



more



than



AT&S

Nichtfinanzieller Bericht 2017/18

Nichtfinanzieller Bericht 2017/18

1. Geschäftsmodell und -strategie	03
2. Identifizierung wesentlicher Themenfelder	05
3. AT&S Wesentlichkeitsfelder	07
3.1. Verantwortungsvolles Unternehmertum	07
3.2. Verantwortungsvoller Arbeitgeber	10
3.3. Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen	18

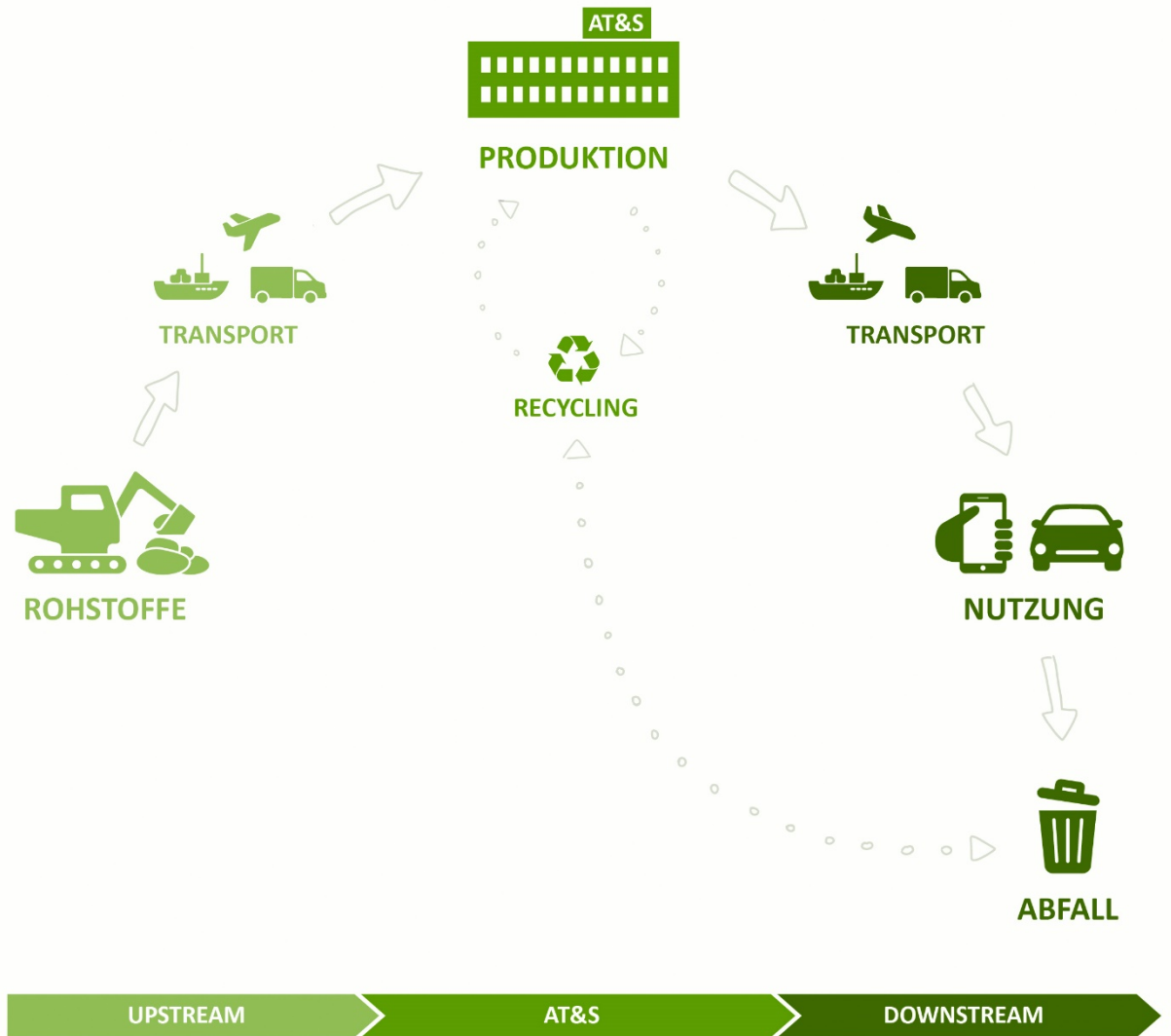
1. Geschäftsmodell und -strategie

GESCHÄFTSMODELL AT&S ist europäischer Marktführer und mit einem Umsatz von 991,8 Mio. € und 9.981 Mitarbeitern weltweit einer der führenden Hersteller von hochwertigen Leiterplatten und – seit Beginn der Transformation zum High-End-Verbindungslösungsanbieter – von neuen Technologien wie beispielsweise IC-Substraten, mSAP und Advanced Packaging. AT&S industrialisiert zukunftsweisende Technologien in den Kernsegmenten Mobile Devices & Substrates und Automotive, Industrial, Medical und verfügt über eine globale Präsenz mit Produktionsstandorten in Österreich (Leoben, Fehring) sowie Werken in Indien (Nanjangud), China (Shanghai, Chongqing) und Korea (Ansan nahe Seoul). Für weitere Details zu Geschäftsentwicklung, Geschäftsergebnis und Lage der Gesellschaft wird auf Kapitel „Geschäftsentwicklung“ im Konzernlagebericht verwiesen.

NACHHALTIGKEIT IN DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE Die ökologische, soziale und ökonomische Verantwortung von AT&S ist seit jeher in unserer Vision und Mission verankert, und auch die strategischen Ziele spiegeln die Wichtigkeit einer nachhaltigen Unternehmensführung wider. AT&S will die erste Wahl bei zukunftsweisenden Technologien sein. Nur durch den Ausbau der Technologieführerschaft mit Hilfe von innovativen Lösungen und Fokus auf High-End-Technologien kann es gelingen, langfristig erfolgreich zu sein und ein nachhaltig profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Interessen all unserer Stakeholder sicherzustellen. Für AT&S Kunden erreichen wir das durch Produkte höchster Qualität, Kundenorientierung und den höchsten Service-Level. In Hinblick auf Aktionäre bedeutet das Schaffung von Shareholder Value durch konstante Unternehmensentwicklung mit Fokus auf ROCE sowie eine transparente Dividendenpolitik. Für AT&S Mitarbeiter ist es das Ziel von AT&S, weltweit ein attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein. Deshalb liegt bei AT&S der Fokus auf Diversität, Unternehmenswerten, Entwicklungsmöglichkeiten, Kommunikation und Feedback sowie Gesundheit und Arbeitssicherheit.

Die operationale Exzellenz von AT&S zeichnet sich durch weltweite Umwelt-, Qualitäts- und Arbeitssicherheitsstandards genauso wie durch effiziente und effektive Produktionsprozesse, Energieeffizienzprojekte und Einsparungsziele aus. Das kommt der Umwelt und damit allen AT&S Interessengruppen zugute. Ein weiterer Aspekt, der alle Stakeholdergruppen berücksichtigt, ist die Unternehmensethik, die durch den AT&S Ethik- und Verhaltenskodex, Antikorruptionsmaßnahmen, Kapitalmarkt-Compliance und die AT&S Whistleblowing-Plattform Gestalt annimmt. Diese Strategien, die AT&S Vision zu erreichen, sind im Kapitel „Ziele und Strategie“ zusammengefasst.

AT&S WERTSCHÖPFUNGSKETTE AT&S ist sich der Verantwortung innerhalb der gesamten Lieferkette bis hin zum „end-of-life“ der Produkte bewusst. Die strategische Positionierung und die Transformation vom High-End-Leiterplatten-Hersteller zum High-End-Verbindungslösungs-Anbieter bedeutet für AT&S nicht nur mehr Wertschöpfung und „More than AT&S“, sondern gleichzeitig auch mehr Verantwortung in allen Bereichen der Geschäftstätigkeit und deren Auswirkungen auf das Umfeld. Entsprechend wurde auch die Darstellung der AT&S Wertschöpfungskette ausgeweitet.



2. Identifizierung wesentlicher Themenfeld

AT&S betrachtet Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten sowie als Aktiengesellschaft selbstverständlich auch Investoren als die wichtigsten Interessengruppen. Im Geschäftsjahr 2018/19 wird die AT&S Wesentlichkeitsmatrix überarbeitet. Um sicherzustellen, dass im vorliegenden nichtfinanziellen Bericht alle wesentlichen Themen abgedeckt sind, wurde eine Risikobewertung in Bezug auf die Nachhaltigkeits- und Diversitätsbelange durchgeführt.

CHANCEN- UND RISIKOMANAGEMENT ist ein zentraler Aspekt unternehmerischen Handelns und entsprechend den ÖCGK-Anforderungen bereits Teil der AT&S Berichterstattung. Details sind im Kapitel „Chancen- und Risikomanagement“ im Konzernlagebericht zu finden.

RISIKOBEWERTUNG Zur Bewertung der Risiken der AT&S Geschäftstätigkeit hinsichtlich der Belange gemäß Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) wurde aus Gründen der Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit die Bewertungslogik des bereits bestehenden Risikomanagements übernommen. Details sind im Kapitel „Chancen- und Risikomanagement“ im Konzernlagebericht zu finden. Basierend auf einem umfassenden Katalog potenzieller Risiken, wurden alle Risiken vor Gegensteuerungsmaßnahme bewertet, um sicherzustellen, dass alle potenziellen Auswirkungen auf die Belange abgedeckt sind. In nachfolgender Tabelle sind alle wesentlichen Risiken sowie die getroffenen Maßnahmen zur Gegensteuerung gelistet.

WESENTLICHE RISIKEN UND MITIGATION

Risikokategorie	Wesentliche Risiken	Mitigation	NaDiVeG-Belange
Wirtschaftsethik	Korruption, Unfälle, verursacht durch mangelnde Produktqualität	Anti-Korruptions-Richtlinie, Trainings, interne & externe Kommunikation, hohe Qualitätsstandards, ISO 9001	Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Umweltbelange
Menschenrechte	Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit, Vergeltungsmaßnahmen, Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette	Ethik- und Verhaltenskodex, Initiative gegen Zwangsarbeit, Ethik- und Verhaltenskodex für Lieferanten, Lieferantenaudits	Achtung der Menschenrechte
Diversität	Nicht-Diskriminierung, Chancengleichheit, existenzsichernde Löhne	Ethik- und Verhaltenskodex, Diversitätskonzept, neutrale Ausschreibungen bei Rekrutierungen, Einhaltung der gesetzlichen Mindestlöhne weltweit, in Österreich mind. Bezahlung nach Kollektivvertrag	Arbeitnehmerbelange
Gesundheit & Arbeitssicherheit	Gesundheitsrisiko durch Arbeitsumfeld, Unfallrisiko	OHSAS 18001, ISO 14001, ISO 9001, Schutzkleidung	Arbeitnehmerbelange
Wasser	Wasserknappheit	Wasserrecycling & -wiederverwertung an allen Standorten, vor allem in Gebieten mit Wasserknappheit, Effizienzsteigerung der Prozesse, Interne Wasseraufbereitungsanlagen	Umweltbelange, Sozialbelange
Ressourcen	Ineffiziente Ressourcennutzung	ISO 9001, Qualitätsanforderungen, Effizienz- & Effektivitätssteigerungsprojekte, Abfallvermeidung	Achtung der Menschenrechte, Sozialbelange, Umweltbelange
Emissionen	schwere Zwischenfälle/ Störungen, Verunreinigungen durch Abwasser, CO ₂ -Emissionen	Richtlinien im Bereich Umwelt, Gesundheit, Arbeitssicherheit zur Vermeidung von Störfällen, Prävention, Umgang mit Gefahrgütern OHSAS 18001, ISO 14001, ISO 9001, ISO 50001	Umweltbelange, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange

AT&S WESENTLICHKEITSFELDER Entsprechend ergeben sich die AT&S Wesentlichkeitsfelder sowie die Gliederung des vorliegenden nichtfinanziellen Berichts in drei Bereiche: verantwortungsvolles Unternehmertum, verantwortungsvoller Arbeitgeber und verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen. Diesen Bereichen sind in Anlehnung an den Nachhaltigkeitsbericht 2016/17 die AT&S Mission-Statements, die AT&S Wesentlichkeitsfelder sowie die NaDiVeG-Belange zugeordnet.

GLIEDERUNG DES NICHTFINANZIELLEN BERICHTS

Gliederung	Mission-Statement	Wesentliche Themenfelder	NaDiVeG-Belange
Verantwortungsvolles Unternehmertum	Wir schaffen Werte	Wirtschaftsethik (inkl. Ethik- und Verhaltenskodex für AT&S und Lieferanten, Menschenrechte, Anti-Korruption, Kapitalmarkt-Compliance, Whistleblowing-Plattform, GRC-Komitee)	Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Umweltbelange
Verantwortungsvoller Arbeitgeber	Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt	Diversität, Unternehmenswerte, Mitarbeiterentwicklung, Arbeitssicherheit	Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte
Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen	Wir reduzieren unseren ökologischen Fußabdruck, Wir setzen die höchsten Qualitätsstandards, Wir industrialisieren zukunftsweisende Technologien	CO ₂ -Fußabdruck, Wasser, Abfall, Einsatz von Ressourcen	Umweltbelange

In den einzelnen Kapiteln finden sich weitere Details zu den jeweiligen Management-Ansätzen sowie zu den Leistungsindikatoren zur Steuerung der wesentlichen Themenfelder. Alle Angaben des vorliegenden Berichts gelten für den AT&S Konzern, die Kennzahlen für den Einzelabschluss des Mutterunternehmens AT & S Austria Technologie & Systemtechnik Aktiengesellschaft sind zusätzlich in jeder Tabelle einzeln angeführt und grau hinterlegt.

Mit dem vorliegenden zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht für Konzern und Mutterunternehmen erfüllt AT&S die Berichtspflicht gemäß Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (§ 243b bzw. § 267a UGB).

3. AT&S Wesentlichkeitsfelder

3.1. Verantwortungsvolles Unternehmertum

Das Mission-Statement „Wir schaffen Werte“ steht für alle AT&S Geschäftstätigkeiten, die letztlich – unter Berücksichtigung der Interessen aller Stakeholder sowie aller Nachhaltigkeitsaspekte – die langfristige und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes zum Ziel haben. Wirtschaftsethik ist für AT&S der Kern verantwortungsvollen Unternehmertums, dessen Wichtigkeit mit dem AT&S Ethik- und Verhaltenskodex, der Einhaltung der Menschenrechte, den Aktivitäten im Bereich Anti-Korruption, Kapitalmarkt-Compliance und der AT&S Whistleblowing-Plattform sowie der Installation eines Governance, Risk & Compliance Komitees adressiert wird.

ETHIK- UND VERHALTENSKODEX Der AT&S Ethik- und Verhaltenskodex bildet das Rahmenwerk und beschreibt die Haltung und das daraus resultierende Verhalten von AT&S in Bezug auf Ethik, soziale Aspekte und Umwelt. Diese Grundsätze gelten für alle Aktivitäten von AT&S weltweit, für alle AT&S Segmente und alle Unternehmen, die zum AT&S Konzern gehören. AT&S verpflichtet sich in seiner Geschäftstätigkeit zur Einhaltung der Anforderungen der Responsible Business Alliance (RBA), vormalig EICC. Integrität und die Einhaltung rechtlicher sowie ethischer Grundsätze sind wesentliche Elemente, um die Glaubwürdigkeit, Vertrauenswürdigkeit und Authentizität des Unternehmens zu bewahren. Für bestimmte Angelegenheiten, Regionen, Länder oder Funktionen können strengere oder detailliertere Richtlinien gelten, die jedoch grundsätzlich im Einklang mit dieser Unternehmenspolitik stehen. Kernbereiche des Kodex sind Management, Mitarbeiter, Ethik, Umwelt und Aktionäre. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Inhalte des Kodex, weitere Details sind in den jeweiligen Kapiteln zu finden.

INHALTE DES ETHIK- UND VERHALTENSKODEX

Management	Mitarbeiter	Ethik	Umwelt	Aktionäre
Corporate Governance	Menschenrechte	Kundenorientierung	Umweltschutz	Insiderhandel
Integriertes Managementsystem	Menschlicher Umgang und Disziplinarmaßnahmen	Integrität	Ressourcen	
Compliance	Gesundheit & Arbeitssicherheit	Corporate Citizenship	Verantwortungsvoller Abbau von Rohstoffen	
Interessenkonflikte	Chancengleichheit und Antidiskriminierung	Vorteile anbieten und gewähren	Corporate Sustainability	
Korrekte Buchführung	Mitarbeitermotivation	Vorteile verlangen und annehmen		
Schutz der Vermögenswerte & Geheimhaltung	Aus- und Weiterbildung	Datenschutz		
	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	Offene Kommunikation, keine Vergeltungsmaßnahmen und Meldepflichtung		
	Arbeitszeit	Supply Chain Management		
	Entlohnung	Geistiges Eigentum		

Alle Mitarbeiter unterzeichnen den AT&S Ethik- und Verhaltenskodex und verpflichten sich damit zur Einhaltung der Unternehmensgrundsätze. Zusätzlich ergänzt die AT&S Fair-Business-Practices-Richtlinie den bestehenden Ethik- und Verhaltenskodex mit dem Ziel, die Grundsätze des fairen Wettbewerbs detaillierter darzustellen und in der Unternehmenskultur weiter zu verankern.

MENSCHENRECHTE Die weltweite Einhaltung der Menschenrechte sowie die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen bzw. auf eine angemessene Entlohnung, die mindestens den jeweiligen rechtlichen Mindestlöhnen entspricht, sind essenzielle Bestandteile des AT&S Ethik- und Verhaltenskodex.

Die diesbezügliche Verantwortung von AT&S geht über die Unternehmensgrenzen hinaus und betrifft die gesamte Lieferkette. Deshalb verpflichtet AT&S ihre Lieferanten zur Einhaltung des Ethik- und Verhaltenskodex, führt regelmäßig Lieferantenaudits durch und bekennt sich freiwillig zur Responsible Minerals Initiative (RMI). Im Geschäftsjahr 2017/18 wurde zudem eine Offensive gegen Zwangsarbeit gestartet, um sicherzustellen, dass sich auch von AT&S beauftragte Rekrutierungsunternehmen streng an die Vorgaben des AT&S Kodex und die Einhaltung der Menschenrechte halten.

ANTI-KORRUPTION Integrität ist ein zentraler Teil der AT&S Unternehmenswerte. Um die Wichtigkeit zu untermauern und einen Rahmen zu schaffen, hat der Vorstand im Geschäftsjahr 2016/17 die AT&S Anti-Korruptions-Richtlinie erlassen. Diese gilt weltweit ohne Ausnahme für sämtliche Führungskräfte, Vertreter, Mitarbeiter, Arbeitnehmer, Parteien, Einheiten und Unternehmen, die für oder im Namen von AT&S oder einem ihrer Konzernunternehmen tätig sind. Das ist eine der Maßnahmen von AT&S, die gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen und jegliche Form von unerlaubter Entgegennahme oder Bereitstellung von Geschenken, Bestechung, Veruntreuung sowie den Anschein oder Verdacht auf Interessenkonflikte oder Korruption zu verhindern sowie eine Verfolgung derartiger Vorfälle sicherzustellen. Alle AT&S Mitarbeiter müssen sämtliche Integritätsgrundsätze, geltenden Gesetze und internen Vorschriften einhalten. Um diese Inhalte an alle Mitarbeiter konzernweit zu kommunizieren, wurde eine breit aufgesetzte Kommunikationskampagne mittels unterschiedlicher Kanäle gestartet. Zusätzlich wurden und werden mittels eines risikobasierten Ansatzes alle AT&S Positionen identifiziert, die einem entsprechenden Risiko ausgesetzt sein könnten. Rund 400 aller AT&S Mitarbeiter wurden nach dieser Methode ausgewählt, 86 % davon wurden bisher entsprechend geschult und unterwiesen, 89 davon im abgelaufenen Geschäftsjahr.

KAPITALMARKT-COMPLIANCE Als an der Wiener Börse notiertes Unternehmen bekennt sich AT&S zu der Verantwortung, den Missbrauch von compliance-relevanten Informationen oder Insiderinformationen durch geeignete Maßnahmen und gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen zu verhindern. Die Gleichbehandlung und umfassende Information aller Aktionäre hat für AT&S eine hohe Bedeutung. AT&S befolgt auch Gesetze und Insiderregelungen, die Dritte betreffen, wie beispielsweise Kunden oder Lieferanten. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich in diesem Bereich entsprechend zu verhalten. AT&S unterstützt damit die Intention des ÖCGK, das Vertrauen in- und ausländischer Investoren in den Kapitalmarkt Österreich durch Erhöhung der Transparenz und durch einheitliche Grundsätze zu stärken. Zur Vermeidung von Insiderhandel und zur Einhaltung sonstiger relevanter kapitalmarktrechtlicher Bestimmungen wurde eine Kapitalmarkt-Compliance-Richtlinie („Konzernrichtlinie Emittenten-Compliance“) erlassen. Diese Richtlinie gilt für alle Unternehmen der AT&S Gruppe und alle Mitarbeiter und Organe einschließlich Aufsichtsrat, vor allem aber für in bestimmten Vertraulichkeitsbereichen arbeitende Personen, und enthält auch detaillierte Anweisungen und Unterstützung zur Gewährleistung der Einhaltung der einschlägigen Vorschriften. Von den 228 Personen, die einem Vertraulichkeitsbereich angehören, haben im abgelaufenen Geschäftsjahr 99 % an einer Kapitalmarkt-Compliance-Schulung teilgenommen.

WHISTLEBLOWING-PLATTFORM Die AT&S „We-Care“-Plattform wurde eingerichtet, um Mitarbeitern und Dritten die Möglichkeit zu geben, Verstöße gegen die Compliance-Vorschriften in Bezug auf AT&S zu melden.

Integrität zählt zu den Kernwerten von AT&S. Die ordnungsgemäße Ausübung der AT&S Geschäftstätigkeit ist ein zentrales Thema. Daher ist AT&S bestrebt, mögliche Verstöße aufzudecken, zu untersuchen und hierauf in angemessener Weise zu reagieren, um AT&S sowie deren Mitarbeiter zu schützen. AT&S ermutigt dazu, beobachtetes Fehlverhalten anonym zu melden. Besonders geschulte Bearbeiter untersuchen die Meldungen in vertraulicher Weise. Um Diffamierungen, Falschinformationen oder sonstige missbräuchliche Verwendungen dieser Plattform zu vermeiden, bittet AT&S um eine verantwortungsvolle Nutzung der Plattform, damit nur Informationen weitergegeben werden, die nach bestem Wissen und Gewissen der Wahrheit entsprechen. Seit der Installation der AT&S Whistleblowing-Plattform im April 2017 wurden 5 Meldungen registriert, die zu

100 % bearbeitet und untersucht wurden. Keine der eingelangten Meldungen erforderte jedoch das Einleiten besonderer Maßnahmen.

GOVERNANCE, RISK & COMPLIANCE COMMITTEE Das gruppenweite Governance, Risk & Compliance Committee („GRC Committee“) wurde zur Identifizierung und Minderung potenziell relevanter Compliance- und Governance-Risiken eingerichtet. Das Komitee setzt sich aus internationalen Vertretern des Senior Managements einschließlich der Bereiche Compliance, Internal Audit, Risk Management sowie Corporate Sustainability zusammen. Zweck des GRC Committee ist es, den AT&S Vorstand bei der Aufsicht der Einhaltung rechtlicher und regulatorischer Bestimmungen in der AT&S Gruppe sowie beim entsprechenden Risikomanagement zu unterstützen, um

- die Art von Risiken und potenziellen Risiken besser zu verstehen;
- sicherzustellen, dass die Unternehmensführung der AT&S Gruppe wesentliche Risiken in den Bereichen Legal, Compliance und Unternehmen sowie Sustainability entsprechend erkennt und steuert, sowie Maßnahmen zur Feststellung von Nichteinhaltung einzuleiten;
- Maßnahmen einzuleiten, um Nichteinhaltung zu vermeiden; und
- Verfahren zur Handlungs- und Vorgehensweise im Fall einer festgestellten Nichteinhaltung zu definieren.

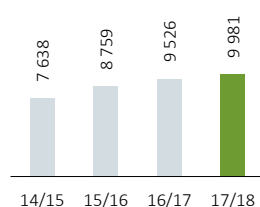
Des Weiteren unterstützt das GRC Committee AT&S Führungskräfte, Manager, Mitarbeiter oder nahestehende Personen dabei, Geschäfte und Aktivitäten auf ethische Weise, mit höchster Integrität und unter Einhaltung rechtlicher und regulatorischer Bestimmungen zu führen. Daher fördert das GRC Committee eine Organisationskultur, die ethisches Verhalten in Übereinstimmung mit dem AT&S Ethik- und Verhaltenskodex sowie die Verpflichtung zur Einhaltung von Gesetzen stärkt. Die Mitglieder des GRC Committeees wurden somit bestellt, um die Koordination der Compliance-Aktivitäten durch Risikobewertung, Prüfung von Updates zu Compliance-Entwicklungen und Best Practices, durch die Aufforderung der Organisation, geeignete Maßnahmen umzusetzen, bzw. durch Vorschläge für derartige Maßnahmen an den AT&S Vorstand sowie durch die Beobachtung des laufenden Fortschritts in Compliance-Schlüsselbereichen zu unterstützen. Dem Aufsichtsrat wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr über die Aktivitäten des GRC Committeees entsprechend berichtet.

3.2. Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Das AT&S Mission-Statement „Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt“ konzentriert sich auf AT&S Mitarbeiter. Als eine der wichtigsten Stakeholdergruppen sind die besten Führungskräfte und Mitarbeiter die Grundlage des AT&S Erfolges. Nur mit Engagement und Motivation können die strategischen Ziele erreicht werden. Deshalb setzt AT&S auf Diversität, gemeinsame Unternehmenswerte, Mitarbeiterentwicklung sowie auf Arbeitssicherheit.

AT&S ist im Geschäftsjahr 2017/18 erneut gewachsen, und das nicht nur in Bezug auf finanzielle Kennzahlen: AT&S beschäftigte im abgelaufenen Geschäftsjahr durchschnittlich 9.981 Mitarbeiter, angegeben in Vollzeit-äquivalenten (VZÄ) inklusive Leiharbeiter. Das entspricht einem Zuwachs von 455 vollzeitäquivalenten Mitarbeitern im Vergleich zum Durchschnitt des Vorjahres. Dieser Zuwachs stimmt mit dem generellen Wachstumstrend von AT&S sowie der Transformation zu einem High-End-Verbindungsanbieter überein und ist zu einem großen Teil nach wie vor auf den personellen Aufbau – vor allem von Arbeitern – in den Werken in Chongqing zurückzuführen.

Durchschnittlicher Stand Leistungspersonal (inkl. Leiharbeiter)



Durchschnittlicher Stand Leistungspersonal (inkl. Leiharbeiter)

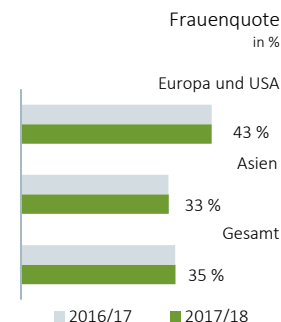
in VZÄ	2017/18	2016/17	Veränderung
Segment Mobile Devices & Substrates	7.083	6.693	390
Segment Automotive, Industrial, Medical	2.737	2.678	59
Sonstige	161	155	6
Konzern gesamt	9.981	9.526	455
davon Mutterunternehmen	1.403	1.350	53

Durchschnittlicher Stand Leistungspersonal nach Art des Anstellungsverhältnisses

in VZÄ	Gesamt	Angestellte	Arbeiter
Segment Mobile Devices & Substrates	7.083	1.326	5.757
Segment Automotive, Industrial, Medical	2.737	836	1.901
Sonstige	161	161	–
Konzern gesamt	9.981	2.324	7.657
davon Mutterunternehmen	1.403	522	882

DIVERSITÄT Ein Kernpunkt des AT&S Ethik- und Verhaltenskodex ist beispielsweise, dass AT&S bei Einstellung, Vergütung oder Beförderung keinerlei Form der Diskriminierung, etwa aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Beeinträchtigung, religiöser oder politischer Überzeugung, duldet. AT&S betrachtet die Vielfalt als eine große Bereicherung für jedes Team und jede Organisation, weil so unterschiedliche Sichtweisen eingebracht werden, die einen Perspektivenwechsel und lebenslanges Lernen ermöglichen. AT&S ist überzeugt, dass die Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlichen Alters oder Geschlechts genauso bereichernd ist wie das Arbeiten in internationalen Teams.

Zum Ende des Geschäftsjahrs betrug der Frauenanteil innerhalb von AT&S 35 %, bezogen auf Vollzeitäquivalente 34 %. Damit ist der Frauenanteil innerhalb von AT&S vergleichsweise konstant hoch. Wie auch schon in den Vorjahren beschäftigt AT&S tendenziell in Europa und den USA mit 43 % mehr Frauen als in Asien, wo der Frauenanteil innerhalb von AT&S 33 % beträgt. Durch die Übernahme der Funktion des CFO durch Monika Stoisser-Göhring hat sich der Frauenanteil im Vorstandsteam auf 33 % erhöht und gleichzeitig der Anteil an Mitarbeiterinnen in der direkten Berichtslinie an den Vorstand von 11 % auf 5 % reduziert. In Bezug auf Förderung von Frauen in Führungspositionen erfolgt die Auswahl der Kandidaten jeweils in Hinblick auf die bestmögliche Besetzung freier Stellen unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion und ethnischer Herkunft. Die Ausschreibung freier Stellen erfolgt daher international geschlechtsneutral.



Stand Leistungspersonal Ultimo nach Geschlecht

in VZÄ	Gesamt	Frauen	Männer
Segment Mobile Devices & Substrates	6.838	2.586	4.252
Segment Automotive, Industrial, Medical	2.733	706	2.027
Sonstige	163	56	107
Konzern gesamt	9.734	3.348	6.386
davon Mutterunternehmen	1.389	551	838

Ein weiterer Diversitätsaspekt ist die Internationalität innerhalb von AT&S. Zum Ende des Geschäftsjahres beschäftigte AT&S weltweit Menschen aus 46 Nationen. Ein weiterer wichtiger Faktor ist die intensive Zusammenarbeit und der Austausch zwischen Menschen unterschiedlicher Altersgruppen. Die Altersspreizung aller AT&S Mitarbeiter liegt bei über 50 Jahren, wobei das Durchschnittsalter mit Stichtag 31. März 2018 32 Jahre beträgt. Das ist vor allem auf die große Zahl an jungen Mitarbeitern in China zurückzuführen, wo das Durchschnittsalter bei 30 Jahren liegt. In Europa und den USA liegt das Durchschnittsalter hingegen bei 39 Jahren. Auch das durchschnittliche Dienstalalter zeigt starke regionale Unterschiede. Während es in Europa und den USA rund 11,5 Jahre beträgt, liegt es in Asien mit rund 4,8 Jahren deutlich darunter. Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in den Werken in Chongqing erst seit 2013 Mitarbeiter beschäftigt werden. Insgesamt ergibt sich dadurch ein durchschnittliches Dienstalalter von 5,9 Jahren. Allerdings variiert das Dienstalalter ähnlich wie das Durchschnittsalter: Während wir laufend neue Mitarbeiter rekrutieren, die zum Zeitpunkt der Berichtslegung kürzer als 1 Monat für AT&S tätig sind, beschäftigt AT&S andere seit über 40 Jahren.

DIVERSITÄT IN DEN LEITUNGSORGANEN Im Aufsichtsrat sollen Menschen beiderlei Geschlechts mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen, Ausbildungen und Berufen vertreten sein, um sicherzustellen, dass anstehende Entscheidungen aus unterschiedlichen Blickwinkeln bewertet, diskutiert und im Sinne des Unternehmens getroffen werden. Die Auswahl von Kandidaten erfolgt jeweils im Hinblick auf die bestmögliche Besetzung freier Stellen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion und ethnischer Herkunft. AT&S bekennt sich zu der Vorgabe des §86 Abs.7 AktG. Bei Neubesetzungen von Aufsichtsratsmandaten ab 2018 werden daher folgende Ziele verfolgt:

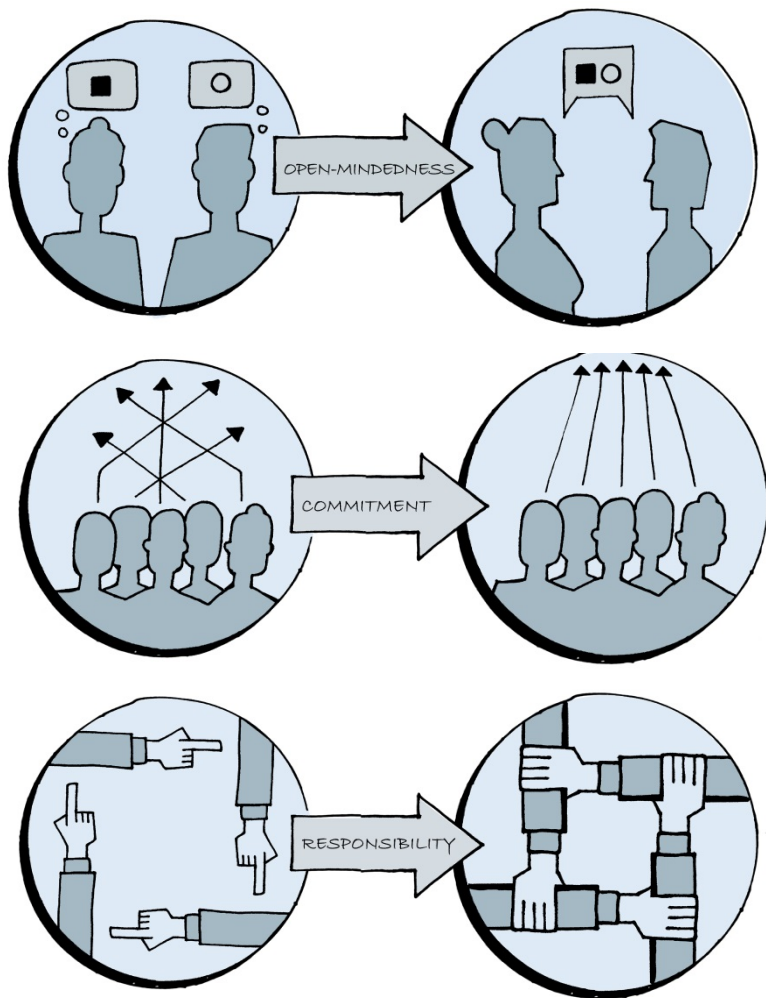
- Mind. 30 % Frauen und 30 % Männer ab 6 Kapitalvertretern bzw. ab 3 Arbeitnehmer-Vertretern
- Altersspreizung > 25 Jahre
- Erfahrungen in internationalen Unternehmen
- Sicherstellung von Expertise aus folgenden Bereichen: Wirtschaft/Finanzen, Technik/Forschung in der Elektronik-/Halbleiterindustrie, Recht, Unternehmens- und Mitarbeiterführung/Human Resource Management, nachhaltiges Wirtschaften

Im Aufsichtsrat von AT&S sind aktuell zwei der acht Kapitalvertreter Frauen, seitens der Arbeitnehmervertretung ist keine Frau vertreten. Mit einer Frauenquote von 16,7 % der Aufsichtsratsmitglieder wird ein im Vergleich zu anderen österreichischen Unternehmen knapp durchschnittlicher Wert erreicht.

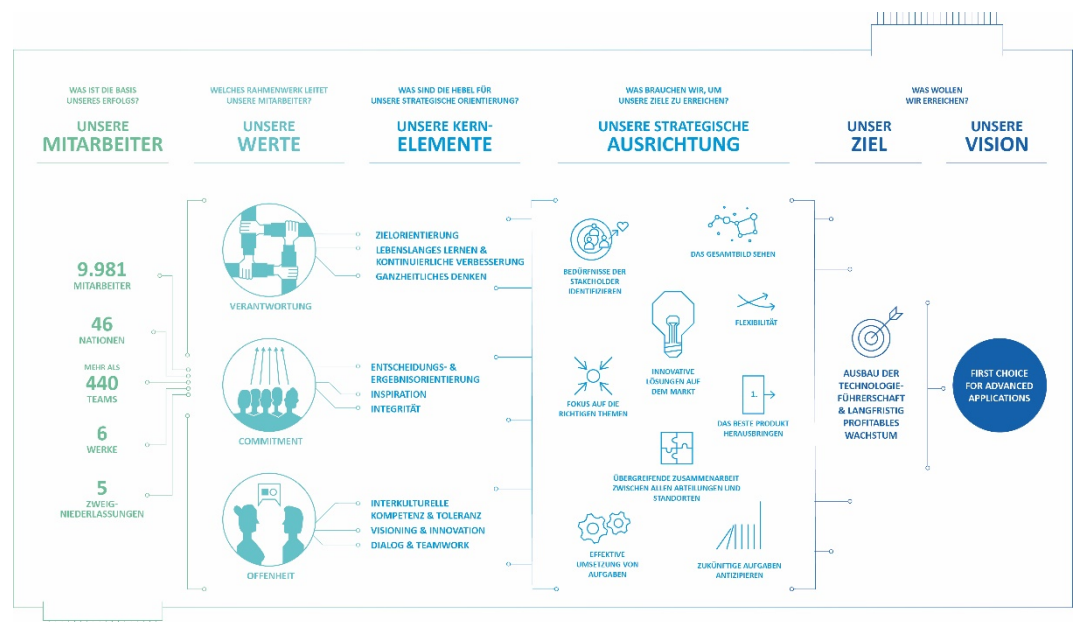
DIVERSITÄT IM VORSTAND Die Auswahl von Kandidaten erfolgt jeweils im Hinblick auf die bestmögliche Besetzung der freien Stellen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion und ethnischer Herkunft. Im Vorstand von AT&S ist aktuell eine der drei Positionen mit einer Frau besetzt. Aufgrund der geringen Anzahl der zu besetzenden Positionen ist im Fall von Neubesetzungen jedenfalls die bestmögliche Besetzung ausschlaggebender Faktor. Bei gleicher Qualifikation ist jeweils das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen. Im Idealfall sind somit zumindest eine Frau und ein Mann im Vorstand vertreten. Die Erreichung der oben angeführten Ziele ist vom Aufsichtsrat jährlich zu evaluieren, und gegebenenfalls sind korrigierende Maßnahmen einzuleiten.

UNTERNEHMENSWERTE „More than AT&S“ ist die strategische Transformation zum High-End-Verbindungslösungsanbieter durch die Erweiterung des AT&S Kerngeschäfts mit neuen Technologien. Um das zu erreichen und der Schnelllebigkeit der heutigen Zeit gewachsen zu sein, braucht AT&S ein gemeinsames Werteverständnis, eine starke Unternehmenskultur und das Commitment aller Mitarbeiter, Verantwortung zu übernehmen und offen zu sein gegenüber neuen Herausforderungen und unterschiedlichen Sichtweisen.

AT&S Mitarbeiter, und dabei speziell Führungskräfte, agieren als Vorbilder, wenn es darum geht, die AT&S Unternehmenskultur zu stärken, indem sie die AT&S Unternehmenswerte leben: Offenheit, Commitment, Verantwortung. Das führt – unter anderem – zur Stärkung der Feedbackkultur, interkultureller Akzeptanz, Integrität, Motivation und Inspiration. All das schafft Vertrauen und begünstigt einen wertschätzenden, respektvollen Umgang miteinander sowie einen offenen Austausch von Ideen und Wissen. Die AT&S Unternehmenswerte bilden eine Reflexionsfläche für alle Mitarbeiter, um ständiges Wachstum und Weiterentwicklung zu ermöglichen und den AT&S Ethik- und Verhaltenskodex tief in der Organisation zu verankern.



Im vergangenen Geschäftsjahr wurden die AT&S Unternehmenswerte konzernweit über verschiedene Kanäle kommuniziert und Workshops abgehalten, um die Identifikation mit den Unternehmenswerten zu unterstützen. Gleichzeitig soll der AT&S Wertetreiberbaum verdeutlichen, inwiefern die Unternehmenswerte zur Erreichung der strategischen Ziele und letztlich der AT&S Vision beitragen sollen.



MITARBEITERENTWICKLUNG ist für AT&S eine Investition in die Zukunft. AT&S braucht engagierte und motivierte Mitarbeiter auf dem Weg der strategischen Transformation hin zur Erreichung der AT&S Vision. Neben der intrinsischen Motivation, die den Menschen selbst in die Verantwortung nimmt, ist AT&S bestrebt, ihren Beitrag zur Erreichung der Ziele zu leisten. Entwicklungsmöglichkeiten, eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur sowie ein breit gefächertes Trainingsangebot sind wesentliche Elemente neben einem gemeinsamen Werteverständnis und der Einhaltung von Arbeitssicherheitsstandards, auf die weiter unten eingegangen wird.

Wie erwähnt, sind vor allem – aber nicht ausschließlich – die AT&S Führungskräfte gefordert, die Unternehmenswerte in der Organisation zu verankern, indem sie ein entsprechendes Verhalten vorleben. Deshalb war auch im Geschäftsjahr 2017/18 die AT&S Leadership-Initiative ein wesentlicher Schwerpunkt. In einem Top-down-Ansatz absolvierten mittlerweile insgesamt rund 250 Mitarbeiter die AT&S Leadership-Initiative mit Fokus auf den Unternehmenswerten, Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation und Feedback.

Die Neugestaltung des formellen Dialogs mit Mitarbeitern wurde bereits im Geschäftsjahr 2016/17 implementiert. Nach dem ersten Jahr der Aufteilung in Zielvereinbarungsgespräch im Frühjahr und Entwicklungsgespräch im Herbst zieht AT&S eine positive Bilanz. Das Zielvereinbarungsgespräch wurde wieder mit knapp 100 % aller Angestellten sowie an einigen Standorten auch mit den Arbeitern durchgeführt. Die separat im Herbst durchgeführten Entwicklungsgespräche wurden positiv angenommen. Auch bei diesem Herbstgespräch dienten die AT&S Unternehmenswerte als Orientierung für weitere Entwicklungsmöglichkeiten.

Ein weiterer Schwerpunkt im konzernweiten Trainingsangebot von AT&S war auch im Geschäftsjahr 2017/18 wieder die AT&S Antwort auf Lean Management und Six Sigma: iPOK (implementation of practice oriented knowledge). Die Trainings mit internationalen Teilnehmern aus unterschiedlichsten Bereichen decken alle drei Säulen der Nachhaltigkeit ab. Die Kombination aus Lean Management und Six Sigma adressiert Effizienz- sowie Effektivitätssteigerungen. Das führt in den meisten Projekten zu erheblichen Ressourceneinsparungen und Prozessoptimierungen, vor allem im Produktionsbereich. Das hat positive Effekte sowohl im ökonomischen als auch im ökologischen Bereich. Zusätzlich wird durch das Trainingsangebot die soziale Säule der

Nachhaltigkeit gestärkt. Nicht nur weil ein entsprechendes Trainingsangebot einen positiven Einfluss auf die Unternehmensbindung, die Motivation und das Engagement der Mitarbeiter hat. Die international angelegte Trainingsstruktur ermöglicht auch einen Austausch von Wissen und Sichtweisen und eine Vernetzung zwischen Kollegen unterschiedlicher Bereiche und Kulturen. Dabei ist die iPOK-Initiative nicht nur eine Ausbildung, sondern hat zum Ziel, dass die Herangehensweise an Problemstellungen und Projekte nachhaltig verändert wird. Auch das steht im engen Zusammenhang mit den AT&S Unternehmenswerten. Seit Beginn der iPOK-Initiative wurden 74 Mitarbeiter zu „Black-Belts“ ausgebildet und 179 zu „Green-Belts“. Im Zuge dessen wurden bisher 214 Projekte bearbeitet.

Das übrige Trainingsangebot ist vielseitig und an den Bedarf der jeweiligen Standorte angepasst. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden rund 1,4 Mio. € in externe Trainings und Weiterbildungen investiert. Dieser Anstieg um 43,7 % ist neben den Trainingsschwerpunkten Leadership- und iPOK-Initiative vor allem auf die zusätzlichen Trainingsbedarfe, die sich aus der AT&S Transformation zum High-End-Verbindungsanbieter ergeben, zurückzuführen.

Ausgaben für externe Weiterbildung

in Tsd. €	2017/18	2016/17	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	798	480	66,5 %
Segment Automotive, Industrial, Medical	299	296	1,1 %
Sonstige	306	201	52,0 %
Konzern gesamt	1.404	977	43,7 %
davon Mutterunternehmen	571	464	23,1 %

Hinzu kommen intensive interne Trainings, angefangen von Basistrainings für neue Mitarbeiter über kontinuierliche Auffrischungstrainings bis hin zu themenspezifischen Trainings, die von den jeweiligen Spezialisten innerhalb der Organisation abgehalten werden.

Zudem bietet AT&S Ausbildungsmöglichkeiten für Lehrberufe in den Bereichen Mechatronik, Fertigungstechnik, Prozesstechnik, Informationstechnologie, Labortechnik für Chemie und Physik sowie im administrativen Bereich. Zum Ende des Geschäftsjahres beschäftigte AT&S 35 Lehrlinge in Österreich und 2 in Deutschland. 10 Lehrlinge konnten im vergangenen Geschäftsjahr ihre Lehre erfolgreich abschließen, während 12 Lehrlinge ihre Lehre bei AT&S begonnen haben. Ein Lehrling konnte im vergangenen Geschäftsjahr die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, ein weiterer wurde vergangenen Herbst von der Wirtschaftskammer Steiermark mit dem „Stars of Styria“ ausgezeichnet.

VERGÜTUNGSSYSTEME AT&S bietet neben einer marktgerechten Vergütung auch die Chance, eine Beteiligung am finanziellen Erfolg des Unternehmens zu erlangen. Entsprechend dem globalen Bonussystem von AT&S werden individuell oder kollektiv vereinbarte Bonuszahlungen ausgeschüttet, sofern definierte Mindestkennzahlen erreicht wurden. Die Grundvoraussetzung für eine Beteiligung ist ein positives EBIT des Konzerns. Zusätzlich richtet sich die Bonusauszahlung nach der Erreichung der budgetierten Ziele des jeweiligen Verantwortungsbereichs. Im Falle von individuellen Bonusvereinbarungen kann letztlich je nach individueller Leistung die Höhe der Bonusauszahlung zusätzlich variieren.

Die Höhe der Auszahlung ist abhängig von ROCE und Innovation Revenue Rate sowie der individuellen Leistung des einzelnen Mitarbeiters. Details zur Berechnung von ROCE und Innovation Revenue Rate finden sich im Kapitel „Vermögens- und Finanzlage“ im Konzernlagebericht. Ebenso gewährleistet das Bonussystem, dass im Falle von wirtschaftlich schwierigen Situationen, in denen gesteckte Ziele nicht erreicht wurden, die Bonusausschüttung teilweise oder gänzlich ausgesetzt werden kann.

PERSONALFLUKTUATION UND NEUEINSTELLUNGEN Ein Indikator für die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter sind Personalfluktuationsrate und die Anzahl der Neueinstellungen, wobei bei Letzterer auch der generelle Zuwachs im Personalstand zu berücksichtigen ist.

Die Fluktuationsrate ist etwas höher als im Vorjahr, wobei die Fluktuationsrate vor allem im Arbeiterbereich an den chinesischen Standorten hoch ist. Im Segment Mobile Devices & Substrates wurden 3.386 neue Mitarbeiter, davon 3.135 Arbeiter, eingestellt. Für die hohe Fluktuationsrate ist teilweise der Ausbau des mSAP-Werks in Chongqing ausschlaggebend, da das Anforderungsprofil für Arbeiter in diesem Technologiebereich herausfordernd ist. Zudem schließt die Betrachtung Leiharbeiter mit ein.

Fluktuationsrate

in %	2017/18	2016/17	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	28,4	27,4	3,5 %
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	7,4	7,9	(6,4 %)
Konzern gesamt	22,0	21,4	3,0 %
davon Mutterunternehmen	8,4	7,4	13,0 %

Anzahl Neueinstellungen nach Art des Anstellungsverhältnisses

	Gesamt	Angestellte	Arbeiter
Segment Mobile Devices & Substrates	3.386	251	3.135
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	829	212	617
Konzern gesamt	4.215	463	3.752
davon Mutterunternehmen	447	122	325

Anzahl Neueinstellungen nach Geschlecht

	Gesamt	Frauen	Männer
Segment Mobile Devices & Substrates	3.386	1.367	2.019
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	829	298	531
Konzern gesamt	4.215	1.665	2.550
davon Mutterunternehmen	447	222	225

Anzahl Neueinstellungen nach Alter

	Gesamt	16–30	31–45	46–65
Segment Mobile Devices & Substrates	3.386	2.716	664	6
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	829	667	145	17
Konzern gesamt	4.215	3.383	809	23
davon Mutterunternehmen	447	344	87	16

ARBEITSSICHERHEIT Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist sich AT&S der Verantwortung gegenüber Mitarbeitern in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit bewusst. Deshalb ist die Einhaltung der OHSAS 18001 Sicherheitsstandards an allen AT&S Standorten unabdingbar. Entsprechend gibt es globale Richtlinien im Bereich Umwelt, Gesundheit und Arbeitssicherheit zur Unfallprävention und zur Vermeidung

von Störfällen sowie genaue Anweisungen und Schulungen im Umgang mit Gefahrgütern bzw. betreffend Verhalten bei Störfällen oder in Krisensituationen. Die Einhaltung des Due-Diligence-Prozesses ist durch jährliche OHSAS 18001 Rezertifizierungsaudits gewährleistet. Zusätzlich hält AT&S freiwillig die Vorgaben der Responsible Business Alliance in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit ein. Das spiegelt sich auch in dem AT&S Ethik- und Verhaltenskodex wider. Es ist Ziel von AT&S, die Zahl der Arbeitsunfälle kontinuierlich zu reduzieren. Gänzlich verhindern lassen sich Arbeitsunfälle jedoch nicht. Vor allem das stetige Wachstum stellt diesbezüglich eine Herausforderung dar. Umso erfreulicher ist, dass die Zahl der Arbeitsunfälle und Ausfallstage erneut stark gesunken ist. Das zeigt, dass die getroffenen Maßnahmen Wirkung zeigen.

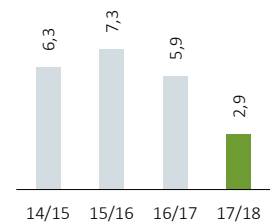
Arbeitsunfälle

mit Ausfallstagen > 1 Tag pro 1 Mio. Arbeitsstunden	2017/18	2016/17	Veränderung
Segment Mobile Devices & Substrates	2,3	6,6	(4,3)
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	4,2	4,1	0,1
Konzern gesamt	2,9	5,9	(3,0)
davon Mutterunternehmen	5,7	5,5	0,1

Ausfallstage

pro 1.000 Mitarbeiter	2017/18	2016/17	Veränderung
Segment Mobile Devices & Substrates	8,6	12,0	(3,3)
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	7,7	5,8	1,9
Konzern gesamt	8,4	10,2	(1,8)
davon Mutterunternehmen	10,1	7,6	2,5

Anzahl Arbeitsunfälle
mit Ausfallstagen > 1 Tag pro 1 Mio.
Arbeitsstunden



3.3. Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

Gleich drei der AT&S Mission-Statements reflektieren die Wichtigkeit eines verantwortungsvollen Umgangs mit Ressourcen. In erster Linie steht „Wir reduzieren unseren ökologischen Fußabdruck“ für alle Maßnahmen im Bereich Energie- und CO₂-Effizienz, Wasserverbrauch und Abfallmanagement. Allerdings sind die straff gesteckten Ziele der jährlichen Reduktion des CO₂-Fußabdrucks sowie des Wasserverbrauchs um 5 % bzw. 3 % nur erreichbar, wenn auch die Mission-Statements „Wir setzen die höchsten Qualitätsstandards“ und „Wir industrialisieren zukunftsweisende Technologien“ mitberücksichtigt werden. Nur unter Einhaltung höchster Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Qualitätsstandards ist das Erreichen der AT&S Vision sowie der ökologischen Ziele sinnvoll möglich. Das Industrialisieren zukunftsweisender Technologien sollte ebenfalls stets Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen. Daher ist die Nachhaltigkeit auch eines der sechs Kriterien des AT&S Stage-Gate© Innovationsmanagementsystems. Hohe Qualität zukunftsweisender Technologien ist wiederum nur mit gut geschultem Personal und möglichst effizienten und effektiven Prozessen möglich. Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten steigern das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter. Dadurch wird die Verschwendung von Ressourcen vermieden und das Unfallrisiko der Belegschaft reduziert. Eine optimierte Prozessführung ermöglicht effizienten Ressourceneinsatz und damit auch eine Reduktion des ökologischen Fußabdrucks. Damit wird in diesem dritten Kapitel erneut deutlich, wie sehr alle AT&S Mission-Statements sowie alle Maßnahmen zur Sicherstellung eines nachhaltigen Unternehmertums ineinandergreifen. Letztlich zielen alle AT&S Aktivitäten auf eine nachhaltige Unternehmensführung ab, die eine Wertsteigerung für alle Stakeholder zum Ziel hat.

Das Mission-Statement „Wir setzen die höchsten Qualitätsstandards“ ist zudem stark verwoben mit „Wir schaffen Werte“. Denn eine hohe Produktqualität beinhaltet für AT&S auch die ethische Verantwortung gegenüber den Endnutzern. Deshalb erfüllt AT&S nicht nur den allgemeinen Qualitätsstandard ISO 9001 an allen produzierenden Standorten, sondern darüber hinaus weiterführende Qualitätsstandards für die Bereiche Automobil (ISO/TS 16949), Luftfahrt (AS/EN 9100) und Medizin (DS/EN 13485). Zusätzlich erfüllt AT&S an allen Produktionsstandorten den ISO 14001 Umweltstandard sowie den ISO 50001 Energiestandard in den Werken in Österreich und Indien. Eine konzernweite Einführung des ISO 50001 Standards ist derzeit in Arbeit. Durch die jährlich durchgeführten Rezertifizierungsaudits wird die Einhaltung aller durch die Standards geforderten Qualitäts-, Umwelt-, Abfall- und Energiemanagementsysteme sowie der Due-Diligence-Prozesse sichergestellt.

NEUE DEFINITION DER INTENSITÄTSKENNZAHLEN Wie bereits im Geschäftsbericht 2016/17 erwähnt, wurde die steigende Komplexität der AT&S Produkte durch die bisherigen Intensitätskennzahlen nicht ausreichend reflektiert. Daher werden Intensitäten zukünftig als Verbrauch pro erwirtschaftete Bruttowertschöpfung (BWS) angegeben. Die Bruttowertschöpfung berechnet sich aus dem EBIT zuzüglich Abschreibungen und Lohn- und Gehaltsaufwand. Somit repräsentieren die relativen Kennzahlen die eingesetzte Ressourceneinheit pro generierter Werteeinheit. Dadurch wird diese Methode nicht nur der zunehmend steigenden Komplexität, sondern auch dem vielfältigen Produktmix am ehesten gerecht.

CO₂-FUSSABDRUCK Die Energieeffizienz bzw. die Energiequelle steht in direktem Zusammenhang mit dem CO₂-Ausstoß. Das primäre Ziel von AT&S ist es daher, den Energieverbrauch bzw. CO₂-Fußabdruck jährlich um 5 % durch die Umsetzung verschiedener Energieeffizienzmaßnahmen zu senken. Nach der Umsetzung der Energieeffizienzmaßnahmen des Vorjahres wurden im Geschäftsjahr 2017/18 weltweit weitere Maßnahmen umgesetzt, die Energieeinsparungen in Höhe von 21 GWh bzw. 22 t CO₂ ermöglichten. Das Ziel für das Geschäftsjahr 2018/19 ist es, weitere Einsparungspotenziale an dem Standort in Korea nach demselben Vorbild zu evaluieren.

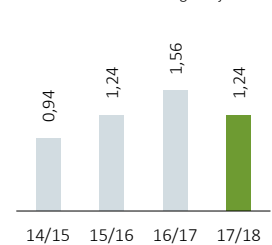
Die Berechnung der CO₂-Kennzahlen basiert auf den Umrechnungsfaktoren der Ecoinvent Datenbank Version 3. SCOPE 1 bezeichnet CO₂-Emissionen, verursacht durch die Verwendung von Diesel, Schweröl und Erdgas, und SCOPE 2 bezieht sich auf den zugekauften Strom. Für die SCOPE 3-Berechnung wird bisher nur der Transport von AT&S Produkten zu den Kunden betrachtet. Die in SCOPE 2 enthaltenen Transportanteile für zugekauften Strom sind daher in der SCOPE 2-Betrachtung bzw. in den verwendeten Faktoren enthalten.

Im Geschäftsjahr 2017/18 konnten die CO₂-Emissionen pro BWS um 20 % reduziert werden. Der zwischenzeitliche Anstieg im Geschäftsjahr 2016/17 ist auf den Aufbau und die Qualifikation der Werke in Chongqing und den damit erhöhten Energiebedarf bei geringer Bruttowertschöpfung zurückzuführen. Zusätzlich stellen die klimatischen Veränderungen – dabei vor allem die extrem heißen Temperaturen während der Sommermonate – eine zunehmende Herausforderung dar, die schwer abschätzbar ist.

CO₂-Fußabdruck gesamt (Scope 1, 2, 3)

in kg je € BWS	2017/18	2016/17	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	1,54	2,33	(33,9 %)
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	0,68	0,66	3,5 %
Konzern gesamt	1,24	1,56	(20,3 %)
davon Mutterunternehmen	0,21	0,23	(9,9 %)

CO₂-Fußabdruck (Intensität)
in kg CO₂ je € BWS



CO₂-Fußabdruck Produktion (Scope 1, 2)

in kg je € BWS	2017/18	2016/17	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	1,53	2,31	(34,0 %)
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	0,64	0,62	3,5 %
Konzern gesamt	1,22	1,53	(20,4 %)
davon Mutterunternehmen	0,20	0,22	(10,0 %)

CO₂-Fußabdruck Transport (Scope 3)

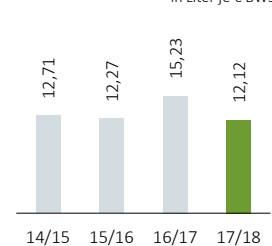
in kg je € BWS	2017/18	2016/17	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	0,02	0,02	(26,2 %)
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	0,03	0,03	2,0 %
Konzern gesamt	0,02	0,03	(17,6 %)
davon Mutterunternehmen	0,01	0,01	(4,7 %)

WASSERENTNAHME Die Herstellung von Leiterplatten und IC-Substraten beinhaltet zu einem beträchtlichen Anteil nasschemische Prozesse, die wasserintensiv sind. Daher ist AT&S bestrebt, den Wasserbedarf vor allem in Gebieten mit Wasserknappheit zu reduzieren, und arbeitet ständig an der Verbesserung der Messsysteme. Im Bereich Wasser hat sich AT&S das ambitionierte Ziel gesetzt, die verbrauchte Wassermenge jährlich um 3 % zu senken. Nach erfolgreicher Qualifikation der Werke in Chongqing im Geschäftsjahr 2016/17 konnte der Wasserbedarf pro BWS um 20 % reduziert werden.

Gesamtwasserentnahme

in Liter je € BWS	2017/18	2016/17	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	14,38	21,30	(32,5 %)
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	7,90	8,19	(3,5 %)
Konzern gesamt	12,12	15,23	(20,4 %)
davon Mutterunternehmen	9,10	8,72	4,4 %

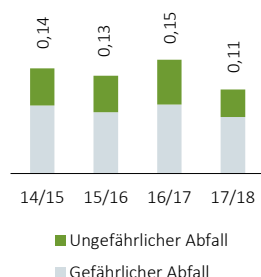
Gesamtwasserentnahme
(Intensität)
in Liter je € BWS



Um die Umweltbelastung durch die Abwässer von AT&S so gering wie möglich zu halten, hat AT&S groß angelegte Wasserwiederaufbereitungsanlagen sowie Klär- und Biofilteranlagen und Kühltürme installiert. In Gebieten mit zunehmender Wasserknappheit beträgt die Wasserrecyclingquote bis zu 80 %. Das zu Kühlzwecken verwendete Wasser wird teilweise unverändert in die Natur zurückgeführt. Der leichte Anstieg der Wasserentnahme des Mutterunternehmens ist auf ein Rohrleitungsgebrechen zurückzuführen, das durch die Leckage ausgetretene Wasser ist lediglich als Grundwasser versickert.

ABFALL Es ist ein ständiges Bestreben von AT&S, die Gesamtabfallmenge, insbesondere den Anteil an gefährlichem Abfall, zu reduzieren. Im Geschäftsjahr 2017/18 konnte sowohl die relative Gesamtabfallmenge als auch der Anteil an gefährlichem Abfall reduziert werden.

Gesamtabfallmenge
(Intensität)
in kg je € BWS



Gesamtabfallmenge

in kg je € BWS	2017/18	2016/17	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	0,12	0,20	(39,8 %)
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	0,09	0,08	2,1 %
Konzern gesamt	0,11	0,15	(26,0 %)
davon Mutterunternehmen	0,06	0,06	(1,9 %)

EINKAUF WESENTLICHER MATERIALIEN Neben Strom und Wasser erfordert die Herstellung der AT&S Produkte weitere wertvolle Rohstoffe und Materialien. Gold- und Chemikalienverbrauch sind analog zur positiven Geschäftsentwicklung und Umsatzzuwächsen gestiegen. Die Reduktion des Kupferverbrauchs um 3,2 % konnte durch den Einsatz dünnerer Kupferfolien erzielt werden, und der Rückgang der eingesetzten Menge an Laminaten lässt sich durch die steigende Anzahl von Außenlagen erklären. Die relativen Materialkosten bezogen auf die Betriebsleistung lagen bei 38,1 % und waren im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig. Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über den Einkauf wesentlicher Materialien für Konzern und Mutterunternehmen.

Einkauf wesentlicher Materialien

Konzern gesamt	Einheit	2017/18	2016/17	Veränderung in %
Gold	kg	626	554	13,0 %
Kupfer	t	3.645	3.766	(3,2 %)
Lamine	Mio. m ²	14,6	14,9	(2,0 %)
Chemikalien	Tsd. t	137,9	119,2	15,7 %

Einkauf wesentlicher Materialien

Mutterunternehmen	Einheit	2017/18	2016/17	Veränderung in %
Gold	kg	142	125	13,9 %
Kupfer	t	430	380	13,2 %
Lamine	Mio. m ²	1,5	1,6	(6,3 %)
Chemikalien	Tsd. t	8,4	8,7	(3,4 %)