

AT&S

**NICHTFINANZIELLER
BERICHT**

2018/19

FIRST CHOICE

FOR
ADVANCED
APPLICATIONS



NICHT FINANZIELLER BERICHT

Commitment des Vorstands	3
Nachhaltigkeitsmanagement	3
Wesentliche Themen	8
Verantwortungsvolles Unternehmertum	8
Verantwortungsvoller Arbeitgeber	10
Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen	15
GRI-Inhaltsindex	19

NICHTFINANZIELLER BERICHT

Commitment des Vorstands

Mit unserer strategischen Ausrichtung als Anbieter von komplexen Verbindungslösungen ergibt sich auch eine hohe soziale, ökologische und ökonomische Verantwortung. In diesem Sinne setzen wir bei AT&S nicht nur auf langfristigen wirtschaftlichen Erfolg und den Ausbau der Innovationsfähigkeit, sondern auch auf starke und langfristige Beziehungen zu unseren Kunden, Mitarbeitern und Lieferanten sowie auf die Schaffung von Shareholder-Value.

Mit diesem Bericht wollen wir unsere nichtfinanziellen Leistungen sowie die Auswirkungen unserer Unternehmens-tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt für alle Stakeholder transparent und nachvollziehbar offenlegen. Der Berichtsaufbau und die Berichtsschwerpunkte leiten sich aus einem wirk-samen Nachhaltigkeitsmanagement mit einer strategischen Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in der Unternehmens-vision und -mission ab. Wichtige Grundlagen sind die Ergeb-nisse einer Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung aller relevanter Stakeholdergruppen und der Geschäftsrelevanz sowie die Betrachtung potenzieller Risiken. Die Erkenntnisse aus unserer Stakeholderbefragung nutzen wir unmittelbar für die Prüfung bzw. Anpassung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Wir als AT&S Gruppe bekennen uns zu hohen Standards in den Bereichen Ethik, Arbeitsbedingungen, Umwelt, Gesundheit und Arbeitssicherheit im Einklang mit der Responsible Business Alliance (RBA) sowie der Responsible Minerals Initiative (RMI), den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Darüber hinaus stehen wir im engen Austausch mit der Industriellen-vereinigung, dem Fachverband der Elektro- und Elektronik-industrie sowie der Wirtschaftskammer und sind respACT-Mitglied. Als internationaler Technologieführer wollen wir auch einen Beitrag zum Erreichen der von den Vereinten Nationen beschlossenen Sustainable Development Goals leisten. Wir sind davon überzeugt, dass die Beachtung der Anforderungen aller unserer Stakeholder den Schlüssel für eine nachhaltig erfolgreiche Unternehmensführung darstellt.

Unsere Unternehmenswerte – Offenheit, Commitment, Ver-antwortung – stehen im Einklang mit unserem Commitment zu

einer nachhaltigen Unternehmensführung und dienen uns als wichtiger Verhaltenskompass im Unternehmensalltag und bei der Umsetzung unserer Vision.

Der vorliegende zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht für den Gesamtkonzern und die Austria Technologie und System-technik AG (nachfolgend „Mutterunternehmen“ genannt), erfüllt die Berichtspflicht gemäß Nachhaltigkeits- und Diversi-tätsverbesserungsgesetz (§§ 243b, §267a und §243c UGB) und wurde in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) Option „Core“ erstellt.

Nachhaltigkeitsmanagement

GESCHÄFTSMODELL

AT&S ist mit einem Umsatz von 1.028 Mio. € europäischer Marktführer und zählt zu den weltweit führenden Herstellern von hochwertigen Leiterplatten. Mit der strategischen Positionierung als Anbieter von Verbindungslösungen haben wir unser Technologieportfolio zuletzt um die Bereiche IC-Substrate, mSAP und Embedding erweitert. AT&S industrialisiert zukunfts-weisende Technologien in den Kernsegmenten „Mobile De-vices & Substrates“ und „Automotive, Industrial, Medical“ und hat Produktionsstandorte in Österreich (Leoben, Fehring), Indien (Nanjangud), China (Shanghai, Chongqing) und Süd-korea (Ansan). Im Geschäftsjahr 2018/19 beschäftigte AT&S durchschnittlich 9.811 Mitarbeiter (Angabe in Vollzeitäqui-valenten, VZÄ). Dies entspricht einem leichten Rückgang zum Vorjahr von -1,7%. Für Details zum Unternehmen und seiner wirtschaftlichen Entwicklung verweisen wir auf den Konzern-lagebericht im Geschäftsbericht 2018/19, Kapitel „Markt- und Branchenumfeld“ und „Wirtschaftsbericht“.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Das Bekenntnis zur ökologischen, sozialen und ökonomischen Verantwortung haben wir in unserer Vision und Mission ver-ankert. Die Vision von AT&S ist es, die erste Wahl bei zukunfts-weisenden Technologien zu sein. Die Mission der AT&S adressiert alle Dimensionen der Nachhaltigkeit. Der Ausbau der Technologieführerschaft durch innovative Lösungen, nach-haltig profitables Wachstum und die Schaffung von Stakeholder-

Value sind die wirtschaftlichen Kernziele unserer Strategie. Die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie braucht motivierte Mitarbeiter, die die Unternehmenswerte leben. Als Arbeitgeber unterstützen wir dies durch hohe Arbeitssicherheitsstandards, das Angebot von Entwicklungsmöglichkeiten, die Förderung einer transparenten Kommunikation sowie die Pflege einer offenen Feedbackkultur.

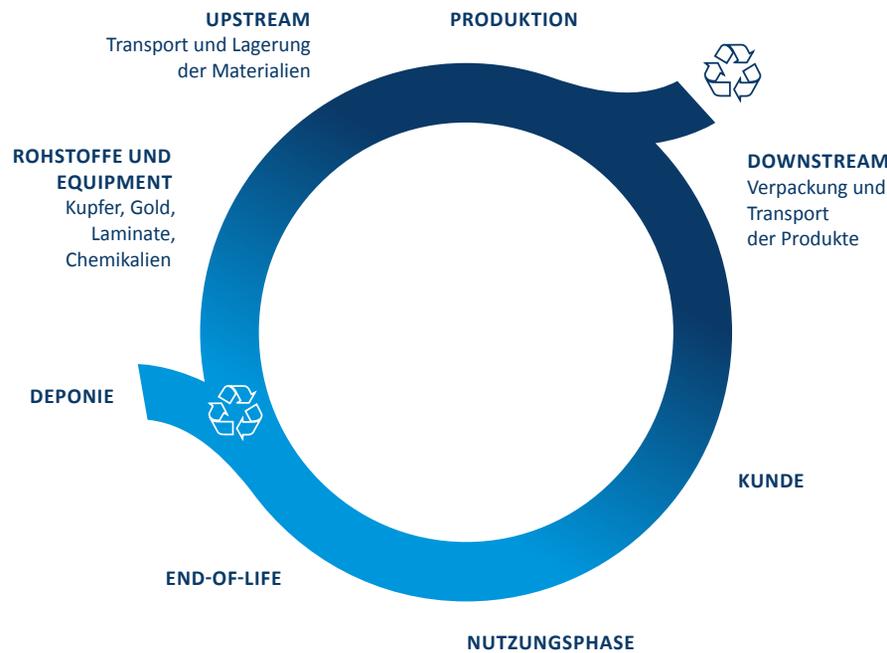
Um im Konzern ein verantwortungsvolles und ethisches Handeln zu unterstützen und die Einhaltung von Gesetzen sicherzustellen, haben wir für alle Mitarbeiter und Lieferanten unseres Unternehmens einen AT&S Ethik- und Verhaltenskodex etabliert sowie klare Vorgaben formuliert, die Fehlverhalten jeglicher Form vorbeugen sollen. In der separaten „Richtlinie für Kapitalmarkt-Compliance“ geben wir unseren Mitarbeitern zudem

Hinweise für das Einhalten der Kapitalmarktgesetze. Über eine Whistleblowing-Plattform haben Mitarbeiter und externe Personen die Möglichkeit, Fehlverhalten jeglicher Art zu melden.

WERTSCHÖPFUNGSPROZESS

Mit der Weiterentwicklung unseres Unternehmens vom High-End-Leiterplatten-Hersteller hin zum High-End-Verbindungs-lösungs-Anbieter verbindet sich für uns nicht nur die Chance zu einer umfassenderen Wertschöpfung, sondern auch eine erhöhte Verantwortung in allen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit. Dieser Wirkungsbereich sowie die sich daraus ergebenden Chancen und Risiken beschränken sich nicht nur auf die direkten Prozesse von AT&S, sondern erstrecken sich auch auf die vor- und nachgelagerten Prozesse.

WERTSCHÖPFUNGSPROZESS



■ Direkter Einflussbereich von AT&S

RESSOURCENVERBRAUCH



Die AT&S Wertschöpfungskette beginnt bei der Beschaffung und dem Transport der Materialien für die Produktion von Leiterplatten und Verbindungslösungen: Kupfer, Gold, Lamine und Chemikalien stellen dabei die wesentlichen Materialien dar. Hier achten wir besonders auf die Gewinnungsverfahren sowie die Verfügbarkeit und Qualität der Rohstoffe. Bis zum Produktionsstart stellen wir eine ordnungsgemäße Lagerung der Materialien sicher. Im Produktionsprozess benötigen wir über die Rohstoffe hinaus hauptsächlich Wasser und Energie. Die in unserer Produktion anfallenden Abwässer und Schlämme werden über hausinterne Aufbereitungsanlagen so weit wie möglich gereinigt bzw. recycelt. Der übrige Abfall geht an Entsorger und wird je nach Ausgangsstoff mit unterschiedlichen Wiederverwertungsmaßnahmen dem Kreislauf erneut zugeführt bzw. deponiert. Die fertigen Produkte werden fachgerecht verpackt und zu unseren Kunden transportiert. Dort werden sie in die Endprodukte verbaut, gelangen schließlich zum Endkunden und werden am Ende der Nutzungsphase entsorgt.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Die Wesentlichkeitsanalyse setzt sich zusammen aus Wesentlichkeitsmatrix und Risikobewertung. Da das Mutterunternehmen die österreichischen Produktionsstandorte umfasst und sowohl der Wertschöpfungsprozess als auch die damit verbundenen Chancen und Risiken aller Segmente und Standorte von AT&S vergleichbar sind, gilt die Wesentlichkeitsanalyse für den gesamten AT&S Konzern sowie das Mutterunternehmen.

Wesentlichkeitsmatrix

Im Geschäftsjahr 2018/19 hat AT&S eine neue Wesentlichkeitsmatrix entwickelt. Die dabei angewandte Methodik entspricht den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) – Standards. Zunächst wurden alle relevanten Nachhaltigkeitsthemen entlang der Wertschöpfungskette aus Sicht der Stakeholder sowie aus Unternehmenssicht identifiziert und in einem Impact-Workshop bewertet. Dieser Impact-Workshop wurde extern begleitet und es nahmen Vertreter des Vorstands sowie relevanter Fachabteilungen teil. So konnten wir den Konnex zur Unternehmensstrategie und eine korrekte, GRI-konforme Methodik sicherstellen. Es wurden sowohl die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmer-

belange sowie die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung (nachfolgend „nichtfinanzielle Belange“ genannt) gemäß Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) als auch potenzielle Auswirkungen der Nachhaltigkeitsthemen auf die Geschäftstätigkeit und den Unternehmenserfolg von AT&S berücksichtigt.

Im Zuge des Impact-Workshops wurde erneut bestätigt, dass Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und als Aktiengesellschaft selbstverständlich Investoren unsere zentralen Stakeholdergruppen sind. Daher wurde in der Folge die Online-Befragung für Mitarbeiter im Intranet und für alle übrigen Stakeholder auf unserer Website veröffentlicht. Lieferanten, Kunden und Investoren wurden zusätzlich gezielt eingeladen. Insgesamt nahmen 551 Personen an der Befragung teil. Mitarbeiter stellen mit 86 % der Teilnehmer die mit Abstand größte Gruppe dar, die Ergebnisse der verschiedenen Gruppen flossen jedoch mit gleicher Gewichtung in die Analyse ein.

Die Wesentlichkeitsmatrix bildet die Ergebnisse ab. Der Relevanzgrad der Themen aus Sicht der Umfrageteilnehmer ist auf der y-Achse der Matrix abgebildet. Die x-Achse zeigt die Bedeutung der Themen in Bezug auf ihre ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette entsprechend der Einschätzung des AT&S Managements.

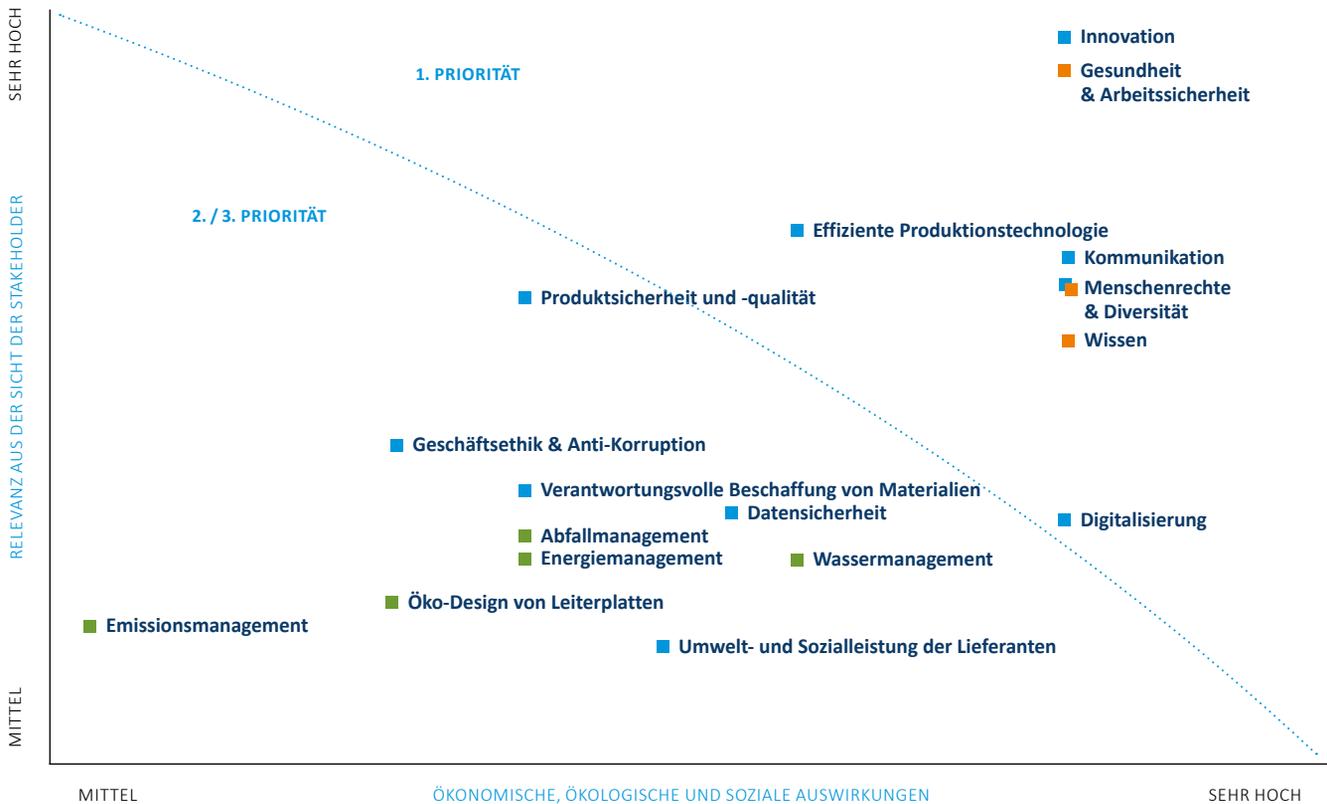
Risikobewertung

Eine umfassende Risikobetrachtung ist für uns nur möglich, wenn sowohl die Relevanz für die AT&S Geschäftstätigkeit als auch für die nichtfinanziellen Belange berücksichtigt wird.

RISIKOBEWERTUNG MIT FOKUS AUF DIE AT&S GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Das Chancen- und Risikomanagement ist ein zentraler Aspekt unternehmerischen Handelns und entsprechend den Anforderungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) bereits Teil der AT&S Berichterstattung. Details dazu finden sich im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2018/19, Kapitel „Chancen und Risiken“. Die dabei für die Identifizierung wesentlicher Themen relevanten Risiken umfassen Compliance und Betrugsfälle sowie standortbezogene Risiken wie beispielsweise Naturkatastrophen.

Wesentlichkeitsmatrix
entsprechend den GRI Standards



■ Verantwortungsvolles Unternehmertum ■ Verantwortungsvoller Arbeitgeber ■ Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

RISIKOBEWERTUNG MIT FOKUS AUF DIE NICHTFINANZIELLEN BELANGE

Zur Bewertung der Risiken der AT&S Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Belange wurde aus Gründen der Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit die Bewertungslogik des bereits bestehenden Risikomanagements übernommen. Auf der Grundlage eines umfassenden Risikokatalogs wurden die Risiken vor Gegensteuerungsmaßnahmen bewertet. Dies soll sicherstellen, dass alle potenziellen Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange adressiert sind. Die *nachfolgende Tabelle* führt wesentliche Risiken entlang der Wertschöpfungskette und die Maßnahmen zur Gegensteuerung auf.

WESENTLICHE THEMEN UND BERICHTSAUFBAU

Aus Wesentlichkeitsmatrix und Risikobewertung leiten sich die wesentlichen Themen ab, die drei Bereichen zugeordnet wurden und wodurch sich folgender Berichtsaufbau ergibt: Verantwortungsvolles Unternehmertum, Verantwortungsvoller Arbeitgeber, Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen. Aus der neuen Wesentlichkeitsmatrix ergeben sich einige Änderungen in der Berichterstattung gegenüber dem Vorjahr. Umweltthemen wurden unter dem Thema „Effiziente

A – Upstream
 B – Produktion
 C – Downstream & Nutzung*
 D – End-of-Life*

Wesentliche Risiken – Übersicht

Wesentlichkeitsthema	Wesentliche Risiken	Mitigation	A	B	C	D	Nichtfinanzielle Belange
Menschenrechte & Diversität	Verletzung der Menschenrechte, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Konfliktmineralien	Ethik- und Verhaltenskodex für Mitarbeiter & Lieferanten, Selbstbewertung der Lieferanten, Lieferantenaudits, RBA and RMI Commitment	X	X	X	X	Achtung der Menschenrechte, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange
	Unterbezahlung	Einhaltung der gesetzlichen Mindestlöhne bzw. des Kollektivvertrags					
	Diskriminierung	Diversitätskonzept, Ethik- und Verhaltenskodex für Mitarbeiter & Lieferanten, neutrale Ausschreibung offener Stellen, Anstellung von Menschen mit Behinderung					
Sicherheit & Gesundheit	Unfälle, schwere Zwischenfälle/Störungen, schlechte Arbeitsbedingungen	OHSAS 18001/ISO 45001, ISO 14001, ISO 9001, Schutzkleidung, Prävention, Umgang mit Gefahrstoff	X	X	X	X	Arbeitnehmerbelange, Umweltbelange
	Energieverschwendung	Effizienz- & Effektivitätssteigerungsprojekte					
Effiziente Produktion	Wasserknappheit, Verunreinigungen durch Abwasser	Wasserrecycling & -wiederverwertung an allen Standorten, vor allem in Gebieten mit Wasserknappheit, interne Wasseraufbereitungsanlagen	X	X			Umweltbelange, Sozialbelange
Wirtschaftsethik & Anti-Korruption	Korruption & Missachtung der Gesetze	Anti-Korruptions-Richtlinie, Governance, Risk & Compliance Committee, Kapitalmarkt-Compliance, Whistleblowing-Plattform, Trainings interne & externe Kommunikation, Ethik- und Verhaltenskodex für Mitarbeiter & Lieferanten, Lieferantenaudits	X	X	X		Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Umweltbelange

* AT&S ist sich bestehender Risiken in den Bereichen Downstream, Nutzung und End-of-Life bewusst. Da diese jedoch außerhalb des Einflussbereichs von AT&S liegen, ist eine Steuerung in diesen Bereichen nur sehr eingeschränkt möglich.

Produktionstechnologie“ im Kapitel Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen zusammengefasst. Kennzahlen im Bereich Verantwortungsvoller Arbeitgeber mit geringerer Relevanz für unsere Stakeholder wie beispielsweise Anzahl, Geschlecht und Altersgruppen der Neueintritte wurden ausgelassen. Stattdessen wurden in Anlehnung an GRI zusätzliche Kennzahlen im Bereich Mitarbeiter und Diversität hinzugefügt und Kommunikation, Digitalisierung sowie Innovation als zusätzliche wesentliche Themen in die Berichterstattung aufgenommen. Den drei Bereichen, in die der vorliegende Bericht untergliedert ist, sind in diesem Jahr zum ersten Mal nicht nur die wesentlichen Themen zugeordnet, sondern auch die wesentlichsten Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Die Priorisierung der SDGs basiert auf einer Bewertung der Wirkung der AT&S Tätigkeit auf alle 169 Unterziele der 17 Entwicklungsziele der Vereinten Nationen. Dabei wurden drei Ziele als zentral sowie weitere sechs als relevant eingestuft. Die drei bedeutendsten Entwicklungsziele sind das SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), das SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirt-

schaftswachstum) und das SDG 12 (Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion).

In den einzelnen Kapiteln finden sich Details zu den jeweiligen Management-Konzepten und Due-Diligence-Prozessen, den SDGs sowie den Leistungsindikatoren, die zur Steuerung genutzt werden. Alle Angaben gelten für den AT&S Konzern inklusive Mutterunternehmen, da das Mutterunternehmen die österreichischen Standorte umfasst und daher nicht nur die Wesentlichkeitsanalyse, sondern auch die Managementansätze, Due-Diligence-Prozesse und Leistungsindikatoren mit jenen der übrigen Standorte vergleichbar sind. Die Kennzahlen für den Einzelabschluss des Mutterunternehmens sind separat angeführt.

Berichtsaufbau

und zugeordnete wesentliche Themen

Verantwortungsvolles Unternehmertum

- Wirtschaftsethik
 - Menschenrechte
 - Anti-Korruption
- Innovation und Digitalisierung
- Kommunikation

Verantwortungsvoller Arbeitgeber

- Diversität
- Wissen
- Sicherheit und Gesundheit

Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

- Effiziente Produktionstechnologie

Wesentliche Themen

VERANTWORTUNGSVOLLES UNTERNEHMERTUM

Grundverständnis

Nachhaltige Industrialisierung, Wirtschaftswachstum und die Steigerung des Unternehmenswerts und der Innovationskraft sind für uns nur möglich, wenn wir die Bedürfnisse aller unserer Interessensgruppen im Besonderen, aber auch das Wohlergehen der Menschen im Allgemeinen berücksichtigen. Deshalb ist das Entwicklungsziel Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9) von zentraler Bedeutung. Die kontinuierliche Bekämpfung von Korruption einerseits sowie der Einsatz für Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (SDG 16) sind weitere Grundlagen für ein verantwortungsvolles Unternehmertum. Schließlich brauchen wir für das Erreichen unserer Entwicklungsziele auch den Dialog mit allen Stakeholdern und die Pflege von starken Partnerschaften (SDG 17).

Verantwortungsvolles Unternehmertum

Sustainable Development Goals (SDGs)

Zentrales Thema:**Zusätzlich relevante Themen:****Wirtschaftsethik**

Unser Ethik- und Verhaltenskodex gibt uns einen Handlungsrahmen für Themen der Ethik, Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Umwelt und orientiert sich an den Anforderungen der Responsible Business Alliance (RBA). Er gilt für sämtliche Aktivitäten von AT&S und wird von allen Mitarbeitern und wesentlichen Lieferanten unterzeichnet. Die Einhaltung rechtlicher sowie ethischer Grundsätze unterstützt die Glaubwürdigkeit und Vertrauenswürdigkeit unseres Unternehmens. Der Geltungsbereich unseres Kodex erstreckt sich auf die gesamte Lieferkette und schließt die Lieferanten ein. Im Zuge der Qualifikation neuer Lieferanten werden diese jeweils hinsichtlich Qualität, Supply Chain Management, ökologischer und sozialer Verantwortung inklusive Menschenrechte auditiert. Im Geschäftsjahr 2018/19 führten wir entsprechend einem definierten, risikobasierten Auditplan rund 70 Lieferantenaudits durch. Um die beanstandeten Mängel zu korrigieren, wurden Verbesserungsvorschläge positioniert und entsprechende Maßnahmen mit den Lieferanten definiert.

MENSCHENRECHTE In unserem AT&S Ethik- und Verhaltenskodex verpflichten wir uns und unsere Lieferanten darüber hinaus zur Einhaltung der Menschenrechte und den Schutz der Vereinigungsfreiheit. Wir bekennen uns zum Recht auf Kollektivverhandlungen und eine angemessene Entlohnung, die die jeweils geltenden Mindestlöhne nicht unterschreitet. Bei der Beschaffung von Konfliktmineralien bekennen wir uns freiwillig zur Responsible Minerals Initiative (RMI) und veröffentlichen die Liste aller Gold- und Zinn-Lieferanten auf unserer Website. Diese entsprechen zu 100 % den RMI-Anforderungen. Das bedeutet, dass alle unsere Gold- und Zinnlieferanten gemäß dem risikobasierten Due-Diligence-Prozess der RMI auditiert und als konform eingestuft sind.

ANTI-KORRUPTION Unsere **Anti-Korruptions-Richtlinie** zielt auf die Sicherung unserer Integrität. Sie gilt weltweit und ausnahmslos und unterstreicht unsere Entschlossenheit, jeglicher Form von unerlaubter Entgegennahme oder Bereitstellung von Geschenken, Bestechung oder Veruntreuung entgegenzuwirken sowie mit potenziellen Interessenkonflikten transparent umzugehen. Zuwiderhandlungen wollen wir konsequent ahnden. Die Inhalte der Richtlinie werden über eine breit aufgesetzte Kommunikationskampagne an alle Mitarbeiter kommuniziert. Darüber hinaus haben wir über einen risikobasierten Ansatz alle AT&S Positionen identifiziert, die auf diesem Feld funktionsbedingt einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind. Rund 500 AT&S Mitarbeiter wurden nach dieser Methode ausgewählt, 88 % davon wurden bisher entsprechend geschult und unterwiesen, 99 Personen im Geschäftsjahr 2018/19. Im Vorjahr waren es noch rund 400 zu schulende Personen, von denen 86 % tatsächlich geschult worden waren. Es ist das Ziel, im laufenden Geschäftsjahr die noch offenen Trainings abzuschließen wie auch neu eintretende Mitarbeiter, die eine relevante Funktion ausüben, ebenfalls entsprechend zu schulen.

Im Rahmen unserer **Kapitalmarkt-Compliance** verpflichten wir uns dazu, den Missbrauch von compliancerelevanten Informationen oder Insiderinformationen durch geeignete Maßnahmen und gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen zu verhindern. Wir achten auf eine gleichberechtigte und umfassende Information aller Aktionäre und befolgen auch Gesetze und Insiderregelungen, die Dritte betreffen, wie beispielsweise Kunden oder Lieferanten. Damit handeln wir im Einklang mit dem ÖCGK, zu dessen Zielen auch gehört, das Vertrauen in- und ausländischer Investoren in den Kapitalmarkt Österreich durch Transparenz und einheitliche Grundsätze zu stärken. Unsere Kapitalmarkt-Compliance-Richtlinie gilt für alle Unternehmen der AT&S Gruppe und alle Mitarbeiter und Organe einschließlich des Aufsichtsrats, vor allem aber für Personen, die in bestimmten Vertraulichkeitsbereichen arbeiten. Sie enthält detaillierte Anweisungen und Unterstützung zur Gewährleistung der Einhaltung der einschlägigen Vorschriften. Von den 221 Personen, die einem Vertraulichkeitsbereich angehören, haben im Geschäftsjahr 2018/19 100 % an einer Kapitalmarkt-Compliance-Schulung teilgenommen. Im Geschäftsjahr 2017/18 konnten wir eine Schulungsquote von 99 % berichten.

Unsere **Whistleblowing-Plattform** „We-Care“ gibt unseren Mitarbeitern und Dritten die Möglichkeit, Verstöße gegen Menschenrechte und unseren Verhaltenskodex, die Anti-Korruptions-Richtlinie oder Compliance-Vorschriften zu melden. Sie unterstützt das Wohl der Mitarbeiter wie auch des Unternehmens. AT&S ermutigt dazu, beobachtetes Fehlverhalten anonym zu melden und ruft gleichzeitig zu einer verantwortungsvollen Nutzung auf. Besonders geschulte Mitarbeiter untersuchen die Meldungen in vertraulicher Weise. Im Geschäftsjahr 2018/19 wurde über die AT&S Whistleblowing-Plattform eine Meldung registriert, die bearbeitet und untersucht wurde, jedoch kein Einleiten besonderer weiterer Maßnahmen erforderte. Im vorangegangenen Geschäftsjahr, dem Jahr in dem die Whistleblowing-Plattform eingerichtet wurde, waren es noch fünf Meldungen, die ebenfalls untersucht worden waren.

Meldungen über Whistleblowing-Plattform

1 Meldung

Vorjahr: 5 Meldungen

Ein **Governance, Risk & Compliance Committee** kümmert sich um die gruppenweite Identifizierung und Minderung potenziell relevanter Compliance- und Governance-Risiken. Es setzt sich aus internationalen Vertretern des Senior Managements einschließlich der Bereiche Compliance, Internal Audit, Risk Management sowie Corporate Sustainability zusammen. Das Komitee unterstützt den Vorstand bei der Aufsicht der Einhaltung rechtlicher und regulatorischer Bestimmungen in der AT&S Gruppe sowie beim entsprechenden Risikomanagement. Zudem fördert es eine Organisationskultur, die ethisches Verhalten in Übereinstimmung mit dem AT&S Ethik- und Verhaltenskodex sowie die Verpflichtung zur Einhaltung von Gesetzen stärkt.

Innovation und Digitalisierung

Ein wichtiger Faktor für unseren unternehmerischen Erfolg ist unsere Innovationskraft. Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt, dass das Thema nicht nur aus Unternehmenssicht, sondern auch für unsere Stakeholder ein zentrales Anliegen ist. Um langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein, wurden im Geschäftsjahr 2018/19 75,7 Mio € in F&E-Projekte investiert. Zur Risikominimierung wurde ein Innovationsprozess installiert, um sicherzustellen, dass sich unsere Forschungs-, Entwicklungs- und Engineering-Teams auf zukunftsweisende Technologien fokussieren und nur diese die Industrialisierungsphase erreichen. Gleichzeitig stellt dieser Innovationsprozess sicher, dass bei der Evaluierung der Projekte neben beispielsweise Markt und Strategie auch nichtfinanzielle Aspekte beurteilt werden, die sogar mit gleicher Gewichtung in die Beurteilung einfließen. Ein Beleg für unsere Stärke auf diesem Feld ist, dass 35,3 % unseres Gesamtumsatzes von AT&S Produkten stammt, die weniger als drei Jahre auf dem Markt sind (Innovation Revenue Rate). Ein weiterer Indikator ist die Anzahl an erteilten Schutzrechten, die kontinuierlich steigt. Zum Ende des Geschäftsjahrs zählt AT&S 279 erteilte Schutzrechte. Im Laufe des Geschäftsjahrs 2018/19 wurden zudem 72 weitere Schutzrechte zur Anmeldung gebracht, im Vorjahr konnten wir 36 Neuanmeldungen berichten. Weitere Details zu Due-Diligence-Prozessen im Innovationsbereich, zur Definition der Innovation Revenue Rate (IRR) sowie zu den Schutzrechten inklusive Vorjahresvergleiche wird auf den Konzernlagebericht im Geschäftsbericht 2018/19, Kapitel „Forschung und Entwicklung“ verwiesen.

Um die Innovationsfreude im Unternehmen zu stärken, vergibt AT&S seit 2015 jährlich einen Innovation Award. Alle AT&S Mitarbeiter weltweit können ihre Projekte einreichen, die von einer Jury nach vorgegebenen Kriterien evaluiert werden. Diese Kriterien leiten sich aus dem Innovationsprozess ab und umfassen ebenfalls sowohl ökonomische als auch ökologische und soziale Aspekte. Im Geschäftsjahr 2018/19 wurden 26 Projekte aus allen Standorten eingereicht. Die Siegerprojekte, die prämiert wurden, stammten von Projektteams aus China und Österreich.

Die digitale Transformation der AT&S treiben wir in einem eigens dafür kreierten Programm voran. Nach der Analyse des Industrie-4.0-Ist-Stands unseres Unternehmens gemeinsam mit dem Fraunhofer Institut Österreich haben wir fünf Handlungs-

felder definiert, die für das digitale Transformations-Programm strategisch relevant sind. Neben Automatisierung und der Autonomie von Prozessen sind Employee Development, Communication und Data Utilization Schwerpunkte.

Die zunehmende Wichtigkeit der digitalen Transformation zeichnet sich zusätzlich im gesamten Unternehmen ab. Im Geschäftsjahr 2018/19 folgten 26 % der Projekte, die beim weltweit ausgeschriebenen Innovation Award eingereicht wurden, dem Digitalisierungs- und Automatisierungstrend, während es im Vorjahr nur 14 % waren.

Kommunikation

Eine starke interne und externe Kommunikation sehen wir als zentrales Steuerungselement zur Vermittlung unserer Werte sowie der Inhalte unseres Ethik- und Verhaltenskodex, der unsere Haltung in Bezug auf Wirtschaftsethik und Menschenrechte, Sicherheit und Gesundheit, Umwelt und Arbeitsbedingungen umfasst. Ein weiteres Beispiel ist unsere interne Richtlinie, die einen Einsatz von AT&S Produkten in aktiven Waffensystemen oder waffentragenden Systemen ausschließt.

Im Rahmen der Stakeholderbefragung haben wir das wahrgenommene Nachhaltigkeits-Engagement von AT&S abgefragt. Die Auswertung ergab, dass die Nachhaltigkeits-Kommunikation als mittelmäßig eingestuft wird. Mit wirksamen Maßnahmen wollen wir dies im Geschäftsjahr 2019/20 verbessern. Da die Stakeholderbefragung anlässlich der Überarbeitung unserer Wesentlichkeitsmatrix durchgeführt wurde, gibt es hierzu keine Vorjahreswerte. Kommunikation wurde sowohl von unseren Stakeholdern als auch vom AT&S Management als relevant eingestuft. Somit ist es für uns ein wesentliches Thema, das wir erstmalig im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung berichten. Wir sind natürlich bestrebt, zukünftig die Steuerungsprozesse und -kennzahlen entsprechend weiterzuentwickeln.

VERANTWORTUNGSVOLLER ARBEITGEBER

Grundverständnis

Nachhaltig erfolgreiches Unternehmertum bedarf eines verantwortlichen Arbeitgeberverhaltens. Dazu gehört für uns null Toleranz gegenüber Menschenrechtsverletzungen, Kinder- und Zwangsarbeit sowie Diskriminierung. Diese Haltung deckt sich

mit dem SDG 8, Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum. Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung im Bereich der Bildung (SDG 4) und wollen aktiv zu der Beseitigung potenzieller Ungleichheiten (SDG 10) beitragen. Auch über Maßnahmen zur Krankheitsprävention und Arbeitssicherheit bringen wir unseren Anspruch zum Ausdruck, ein verantwortlich handelnder Arbeitgeber zu sein.

Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Sustainable Development Goals (SDGs)

Zentrales Thema:



Zusätzlich relevante Themen:



Mit Ende des Geschäftsjahrs beschäftigte AT&S 9.825 Personen, davon 4,0 % Leiharbeiter. Durch die Übernahme von Leiharbeits-

kräften ins Stammpersonal von AT&S konnte der Anteil an Leiharbeitskräften im Vergleich zum Vorjahr um 22 % reduziert werden.

Die Fluktuationsrate konnte im Vergleich zum Vorjahr um 7,3 % verringert werden und lag im Geschäftsjahr 2018/19 somit bei 20,4 %. Der Großteil der Fluktuationsrate ergibt sich wie in den Vorjahren vor allem aus der relativ hohen Fluktuation im Arbeiterbereich an den chinesischen Standorten, die für den chinesischen Arbeitsmarkt typisch ist. Wir **vergüten** unsere Mitarbeiter zu marktüblichen Konditionen, an den österreichischen Standorten mindestens nach Kollektivvertrag. Das Verhältnis von Personalkosten zu Umsatz liegt im Geschäftsjahr 2018/19 bei 23,1 %, während dieser Anteil im Vorjahr bei 24,3 % lag. Details dazu finden sich im Geschäftsbericht 2018/19 in den Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung im Anhang zum Konzernabschluss. Ein konzernweit geltendes Bonussystem regelt eine erfolgsabhängige Zusatzvergütung. Sie ist gekoppelt an den wirtschaftlichen Erfolg (EBIT, ROCE) und die Innovationskraft (IRR) des Unternehmens sowie an die persönlichen Leistungen der Mitarbeiter.

Personalstand (Ultimo)

in Personen

		2018/19			2017/18		
		Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Kategorie	Angestellte	1.941	684	2.625	1.788	645	2.433
	Arbeiter	4.493	2.707	7.200	4.687	2.830	7.517
Region	Europa & USA	912	667	1.579	910	688	1.598
	Asien	5.522	2.724	8.246	5.565	2.787	8.352
Segment	Mobile Devices & Substrates	4.069	2.543	6.612	4.251	2.586	6.837
	Automotive, Industrial, Medical	2.230	751	2.981	2.111	811	2.922
	Sonstige	135	97	232	113	78	191
Anstellungstyp*	Vollzeit	6.387	3.187	9.574	6.426	3.273	9.699
	Teilzeit	39	184	223	45	173	218
Konzern gesamt		6.434	3.391	9.825	6.475	3.475	9.950
davon Mutterunternehmen		884	647	1.531	883	666	1.549

* Exkl. inaktive Mitarbeiter, bspw. (Bildungs-)Karez n o. ä.

Diversität

In unserem Ethik- und Verhaltenskodex halten wir fest, dass wir bei Einstellung, Vergütung oder Beförderung keinerlei Form der Diskriminierung etwa aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Beeinträchtigung, religiöser oder politischer Überzeugung dulden. Wir betrachten **Vielfalt** als eine Bereicherung für jedes Team und jede Organisation. Sie bereichert die Zusammenarbeit durch unterschiedliche Perspektiven und begünstigt unsere Erkenntnis- und Lernprozesse. Deshalb sind wir bestrebt, Diversität auch zukünftig in allen Aspekten zu erhalten bzw. zu pflegen.

Auch bei der **Besetzung der Leitungsorgane** bekennt sich AT&S zur Diversität. In Ausrichtung auf die Vorgabe des § 86Abs. 7 AktG verfolgen wir bei Neubesetzungen von Aufsichtsratsmandaten seit 2018 folgende Ziele:

- Mind. 30 % Frauen und 30 % Männer ab sechs Kapitalvertretern bzw. ab drei Arbeitnehmervertretern
- 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 wie im Vorjahr 16,7 % Frauen vertreten. Wir sind jedenfalls bestrebt, den Frauenanteil im Fall von Neubesetzungen zu erhöhen.

Im Vorstand von AT&S ist aktuell wie im Vorjahr eine der drei Positionen mit einer Frau besetzt. Im Fall von Neubesetzungen ist stets die bestmögliche Besetzung ausschlaggebender Faktor. Bei gleicher Qualifikation ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen. Im Idealfall sind mindestens eine Frau und ein Mann im Vorstand vertreten. Das Erreichen der oben angeführten Ziele ist vom Aufsichtsrat jährlich zu evaluieren und gegebenenfalls sind korrigierende Maßnahmen einzuleiten. Für weitere Informationen in Bezug auf Alter und Geschlecht der Leitungsorgane wird auf den Corporate Governance Bericht im Geschäftsbericht 2018/19 verwiesen.

Diversität unter Angestellten (Ultimo)

in %, Konzern gesamt

		2018/19		2017/18	
		Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter
Geschlecht	Frauen	26,1	37,6	26,5	37,6
	Männer	73,9	62,4	73,5	62,4
Altersgruppe	< 30 Jahre	25,0	48,1	26,6	53,0
	30-50 Jahre	67,0	47,8	65,9	43,3
	> 50 Jahre	8,0	4,1	7,4	3,7

Diversität unter Angestellten (Ultimo)

in %, Mutterunternehmen

		2018/19		2017/18	
		Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter
Geschlecht	Frauen	34,9	47,5	34,3	48,3
	Männer	65,1	52,5	65,7	51,7
Altersgruppe	< 30 Jahre	20,0	29,3	17,1	33,0
	30-50 Jahre	59,3	44,0	62,8	43,4
	> 50 Jahre	20,8	26,7	20,0	23,5

Weltweit beschäftigten wir im Geschäftsjahr 2018/19 Menschen aus 52 verschiedenen Nationen, im Vorjahr waren es 46 Nationalitäten. Das Durchschnittsalter innerhalb des Konzerns ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen und liegt bei 32,7 Jahren, wobei die Altersspreizung zwischen dem jüngsten und dem ältesten Mitarbeiter 55 Jahre beträgt. Das durchschnittliche Dienstalter liegt konzernweit mit Ende des Geschäftsjahrs bei 6,4 Jahren und ist damit im Vergleich zum Vorjahr, in dem die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 5,9 Jahren lag, gestiegen. Während das durchschnittliche Dienstalter in Europa und den USA rund 12 Jahre beträgt, liegt es in Asien mit rund 5,3 Jahren deutlich darunter. Die starken regionalen Unterschie-

de sind vor allem darauf zurückzuführen, dass in den Werken in Chongqing erst seit 2013 Mitarbeiter beschäftigt werden und ist darüber hinaus mit der, für den chinesischen Arbeitsmarkt typischen, höheren Fluktuationsrate an den chinesischen Standorten konsistent.

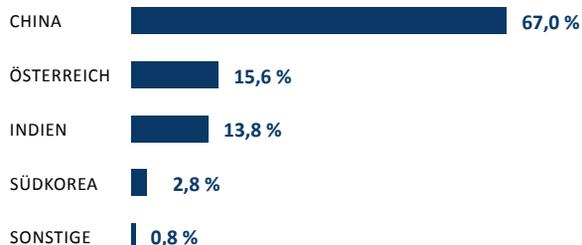
In Bezug auf Förderung von Frauen im Allgemeinen und speziell in Führungspositionen erfolgt die Auswahl der Kandidaten jeweils in Hinblick auf die bestmögliche Besetzung freier Stellen unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer Herkunft und anderen Faktoren. Die Ausschreibung freier Stellen erfolgt daher international geschlechtsneutral.

MITARBEITER INSGESAMT

Absolut

9.825

Anteilig vertreten in folgenden Ländern:



Anzahl der Nationalitäten

Absolut

52

Durchschnittsalter

Nach Ländern in Jahren



31
CHINA



40
ÖSTERREICH



31
INDIEN



36
SÜDKOREA

33

Durchschnittsalter

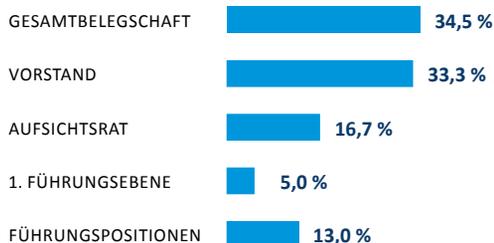
Aller Mitarbeiter in Jahren

Anzahl der weiblichen Mitarbeiter

Absolut

3.391

Anteilig vertreten in:



Stichtagswerte zum 31.03.2019

Ausgaben für externe Weiterbildung

in Tsd. €

	2018/19	2017/18	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	639	798	(20,0 %)
Segment Automotive, Industrial, Medical	408	299	36,3 %
Sonstige	364	306	18,8 %
Konzern gesamt	1.410	1.404	0,5 %
davon Mutterunternehmen	724	571	26,8 %

Wissen und Mitarbeiterentwicklung

Kontinuierliches Lernen und Wissensaufbau sind das Fundament erfolgreichen Unternehmertums. Wir betrachten die Entwicklung unserer Mitarbeiter als eine Investition in die Zukunft. Dazu bieten wir unseren Mitarbeitern umfassende berufliche und fachliche Entwicklungsmöglichkeiten, eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur sowie ein breit gefächertes Trainingsangebot. Im vergangenen Geschäftsjahr führten wir mit 97 % unserer Angestellten Zielvereinbarungsgespräche durch, an einigen Standorten auch mit den Arbeitern. Damit ist die Erfüllungsrate konstant hoch im Vergleich zum Vorjahr, in dem 98 % der Zielvereinbarungsgespräche abgeschlossen wurden. Die zusätzlich im Herbst stattfindenden Entwicklungsgespräche im Angestelltenbereich wurden im vergangenen Geschäftsjahr zu 93 % absolviert.

Das **Trainingsangebot** ist vielseitig und an den Bedarf der jeweiligen Standorte angepasst. Im vergangenen Geschäftsjahr wendeten wir rund 1,41 Mio. € für externe Trainings und Weiterbildungen auf. Diese Kosten sind Bestandteil der Aufwandsart „Sonstiges“ in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung im Anhang zum Konzernabschluss des Geschäftsberichts 2018/19. Das entspricht einem Anstieg von 0,5 % im Vergleich zum Vorjahr.

Ein zentraler Trainingsschwerpunkt war auch im Geschäftsjahr 2018/19 wieder unsere iPOK-Offensive. iPOK steht dabei für implementation of practice oriented knowledge. Dieses international ausgerichtete Ausbildungsprogramm hat nicht nur Effizienz- und Effektivitätssteigerung zum Ziel, sondern soll auch das entsprechende Mindset in der Organisation verankern und trägt zudem zur Mitarbeitermotivation und interkulturellen Vernetzung bei. Zusätzlich bieten wir weltweit Basis- und Auf-

frischungstrainings sowie themenspezifische Trainings, die von Spezialisten innerhalb des Unternehmens abgehalten werden.

Über die Lehrlingsausbildung bieten wir jungen Menschen bei uns Einstiegsmöglichkeiten in den Bereichen Mechatronik, Fertigungstechnik, Prozesstechnik, Informationstechnologie, Labortechnik für Chemie und Physik sowie in der Administration. Zum Ende des Geschäftsjahrs beschäftigte AT&S 35 Lehrlinge, 34 davon in Österreich und 1 in Deutschland. Im vergangenen Geschäftsjahr schlossen 10 Lehrlinge ihre Lehre erfolgreich ab, 11 neue Lehrlinge begannen ihre Ausbildung.

Sicherheit und Gesundheit

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist sich AT&S der Verantwortung gegenüber Mitarbeitern in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit bewusst. Deshalb ist uns die Einhaltung der ISO 45001 (vormals OHSAS 18001) Sicherheitsstandards an allen AT&S Standorten sehr wichtig. Entsprechend gibt es weltweit gültige 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 ISO 45001 bzw. OHSAS 18001 Rezertifizierungsaudits gewährleistet. Zusätzlich hält AT&S freiwillig die Vorgaben der Responsible Business Alliance (RBA) in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit ein. Es ist Ziel von AT&S, die Zahl der Arbeitsunfälle kontinuierlich zu reduzieren. Dass die getroffenen Maßnahmen wirksam sind, zeigt eine konstant niedrige Anzahl von Arbeitsunfällen. Auch wenn der Wert im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen ist, konnte die Anzahl der Arbeitsunfälle im Vergleich zum Geschäftsjahr 2016/17 gering gehalten

Arbeitssicherheit

	Rate der Arbeitsunfälle (mit ≥ 1 Ausfalltag pro 1 Mio. Arbeitsstd.)			Rate der durchschnittlichen monatlichen Ausfallstage (pro 1.000 VZÄ)		
	2018/19	2017/18	Veränderung	2018/19	2017/18	Veränderung
Segment Mobile Devices & Substrates	2,8	2,3	0,4	13,0	8,6	4,4
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	4,0	4,2	(0,2)	7,0	7,7	(0,7)
Konzern gesamt	3,1	2,9	0,3	11,2	8,4	2,8
davon Mutterunternehmen	6,2	5,7	0,5	11,1	10,1	1,0

werden. Die Arbeitsunfälle beinhalten alle Unfälle direkt an den Standorten und schließt somit auch Unfälle des Leihpersonals mit ein, Wegunfälle von und zur Arbeitsstelle sind jedoch exkludiert. Die Abwesenheitsrate bezogen auf kurzfristige Krankenzustände, die entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen definiert sind, ist mit 0,96 % unverändert im Vergleich zum Vorjahr.

VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT RESSOURCEN

Grundverständnis

Wir nehmen nachhaltiges Unternehmensmanagement und die effiziente Nutzung von natürlichen Ressourcen sehr ernst. Wir orientieren uns in diesem Bereich an dem Entwicklungsziel der Vereinten Nationen Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion (SDG12). Darüber hinaus wollen wir mit entsprechenden Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13) sowie zur Sicherstellung von sauberem Wasser und sauberen Sanitäreinrichtungen (SDG 6) beitragen.

Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

Sustainable Development Goals (SDGs)

Zentrales Thema:



Zusätzlich relevante Themen:



Effiziente Produktionstechnologien

Dieses Wesentlichkeitsthema umfasst für uns alle Aspekte eines verantwortungsvollen Umgangs mit den vorhandenen Ressourcen und ist im vorliegenden Bericht in die Bereiche Energie und CO₂, Wasser und Abfall sowie Einkauf wesentlicher Materialien gegliedert. Eine effiziente Produktion geht Hand in Hand mit hohen Qualitätsstandards. Daher erfüllen wir an allen unseren produzierenden Standorten nicht nur den allgemeinen Qualitätsstandard ISO 9001, sondern auch weiterführende Qualitätsstandards für die Bereiche Automobil (ISO/TS 16949), Luftfahrt (AS/EN 9100) und Medizin (DS/EN 13485) an jenen Standorten, an denen der jeweilige Standard relevant ist. Zusätzlich erfüllen wir an allen Produktionsstandorten den ISO 14001 Umweltstandard. Durch die jährlich durchgeführten Rezertifizierungsaudits stellen wir die Einhaltung aller durch die Standards geforderten Qualitäts-, Umwelt-, Abfall- und Energiemanagementsysteme sowie der Due-Diligence-Prozesse sicher.

ENERGIE UND CO₂-FUSSABDRUCK Im Rahmen einer effizienten Produktion beachten wir alle Aspekte eines verantwortungsvollen Umgangs mit Ressourcen. Den ISO 50001 Energiestandard haben wir in den vergangenen Jahren in den Werken in Österreich und Indien implementiert. Im Geschäftsjahr 2018/19 wurde in Südkorea ein Energieaudit durchgeführt, um Energieeinsparungspotenziale zu identifizieren. Für das Geschäftsjahr 2019/20 ist eine detaillierte Evaluierung dieser Potenziale sowie die Ableitung geeigneter Maßnahmen geplant. Eine konzernweite Einführung des ISO 50001 Standards auch an den chinesischen Standorten ist nach wie vor in Arbeit.

Energieeinsparungen

12,0 GWh

Seit der Umstellung der Berechnung der Intensitätskennzahlen im Geschäftsjahr 2017/18 beziehen sich alle relativen Kennzahlen auf die Bruttowertschöpfung (BWS), die sich aus dem EBIT zuzüglich Abschreibungen und Lohn- und Gehaltsaufwand berechnet. Mit dieser Umstellung wurde der zunehmenden Komplexität unserer Produkte Rechnung getragen. In die Kennzahlen sind sowohl direkte als auch indirekte Energieträger einbezogen.

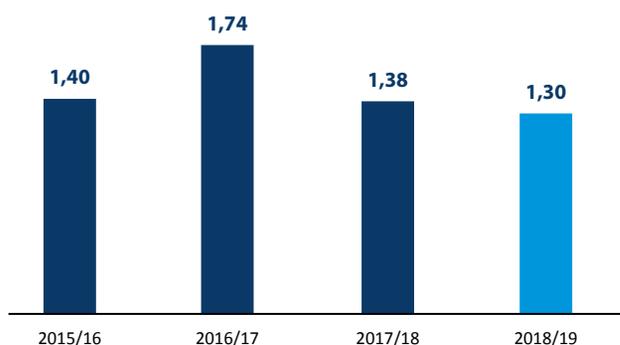
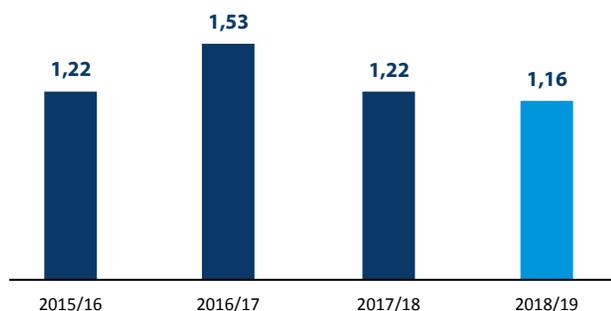
Die Energieeffizienz und die genutzte Energiequelle stehen in direktem Zusammenhang mit dem CO₂-Ausstoß. Unser Ziel ist

es, sowohl den relativen Energieverbrauch als auch den relativen CO₂-Fußabdruck um 5 % im Vergleich zur Zielvorgabe des Vorjahres zu senken. Die getroffenen Maßnahmen führten im Geschäftsjahr 2018/19 zu Energieeinsparungen in Höhe von 12 GWh bzw. 9,3 kt CO₂, nachdem im Vorjahr bereits 21 GWh bzw. 22 kt CO₂ berichtet werden konnten. Dadurch konnten wir unsere Ziele von 1,31 kWh pro € BWS und 1,16 kg CO₂ pro € BWS für das Geschäftsjahr 2018/19 erreichen. Entsprechend konnten auch die Energieaufwände erneut um rund 1 Mio € reduziert werden, wie in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung im Anhang zum Konzernabschluss des Geschäftsberichts 2018/19 erläutert.

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, Flüssiggas und Erdgas. Scope 2 bezieht sich auf den zugekauften Strom. Alle CO₂-Angaben verstehen sich als CO₂-Äquivalente.

Relativer Energieverbrauch

in kWh pro € BWS

Relativer CO₂-Fußabdruckin kg CO₂ pro € BWS

Relativer Energieverbrauch

in kWh pro € BWS

	2018/19	2017/18	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	1,53	1,65	(7,3 %)
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	0,87	0,88	(1,1 %)
Konzern gesamt	1,30	1,38	(5,5 %)
davon Mutterunternehmen	0,62	0,68	(9,3 %)

Relativer CO₂-Fußabdruck (Scope 1 + 2)

in kg pro € BWS

	2018/19	2017/18	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	1,41	1,53	(7,5 %)
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	0,66	0,64	3,1 %
Konzern gesamt	1,16	1,22	(5,0 %)
davon Mutterunternehmen	0,18	0,20	(8,9 %)

WASSER UND ABFALL Die Herstellung von Leiterplatten und IC-Substraten beinhaltet zu einem beträchtlichen Anteil wasserintensive, nasschemische Prozesse. Unser Ziel ist es, die Messsysteme zu verbessern und den Wasserbedarf vor allem in Gebieten mit Wasserknappheit zu reduzieren. Im Bereich Wasser haben wir uns das ambitionierte Ziel gesetzt, die verbrauchte Wassermenge jährlich um 3 % im Vergleich zur Zielvorgabe des Vorjahres zu senken. Im vergangenen Geschäftsjahr konnten wir den Wasserbedarf pro BWS gegenüber dem Vorjahr um 6,5 % reduzieren und damit unser gesetztes Ziel von 10,3 Liter pro € BWS übertreffen. Einzig im Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige ist der Wasserverbrauch leicht gestiegen, da zusätzliche Maschinen installiert wurden. Über Wasserwiederaufbereitungsanlagen, Klär- und Biofilteranlagen sowie Kühltürme halten wir die Umweltbelas-

tung durch die Abwässer so gering wie möglich. In Gebieten, die laut dem Aqueduct Water Risk Tool einem zunehmenden Wasserrisiko ausgesetzt sind, beträgt die Wasserrecyclingquote bis zu 80 %. Das zu Kühlzwecken verwendete Wasser wird teilweise unverändert in die Natur zurückgeführt.

Darüber hinaus sind wir bestrebt, die Gesamtabfallmenge, insbesondere den Anteil an gefährlichem Abfall, zu reduzieren. Im Geschäftsjahr 2018/19 konnten wir die relative Gesamtabfallmenge weiter reduzieren, die relative Menge an gefährlichem Abfall pro BWS ist annähernd konstant im Vergleich zum Vorjahr. Um den Anteil an gefährlichem Abfall zu reduzieren, haben wir ein groß angelegtes Projekt gestartet, das in den kommenden Jahren, nach einer Proof-of-Concept-Phase an den Standorten in Indien und Österreich, konzernweit umgesetzt werden soll.

Relativer Wasserverbrauch

in Liter pro € BWS

	2018/19	2017/18	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	13,06	14,38	(9,2 %)
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	3,84	3,61	6,4 %
Konzern gesamt	9,93	10,62	(6,5 %)
davon Mutterunternehmen	2,65	3,12	(15,2 %)

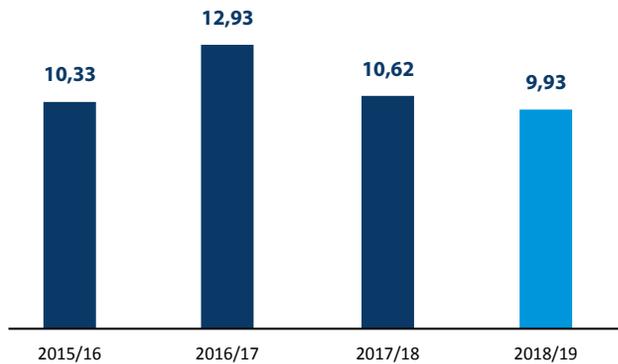
Relative Abfallmenge

in kg pro € BWS

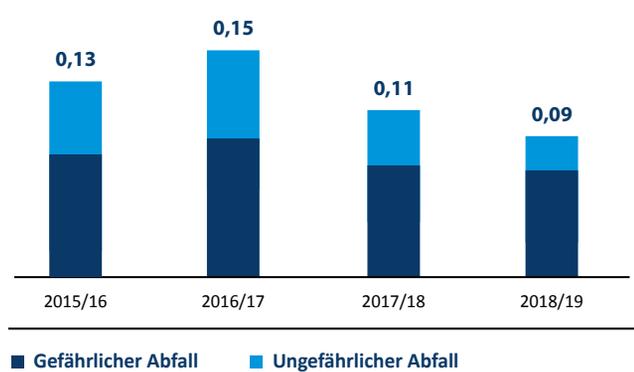
	2018/19	2017/18	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	0,09	0,12	(25,4 %)
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	0,09	0,09	9,3 %
Konzern gesamt	0,09	0,11	(15,8 %)
davon Mutterunternehmen	0,05	0,06	(13,7 %)

Relativer Wasserverbrauch

in Liter pro € BWS

**Relative Abfallmenge**

in kg pro € BWS



EINKAUF WESENTLICHER MATERIALIEN Neben Strom und Wasser benötigen wir in der Herstellung weitere Rohstoffe wie Gold, Kupfer, Lamine und Chemikalien. Hier setzen unter anderem die bereits erwähnten Effizienz- und Effektivitätsprojekte an. Der Ausweis dieser Kosten erfolgt im Materialaufwand der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung im Anhang zum Konzernabschluss des Geschäftsberichts 2018/19. Bei der Beschaffung von Gold legen wir großen Wert auf eine konfliktfreie Lieferkette nach der Responsible Minerals Initiative (RMI).

Die Reduktion im Einkaufsvolumen von Gold und Laminaten ist stark abhängig vom Produktmix (Goldfläche bzw. Anzahl Außenlagen) und reduzierte sich gegenüber dem Vorjahr um rund 12,5 %. Das Einkaufsvolumen von Kupfer stieg gegenüber dem Vorjahr geringfügig um 3,3 %, jenes der Chemikalien blieb stabil. Haupttreiber dafür ist insbesondere der Ausbau in Chongqing.

Einkauf wesentlicher Materialien

Konzern gesamt

	Einheit	2018/19	2017/18	Veränderung in %
Gold	kg	547	626	(12,6 %)
Kupfer	t	3.764	3.645	3,3 %
Lamine	Mio. m ²	12,8	14,6	(12,5 %)
Chemikalien	Tsd. t	138,0	137,9	0,0 %

Einkauf wesentlicher Materialien

Mutterunternehmen

	Einheit	2018/19	2017/18	Veränderung in %
Gold	kg	117	142	(17,6 %)
Kupfer	t	367	430	(14,6 %)
Lamine	Mio. m ²	1,3	1,5	(8,7 %)
Chemikalien	Tsd. t	9,4	8,4	11,3 %

GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard (2016)	Angabe	Seite im Bericht bzw. URL oder Auslassungsgrund
Organisationsprofil		
102-1	Name der Organisation	S. 184 im Geschäftsbericht 2018/19
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Umschlag des Geschäftsberichts 2018/19
102-3	Hauptsitz der Organisation	Umschlag des Geschäftsberichts 2018/19
102-4	Betriebsstätten	S. 88 f. im Geschäftsbericht 2018/19
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 67 und 184 im Geschäftsbericht 2018/19
102-6	Belieferte Märkte	Umschlag des Geschäftsberichts 2018/19
102-7	Größe der Organisation	Umschlag des Geschäftsberichts 2018/19
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 11; Angabe zur Befristung der Arbeitsverträge international einheitlich nicht möglich
102-9	Lieferkette	S. 4 f.
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	keine
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 5 ff. sowie S. 95 ff. im Geschäftsbericht 2018/19
102-12	Externe Initiativen	S. 3
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 3
Strategie		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 3 sowie S. 28 ff. im Geschäftsbericht 2018/19
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 5 ff. sowie S. 95 ff. im Geschäftsbericht 2018/19
Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 3 und 8 f.
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	S. 8 f.
Unternehmensführung		
102-18	Führungsstruktur	S. 9
Einbindung von Stakeholdern		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 5
102-41	Tarifverträge	S. 11
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 5
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 5
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 5 f.
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 110 f. im Geschäftsbericht 2018/19
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 5 ff.
102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 6 f.
102-48	Neudarstellung von Informationen	keine
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	S. 6 f.
102-50	Berichtszeitraum	01.04.2018 - 31.03.2019
102-51	Datum des letzten Berichts	06.06.18
102-52	Berichtszyklus	jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Nadja Noormofidi
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 3
102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 19 f.
102-56	Externe Prüfung	S. 33 im Geschäftsbericht 2018/19

GRI-Standard (2016)	Angabe	Seite im Bericht bzw. URL oder Auslassungsgrund
205	Korruptionsbekämpfung	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 9
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 9
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 9
301	Materialien	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 18
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 18; Unterteilung in erneuerbar/nicht erneuerbar nicht verfügbar
302	Energie	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 15 f.
302-3	Energieintensität	S. 16
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 16; weiterführende Informationen siehe CDP Climate Change Report (www.cdp.net)
303	Wasser	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 17
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	siehe CDP Water Security Report (www.cdp.net)
305	Emissionen	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 15 f.
305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 16 f.
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 16 f.; weiterführende Informationen siehe CDP Climate Change Report (www.cdp.net)
306	Abwasser und Abfall	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 17
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	siehe CDP Water Security Report (www.cdp.net)
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	S. 17 f.; Angabe relativer Kennzahlen, Unterteilung nach Entsorgungsmethode nicht verfügbar
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 14 f.
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	S. 14 f.; Unterteilung nach Region, Geschlecht, Stamm-/Leihpersonal, Berufskrankheiten und Art der Verletzungen nicht verfügbar
404	Aus- und Weiterbildung	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 14
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 14
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 14
405	Diversität und Chancengleichheit	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 12 f. sowie S. 36 ff. im Geschäftsbericht 2018/19
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 12 f. sowie S. 36 ff. im Geschäftsbericht 2018/19
412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 8 f.
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	S. 8

