



STRONG FOR *tomorrow*

**FIRST CHOICE
FOR ADVANCED
APPLICATIONS**

NICHT- FINANZIELLER BERICHT

3 _ Die Verankerung und
Steuerung der Nachhaltigkeit

11 _ Umwelt & Ressourcen

18 _ Nachhaltige Innovation

20 _ Mitarbeiter & Gesellschaft

30 _ Nachhaltige Lieferkette

32 _ GRI-Inhaltsindex

NICHTFINANZIELLER BERICHT

Die Verankerung und Steuerung der Nachhaltigkeit

ERKLÄRUNG DES VORSTANDS

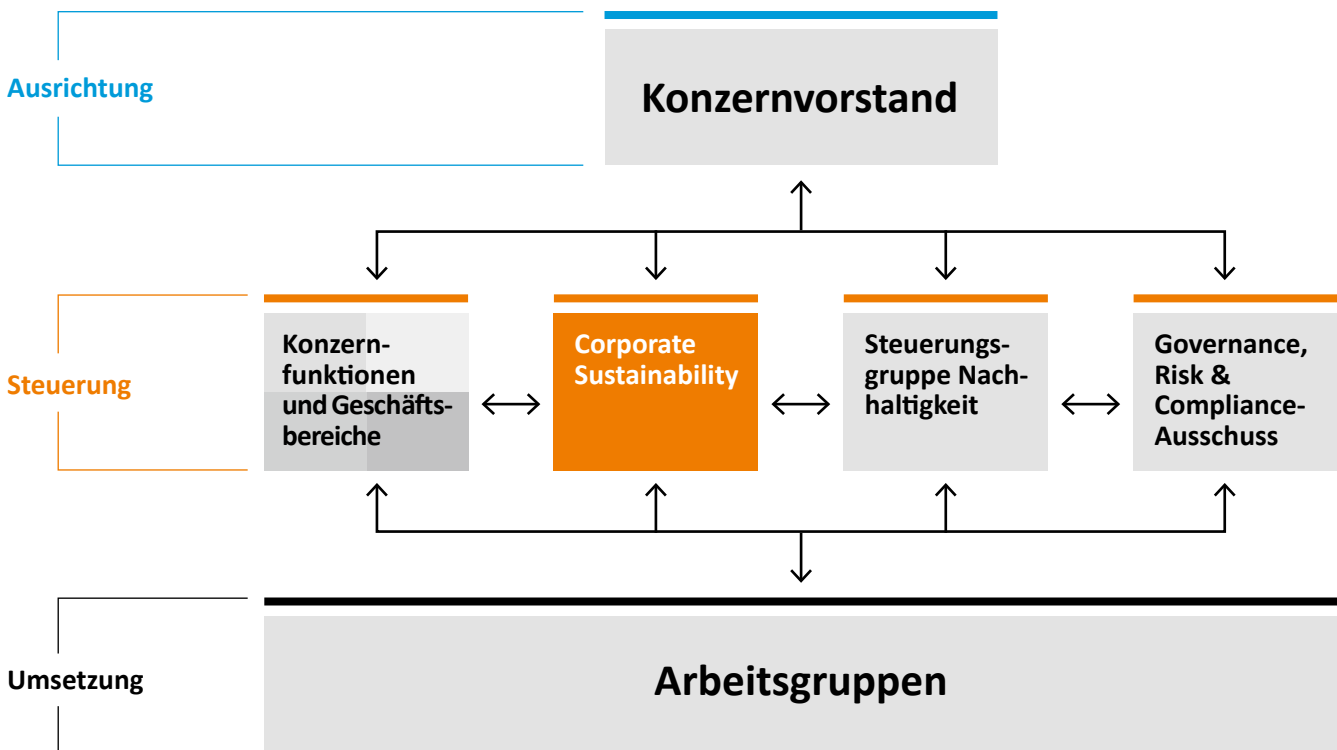
AT&S bekennt sich zur Nachhaltigkeit in all ihrer Vielfalt. Mit dem vorliegenden zusammengefassten Bericht für den Gesamtkonzern und die Austria Technologie und Systemtechnik AG (nachfolgend „Mutterunternehmen“ genannt) erfüllen wir nicht nur die Berichtspflicht gemäß Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (§§ 243b und § 267a UGB). Vielmehr ist es unser Ziel, Transparenz für alle Stakeholdergruppen zu schaffen. Auf den folgenden Seiten beschreiben wir die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie die sich daraus

ergebenden strategischen Handlungsfelder im Detail. Diesen strategischen Handlungsfeldern sind die wesentlichen Themen mit Managementkonzepten, Due-Diligence-Prozessen und Kennzahlen zugeordnet.

GESCHÄFTSMODELL UND FÜHRUNGSTRUKTUR STEHEN FÜR NACHHALTIGKEIT

High-End-Leiterplatten und Substrate von AT&S stellen schon heute das zentrale Nervensystem nahezu aller elektronischen Geräte dar und sind ebenso vielschichtig und komplex wie die elektronischen Geräte selbst. Die High-End-Verbindungs-lösungen ermöglichen leistungsfähige und hochtechnologische Anwendungen für unsere Kunden und finden in den Bereichen mobile Endgeräte, IC-Substrate, Automotive,

Managementstruktur



Industrie und Medizintechnik Anwendung. Das macht AT&S zum Technologie- und Qualitätsführer in der Leiterplatten- und Substratindustrie. AT&S ist ein Global Player mit Produktionsstandorten in Österreich, Indien, China und Südkorea und zusätzlichen Vertriebsservicegesellschaften weltweit. Mit insgesamt 10.239 Mitarbeitern im Jahresdurchschnitt wird durch tagtägliche Leidenschaft und Sorgfalt der Erfolg von AT&S und seinen Kunden rund um die Welt möglich. Unabhängig von den sich entwickelnden Technologien bietet AT&S die Verbindungstechnologie der Zukunft an.

In diesem Geschäftsmodell sind die Nachhaltigkeitsdimensionen stark verankert. In allen Entscheidungen sind die sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekte sowie selbstverständlich die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen berücksichtigt.

Die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie in enger Abstimmung mit dem Vorstand des AT&S Konzerns, den Segmenten und allen anderen Gruppenfunktionen sowie die Koordination der Nachhaltigkeitsagenden sind Aufgabe des Corporate-Sustainability-Teams, das zusätzlich in relevanten Steuerungsgremien vertreten ist und direkt an den AT&S Konzernvorstand berichtet.

PARTNERSCHAFTEN – GEMEINSAM MEHR BEWIRKEN

AT&S ist davon überzeugt, dass wir als Gesellschaft gemeinsam mehr bewirken. Deshalb setzt AT&S auf starke Partnerschaften und bekennt sich zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, zu den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen, zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, zur Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), zur Responsible Business Alliance (RBA) sowie zur Responsible Minerals Initiative (RMI). Zusätzlich arbeiten wir kontinuierlich an der zunehmenden Integration klimabezogener Informationen gemäß EU-Leitlinie für die Berichterstattung klimarelevanter Informationen sowie der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Der vorliegende Bericht wurde in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) Option „Core“ erstellt.

WERTSCHÖPFUNGSPROZESS – DIE VERANTWORTUNG BEGINNT IN DER LIEFERKETTE

Als High-End-Verbindungs-lösungsanbieter sind Wachstum und Wertschöpfung zentrale Faktoren für den wirtschaftlichen Erfolg. AT&S ist sich der Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette bewusst, nimmt Chancen und Risiken wahr und bekennt sich durch besten Kundenservice sowie innovative, nachhaltige Lösungen zur Spitzenklasse in der Leiterplatten- und Substratindustrie. Dabei reicht es nicht aus, das Augenmerk auf ausgewählte Prozesse zu legen, sondern die gesamte Wertschöpfungskette muss integriert betrachtet werden.

Bei der Beschaffung zählt nicht nur der Preis

Diese integrierte Betrachtungsweise beginnt bereits bei der Entnahme der Rohstoffe wie Kupfer und Gold, umfasst aber auch die Herstellung wesentlicher Materialien wie Lamine und Chemikalien, die Wahl des Equipments sowie die zugekaufte Energie und die Wasserversorgung. AT&S braucht daher nachhaltige Partnerschaften innerhalb der Lieferkette mit Partnern, die die gleichen Ziele verfolgen. Deshalb zählen bei der Auswahl unserer Lieferanten neben dem Preis auch nichtfinanzielle Faktoren wie Liefertreue, Qualität, Wirtschaftsethik, Einhaltung der Menschenrechte und Umweltstandards.

Lagerung, Produktion und Transport sind direkte Einflussbereiche

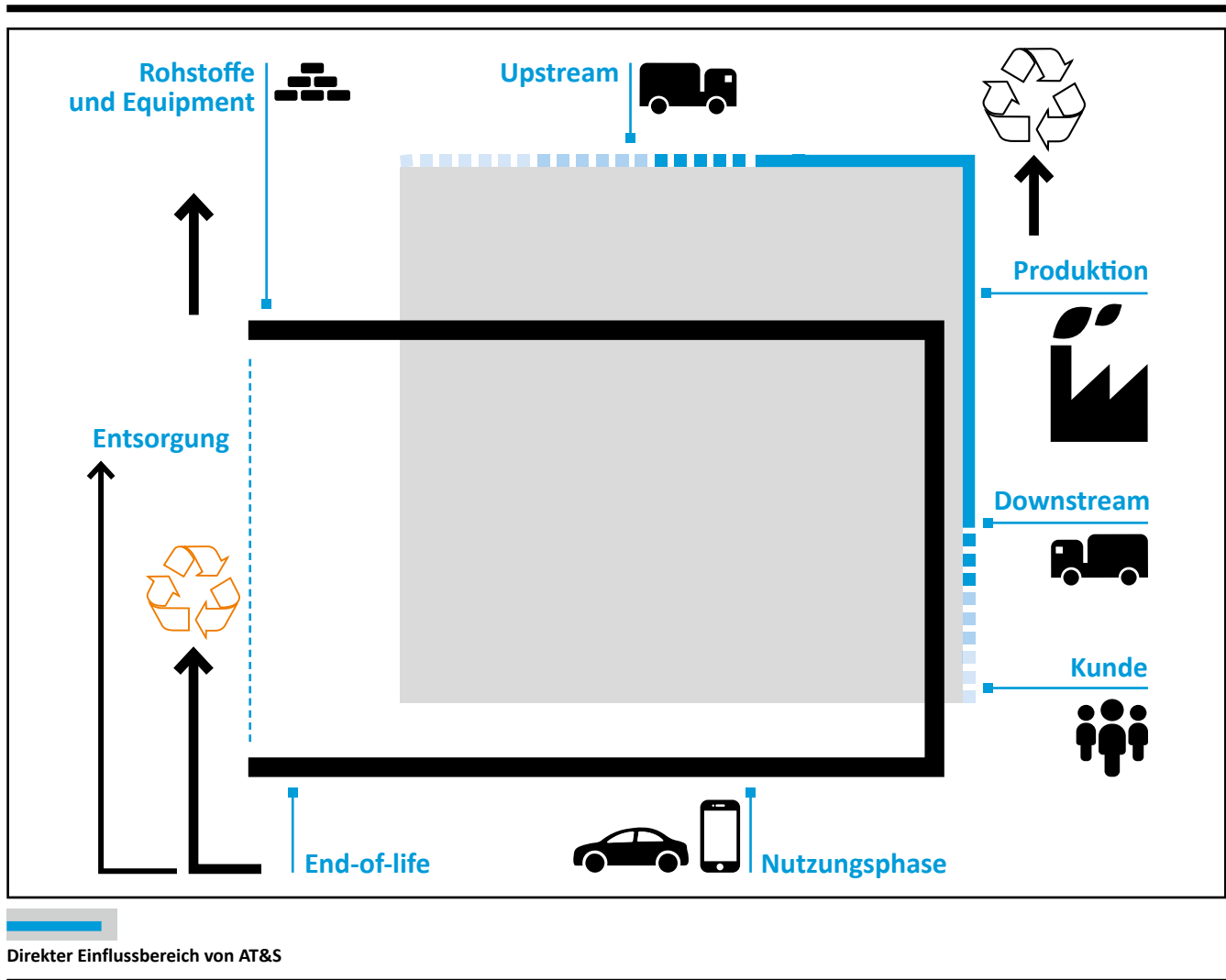
Als direkte Einflussbereiche werden der Transport und die Lagerung der Vormaterialien, die Produktion sowie die Verpackung der Produkte und teilweise die Lieferung an den Kunden gesehen. Eine ordnungsgemäße Aufbewahrung der Materialien vor dem Produktionsstart, sowie ein sorgsamer Umgang in der Produktion sind für den gesamten Herstellungsprozess unerlässlich. AT&S strebt in allen Prozessen ständig nach „Best-in-Class“-Ansätzen. Für eine nachhaltige Wertschöpfungskette ist AT&S bestrebt, Prozessabläufe laufend zu verbessern und starke Partnerschaften zu unseren Mitarbeitern und Lieferfirmen aufzubauen. Dazu zählt das ständige Bestreben, den Verbrauch an Wasser, Energie und Rohstoffen durch gezielte Effizienzprojekte auf ein Minimum zu senken. Ein starker Indikator dafür, dass wir

unsere Verantwortung in den Bereichen Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit, Energie, Datensicherheit sowie Kundenorientierung ernst nehmen, sind die Zertifizierungen und Normen, die an allen Produktionsstandorten gut etabliert sind. Durch regelmäßige Rezertifizierungsaudits ist die Aufrechterhaltung der Standards sichergestellt. *Die Tabelle auf der folgenden Seite* gibt einen Überblick über alle Standards und Normen des AT&S Konzerns.

Nutzungsphase und Entsorgung der Endgeräte verantworten vor allem die Endnutzer

Für eine Einflussnahme während der Nutzungsphase braucht es starke Partnerschaften mit unseren Kunden. Was die fachgerechte Entsorgung nach der Nutzungsphase betrifft, appelliert AT&S an die Eigenverantwortung der Endnutzer.

Wertschöpfungsprozess



Standards und Zertifikate

Zertifizierung	Beschreibung	Leoben	Fehring	Nanjangud	Ansan	Shanghai	Chongqing
ISO 9001:2015	Zertifizierung von Qualitätsmanagementsystemen, um hohe Qualitätsstandard von Produkten nachzuweisen	X	X	X	X	X	X
EN 9100:2018	Europäische Qualitätsnorm für die Luft- und Raumfahrtindustrie	X	X	–	–	–	–
DS/EN ISO 13485:2016	Internationaler Qualitätsstandard für das Design und die Herstellung von Medizinprodukten	X	X	–	–	–	–
DIN EN ISO 50001:2011	Internationaler Standard für Energiemanagement, um Energieeffizienz zu erhöhen	X	X	X	–	–	–
OHSAS 18001:2007 (ISO 45001)	Norm für Management von Arbeits- und Gesundheitsschutz, um Risiken zu minimieren und Produktivität zu steigern	X	X	X	X	X	X
ISO 14001:2015	Weltweiter Standard für Umweltmanagementsysteme, um Prozesse zu optimieren, Kosten zu reduzieren und Risiken zu minimieren	X	X	X	X	X	X
IATF 16949:2016	Weltweit anerkannter Standard in der Automobilindustrie	X	X	X	X	X	–
ISO/IEC 27001:2013	Internationaler Standard für Informationssicherheit	X	X	–	–	–	–
NADCAP-Akkreditierung	Akkreditierung für den einheitlichen Qualitätsstandard in Luft- und Raumfahrt, um Produktions- und Prüfverfahren von Flugzeugbauteilen zu vereinheitlichen	X	–	–	–	–	–
AEO-Zertifikat	Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter der Europäischen Union	X	X	–	–	–	–
UL Listing	Norm, um elektrische und mechanische Sicherheit von elektronischen Bauteilen sicherzustellen	X	X	X	X	X	X
Sony Green Partner Zertifikat	Sony Green Partner	–	–	–	–	X	–

AT&S nimmt sich aber beim Thema Entsorgung, soweit es in unserem Einflussbereich liegt, nicht aus der Pflicht, sondern achtet auf eine ordnungsgemäße Entsorgung der Abfälle, die entweder durch Kreislaufwirtschaft wieder den Prozessen zugeführt oder durch verschiedenste Verfahren verwertet werden. Ziel ist es, durch unsere Geschäftstätigkeit Mensch und Umwelt so wenig wie möglich zu belasten, und über gesetzliche Mindestanforderungen hinaus zu gehen.

DIE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE LEITET SICH AUS DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE AB

Nachhaltigkeit ist stark in unserer Unternehmensstrategie verankert und Teil unserer AT&S Mission. Als global tätiges Unternehmen ist es essenziell, den Blick auf das Ganze zu legen: Wir wollen die erste Wahl für zukunftsweisende Technologien sein. Die strategischen Hebel dafür sind der Ausbau der Technologieführerschaft durch innovative Lösungen, nachhaltiges, profitables Wachstum, Schaffung von Stakeholder-Value und nachhaltige Unternehmensführung. Mit dieser ganzheitlichen und zukunftsorientierten Denkweise zielt AT&S als führender High-End-Verbindungslösungsanbieter auf einen Interessensausgleich von Wirtschaft, Ökologie und sozialer Entwicklung ab.

Stakeholderbefragung als ein zentraler Baustein der Nachhaltigkeitsstrategie

Im Einklang mit der konzernweiten strategischen Ausrichtung haben wir die Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. AT&S hat dabei großen Wert auf die Einbeziehung aller wesentlichen Interessensgruppen gelegt. Das umfasst Mitarbeiter, Kunden, Lieferfirmen und Aktionäre. Die Ergebnisse der im Geschäftsjahr 2018/19 durchgeführten Stakeholderbefragung und die sich aus der Wesentlichkeitsanalyse ergebenden Themen berücksichtigen die Auswirkungen der AT&S Geschäftstätigkeit, unserer Lieferkette und Produkte und sind zentrale Bausteine der Nachhaltigkeitsstrategie. Im Geschäftsjahr 2019/20 wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsmatrix gemeinsam mit dem Vorstand und unter Berücksichtigung des Feedbacks von Schlüsselkunden reflektiert. Im Zuge des Prozesses sind wir zu dem Schluss gekommen, dass sowohl Kommunikation als auch Digitalisierung eher Werkzeuge als Treiber sind. Beides sind wesentliche Instrumente zur Erreichung der strategischen Ziele und Stützen für die übrigen wesentlichen Themen, jedoch kein Selbstzweck. Daher sind Kommunikation und Digitalisierung im diesjährigen nichtfinanziellen Bericht nicht als separate wesentliche Themen angeführt.

Nachhaltige Entwicklungsziele der UN und globale Trends berücksichtigt

Natürlich wurden darüber hinaus weitere Einflussfaktoren berücksichtigt. AT&S bekennt sich beispielsweise klar zu den Nachhaltigen Entwicklungszielen (SDGs) der Vereinten Nationen. Diese finden insofern Eingang in die Nachhaltigkeitsstrategie, als dass die Auswirkung der AT&S Tätigkeiten auf alle 17 Ziele und deren 169 Unterziele im Detail bewertet wurden. Dabei wurden drei SDGs als zentral und sechs weitere als relevant eingestuft. Diese neun für AT&S wesentlichen SDGs in *der nachfolgenden Abbildung* hervorgehoben. Damit nimmt AT&S sowohl die Ver-

WE FOLLOW! Die SDGs, die uns leiten_

→ 9 der 17 SDGs haben wir für uns als relevant eingestuft.



antwortung als auch die Chance wahr, unter anderem zu Klimaschutz, nachhaltiger Produktion und Reduzierung der Ungleichheit im Sinne der SDGs beizutragen.

Weiters flossen globale Entwicklungen und Trends, der Risikobericht 2020 des Weltwirtschaftsforums sowie die Berücksichtigung des Taxonomieberichts der technischen Expertengruppe der EU für nachhaltige Finanzierung, die EU-Leitlinie für die Berichterstattung klimarelevanter Informationen und die Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) in den Strategieentwicklungsprozess ein.

Integration der nichtfinanziellen Chancen und Risiken in das bestehende Chancen- und Risikomanagement

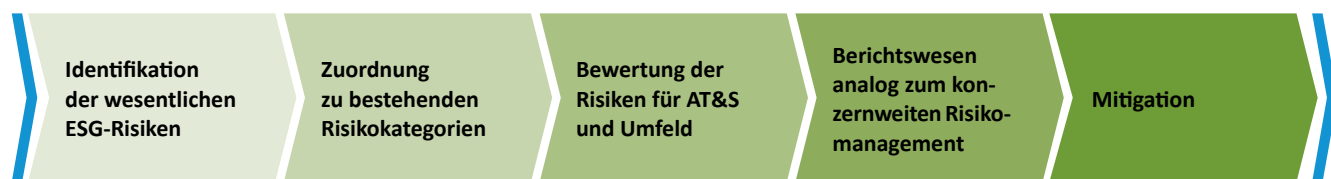
Ein Meilenstein des Geschäftsjahrs 2019/20 ist die Integration des nichtfinanziellen Chancen- und Risikomanagements in das bestehende unternehmensweite Risikomanagement (siehe S. 107 ff. im Geschäftsbericht 2019/20). Ausgehend von einem umfassenden Risikokatalog mit über 600 Risiken wurden die nichtfinanziellen Risiken gefiltert. Das sind jene, die Bezug zu Umwelt, Soziales und einer verantwortungsvollen Unternehmensführung haben – sogenannte ESG-Risiken. Dabei wurde klar zwischen Ursache, Risiko und Auswirkungen auf die AT&S Geschäftstätigkeit sowie auf das Umfeld unterschieden. Im nächsten Schritt wurden diese Risiken den bestehenden Risikokategorien zugeordnet, ein Bezug zwischen qualitativer und quantitativer Risikobewertung hergestellt und alle Risiken sowohl im kurzfristigen Jahreshorizont als auch im mittelfristigen Fünfjahreshorizont bewertet. Der Prozess ist in *der nachfolgenden Abbildung* dargestellt. Die Übersicht der nichtfinanziellen Chancen und Risiken inklusive Risikokategorien, Mitigationsmaßnahmen und Zuordnung der Belange sind in *der Tabelle auf Seite 50* dargestellt.

Als wesentliche Risiken sind jene gelistet, die nach diesem Risikobewertungsprozess in der Jahresbetrachtung ein Risikolevel größer drei für das Umfeld vor weiteren Mitigationsmaßnahmen ergeben und die direkt durch die AT&S Geschäftstätigkeit, unsere Lieferkette oder Produkte hervorgerufen sind. Für die detaillierte Risikobewertung mit Fokus auf die AT&S Geschäftstätigkeit inklusive Erläuterungen zu den Risikolevels und -steuerung, wird auf den Konzernlagebericht Kapitel „Chancen und Risiken“ verwiesen.

Zusätzlich sind weitere relevante Risiken angeführt wie beispielsweise Arbeitsunfälle oder Korruption. Diese Risiken sind selbstverständlich Teil des Risikobewertungsprozesses, sie wurden allerdings mit einem geringeren Risikolevel beurteilt. Der Grund dafür ist, dass die implementierten Mitigationsmaßnahmen derart gut im Unternehmen etabliert sind, dass entweder die Eintrittswahrscheinlichkeit oder die erwarteten Auswirkungen auf das Umfeld und AT&S entsprechend gering eingeschätzt wurden. Im Einklang mit der EU-Leitlinie für die Berichterstattung klimarelevanter Informationen sowie der TCFD sind darüber hinaus klimarelevante Risiken Teil der Risikobewertung. Neben den physischen Risiken, ausgelöst durch chronische wie akute Auswirkungen des Klimawandels und der globalen Erwärmung auf die AT&S Geschäftstätigkeit und das Umfeld, werden auch Risiken und Chancen betrachtet, die sich aus dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen, klimaresilienten Wirtschaft ergeben.

AT&S sieht diesen Übergang als Chance und hat entsprechend die Energiestrategie mit ambitionierten Dekarbonisierungszielen entwickelt. Damit wirken wir potenziellen Übergangsrisiken, die sich durch zukünftige Gesetzgebungen und Richtlinien sowie Kundenanforderungen ergeben könnten, entgegen. Gleichzeitig nutzen wir die Chance, uns als klimaresilientes Unternehmen zu positionieren und von der Reputationssteigerung zu profitieren. Technologischen Übergangsrisiken begegnen wir mit nachhaltigen Innovationen und im ersten Schritt mit unserem Ökobilanzierungsprojekt.

Risikomanagement_



Übersicht über wesentliche und weitere relevante Risiken

	Risikokategorie	Risiko	Mitigation	Chancen	NaDiVeG-Belange
Wesentliche Risiken	OPERATIV	Ineffiziente Ressourcennutzung	Energiestrategie, Effizienz- und Effektivitätssteigerungsprojekte, Wasserrecycling	Kostenreduktion, klimaresilientes Geschäftsmodell, Industriebenchmark, Imagesteigerung	Umweltbelange
	ORGANISATION	Diskriminierung und geringe Diversität der Belegschaft	Diversitätsstrategie, Verhaltenskodex	Inklusiver, diverser Arbeitgeber, Wettbewerbsvorteil, gesteigerte Profitabilität, Innovationskraft und Mitarbeitermotivation, geringe Fluktuation	Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange
	MARKT	Einsatz von AT&S Produkten in unethischen Anwendungen	Verhaltenskodex, Bekenntnis zur RBA, interne Richtlinie, Schulungen	Schutz von Menschenrechten, Vermeidung der Unterstützung bewaffneter Konflikte und Umweltzerstörung, Imagesteigerung, Steigerung der Mitarbeitermotivation	Umweltbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte
	BESCHAFFUNG	Nichteinhaltung ESG-relevanter Anforderungen	Verhaltenskodex für Lieferanten, klare Prozesse zur sorgfältigen Lieferantenauswahl, Lieferantenaudits, Bekenntnis zu RBA & RMI	Schutz von Menschenrechten, Imagesteigerung, Steigerung der Attraktivität des Unternehmens für nachhaltige Finanzierung, Vermeidung der Unterstützung bewaffneter Konflikte, Steigerung der Mitarbeitermotivation	Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Umweltbelange, Achtung der Menschenrechte
Weitere relevante Risiken	OPERATIV	Betriebsunterbrechung/Pandemien	Business Continuity Management, OHSAS 18001/ISO 45001, höchste Sicherheitsmaßnahmen	Imagesteigerung, starkes Krisenmanagement, starker Zusammenhalt und Loyalität der Belegschaft	Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange
	OPERATIV	Arbeitsunfälle	OHSAS 18001/ISO 45001, Schutzkleidung, Umgang mit Gefahrengut, Trainings	Steigerung der Mitarbeitermotivation, geringe Fluktuation	Arbeitnehmerbelange
	UMFELD	Extreme Wetterereignisse, Naturkatastrophen	Business Continuity Management, OHSAS 18001/ISO 45001, Mitarbeitersensibilisierung und -schulung	Starker Zusammenhalt, Loyalität der Belegschaft, gestärkte Anpassungsfähigkeit	Umweltbelange, Sozialbelange
	UMFELD	Globale Erwärmung	Energiestrategie, Effizienz- und Effektivitätssteigerungsprojekte, Mitarbeitersensibilisierung und -schulung	Kostenreduktion, klimaresilientes Geschäftsmodell, Industriebenchmark, Imagesteigerung	Umweltbelange, Sozialbelange
	ORGANISATION	Korruption und unethisches Verhalten	Verhaltenskodex, Anti-Korruptionsrichtlinie, Kapitalmarkt-Compliance, Schulungen, GRC Committee	Imagesteigerung, vertrauensvolle Partnerschaften, Wettbewerbsvorteil	Arbeitnehmerbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Zusätzlich haben wir Risiken in unseren Bewertungsprozess aufgenommen, die nicht oder nur bedingt durch AT&S verursacht werden. Pandemien, Extremwetterereignisse oder die globale Erwärmung zählen dazu. Allerdings ist uns bewusst, dass AT&S genauso wie jedes andere Unternehmen und jede Einzelperson auch hierzu einen Beitrag leistet. Außerdem können diese Ereignisse sowohl auf AT&S als auch auf relevante Stakeholdergruppen beträchtliche Auswirkungen haben und sind daher ebenfalls als relevant eingestuft.

Ableitung der Handlungsfelder aus dem Strategieprozess

Aus dem Strategieentwicklungsprozess konnten – wie in *der nachfolgenden Abbildung* dargestellt – vier strategische Handlungsfelder abgeleitet werden: Umwelt & Ressourcen, Nachhaltige Innovation, Mitarbeiter & Gesellschaft, Nachhaltige Lieferkette.

Die Nachhaltigkeitsstrategie unterstreicht den stringenten Ansatz der Definition von Handlungsfeldern, das Setzen von klaren und ambitionierten Zielen sowie das Einleiten konkreter Maß-

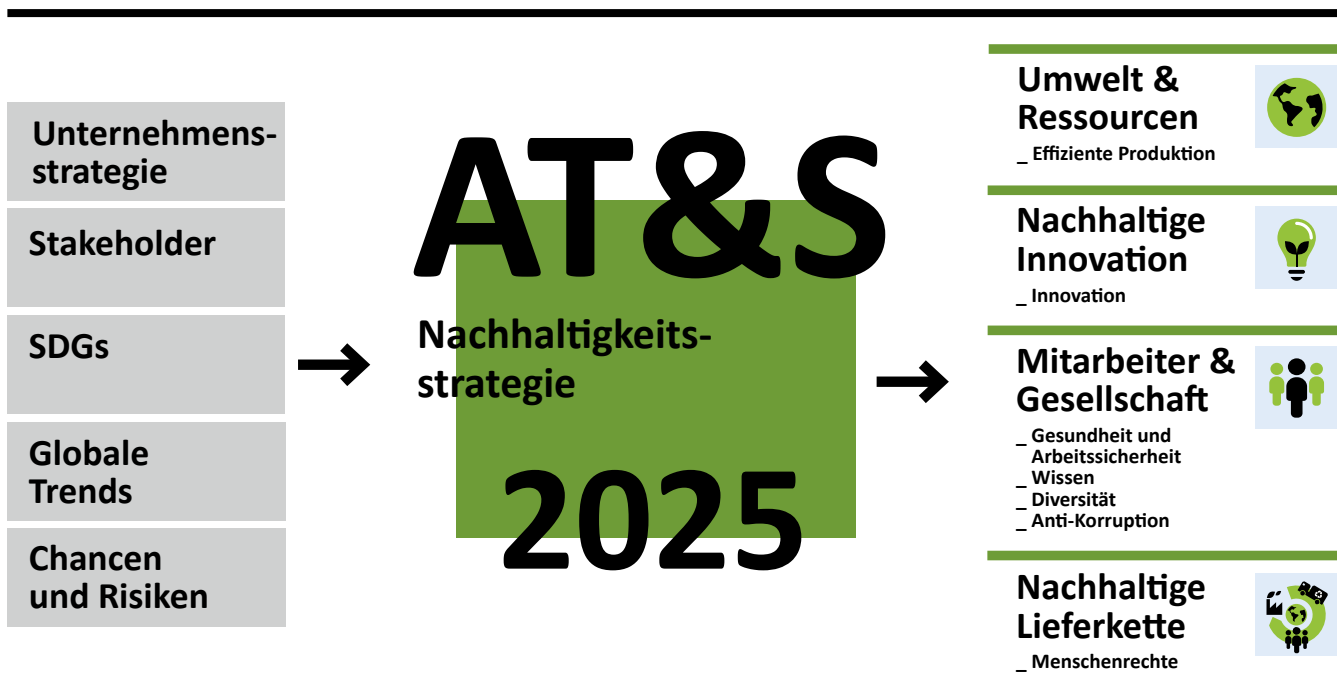
nahmen zur Erreichung dieser Ziele. Dazu kommt eine transparente Steuerung und Kontrolle des Zielerreichungsgrads. Die Strategie soll maßgeblich dazu beitragen, die negativen Auswirkungen von AT&S Geschäftstätigkeiten auf die Belange zu minimieren. Gleichzeitig sollen positive Aspekte maximiert und Chancen bestmöglich wahrgenommen werden. Details zu den qualitativen und quantitativen Zielen, den Managementkonzepten, Due-Diligence-Prozessen und Kennzahlen sowie der Bezug zu den SDGs sind in den folgenden Kapiteln zu finden. Der Bericht ist nach den strategischen Handlungsfeldern aufgebaut, denen die wesentlichen Themen wie in *der nachfolgenden Abbildung* zugeordnet sind.

Die Zuordnung der wesentlichen Themen zu den strategischen Handlungsfeldern bzw. Kapiteln ist in manchen Bereichen nicht ganz eindeutig möglich. Beispielsweise ist eine effiziente Produktion teilweise nur durch innovative Lösungen möglich. Da alle unsere Maßnahmen zu Energie, CO₂, Wasser und Abfall darauf abzielen, die Produktion effizienter zu gestalten und einer in-

effizienten Ressourcennutzung entgegenzuwirken, ist die effiziente Produktion dem Kapitel Umwelt & Ressourcen zugeordnet.

Noch eindeutiger sind diese Überlappungen bei den strategischen Handlungsfeldern Mitarbeiter & Gesellschaft und Nachhaltige Lieferkette. Das wesentliche Thema Menschenrechte könnte beispielsweise sowohl dem strategischen Handlungsfeld Mitarbeiter & Gesellschaft als auch der Nachhaltigen Lieferkette zugeordnet sein. Wir haben uns dazu entschlossen, die Menschenrechte der Lieferkette zuzuordnen, da das Risiko für Menschenrechtsverletzungen innerhalb der AT&S Systemgrenzen im Vergleich zur Lieferkette relativ gering ist. Das liegt an der direkten Steuerbarkeit innerhalb des Unternehmens und an den bereits gut verankerten Mitigationsmaßnahmen. Deshalb sind entsprechende Steuerungsmaßnahmen, Ziele und Kennzahlen im Bereich Menschenrechte der Lieferkette zugeordnet. Zusätzlich berichten wir über Maßnahmen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen innerhalb von AT&S im Kapitel Mitarbeiter & Gesellschaft.

Vier strategische Handlungsfelder mit zugeordneten wesentlichen Themen



Umwelt & Ressourcen

Eines der strategischen Handlungsfelder von AT&S ist Umwelt & Ressourcen, dem das wesentliche Thema Effiziente Produktionstechnologien zugeordnet ist. Dies deckt sich mit unserer Analyse der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Demnach sind die Auswirkungen der AT&S Geschäftstätigkeiten auf Umwelt und Ressourcen und damit auch die Wirksamkeit der von AT&S gesetzten Maßnahmen auf die Ziele SDG 6, SDG 8, SDG 9, SDG 12 und SDG 13 am höchsten.

Nachhaltigkeit wird stets mit einer steigenden Knappheit an Ressourcen in Verbindung gebracht. Während die Wirtschaft wächst, soll der materielle Ressourcenverbrauch gemindert werden. Das können wir nur mit höchster Effizienz erreichen. Als produzierendes Unternehmen mit einer Vielzahl an nasschemischen Prozessen sind zudem die Bereiche Klimaschutz und Wasser von hoher Wichtigkeit. Details zum Beitrag von AT&S zur Erreichung der genannten SDGs sind in [der nachfolgenden Tabelle](#) zusammengefasst.

EFFIZIENZ IN DER PRODUKTION MINIMIERT UMWELTAUSWIRKUNGEN UND RESSOURCENEINSATZ BEI MAXIMALER WERTSCHÖPFUNG

AT&S legt Wert darauf, durch effiziente Prozesse und Technologien hochwertige Produkte zu fertigen, die für höchste Qualität und Zuverlässigkeit stehen. Das umfasst geringstmöglichen Energie-, Material- und Wasserverbrauch sowie Vermeidung von Emissionen und Abfall bei maximaler Wertschöpfung. Dabei werden Umweltauswirkungen durch eine holistische Betrachtungsweise so gering wie möglich gehalten. Die Zertifizierung nach den internationalen Qualitäts- und Umweltstandards ISO 9001 und ISO 14001 an allen Produktionsstandorten ist nur ein Beispiel dafür, dass das hohe Qualitäts- und Umweltbewusstsein in den konzernweiten Managementsystemen verankert ist. Neben jährlichen Rezertifizierungsaudits zur Aufrechterhaltung dieser Standards können wir branchen- sowie standortsspezifisch für die Bereiche Automobil (ISO/TS 16949), Luftfahrt (AS/EN 9100) und Medizin (DS/EN 13485) weitere Zertifizierungen vorweisen.

SDGs

Der Beitrag von AT&S im Bereich Umwelt & Ressourcen



Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltbelastungen durch weltweite Effizienzmaßnahmen, höhere Produktivität, technologische Entwicklung und Innovation. Dazu tragen beispielsweise das Kupferrecycling-Projekt oder eine Vielzahl von Lean-Six-Sigma-Projekten weltweit bei.



Wirtschaftliche Entwicklung unter Berücksichtigung einer resilienten Infrastruktur und nachhaltiger Industrialisierung verstehen wir stark verknüpft mit dem SDG 17 und SDG 13. Dieser Aspekt findet sich in der Energiestrategie wieder, die wiederum nur mit starken Partnerschaften, höherer Ressourceneffizienz und umweltfreundlichen Technologien erreichbar ist.



Stringentes Nachhaltigkeitsmanagement in Bezug auf Umwelt, Abfall, Chemikalien und Energie entsprechend der ISO 14001 und ISO 50001. Dazu gehört eine effiziente Ressourcennutzung, achtsame Entsorgung, Abfallvermeidung und -recycling und die Vermeidung von Emissionen in Luft, Wasser und Boden.

Transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung zu allen Aspekten der Nachhaltigkeit.



Durch die ISO 14001-Zertifizierung an allen Standorten sowie unsere REACH- und RoHS Compliance verpflichten wir uns zur Vermeidung von Wasserverschmutzung sowie der Freisetzung von Chemikalien und gefährlichen Stoffen. Eine maximale Effizienz des Wasserverbrauchs in Gebieten mit Wasserknappheit erreichen wir durch möglichst hohe Wasserrecyclingquoten.



Die AT&S Energiestrategie und die daraus abgeleiteten Klimaschutzmaßnahmen sind zentrale Aspekte der Nachhaltigkeitsstrategie.

Unser Weg in eine klimaresiliente, kohlenstoffarme Zukunft

Durch unseren zielgerichteten Blick auf Markt- und Megatrends und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse unserer Stakeholder ergreift AT&S im Zuge der Nachhaltigkeitsstrategie und der daraus abgeleiteten Energiestrategien nun drastischere Maßnahmen zum Klimaschutz.

Unser Ziel ist es, dass bis 2025 der konzernweite Energiebedarf zu mindestens 80% aus erneuerbaren Energieträgern stammt. Bis 2030 sollen sämtliche fossile Energieträger innerhalb der eigenen Produktionsstandorte (Scope 1 Emissionen) weltweit ersetzt werden. Als Folge des Klimawandels, der damit verbundenen Erderwärmung sowie steigender Ressourcen- und Wasserknappheit ist zu erwarten, dass sich die diesbezüglichen

Anforderungen seitens Kunden, Politik und Gesellschaft in Zukunft verstärken werden.

AT&S ist sich bewusst, dass dies ein sehr ambitioniertes Ziel ist und gleichzeitig ist es für uns ein kategorischer Imperativ, wenn wir nachhaltig profitabel wachsen wollen. Aufbauend auf dem bestehenden Ziel, den relativen Energieverbrauch jährlich um 5 % zu reduzieren, werden im Zuge der Energiestrategie erstmals langfristige Ziele definiert.

Die bisherigen Ziele und Maßnahmen, die wir uns im Bereich Energie und CO₂ bereits in den Vorjahren gesetzt haben, helfen uns dabei, dieses Ziel zu erreichen. Auch wenn Energieeffizienz nicht direkt auf die Erreichung unseres langfristigen Ziels einahlt, sind Energieeffizienzmaßnahmen sowohl aus ökonomischer als auch aus ökologischer Sicht am sinnvollsten und daher ein wesentlicher Bestandteil der AT&S Energiestrategie. Unsere Standorte in Österreich und Indien sind bereits nach

Unser Ziel bis 2025

80 %
erneuerbare Energie

der Energiemanagementnorm ISO 50001 zertifiziert, die Standorte in China und Südkorea sollen im kommenden Geschäftsjahr folgen. Energieaudits wurden bereits an allen Standorten durchgeführt. Aus den sich daraus ergebenden Energieeinsparungspotenzialen wurden geeignete Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt. Optimale Abwärmenutzung, Wärmerückgewinnung von Druckluftkompressoren, variable Drehzahlregelung bei Motoren, Verwendung von Wärmepumpen, regelmäßiges Aufspüren und Beseitigen von Druckluftleckagen, Gebäudeisolierung und Reduktion des Erdgasverbrauchs für die Wärme- und Dampferzeugung sind dabei nur einige Beispiele. Insgesamt konnten so im Geschäftsjahr 2019/20 konzernweit erneut 13,4 GWh bzw. 10,9 kt CO₂ eingespart werden, im Vorjahr waren es 12 GWh bzw. 9,3 kt CO₂. Bei einer kumulierten Be-

Energieeinsparungen

13,4 GWh

trachtung wurden durch bisherige Energieeffizienzmaßnahmen der letzten Jahre bereits 46,4 GWh eingespart.

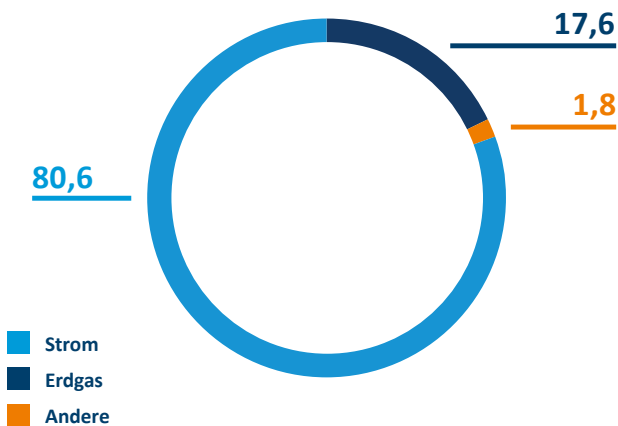
AT&S legt Wert auf eine moderne, nachhaltige Infrastruktur, mit effizientem Ressourceneinsatz und der vermehrten Nutzung sauberer, umweltfreundlicher Energie. Der Ausbau der Werke in Südkorea und Chongqing erfolgt daher selbstverständlich unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus den Energieaudits. So stellen wir bereits in der Planungsphase neuer Werke maximale Energieeffizienz sicher.

Zu den bereits umgesetzten und geplanten Energieeffizienzmaßnahmen weltweit kommen nun innerhalb der Energiestrategie weitere Hebel zur Zielerreichung hinzu. Innovative Lösungen und resiliente Partnerschaften in der Energiebeschaffung sind für uns genauso wesentlich wie das Betreten gänzlich neuer Pfade. Durch die Zusammenarbeit mit internen Fachexperten aus den Bereichen Forschung und Entwicklung, Engineering und Instandhaltung sowie externen Stakeholdern wie beispielsweise Forschungspartnern, Maschinenherstellern oder Nachbarunternehmen werden neue Lösungswege generiert, die bei der Umsetzung der Ziele unterstützen. Alle Maßnahmen werden unter der Berücksichtigung von Rentabilität und Durchführbarkeit evaluiert. Nur so erreichen wir technologische Modernisierung und können eine klimaresiliente, kohlenstoffarme Wirtschaft und effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen sicherstellen.

Mit der AT&S Energiestrategie wollen wir unseren Beitrag zur Erreichung des 2-Grad-Ziels leisten und denken über den Beitritt zur Science Based Targets Initiative nach. Damit würden wir unser Ziel der Dekarbonisierung unserer Produktionsprozesse auf den Prüfstand stellen und gegebenenfalls weitere Ziele definieren. Bis dahin halten wir an unseren bisherigen Kennzahlen fest und versuchen, diese auszubauen. Beispielsweise ist unsere Berichterstattung für

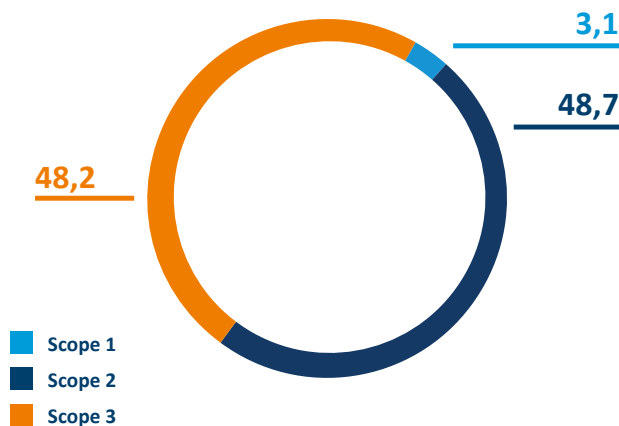
Energieverbrauch nach Energiequellen

in %



Aufteilung des CO₂-Fußabdrucks nach Scopes

in %



das Geschäftsjahr 2019/20 bereits um die Scope 3 Emissionen erweitert und im Bereich der Energiequellen wurde mehr Transparenz geschaffen, um unseren Stakeholdern die Komplexität des Klima- und Energieziels näherzubringen.

Die Berichterstattung der CO₂-Emissionen erfolgt gemäß des Greenhouse Gas (GHG)-Protokolls. Als Scope 1 Emissionen werden alle direkten Emissionen bezeichnet. In unserem Fall umfasst das die Verwendung von Erdgas, Flüssiggas, Diesel und Schweröl. Scope 2 Emissionen betreffen den zugekauften Strom. Unter Scope 3 fallen sämtliche indirekte Emissionen, die nicht in direktem Zusammenhang mit dem Unternehmen stehen. Die Berechnung der Scope 1 Emissionen erfolgt mit den Faktoren des Umweltbundesamts. Die übrigen CO₂-Kennzahlen basieren auf den Umrechnungsfaktoren der ecoinvent Datenbank Version 3. Alle CO₂-Angaben verstehen sich als CO₂-Äquivalente.

Die Abbildung oben links zeigt, dass Strom die Hauptenergiequelle von AT&S ist. Daraus ergibt sich mit 48,7% ein hoher Scope 2 Anteil der CO₂-Emissionen. Gleichzeitig sind die in diesem Geschäftsjahr ausführlicher berichteten Scope 3 Emissionen mit 48,2% maßgeblich. Im Geschäftsjahr 2019/20 konnte die Berichterstattung der Scope 3 Emissionen wesentlich verbessert werden. Die Scope 3 Emissionen umfassen mittlerweile alle Flugreisen von AT&S Mitarbeitern, den Transport unserer Produkte zu den Kunden sowie 72,4% des Einkaufsvolumens und damit die CO₂-Emissionen der wesentlichen Materialien. Bei der Produktion der direkten und indirekten Energieträger fallen ebenso Scope 3 Emissionen an, die nun in der Scope 3 Berichterstattung enthalten sind. Das erklärt auch den Anstieg der Scope 3 Emissionen im Vergleich zu den Vorjahren. Gleichzeitig ergibt sich daraus ein Rückgang in den Scope 2 Emissionen, da auch die verwendeten Umrechnungsfaktoren entsprechend angepasst werden mussten.

Energieverbrauch

	Absoluter Energieverbrauch (in GWh)			Relativer Energieverbrauch (in kWh pro € BWS)		
	2019/20	2018/19	Veränderung in %	2019/20	2018/19	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	518,2	500,2	3,6	1,68	1,53	10,0
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	146,5	147,3	(0,6)	1,02	0,87	16,1
Konzern gesamt	664,6	647,5	2,6	1,47	1,30	12,4
davon Mutterunternehmen	70,0	71,1	(1,6)	0,69	0,62	11,0

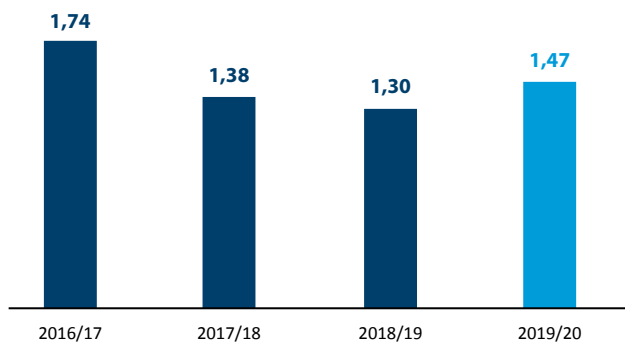
Trotz der Energieeinsparungen von 13,4 GWh ist es uns im Geschäftsjahr 2019/20 nicht gelungen, den relativen Energieverbrauch im Vergleich zum Vorjahr zu reduzieren. Stattdessen verzeichnen wir einen Anstieg um 12,4%. Das liegt vor allem an der Wachstumsstrategie von AT&S sowie den damit verbundenen Technologieentwicklungen. Bei Ausbau und Qualifikation von Produktionslinien sowie der Entwicklung von neuen Technologien werden Ressourcen benötigt, ohne dass eine direkte Wertschöpfung generiert werden kann. Hinzu kamen im Geschäftsjahr

2019/20 ein herausforderndes Marktumfeld und die COVID-19-Pandemie. Durch die geplanten umfangreichen Maßnahmen innerhalb der Energie- und Klimastrategie sind wir jedoch zuversichtlich, dass das nur vorübergehende Effekte sind.

Dementsprechend erhöhten sich auch die Energieaufwände um rund 2 Mio. €, wie in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung im Anhang zum Konzernabschluss erläutert.

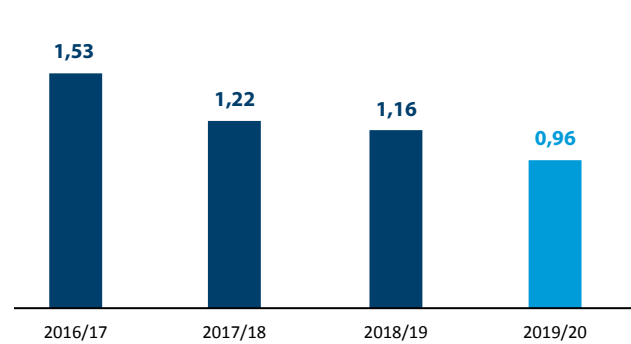
Relativer Energieverbrauch

in kWh pro € BWS



Relativer CO₂-Fußabdruck (Scope 1 + 2)

in kg CO₂ pro € BWS



CO₂-Fußabdruck (Scope 1 + 2)

	Absoluter CO ₂ -Fußabdruck (Scope 1 + 2) (in kt CO ₂)			Relativer CO ₂ -Fußabdruck (Scope 1 + 2) (in kg CO ₂ pro € BWS)		
	2019/20	2018/19	Veränderung in %	2019/20	2018/19	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	346,5	462,7	(25,1)	1,12	1,41	(20,5)
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	86,8	111,9	(22,4)	0,60	0,66	(9,4)
Konzern gesamt	433,3	574,6	(24,6)	0,96	1,16	(17,4)
davon Mutterunternehmen	17,6	20,9	(15,5)	0,17	0,18	(4,7)

CO₂-Fußabdruck (Scope 3)

	Absoluter CO ₂ -Fußabdruck (Scope 3) (in kt CO ₂)*			Relativer CO ₂ -Fußabdruck (Scope 3) (in kg CO ₂ pro € BWS)*		
	2019/20	2018/19	Veränderung in %	2019/20	2018/19	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	309,8	5,3	>100	1,00	0,02	>100
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	92,6	5,8	>100	0,64	0,03	>100
Konzern gesamt	402,4	11,1	>100	0,89	0,02	>100
davon Mutterunternehmen	32,1	0,6	>100	0,32	0,01	>100

* Der starke Anstieg ergibt sich dadurch, dass ab dem Geschäftsjahr 2019/20 zusätzlich zum Transport der Produkte zu den Kunden folgende weitere Kategorien inkludiert sind: eingekaufte Güter und Dienstleistungen, brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten) sowie Geschäftsreisen.

Die Reduktion des relativen CO₂-Fußabdrucks (Scope 1 + 2) von 17,4% verglichen zum Vorjahr ergibt sich, wie bereits oben erwähnt, vorwiegend durch das Herauslösen der brennstoff- und energiebezogenen Scope 3 Emissionen ab dem Geschäftsjahr 2019/20. Ohne diese Änderung der Faktoren würde auch der relative CO₂-Fußabdruck um 3,6% im Vergleich zum Vorjahr steigen.

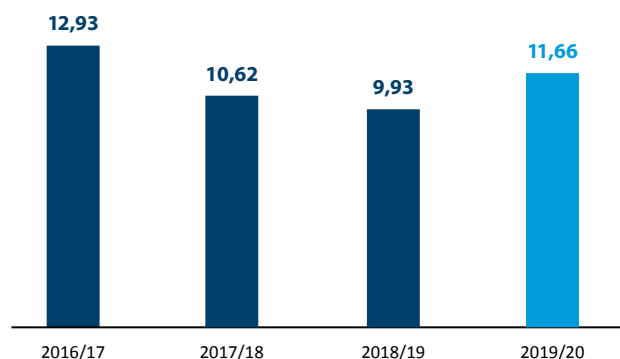
Die relativen Kennzahlen beziehen sich auf die Bruttowertschöpfung (BWS), die sich aus EBIT zuzüglich Abschreibungen sowie Lohn- und Gehaltsaufwand ergibt.

Reduktion von Wasserverbrauch und Abfall als weitere zentrale Elemente der Nachhaltigkeitsstrategie

Im Zuge der Nachhaltigkeitsbemühungen legt AT&S nicht nur Wert darauf, einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, sondern verfolgt auch eine effiziente Nutzung, nachhaltige Entnahme und Bereitstellung von Wasser sowie eine Vermeidung und Recycling von Abfällen.

Für die Produktion von Leiterplatten und IC-Substraten werden eine Vielzahl nasschemischer und wasserintensiver Prozesse benötigt. Aufgrund exothermer chemischer Produktionsvorgänge wird Wasser zusätzlich zum Kühlen für Maschinen verwendet. Neben Kühlwasser wird zudem deionisiertes und Reinstwasser hergestellt, das in der Produktion als Prozesswasser verwendet wird. Das Abwasser wird über eine chemischphysikalische Abwasseranlage behandelt oder durch Klär- und Biofilteranlagen sowie Kühltürme geleitet. So reduzieren wir mögliche Umweltbelastungen an allen Standorten auf ein Minimum.

Relativer Wasserverbrauch
in Liter pro € BWS



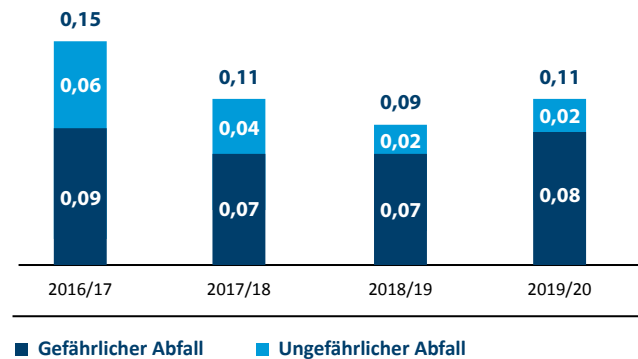
Wir sind uns bewusst, dass zwischen Energiezielen und der Reduktion des Wasserverbrauchs teilweise ein Zielkonflikt besteht. Deshalb legen wir im Geschäftsjahr 2020/21 den Fokus auf die Entwicklung einer Wasserstrategie, die im Einklang mit der Energiestrategie steht. Im Zuge der Strategieentwicklung werden wir auch im Bereich Wasser langfristige Ziele definieren. Bis dahin halten wir an dem bestehenden Ziel fest, den Wasserverbrauch um 3% im Vergleich zur Zielvorgabe des Vorjahres zu senken. Für uns ist jedenfalls klar, dass die Wasserrecyclingquote an den Produktionsstätten, die laut Aqueduct Water Risk Tool in Hochrisikogebieten liegen, kontinuierlich erhöht werden muss. Das betrifft vor allem unsere Standorte in Shanghai und Nanjangud. Auch hier kann AT&S auf umfangreiche Maßnahmen der vergangenen Jahre aufsetzen. Die Wasserrecyclingquoten an diesen Standorten betragen schon jetzt bis zu 25% beziehungsweise 80%. Trotzdem ist der Wasserverbrauch bezogen auf die Bruttowertschöpfung im Geschäftsjahr 2019/20 um 17,4% auf

Wasserverbrauch

	Absoluter Wasserverbrauch (in Mio. m ³)			Relativer Wasserverbrauch (in Liter pro € BWS)		
	2019/20	2018/19	Veränderung in %	2019/20	2018/19	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	4,70	4,28	9,8	15,22	13,06	16,6
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	0,58	0,65	(10,2)	4,03	3,84	4,9
Konzern gesamt	5,28	4,93	7,2	11,66	9,93	17,4
davon Mutterunternehmen	0,18	0,30	(39,7)	1,80	2,65	(31,9)

Relative Abfallmenge

in kg pro € BWS



11,66 Liter pro € Bruttowertschöpfung gestiegen. Damit konnte das Reduktionsziel von 3% im Geschäftsjahr 2019/20 nicht erreicht werden. Auch das ist – ähnlich wie der Anstieg des relativen Energieverbrauchs – auf unsere Wachstumsstrategie, die Technologieentwicklung und das Marktumfeld zurückzuführen.

Die Reduktion der Abfallmenge, insbesondere des gefährlichen Abfalls, ist ein weiteres zentrales Element der Nachhaltigkeitsstrategie und trägt wesentlich zur Erreichung des SDGs 12, nachhaltige/r Konsum und Produktion, sowie indirekt durch Vermeidung von Emissionen und Abwasserreduktion zu SDG 6, sauberes Wasser, bei.

Im Geschäftsjahr 2019/20 ist die relative Gesamtabfallmenge nach einem kontinuierlichen Rückgang der Vorjahre um 15,2% gestiegen. Vor allem der Anteil an gefährlichem Abfall hat zugenommen. Genau hier setzt das im letzten Geschäftsjahr initiierte Kupferrecycling-Projekt an.

In der Leiterplattenherstellung ist Kupfer ein unverzichtbarer Rohstoff, der mit 4.066 Tonnen den größten Anteil an verwendeten Produktionsmaterialien ausmacht.

Bei der Herstellung des Leiterbilds fallen kupferhaltige Stoffströme an. Davon wird ein Großteil den betriebsinternen Abwasserbehandlungsanlagen zugeführt. Bevor der dabei entstehende kupferhaltige Schlamm entsorgt wird, werden verschiedenste Chemikalien zur Abfallbehandlung eingesetzt.

Das aktuelle Kupferrecycling-Projekt hat zum Ziel, die Produktion von AT&S Leiterplatten so ressourcenschonend und abfallvermeidend wie möglich zu gestalten. Dabei soll das aktuell linear geführte Kupfer im Kreislauf geführt, das benötigte Kupfer wiederverwendet, Abfall vermieden und die Rohstoffeffizienz gesteigert werden.

Durch intensive Analysen der Prozessabläufe wurden im Zuge des Projekts Möglichkeiten evaluiert, um Wertstoffströme am Standort effizienter führen zu können. Der Schwerpunkt wurde hierbei auf gefährliche Abfälle und Säuren gelegt. Neben einer Steigerung der Rohstoffeffizienz über die Rückgewinnung von kupferhaltigen Säuren aus den Produktionsprozessen führt das Projekt zu einer Reduktion der eingesetzten Chemikalien und des anfallenden Abfalls, der größtenteils als gefährlicher Abfall eingestuft ist.

Wir sind zuversichtlich, diese Maßnahmen und Anlagen in Zukunft so skalieren zu können, dass sie den Mengen an anfallendem Kupferschlamm an den Standorten in Hinterberg und Nanjangud entsprechen. Danach soll das Konzept auf die übrigen Standorte ausgerollt werden.

Abfallmenge

	Absolute Abfallmenge (in kt)			Relative Abfallmenge (in kg pro € BWS)		
	2019/20	2018/19	Veränderung in %	2019/20	2018/19	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	31,6	29,5	7,1	0,10	0,09	13,7
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	16,2	16,0	1,6	0,11	0,09	18,6
Konzern gesamt	47,8	45,5	5,1	0,11	0,09	15,2
davon Mutterunternehmen	5,7	5,7	1,1	0,06	0,05	14,1

Wesentliche Materialien für die Herstellung unserer Produkte

Effiziente Produktion lässt sich auch aus dem Materialeinsatz ablesen. Insgesamt verzeichnen wir im Geschäftsjahr 2019/20 eine Steigerung des Einkaufsvolumens von Kupfer, Laminaten und Chemikalien, während das von Gold und Palladium im Vergleich zum Vorjahr sinkt. Das Einkaufsvolumen von Gold und Palladium ist vor allem am Produktionsstandort in Shanghai um 7,1% bzw. 10,4% gesunken. Hauptgründe dafür sind geringere Produktionsvolumina sowie ein veränderter Produktmix. Der Anstieg der Einkaufsvolumina bei Kupfer, Laminaten

und Chemikalien ist durch die Aufstockung der Lagerbestände während der COVID-19-Pandemie zu erklären. Dadurch konnte eine reibungslose Produktion sichergestellt werden.

Wir sind ständig bestrebt, die Auswirkungen der AT&S Geschäftstätigkeit auf die Umwelt auf ein Minimum zu reduzieren und unsere Berichterstattung kontinuierlich zu verbessern, um sowohl unseren Stakeholdern mehr Transparenz zu bieten, als auch eine verbesserte Steuerung zu ermöglichen. Die Einhaltung der EU-Verordnung 1907/2006, besser bekannt als REACH-Verordnung, in all unseren Produkten ist für uns selbst-

Einkauf wesentlicher Materialien

Konzern gesamt

	Einheit	2019/20	2018/19	Veränderung in %
Gold	kg	508	547	(7,1)
Palladium	kg	154	171	(10,4)
Kupfer	t	4.066	3.764	8,0
Lamine	Mio. m ²	13,8	12,8	8,0
Chemikalien	Tsd. t	147,1	138,0	6,6

Einkauf wesentlicher Materialien

Mutterunternehmen

	Einheit	2019/20	2018/19	Veränderung in %
Gold	kg	99	117	(15,2)
Palladium	kg	0	0	n. a.
Kupfer	t	396	367	7,9
Lamine	Mio. m ²	1,3	1,3	(5,2)
Chemikalien	Tsd. t	9,5	9,4	1,2

Klassifizierung der eingekauften Chemikalien

in %

		2019/20*	2018/19*	Veränderung in %
Explosionsgefährlich	GHS01	–	–	n. a.
Entzündlich	GHS02	0,22	0,21	3,2
Brandfördernd	GHS03	2,83	2,88	(1,8)
Komprimierte Gase	GHS04	1,78	1,86	(4,2)
Ätzend	GHS05	79,11	79,33	(0,3)
Giftig	GHS06	0,61	0,66	(7,7)
Reizend	GHS07	32,02	32,75	(2,2)
Gesundheitsschädlich	GHS08	4,59	4,57	0,5
Umweltgefährlich	GHS09	2,07	2,07	0,1
Ungefährlich	–	12,18	11,28	8,0

* Da eine Chemikalie mehreren Gefahrstoff-Kategorien zugeordnet sein kann, ergibt die Summe aller Kategorien mehr als 100 %.

verständlich (REACH steht für Registrierung, Evaluierung, Authorisierung und Beschränkung chemischer Stoffe und ist seit 2007 in Kraft). Gleiches gilt für die RoHS-Richtlinie der EU, die das Inverkehrbringen von Gefahrenstoffen in Elektrogeräten und elektronischen Bauelementen regelt.

Für das Geschäftsjahr 2019/20 berichten wir erstmalig die GHS-Klassifizierung der eingekauften Chemikalien. GHS steht für Globally Harmonized System und bezieht sich auf eine einheitliche Klassifizierung und Kennzeichnung gefährlicher Stoffe. Diese weltweit einheitliche Klassifizierung definiert die Gefahren chemischer Produkte und umfasst Gesundheits- und Sicherheitshinweise in deren Handhabung.

Durch die zusätzliche Berichterstattung der GHS-Klassifizierung ist erkennbar, dass zwar die Gesamtmenge an eingekauften Chemikalien um 6,6% im Vergleich zum Vorjahr gestiegen ist, allerdings der Anteil von ungefährlichen Chemikalien im Vergleich zum Vorjahr um 8% zunahm, während giftige Chemikalien um 7,7% reduziert werden konnten.

Nachhaltige Innovation

Die Industrialisierung zukunftsweisender Technologien ist unsere Mission. Das ist nur mit einem starken Team möglich, das für unsere Innovationskraft steht. Deshalb machen unsere Forschungs- und Entwicklungsabteilungen sowie unsere Engineering-Teams 11,4% der Gesamtbelegschaft aus.

Bei der Erarbeitung der strategischen Handlungsfelder und der Bewertung der Auswirkungen der AT&S Geschäftstätigkeiten auf die nichtfinanziellen Belange und die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen ergaben sich große Schnittmengen mit dem Bereich Umwelt & Ressourcen. Das resultiert daraus, dass viele Projekte und Programme zur Erreichung unseres Klima- und Energieziels, Abfallreduktion, Ressourceneffizienz oder Materialrecycling neben Effizienz- und Effektivitätsprojekten innovative Ansätze benötigen. Trotzdem ist es für uns wichtig, das Thema Innovation als separates strategisches Handlungsfeld in den Fokus zu rücken. Und das nicht nur, weil das Thema Innovation laut unserer Wesent-

SDGs

Der Beitrag von AT&S im Bereich Nachhaltige Innovation



Unsere Forschungs- und Entwicklungsabteilungen sowie unsere Engineering-Teams leisten einen wesentlichen Beitrag zur Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltbelastungen durch weltweite Effizienzmaßnahmen, höhere Produktivität, technologische Entwicklung und Innovation. Einen wesentlichen Beitrag leistet beispielsweise das geplante Ökobilanzierungsprojekt.



Unsere Forschungs- und Entwicklungsabteilungen sowie unsere Engineering-Teams tragen wesentlich zur Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltbelastungen durch weltweite Effizienzmaßnahmen, höhere Produktivität, technologische Entwicklung und Innovation bei.



Gewisse Abfallvermeidungs und -recyclingansätze erfordern innovative Lösungen.



Im Zuge der Erarbeitung der Wasserstrategie können innovative Lösungen ebenfalls eine wesentliche Rolle spielen.



Die AT&S Energiestrategie und die daraus abgeleiteten Klimaschutzmaßnahmen sind zentrale Aspekte der Nachhaltigkeitsstrategie. Ein Hebel bei der Erreichung des Klima- und Energieziels sind neue, innovative Lösungen.



Globale Partnerschaften mit Universitäten, NGOs und Agenturen sowie ein aktiver Austausch von Fachkenntnissen und Wissen sind wesentliche Bestandteile für den Ausbau nachhaltiger Entwicklungen.

lichkeitsmatrix aus Unternehmenssicht und aus Sicht unserer Stakeholder höchste Relevanz hat, sondern auch, weil es unverzichtbar ist, das Thema Nachhaltigkeit in der Innovationsstrategie und allen Forschungs- und Entwicklungsprozessen zu verankern. Hinzu kommt im Bereich Innovation das SDG 17, da vor allem im Bereich der Forschung und Entwicklung starke Partnerschaften und gemeinsame Entwicklungsprojekte vor allem mit Kunden, aber auch mit Forschungseinrichtungen und Lieferanten wesentlich sind für eine erfolgreiche Projektabwicklung und Industrialisierung neuer Ideen.

NACHHALTIGKEIT IST SCHON JETZT STARK IN DEN F&E-PROZESSEN VERANKERT

Um mit Verantwortung im Sinne zukünftiger Generationen wirtschaften zu können, müssen Nachhaltigkeitsaspekte in der Innovationsstrategie sowie in den Prozessen berücksichtigt werden. Der AT&S Innovationsprozess stellt sicher, dass nur zukunftsweisende Technologien die Industrialisierungsphase erreichen. Bei der Evaluierung der Projekte werden neben Strategie und Markt auch nichtfinanzielle Kriterien bewertet. So fließen beispielsweise Prozesseffizienz, Energie- und Ressourcenverbrauch sowie positive Auswirkungen auf Gesundheit und Arbeitssicherheit mit gleicher Gewichtung in die Bewertung ein.

Ein Indikator für unsere Innovationskraft ist die Innovation Revenue Rate (IRR). Sie spiegelt den Anteil am Gesamtumsatz wider, den AT&S mit Produktgruppen erwirtschaftet, die kürzer als drei Jahre auf dem Markt sind. Um unsere Technologieführerschaft weiter auszubauen, hat AT&S das klare Ziel, jährlich eine IRR von mindestens 20% zu erreichen. Im Geschäftsjahr 2019/20 wurde dieses Ziel mit einer IRR von 30,8% erneut weit übertroffen.

Innovation Revenue Rate

30,8 %
(Vorjahr: 35,3 %)

Die Kosten für Forschungs- und Entwicklungsprojekte liegen im Geschäftsjahr 2019/20 bei 94,8 Mio. €. Das entspricht einer Forschungsquote von 9,5%.

Forschungsquote (in Relation zum Umsatz)

9,5 %
(Vorjahr: 7,4 %)

Anzahl Schutzrechte

326
(Vorjahr: 279)

Die Zahl der erteilten Schutzrechte beträgt mit Ende des Geschäftsjahrs 2019/20 326, während wir 61 Neuanmeldungen zu verzeichnen haben. Im Kapitel „Forschung und Entwicklung“ des Lageberichts finden sich weitere Details zu Due-Diligence-Prozessen, Innovation Revenue Rate und Schutzrechten inklusive Vorjahresvergleiche.

MIT DEM INNOVATION AWARD STÄRKEN WIR INNOVATIONSKRAFT UND NACHHALTIGKEIT

Um Effektivität und Effizienz stetig voran zu treiben, mehr innovative Ideen, Produkte und Technologien mit minimalen Entwicklungszeiten und einer schnellen Markteinführung zu generieren, holen wir die schlaun Köpfe von AT&S vor den Vorhang. AT&S appelliert an alle einfallsreichen und motivierten Mitarbeiter aus allen Bereichen weltweit, im Zuge des jährlichen Innovation Awards Projekte einzureichen. Dies fördert nicht nur den Wissenstransfer, den Teamspirit und die Motivation, sondern bietet abteilungs- und standortübergreifend die Möglichkeit, sich aktiv am Innovationsprozess zu beteiligen. Der Innovation Award wird seit dem Jahr 2015 vergeben.

Die Bewertungskriterien für den Innovation Award ergeben sich aus dem Innovationsprozess und schließen sowohl ökonomische als auch soziale und ökologische Aspekte mit ein. Im Geschäftsjahr 2019/20 wurden 23 Projekte zum Innovation Award eingereicht, 19 technische Projekte, vier stammten aus dem administrativen Bereich. Von den acht Finalistenprojekten hatten alle in den drei geclusterten Bewertungskategorien Qualität, Umwelt, Gesundheit, Arbeitssicherheit, Werte und Menschen eine Bewertung über dem Durchschnitt. Vier davon weisen sogar in allen drei Nachhaltigkeitskategorien eine Bewertung höher drei und damit über dem Durchschnitt auf. Das

ist aus unserer Sicht ein weiterer Indikator für die zunehmende Wichtigkeit von ökologischer und sozialer Verantwortung, die die gesamte Organisation durchdringt. Im Geschäftsjahr 2019/20 wurde darüber hinaus zusätzlich ein Nachhaltigkeitspreis für das nachhaltigste Projekt vergeben. Das unterstreicht die Wichtigkeit der Nachhaltigkeit für AT&S und trägt zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung in der Belegschaft bei. Eine Fachjury bewertet die eingereichten Projekte, und kürt die Sieger aus den oft standortübergreifenden Projektteams.

Ein Siegerprojekt des Innovation Awards 2019/20 ist beispielsweise die „virtuelle Leiterplatte“. Dem Projektteam ist die Erstellung eines virtuellen, simulationsbasierten Toolsets gelungen, das dazu beiträgt, die Produktentwicklung zu beschleunigen, die Zuverlässigkeit unserer Produkte zu erhöhen und so das Risiko zu minimieren. Gleichzeitig bedeutet jede Simulation einen geringeren Ressourceneinsatz und eine höhere Sicherheit beim Endkunden. Deshalb wäre dieses Projekt auch ein Kandidat für den Nachhaltigkeitspreis. Der ging allerdings in diesem Jahr an ein Projektteam aus Fehring. Dieses entwickelte eine kostengünstige und effiziente Lösung, um Ressourcenverschwendung durch die Verschleppung von Chemikalien und wertvollen Materialien wie beispielsweise Gold in Nassprozessen zu verhindern. Zusätzlich wurde der Prozess bei maximaler Energieeffizienz realisiert.

WIR STELLEN DIE WEICHEN RICHTUNG ÖKOBILANZ

Im Geschäftsjahr 2019/20 haben wir begonnen, uns stärker mit dem CO₂-Fußabdruck unserer Materialien zu beschäftigen. Das geht aus unseren Scope 3 Emissionen hervor, die im Geschäftsjahr 2019/20 erstmalig in dieser Detailtiefe im Kapitel Umwelt & Ressourcen berichtet werden. Für das Geschäftsjahr 2020/21 ist ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt mit externen Partnern geplant. Das Ziel ist eine realistische Einführung einer Ökobilanzierung auf Prozess-, Technologie- oder sogar Produktgruppenebene.

AUCH DIE DIGITALE TRANSFORMATION NIMMT FAHRT AUF

Das digitale Transformations-Programm (DTP) hat im Geschäftsjahr 2019/20 mit Unterstützung des Fraunhofer Insti-

tuts Österreich weiter Fahrt aufgenommen. Nach detaillierter Auseinandersetzung mit den Inhalten wurde ein weiteres Handlungsfeld hinzugefügt. Somit umfasst das DTP nunmehr sechs Handlungsfelder: Management- und Organisationsentwicklung, Mitarbeiterentwicklung, Industrie 4.0 Technologie, Datennutzung und Automatisierung von Produktions- sowie administrativen Prozessen. Für diese Handlungsfelder wurden interne Experten als „Digital Leader“ definiert, die die jeweiligen Handlungsfelder verantworten und vorantreiben sollen.

Auch anhand der Anzahl der eingereichten Projekte beim AT&S Innovation Award lässt sich die Aktualität und die Wichtigkeit des Themas Digitalisierung gut ablesen. So verzeichneten wir im Geschäftsjahr 2019/20 erneut eine Steigerung der eingereichten Projekte, die Digitalisierungscharakter haben. 39% der eingereichten Projekte unterstützen die digitale Transformation, während es im Vorjahr 26% waren.

DIGITALISIERUNG UND DATENSICHERHEIT SIND KEIN WIDERSPRUCH

Datenschutz wird in einer digitalen Welt immer wichtiger. Um unsere immateriellen Assets und die Informationen unserer wichtigsten Stakeholdergruppen zu schützen, gehen wir konsequent den Weg der ISO 27001 Zertifizierung unseres Information-Security-Management-Systems weiter. Nach der erfolgreichen Zertifizierung unseres Headquarters, den beiden Werken in Österreich und den Niederlassungen in Europa über alle Unternehmensprozesse folgen nun die weiteren Standorte außerhalb Europas. Diese Zertifizierung wird von unserer Information-Security-Organisation vorangetrieben und bringt deutlich merkbare Verbesserungen beim Umgang unserer Mitarbeiter mit vertraulichen Daten.

Mitarbeiter & Gesellschaft

Unter dem strategischen Handlungsfeld Mitarbeiter & Gesellschaft sind alle Maßnahmen zusammengefasst, die unsere soziale Verantwortung betreffen. Diesem Kapitel sind die wesentlichen Themen Anti-Korruption, Diversität, Gesund-

heit und Arbeitssicherheit sowie Wissen zugeordnet. Entsprechend stehen hier SDG 8, SDG 4, SDG 6, SDG 10, SDG 16 und SDG 17 im Fokus. Das SDG 8 ist in diesem Zusammenhang mit dem klaren Fokus auf die Einhaltung der Menschenrechte, unsere Verantwortung als Arbeitgeber und damit einhergehend unsere strikte Ablehnung gegen jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit zu verstehen. Die Einhaltung der Menschenrechte als wesentliches Thema inklusive Managementansatz, Due-Diligence-Prozess und Kennzahlen ist, wie bereits erläutert, der Nachhaltigen Lieferkette zugeordnet und wird entsprechend in diesem Kapitel behandelt. Trotzdem ist es uns ein Anliegen, die Wichtigkeit der Einhaltung sozialer Standards und die Achtung der Menschenrechte als Grundlage für das SDG 8 und menschenwürdige Arbeit auch hier zu erwähnen, wenn es um unsere Verantwortung als Arbeitgeber geht. All das geht Hand in Hand mit dem SDG 16 und unserer Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Korruption. Details zu unserem Beitrag zu den relevanten SDGs sind [der nachfolgenden Tabelle](#) zu entnehmen.

DER AT&S VERHALTENSKODEX ALS FUNDAMENT FÜR MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT

All unsere Prinzipien in Bezug auf Wirtschaftsethik, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie Umweltthemen, die direkt und indirekt mit Menschen & Gesellschaft in Verbindung stehen, sind in unserem Verhaltenskodex geregelt. Dieser Kodex orientiert sich an der Responsible Business Alliance (RBA) und gilt für alle Aktivitäten von AT&S weltweit. Diese ethischen Grundsätze sowie die Einhaltung aller Gesetze sind die Grundlage für unsere Vertrauens- und Glaubwürdigkeit und die Basis für langfristige Partnerschaften und nachhaltigen Erfolg.

Jegliche Form von Fehlverhalten, egal ob Missachtung der Menschenrechte, bei Korruptionsverdacht, inadäquaten Arbeitsbedingungen oder sonstigen Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex durch AT&S Stakeholder, kann und soll über die AT&S Whistleblowing-Plattform „We Care“ gemeldet werden. Die Interne Revision ist für die vertrauliche Bearbeitung zuständig. Im Geschäftsjahr 2019/20 wurden fünf Meldungen registriert. Alle wurden anonym abgegeben. Vier dieser Meldungen erforderten eine detaillierte Untersuchung, jedoch keine das Einleiten weiterer Maßnahmen.

SDGs

Der Beitrag von AT&S im Bereich Mitarbeiter & Gesellschaft



AT&S bekennt sich weltweit zur Wahrung der Menschenrechte und duldet keinerlei Form von Kinder- oder Zwangsarbeit. Darüber hinaus schützen wir die Rechte unserer Arbeitnehmer durch angemessene Arbeitsbedingungen, Vergütung und Arbeitszeiten, stabile Arbeitsverhältnisse und das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Für AT&S beinhaltet menschenwürdige Arbeit auch einen hohen Gesundheits- und Sicherheitsstandard für unsere Mitarbeiter, die wir über die ISO 45001 bzw. OHSAS 18001 Zertifizierungen an allen Produktionsstandorten gewährleisten. All das ist in unserem weltweit gültigen Verhaltenskodex festgehalten.



AT&S ist ein verantwortungsvoller Arbeitgeber für rund 10.000 Mitarbeiter und sorgt dabei auch für eine geeignete fachliche und berufliche Qualifikation für alle. In Bezug auf das Ausbildungsangebot ist es für uns selbstverständlich, Ungleichbehandlungen nicht zu dulden. Zudem arbeiten wir kontinuierlich an der Bewusstseinsbildung für die Wichtigkeit von allen Nachhaltigkeitsdimensionen.



Für AT&S ist es eine Selbstverständlichkeit, allen Mitarbeitern weltweit Trinkwasser und saubere sanitäre Einrichtungen zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus unterstützen wir Wasserversorgungsprojekte in der Nachbarschaft zu unserem indischen Werk in Nanjangud.



AT&S steht für wirtschaftliche Inklusion, Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion, Alter, sexueller Ausrichtung, Geschlechtsidentität, Schwangerschaft, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, Familienstand, Persönlichkeitstyp, sprachlichen Fähigkeiten, körperlichen oder psychischen Fähigkeiten, Bildungsgrad, sozio-ökonomischem Hintergrund, ehemaliger Militärzugehörigkeit, interkulturellen Fähigkeiten und Perspektiven oder Lernunterschieden.



AT&S verpflichtet sich zur Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex und sorgt damit für ein hohes Maß an Transparenz. Zudem distanzieren wir uns über unseren Verhaltenskodex von jeglicher Form von Bestechung, Korruption und dulden keine Form von Gewalt, Missbrauch oder Ausnutzung von Kindern. Für all diese Fälle hat AT&S eine Whistleblowing-Plattform eingerichtet.



AT&S pflegt globale Partnerschaften mit Universitäten, NGOs und Agenturen, um die nachhaltige Entwicklung auszubauen.

AT&S verteidigt ganz grundsätzlich die Rechte auf Meinungs- und Vereinigungsfreiheit sowie faire Entlohnung und achtet als verantwortungsvoller Arbeitgeber auf die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten.

Mit Ende des Geschäftsjahrs 2019/20 beschäftigte AT&S 10.511 Personen, 2,3% davon sind Leiharbeitskräfte. AT&S ist bestrebt, den Anteil an Leiharbeitskräften kontinuierlich zu senken, da wir ein stabiler und verantwortungsvoller Arbeitgeber sein wollen. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir den Anteil an Leiharbeitskräften um weitere 42% reduzieren.

Die Fluktuationsrate konnte von 20,4% im Vorjahr auf 15,3% weiter reduziert werden. Und das, obwohl die Fluktuation an den chinesischen Standorten generell höher ist, was für den chinesischen Arbeitsmarkt typisch ist. Die Fluktuationsrate ist ein Indikator für die Zufriedenheit und Motivation unserer Belegschaft. An den chinesischen Standorten führen wir daher jährlich standardisierte Mitarbeiterbefragungen durch, um so die Fluktuationsrate möglichst gering zu halten.

Die Vergütung unserer Mitarbeiter erfolgt zu marktüblichen Konditionen und im Einklang mit den jeweils geltenden Gesetzen, in Österreich mindestens nach Kollektivvertrag. Das Verhältnis von Personalkosten zu Umsatz liegt im Geschäftsjahr 2019/20 bei 25,2%. Das entspricht einem Anstieg im Vergleich zum Vorjahr um 9,1%. Details sind in den Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung im Anhang zum Konzernabschluss zu finden. Darüber hinaus regelt unser konzernweit geltendes Bonussystem eine erfolgsabhängige Vergütung, die an wirtschaftlichen Erfolg (EBIT; ROCE), Innovationskraft (IRR) und persönliche Leistung der Mitarbeiter gekoppelt ist.

NULL-TOLERANZ GEGENÜBER KORRUPTION

AT&S verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Korruption. Um für unsere Stakeholder jederzeit technisch wie geschäftlich den höchsten Standards zu entsprechen, wurde 2016 die konzernweite Anti-Korruptionsrichtlinie in Kraft gesetzt. Die Richtlinie setzt Maßstäbe für ein ordnungsgemäßes Geschäftsverhalten, und besitzt ihre Gültigkeit für AT&S Führungskräfte, Vertreter und Mitarbeiter. Um das Bewusstsein aller zu schärfen, werden die Inhalte der Richtlinie über diverse Kommunikationskanäle allen Mitarbeitern vermittelt. Nach einem risikobasierten Ansatz werden jene Mitarbeiter ausgewählt, die sich speziellen Anti-Korruptionsschulungen aufgrund ihrer Position und Tätigkeit unterziehen müssen. Im Geschäftsjahr 2019/20 wurden 697 Personen geschult und absolvierten einen Abschlusstest, um sicherzustellen, dass die vermittelten Inhalte verstanden wurden. Das entspricht einer Steigerung von 58% gegenüber dem Vorjahr.

Unsere Kapitalmarkt-Compliance-Richtlinie soll den Missbrauch von Compliance-relevanten und Insider-Informationen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und dem ÖCGK verhindern. Diese Richtlinie ist für alle AT&S Mitarbeiter und Organe einschließlich Aufsichtsrat gültig. Die Kapitalmarkt-Compliance-Schulungen wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr auf das neue Learning-Management-System umgestellt, das eine umfangreichere Schulung inklusive Abschlusstest ermöglicht.

Personalstand (Ultimo) in Personen

		2019/20			2018/19		
		Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Kategorie	Angestellte	2.236	741	2.977	1.941	684	2.625
	Arbeiter	4.692	2.842	7.534	4.493	2.707	7.200
Region	Europa & USA	927	653	1.580	912	667	1.579
	Asien	6.001	2.930	8.931	5.522	2.724	8.246
Segment	Mobile Devices & Substrates	4.542	2.759	7.301	4.069	2.543	6.612
	Automotive, Industrial, Medical	2.236	717	2.953	2.230	751	2.981
	Sonstige	150	107	257	135	97	232
Anstellungstyp*	Vollzeit	6.891	3.384	10.275	6.387	3.187	9.574
	Teilzeit	29	173	202	39	184	223
Konzern gesamt		6.928	3.583	10.511	6.434	3.391	9.825
davon Mutterunternehmen		898	630	1.528	884	647	1.531

* Exklusive inaktive Mitarbeiter, beispielsweise (Bildungs-)Karenz o. ä.

Von den 225 Personen, die einem Vertraulichkeitsbereich angehören, konnten im Geschäftsjahr 2019/20 85 % die Schulung erfolgreich abschließen. Im Vorjahr konnten wir eine Schulungsquote von 100 % berichten.

VIELFALT – ODER VOM WERT DER EINZIGARTIGKEIT UND WIE WIR SIE FÖRDERN

Als global agierendes Unternehmen treffen bei AT&S ständig Menschen unterschiedlichen Alters, ethnischer oder nationaler Herkunft, körperlichen oder psychischen Fähigkeiten, sexuellen Ausrichtungen, kulturellen und religiösen Zugehörigkeiten, politischer Überzeugung, Familienstand oder Bildungsgrad zusammen und bilden einen vielfältigen Mix. Diese Vielfalt sehen wir als Bereicherung für jedes Team und jede Organisation. Sie belebt die Zusammenarbeit durch unterschiedliche Sichtweisen und sollte als Chance zur Weiterentwicklung wahrgenommen werden. Eine Vielzahl von Studien belegen, dass Diversität einen positiven Effekt auf Profitabilität und Wachstumsraten hat, Innovationskraft, Kreativität und Problemlösungskompetenz steigern. Das führt zu einer gesteigerten Mitarbeitermotivation, wodurch die Fluktationsraten sinken und Talente verstärkt angesprochen werden.

Ambitionierte Diversitätsziele sind gesetzt

AT&S setzt bei der Diversitätsstrategie vier Schwerpunkte: Gender, Kultur & Ethnie, Alter & Generationen und Fähigkeiten. Damit wollen wir uns als diverser und inklusiver Arbeitgeber positionieren, der die Einzigartigkeit jedes einzelnen Mitarbeiters schätzt und bestmöglich fördert. Dies wird durch den konzernweit gültigen AT&S Verhaltenskodex gestützt, der jegliche Form von Diskriminierung ablehnt. Dieses Bekenntnis zur Diversität findet sich mittlerweile auch auf unserer Karriereseite.

Unser Ziel ist es, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, für Frauen, für Menschen jeden Alters, für Menschen mit unterschiedlichem kulturellen, nationalen oder ethnischen Hintergrund sowie für Menschen mit Behinderung. Im ersten Schritt haben wir uns das quantitative Ziel gesetzt, bis 2025 einen Gesamtfrauenanteil von 45 % zu erreichen. Der Anteil an Frauen mit Führungsverantwortung soll auf 30 % gesteigert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen vor allem in den Bereichen Recruitment und Personalentwicklung gesetzt, die ab dem Geschäftsjahr 2020/21 zur Umsetzung gebracht werden sollen.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2019/20 betrug der Frauenanteil innerhalb von AT&S 34,1%. Das ist im Vergleich zum Vorjahr ein

Diversität unter Angestellten (Ultimo)

in %, Konzern gesamt

		2019/20		2018/19	
		Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter
Geschlecht	Frauen	24,9	37,7	26,1	37,6
	Männer	75,1	62,3	73,9	62,4
Altersgruppe	<30 Jahre	26,1	43,7	25,0	48,1
	30–50 Jahre	64,9	51,7	67,0	47,8
	>50 Jahre	9,0	4,6	8,0	4,1

Diversität unter Angestellten (Ultimo)

in %, Mutterunternehmen

		2019/20		2018/19	
		Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter
Geschlecht	Frauen	34,6	46,7	34,9	47,5
	Männer	65,4	53,3	65,1	52,5
Altersgruppe	<30 Jahre	20,5	26,9	20,0	29,3
	30–50 Jahre	54,2	42,6	59,3	44,0
	>50 Jahre	25,3	30,5	20,8	26,7

leichter Rückgang um 0,4 Prozentpunkte. In der ersten Führungsebene, das heißt in der direkten Berichtslinie an den Vorstand des AT&S Konzerns, konnte der Frauenanteil von 5% im Vorjahr auf 13,6% gesteigert und damit mehr als verdoppelt werden. Zudem beschäftigt AT&S zum Ende des Geschäftsjahres weltweit Menschen aus 55 verschiedenen Nationen. Das durchschnittliche Dienstalalter hat sich mit 6,4 Jahren im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert, während das Durchschnittsalter im Konzern mit 33,6 Jahren wieder leicht gestiegen ist. Im Vorjahr lag die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ebenso bei 6,4 Jahren und das Durchschnittsalter bei 32,7 Jahren. Die Altersspreizung zwischen dem jüngsten und dem ältesten Mitarbeiter liegt heuer bei 56 Jahren. Mit Stichtag 31. März 2020 beschäftigten wir weltweit 49 Menschen mit Behinderung, 80% davon an den österreichischen Standorten. Im Vorjahr beschäftigten wir 48 Personen mit Behinderung, 81% davon in Österreich.

Die gute Nachricht: viele Maßnahmen sind bereits umgesetzt

Es ist ein Gebot von Diversität sowie sozialer Nachhaltigkeit, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, körperlicher und geistiger Einschränkung allen Menschen auf Augenhöhe zu begegnen. AT&S ist bemüht, Barrieren jeglicher Form zu überwinden. Barrieren gehen jedoch über körperliche Einschränkungen sowie eingeschränkte Mobilität hinaus und beginnen beispielsweise oft schon bei der Sprache. Sie kann genauso eine Barriere zwischen Menschen darstellen, wie unterschiedliche kulturelle Prägungen. Deshalb liegt es im Interesse von AT&S, Initiativen zu setzen die solchen Barrieren entgegenwirken. So werden interkulturelle Trainings sowie Sprachkurse angeboten, die unseren Mitarbeitern die unterschiedlichen Werte, Kulturen und Verhaltensmuster der Länder näherbringen sollen. Derzeit bieten wir Sprachkurse für Deutsch, Englisch und Mandarin an.

Als inklusiver, diverser Arbeitgeber präsentiert sich AT&S offen gegenüber Geschlechtergleichheit. So haben wir beispielsweise auf die Entscheidung des österreichischen Verfassungsgerichtshofs vom 15. Juni 2018 reagiert, die intersexuellen Personen ein Recht auf adäquate Bezeichnung im Personenregister zuschreibt und auf Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention gründet. AT&S Jobausschreibungen in Europa erfolgen daher mittlerweile so, dass wir mit m/w/d explizit alle Geschlechter ansprechen. Auf der Karriereseite unserer Homepage findet sich wie bereits erwähnt ein klares Statement im

Einklang mit unserem Verhaltenskodex und der Responsible Business Alliance (RBA), dass wir Vielfalt in allen Bereichen des Unternehmens schätzen und fördern.

Die Koordination verschiedener Lebensbereiche wie Arbeit, Beruf, Freizeit und Familie stellt viele Menschen vor eine Herausforderung. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist AT&S bemüht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestmöglich zu unterstützen. Das steigert die Motivation und reduziert die Fluktuation. Daher bietet AT&S über 100 verschiedene Arbeitszeitmodelle. Am indischen Produktionsstandort wurde eine Kinderbetreuungsstätte eingerichtet. Mitarbeiter werden aber auch in ihrem Arbeitsalltag mit einer Fülle von An- und Herausforderungen konfrontiert. Um Stresssituationen gut zu meistern und kompetent in angespannten Situationen zu agieren, bietet AT&S Kurse und Seminare für den Umgang mit herausfordernden Situationen.

Gleichbehandlung macht auch vor unseren Leitungsorganen nicht Halt

Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung sind Kernpunkte der Diversität und grundlegende Rahmenbedingungen für einen zukunftsorientierten Arbeitgeber, der auch die Leitungsorgane von AT&S wie Aufsichtsrat und Vorstand umfasst.

Bei der Neubesetzung von Aufsichtsratsmandaten verfolgen wir daher folgende Ziele: Mindestens 30% Frauen und 30% Männer sollen vertreten sein. Die Altersspreizung der Aufsichtsratsmitglieder soll mehr als 25 Jahre betragen und eine Erfahrung in internationalen Unternehmen ist verpflichtend. Die unterschiedlichen Expertisen der Mitglieder sollen mindestens Technik/Forschung, Elektronik/Halbleiterindustrie, Recht, Unternehmens- und Human-Resource-Management sowie nachhaltiges Wirtschaften umfassen. Mit diesen Zielen erfüllt AT&S die Vorgabe des § 86 Abs. 7 AktG. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat konnte durch die Wahl von Frau Dr. Gertrude Tumpel-Gugerell von 16,7% auf 25% gesteigert werden. Im Vorstand ist wie im Vorjahr eine der drei Positionen von einer Frau besetzt. Unabhängig von Stellenausschreibung und Position werden Neubesetzungen nach bestmöglicher Qualifikation ausgewählt, wobei bei gleicher Qualifikation das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt eingestellt wird. Für weitere Informationen in Bezug auf Alter und Geschlecht der Leitungsorgane wird auf den Corporate Governance Bericht verwiesen.

Mitarbeiter insgesamt_
Absolut

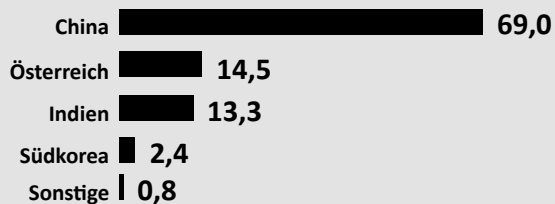
10.511

Anzahl der weiblichen Mitarbeiter_
Absolut

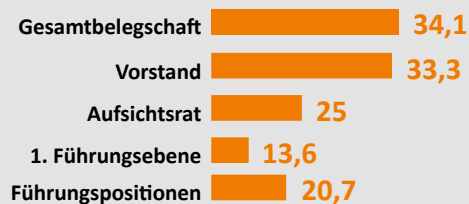
3.583



Anteilig vertreten in folgenden Ländern
in %



Anteilig vertreten in
in %



Anzahl der Nationen_
Absolut

55



Durchschnittsalter_
aller Mitarbeiter in Jahren

34



Durchschnittsalter_
nach Ländern in Jahren



32
China



41
Österreich



32
Indien



37
Südkorea

Stichtagswerte zum 31.03.2020

TECHNOLOGIEFÜHRERSCHAFT IST NUR DURCH WISSEN UND EXZELLENT AUSGEBILDETE MITARBEITER MÖGLICH

Durch die ständige Weiterentwicklung und strategische Orientierung des Unternehmens steigt auch die Komplexität der Tätigkeiten und die Anforderungen an unsere Mitarbeiter. Dafür bieten wir umfassende berufliche, fachliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Wir sehen Lernen als lebenslangen Prozess, den AT&S durch zielgruppen- und kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildung unterstützt.

Die offene Kommunikations- und Feedbackkultur von AT&S fördert den Dialog mit Mitarbeitern. Die jährlichen Zielvereinbarungs- und Entwicklungsgespräche sind ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung, die sowohl zur individuellen Entwicklungsplanung als auch zur Unterstützung der Kommunikations- und Feedbackkultur dienen. Unsere Unternehmenswerte – Offenheit, Commitment und Verantwortung – dienen als Reflexionsfläche in diesen Gesprächen. Sie sind ein wichtiger Beitrag zur individuellen Förderung und persönlichen Weiterentwicklung im Unternehmen. Im Geschäftsjahr 2019/20 wurden die Zielvereinbarungsgespräche mit 97% der Angestellten abgeschlossen. Die zusätzlich im Herbst stattfindenden Entwicklungsgespräche wurden zu 89% absolviert. Damit konnten ähnlich hohe Erfüllungsraten wie im Vorjahr erzielt werden. Die ermittelten Entwicklungsbedürfnisse fließen direkt in die Erstellung des Trainingsangebots ein.

Die Trainingsangebote sind umfangreich, vielseitig und an den Bedarf der jeweiligen Standorte angepasst. Im vergangenen Geschäftsjahr investierten wir neben zahlreichen

hausinternen Schulungen durch unsere Experten und Schulungen am Arbeitsplatz 1,86 Mio. € in externe Trainings und Weiterbildungsmaßnahmen. Diese Kosten sind Bestandteil der Aufwandsart „Sonstiges“ in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung im Anhang zum Konzernabschluss.

Zusätzlich zu den lokalen Trainingsbedürfnissen besteht auch immer öfter der Bedarf an globalen, teils verpflichtenden, Schulungen für Mitarbeiter. Um dies zu gewährleisten setzt AT&S ein Learning-Management-System ein, mit dem – neben anderen Vorteilen – Inhalte zugewiesen, der Fortschritt protokolliert und Berichte generiert werden können. In Europa ist mittlerweile der gesamte und sehr umfangreiche Trainingskatalog über das Learning-Management-System abrufbar und Trainings können dort direkt gebucht werden. Für globale Trainings nutzt AT&S unterschiedliche Formen des E-Learnings, um auch hier mit der Zeit zu gehen.

Neben der Mitarbeiterentwicklung setzt AT&S auf Nachwuchsförderung in unterschiedlichen Bereichen. Dazu zählen Lehrlingsausbildungen in den Bereichen Chemie, Physik, IT, Mechatronik mit Schwerpunkt Fertigungs- oder Automatisierungstechnik, Prozesstechnik, Industriekaufmann/-frau sowie Bürokaufmann/-frau. Zum Ende des Geschäftsjahrs 2019/20 beschäftigte AT&S 41 Lehrlinge, 40 davon in Österreich und einen in Deutschland. Sechs Lehrlinge konnten im vergangenen Geschäftsjahr ihre Lehrlingsausbildung erfolgreich abschließen, für fünf weitere Lehrlinge hat sich aufgrund der COVID-19-Pandemie und der von der österreichischen Bundesregierung ergriffenen Maßnahmen die Absolvierung ihrer Abschlussprüfung in das Geschäftsjahr 2020/21 verschoben. 13 neue Lehrlinge haben ihre Ausbildung begonnen.

Ausgaben für externe Weiterbildung

in Tsd. €

	2019/20	2018/19	Veränderung in %
Segment Mobile Devices & Substrates	997	639	56,1
Segment Automotive, Industrial, Medical	393	408	(3,7)
Sonstige	471	364	29,7
Konzern gesamt	1.861	1.410	32,0
davon Mutterunternehmen	821	724	13,3

Für motivierte Menschen, die bereits Berufserfahrung gesammelt oder ein Universitätsstudium in einer technischen oder wissenschaftlichen Disziplin abgeschlossen haben, gibt es bei AT&S die Möglichkeit, internationale Erfahrungen zu sammeln. In unserem International Trainee Program suchen wir laufend internationale Talente für Vertriebs- oder technische Positionen. Das Traineeprogramm umfasst eine zwölfmonatige Berufsausbildung in Österreich und einen darauffolgenden dreijährigen internationalen Aufenthalt an einem der AT&S Produktionsstandorten in China oder Indien oder an einem unserer Vertriebsstandorte.

DIE SICHERHEIT UND GESUNDHEIT DER MITARBEITER IST UNSER HÖCHSTES GUT

Nur Mitarbeiter, die sich in einer guten gesundheitlichen Verfassung befinden und sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen, können ihrer Tätigkeit produktiv und bestmöglich nachgehen. Durch Zufriedenheit und Wohlbefinden kann sich die Leistung der Mitarbeiter optimal entfalten und somit einen Mehrwert für das Unternehmen schaffen. AT&S achtet darauf, die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern und potenzielle Risiken und Gefahren zu vermeiden. Neben Präventivmaßnahmen durch gezielte Schulungen beachtet AT&S die Vorgaben der RBA in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit. An allen Standorten gelten hohe Sicherheitsstandards, die nach ISO 45001 bzw. OHSAS 18001 zertifiziert sind. Teil dieser Zertifizierungen sind Managementsysteme und Due-Diligence-Prozesse wie beispielsweise kontinuierliche Arbeitsplatzbegehungen und -evaluierungen. Falls notwendig werden regulierende Maßnahmen eingeleitet.

Speziell das letzte Quartal des Geschäftsjahres 2019/20 war durch die COVID-19-Pandemie besonders herausfordernd für unsere EHS-Teams, die Außerordentliches geleistet haben. Alle Bestrebungen galten dem Ziel, den Betrieb an unseren Standorten aufrecht zu erhalten bzw. schnellstmöglich wiederherzustellen und damit auch ein sicherer Arbeitgeber für rund 10.000 Mitarbeiter zu sein. Gleichzeitig war dabei die Sicherheit unserer Mitarbeiter stets das oberste Gebot. Deshalb wurden alle Mitarbeiter, deren Anwesenheit am Standort unabdingbar war und ist, mit Schutzmasken ausgestattet und strenge Sicherheitsmaßnahmen ergriffen.

Zunächst waren die chinesischen Standorte in Shanghai und Chongqing betroffen. AT&S war eines der ersten Unternehmen, das die Werke nach dem Lockdown der Regierung wieder öffnen durfte. Grundlage dafür war, dass entsprechend unseren vorhandenen Vorgaben laut Notfallplan und Krisenmanagement unmittelbar eine Task Force eingerichtet wurde. Die Hauptaufgaben dieser Teams umfassten Monitoring und Evaluierung von Informationen, Analyse der Richtlinien, Bestands- und Supply Chain Management, Kundenkommunikation und Sicherheit in der Produktion. Professionalität, Teamgeist, strenge Sicherheitsvorkehrungen und das Erfüllen aller behördlichen Auflagen ermöglichten die rasche Wiederaufnahme der Produktion. Schutzmaskenpflicht, Temperaturmessungen vor Betreten des Werksgeländes, strenge Abstandsregeln am Arbeitsplatz sowie Trennwände und Spezialbetrieb in den Kantinen sind einige Maßnahmen, die getroffen wurden, um das Infektionsrisiko zu minimieren.

Arbeitssicherheit

	Rate der Arbeitsunfälle (mit ≥1 Ausfallstag pro 1 Mio. Arbeitsstd.)			Rate der durchschnittlichen monatlichen Ausfallstage (pro 1.000 VZÄ)		
	2019/20	2018/19	Veränderung	2019/20	2018/19	Veränderung
Segment Mobile Devices & Substrates	2,1	2,8	(0,6)	7,0	13,0	(6,0)
Segment Automotive, Industrial, Medical & Sonstige	3,2	4,0	(0,7)	4,3	7,0	(2,7)
Konzern gesamt	2,5	3,1	(0,7)	6,2	11,2	(5,0)
davon Mutterunternehmen	4,6	6,2	(1,5)	6,0	11,1	(5,1)

Später konnten wir in Europa und Indien von den Erfahrungen an den chinesischen Standorten profitieren. Zur Reduktion von persönlichen Kontakten und um eine mögliche Übertragung der Viren zu minimieren, können Mitarbeiter an den europäischen Standorten soweit möglich vermehrt von zu Hause arbeiten. AT&S stellt die hierfür benötigte Ausrüstung und den technischen Support zur Verfügung, was auch für unsere IT-Abteilungen zu Beginn eine Herausforderung war. Außerdem versorgen wir alle Mitarbeiter der österreichischen Standorte mit Schutzmasken für den Privatgebrauch.

Auch am indischen Standort setzt man auf maximalen Schutz der Mitarbeiter, der schon bei der speziellen Sitzordnung und der Halbierung der Passagiere in den Firmenbussen beginnt. Neben genauen Sitzvorschriften in der Kantine, Maskentragepflicht, Bereitstellung von Handdesinfektionsmittel und ständiger Reinigung von Zutrittsbereichen, Türklinken und Arbeitsflächen wurde ein Rettungsdienst eingerichtet, der rund um die Uhr für einen Corona-Notfall einsatzbereit ist. Im Falle einer positiven COVID-19-Testung eines Mitarbeiters, würde AT&S alle medizinischen Aufwände für die betroffene Person und deren Familienmitglieder übernehmen.

Wegen dieser und weiterer Maßnahmen von AT&S erhielt das Unternehmen bereits positives Medienecho, wobei der vorbildliche Umgang, die umfangreichen Schutzmaßnahmen und die frühzeitige Reaktion von AT&S auf die Herausforderungen durch die COVID-19-Pandemie hervorgehoben wurde. Der starke Zusammenhalt und die gute standortübergreifende Zusammenarbeit wird auch durch die AT&S interne Kommunikationskampagne ALL.TOGETHER.STRONG untermauert. Die Kampagne unterstützt den werksübergreifenden Zusammenhalt und gibt Mitarbeitern einen Einblick, wie der Produktionsbetrieb an den jeweiligen Standorten und die virtuelle Zusammenarbeit gemeistert werden.

Aber auch im Normalbetrieb achten wir auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter. Persönliche Schutzkleidung von der Schutzbrille über Mäntel bis Sicherheitsschuhe, Lärmmessungen, jährliche Brandschutzübungen, Trainings und Sicherheitsunterweisungen speziell im Umgang mit gefährlichen Stoffen und regelmäßige Pausen sind nur einige Beispiele für die hohen Sicherheitsstandards an allen AT&S Standorten. Aber auch für Mitarbeiter, die im Arbeitsalltag viel sitzen, ist ein gesunder, intakter Bewegungsapparat wichtig. Erhöhte Risiken für Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Osteoporose können die Folgen von stundenlangem Sitzen ohne Bewegungsausgleich sein. AT&S fördert das sportliche Engagement und Gemeinschaftsaktivitäten von Mitarbeitern wie beispielsweise Tennisturniere, Rad- und Skiausflüge oder die Teilnahme an diversen Businessläufen. Das trägt dazu bei, die physische und psychische Belastung zu minimieren und die Gesundheit zu erhalten. In Abstimmung mit der Standortleitung bietet der Betriebsrat an den österreichischen Werken zudem Gesundheitstage an. Das Angebot reicht von verschiedenen Untersuchungen wie Lungenfunktion, Sehschärfe, Hörvermögen oder Messung des Blutzuckerspiegels und des Blutdrucks bis hin zu Gratisimpfungen wie FSME.

Auch AT&S Indien unterstützte die Teilnahme von 119 Mitarbeitern bei einem Laufevent und förderte so die Gemeinschaft und die Sportlichkeit der Belegschaft. Zusätzlich wurde im vergangenen Geschäftsjahr ein Wellnessprogramm für weibliche Mitarbeiter, Trainings zu Stressmanagement und gesundheitsfördernde Aktivitäten abgehalten. Jährliche Gesundheitschecks sowie finanzielle Unterstützung bei Spitalsaufenthalten werden auch für Mitarbeiter im südkoreanischen AT&S Werk angeboten.

Die Arbeitsunfälle konnten von 3,1 auf 2,5 gesenkt werden, ebenso wie die durchschnittlichen monatlichen Ausfallstage, die von 11,2 im Vorjahr auf 6,2 fast halbiert werden konnten. Die Abwesenheitsrate ist mit 0,9% im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls gesunken. Es gab konzernweit keinen Unfall mit Todesfolge. Das ist ein Zeichen eines funktionierenden Arbeitssicherheitsmanagements und eines hohen Grads an Bewusstsein bei den Mitarbei-

tern. Ganz lassen sich Arbeitsunfälle jedoch nicht vermeiden. Eine kleine Unachtsamkeit kann bereits große Auswirkungen haben. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu schützen und arbeitsbedingte Belastungen und Arbeitsunfälle weitestgehend zu vermeiden. Alle Kennzahlen zur Arbeitssicherheit sind standortbezogen und beziehen Leiharbeitskräfte mit ein. Arbeitsunfälle exkludieren Wegunfälle auf dem Weg von und zur Arbeitsstelle.

UNSER EINSATZ LOHNT SICH – DIE ZAHLREICHEN AUSZEICHNUNGEN SEHEN WIR ALS BEWEIS

Die Exzellenz der Geschäftstätigkeit von AT&S im Allgemeinen und speziell im Bereich höchster Qualitäts-, Produktions-, Umwelt- und Sozialstandards sowie bestem Kundenservice zeigt sich daran, dass wir alleine im Geschäftsjahr 2019/20 rund 20 Awards und Auszeichnungen unterschiedlicher Stakeholdergruppen erhalten haben. Das National Green Plant-Zertifikat sowie der Production Safety Excellence Award für das AT&S Werk in Shanghai, der Environment Protection Credible Enterprise Award für das Werk in Chongqing, der Arogya Seva Ratna Award für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, zahlreiche Awards unserer Kunden, die ALC Auszeichnung als bestes steirisches Unternehmen in der Kategorie „International“ oder der erst kürzlich verliehene Diversitätspreis der Boston Consulting Group sind da nur einige wenige Beispiele.

Soziales Engagement im Umfeld unserer Standorte verbindet

Neben Awards und Auszeichnungen, die teilweise auf das soziale Engagement und Umweltbewusstsein von AT&S zurückzuführen sind, engagiert sich AT&S auf sozialer Ebene in diversen Initiativen und Einrichtungen im Umfeld der Produktionsstandorte. Beispielsweise besuchten Mitarbeiter von AT&S Shanghai ein Seniorenheim. Die jährlichen Familienfeste für Groß und Klein fanden an beiden chinesischen Standorten statt. Ähnlich wie beim Tag der offenen Tür am Headquarter werden dabei nach dem Motto „AT&S Wunderland“ Werksführungen sowie Kinder-

programme mit Spielstationen oder Fantasieführungen geboten. All das natürlich unter strenger Einhaltung aller Sicherheits- und Datenschutzvorschriften.

Seit der Gründung des Werks Chongqing im Jahr 2011 beteiligt sich die Firma an verschiedensten sozialen Aktivitäten und Projekten. Im Dezember 2019 besuchten Mitarbeiter von AT&S Chongqing eine Grundschule des Landkreises Tong Nan, einer der ärmsten Regionen im Südwesten Chinas. Die Kinder wurden von unseren Mitarbeitern mit Wintermäntel und Schulmaterialien versorgt.

Auch am AT&S Standort Nanjangud wird Engagement und Einsatz für eine gut funktionierende Gemeinschaft groß geschrieben. Aus diesem Grund unterstützt AT&S jedes Jahr Schul- und Wasserversorgungsprojekte sowie die medizinische Versorgung in den benachbarten Dörfern. Diese und viele andere Aktivitäten, die sich der Bildung, Gesundheit, Wasserversorgung und Hygiene widmen, haben das Leben vieler Menschen positiv beeinflusst. Beispielsweise wurde im vergangenen Geschäftsjahr ein Flussufer für die Menschen aus der Umgebung erschlossen, denen so Zugang zu Frischwasser zur Reinigung und für religiöse Praktiken verschafft wurde.

An den österreichischen Standorten unterstützt AT&S verschiedenste Einrichtungen beispielsweise aus den Bereichen Bildung, Integration oder Gesundheit mit Sach- und Geldspenden. Zusätzlich stärkt AT&S mit der Einrichtung des AT&S Sozialfonds an den österreichischen Standorten das soziale Engagement und die gegenseitige Unterstützung. Der Fonds wird von Mitarbeitern und dem Unternehmen gespeist und soll Mitarbeitern zugutekommen, die unverschuldet in eine finanzielle Notsituation geraten sind. Ein speziell eingerichtetes Gremium entscheidet anonymisiert über Art und Höhe der Unterstützung.

Nachhaltige Lieferkette

Die ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung von AT&S geht weit über die eigenen Systemgrenzen hinaus und schließt eine verantwortungsvolle Beschaffung und ein funktionierendes Lieferkettenmanagement mit ein. Generell sehen wir ein größeres Risiko, egal ob für Compliance-Verstöße, Menschenrechtsverletzungen, schlechte Arbeitsbedingungen oder Umweltsünden, innerhalb der Lieferkette. Das ist damit zu begründen, dass alle Richtlinien und Maßnahmen innerhalb der AT&S Systemgrenzen direkt steuerbar sind, während der direkte Einflussbereich von AT&S innerhalb der Lieferkette mit der Anzahl der Sublieferanten abnimmt.

Daher wurde nachhaltiges Lieferkettenmanagement im Strategieprozess als strategisches Handlungsfeld definiert. Diesem Bereich ist das wesentliche Thema Menschenrechte zugeordnet. Bei der Zuordnung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen haben wir jene als zentrale SDGs identifiziert, die die Wichtigkeit eines verantwortungsvollen Unternehmertums unserer Geschäftspartner betonen. Wir legen großen Wert auf starke Partnerschaften zu jenen Lieferanten, die sich genauso klar gegen Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Diskriminierung positionieren wie AT&S und alle geltenden Gesetze einhalten.

SDGs

Der Beitrag von AT&S im Bereich Nachhaltige Lieferkette

	<p>Wir achten auf die Einhaltung ökologischer, ethischer und sozialer Standards in all unseren Geschäftsbeziehungen, kommunizieren diese klar mit unserem Verhaltenskodex für Lieferanten und überprüfen die Einhaltung in Lieferantenaudits.</p>
	<p>Über den AT&S Verhaltenskodex für Lieferanten fördern und fordern wir von unseren Geschäftspartnern nachhaltige Beschaffungspraktiken, ein transparentes Nachhaltigkeitsmanagement und maximale Ressourceneffizienz.</p>
	<p>In unserem Verhaltenskodex für Lieferanten fordern wir von unseren Geschäftspartnern genauso eine klare Positionierung bezüglich wirtschaftlicher Inklusion, Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung.</p>
	<p>Über den Verhaltenskodex für Lieferanten und Audits fordern wir von unseren Geschäftspartnern eine verantwortungsvolle Geschäftsführung, klare Distanzierung von jeglicher Form von Bestechung, Korruption oder jeglicher Form von Gewalt, Missbrauch oder Ausnutzung von Kindern.</p>
	<p>AT&S setzt auf global wirksame Partnerschaften mit Lieferanten zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele.</p>

DIE EINHALTUNG UNSERES VERHALTENSKODEX IST EIN WESENTLICHES STEUERUNGSELEMENT IM LIEFERKETTEN-MANAGEMENT

Eines der wirksamsten Instrumente, um die Einhaltung unserer Standards durch unsere Lieferanten einzufordern, ist der AT&S Verhaltenskodex für Lieferanten. Dieser wurde nach den Richtlinien der Responsible Business Alliance (RBA) erstellt und ist neben den allgemeinen Einkaufsbedingungen und der Stoffliste zur Regulierung umweltbelastender Substanzen im Einklang mit der REACH-Verordnung öffentlich auf der AT&S Website zugänglich. Dieser Kodex zielt auf eine Balance zwischen Gewinnerzielung und ethischer Verantwortung ab und gibt den Handlungsrahmen für unsere Lieferanten vor. Er umfasst Wirtschaftsethik und Managementpraktiken, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeits- und Menschenrechte sowie Umweltschutz. 80% des Einkaufsvolumens von AT&S verteilt sich auf 99 Lieferanten. Mit Ende des Geschäftsjahres 2019/20 haben 95% davon unseren Verhaltenskodex für Lieferanten bereits unterschrieben. Unser klares Ziel ist es, den Kodex von 100% dieser Lieferanten, die von uns als die wesentlichsten eingestuft werden, unterzeichnet zu haben.

Anteil unterschriebener Verhaltenskodizes

95 %

UNSERE LIEFERANTENAUDITS VERTIEFEN DIE PARTNERSCHAFTEN UND SIND EINE MÖGLICHKEIT ZUR ENTWICKLUNG

Um beschaffungsspezifische Risiken weiter zu reduzieren, werden neue Lieferanten hinsichtlich Qualität, Supply-Chain-Management, ökologischer und sozialer Verantwortung sowie Wirtschaftsethik und Menschenrechte auditiert. Im Geschäftsjahr 2019/20 wurde nach einem etablierten, risikobasierten Ansatz ein Auditplan erstellt und entsprechend 55 Audits durchgeführt. Davon umfassten 34 Audits neben allgemeinen sozialen und ökologischen Themenbereichen auch die Bereiche Wirtschaftsethik und Einhaltung der Menschenrechte. Bei diesen 34 Audits wurden insgesamt 13 geringfügige Abweichungen aus den Bereichen Wirtschaftsethik, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte registriert, vier davon im Bereich Arbeitsbedingungen und eine mit Bezug zu Menschenrechten. Gemeinsam mit den betroffenen Lieferanten arbeiten wir an der Behebung dieser Abweichungen. Im Vorjahr wurden 69 Lieferantenaudits durchgeführt, 58 davon umfassten Wirtschaftsethik, Arbeitsbedingungen und Einhaltung der Menschenrechte.

Anzahl Lieferantenaudits

55 Audits

WIE WIR DIE ACHTUNG DER MENSCHRECHTE BIS ZUM ABBAU DER MINERALIEN SICHERSTELLEN

Der Abbau von wertvollen Mineralien ist ein intensiver Prozess, der eine Vielzahl von sozialen und ökologischen Risiken birgt. Speziell die Gewinnung von und der Handel mit Mineralien kann erhebliche negative Auswirkungen haben, darunter vor allem schwere Menschenrechtsverletzungen, Geldwäsche und Konflikte. Mit unserem Bekenntnis zur Responsible Minerals Initiative (RMI) leisten wir einen Beitrag zur Mitigation der negativen Auswirkungen der Förderung und Verarbeitung von Mineralien inner-

halb unserer Supply Chain. Die RMI handelt im Einklang mit den Vereinten Nationen und den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen, zu denen auch AT&S sich klar bekennt. So erfüllt AT&S auch die Anforderungen der EU-Richtlinie 2017/821 sowie jene des Dodd-Frank-Acts Section 1502 des US-Kongresses. Dabei halten wir uns sowohl an den Due-Diligence-Prozess der RMI als auch an deren Definition der sogenannten Konfliktminerale, von denen bei AT&S Gold, Zinn und Cobalt zum Einsatz kommen.

AT&S kontaktiert in regelmäßigen Abständen, mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen bei Verdachtsfällen, alle Gold-, Zinn- und Cobaltlieferanten. Wir fordern eine transparente Berichterstattung unter Verwendung des CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) der RMI zur gesamten Lieferkette. RMI veröffentlicht und aktualisiert ständig die Listen regelkonformer Schmelzbetriebe und Minen, die auditiert wurden. AT&S akzeptiert ausschließlich eine RMI-konforme Lieferkette. Wir sind stolz darauf, dass wir wie bereits im Vorjahr bei einer Rückmeldung von 100% unserer Lieferanten eine 100% RMI-konforme Lieferkette berichten können.

RMI-Konformität unserer Lieferkette

100 %

Auch diese Anforderungen finden sich im Verhaltenskodex für Lieferanten wieder. Dieser kann gemeinsam mit dem CMRT des AT&S Konzerns auf der AT&S Website abgerufen werden.

GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard (2016) Angabe Seite im Bericht bzw. URL oder Auslassungsgrund

Organisationsprofil

102-1	Name der Organisation	S. 196 im Geschäftsbericht 2019/20
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Umschlag des Geschäftsberichts 2019/20
102-3	Hauptsitz der Organisation	Umschlag des Geschäftsberichts 2019/20
102-4	Betriebsstätten	S. 101 f. im Geschäftsbericht 2019/20
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 77 und 196 im Geschäftsbericht 2019/20
102-6	Belieferte Märkte	Umschlag des Geschäftsberichts 2019/20
102-7	Größe der Organisation	Umschlag des Geschäftsberichts 2019/20
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 22; 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. 8 f. und 107 ff. im Geschäftsbericht 2019/20
102-12	Externe Initiativen	S. 4
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 4

Strategie

102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 3
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 8 f. und 107 ff. im Geschäftsbericht 2019/20

Ethik und Integrität

102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 4, 6 und 21
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	S. 21

Unternehmensführung

102-18	Führungsstruktur	S. 3
--------	------------------	------

Einbindung von Stakeholdern

102-40	Liste der Stakeholdergruppen	S. 7
102-41	Tarifverträge	S. 22
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 7
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 7
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 7

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 122 f. im Geschäftsbericht 2019/20
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 7 ff.
102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 9 f.
102-48	Neudarstellung von Informationen	keine
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	S. 7
102-50	Berichtszeitraum	01.04.2019 – 31.03.2020
102-51	Datum des letzten Berichts	06.06.2019
102-52	Berichtszyklus	jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Geschäftsbericht: Gerda Königstorfer Nichtfinanzieller Bericht: Nadja Noormofidi
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 4
102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 32 f.
102-56	Externe Prüfung	S. 33 im Geschäftsbericht 2019/20

205 Korruptionsbekämpfung

103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 21 f.
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 22
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 21

GRI-Standard (2016)	Angabe	Seite im Bericht bzw. URL oder Auslassungsgrund
301	Materialien	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 17 f.
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 17 f.; Unterteilung in erneuerbar/nicht erneuerbar nicht verfügbar
302	Energie	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 11 ff.
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 13; Unterteilung in erneuerbar/nicht erneuerbar sowie Verbrauchsarten nicht verfügbar
302-3	Energieintensität	S. 13 f.
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 12; weiterführende Informationen siehe CDP Climate Change Report (www.cdp.net)
303	Wasser	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 15 f.
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	siehe CDP Water Security Report (www.cdp.net)
305	Emissionen	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 11 ff.
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 13 f.
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 13 f.
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 13 f.
305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 14 f.
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 12; weiterführende Informationen siehe CDP Climate Change Report (www.cdp.net)
306	Abwasser und Abfall	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 15 f.
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	siehe CDP Water Security Report (www.cdp.net)
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	S. 16; Unterteilung nach Entsorgungsmethode nicht verfügbar
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 27 ff.
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	S. 27 f.; Unterteilung nach Region, Geschlecht, Stamm-/Leihpersonal, Berufskrankheiten und Art der Verletzungen nicht verfügbar
404	Aus- und Weiterbildung	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 26 f.
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 26 f.
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 26 f.
405	Diversität und Chancengleichheit	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 23 ff. und 36 ff. im Geschäftsbericht 2019/20
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 23 ff. und 36 ff. im Geschäftsbericht 2019/20
406	Nichtdiskriminierung	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 21
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 21
414	Soziale Bewertung der Lieferanten	
103-1;-2;-3	Managementansatz	S. 30 f.
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 30 f.

www.ats.net