arbeitsunfälle mit schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0,16	0,2	0,1
Anzahl der Arbeitsstunden (Mio. h)	12,12	16,8	17,5
Rate der aufgenommenen arbeitsbedingten Verletzungen (bezogen auf Mio. h)	5,5	3,3	2,7

RATEN DER ARBEITSUNFÄLLE NACH MITARBEITER:INNENKATEGORIE

	2023	2022	2021
MITARBEITER:INNEN			
Rate der Arbeitsunfälle mit schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0,2	0,1	0,1
Anzahl der Arbeitsstunden (Mio. h)	11,7	15,1	16,8
Rate der aufgenommenen arbeitsbedingten Verletzungen (bezogen auf Mio. h)	5,0	3,2	2,6
LEIH- UND ZEITARBEITER:INNEN			
Rate der Arbeitsunfälle mit schweren arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Todesfälle)	0	0	1,2
Anzahl der Arbeitsstunden (Mio. h)	0,4	1,7	0,9
Rate der aufgenommenen arbeitsbedingten Verletzungen (bezogen auf Mio. h)	20,5	4,7	5,8

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, Medizinische Behandlung (ohne Krankenstand), Beinahe-Unfall, unsicherer Zustand und unsichere Handlung.

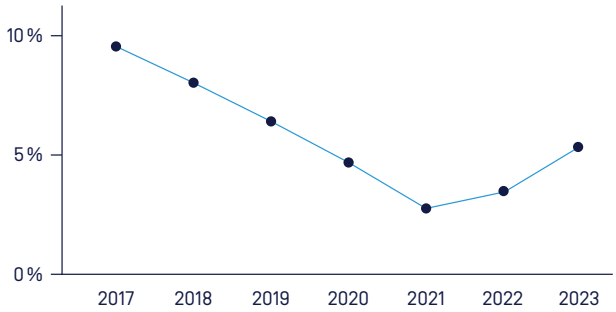
Die in den Tabellen dargestellten Kennzahlen beinhalten keine Werte der Rico-Gruppe. Die Unfallrate (Rate der aufgenommenen arbeitsbedingten Verletzungen bezogen auf Mio. h), in der Zeit, als Rico bereits Teil der Semperit-Gruppe war (August bis Dezember 2023) liegt bei 6,17. Zudem kam es inkl. Rico zu gesamt 78 Unfällen.

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

	2023	2022	2021
Rate der Arbeitsunfälle	5,5	3,3	2,7

Die Rate der Arbeitsunfälle umfasst schwere Unfälle inklusive tödlicher Unfälle, Unfälle mit Ausfallzeiten, Unfälle mit medizinischer Behandlung und wird auf 1.000.000 Arbeitsstunden bezogen.

Die Unfallrate inkl. Rico-Gruppe (Teil der Semperit-Gruppe von August bis Dezember 2023) liegt bei 6,17.



ZIELSETZUNG UND ZIEL-ERREICHUNG „GESUNDHEIT UND SICHERHEIT“ IM RAHMEN DER NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE 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 dieses Ziel 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 2023 hat sich aufgrund des Anstiegs von Unfällen mit medizinischer Behandlung die Arbeitsunfallrate um 66 % verschlechtert. Rechnet man die Unfallrate von Sempermed im Bereich der Untersuchungshandschuhe weg, liegt die Verschlechterungsrate bei 15 %. Semperit wird 2024 den Fokus auf die Null-Unfälle-Politik und präventive Maßnahmen sukzessive erhöhen, um die Sicherheit am Arbeitsplatz wieder zu verbessern.



66 %
Verschlechterung der Unfallrate





DIVERSITÄT & INKLUSION

Diversität und Inklusion sind Voraussetzungen für eine wertschätzende und produktive Atmosphäre am Arbeitsplatz und somit für den Erfolg unseres Unternehmens. Semperit setzt Akzente, um die Rahmenbedingungen für eine vielfältige und inklusive Belegschaft weiter zu verbessern. Durch flexible Strukturen, gut einteilbare Arbeitszeiten und die Option, von zu Hause aus zu arbeiten, ermöglicht Semperit seinen Angestellten, die Arbeit an ihre jeweilige Lebens- und Familiensituation anzupassen. Um Chancengleichheit im Unternehmen voranzutreiben, hat sich Semperit quantitative Ziele für eine ausgeglichene Mitarbeiter:innenverteilung gesetzt.

MITARBEITER:INNEN-WEITERENTWICKLUNG UND KARRIEREPLANUNG

Semperit ist bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Mitarbeiter:innen dabei unterstützt, eigeninitiativ und selbstständig zu arbeiten und laufend ihre Fähigkeiten zu erweitern, um gute Arbeit zu erbringen und ihre individuellen kurz- und langfristigen Karriereziele zu erreichen. 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.

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 die Ansteuerung einer attraktiven 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:

People Days: Im Rahmen der People Days werden die Leistungsbeurteilungen der Mitarbeiter:innen bereichs- und abteilungsübergreifend betrachtet und mögliche Entwicklungsmaßnahmen und Karriereschritte diskutiert. 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 Expert: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 zu übernehmen.

New Horizon Academy: Das alle zwei Jahre stattfindende Programm der New Horizon Academy, vormals 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 New Horizon 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 New Horizon 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. Im Jahr 2023 wurden 13 Teilnehmer:innen ausgewählt und sind nun Teil der aktuellen New Horizon Academy, die mit dem Kick-off im Dezember 2023 begonnen hat und mit Herbst 2024 abgeschlossen wird.

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. Das Angebot 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.

Executive Mentoring: Das Programm richtet sich an Manager:innen mit fünf bis zehn Jahren Berufserfahrung, denen Mentor:innen auf Executive- bzw. Vorstandslevel zur Seite gestellt werden, die sie auf zukünftige höhere Führungspositionen vorbereiten. 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 organisiert Semperit eine Lern- und Austauschplattform für rund 250 Führungskräfte aus allen Gesellschaften der Semperit-Gruppe – die Leadership Journey. 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 Workshops abgehalten. Dieses Format dient der persönlichen Reflexion und dem kollegialen Austausch unter den Führungskräften. Das Programm ist als agiles Entwicklungsformat konzipiert, sodass die Inhalte und Formate je nach Bedarf angepasst werden können.

Leadership Essentials: Das im Jahr 2022 eingeführte Entwicklungsprogramm, das auch 2023 weitergeführt wurde, soll neue Führungskräfte in ihrer neuen Rolle unterstützen und ihre Führungskompetenzen stärken. Dieses Programm basiert auf den Werteprinzipien 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.

→ 88 % aller Angestellten (100 % aller weiblichen Angestellten und 96 % aller männlichen Angestellten) haben 2023 an der standardisierten Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung teilgenommen. Bei Arbeiter:innen findet keine gruppenweit standardisierte Leistungsbeurteilung statt.

→ 90 % aller Mitarbeiter:innen haben eine karriere- oder qualifikationsbezogene Schulung 2023 erhalten. Global betrachtet wurden 92 % aller weiblichen Mitarbeiterinnen und 89 % aller männlichen Mitarbeiter geschult, insgesamt 100 % aller Angestellten und 81 % aller Arbeiter:innen.

DURCHSCHNITTLICHE JÄHRLICHE TRAININGSSTUNDEN (NACH GESCHLECHT)[1]

	2023
Weiblich	11,9
Männlich	9,9
nicht-binär	n. a.
nicht angegeben	n. a.
unbekannt	n. a.

DURCHSCHNITTLICHE JÄHRLICHE TRAININGSSTUNDEN (NACH MITARBEITER:INNENKATEGORIE)[1]

	2023
Blue Collar	15,1
White Collar	33,1

[1] Die Daten umfassen alle Mitarbeiter:innen, die 2023 bei Semperit tätig waren, ausgenommen sind Mitarbeiter:innen von Sempermed Examination Gloves, der Rico-Gruppe sowie Leiharbeiter:innen und Lehrlinge.

IMPLEMENTIERUNG VON DIVERSITÄT & INKLUSION BEI SEMPERIT

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 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, Kurse und Workshops für persönliche Entwicklung und mentale Gesundheit oder medizinische Zusatzangebote.

Ein weiterer entscheidender Baustein, der nicht nur das Unternehmen attraktiver macht, sondern auch einen gesellschaftlichen Wert darstellt, ist die Förderung von Diversität, Inklusion und Gleichberechtigung benachteiligter Menschengruppen. Vielfalt und gegenseitiger Respekt sind Teile der Unternehmenskultur und des Code of Conduct. 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, um sich einer – bezüglich demografischer und sozialer Merkmale – ausgewogenen Verteilung der Belegschaft anzunähern.

Aktuell arbeiten Menschen aus 60 Nationen bei Semperit. Daran zeigt sich, dass Vielfalt nicht nur ein normativer Anspruch, sondern eine reale Gegebenheit ist, mit der sich Semperit auch auf strategischer Ebene auseinandersetzt. Eine wichtige Säule der Human Resources (HR)-Strategie ist die Diversitäts- und Inklusionsstrategie, die im Einklang mit der Semperit Nachhaltigkeitsstrategie 2030 dazu folgende vier Diversitätskategorien vorsieht:

- → Geschlecht
- → Alter
- → Menschen mit Behinderung
- → Kultur und interkulturelle Kompetenz

„WIR SIND VORBILD FÜR VIELFALT UND INTEGRATIVE EXZELLENZ. WIR SIND STOLZ DARAUF, ZU DEN VIELFÄLTIGSTEN, GERECHTESTEN UND INTEGRATIVSTEN ARBEITSPLÄTZEN IN UNSERER BRANCHE ZU GEHÖREN.“ – VISION 2040

DIVERSITÄT & INKLUSION 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 bis 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 Kultur und interkulturelle Kompetenz. Darauf aufbauend wurde eine D&I Organisation aufgebaut, die aus vier „D&I Councils“ besteht, in die eine Reihe von Kolleg:innen aus verschiedenen Unternehmensbereichen, unterschiedlichen Standorten, Altersgruppen und Hierarchieebenen berufen wurden, um als Botschafter:innen und Change Agents zur jeweiligen Dimension zu fungieren. Die D&I Councils erfüllen auch die Funktion von Thinktanks, deren Mitglieder gesammelte Daten analysieren, Ideen austauschen und Initiativen konzipieren, um gemeinsam mit dem Vorstand und HR die Vielfalt und Inklusion in der Belegschaft voranzutreiben.

FUNKTIONEN DER D&I COUNCILS SIND:

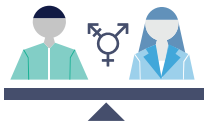
- → Als Change Agents für die Organisation zu agieren, den Status quo infrage zu stellen und sich für D&I einzusetzen
- → Festlegung und Verfolgung von D&I-Zielen
- → Neue Initiativen zur Förderung von D&I im Einklang mit der konzernweiten D&I-Strategie zu entwickeln und umzusetzen
- → Kommunikation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

Semperit bietet interessierten Mitarbeiter:innen Informationsmöglichkeiten über eine eigens geschaffene „D&I Microsite". Dabei handelt es sich um eine Intranet-Plattform mit aufbereiteten Informationen und Neuigkeiten rund um D&I, inklusive der aktuellen Verteilung im Unternehmen benachteiligter Gruppen in der Organisation. Über Kommunikationskanäle der Microsite können Mitarbeiter:innen eigene Ideen einbringen.

Dass D&I aus der Semperit-Unternehmenskultur nicht mehr wegzudenken ist, spiegelt sich auch in zahlreichen Kommunikationsmaßnahmen wider, die 2023 durchgeführt wurden. Beispiele sind die unternehmensintern bereitgestellten D&I PC-Bildschirmschoner oder informative Intranet- und Shopfloor-Postings. Auf diese Weise bleiben die Mitarbeiter:innen auf dem neuesten Stand und entwickeln Bewusstsein für Diversität und Inklusion.

Im Juni 2023 haben die Vorstände, Management Forum-Mitglieder, Standortleiter:innen und andere Manager:innen der Gruppe die „Charta der Vielfalt" unterzeichnet (s. Seite 117) – ein einseitiges Dokument, das die Bedeutung der Förderung einer vernetzten und inklusiven Kultur bei Semperit unterstreicht. Es dient als sichtbare Verpflichtung gegenüber den Mitarbeiter:innen, Vielfalt aktiv zu fördern und kontinuierliche Verbesserungen in diesem Bereich zu unterstützen. Die unterschriebene Charta wurde am Standort Wien ausgehängt. An anderen Standorten wurden in den Folgemonaten die vom lokalen Management unterschriebenen Varianten zugänglich platziert.





GESCHLECHT UND FRAUENFÖRDERUNG

Ziel: In einem stufenweisen Prozess hat Semperit ab 2023 folgenden Weg zu einer ausgewogenen Geschlechterverteilung auf allen Hierarchieebenen der Gruppe einschlagen. Jeder Semperit-Standort entwickelt einen lokalen Aktionsplan mit mindestens zwei definierten Initiativen zur Beseitigung relevanter lokaler Geschlechterbarrieren.

Seit 2023 berichtet Group HR über eine Intranet-Microsite fortlaufend über das aktuelle Geschlechterverhältnis im Semperit-Management. In der zweiten Jahreshälfte 2023 entwickelten und verfolgten die Vorstände einen Fortschrittsplan für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Senior Management.

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 die Anstellung bei Semperit attraktiver gestaltet werden, unabhängig vom Geschlecht.



ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS BEI SEMPERIT IM JAHRESVERGLEICH (%)

	2023	2022	2021
Österreich	19 %	19 %	19 %
Europa	26 %	27 %	26 %
Semperit-Gruppe	24 %	23 %	23 %

Im Oktober 2023 hat der Vorstand eine jährlich steigende Frauenquote als Ziel bis 2030 definiert. Zur Vereinfachung referenziert Semperit in diesem Kontext auf eine Frauenquote, die sich allerdings auf alle nicht-männlichen Geschlechter bezieht (Non-Male Gender Target). Die folgenden Ziele wurden mit einer jährlichen Progression festgelegt:

- 0,5 % Gesamtzuwachs an Frauen über alle Hierarchieebenen im Vergleich zum Vorjahr,
- 1,0 % Zuwachs an weiblichen Führungskräften im Vergleich zum Vorjahr (als Führungskräfte werden jene Mitarbeiter:innen definiert, die zumindest eine:n Mitarbeiter:in in direkter Personalverantwortung haben),
- 1,0 % Zuwachs an weiblichen Führungskräften in höheren Führungspositionen (Senior Leadership) im Vergleich zum Vorjahr (als Senior Leader gelten Führungskräfte ab dem Job Grade 14 und höher)

Die Geschlechterverteilung wird damit in der gesamten Organisation mit klarem Fokus auf Führungsfunktionen erhöht. Semperit strebt danach, ein Umdenken auf dem Arbeitsmarkt der Industrie anzustoßen und – ganz unabhängig vom Geschlecht – ein attraktiver Arbeitgeber für jede:n zu sein.

Semperit hat in Bezug auf Frauenförderung 2023 einen weiteren selbstverpflichtenden Schritt nach vorne gemacht, indem es sich als Unterzeichner der Women's Empowerment Principles (WEPs) engagiert hat. Als Teil der UN-Initiative FORWARD FASTER sind die WEPs eine Reihe von Grundsätzen, die Unternehmen Anleitungen bieten, wie sie Geschlechtergleichstellung nach vorne bringen können. Durch die Unterzeichnung der Women's Empowerment Principles der UN unterstreicht der Vorstand seine Unterstützung bei der Erreichung der festgelegten Ziele zur Erreichung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung bei Semperit. Dazu gehört auch die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Lohn- und Tarifpolitik. Hierbei ist der Abbau von geschlechterspezifischen Entgeltungleichheiten im Fokus. Diese liegt 2023 gruppenweit bei rund 15 %, im Vergleich vom durchschnittlichen Stundenlohn weiblicher und männlicher Arbeitnehmer:innen (nicht inkludiert sind Daten von Mitarbeiter:innen aus dem Bereich Sempermed Untersuchungshandschuhe sowie der Rico-Gruppe).

FRAUENFÖRDERUNG IN AUFSICHTSRAT UND VORSTAND

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. Auf Vorstandsebene konnte im Jahr 2023 der gehobene Frauenanteil von 33 % aus dem Jahr 2022 nicht gehalten werden. Im Frühjahr 2020 übernahm das erste Mal eine weibliche Finanzvorständin die Funktion, die im Jahr 2022 vom Aufsichtsrat durch einen männlichen Nachfolger nachbesetzt wurde.

„WIR SIND DER ANSICHT, DASS DIE WERTSCHÄTZUNG VON VIELFALT EIN STRATEGISCHER VORTEIL UND EIN MORALISCHES GEBOT IST. WIR SIND BESTREBT, BARRIEREN ABZUBAUEN, EINE INTEGRATIVE KULTUR ZU FÖRDERN UND JEDER FRAU IN UNSEREM UNTERNEHMEN GLEICHE CHANCEN ZU BIETEN. WIR SEHEN ES ALS EINE CHANCE, DEN WANDEL IN EINER TRADITIONELL MÄNNER-DOMINIERTEN BRANCHE VORANZUTREIBEN. UNSER ZIEL IST ES, AUF EINE ZUKUNFT ZU BAUEN, DIE SOWOHL FAIR ALS AUCH WETTBEWERBSFÄHIG IST, INNOVATION FÖRDERT UND INDUSTRIEUNTERNEHMEN ZU ATTRAKTIVEN ARBEITSPLÄTZEN FÜR MENSCHEN ALLER GESCHLECHTER MACHT."

Karl Haider, CEO

UN WOMEN
United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women

United Nations Global Compact

GENDER PAY GAP[1]

Durchschn. Bruttostundenlohn männlicher Mitarbeiter – 2023	23,65 €
Durchschn. Bruttostundenlohn weiblicher Mitarbeiterinnen – 2023	20,08 €
Unterschied des durchschnittlichen Lohnniveaus zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten - 2023	15,07 %

[1] Die Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle (gender pay gap) zeigen die Unterschiede beim Stundenlohn zwischen Männern und Frauen in Euro auf. Hierbei wurden Grundgehälter, Zulagen, Prämien und Zuschläge berücksichtigt, Überstundenzuschläge und -vergütungen ausgeklammert (nicht inkludiert sind Daten von Mitarbeiter:innen aus dem Bereich Sempermed Untersuchungshandschuhe sowie der Rico-Gruppe).
Zur Berechnung des durchschnittlichen Stundenlohns wurde ein gewichteter Durchschnitt auf Länderebene berechnet. Dieser Ansatz versucht den regionalen Lohnunterschied abzubilden. Er gewährleistet damit einen umfassenden Überblick über das geschlechtsspezifische Lohngefälle, das die Komplexität der Wirtschaft in den einzelnen Ländern widerspiegelt.

ALTER



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

Bisher umgesetzt: In einem Pilotprojekt am Standort Newnan in den USA wurde ein vorurteilsfreier Bewerbungsprozess durch anonymisierte Bewerbung ohne demografische Daten erprobt, um ein offenes und faires Suchen und Anstellen von neuen Mitarbeiter:innen zu ermöglichen. In Österreich wurde ein Pilotprojekt gestartet, in dem Austrittsgespräche auf D&I sensibilisiert und potenzielle mit Ungleichberechtigung in Zusammenhang stehende Hintergründe untersucht werden.

Weitere geplante Maßnahmen: Ergebnisse beider Pilotprojekte aus 2023 werden evaluiert, um ein regionales oder gruppenweites Rollout in kommenden Monaten zu planen. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten für eine Knowledge Map untersucht, also einer Dokumentation und strukturierten Übergabe von Fachwissen und Expertise von älteren Kolleg:innen an jüngere Nachfolger:innen.

MENSCHEN MIT BEHINDERUNG



Ziel: Bis Ende 2023 werden an allen Semperit-Standorten, nach dem Vorbild des im Jahr 2022 durchgeführten Pilotprojekts in Österreich, Initiativen umgesetzt, die dazu beitragen, die Bedarfe der Mitarbeiter:innen mit Behinderung noch genauer erheben und analysieren zu können sowie Verbesserungen herbeizuführen. Der Ansatz basiert auf einer Identifikation lokaler Systembarrieren am Standort und deren gezielter Behebung.

Bisher umgesetzt: An allen Produktionsstandorten wurden Maßnahmen-, Kosten- und Umsetzungspläne entwickelt, um die Arbeitsplätze und den Standort inklusiver für Mitarbeiter:innen mit Behinderung machen. So wurden unter anderem ausgewiesene Parkplätze eingeführt und barrierefreie Toiletten geplant. Darüber hinaus wurden die lokalen Regierungsbestimmungen und Vorschriften wie das ADA (Americans with Disabilities Act) berücksichtigt.

Weitere geplante Maßnahmen: Fortführende Umsetzung der standortspezifischen Maßnahmenpläne und laufende Identifikation von weiteren Verbesserungsmaßnahmen in der Arbeitsplatzgestaltung, Kommunikation und im Bewerbungsprozess.

KULTUR UND INTERKULTURELLE KOMPETENZ



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

Bisher umgesetzt: 2023 wurden gezielte Kommunikationsmaßnahmen durchgeführt. Beispiele sind: die Kulturkarte der Semperit-Gruppe, eine grafische Abbildung der kulturellen und sprachlichen Diversität an den Semperit-Standorten; ein Video von Mitarbeiter:innen für Mitarbeiter:innen, das die ethnische und kulturelle Vielfalt und Inklusion am Standort Odry beschreibt. Darüber hinaus steht seit 2023 allen Angestellten ein globaler Feiertagskalender zur Verfügung, der alle nationalen, kulturellen und religiösen Feiertage aller Länder der Semperit-Gruppe zusammenfasst und bei einer gerechten Planung globaler Besprechungen und Veranstaltungen unterstützt.

Weitere geplante Maßnahmen: Semperit plant leichter zugängliche Sprachtrainings für alle Mitarbeiter:innen. Darüber hinaus wird ein gruppenweites Senistivitätstraining geplant, um unbewussten Vorteilen in Bezug auf Kultur, Ethnizität und darüber hinaus entgegenwirken.

SEMPERIT

CHARTER OF DIVERSITY



CULTURE GENDER DISABILITY AGE

At Semperit, we believe that diversity and inclusion are critical components to our success. We strive to create a workplace that fosters a connected and inclusive culture, where all employees have a sense of belonging, feel valued and free to be authentic, and are respected as individuals.

Our commitment to diversity and inclusion is reflected in the following principles:

- We believe that diversity strengthens our organization and helps us to better serve our customers and stakeholders.
- We recognize the importance of fostering a culture of respect, trust, and open communication, where everyone can feel safe and valued.
- We are committed to promote diversity at all levels of our organization and in all aspects of our operations.
- We are committed to provide equal opportunities for all individuals and to create a level playing field where everyone can succeed based on their skills and abilities.
- We recognize that creating a truly inclusive workplace requires ongoing effort and commitment, and we are committed to continuous improvement in this area.

To support these principles, we will:

- Provide training and development opportunities to all employees to support their understanding and appreciation of diversity and inclusion.
- Monitor and measure our progress towards achieving our diversity and inclusion goals, and hold ourselves accountable for making meaningful progress.
- Encourage open and honest feedback from employees on our diversity and inclusion initiatives and use this feedback to improve our practices and policies.
- Review our processes and practices to ensure that they are fair and equitable.

Karl Haider
CEO

Helmut Sorger
CFO

Gerfried Eder
CIO

Version 1, 06/2023

MITARBEITER:INNENKENNZAHLEN

Die Semperit-Gruppe erfasst das Geschlecht ihrer Mitarbeiter:innen gemäß den Angaben im behördlichen Dokument entsprechend der in dem jeweiligen Land vorgeschriebenen Kategorien. Die offiziellen Kategorien sind weiblich (female), männlich (male), unbekannt (unknown), nicht angegeben (undeclared) und nicht-binär (non-binary). Aufgrund dieser Vorgehensweise kann Semperit nur das Geschlecht laut behördlichen Dokument vollständig berichten. Anfang 2024 wurde im HR-System die Möglichkeit geschaffen, dass Mitarbeiter:innen ihren präferierten Namen wählen und für die Selbstidentifikation des Geschlechts zusammen mit Selbstidentifikation der Pronomen, Namen und präferierten Sprache eingeführt. Die Mitarbeiter:innen können aus über 60 international anerkannten Geschlechterkategorien wählen und ihre Geschlechtsidentität frei definieren. Dieses Feld dient jedoch nicht der detaillierten Erfassung der verschiedenen Geschlechtsidentitäten für offizielle Berichte. Vielmehr ermöglicht es Semperit lediglich zu berichten, wie viele Mitarbeitende die Möglichkeit zur Selbstidentifikation genutzt haben. Semperit hat nicht das Recht, eine spezifische Selbstidentifikation zu verlangen. Um die Selbstbestimmung der Mitarbeiter:innen in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität aktiv zu fördern, setzt das Unternehmen gezielt auf positive Kommunikationsmaßnahmen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, ein inklusives und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter:innen in ihrer Geschlechtsidentität anerkannt und wertgeschätzt fühlen.

MITARBEITER:INNEN NACH VERTRAGSART (FTE)

	2023	2022	2021
BEFRISTETE MITARBEITER:INNEN			
Europa	**37**	**48**	**47**
weiblich	13	22	25
männlich	24	26	21
nicht-binär	0	0	n.a.
nicht angegeben	0	0	n.a.
unbekannt	0	0	n.a.
Asien	**29**	**29**	**31**
weiblich	1	1	1
männlich	28	28	30
nicht-binär	0	0	n.a.
nicht angegeben	0	0	n.a.
unbekannt	0	0	n.a.
Amerika (inkl. R. d. W.)	**0**	**0**	**0**
weiblich	0	0	0
männlich	0	0	0
nicht-binär	0	0	n.a.
nicht angegeben	0	0	n.a.
unbekannt	0	0	n.a.
Gesamt	**66**	**77**	**78**
UNBEFRISTETE MITARBEITER:INNEN			
Europa	**3.036**	**3.337**	**3.319**
weiblich	777	886	870
männlich	2.259	2.450	2.449
nicht-binär	0	0	n.a.
nicht angegeben	0	0	n.a.
unbekannt	0	0	n.a.
Asien	**747**	**3.005**	**3.466**
weiblich	123	549	635
männlich	624	2.456	2.831
nicht-binär	0	0	n.a.
nicht angegeben	0	0	n.a.
unbekannt	0	0	n.a.
Amerika (inkl. R. d. W.)	**56**	**97**	**87**
weiblich	19	37	33
männlich	37	60	54
nicht-binär	0	0	n.a.
nicht angegeben	0	0	n.a.
unbekannt	0	0	n.a.
Gesamt	**3.839**	**6.439**	**6.872**

MITARBEITER:INNEN NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS (FTE)

	2023	2022	2021
VOLLZEIT			
weiblich	866	1.418	1.490
männlich	2.948	4.992	5.360
nicht-binär	0	0	n.a.
nicht angegeben	0	0	n.a.
unbekannt	0	0	n.a.
Europa	**2.985**	**3.282**	**3.268**
weiblich	725	832	822
männlich	2.260	2.450	2.446
nicht-binär	0	0	n.a.
nicht angegeben	0	0	n.a.
unbekannt	0	0	n.a.
Asien	**773**	**3.031**	**3.495**
weiblich	122	549	635
männlich	651	2.482	2.860
nicht-binär	0	0	n.a.
nicht angegeben	0	0	n.a.
unbekannt	0	0	n.a.
Amerika (inkl. R. d. W.)	**56**	**97**	**87**
weiblich	19	37	33
männlich	37	60	54
nicht-binär	0	0	n.a.
nicht angegeben	0	0	n.a.
unbekannt	0	0	n.a.
Gesamt	**3.814**	**6.410**	**6.850**
TEILZEIT			
weiblich	66	77	74
männlich	24	28	25
nicht-binär	0	0	n.a.
nicht angegeben	0	0	n.a.
unbekannt	0	0	n.a.
Europa	**88**	**102**	**97**
weiblich	65	76	73
männlich	23	26	24
nicht-binär	0	0	n.a.
nicht angegeben	0	0	n.a.
unbekannt	0	0	n.a.
Asien	**3**	**3**	**2**
weiblich	2	1	1
männlich	1	2	1
nicht-binär	0	0	n.a.
nicht angegeben	0	0	n.a.
unbekannt	0	0	n.a.
Amerika (inkl. R. d. W.)	**0**	**0**	**0**
weiblich	0	0	0
männlich	0	0	0
nicht-binär	0	0	n.a.
nicht angegeben	0	0	n.a.
unbekannt	0	0	n.a.
Gesamt	**90**	**105**	**99**

NEUE MITARBEITER:INNEN (HC UND %)

	2023	2022	2021
weiblich	83 | 8 %	391 | 24 %	453 | 28 %
männlich	259 | 8 %	764 | 15 %	1.006 | 18 %
nicht-binär	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
nicht angegeben	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
unbekannt	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
Europa	293 | 9 %	510 | 15 %	560 | 17 %
Asien	23 | 3 %	605 | 18 %	865 | 24 %
Amerika	26 | 42 %	40 | 42 %	34 | 43 %
< 30	94 | 16 %	625 | 32 %	901 | 39 %
30–50	197 | 8 %	458 | 12 %	479 | 42 %
> 50	51 | 5 %	72 | 6 %	79 | 2 %
Gesamt	**342 | 8 %**	**1.155 | 17 %**	**1.459 | 21 %**

MITARBEITER:INNENFLUKTUATION (TURNOVER) (HC & %)[1]

	2023	2022	2021
< 30	159 | 27 %	881 | 45 %	890 | 38 %
30–50	251 | 10 %	561 | 15 %	441 | 39 %
> 50	132 | 12 %	126 | 10 %	112 | 3 %
Europa			
weiblich	120 | 13 %	147 | 15 %	95 | 10 %
männlich	273 | 12 %	262 | 10 %	200 | 8 %
nicht-binär	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
nicht angegeben	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
unbekannt	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
Asien			
weiblich	14 | 11 %	278 | 45 %	306 | 46 %
männlich	84 | 12 %	840 | 31 %	830 | 28 %
nicht-binär	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
nicht angegeben	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
unbekannt	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
Amerika (inkl. R. d. W.)			
weiblich	2 | 9 %	12 | 33 %	2 | 7 %
männlich	13 | 33 %	29 | 50 %	10 | 20 %
nicht-binär	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
nicht angegeben	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
unbekannt	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
Gesamt weiblich	136 | 13 %	437 | 27 %	403 | 25 %
Gesamt männlich	370 | 12 %	1.131 | 22 %	1.040 | 19 %
Gesamt nicht-binär	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
Gesamt nicht angegeben	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
Gesamt unbekannt	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
Gesamt	**542 | 13 %**	**1.568 | 23 %**	**1.443 | 20 %**

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

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 umfassen alle Mitarbeiter:innen aus den voll konsolidierten Gesellschaften der Semperit-Gruppe ohne RICO-Gruppe und ohne des nicht fortgeführten Geschäftsbereichs der Untersuchungshandschuhe am Stichtag 31.12.2023. Die Mitarbeiter:innendaten werden an den einzelnen Standorten direkt erhoben. Definition „befristete Mitarbeiter:innen": Mitarbeiter:innen mit befristeter Vertragszeit inkl. Lehrlinge und Praktikant:innen.

DIVERSITÄT (%)

	2023	2022	2021
Anteil weiblicher Mitglieder in den Leitungsgremien (Vorstand und Managementforum)	7 %	6 %	15 %
Anteil männlicher Mitglieder in den Leitungsgremien (Vorstand und Managementforum)	93 %	94 %	85 %
Anteil der Mitglieder in den Leitungsgremien < 30 Jahre (Vorstand und Managementforum)	0 %	0 %	0 %
Anteil der Mitglieder in den Leitungsgremien 30–50 Jahre (Vorstand und Managementforum)	57 %	47 %	50 %
Anteil der Mitglieder in den Leitungsgremien > 50 Jahre (Vorstand und Managementforum)	43 %	53 %	50 %
Anteil männlicher Mitarbeiter Blue Collar	81 %	82 %	82 %
Anteil männlicher Mitarbeiter White Collar	66 %	64 %	62 %
Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen Blue Collar	19 %	18 %	18 %
Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen White Collar	34 %	36 %	38 %
Anteil nicht binärer Mitarbeiterinnen Blue Collar	0 %	0 %	n.a.
Anteil nicht binärer Mitarbeiterinnen White Collar	0 %	0 %	n.a.
Ohne Angabe Blue Collar	0 %	0 %	n.a.
Ohne Angabe White Collar	0 %	0 %	n.a.
Anteil Blue Collar < 30	18 %	31 %	34 %
Anteil White Collar < 30	11 %	12 %	15 %
Anteil Blue Collar 30–50	54 %	52 %	48 %
Anteil White Collar 30–50	67 %	66 %	63 %
Anteil Blue Collar > 50	27 %	18 %	18 %
Anteil White Collar > 50	22 %	21 %	21 %
Nationalitäten (Anzahl)	**60**	**64**	**65**
Menschen mit Behinderung (in %)	**1 %**	**1 %**	**1 %**
Mitarbeiter:innen, die von Tarifverhandlungen erfasst werden (in %)	**67 %**	**44 %**	**40 %**

LEIH- UND ZEITARBEITER:INNEN (FTE & %)

	2023	2022	2021
Europa	**135 | 98 %**	**235 | 94 %**	**288 | 71 %**
weiblich	33 | 25 %	57 | 24 %	84 | 29 %
männlich	77 | 57 %	178 | 76 %	204 | 71 %
nicht-binär	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
nicht angegeben	25 | 19 %	0 | 0 %	n.a.
unbekannt	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
Asien	**1 | 1 %**	**3 | 1 %**	**114 | 28 %**
weiblich	0 | 0 %	0 | 0 %	25 | 22 %
männlich	1 | 100 %	3 | 100 %	89 | 78 %
nicht-binär	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
nicht angegeben	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
unbekannt	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
Amerika (inkl. R. d. W.)	**2 | 1 %**	**12 | 5 %**	**2 | 1 %**
weiblich	0 | 0 %	2 | 17 %	0 | 0 %
männlich	1 | 50 %	10 | 83 %	2 | 100 %
nicht-binär	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
nicht angegeben	1 | 50 %	0 | 0 %	n.a.
unbekannt	0 | 0 %	0 | 0 %	n.a.
Gesamt	**138**	**250**	**404**

MITARBEITER:INNENUMFRAGE: VON „MY VOICE“ 2022 ZU „WE ACT“ 2023

Die in regelmäßigen Abständen stattfindende Mitarbeiter:innenbefragung „myVoice“ ist für Semperit ein wichtiges Instrument im Personalmanagement, um Rückmeldungen zu Arbeitsbedingungen und Mitarbeiter:innenzufriedenheit zu bekommen. 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.

Viele Verbesserungsvorschläge aus der 2022 durchgeführten „myVoice“ Umfrage, an der konzernweit 59 Prozent der Mitarbeiter:innen teilgenommen und zu verschiedenen Themen ihre Sichtweise dargelegt haben, wurden im Rahmen von „weAct“ 2023 realisiert. 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 2023 gesetzten Maßnahmen und deren Einfluss auf die Mitarbeiter:innenzufriedenheit werden in der nächsten Mitarbeiter:innen-Umfrage, die spätestens im Jahr 2025 durchgeführt wird, bewertet.



MENSCHENRECHTE & SOZIALE STANDARDS

Semperit spricht sich vehement gegen Kinder- und Zwangsarbeit aus und steht für faire Löhne sowie Versammlungsfreiheit und freie Meinungsäußerung. Für Diskriminierung, Belästigung und Verstöße gegen sozialen Mindestschutz und die 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[1] 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 etwaige Verstöße ordnungsgemäß zu melden. Zudem wurde 2023 die People Policy um den Schwerpunkt Diversität und Inklusion ergänzt (nähere Informationen dazu auf S. 136).

Seit 2019 veröffentlicht die Semperit-Gruppe jährlich ein „Modern Slavery Act Statement". Gemäß dem UK Modern Slavery Act vom 29. Oktober 2015 legt Semperit darin dar, mit welchen Grundsätzen und vorbeugenden Maßnahmen der Konzern moderne Sklaverei und Menschenhandel in seinem Einflussbereich – einschließlich der Lieferketten – verhindert. Die Stellungnahme 2023 kann auf der Semperit-Website[2] abgerufen werden.

Die Prinzipien und Richtlinien der Semperit-Gruppe gelten nicht nur für die Mitarbeiter:innen, sondern auch für Lieferanten und andere Geschäftspartner. 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-

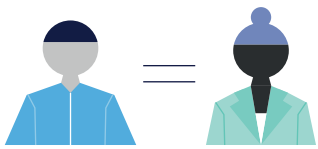
[1] https://www.semperitgroup.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsgrundsaetze/

[2] https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/Slavery-Act/ModernSlaveryStatementAct-FY-2022.pdf

Konventionen, sind im Verhaltenskodex festgehalten, der auf der Semperit-Website abgerufen werden kann. Zur Umsetzung der Bestimmungen der EU-Taxonomie-Verordnung hat Semperit 2023 mit Unterstützung von externen Expert:innen eine ausführliche Analyse durchgeführt, ob Semperit konzernweit die sozialen Mindestschutzkriterien (Minimum Safeguards) erfüllt. Diese sollen dazu beitragen, künftiges wirtschaftliches Handeln nicht nur ökologisch nachhaltig, sondern auch menschenrechtskonform und fair auszurichten. Die Prüfung basierte auf Artikel 18 der EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 und umfasste die Einhaltung der OECD-Leitsätze, der UN Guiding Principles, der Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation und der Internationalen Charta der Menschenrechte durch Semperit. Das Ergebnis belegt, dass Semperit die hohen sozialen Standards und insbesondere die Menschenrechte wahrt und somit die Minimum Safeguards erfüllt.



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 SORGFALTSPFLICHT

Um der unternehmerischen Sorgfaltspflicht (Due Diligence) zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte gerecht zu werden, empfiehlt der „OECD-Leitfaden“[1] für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln nachfolgend beschriebene sechs Schritte. Dieser Empfehlung entsprechend setzt die Semperit-Gruppe Maßnahmen zur Vermeidung von Verstößen und entwickelt Aktivitäten zu Bewusstseinsbildung und Wissenstransfer. Unten 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 und UN Women Empowerment Principles, Charta der Vielfalt etc.) und den Managementsystemen

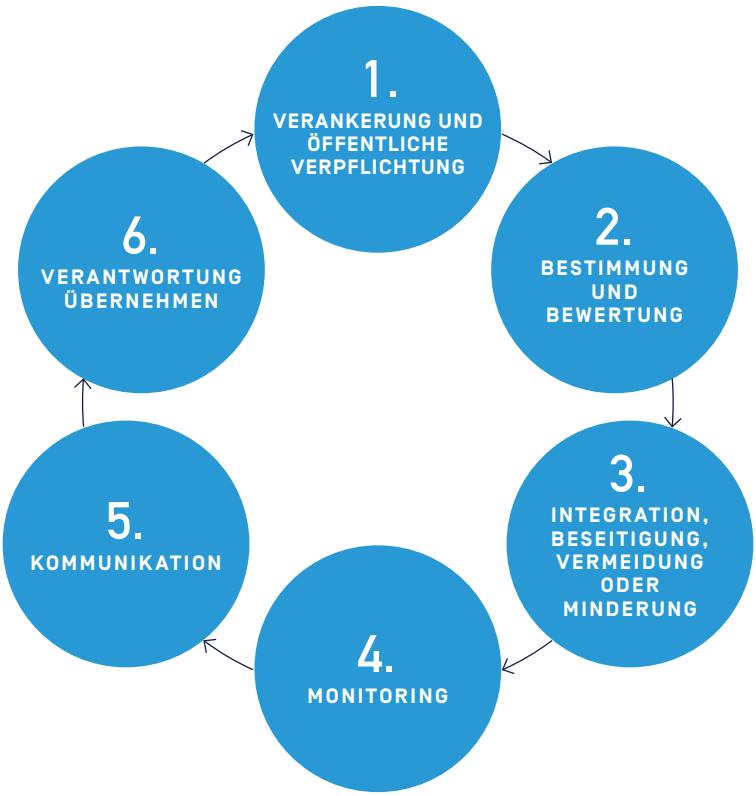
2. **BESTIMMUNG UND BEWERTUNG**
   Identifizierung und Bewertung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen durch direkte oder indirekte Geschäftstätigkeiten (Bewertung von Impacts, Risiken und Chancen als Teil des jährlichen ESG-Risikoprozesses sowie des klassischen Risikomanagements und der Impact, Risk and Opportunity (IRO)-Analyse in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) – siehe S. 38 ff.)

3. **INTEGRATION, BESEITIGUNG, VERMEIDUNG ODER MINDERUNG**
   Einbeziehung der Erkenntnisse aus den in Schritt 2 gewonnenen Folgenabschätzungen in alle relevanten Unternehmensprozesse und Ergreifung geeigneter Maßnahmen (Wissenstransfer, Training und Bewusstseinsbildung, Whistleblower-Hotline, Mitarbeiter:innenumfragen etc.)

4. **MONITORING**
   Verfolgung der Wirksamkeit von Maßnahmen und Verfahren zur Bewältigung negativer Auswirkungen (interne und externe Audits (Business Social Compliance Initiative BSCI, Impactt, TfS Audits), Bewertung und Monitoring durch EcoVadis, Integrity Next etc.)

5. **KOMMUNIKATION**
   Hinsichtlich der gesetzten Maßnahmen und deren Wirkweise (Modern Slavery Act Statement, Nachhaltigkeitsbericht, Fortschrittsbericht im Rahmen des UNGC (United Nations Global Compact) und der Women Empowerment Principles, interne und externe Kommunikationsmaßnahmen etc.)

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



[1] https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/corporate-human-rights-due-diligence-identifying-and-leveraging-emerging-practices

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). Im Fokus der BSCI Audits stehen die Förderung fairer Arbeitsbedingungen sowie die Wahrung der Menschenrechte.

→ 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 und ist für zwei Jahre gültig. Die Rezertifizierung obliegt in der Zukunft dem neuen Eigentümer HARPS.

→ Im Jahr 2023 wurde der Standort Sopron zusammen mit der Operationshandschuhproduktion am Standort Wimpassing durch den externen zertifizierten Auditierungspartner Impactt auditiert. Die Bewertung lag zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichts noch nicht vor.

Mit externen sozialen Audits wurden etwa 30 % der in 2023 aktiven Semperit-Mitarbeiter:innen und 7 % der Standorte (100 % der Mitarbeiter:innen und 100 % der Standorte mit identifiziertem Risiko) nach Anforderungen der amfori BSCI oder Impactt auditiert.



SOZIALE STANDARDS

Die Wahrung der Menschenrechte und die Einhaltung hoher sozialer Standards sind Must-haves, wenn es darum geht, bestehende Mitarbeiter:innen zu halten und neue zu gewinnen. Auch die Ansprüche von Mitarbeiter:innen unterliegen einem Wandel. 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 bestmöglich zu berücksichtigen, setzt Semperit auf Stakeholder-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 Betriebsrät:innen 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 wird die Gewerkschaft von der lokalen Regierungsgewerkschaft geleitet. Zusätzlich fördert Semperit proaktiv eine lokale Feedbackkultur mit einer breiten Palette an Kommunikationsinstrumenten. Diese reichen von Mitarbeiter:innenversammlungen über Werksbesichtigungen und ausgewählte Ansprechpartner:innen aus der Personalabteilung bis hin zur Semperbox oder großen Veranstaltungsformaten wie Town Halls, die sich an alle Mitarbeiter:innen richten und dazu dienen, Informationen breit zu streuen und Fragen der Belegschaft zu beantworten.

Deutschland: Die Standorte Hückelhoven und Deggendorf haben Betriebsräte gewählt, die gemäß dem lokalen Arbeitsrecht die Rechte der Mitarbeiter:innen in ihrem täglichen Betrieb vertreten. Die Standorte Deggendorf und Waldböckelheim haben bereits externe Tarifverträge abgeschlossen. Der Standort Hückelhoven verhandelt derzeit über einen externen Tarifvertrag.

Frankreich: Mitarbeiter:innen in Frankreich sind durch einen lokalen Tarifvertrag und durch einen beratenden Mitarbeiter:innenausschuss (Betriebsrat) abgedeckt 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 der Geschäftsführung 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.

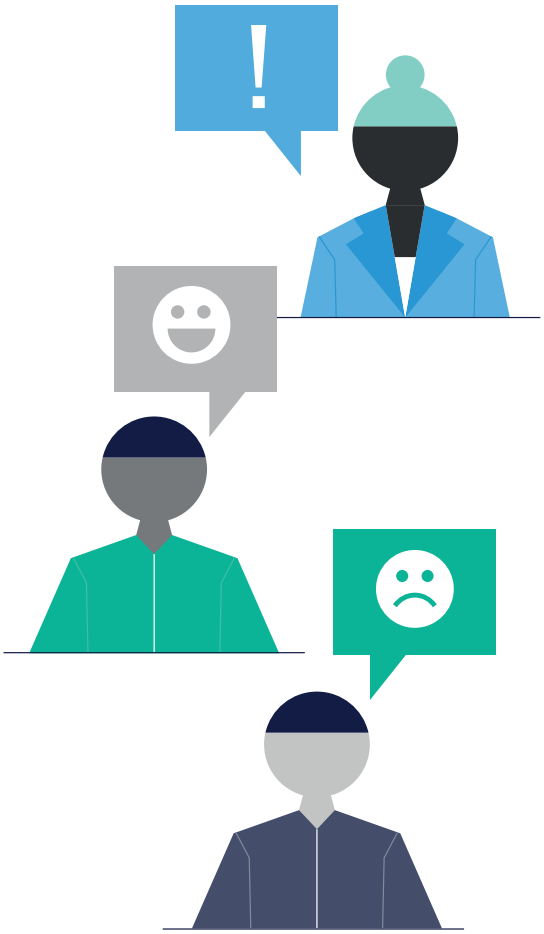
Österreich: Für Arbeiter:innen und Angestellte gibt es jeweils einen Betriebsrat, mit dem das lokale Management eng und regelmäßig zusammenarbeitet. Vierteljährlich finden Treffen mit Vertreter:innen des Vorstands und der lokalen Standortleitung statt, um über laufende Geschäftsthemen zu informieren und diese gemeinsam zu diskutieren. Alle Mitarbeiter:innen in Österreich sind kollektivvertraglich abgesichert.

Polen: In der polnischen Organisation sind zwei Gewerkschaften vertreten, die verschiedene Gruppen von Arbeitnehmer:innen umfassen. Aufgrund des Engagements dieser Gewerkschaften sind die polnischen Mitarbeiter:innen durch einen freiwillig abgeschlossenen Tarifvertrag abgedeckt.

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 definieren die Rolle von Semperit als verantwortungsvollen und attraktiven Arbeitgeber.



Der soziale Dialog und die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht werden auch außerhalb des eigenen Unternehmens ausgeübt. So müssen etwa alle Lieferanten, die an der EcoVadis-Bewertung teilnehmen, auch Informationen darüber offenlegen, ob in ihrem Unternehmen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht ist bzw. wie dieses sichergestellt wird. Darüber hinaus fordert die Semperit Supplier Policy[1] von den Lieferanten die Einhaltung dieser Menschenrechte.

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 Tarifverträgen (in Deutschland) beziehungsweise Kollektivverträgen (in Österreich) ein. Rund 67 % 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 und 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 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. Mitarbeiter:innenbindende Maßnahmen berücksichtigen und belohnen die Dauer der Betriebszugehörigkeit. 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, werden mithilfe eines breiten Schulungsangebotes gefördert.

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, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern eingehalten werden, müssen die Regeln klar kommuniziert und allen bewusst gemacht werden. Semperit setzt diesbezüglich folgende Aktivitäten zur Information und Schulung:

- → Jährliches Update und Veröffentlichung des Modern Slavery Act Statements 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 gruppenweiter Online-Schulungen wie „ESG“ oder „Reaktion auf Belästigung“ mit Fokus auf Menschenrechte und soziale Standards innerhalb des Unternehmens. Im Jahr 2023 wurden 90 % der aktiven Mitarbeiter:innen geschult (3.437 Trainingstunden insgesamt, im Durchschnitt 0,87 Stunden pro Mitarbeiter:in).

[1] https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/Lieferanten/Supplier_Policy_English_20220525.pdf

→ Beteiligung an Stakeholder-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 zum Ziel hat, den Branchenstandard in diesem Bereich weiter zu heben und Verstöße zu minimieren



0 %
Verstöße

90 %
der Mitarbeiter:innen geschult[1]

100 %
der Sites auditiert[1]

[1] 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 Partnern, 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, werden regelmäßig von externen Fachleuten auditiert.

Zusätzlich wurde im Rahmen der EU-Taxonomie-Verordnung mit Unterstützung von externen Expert:innen eine ausführliche Analyse zur Erfüllung der sozialen Mindeststandards – sogenannte Mindestschutz-Kriterien – durchgeführt. Hier wurde u. a. bestätigt, dass die Leitlinien – OECD-Leitsätze, UN Guiding Principles, Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation und Internationale Charta der Menschenrechte (basierend auf Artikel 18 der EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852) – erfüllt werden. Mit der Kombination der beschriebenen Maßnahmen übernimmt Semperit Verantwortung für die Einhaltung hoher sozialer Standards und insbesondere der Menschenrechte. Darüber hinaus plant Semperit, seine menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten auch in den Lieferketten breiter und tiefer als bisher wahrzunehmen. Dazu setzt das Unternehmen weiterhin auf die Kooperation mit den Mitgliedern der Initiative „Together for Sustainability“. Denn gerade im Hinblick auf die Lieferketten sollten branchenweite Synergien genutzt werden, um eine nachhaltige Wirkung zu schaffen.



GOVERNANCE

Compliance & Antikorruption 130
Nachhaltigkeit in der Lieferkette 139

Eine nachhaltige Unternehmensführung (Sustainable Corporate Governance) ist darauf ausgelegt, die Interessen der Stakeholder auszubalancieren, die Umwelt zu schützen und langfristigen wirtschaftlichen Erfolg zu sichern. Um dies zu erreichen und Nachhaltigkeit erfolgreich im eigenen Unternehmen und in der Lieferkette verankern, überwachen und steuern zu können, hat Semperit einen verbindlichen Ordnungsrahmen geschaffen. Dieser definiert, welche Werte, Grundsätze, Regeln und Vorschriften gelten und wie deren Einhaltung von Semperit organisiert und überwacht wird.

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 sie, die Mitarbeiter:innen und andere Stakeholder. 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 Menschrechte, die Einhaltung von Gesetzen und ethischen Grundregeln, die Bekämpfung von Korruption sowie die Förderung von Transparenz und Rechenschaftspflicht. Durch 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 Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie zur nachhaltigen Entwicklung von Semperit beitragen können. Durch die Verankerung von Nachhaltigkeitszielen im Vergütungssystem besteht ein Anreiz, dass diese konsequent verfolgt und gemeinsam erreicht werden. Diese aufeinander abgestimmten Maßnahmen sind die Grundlage der „Good Governance“ von Semperit und für die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens.

Sollte es dennoch zu Verstößen gegen Gesetze, Abweichungen von Richtlinien oder zu inakzeptablem Verhalten innerhalb des Unternehmens kommen, sind Mitarbeiter:innen und Führungskräfte angehalten, dies zu melden. Dies kann in einem direkten Gespräch mit Vorgesetzten oder 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 Lieferanten hohe ökologische und soziale Standards eingehalten und negative Auswirkungen vermieden werden. Bisher galten diesbezügliche Ziele und Vorgaben von Semperit nur für jene Lieferanten, von denen das Unternehmen Waren bezieht, die in direktem Zusammenhang mit der Herstellung der Produkte stehen („Direct Spend“). Im Berichtszeitraum hat Semperit den Fokus auf sämtliche Ausgaben („Total Spend“) erweitert und damit sichergestellt, dass sich alle Lieferanten, egal welche Güter oder Dienstleistungen Semperit von ihnen bezieht, an ESG-Vorgaben halten müssen.





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 sowie ein umfassendes und niederschwelliges Meldesystem (Whistleblowing) bei Verstößen und Fehlverhalten. 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 gruppenweit gelten:

Einhaltung in- und ausländischen Rechts

Wahrung ethischer, ökologischer und gesellschaftlicher Interessen



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

Verpflichtung zur Förderung eines Unternehmens, in dem weder Korruption noch andere kriminelle Handlungen Platz haben

Förderung eines fairen Wettbewerbs

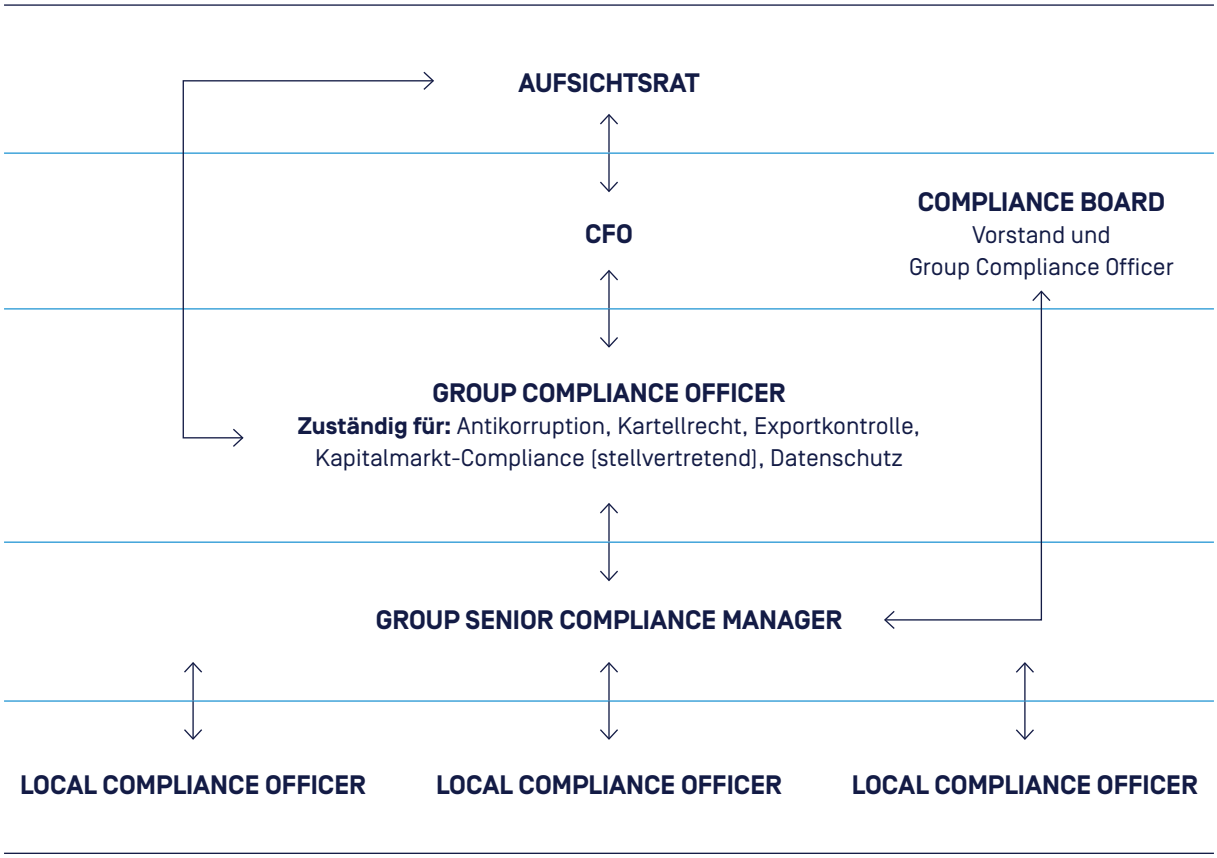
Schutz der Menschenrechte

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 Finanzvorständin:der Finanzvorstand der Semperit-Gruppe (CFO) die höchste Instanz, der 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-Koordinator:innen der einzelnen Standorte fungieren als erste Ansprechpartner:innen für Compliance-Fragen vor Ort. Sie stehen im direkten Austausch mit dem:der Senior Group Compliance Manager:in, die:der zentral tätig ist und an den:die Group Compliance Officer und an das Compliance Board berichtet. Mehrmals im Jahr stimmen sich die lokalen Compliance-Koordinator:innen ab, um wesentliche Themen und Inhalte auf Gruppen- sowie regionaler Ebene voranzutreiben. Diese (Online-)Treffen dienen vornehmlich der Weiterbildung, der Festlegung zukünftiger Schwerpunkte sowie dem fachlichen Austausch.



UNTERNEHMENSRICHTLINIEN (POLICIES) UND VERHALTENSKODEX

In enger Kooperation mit den jeweiligen Fachexpert:innen ist der Bereich Compliance zuständig für die Erstellung und Aktualisierung von konzernweiten Compliance-Richtlinien. Zu den wichtigsten Unternehmensrichtlinien[1] im Bereich der Nachhaltigkeit gehören die HSEQ-Policy, People Policy, Supplier Policy oder das Modern Slavery Act Statement, die gemeinsam mit dem konzernweit gültigen Verhaltenskodex[2] (Code of Conduct) die Werte und Vorgaben von Semperit abbilden. Semperit bezieht sich in diesen Policies auf die jeweils relevanten internationalen Rahmenwerke wie zum Beispiel auf die OECD-Leitsätze (der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) für multinationale Unternehmen, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die Internationale Charta der Menschenrechte, die SDGs (Sustainable Development Goals), den UNGC (UN Global Compact) oder die Pariser Klimaschutzziele und bekennt sich zu darin enthaltenen Grundsätzen, Vorgaben und Zielen.

Der Code of Conduct 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. Die Verantwortlichkeiten und Rechenschaftspflichten von Mitarbeiter:innen, Führungskräften und Geschäftspartnern sind ebenfalls konkret definiert. Zudem beinhaltet der Verhaltenskodex Vorgaben zu Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsthemen sowie zu IT- und Datenschutzerklärungen. Außerdem wird auf die Möglichkeit und Bedeutung von Whistleblowing hingewiesen und die dafür zur Verfügung stehenden Instrumente zur Meldung von Fehlverhalten werden erläutert.

Der Verhaltenskodex ist in 13 Sprachen verfügbar. Ebenfalls in allen für Semperit relevanten Sprachen zugänglich sind jene Kommunikations- und Werbematerialien, die entwickelt wurden, um den Verhaltenskodex samt den darin enthaltenen Compliance-Bestimmungen den verschiedenen Zielgruppen im Unternehmen praxisbezogen näherzubringen. Dazu zählen zum Beispiel: online und offline Whistleblowing-Werbematerialien, themenspezifische Postkarten, Content-Sticker und Plakate. Die Materialien und die Themen, die damit vermittelt werden, sind auf das spezifische Arbeitsumfeld und die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen ausgerichtet und zielen darauf ab, ihr Bewusstsein für diese Problematiken zu schärfen. Die Materialien werden durch die lokalen Compliance-Koordinator:innen sowie über die „Integrity Booths“ (ausgewiesene Stellen, an denen Informationen zu den Themen dargestellt und erklärt werden), im Rahmen von Schulungen und anderen bewusstseinsbildenden Aktivitäten lokal verbreitet. Die laufende Unterstützung durch die Senior Group Compliance Manager:innen 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[3] zugänglich.

EMITTENTEN-COMPLIANCE-RICHTLINIE

Zur Vermeidung von missbräuchlicher Verwendung oder Weitergabe von Insiderinformationen im börserechtlichen Sinn hat die Semperit AG Holding eine Emittenten-Compliance-Richtlinie zur Umsetzung und Sicherstellung aller diesbezüglichen börserechtlichen Bestimmungen erlassen. Überwacht und administriert wird dieser Bereich von einer:einem Emittenten-Compliance-Beauftragten, die:der direkt dem Gesamtvorstand untersteht.



[1] https://www.semperitgroup.com/company/sustainability/sustainability-policies/
[2] https://www.semperitgroup.com/company/compliance-code-of-conduct/
[3] https://www.semperitgroup.com/company/sustainability/sustainability-policies/

MITARBEITER:INNENSCHULUNGEN IM BEREICH COMPLIANCE

Auch 2023 hat Group Compliance in Zusammenarbeit mit mehreren Fachabteilungen und den lokal zuständigen Mitarbeiter:innen das Trainingsangebot aktualisiert und weiter verbessert. Neue Kurse zu bestimmten Compliance-Themen wurden eingeführt, unter anderem ein Basistraining zu ESG (Environmental, Social, Governance) oder Zuschauern (Bystander). Außerdem hat Semperit einige bestehende Trainings aktualisiert und die „Integritätserklärung" (Integrity Declaration) neu aufgesetzt.
Die Schulungen wurden je nach Bedarf umgesetzt. Der neue Trainingskatalog umfasst sowohl Schulungen zu allgemeinen, konzernweit relevanten Compliance-Themen als auch solche, die zu standortspezifischen Gegebenheiten und Fragestellungen Informationen bieten. Die Schulungen finden online oder in Form von Präsenzveranstaltungen statt. 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 Schulungen von den Mitarbeiter:innen verpflichtend zu absolvieren sind, hängt vom Tätigkeits- und Verantwortungsbereich ab. Grundlegende Compliance-Schulungen sind für alle Mitarbeiter:innen obligatorisch und werden diesen schon bei Eintritt in das Unternehmen über die Trainingsplattform von Semperit zugeteilt. Zudem müssen zahlreiche Schulungen 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. Zusätzlich werden den Mitarbeiter:innen, je nach Tätigkeit und Arbeitsbereich, weiterführende Schulungen und E-Learnings zugeteilt, die sie innerhalb eines gewissen Zeitraums absolvieren müssen. Das Schulungsangebot im Bereich Compliance umfasst die in nachfolgender Tabelle aufgelisteten Schwerpunkte und Themenfelder:

ÜBERSICHT DER GESCHULTEN ANGESTELLTEN NACH THEMENFELD[1]

SCHULUNGSSCHWERPUNKT	ANZAHL									
	2023						2022			2021
	Gesamt	Weiblich	Männlich	Nicht-binär	N.a.	Unbekannt	Gesamt	Weiblich	Männlich	
Korruption & Bestechung	1.160	411	749	0	0	0	402	238	164	50
Kartell- und Wettbewerbsrecht	482	236	246	0	0	0	269	152	117	42
Erkennung und Vermeidung von Betrug	1.621	580	1.041	0	0	0	1.215	728	487	316
Exportkontrolle & Due-Diligence-Prüfung von Dritten	319	122	197	0	0	0	172	82	90	–
Interessenkonflikte	1.413	507	906	0	0	0	974	580	394	1.398
Belästigung, Diskriminierung, Mobbing	1.118	399	719	0	0	0	1.576	942	634	1.388
Allgemeine Compliance-Schulung[2]	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	170	108	62	227
Geschenke, Reisen und Unterhaltung[3]	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	30	20	10	56
Code of Conduct	1.903	699	1.204	0	0	0	1.147	696	451	1.167
Datenschutz	2.111	832	1.279	0	0	0	456	272	184	1.136
Sustainable Procurement (Nachhaltigkeit in der Lieferkette)[4]	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	149	95	54	14
Cybersecurity (Datensicherheit)	2.450	878	1.572	0	0	0	637	375	262	923
Whistleblowing	1.750	623	1.127	0	0	0	784	461	323	–
Nachhaltiges Unternehmen (ESG)	1.138	416	722	0	0	0	765	456	309	–
Anzahl der insgesamt geschulten Mitarbeiter:innen White Collar	**1.217**	**438**	**779**	**0**	**0**	**0**	**1.418**	**864**	**554**	**1.448**
% der geschulten Mitarbeiter:innen White Collar	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**-**	**-**	**-**	**81**	**84**	**79**	–
Anzahl der insgesamt geschulten Mitarbeiter:innen Blue Collar[5]	**724**	**102**	**622**	**0**	**0**	**0**	-	-	-	-
% der geschulten Mitarbeiter:innen Blue Collar	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**-**	**-**	**-**	-	-	-	-

[1] Die Daten umfassen alle Mitarbeiter:innen, die 2023 bei Semperit tätig waren und eine Compliance-Schulung erfolgreich absolviert haben, ausgenommen sind Mitarbeiter:innen von Sempermed Examination Gloves, der Rico-Gruppe sowie Leiharbeiter:innen und Lehrlinge. Die jährliche Integritätserklärung ist ab 2023 Teil der Code of Conduct-Schulung und wird nicht separat ausgewiesen.

[2] 2023 mit dem Code of Conduct Training zusammengelegt.

[3] 2023 eingestellt

[4] „Nachhaltigkeit in der Lieferkette" wurde 2023 durch das Training „Nachhaltiges Unternehmen (ESG)" ersetzt.

[5] Die Daten für Blue Collar Mitarbeiter:innen zeigen nur jene Compliance-Schulungen die im System erfasst sind. Schulungen außerhalb des HR-Systems sind nicht enthalten.

Das Trainingsangebot wird laufend thematisch und 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 und Bewusstsein zu schaffen. Nur so kann die Einhaltung der Richtlinien und Grundsätze gewährleistet werden.

Neben den Online-Schulungen setzt Semperit verstärkt auf „Classroom Trainings". Diese richten sich einerseits an 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 Group Compliance Officer, Senior Group Compliance Manager:in und Local Compliance Koordinator:innen gehalten und werden individuell und nach Bedarf zusammengestellt. Im Jahr 2023 besuchte die Group Compliance-Abteilung alle Semperit-Standorte und führte dort Live-Schulungen für alle Angestellten durch. Die Classroom Trainings bieten Raum für persönlichen Austausch und fördern gemeinsames Lernen.

BUSINESS PARTNER CHECKS

Diese Checks dienen der Überprüfung von Geschäftspartnern und werden bei Unternehmen, die in Risikoländern tätig sind oder aus anderen Gründen ein erhöhtes Risikoprofil aufweisen, verpflichtend durchgeführt. Dies gilt für Lieferanten, Kunden, Händler 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 reichen. In den letzten Jahren wurden diese Checks erfolgreich dezentralisiert und auf die zuständigen Fachbereiche wie die Einkaufsabteilung oder Customer Service ausgedehnt. Dies ist eine Grundlage für eine flächendeckende Überprüfung und Kontrolle der vorgelagerten Lieferketten bezüglich potenzieller Risiken. Aufgrund der Exportbeschränkungen und Wirtschaftssanktionen, die im Zusammenhang mit dem Krieg Russlands gegen die Ukraine verhängt wurden, hat Semperit zusätzliche Maßnahmen ergriffen, um den damit zusammenhängenden Risiken vorzubeugen.

BEDARFSBEZOGENE RISIKOERHEBUNGEN ALS TEIL DES DUE-DILIGENCE-PROZESSES

Die Abteilung Group Risk Management & Assurance erhebt und evaluiert – regelmäßig und bei Bedarf anlassbezogen – operative, rechtliche, strategische und Reputationsrisiken für die Semperit-Standorte. Dabei werden interne und externe Risiken bewertet – darunter



auch solche aus den Bereichen Environmental, Social and Governance (ESG). 2023 wurden 14 Überprüfungen durchgeführt (74 % der Standorte). Dazu wurden vor Ort mit den jeweiligen Expert:innen verschiedener Abteilungen Risiko-Workshops durchgeführt, unter anderem auch mit Fokus auf Korruptionsrisiken.

SPEAK UP! UND DIE WHISTLEBLOWER-HOTLINE SEMPERLINE

Das umfassende Programm „Speak up!" von Semperit bietet allen internen und externen Stakeholdern die Möglichkeit, Verstöße und Vorfälle über unterschiedliche Kanäle zu melden, wie die direkte Kommunikation der Mitarbeiter:innen mit Vorgesetzten und Manager:innen, die SemperBox für Briefe, der direkte E-Mail- und Telefonkontakt mit dem Compliance Team auf globaler und lokaler Ebene und die öffentlich zugängliche Semperit-Hotline SemperLine[1]. Die Meldungen können gesichert anonym oder unter Bekanntgabe der Identität an das lokale oder zentrale Compliance Team gerichtet werden.

Bei der SemperLine handelt es sich um eine Kommunikationsplattform, die von einem externen Partner betrieben wird und der sicheren und vertraulichen Übermittlung, Erfassung und Bearbeitung von Meldungen hinsichtlich Verstöße gegen die bei Semperit geltenden Vorschriften dient. Die Hinweise können gesichert anonym abgegeben werden. Sofern sie nicht anonym erfolgen, wird die Identität der Hinweisgeber:innen absolut vertraulich behandelt und sämtliche Whistleblower:innen werden von Semperit vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Seit 2023 werden alle Meldungen, die das Compliance-Team über die verschiedenen Kanäle erhält, in diesem einheitlichen System erfasst. Die 2021 gestartete Bewusstseinskampagne zu „Speak up!" wurde im Berichtszeitraum fortgeführt. Die Mitarbeiter:innen wurden über verschiedene Kommunikationskanäle auf den etablierten Beschwerdeprozess aufmerksam

[1] https://www.semperitgroup.com/company/compliance-code-of-conduct/semperline/

gemacht und darüber informiert, wie sie Hinweise auf vermeintliches Fehlverhalten melden können. Die Compliance Organisation prüft jede eingegangene Meldung und legt entsprechende Maßnahmen fest. 2023 sind gesamt 30 Meldungen, 7 über die SemperLine, 13 per E-Mail, 1 per Telefon, 5 per SemperBox, 1 per Post und 3 persönlich eingelangt und von Semperit geprüft und untersucht worden. Aus den Ergebnissen der Untersuchungen wurden Maßnahmen abgeleitet und zeitnah umgesetzt.

DATENSCHUTZ

Nachdem Semperit 2022 seine Datenschutzrichtlinie überarbeitet und aktualisiert hat, wurden 2023 die davon betroffenen Prozesse angepasst. Die Datenschutzrichtlinie informiert im Wesentlichen die Stakeholder über Datenverarbeitungsaktivitäten und den Austausch personenbezogener Daten in der Peer-to-Peer- und Geschäftskommunikation. Sie stellt den Grundstein für die systematische Erfassung von Beschwerden zu vermeintlichem Datenmissbrauch dar. Der Beschwerde wird umgehend nachgegangen und der vermeintliche Datenmissbrauch untersucht. Um das Bewusstsein für das Thema Datenschutz zu fördern und die Mitarbeiter:innen bei ihren Bemühungen um Datensicherheit und Datenschutz zu unterstützen, wurden 2023 diverse E-Learnings und Vor-Ort-Schulungen durch den:die Senior Group Compliance Manager:in, die:den Chief Information Security Officer (CISO) oder die lokalen Datenschutzkoordinator:innen durchgeführt. Zudem treffen einander lokale Datenschutzkoordinator:innen regelmäßig, um Datenschutzthemen auf gruppen- und standortspezifischer Ebene 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 und Kunden 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 dem damit verbundenen Mehraufwand und Umsatzeinbußen zu mindern, werden laufend Maßnahmen zur Erhöhung der Verfügbarkeit der IT, wie beispielsweise die Ausstattung der Serverräume, gesetzt. Ebenso werden Maßnahmen eingeleitet, um die Vertraulichkeit (u. a. Awareness-Schulung der Mitarbeiter:innen) und die Integrität (z.B. Back-up-Sicherung der Daten) zu erhöhen. Neben der technischen Absicherung sorgt die:der Chief Information Security Officer des Konzerns für eine konzernweite einheitliche Steuerung und Überwachung (Security-Governance) der Informationssicherheit. Die Risken der Informationssicherheit werden im Rahmen des gruppenweiten Enterprise Risk Managements behandelt.
Im Jahr 2023 wurden die ersten Bausteine eines gruppenweiten Information Security Management System entwickelt, dazu zählen unter anderem die folgenden Guidelines:

- End-User Guideline,
- Mobile Device Guideline,
- Incident Guidelines,
- Malware Guideline,
- Physical Control Guideline und
- Technology Guideline.

Die:der CISO ist 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 erstellt.
Im Jahr 2023 lag der Fokus des Awareness-Maßnahmen bei der Erkennung und Behandlung von Phishing E-Mails. Als Kommunikations- und Lernkanäle wurden zum Beispiel E-Learnings, Schulungen mit interaktiven Komponenten, Mock E-Mails und dynamische Bildschirmschoner verwendet.

VERBRAUCHER:INNEN-SCHUTZ

Als Komponentenhersteller und Business-to-Business agierendes Unternehmen steht Semperit nicht in direktem Kontakt mit Verbraucher:innen. Dennoch ist der Verbraucher:innenschutz ein zentrales Anliegen. Die Semperit-Gruppe legt hohen Wert auf die Produktsicherheit und steht daher in engem Kontakt zu Geschäftspartner. In diesem Zusammenhang werden auf Anfrage relevante Informationen zur Verfügung gestellt und der Dialog mit Verbraucher:innen forciert, um entsprechen-

de Anliegen zu adressieren. Kontaktaufnahmemöglichkeiten: SemperLine[1]. Des Weiteren tätigt Semperit weder Zusicherungen noch verschleiert Informationen, welche sich irreführend auf Geschäftspartner auswirken können. Durch Kooperation mit öffentlichen Stellen sollen missbräuchliche Marketingpraktiken verhindert und aufgedeckt werden. Zudem forciert Semperit stets die Vermeidung von negativen Auswirkungen auf die öffentliche Gesundheit, Sicherheit oder die Umwelt, die potenziell von Produkten der Semperit-Gruppe ausgehen bzw. mit diesen in Zusammenhang stehen könnten.

[1] https://www.semperitgroup.com/company/compliance-code-of-conduct/semperline/



COMPLIANCE IN DER SEMPERIT-GRUPPE[2]

THEMENFELD	STATUS 2023	MASSNAHMEN & WERKZEUGE
Antikorruption & -bestechung	Keine bestätigten Verstöße	Verhaltenskodex, Online-Schulung und persönliche Trainings je nach Position und Arbeitsfeld, Supplier Policy, verschiedene Meldewege[3]
Antitrust-Compliance	Keine bestätigten Verstöße	Ausbau des Compliance-Managementsystems, Einrichtung des Compliance Boards, Business Partner Checks, Risikoerhebung, Online-Schulung, Präsenzkurse und persönliche Trainings
Diskriminierung	Keine bestätigten Verstöße	Verschiedene Meldewege, Verhaltenskodex
Andere Menschenrechte	Keine bestätigten Verstöße	Verschiedene Meldewege, Verhaltenskodex, People Policy, Supplier Policy
Wettbewerbswidriges Verhalten	2 laufende Verfahren[4]	Verschiedene Meldewege, Verhaltenskodex, Online-Schulung und Präsenzkurse
Umwelt-Compliance	Keine bestätigten Verstöße	Einhaltung nationaler Grenzwerte und Auflagen, HSEQ-Policy
Compliance in der Lieferkette	Keine bestätigten Verstöße	Supplier Policy, Lieferantenbewertung, Verhaltenskodex
Datenschutz und Cybersecurity	Keine bestätigten Verstöße	Prozesserstellung, Kontrollen von Datenschutz und Cybersicherheit, IT-Systeme
Compliance Cases	30 Compliance Cases[5]	Verschiedene Meldewege, Compliance Board, verstärkte Kommunikationsmaßnahmen
Compliance-Verstöße	Keine bestätigten Verstöße[6]	

[2] Die Daten umfassen ebenfalls Sempermed Examination Gloves, ausgenommen sind die Daten der Rico-Gruppe.

[3] Gruppen Compliance E-Mails, lokale Compliance E-Mails, persönlich, über SemperLine, Semperbox, per Post oder Telefon

[4] Der erste Fall betrifft ein Semperit-Konzernunternehmen, das in ein wettbewerbsrechtliches 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 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.

[5] 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. Seit 2023 verfügt die Semperit Gruppe über ein einheitliches Whistleblowing-Management-System, das alle bei der Compliance-Abteilung der Gruppe eingehenden Meldungen umfasst. Zuvor wurden Meldungen nur über die Semperline als Fälle gemeldet.

[6] Es gibt keine gerichtlich oder von einer Behörde rechtskräftig festgestellten Verstöße gegen Compliance-relevante Gesetze. Es gibt keine Fälle, die entweder zu erheblichen Geldstrafen oder sonstigen Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung seitens der Öffentlichkeit, der Justizbehörden oder anderer Personen außerhalb von Semperit führen.

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“ aufgenommen und relevante Zielsetzungen für die kommenden Jahre wurden definiert:

- → Aufbau und Pflege des Compliance-Programms
- → Ausbau des Trainingsangebots im Bereich Compliance und Zuweisung der jeweils relevanten Trainings an Führungskräfte und Mitarbeiter:innen
- → Förderung einer vertrauensvollen Kultur durch Kommunikation und Bewusstseinsbildung
- → Keine rechtskräftig von einem Gericht oder einer Behörde bestätigten Verstöße gegen relevante Gesetze



100 %
der Angestellten geschult

47
Kommunikationsmaßnahmen

0
Rechtskräftige Verstöße

Semperit hat auch 2023 zahlreiche Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Compliance-Programms umgesetzt. Im Wesentlichen ging es darum, das Bewusstsein über Compliance Themen und Regeln bei den Mitarbeiter:innen zu stärken und zu vertiefen. Die für Semperit relevanten Themenfelder im Kontext Integrität und Compliance wurden konkretisiert sowie die entsprechenden Instrumente zur Steuerung dieser Bereiche implementiert. Die diesbezüglichen Aktivitäten umfassen die Ausarbeitung bzw. Adaptierung von Richtlinien, Leitlinien und Prozessen, 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. Die im Jahr 2022 aufgenommenen Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsthemen sowie Informationen und Vorgaben zu Whistleblowing, Cyber Security und Datenschutz wurden im Rahmen von Trainings und E-Learnings an Mitarbeiter:innen weitergegeben. 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 Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung wurden im Jahr 2023 sowohl auf Konzern- als auch auf lokaler Ebene fortgesetzt, unter anderem durch die Weitergabe verschiedener Info-Materialien und durch Schulungen vor Ort.

Die kontinuierliche **Weiterbildung der Mitarbeiter:innen** ist dabei ein wichtiger Schwerpunkt, der nicht nur der Wissensvermittlung, sondern auch der Bewusstseinsbildung dient. Das Schulungsangebot 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. Seit 2022 wird allen Mitarbeiter:innen eine Integritätserklärung zur elektronischen Unterschrift vorgelegt, die 2023 neu aufgesetzt wurde – und, falls zutreffend, auch eine Erklärung zur Einhaltung von Managementregeln. Einige Kurse sind für alle Mitarbeiter:innen verpflichtend. Darüber hinaus wurden 2023 Mitarbeiter:innen zur Nutzung bestimmter Compliance-Instrumente, wie zum Beispiel des Business Partner Checks und des Datenschutzmanagements von Group Compliance, geschult. Das Ziel dabei war einerseits die Wissensförderung und -weitergabe und andererseits die interne Ausbildung entsprechender Expert:innen im Sinne von „Train the Trainers“. Diese Initiative richtete sich in erster Linie an lokale Compliance- und Datenschutzkoordinator:innen und soll sie unterstützen, ihre Schwerpunkte gezielt zu steuern und zu kommunizieren.

Neben der übergeordneten Zielsetzung „keine rechtskräftigen Verstöße gegen Compliance-relevante Gesetze“ arbeitet Semperit verstärkt an einer transparenten und vertrauensvollen Unternehmenskultur, die das Ansprechen von Bedenken oder möglichem Fehlverhalten, ohne Sanktionen befürchten zu müssen, fördert. Eine offene Unternehmenskultur, in der Schwachstellen oder Probleme offen angesprochen werden können, soll „vorsätzliches“ Fehlverhalten verringern bzw. verhindern.

STEUERTRANSPARENZ

STEUERKONZEPT

Das Steuermanagement der Semperit-Gruppe folgt dem Konzept der nachhaltigen Unternehmensführung und der ausgewogenen Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Gesichtspunkte. Ein angemessener Ausgleich der Anliegen aller am Unternehmen Interessierten ist das Leitmotiv. Aus der allgemeinen Unternehmensstrategie lassen sich folgende steuerliche Grundprinzipien ableiten: Die Semperit-Gruppe ist sich auch in steuerlichen Belangen seiner sozialen Verantwortung gegenüber Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft bewusst und sieht sich verpflichtet, dieser an allen Standorten gerecht zu werden. Betriebliche Transaktionen sollen steuereffizient strukturiert werden. Im Zweifel sollen betriebswirtschaftliche Überlegungen jedoch Vorrang vor steuerlichen Optimierungen haben („tax follows business"). Wesentliche Aufgabe der Steuerfunktion ist der Schutz des Vermögens der Semperit-Gruppe sowie die Minimierung von Haftungsrisiken sowohl für die Organe der Konzerngesellschaften als auch für alle mit steuerlichen Agenden betrauten Mitarbeiter:innen durch die Einhaltung sämtlicher national und international relevanten Steuergesetze und Rechtsvorschriften. Semperit betreibt keine aggressive Steuerplanung. Künstliche Steuergestaltungen, die den Zweck der Abgabenminimierung verfolgen, werden nicht implementiert. Seitens des Gesetzgebers vorgegebene Wahlrechte sind im Sinne der steuerlichen Optimierung aus Sicht des Semperit-Konzerns auszuüben. Verrechnungspreise werden nicht zur Steuergestaltung eingesetzt; es wird Steuer gezahlt, wo die Wertschöpfung generiert wird.

TAX GOVERNANCE, KONTROLLE UND RISIKOMANAGEMENT

Der Konzernfunktion Steuern und Abgaben (Group Tax) als Schnittstellen-Funktion kommt im Semperit-Konzern zwischen den Konzerngesellschaften, aber auch zwischen den Corporate-Funktionen der Divisionen und einzelnen Geschäftsbereiche eine wesentliche Koordinationsaufgabe zu. Um dem Grundsatz der Transparenz Rechnung zu tragen und auch im Steuerbereich eine klare und offene Kommunikation zu gewährleisten, bildet das steuerliche Berichtswesen einen zentralen Bestandteil des Berichtswesens des Semperit-Konzerns. Der Finanzvorstand von Semperit ist für das Risikomanagement und somit auch für das Steuerrisiko verantwortlich. Die Abteilung Group Risk Management & Assurance übernimmt die zentrale Koordination und Überwachung des Risikomanagementprozesses für die gesamte Semperit-Gruppe. Relevante Risiken (inkl. Steuerrisiken) werden identifiziert und in Bezug auf ihre Auswirkung und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Verantwortlichkeiten werden festgelegt, Maßnahmen definiert und deren Nachverfolgung sichergestellt. Dadurch soll auch gewährleistet werden, dass potentielle neue Risiken auf Managementebene zur Diskussion gestellt und bei Relevanz, in die Berichterstattung aufgenommen werden. Die Abteilung Group Risk Management & Assurance berichtet quartalsweise an den Prüfungsausschuss und stellt sicher, dass die erforderlichen risikokontrollierenden Maßnahmen im Steuermanagement umgesetzt werden. Des Weiteren ist die Geschäftsführung jedes einzelnen Konzernunternehmens verpflichtet die steuerlichen Vorschriften einzuhalten und umzusetzen. Für die steuerliche Würdigung von wesentlichen Sachverhalten sowie den Steuererklärungen ist prinzipiell ein:e externe:r Steuerberater:in hinzuzuziehen. Das Steuermanagement sowie das Risikomanagement mit dem Grundsatz der Transparenz folgen damit den OECD-Leitsätzen[1] für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln.

EINBEZIEHUNG VON STAKEHOLDERN UND MANAGEMENT VON STEUERLICHEN BEDENKEN

Der Dialog mit den Abgabenbehörden ist offen und sachlich, um das Handeln des Semperit-Konzerns nachvollziehbar und verständlich darlegen zu können. Die Zusammenarbeit mit den Abgabenbehörden ist fair, konstruktiv, kooperativ und zuverlässig. Ungeachtet dessen werden – wenn erforderlich – sämtliche legalen und legitimen Wahlmöglichkeiten und Rechtsnormen ausgeschöpft, um steuerliche Rechtspositionen des Semperit-Konzerns zu verteidigen. Die Anforderungen an die Compliance-Standards im Steuerbereich sind entsprechend hoch: Sämtliche steuerliche Mitwirkungspflicht wird erfüllt, insbesondere werden sämtliche Aufbewahrungs-, Anzeige-, Erklärungs-, Einreichungs- und Zahlungspflichten in den Ländern, in denen der Konzern tätig ist, fristgerecht, gesetzmäßig und vollumfänglich umgesetzt. Für die Umsetzung und Einhaltung der Steuervorschriften ist die Geschäftsführung jeder Gesellschaft verantwortlich. Potenzielle Steuerrisiken sind über das Konzernrisikomanagementsystem von den einzelnen Gesellschaften und Abteilungen zu erfassen und die entsprechenden Gegenmaßnahmen werden laufend kontrolliert. Der Group Risikomanagement Bericht wird regelmäßig dem Prüfungsausschuss übergeben. Nicht gesetzeskonforme oder bedenkliche Sachverhalte können über die Compliance Hotline - die Teil der Konzern Compliance Richtlinie ist - gemeldet werden. Des Weiteren werden durch Schulungen und regelmäßige Informationen zu den aufgabenspezifischen Themen laufend Maßnahmen gesetzt um die Einhaltung der Compliance sicherzustellen.

LÄNDERBEZOGENE BERICHTERSTATTUNG

Weiterführende Informationen zur Länderbezogenen Berichterstattung sind dem Anhang auf S. 154 zu entnehmen.

[1] https://www.oecd.org/publications/oecd-leitsatze-fur-multinationale-unternehmen-zu-verantwortungsvollem-unternehmerischem-handeln-abd4d37b-de.htm

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM

NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

Als weltweit agierendes Unternehmen steht Semperit in der Verantwortung, ökologische und soziale Standards innerhalb der Lieferkette sicherzustellen. Neue EU-Vorschriften und Regulierungen verdeutlichen die Wichtigkeit dieser Thematik. Semperit setzt auf die Zertifizierung von Lieferanten durch EcoVadis und hat mit dem Verhaltenskodex, der Lieferantenrichtlinie und den Business Partner Checks wirksame Managementinstrumente entwickelt und implementiert, mit denen das Unternehmen die Nachhaltigkeit in seiner Lieferkette sicherstellt. Semperit pflegt gute Beziehungen zu seinen Lieferanten und steht hinsichtlich der Anforderungen, die das Unternehmen im ESG-Kontext an sie stellt, in engem Austausch mit ihnen. Ein gutes Gespür für den Markt und für die spezifische Situation der Lieferanten ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Lieferantenentwicklung im Sinne der Nachhaltigkeit. Wichtig sind auch Mitgliedschaften und Initiativen, die innerhalb der Branche und darüber hinaus den Erfahrungsaustausch und die Kooperation zur Sicherung der Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette fördern.

DIE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE VON SEMPERIT ZIELT AUF DIE KONTINUIERLICHE ZUSAMMENARBEIT MIT DEN LIEFERANTEN UND AUF DEREN FORTDAUERNDE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG AB.



Im gruppenweiten Verhaltenskodex und in der Lieferantenrichtlinie der Semperit-Gruppe sind die ethischen, ökologischen und sozialen Grundsätze festgeschrieben, die Semperit bei der Auswahl der Lieferanten und der Zusammenarbeit mit ihnen berücksichtigt. Diese Rahmenwerke sind öffentlich auf der Website des Unternehmens einsehbar und bilden die Basis für die vertrauensvollen und langjährigen Partnerschaften, auf die Semperit im Lieferkettenmanagement großen Wert legt.

LIEFERKETTENMANAGEMENT

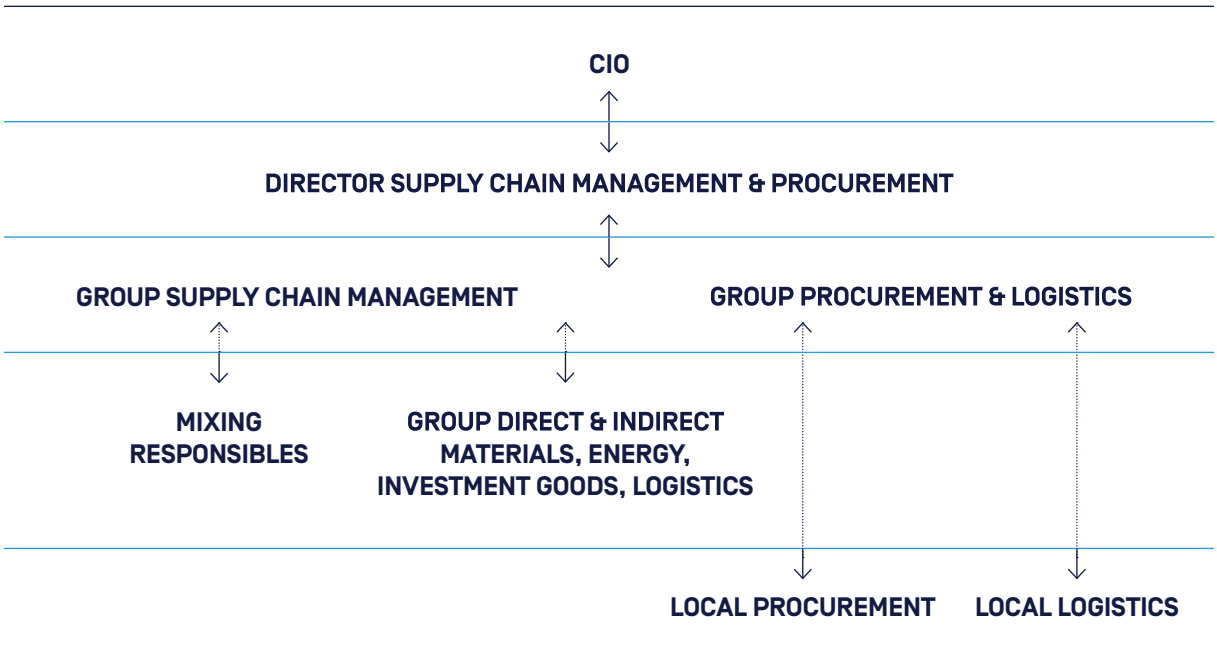
Der Einkauf liegt in der Verantwortung des Chief Industrial Officers und untersteht der Leitung des Directors Supply Chain Management & Procurement. Das Einkaufsteam umfasst 49 Mitarbeiter:innen (bis 31.08.2023 zusätzlich 11 Mitarbeiter:innen im Bereich der Sempermed Untersuchungshandschuhe; exklusive Rico-Gruppe), die weltweit tätig sind. Die Disponent:innen für die Mischungsrohstoffe berichten an das zentrale Supply Chain Management. Der lokale Einkauf und das zugehörige 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 Dienstleistungen
- **Energie**
  Gas, Heizöl, Strom und Dampf

Semperit konzentriert sich 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, anderer seits sind mit der Beschaffung der Rohstoffe, Verpackungsmaterialien und Handelswaren potenziell auch die größten indirekten ökologischen und sozialen Auswirkungen des Unternehmens verbunden. 2023 lag der Materialaufwand bei rund 204 Mio. EUR (bis 31.08.2023 zusätzlich 38,8 Mio. EUR im Bereich der Sempermed Untersuchungshandschuhe; exklusive Rico-Gruppe) und somit bei rund 39 % der Umsatzerlöse.

Weltweite Krisen sind auch an Semperit und seinen Lieferanten nicht spurlos vorübergegangen. Die im Zuge des Ukraine-Krieges erfolgten Sanktionen werden strikt beachtet. Gleichermaßen musste das Unternehmen den Kontakt zu ukrainischen Lieferanten einschränken, da Produktionen zum Teil stillgelegt oder Transporte nicht mehr sichergestellt werden konnten. Der 2023 entfachte Krieg im Nahen Osten beeinflusste Semperit hingegen zunächst kaum, da generell keine bromierten Chemikalien bezogen werden, die häufig aus Israel stammen. Auch ist aufgrund der wirtschaftspolitischen Lage und der weltweiten Krisen eine allgemeine Unsicherheit auf den Energiemärkten zu verzeichnen. Dies hat den Energieaufwand 2023 in der Summe im Vergleich zum Vorjahr kaum beeinflusst.



Im Berichtszeitraum lag der Energieaufwand bei 38 Mio. EUR (bis 31.08.2023 zusätzlich 24 Mio. EUR im Bereich der Sempermed Untersuchungshandschuhe; exklusive Rico-Gruppe) im Vergleich zu 88,9 Mio. EUR im Jahr 2022. Ab der zweiten Jahreshälfte 2023 sanken die Preise jedoch deutlich, was die gut gefüllten Gasreservoire, die gute Hydrostromverfügbarkeit und die wieder ans Netz gegangenen Atomkraftwerke in Frankreich widerspiegelt. Die Seefracht-Logistik war in den Jahren 2021 und 2022 von der Covid-19-Pandemie betroffen. Transport- und Seefrachtkosten verzeichneten im Jahr 2023 eine deutliche Preissenkung. Inzwischen sind aber die Schiffspassagen durch das Rote Meer durch die Ausweitung des Konflikts eingeschränkt, was zu steigenden Transportkosten führt. Für die Landfracht hatten gestiegene Löhne und Gehälter, verbesserte Sozialleistungen und die demografische Überalterung der Fahrer:innen die Preise bislang nur schwach beeinflusst. Ähnlich wie Semperit haben auch die Materiallieferanten überwiegend Kostenstrukturen, die vor allem durch Rohstoff- und Energiepreise bestimmt werden.

Bei der Logistik ist es Semperit generell ein Anliegen, möglichst viel kombinierten Verkehr in Anspruch zu nehmen. Dank einer engen Zusammenarbeit mit bestehenden Lieferanten und dem Know-how der erfahrenen Einkäufer:innen ist das Lieferantennetzwerk der Semperit-Gruppe bereits über Jahre weitgehend stabil und unterliegt nur geringen Schwankungen. Semperit strebt an, für alle Materialgruppen jeweils zumindest einen Lieferanten im europäischen Raum und einen im nicht europäischen Raum im Portfolio zu haben, um bei regionalen Lieferproblemen eine alternative Bezugsquelle in einer jeweils anderen Region zu haben. 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 durch die jüngsten Kriege und die damit verbundenen geopolitischen Spannungen und wirtschaftlichen Sanktionen aufgetreten sind.

Typischerweise meidet Semperit Zwischenhändler und sucht den direkten Kontakt zu den Produzenten. Die Änderung der Firmenstruktur – mit der Trennung vom Sektor Medizin und der Akquise der Rico-Gruppe – hatte dank des gefestigten Lieferantenmanagements keinerlei Auswirkung auf bisherige Lieferanten. Es gibt wenig Überlappung bei bestehenden Lieferanten, was eine neutrale Haltung bezüglich des Lieferantenmanagements bedeutet.



LIEFERKETTE UND INTERNATIONALE STANDARDS

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

Semperit bezieht und verarbeitet unter anderem Naturkautschuk, Holz- sowie Palmölderivate und bringt daraus hergestellte Produkte in der EU in Verkehr und exportiert solche aus der EU. Somit fällt das Unternehmen in den Geltungsbereich der kommenden Deforestation Regulation[1] (EU) 2023/1115. Die ESG- und Procurement-Teams arbeiten gemeinsam an den äußert komplexen und neuen Themenstellungen, die mit dieser Regulierung verbunden sind. Die Einhaltung der neuen Vorgaben soll im Rahmen der bestehenden Lieferantenmanagementprozesse sichergestellt werden. Semperit ist im kontinuierlichen Austausch mit den Lieferanten, um den Kunden bis zum Inkrafttreten der Verpflichtungen der Verordnung auch entsprechende Nachweise für abholzungsfreie Produkte zur Verfügung stellen zu können.

Auch beim Klimaschutzinstrument CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism), das einen emissionsabhängigen CO_2-Preis auf die Einfuhr bestimmter, außerhalb der EU hergestellter Waren vorsieht, steht Semperit bereits im Austausch mit den betroffenen Lieferanten. Ziel ist, ein vollständiges und transparentes Reporting für 2026 zu etablieren.

[1] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32023R1115

ANZAHL DER LIEFERANTEN (ROHSTOFFE, VERPACKUNGSMATERIALIEN UND HANDELSWAREN MIT EINEM EINKAUFSVOLUMEN > 50.000 EUR P. A.)[1]

Region	2023	2022	2021
Europa	177	198	191
Asien[2]	98	120	113
Amerika (inkl. R. d. W.)	3[3]	2	1

[1] Die Daten beinhalten Sempermed Examination Gloves, ausgenommen sind die Daten der Rico-Gruppe.

[2] bis 31.08.2023 zusätzlich 29 Lieferanten der Sempermed im Bereich Untersuchungshandschuhe

[3] bis 31.08.2023 zusätzlich 74,0 Mio. EUR an geleisteten Aufwendungen der Sempermed im Bereich Untersuchungshandschuhe

GELDWERT DER AN LIEFERANTEN GELEISTETEN AUFWENDUNGEN (MIO. EUR)

2023	2022	2021
365,0	652,8	530,3

LIEFERANTENBEWERTUNG

Ein systematischer Prozess zur Lieferantenauswahl und -bewertung sowie eine enge Zusammenarbeit mit den Lieferanten stellen die Einhaltung der von Semperit definierten Standards sicher. Mögliche Nachhaltigkeitsrisiken, die allgemein im Zusammenhang mit den Lieferketten und dem Lieferantenmanagement bestehen, werden im Rahmen der jährlichen Neubewertung der ESG-Risiken erfasst. Darüber hinaus basiert die Lieferantenauswahl im Rahmen des Bewertungsprozesses auf Kriterien wie Beschaffungskategorie, geografische Präsenz der Lieferanten und Gesamtausgaben. Zusätzlich sehen die internen Vorschriften bei jedem neuen Lieferanten einen Business Partner Check vor, um zu überprüfen, ob der potenzielle Partner auch geschäftsfähig ist. Diese Risikokartierung wird vor der Entscheidung über die Durchführung von Bewertungen oder Audits durchgeführt, um die Lieferanten auszuwählen, die vordringlich bewertet oder auditiert werden sollen. Der Bewertungsprozess setzt sich aus verschiedenen Methoden zusammen und reicht von der Kenntnisnahme der Lieferantenrichtlinie über Selbstauskünfte oder eine Bewertung durch EcoVadis bis hin zur Durchführung von Audits.

LIEFERANTENRICHTLINIE (SUPPLIER POLICY) UND BUSINESS PARTNER CHECK

Die Anforderungen, die Semperit an seine Lieferanten im ESG-Kontext stellt, sind in der gruppenweiten Lieferantenrichtlinie beschrieben und folgen internationalen Vorgaben, wie den Prinzipien des UN Global Compact, der Charta für nachhaltige Entwicklung der Internationalen Handelskammer (ICC) sowie den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Semperit erwartet von seinen Lieferanten die Einhaltung dieser Standards und ermutigt sie, diese Verantwortung auch in ihre jeweiligen Lieferketten zu tragen. Die Supplier Policy wird an Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen über 100.000 EUR mit der Bitte um Unterzeichnung übermittelt. 2023 hat Semperit 54 % seines Einkaufsvolumens mit Lieferanten umgesetzt, die die Semperit Supplier Policy unterzeichnet haben, die auf den Prinzipien und Standards des Code of Conduct (CoC) basiert, oder einer eigenen zumindest gleichwertigen Policy folgen. Darüber hinaus werden neue sowie bestehende Lieferanten vonseiten der Compliance-Abteilung einem sogenannten Business Partner Check (siehe Seite 134) 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 50 namhafte und international tätige Chemieunternehmen mit dem Ziel zusammengeschlossen, die globalen Lieferketten der chemischen Industrie nachhaltiger zu gestalten. Auch einige Lieferanten von Semperit nehmen an dieser Initiative teil. TfS bewertet die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen mithilfe von Gutachten und Audits und stellt die Ergebnisse allen Mitgliedern zur Verfügung. Die Initiative folgt dabei den Grundsätzen des UN Global Compact und von Responsible Care und verbessert durch die Zusammenarbeit ihrer Mitglieder proaktiv die nachhaltige Beschaffung in der chemischen Industrie. TfS ist eine globale Organisation, die durch regionale Arbeitsgruppen in Asien sowie Nord- und Südamerika unterstützt wird.

TfS arbeitet eng mit der Lieferantenbewertungsplattform EcoVadis zusammen, die in den letzten Jahren branchenübergreifend an Bedeutung gewonnen hat. Neben den Lieferantenbewertungen führt TfS – gemeinsam mit anerkannten Auditfirmen – auch on-site Audits durch, die auf einem für die chemische Industrie entwickelten Auditstandard 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 Lieferanten auch diverse Herausforderungen, wie etwa eine harmonisierte Berechnung der Scope-3-Emissionen oder die Sicherstellung der Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette, 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 also nicht nur, Nachhaltigkeitsthemen zielstrebig voranzutreiben, sondern auch Vorreiter bei der Entwicklung höchster Standards zu sein. Bei TfS handelt es sich somit nicht einfach „nur" um ein Label, für das man bezahlt oder dem man passiv beitritt – das Mitgliedsunternehmen muss auch Personalressourcen dafür aufwenden und sich mit erheblicher Arbeitsleistung im Netzwerk einbringen. Dadurch wird eine kontinuierliche Verbesserung erreicht. Ein Beleg dafür ist, dass Semperit von EcoVadis 2023 erneut mit dem Platinum-Status – dem höchstmöglichen Sustainability Rating – ausgezeichnet wurde. Mehr Informationen finden sich unter www.tfs-initiative.com.

TOGETHER FOR SUSTAINABILITY

SCHULUNGEN UND TRAININGS

2023 arbeitete Semperit weiter an der Schulung und der Bewusstseinsbildung der Lead Buyer:innen, um das Know-how darüber zu vertiefen, wie Nachhaltigkeit in der Lieferkette sichergestellt werden kann und wie darüber hinaus Lieferanten auszuwählen und in den TfS-Bewertungsprozess zu integrieren sind. 2023 wurde das Einkaufsteam unter anderem im Rahmen verschiedener intern wie extern geleiteter Veranstaltungen geschult. Das Trainingsangebot umfasste den Umgang mit der EcoVadis-Plattform und diente auch dazu, das Verständnis für soziale und ökologische Fragestellungen sowie die Fähigkeit zur Risikoerkennung und -vermeidung zu fördern.

LIEFERANTENBEWERTUNG ANHAND DER SELBSTAUSKUNFT

Lieferanten, bei denen Semperit jährlich um mehr als 500.000 EUR einkauft und die eine Bewertung durch EcoVadis nicht durchführen wollen, werden mithilfe eines von Semperit entwickelten Online-Selbstauskunft-Tools bewertet. Bestandteile der Selbstauskunft sind neben unternehmerischen Kennzahlen auch Informationen zur Umweltleistung wie zum Beispiel, ob der Lieferant ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem etwa nach ISO 14001 implementiert hat, oder ob und wie er die Einhaltung der Menschenrechte sowie anderer sozialer 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 sind gemeinsam für die Auswahl und Ausarbeitung der entsprechenden Trainingsinhalte zuständig. In einem ersten Schritt wurde das Training ausgewählten Positionen innerhalb der Semperit-Gruppe zugeteilt. Seit 2022 ist das E-Learning für alle Mitarbeiter:innen zugänglich. 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 Wirtschaftsverbandes der Deutschen Kautschukindustrie[1] oder der International Rubber Study Group, Singapur[2]. Darüber hinaus stehen sie laufend im Austausch mit Lieferanten, um gemeinsam mit ihnen Entwicklungen voranzutreiben. Das betrifft insbesondere Innovationen im Materialbereich.

HEAD OF QUALITY & SUSTAINABILITY OF PROCUREMENT

Seit 2021 ist ein:e Mitarbeiter:in des Einkaufsteams als organisatorische Schnittstelle zwischen Nachhaltigkeit und Einkauf etabliert. Seit 2023 ist diese Funktion unter der Bezeichnung Head of Quality & Sustainability of Procurement (HQSP) in der Organisation verankert. Der Aufgabenschwerpunkt der:des HQSP lag 2023 darauf, den Anteil der Lieferanten mit einem EcoVadis-Assessment zu erhöhen, Lieferanten dabei zu unterstützen, eine Verbesserung ihrer Ratings zu erreichen, und sie für TfS-Audits vorzubereiten. Weiters arbeitete sie:er zusammen mit Mitarbeiter:innen der Abteilungen ESG und F&E an der Berechnung von Product Carbon Footprints (PCFs) gemäß der neuen TfS-PCF-Leitlinie. Die Arbeitsgruppe holte 2023 für alle wichtigen Rohstoffkategorien (wie Ethylen-Propylen-Dien-Kautschuke/EPDM, Naturkautschuk oder Ruß) Primärdaten von den Lieferanten ein und berechnete für wesentliche Teile des Semperit-Produktportfolios die PCFs. Darüber hinaus ist der:die HQSP eine Anlaufstelle für Fragen zu bestehenden und künftigen regulatorischen Anforderungen im Bereich des Lieferkettenmanagements.

[1] www.wdk.de
[2] www.rubberstudy.com

LIEFERANTENZUSAMMENARBEIT

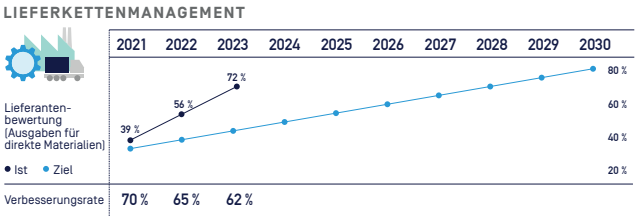
Semperit hat sich zum Ziel gesetzt, durch Lieferantenbewertungen via EcoVadis oder Selbstauskunft-Fragebögen sowie durch eine enge Zusammenarbeit mit den Lieferanten und das gemeinsame Setzen von Verbesserungsmaßnahmen die Nachhaltigkeit in der Lieferkette weiter voranzutreiben. Semperit hat 2023 aufgrund der Portfolio- und Strategieänderungen unter anderem auch das Ziel für Nachhaltigkeit in der Lieferkette evaluiert und ambitionierter gesetzt. Ab 2024 zielt Semperit auf die Bewertung von allen Ausgaben im Bereich Einkauf durch EcoVadis ab – im Gegensatz zum aktuellen Ziel, das sich nur auf direkte Materialien bezogen hat. So weitet Semperit die positive Auswirkung auf Nachhaltigkeit in der Lieferkette weiter aus. Bis 2030 will das Unternehmen 75 % seines Beschaffungsvolumens mit Lieferanten umsetzen, die anhand von ESG-Kriterien geprüft wurden und den hohen Anforderungen von Semperit entsprechen.

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 Lieferanten, die Zahl der durchgeführten Audits sowie die im Zuge der Neubewertungen erzielte Verbesserungsrate.

Semperit hat 2021 damit begonnen, die wichtigsten Lieferanten einzuladen, ihre Nachhaltigkeitsleistung via EcoVadis bewerten zu lassen. Das hat dazu geführt, dass Semperit Ende 2023 bereits von 156 Lieferanten Materialien oder Dienstleistungen beziehen konnte, die ein EcoVadis-Rating hatten. 2023 hat Semperit beschlossen, das bisher gesetzte Ziel von direkten Materialien auf das gesamte Einkaufsvolumen auszuweiten (direkte Materialien, Verpackungsmaterialien, Handelsware, Logistikkosten, Services und Dienstleistungen) und eine Abdeckung von 75 % bis 2030 zu erreichen. 2023 hat Semperit 1 TfS-Audit und 4 Audits vor Ort bei Lieferanten durchgeführt. Die Wichtigkeit der vor-Ort-Audits ist Semperit bewusst, weshalb sich dieses Thema - nach der Covid19-Pandemie - aktuell verstärkt im Aufbau befindet. Die Verbesserungsrate betrug 2023 62 %. Das heißt, 62 % der Lieferanten 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 Lieferanten längerfristig verbessert. Sie ist daher 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 Lieferanten und auf ihre fortdauernde nachhaltige Entwicklung. Semperit strebt nicht nur an, möglichst viel von EcoVadis gerateten Lieferanten zu beziehen, das Unternehmen macht auch Vorgaben dazu, welches Rating-Ergebnis seine Lieferanten erzielen sollen und will diesen Schwellenwert künftig anheben. Lieferanten, die unter dem Wert liegen, sollen verstärkt entwickelt werden. 2023 haben 19 Lieferanten (bis 31.08.2023 zusätzlich 11 Lieferanten im Bereich der Sempermed Untersuchungshandschuhe; exklusive Rico-Gruppe) einen Score unter 45 – dem derzeit gültigen Schwellenwert – erzielt. Diesen Unternehmen wird von Semperit nahegelegt und bei Bedarf dabei geholfen, wirksame Verbesserungsmaßen zu ergreifen.

Ein kontinuierlicher Fokus von Semperit liegt auf der Umsetzung einer Kreislaufwirtschaft und dem vermehrten Einsatz von recycelten Materialien. Semperit pflegt dazu einen engen und laufenden Kontakt mit den weiterhin wenigen Unternehmen am Markt, die recycelten Ruß (recovered carbon black) und wiederhergestellten Gummi (reclaimed rubber) liefern können. Beide Sekundärrohstoffe eignen sich nach wie vor nur begrenzt für die Herstellung von Semperit-Produkten und bleiben ein Nischengeschäft mit eingeschränkter Verfügbarkeit am Rohstoffmarkt. Dennoch versucht Semperit, diese Lieferantenbeziehungen zu stärken und die Lieferkette gemeinsam robuster zu machen, um den Einsatz von recycelten Rohstoffen in Semperit-Produkten sukzessive zu erhöhen.





72 %
der Ausgaben für direkte Materialien EcoVadis-zertifiziert

62 %
Verbesserungsrate des EcoVadis-Ratings der Lieferanten



ANHANG

Abkürzungsverzeichnis	146
Über diesen Bericht	147
EU Taxonomy Reporting Template	150
Steuertransparenz (länderbezogen)	154
GRI-Inhaltsindex	155
Kontakt	161
Disclaimer	161

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BSCI ..... Business Social Compliance Initiative
CAPEX ..... Capital Expenditures
CDP ..... Carbon Disclosure Project
CSDDD ..... Corporate Sustainability Due Diligence Directive
COP ..... Communication on Progress
CSRD ..... Corporate Sustainability Reporting Directive
dB ..... Dezibel
DIN ..... Deutsches Institut für Normung
DNSH ..... Do no significant harm
D&I ..... Diversität und Inklusion
EDI ..... Electronic Data Interface
EPDM ..... Ethylen-Propylen-Dien-Kautschuk
EMAS ..... Umweltmanagement- und Betriebsprüfungssystem
ERP ..... Enterprise-Resource-Planning-System
ESG ..... Environment Social Governance
ESRS ..... European Sustainability Reporting Standards
EU ..... Europäische Union
FTE ..... Full-Time Equivalent
F&E ..... Forschung und Entwicklung
GHG ..... Greenhouse Gas
GRI ..... Global Reporting Initiative
GWP ..... Global Warming Potential
HR ..... Human Resources
HSEQ ..... Health, Safety, Environment, Quality
HTR ..... Härtereitechnik Rosenblattl GmbH
IFRS ..... International Financial Reporting Standards
ILO ..... International Labour Organization
IPCC ..... Intergovernmental Panel on Climate Change
ISAE ..... International Standard on Assurance Engagements
ISO ..... Internationale Organisation für Normung
IRO ..... Impact, Risk und Opportunity Assessment
KPI ..... Key Performance Indicators
MASE ..... Managementsystem für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt
MWp ..... Megawattpeak
NaBeG ..... Nachhaltigkeitsberichtsgesetz
NACE ..... Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft
NaDiVeG ... Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz
OECD ..... Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OPEX ..... Operational Expenditures
PCF ..... Product Carbon Footprint
PPSE ..... Personal Protective Safety Equipment
REACH ..... Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals
SCMS ..... Semperit Combined Management System
SEA ..... Semperit Engineered Applications
SDG ..... Sustainable Development Goal
SIA ..... Semperit Industrial Applications
SOP ..... Standard Operating Procedure
TCFD ..... Task Force on Climate-related Financial Disclosures
TfS ..... Together for Sustainability
UGB ..... Unternehmensgesetzbuch
UNGC ..... United Nations Global Compact
USA ..... United States of America
WEP ..... Women's Empowerment Principles

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 vorhandene Offenlegung von Informationen zur EU-Taxonomie erfolgt auf Basis der Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 sowie der delegierten Verordnung (EU) 2023/2485 zur Änderung der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 und der delegierten Verordnung (EU) 2023/2486 als auch der dazugehörigen veröffentlichten FAQs.

BERICHTSZEITRAUM UND -ZYKLUS

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2023, 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 2023 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 nach GRI und der 2023 aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse in Anlehnung an die ESRS. Dies entspricht keiner vollumfänglichen Erfüllung der Berichtsanforderungen auf Basis ESRS. Über die Ende 2023 als wesentlich identifizierten Themen und Unterthemen aus den ESRS wird im Nachhaltigkeitsbericht 2024 berichtet.

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 ohne des aufgegebenen Medizingeschäfts, inklusive Angaben aus dem zugekauften Geschäftsbereich der Rico-Gruppe. Alle anderen Daten und Informationen stellen unverändert den fortgeführten und nicht fortgeführten Geschäftsbereich dar. Im Berichtszeitraum gab es signifikante Änderungen in Bezug auf Größe und Struktur durch den Abgang des Medizingeschäfts mit 31.08.2023 und Zukauf der Rico-Gruppe mit 31.07.2023. Im Berichtszeitraum gab es marginale Änderungen der Eigentumsverhältnisse, nähere Details zu Änderungen sind dem Lagebericht zu entnehmen.

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. Der Geschäftsbereich Untersuchungshandschuhe, der zum 2022 verkauften Medizingeschäft gehört, hat mit Ende August 2023 den Konsolidierungskreis der Semperit-Gruppe verlassen. Aus diesem Grund sind die Werte des Untersuchungshandschuhbereichs nur bis Ende August in den im Bericht veröffentlichten Kennzahlen enthalten (bei vereinzelten Abweichungen von der Berichtsgrenze wird an der jeweiligen Stelle im Bericht explizit darauf hingewiesen).

Die im Juli gekaufte Rico-Gruppe wurde 2023 nicht in den Konsolidierungskreis der Semperit-Gruppe aufgenommen, an einer Integration wird 2024 gearbeitet. Einzelne Kennzahlen und Angaben in Kapiteln zum Nachhaltigkeits- und Umweltschutzmanagement (Energie, Abfall, Wasser) und Soziales (Unfallrate, Mitarbeiter:innenzahl) sind explizit angemerkt. Die Umsatz-, Capex- und Opex-Kennzahlen der EU-Taxonomie beinhalten die Kennzahlen aller Rico-Standorte im vollen Umfang.

Weitere Ausnahmen im Konsolidierungskreis und damit Einschränkung der Berichtsgrenze gibt es bei den Umweltdaten im Kapitel „Umwelt & Klimaschutz“. Sie umfassen alle Produktionsstandorte außer dem Standort in den USA und der deutschen M+R Dichtungstechnik GmbH (Vollkonsolidierung der Umweltdaten beider Standorte ab 2024). 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 Paretoprinzips: Die Umweltauswirkungen dieser Gesellschaften sind vergleichsweise gering. Der Aufwand zur Erhebung der Umweltdaten wäre demgegenüber unverhältnismäßig hoch. Bei vereinzelten Abweichungen von der Berichtsgrenze wird an der jeweiligen Stelle im Bericht explizit darauf hingewiesen.

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 2023 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 2023 aus der unternehmensinternen Datenbank, werden auf Standortebene erhoben und auf Gruppenebene konsolidiert.

→ Die Daten zur Energie stammen im Berichtsjahr 2023 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.

→ Seit dem Berichtsjahr 2017 werden die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) ermittelt. Bei der Berechnung des Corporate Carbon Footprint werden alle 7 unter dem Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt. Diese sind:

- Kohlendioxid (CO_2)
- Methan (CH_4)
- Distickstoffoxid (N_2O)
- Teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW/HFCs)
- Perfluorierte Fluorkohlenwasserstoffe (FKW/PFCs)
- Schwefelhexafluorid (SF_6)
- Stickstofftrifluorid (NF_3).

Seit dem 2020-Bericht werden im Scope 3 neben den brennstoff- und energiebezogenen Emissionen, die nicht in Scope 1 oder 2 enthalten sind, (Scope 3-3) auch Geschäftsreisen per Flugzeug, Bahn, Bus und geleasten oder privaten PKW (Scope 3-6) sowie die zugekauften vorgelagerten und nachgelagerten Logistikleistungen (Scope 3-4 und Scope 3-9) berücksichtigt. Die Berechnung dieser Kategorien erfolgt gemäß Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard.

Sowohl die Treibhausgasemissionen je Sachbilanzdaten (Erdgas, Flüssiggas, Heizöl, Treibstoffe etc.) als auch die Aufteilung der brennstoffbezogenen Emissionen auf Scope 1 und Scope 3 basieren auf Angaben des Österreichischen Umweltbundesamtes vom Dezember 2023 und werden auf alle betrachteten Länder angewendet.

Die market-based Treibhausgasemissionen des zugekauften Stroms werden anhand der Anteile der einzelnen Primärenergieträger und den entsprechenden Umrechnungsfaktoren aus der Datenbank Ecoinvent in der aktuellen Version 3.10 (2023) berechnet. Die location-based Treibhausgasemissionen stammen genauso wie die Umrechnungsfaktoren für Geschäftsreisen und Logistikleistungen aus Ecoinvent 3.10. Zukünftig wird angestrebt, die Datenerhebung im Bereich Logistik und Geschäftsreisen sukzessive zu vertiefen sowie die Vollständigkeit der Treibhausgasbilanz kontinuierlich zu verbessern.

→ Die Lieferanten-, 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 „Good Product“. Für die Businesses Hoses, Form, Profiles und Belting 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 in Anlehnung an die ESRS angeführt (siehe Seite 46 ff.). Ein umfassender Risikobericht befindet sich im Konzernlagebericht der Semperit-Gruppe für das Jahr 2023.

EU TAXONOMIE REPORTING TEMPLATE

Proportion of turnover/Total turnover		
	Taxonomy-aligned per objective	Taxonomy-eligible per objective
CCM	**0,00 %**	**14,00 %**
CCA	0,00 %	0,00 %
WTR	0,00 %	0,00 %
CE	0,00 %	0,00 %
PPC	0,00 %	0,00 %
BIO	0,00 %	0,00 %

Proportion of CAPEX/Total CAPEX		
	Taxonomy-aligned per objective	Taxonomy-eligible per objective
CCM	**4,63 %**	**10,09 %**
CCA	0,00 %	0,00 %
WTR	0,00 %	0,00 %
CE	0,00 %	0,00 %
PPC	0,00 %	0,00 %
BIO	0,00 %	0,00 %

Proportion of OPEX/Total OPEX		
	Taxonomy-aligned per objective	Taxonomy-eligible per objective
CCM	**1,99 %**	**15,14 %**
CCA	0,00 %	0,00 %
WTR	0,00 %	0,00 %
CE	0,00 %	0,00 %
PPC	0,00 %	0,00 %
BIO	0,00 %	0,00 %

TURNOVER

Financial year	2023			Substantial contribution criteria						DNSH criteria (Do No Significant Harm)									
Economic activities	Code	**Absolute Turnover**	**Proportion of Turnover, year N**	Climate Change Mitigation	Climate Change Adaptation	Water	Circular Economy	Pollution	Biodiversity	Climate Change Mitigation	Climate Change Adaptation	Water	Circular Economy	Pollution	Biodiversity	Minimum safeguards	Proportion of Taxonomy aligned (A.1.) or eligible (A.2.) turnover, year N-1	Category (enabling activity)	Category (transitional activity)
		EUR	%	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	E	T
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																			
A.1 Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																			
3.5.Manufacture of energy efficiency equipment for buildings	***CCM 3.5**, CCA 3.5*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,00 %	E	
3.6.Manufacture of other low carbon technologies	***CCM 3.6**, CCA 3.6*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00 %		
Turnover of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned (A.1)		**0,00**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**		Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,00 %		
Of which Enabling			**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**		Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,00 %	E	
Of which Transitional			**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**						N	N	N	N	N	N	0,00 %		
A.2 Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable acitivities (not Taxonomy-aligned activities)																			
3.5 Manufacture of energy efficiency equipment for buildings	***CCM 3.5**, CCA 3.5*	-100.923.506,27	14,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00 %	E	
3.6.Manufacture of other low carbon technologies	***CCM 3.6**, CCA 3.6*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								18,22 %	E	
Turnover of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activitites) (A.2)		-100.923.506,27	14,00 %	**100,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**								18,22 %	E	
A. Turnover of Taxonomy eligible activities (A.1+A.2)"		-100.923.506,27	14,00 %	**100,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**								18,22 %		
B. Taxonomy-Non-eligible activities																			
Turnover of Taxonomy-non-eligible activities		-620.157.480,49	86,00 %																
Total		-721.080.986,76	100,00 %																

CAPEX

Financial year		2023		Substantial contribution criteria						DNSH criteria (Do No Significant Harm)									
Economic activities	Code	**Absolute CapEx**	**Proportion of CapEx, year N**	Climate Change Mitigation	Climate Change Adaptation	Water	Circular Economy	Pollution	Biodiversity	Climate Change Mitigation	Climate Change Adaptation	Water	Circular Economy	Pollution	Biodiversity	Minimum safeguards	Proportion of Taxonomy aligned (A.1.) or eligible (A.2.) CapEx, year N-1	Category (enabling activity)	Category (transitional activity)
		EUR	%	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	E	T
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																			
A.1 Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																			
3.5.Manufacture of energy efficiency equipment for buildings	*CCM 3.5*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %	E	
3.6.Manufacture of other low carbon technologies	*CCM 3.6*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
4.1. Electricity generation using solar photovoltaic technologynot applicable	*CCM 4.1*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
5.2. Renewal of water collection, treatment and supply systems	*CCM 5.2*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
6.5. Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles	*CCM 6.5*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
7.1 Construction of new buildings	*CCM 7.1*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
7.2. Renovation of existing buildings	*CCM 7.2*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
7.3. Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment	*CCM 7.3*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
7.4 Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings (and parking spaces attached to buildings)	*CCM 7.4*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
7.5. Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings	*CCM 7.5*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies, on-site	*CCM 7.6*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
7.7. Acquisition and ownership of buildings	***CCM 7.7**; CCA 7.7*	12.083.102,18	4,63 %	Y	Y	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,00 %	E	
CapEx of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned (A.1)		**12.083.102,18**	**4,63 %**	**100,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**		Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,00 %		
Of which Enabling			**100,00 %**	**100,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**		Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,00 %	E	
Of which Transitional			**0,00 %**	**0,00 %**							N	N	N	N	N	N	0,00 %		
A.2 Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable acitivities (not Taxonomy-aligned activities)																			
3.5 Manufacture of energy efficiency equipment for buildings	***CCM 3.5**; CCA 3.5*	4.805.799,74	1,84 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00 %		
3.6.Manufacture of other low carbon technologies	***CCM 3.6**; CCA 3.6*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								6,54 %		
4.1. Electricity generation using solar photovoltaic technologynot applicable	**CCM 4.1**; CCA 4.1	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,76 %		
5.2. Renewal of water collection, treatment and supply systems	***CCM 5.2**; CCA 5.2*	103.726,63	0,04 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00 %		
6.5. Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles	***CCM 6.5**; CCA 6.5*	2.989.843,21	1,15 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								3,59 %		
7.1 Construction of new buildings	***CCM 7.1**; CCA 7.1*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,02 %		
7.2. Renovation of existing buildings	***CCM 7.2**; CCA 7.2*	858,70	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,93 %		
7.3. Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment	***CCM 7.3**; CCA 7.3*	3.073.272,34	1,18 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								5,32 %		
7.4 Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings (and parking spaces attached to buildings)	***CCM 7.4**; CCA 7.4*	79.433,85	0,03 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00 %		
7.5. Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings	***CCM 7.5**; CCA 7.5*	476.007,21	0,18 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,13 %		
7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies, on-site	***CCM 7.6**; CCA 7.6*	2.616.077,46	1,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,19 %		
7.7. Acquisition and ownership of buildings	***CCM 7.7**; CCA 7.7*	78.793,56	0,03 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00 %		
CapEx of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activitites) (A.2)		14.223.812,70	5,45 %	**100,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**								18,48 %		
A. CapEx of Taxonomy eligible activities (A.1+A.2)"		26.306.914,88	10,09 %	**100,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**								18,48 %		
B. Taxonomy-Non-eligible activities																			
CapEx of Taxonomy-non-eligible activities		234.530.525,82	89,91 %																
Total		260.837.440,70	100,00 %																

OPEX

Financial year		2023		Substantial contribution criteria						DNSH criteria (Do No Significant Harm)									
Economic activities	Code	**Absolute OpEx**	**Proportion of OpEx, year N**	Climate Change Mitigation	Climate Change Adaptation	Water	Circular Economy	Pollution	Biodiversity	Climate Change Mitigation	Climate Change Adaptation	Water	Circular Economy	Pollution	Biodiversity	Minimum safeguards	Proportion of Taxonomy aligned (A.1.) or eligible (A.2.) OpEx, year N-1	Category (enabling activity)	Category (transitional activity)
		EUR	%	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y; N; N/EL	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	E	T
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																			
A.1 Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																			
3.5.Manufacture of energy efficiency equipment for buildings	*CCM 3.5*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
3.6.Manufacture of other low carbon technologies	*CCM 3.6*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
4.1. Electricity generation using solar photovoltaic technologynot applicable	*CCM 4.1*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
5.2. Renewal of water collection, treatment and supply systems	*CCM 5.2*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
6.5. Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles	*CCM 6.5*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
7.1 Construction of new buildings	*CCM 7.1*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
7.2. Renovation of existing buildings	*CCM 7.2*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
7.3. Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment	*CCM 7.3*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
7.4 Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings (and parking spaces attached to buildings)	*CCM 7.4*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
7.5. Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings	*CCM 7.5*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies, on-site	*CCM 7.6*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		N	N	N	N	N	N	0,00 %		
7.7. Acquisition and ownership of buildings	***CCM 7.7**; CCA 7.7*	756.911,60	1,99 %	Y	Y	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,00 %	E	
OpEx of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned (A.1)		**756.911,60**	**1,99 %**	**100,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**		Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,00 %		
Of which Enabling			**100,00 %**	**100,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**		Y	Y	Y	Y	Y	Y	0,00 %	E	
Of which Transitional			**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**						N	N	N	N	N	N	0,00 %		
A.2 Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable acitivities (not Taxonomy-aligned activities)																			
3.5 Manufacture of energy efficiency equipment for buildings	***CCM 3.5**; CCA 3.5*	3.766.983,62	9,90 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00 %		
3.6.Manufacture of other low carbon technologies	***CCM 3.6**; CCA 3.6*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								5,44 %		
4.1. Electricity generation using solar photovoltaic technologynot applicable	***CCM 4.1**, CCA 4.1*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,10 %		
5.2. Renewal of water collection, treatment and supply systems	***CCM 5.2**; CCA 5.2*	6.497,66	0,02 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00 %		
6.5. Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles	***CCM 6.5**; CCA 6.5*	376.179,18	0,99 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,33 %		
7.1 Construction of new buildings	***CCM 7.1**; CCA 7.1*	0,00	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00 %		
7.2. Renovation of existing buildings	***CCM 7.2**; CCA 7.2*	354.314,50	0,93 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,05 %		
7.3. Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment	***CCM 7.3**; CCA 7.3*	292.524,83	0,77 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,53 %		
7.4 Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings (and parking spaces attached to buildings)	***CCM 7.4**; CCA 7.4*	4.975,91	0,01 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00 %		
7.5. Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings	***CCM 7.5**; CCA 7.5*	29.818,12	0,08 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,01 %		
7.6. Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies, on-site	***CCM 7.6**; CCA 7.6*	169.317,54	0,44 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,01 %		
7.7. Acquisition and ownership of buildings	***CCM 7.7**; CCA 7.7*	4.935,80	0,01 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00 %		
OpEx of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activitites) (A.2)		**5.005.547,16**	**13,15 %**	**100,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**								7,46 %		
A. OpEx of Taxonomy eligible activities (A.1+A.2)"		**5.762.458,75**	**15,14 %**	**100,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**	**0,00 %**								7,46 %		
B. Taxonomy-Non-eligible activities																			
OpEx of Taxonomy-non-eligible activities		**32.302.909,74**	**84,86 %**																
Total		**38.065.368,49**	**100,00 %**																

MELDEBOGEN 1: TÄTIGKEITEN IN DEN BEREICHEN KERN-ENERGIE UND FOSSILES GAS

(ANHANG XII: STANDARDMELDEBOGEN FÜR DIE OFFENLEGUNG NACH ARTIKEL 8 ABSÄTZE 6 UND 7)

ROW	NUCLEAR ENERGY RELATED ACTIVITES	
1.	The undertaking carries out, funds or has exposures to research, development, demonstration and deployment of innovative electricity generation facilities that produce energy from nuclear processes with minimal waste from the fuel cycle.	NO
2.	The undertaking carries out, funds or has exposures to construction and safe operation of new nuclear installations to produce electricity or process heat, including for the purposes of district heating or industrial processes such as hydrogen production, as well as their safety upgrades, using best available technologies.	NO
3.	The undertaking carries out, funds or has exposures to safe operation of existing nuclear installations that produce electricity or process heat, including for the purposes of district heating or industrial processes such as hydrogen production from nuclear energy, as well as their safety upgrades.	NO
FOSSIL GAS RELATED ACTIVITIES		
4.	The undertaking carries out, funds or has exposures to construction or operation of electricity generation facilities that produce electricity using fossil gaseous fuels.	NO
5.	The undertaking carries out, funds or has exposures to construction, refurbishment, and operation of combined heat/cool and power generation facilities using fossil gaseous fuels.	NO
6.	The undertaking carries out, funds or has exposures to construction, refurbishment and operation of heat generation facilities that produce heat/cool using fossil gaseous fuels.	NO

LÄNDERBEZOGENE BERICHTERSTATTUNG ZUR STEUERTRANSPARENZ (COUNTRY-BY-COUNTRY REPORTING) (GRI 207-4)

Land[1]	Anzahl der Mitarbeiter:innen[2]	Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen[3]	Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen[4]	Ergebnis vor Steuern[5]	Sachanlagen[6]	Vorräte[7]	gezahlte Ertragsteuer[8]	Laufender Steueraufwand[9]
Australien	-	500	-	- 258	8	91	-	-
Österreich **a)**	1.343	289.870	53.828	- 4.799	155.377	35.581	2.935	87
Brasilien **b) c)**	-	-	-	467	-	-	-0,07	62
China **c)**	225	31.557	381	3.880	17.399	2.011	1.429	1.027
Schweiz **c)**	45	4.611	5	- 714	10.993	1.839	-0,08	124
Tschechische Republik **c)**	706	47.300	87.650	7.998	114.142	16.823	4.990	1.338
Deutschland **a) b)**	356	105.454	11.411	5.653	30.399	10.114	2.449	1.413
Frankreich **c)**	53	19.979	3.035	2120	2.305	2.843	825	639
Ungarn **d)**	305	768	18.820	- 798	6.465	1.062	374	289
Indien **b)**	152	18.466	2.709	1.502	1.848	1.651	1	-
Polen **c)**	732	116.829	59.186	21.239	66.331	21.876	1.995	3.017
Singapur	13	-	-	810	10	-	3	141
Thailand **c)**	386	5.536	23.635	7.313	7.292	4.003	2.645	1.651
USA **c)**	157	80.211	27	- 3.157	34.928	12.867	0	67

Finanzielle Angaben in TEUR

Ein erwarteter Steueraufwand kann durch Anwendung des regulären Steuersatzes auf die Angabe Ergebnis vor Steuern ermittelt werden. Temporäre Differenzen und Vorperiodeneffekte können zu **Abweichungen zwischen entstandenen Ertragsteuern und erwarteten Ertragsteuern** führen. Wesentliche Abweichungen resultieren aus:

a) Steuergruppe oder ertragsteuerliche Organschaft zwischen einzelnen Gesellschaften in einem Steuerhoheitsgebiet
b) Verwertung steuerlicher Verlustvorträge bzw. -rückträge
c) Temporäre Differenzen
d) Unterschiedlicher Ausweis IFRS/Steuerrecht (Gewerbesteuer)

Nähere Informationen zur Tabelle:

[1] Die zu den Ländern zugehörigen Gesellschaften finden Sie auf S. 12 und deren jeweiligen Geschäftstätigkeiten auf S. 16 (Angabe GRI 207-4b i und ii). Zusätzlich zu diesen Standorten gibt es weitere Geschäftseinheiten im steuerlichen Sinne in China, Mexiko, Jakarta und Dubai (Representative Offices).

[2] Anzahl der Mitarbeiter:innen basiert auf Vollzeit-Äquivalenten am Ende des Geschäftsjahres.

[3] Umsatzerlöse bezieht sich auf die Summe der Umsatzerlöse aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Es ergeben sich keine Abweichungen zu im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlösen.

[4] Die Angabe enthält Umsatzerlöse aus konzerninternen Transaktionen aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet.

[5] Ergebnis vor Steuern bezieht sich auf die Summe der Ergebnisse vor Steuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet. Abweichungen zum Konzernabschluss ergeben sich insbesondere aus dem Umstand, dass die Angabe länderweis addierte Werte enthält, während der Konzernabschluss konsolidierte Werte enthält.

[6] Die Angabe entspricht dem Ausweis im Konzernabschluss.

[7] Die Angabe entspricht dem Ausweis im Konzernabschluss.

[8] Die Angabe der gezahlten Ertragsteuern bezieht sich auf die Summe der gezahlten Ertragsteuern aller Geschäftseinheiten in einem Steuerhoheitsgebiet, exklusive dem aufgegebenen Geschäftsbereich.

[9] Die Angabe der entstandenen Ertragsteuern bezieht sich auf die Summe der Ertragsteuern aller Gesellschaften in einem Steuerhoheitsgebiet ohne latenten Steuern, ohne Quellensteuer und ohne Rückstellungen für ungewisse Steuerpositionen.

GRI-INHALTSINDEX

Anwendungserklärung
Semperit AG Holding hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1.1.2023 bis 31.12.2023 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. 9, 12, 16		
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 148; GB		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 147, 161		
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 147-148, >>		Es gab keine Richtigstellungen und keine signifikanten Neudarstellungen von Informationen im vergleich zum Vorgängerbericht.
	2-5 Externe Prüfung	S. 149, 163-164		
2. TÄTIGKEITEN UND MITARBEITER:INNEN				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 8-10, 12-18, 21-24, 140-141, 147		
	2-7 Angestellte	S. 19-20, 118		Semperit verzeichnet keine saisonalen Schwankungen innerhalb der jährlichen Fluktuationsrate.
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 119		
3. UNTERNEHMENSFÜHRUNG				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 26-31		
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 30-31		
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	S. 26, 29		
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 32-33, 104, 131, 140		
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 32-33, 104, 131, 140		

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. 39-40, >>		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. 26-27, 29-31; CoC		Regelungen des Österreichischen Corporate Governance Codex kommen zur Anwendung.
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 134-135; CoC		
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 26-28		
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 31-32	4	Der Aufsichtsrat führt einmal jährlich eine Selbstevaluierung durch, um die eigene Organisation und Arbeitsweise zu bewerten.
	2-19 Vergütungspolitik	S. 32; VP		
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 32; VP		
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	S. 32		
4. STRATEGIE, RICHTLINIEN UND PRAKTIKEN				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 5-6		
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 36, 57, 103-104, 121-122, 129-130; CoC; VP; PP; HSEQ; MoR; GSP; SIP; MSA		
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 55-57, 103-108, 121-127, 129-136		
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 86, 100, 105, 106-107, 123, 131, 134-135		
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 134-135; CoC		
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 136		
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 37		
5. EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 25, 39-40, 124		
	2-30 Tarifverträge	S. 126		

GRI-STANDARD ODER ANDERE QUELLE	ANGABE	ORT	STATUS/ GRUND FÜR AUSLASSUNG	ERKLÄRUNG ZUR AUSLASSUNG/SONSTIGE INFORMATION
Wesentliche Themen				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-46 Verfahren zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 39-40, 42		
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	S. 41-42		
Umwelt & Klimaschutz				
Rohstoffe und Materialeinsatz				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42, 43-48, 55-57, 92-93, 94-96		
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 92, >>		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. 93		
Energie				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42, 43-48, 49-53, 55-57, 76-81		
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 79		
Wasser				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42, 43-48, 49-53, 55-57, 99-101		
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 99-101		
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 99-101		
	303-3 Wasserentnahme	S. 100		
Emissionen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42, 43-48, 49-53, 55-57, 83-85		
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 83-85, 148-149		
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 83-85, 148-149		
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 83-85, 148-149	4	Der Datensatz und die Systemgrenze, die der Berechnung des im Bericht veröffentlichten Corporate Carbon Footprint zugrundliegen, umfassen nicht alle Scope-3-Emissionen. Eine vollständige Bilanzierung wird weiterhin angestrebt.

GRI-STANDARD ODER ANDERE QUELLE	ANGABE	ORT	STATUS/ GRUND FÜR AUSLASSUNG	ERKLÄRUNG ZUR AUSLASSUNG/SONSTIGE INFORMATION
Abfall				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42, 43-48, 49-53, 55-57, 94-98		
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 94-98		
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 94-98		
	306-3 Angefallener Abfall	S. 94-98		
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 94-98		
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 94-98		
Soziales				
Gesundheit & Sicherheit				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42, 43-48, 49-53, 103-110		
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 57, 104		
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 105		
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 104-105, 107-108		
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 103-108		
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 106-107		
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 107-108		
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 124, 129, 145, CoC, GSP >>		Die Semperit Supplier Policy und der CoC verpflichten die Geschäftspartner zur Vermeidung von negativen Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 103-104		
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 109-110		

GRI-STANDARD ODER ANDERE QUELLE	ANGABE	ORT	STATUS/ GRUND FÜR AUSLASSUNG	ERKLÄRUNG ZUR AUSLASSUNG/SONSTIGE INFORMATION
Diversität & Inklusion				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42, 43-48, 49-53, 103, 111-116; PP; CoC; MSA		
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 119		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 112		
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 111-112		
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 112		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 26-27, 29-31, 119		
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 115	4	Eine Differenzierung des Gender Pay Gap nach Grundgehalt und Vergütung sowie nach Mitarbeiter:innenkategorien ist auf Basis der vorhandenen Daten noch nicht vollständig nach GRI 405-2 möglich.
Menschenrechte & soziale Standards				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42, 43-48, 49-53, 103, 121-127; MSA		
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	412-1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	S. 124		
	412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	S. 126, 132		
Governance				
Compliance & Antikorruption				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42, 43-48, 49-53, 129, 130-138		
GRI 205: Antikorruption 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 134		
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 136		
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 136		

GRI-STANDARD ODER ANDERE QUELLE	ANGABE	ORT	STATUS/ GRUND FÜR AUSLASSUNG	ERKLÄRUNG ZUR AUSLASSUNG/SONSTIGE INFORMATION
GRI 406: Nicht-diskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 136		
GRI 207: Steuern 2019	207-1 Steuerkonzept	S. 138		
	207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	S. 138		
	207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	S. 138		
	207-4 Länderbezogene Berichterstattung	S. 12, 16, 153		
Nachhaltigkeit in der Lieferkette				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42, 43-48, 49-53, 129, 139-144		
GRI 308: Umweltbe-wertung der Lieferanten	308-2 Negative Umweltauswir-kungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 92 - 93, 144	4	Bewertung der negativen Umweltauswirkungen basiert auf EcoVadis und für ausgewählte Lieferanten auf TfS Audits und Semperit Audits der Lieferanten. EcoVadis bewertet Auswirkungen basierend auf Dokumenten und Policies, womit aber potentielle negative Auswirkungen an den Standorten der Liefe-ranten nicht untersucht werden. Dadurch geht Semperit von einer partiellen Datenlage aus.
GRI 414: Soziale Be-wertung der Lieferanten	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 126 - 127, 144	4	Bewertung der negativen sozialen Auswirkungen basiert auf EcoVadis und für ausgewählte Lieferanten auf TfS Audits und Semperit Audits der Lieferanten. EcoVadis bewertet Auswirkungen basierend auf Dokumenten und Policies, womit aber potentielle negative Auswirkungen an den Standorten der Liefe-ranten nicht untersucht werden. Dadurch geht Semperit von einer partiellen Datenlage aus.

Legende

>>	Informationen zu dieser Angabe finden sich direkt im Inhaltsindex in der Spalte Erklärung zur Auslassung/Information zur Angabe
GB	Verweis auf den Geschäftsbericht 2023: https://www.semperitgroup.com/de/investor-relations/berichte-praesentationen/
CoC	Verweis auf den Verhaltenskodex (Code of Conduct): https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Compliance/CoC_EN_January2023.pdf
VP	Verweis auf die Vergütungspolitik 2023: https://www.semperitgroup.com/de/investor-relations/berichte-praesentationen/
PP	Verweis auf die Personalpolitik (People Policy): https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/mitarbeiter/People_Policy_in_English.pdf
HSEQ	Verweis auf die Gesundheits-, Sicherheits-, Umwelt-, Energie- und Qualitätspolitik (HSEQ Policy): https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/HSEQ/HSEQ_Policy_ENGLISH.pdf
MoR	Verweis auf die 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	Verweis auf die Group Supplier Policy (Englisch): https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/Lieferanten/Supplier_Policy_English_20220525.pdf
SIP	Verweis auf die Sustainable Innovation Policy (Englisch): https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/Innovation/Semperit_Innovation_Policy_EN_v03_2022.pdf
MSA	Verweis auf das Modern Slavery Act Statement (Englisch): https://www.semperitgroup.com/fileadmin/user_upload/MediaLibrary/SemperitGroup/Company/Sustainability/Slavery-Act/ModernSlaveryStatementAct-FY-2022.pdf

KONTAKT

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

GROUP CORPORATE DEVELOPMENT & ESG

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

GROUP BRAND MANAGEMENT & COMMUNICATIONS

Bettina Schragl
Director Group Brand Management & Communications
+4367687158257
bettina.schragl@semperitgroup.com

ADRESSEN DER SEMPERIT-GRUPPE

www.semperitgroup.com/de/kontakt

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 größtmög- lichen Sorgfalt erstellt und die Daten überprüft.
Rundungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden. Bei der Summierung von gerundeten Beträgen und bei Prozentangaben können durch Verwendung automatischer Rechenhilfen rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten. Die in diesem Bericht enthaltenen Prognosen, Planungen und zukunftsgerichteten Aussagen basieren auf dem Wissensstand und der Einschätzung zum Zeitpunkt der Erstellung (Redaktionsschluss: 19. März 2024). 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 2024 veröffentlicht und in deutscher und englischer Sprache verfasst. Maßgeblich ist in Zweifelsfällen die deutschsprachige Version.

IMPRESSUM

MEDIENINHABER
Semperit Aktiengesellschaft Holding Am Belvedere 10
1100 Wien, Österreich

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

AGENTUR
Anna Gruber
www.a2g2.at

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

SEMPERIT I NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023



DR. KARL HAIDER

DR. HELMUT SORGER

GERFRIED EDER

AN DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER SEMPERIT AG HOLDING WIEN

BERICHT ÜBER DIE UNABHÄNGIGE PRÜFUNG DER KONSOLIDIERTEN NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG 2023

Wir haben die Prüfung der konsolidierten nichtfinanziellen Berichterstattung 2023 (nachfolgend „Prüfung") der Semperit Aktiengesellschaft Holding (nachfolgend „Semperit"), Wien, zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit durchgeführt.

Die konsolidierte nichtfinanzielle Berichterstattung erfolgt in Übereinstimmung mit den Anforderungen gemäß § 267a UGB (NaDiVeG), den Anforderungen des Artikel 8 der EU-Taxonomie-VO, sowie in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 als eigenständig aufgestellter Nachhaltigkeitsbericht 2023 der Semperit Aktiengesellschaft Holding.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die ordnungsgemäße Aufstellung der konsolidierten nichtfinanziellen Berichterstattung 2023 in Übereinstimmung mit den Anforderung gemäß § 267a UGB[1], den Anforderungen des Artikel 8 der EU-Taxonomie-VO[2], sowie in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021[3] 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 2023 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften des § 267a UGB, mit den Anforderungen des Artikel 8 der EU-Taxonomie-VO sowie in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 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 Fortschritte überwacht wurden;
- 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 Standortbesuchen innerhalb Österreichs am Headquarter in Wien und am Standort Wimpassing sowie in Deggendorf, um Nachweise zu Leistungskennzahlen zu erhalten. Darüber hinaus führten wir stichprobenartige Datenprüfungen auf Standortebene hinsichtlich Vollständigkeit, Zuverlässigkeit, Genauigkeit und Aktualität durch. Der diesjährige Fokus lag dabei auf den folgenden Standorten: Wien, Wimpassing, Deggendorf und Odry;
- 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 externen Medien Bericht erstattet wurden und zu welchen wesentlichen Wettbewerbern in ihren ökologischen und gesellschaftlichen Berichten Bezug nehmen;
- Evaluierung der unternehmensinternen Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung von branchenspezifischen Megatrends sowie Aspekten von GRI;
- Beurteilung, ob die Anforderungen gemäß § 267a UGB angemessen adressiert wurden;
- Stichprobenartige Überprüfung der Aussagen zu den geprüften Berichtsinhalten in der Berichterstattung auf Basis der Berichtsgrundsätze der GRI Standards 2021;
- Beurteilung, ob für die GRI Standards 2021 konform angewendet wurden;
- Beurteilung, ob die Anforderungen der EU-Taxonomie-VO angemessen adressiert wurden und;
- Erstellung einer Gap-Analyse hinsichtlich Reasonable-Assurance-Readiness der vergütungsrelevanten Kennzahlen Incidence Rate (Arbeitnehmer:innen), Energy Efficiency und Waste Reduction (Umwelt).

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 §267a UGB- und 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.

AUFTRAGSBEDINGUNGEN

Wir erstatten diesen Bericht auf Grundlage des mit Ihnen geschlossenen Auftrags, dem auch mit Wirkung gegenüber Dritten die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“[1] zugrunde liegen.

ZUSAMMENFASSENDE BEURTEILUNG

Auf Basis unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die konsolidierte nichtfinanzielle Berichterstattung 2023 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften des § 267a UGB (NaDiVeG) und den Anforderungen des Artikel 8 der EU-TaxonomieVO, sowie in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 dargestellt wurde.

Wien, 18. März 2024
Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.
Mag. Hans-Erich Sorli ppa. Susanna Gross, MA

[1] Fassung vom 18. April 2018, herausgegeben von der Kammer der Wirtschaftstreuhänder, Kapitel 7, http://www.kwt.or.at/PortalData/1/Resources/aab/AAB_2018_de.pdf

SEMPERIT

WWW.SEMPERITGROUP.COM