

BE PART OF THE PROGRESS.

ADVANCED TECHNOLOGIES
& SOLUTIONS

AT&S



NICHT- FINANZIELLER BERICHT

-
- 3** – Erklärung des Vorstands
 - 6** – Verankerung und Steuerung der Nachhaltigkeit
 - 14** – Dekarbonisierung & Kreislaufwirtschaft
 - 24** – Menschenwürdige Arbeit
 - 34** – Nachhaltige Lieferkette & Wirtschaftsethik
 - 37** – GRI-Inhaltsindex

NICHTFINANZIELLER BERICHT

ERKLÄRUNG DES VORSTANDS

Ein aufregendes Jahr liegt hinter uns. Die COVID-19-Pandemie hält uns nach wie vor in Atem. Hinzu kommt eine geopolitisch herausfordernde Situation, die durch den Krieg in der Ukraine noch zusätzlich angeheizt wird. In diesem schwer kalkulierbaren Umfeld schreibt AT&S Geschichte und verfolgt eine weitreichende Wachstumsstrategie.

Nachhaltiges Denken und Handeln sind ein wesentlicher Teil dieser Expansion und unserer Transformation zum High-End-Verbindungslösungsanbieter. Nicht ohne Stolz verweisen wir auf bereits erzielte Erfolge, wie Nachhaltigkeitspreise und Auszeichnungen, sind uns aber der Tatsache bewusst, dass mit dem Wachstum auch unsere Verantwortung steigt. Die Bereiche, in denen wir als innovatives Unternehmen mit klarem Bekenntnis zu Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung gefordert sind, werden stetig mehr. Unsere Kernthemen, Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft, menschenwürdige Arbeit sowie eine nachhaltige Lieferkette werden immer wichtiger. Die Anzahl an Richtlinien und Gesetzen im Bereich ESG (Environment, Social, Governance) steigt fortwährend. Auch wenn der Anspruch an unsere Geschäftstätigkeit weit über den gesetzlichen Anforderungen liegt, ist es unsere Verantwortung, den Berichtspflichten zu entsprechen. Im vorliegenden Bericht erfüllen wir die Pflichten, die sich aus der EU-Taxonomie-VO ergeben, und beschränken die Ausführungen auf die gesetzlich geforderten Mindestangaben.

Bei der Erreichung der Klimaziele spielen stabile und erfolgreiche Unternehmen, die sich zu einer ressourcenschonenden Ausrichtung in ihren Geschäftstätigkeiten bekennen, eine entscheidende Rolle. Anhand vielfältiger Maßnahmen zeigen wir, dass wir dieses Bekenntnis ernst nehmen. So hat sich AT&S der Science Based Targets Initiative verpflichtet. Daher wurden im vergangenen Jahr die strategischen Handlungs-

RATED BY*



* Die vollständige Liste inkl. Details zu den Bewertungen finden Sie auf unserer Website.

felder entsprechend umstrukturiert, dem Thema Energie und Dekarbonisierung wurde ein eigenes Handlungsfeld zugeordnet. Darüber hinaus ist seit dem Geschäftsjahr 2021/22 der Anteil an erneuerbaren Energien Bestandteil der Berechnung der erfolgsabhängigen Vergütung.

AT&S arbeitet laufend an der 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 unter teilweiser Einhaltung der Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Welche konkreten Inhalte aus dem GRI-Standard angewandt worden sind, ist dem GRI-Inhaltsindex am Ende des nichtfinanziellen Berichts zu entnehmen. AT&S kommt mit diesem Bericht der Berichtspflicht gemäß Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (§ 243b und § 267a UGB) für den Gesamtkonzern und die Austria Technologie & Systemtechnik Aktiengesellschaft (nachfolgend „Mutterunternehmen“ genannt) nach.

Die umstrukturierten strategischen Handlungsfelder von AT&S leiten sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie ab. Ihnen sind wesentliche Themen mit Managementkonzept, Due-Diligence-Prozessen und Kennzahlen zugeordnet. Ziel dieses Berichts ist es, den Stakeholdern der AT&S Gruppe einen transparenten Zugang zu allen ESG-relevanten Informationen sowie einen Überblick über die wesentlichen Aktivitäten zu geben.

Ein zentraler Faktor für das erfolgreiche Vorankommen auf unserem Weg in dieser herausfordernden Zeit sind starke globale Partnerschaften mit unseren Stakeholdern: gemeinsame Expansionsprojekte mit unseren Kunden, verlässliche Lieferantenbeziehungen während der Pandemie und – nicht zuletzt – Mitarbeiter:innen, auf die wir in einer geopolitisch angespannten Situation Tag für Tag bauen können.

Uns ist bewusst, dass sowohl unser Wachstum und die damit verbundenen Herausforderungen als auch die äußeren Umstände unseren Mitarbeiter:innen einiges abverlangen. Diese leisten zurzeit Großartiges. Wir bedanken uns bei all unseren Mitarbeiter:innen für deren unermüdlichen Einsatz. Ohne sie wäre unser Erfolg nicht möglich.

Zu unseren Partnern zählen wir auch die Stellvertreter:innen aller globalen Rahmenwerke, zu denen wir uns bekennen, wie den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), dem UN Global Compact, der Responsible Business Alliance (RBA) sowie der Responsible Minerals Initiative (RMI).

Abschließend richten wir den Blick nach vorne. Unsere Transformation hat gerade erst begonnen. Die innovative Gestaltung der Zukunft sowie der technologische Fortschritte können nur unter Einhaltung der ESG-Kriterien erfolgen. Wir bauen dafür auf starke Partnerschaften und freuen uns darauf, die zukünftigen Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen.

WOZU WIR UNS BEKENNEN

RBA
(Responsible Business Alliance)



ILO
(International Labour Organization)



RMI
(Responsible Minerals Initiative)



SDGs
(Sustainable Development Goals)



OECD
Guidelines



ISO
(International Organization for Standardization)



UNGC
(United Nations Global Compact)



UNSERE ZIELE

80 %
erneuerbare
Energien bis
2025

Dekarbonisierung
aller AT&S Produktions-
standorte bis
2030

Mit
Chancengleichheit

und Gleichbehandlung
zur diversen Belegschaft

Ökobilanzierung

auf Produktgruppen-
ebene

Stärkung

der Partnerschaften
mit Lieferanten

BE PART OF
THE PROGRESS.

WORAUF WIR STOLZ SIND

55,7 %

erneuerbare
Energien

100 %

unterschriebene
Verhaltenskodizes
der wesentlichen
Lieferanten

35 %

Anteil weiblicher
Mitarbeiter:innen

Ökobilanzierung

des Kupferrecycling-
projektes

Starkes

Krisenmanagement
in der COVID-19-Krise

Unterzeichnung
der Charta der

Vielfalt

Hohe Standards

im Bereich Umwelt,
Energie, Qualität, Gesund-
heit & Arbeitssicherheit

BE PART OF
THE PROGRESS.

VERANKERUNG UND STEUERUNG DER NACHHALTIGKEIT

MIT UNSERER WACHSTUMSTRATEGIE WÄCHST DIE VERANTWORTUNG

Mit der Produktion von High-End-Leiterplatten, Substraten und Modulen hat sich AT&S eine weltweit führende Position in der Mikroelektronik-Branche erarbeitet. Neben den bestehenden Produktionsstandorten in Österreich, China, Indien und Südkorea werden zukünftig am neuen Standort in Malaysia High-End-Substrate für High-Performance-Prozessoren gefertigt. Durch den Bau des AT&S F&E Centers in Leoben wird sich dieser Standort in den kommenden Jahren zu einem Mikroelektronik-Technologie-Hotspot in Europa entwickeln.

Es ist uns bewusst, dass mit dieser ambitionierten Wachstumsstrategie auch die Verantwortung wächst, einerseits gegenüber all unseren Stakeholdern, andererseits gegenüber der Umwelt und nachfolgenden Generationen. Diese Verantwortung ist ein wesentlicher Faktor beim Ausbau und bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Im Gegenzug berücksichtigen bereits jetzt alle unsere unternehmerischen Tätigkeiten klare ESG-Kriterien und stehen im Einklang mit unseren Nachhaltigkeitszielen.

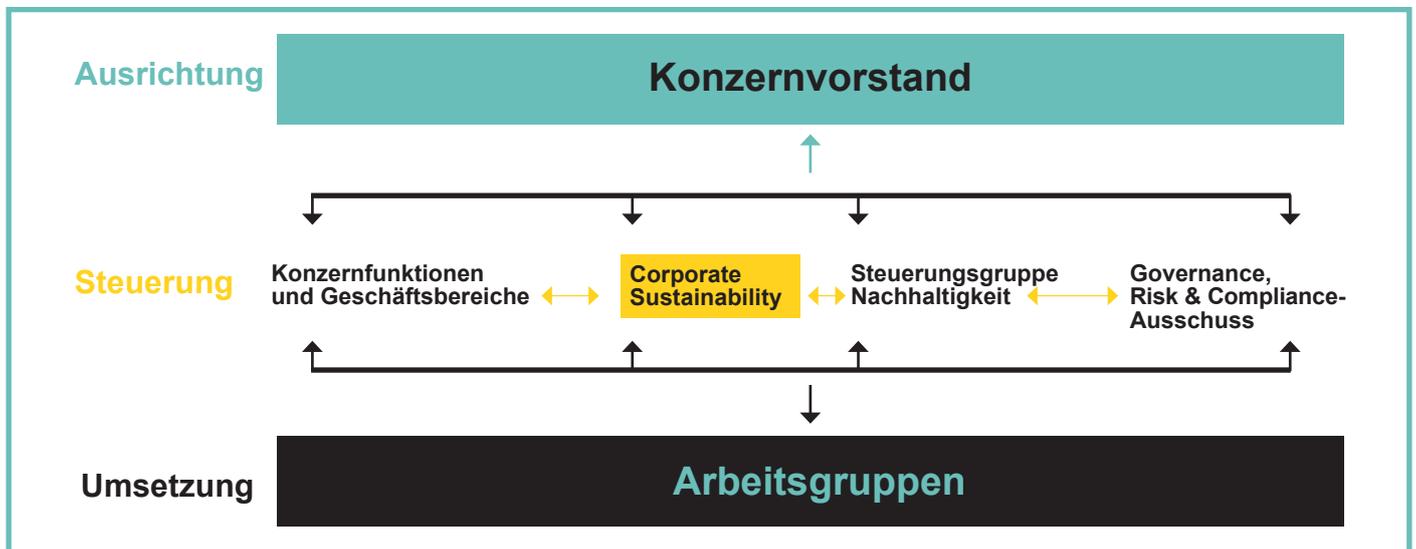
Durch eine ressourcenschonende, bewusste Ausrichtung in unserer Geschäftstätigkeit übernehmen wir nachhaltig Verantwortung für künftige Generationen und schaffen Stabilität und Sicherheit für alle relevanten Stakeholder. Die Expansionsprojekte in Malaysia und Leoben werden zu einem signifikanten Mitarbeiter:innenanstieg führen. Im Geschäftsjahr 2021/22 beschäftigte AT&S an allen Standorten inklusive Vertriebsgesellschaften im Jahresdurchschnitt 13.046 Mitarbeiter:innen (in Vollzeitäquivalenten).

NACHHALTIGKEIT IST BEI UNS CHEFSACHE

Nachhaltigkeit in all ihren Dimensionen ist eine Leitlinie für das Unternehmen und zielt darauf ab, soziale, ökologische und ökonomische Faktoren in allen Prozessen und Entscheidungen zu berücksichtigen. Das AT&S Corporate Sustainability Team berichtet direkt an den CEO des Unternehmens und ist in wesentlichen Steuerungsgremien vertreten.

Kernaufgaben des AT&S Corporate Sustainability Teams sind die Entwicklung der AT&S Nachhaltigkeitsstrategie, die Koor-

MANAGEMENTSTRUKTUR



dination der Nachhaltigkeitsagenden sowie die interne und externe Kommunikation. Diese wird mit dem Vorstand, den Segmenten und relevanten Gruppenfunktionen in regelmäßig stattfindenden Steuerungsgremien abgestimmt und zahlt auf den zukünftigen Erfolg des Unternehmens ein.

HOHE STANDARDS SIND DIE BASIS

AT&S legt großen Wert auf höchste Managementstandards in allen Bereichen, um sowohl die eigenen Nachhaltigkeitsziele als auch jene der Stakeholder bestmöglich zu verfolgen. In der nachfolgenden Tabelle sind Zertifizierungen und Normen gelistet, welche die Bereiche Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit und Datensicherheit abdecken, sich an den Bedürfnissen der Kunden orientieren und an den jeweiligen Produktionsstandorten etabliert sind. Für das aktuell in der Bauphase befindliche Werk in Malaysia sind im ersten Schritt jene ISO-Normen geplant, die bereits an allen AT&S Standorten gültig sind.

AWARDS UND AUSZEICHNUNGEN BESTÄTIGEN UNSER ENGAGEMENT IM BEREICH NACHHALTIGKEIT

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurde AT&S mit 17 Awards und Preisen unterschiedlicher Stakeholdergruppen ausgezeichnet. Dies bestätigt unser Engagement, die Produktions-, Umwelt-, Qualitäts- und Sozialstandards auf dem höchsten Niveau zu halten.

Dazu zählen etwa Auszeichnungen im Bereich Umwelt, wie der „Environment Protection Credible Enterprise“-Preis, mit dem AT&S Chongqing zum fünften Mal in Folge prämiert wurde.

Unsere jahrelangen Anstrengungen im Bereich Nachhaltigkeit wurden außerdem mit dem Gold-Status von EcoVadis ausgezeichnet. Die Bewertungen durch ESG-Rating-Agenturen liegen großteils über dem Branchendurchschnitt. Für

STANDARDS UND ZERTIFIKATE

ZERTIFIZIERUNG	BESCHREIBUNG	LEOBEN	FEHRING	NANJANGUD	ANSAN	SHANGHAI	CHONGQING
ISO 9001:2015	Zertifizierung von Qualitätsmanagementsystemen, um hohe Qualitätsstandards 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 50001:2018	Internationaler Standard für Energiemanagement, um Energieeffizienz zu erhöhen	X	X	X			
ISO 45001: 2018	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	X		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 zu gewährleisten	X	X	X	X	X	X
Sony Green Partner Zertifikat	„Green Partner Environmental Quality Approval System“ für unternehmensübergreifende Zusammenarbeit für die Herstellung nachhaltiger Produkte	X	X			X	
IECQ QC 080000:2017	Internationale technische Spezifikation für das Prozessmanagement von Gefahrenstoffen					X	
ANSI/ESD S20.20-2014	Norm für elektrostatische Entladungen					X	
IPC-QL-653 Standard	Zertifizierung von Einrichtungen, die Leiterplatten, Komponenten und Materialien inspizieren/testen	X					

aktuelle Details zu diesem wesentlichen Aspekt verweisen wir auf unsere Website.

Nachhaltige Unternehmensführung ist ein zunehmend wichtiges Kriterium für den Kapitalmarkt

Die mittlerweile große Bedeutung der Nachhaltigkeit für den Kapitalmarkt erkennt man nicht nur an der EU-Taxonomie und der Relevanz von ESG-Ratings. Auch an der Börse kann AT&S auf eine hervorragende Performance verweisen. Daher wurde das Unternehmen mit einer Top-3-Platzierung beim Wiener Börsenpreis 2021 in der Kategorie ATX gewürdigt. AT&S wurde auch erneut im VÖNIX, der Nachhaltigkeitsbenchmark am österreichischen Aktienmarkt, gelistet. Dieser Index weist jene an der Wiener Börse notierten Unternehmen aus, die hinsichtlich ihrer ökologischen und gesellschaftlichen Leistungen führend sind.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2.0

Nachhaltige Unternehmensführung bedeutet, Strukturen ständig den sich ändernden Bedingungen anzupassen. Im Zuge des integrierten ESG-Strategieprozesses wurden im Geschäftsjahr 2021/22 die Einflussfaktoren erneut analysiert, um die AT&S Nachhaltigkeitsstrategie zu aktualisieren. In die daraus resultierende Szenarioentwicklung und Definition der Unternehmensziele flossen unter anderem die AT&S Unternehmensstrategie, die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs), das AT&S ESG-Chancen- und Risikomanagement, globale Megatrends sowie gesetzliche Anforderungen und Rahmenwerke ein. Die im Geschäftsjahr 2018/19 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse und die damit verbundene Stakeholderbefragung wurden ebenfalls berücksichtigt. Dabei wurde auf die Integration der Bedürfnisse und Sichtweisen aller wesentlichen Interessensgruppen wie Mitarbeiter:innen, Kunden, Lieferanten und Aktionäre besonders Wert gelegt.

Da die ESG-Anforderungen einer hohen Dynamik unterliegen, planen wir für das laufende Geschäftsjahr eine Erneuerung der Wesentlichkeitsmatrix. Den aktuellen ESG-Anforderungen unserer Schlüsselkunden trägt die Nachhaltigkeitsstrategie ebenso Rechnung wie ein Peer-, Markt- und Lieferanten-Review sowie Ideen und Inputs unserer Mitarbeiter:innen im Nachhaltigkeitsbereich.

Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen

Im September 2015 wurde die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung von allen UN-Mitgliedstaaten verabschiedet. Dabei werden explizit die Industrieländer in die Pflicht genommen. Da die nachhaltigen Entwicklungsziele nur mithilfe von Unternehmen weltweit umgesetzt werden können, hat AT&S bereits im Geschäftsjahr 2019/20 die 17 SDGs samt ihrer 169 Unterziele bewertet.

WE FOLLOW



Die SDGs, die uns leiten

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurde diese Bewertung im Zuge des Strategieprozesses aktualisiert. Dabei wurden jene SDGs als relevant eingestuft, auf die die Maßnahmen und Programme der AT&S Nachhaltigkeitsstrategie einzahlen und die einen aktiven Beitrag zur Erreichung dieser Ziele leisten. Aus dem Bewertungsprozess wurden die SDGs 8, 12 und 17 als zentral sowie die SDGs 4, 6, 7, 9, 10 und 16 als relevant eingestuft. Die wesentliche Änderung besteht darin, dass das SDG 13 durch das SDG 7 ersetzt wurde.

Eine detaillierte Analyse der Unterziele hat ergeben, dass unsere Aktivitäten innerhalb der Energiestrategie stärker auf bezahlbare und saubere Energie (SDG 7) als auf Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13) einzahlen.

Wir präsentieren neue strategische Handlungsfelder

Aus dem Strategieprozess lassen sich folgende Handlungsfelder ableiten: Dekarbonisierung, Kreislaufwirtschaft, menschenwürdige Arbeit sowie nachhaltige Lieferkette & Wirtschaftsethik.

Die größte Änderung ergibt sich dadurch, dass das strategische Handlungsfeld Umwelt und Ressourcen konkretisiert und in Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft aufgeteilt wurde. Damit fokussiert ein Handlungsfeld ausschließlich auf Energie und Dekarbonisierung. Dies unterstreicht die Aktualität und Dringlichkeit für alle Stakeholder und gibt dem Thema den entsprechenden Stellenwert.

Unter Kreislaufwirtschaft subsumieren wir alle Aktivitäten, die auf Ressourceneffizienz im Bereich Wasser, Abfall und Abfallvermeidung einzahlen.

Das strategische Handlungsfeld nachhaltige Innovation wurde aufgelöst, da Nachhaltigkeit mittlerweile fest in der F&E- und Innovationsstrategie verankert ist und in alle ESG-Bereiche Eingang findet.

Für jedes Handlungsfeld wurden klare und ambitionierte Ziele definiert, die mithilfe konkreter Maßnahmen umgesetzt werden. Dabei wird der Zielerreichungsgrad transparent gesteuert und kontrolliert. Dies ermöglicht es, negative Auswirkungen der AT&S Geschäftstätigkeit auf die NaDiVeG-Belange zu minimieren und Synergien bestmöglich zu nutzen.

In den folgenden Kapiteln sind die Details zu den qualitativen und quantitativen Zielen, den Managementkonzepten, Due-Diligence-Prozessen und Kennzahlen sowie der Bezug zu den SDGs zu finden. Der Berichtsaufbau orientiert sich dabei an den strategischen Handlungsfeldern, denen die wesentlichen Themen zugeordnet sind. Die Handlungsfelder Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft sind in einem Kapitel zusammengefasst. Durch die neue Strukturierung der Handlungsfelder ist eine eindeutige Zuordnung möglich.

Mit dieser ganzheitlichen und zukunftsorientierten Denkweise verbindet AT&S als führender High-End-Verbindungs-lösungsanbieter die unterschiedlichen Interessen von Wirtschaft, Ökologie und sozialer Entwicklung und schafft gleichzeitig einen Mehrwert für das eigene Unternehmen.

ESG CHANCEN- UND RISIKO-MANAGEMENT

Das nichtfinanzielle Chancen- und Risikomanagement wurde bereits im Geschäftsjahr 2019/20 in das bestehende unternehmensweite Risikomanagement integriert und dient als Grundlage für die AT&S Nachhaltigkeitsstrategie. Die wesentlichen ESG-Risiken wurden auch heuer wieder identifiziert, den bestehenden Risikokategorien zugeordnet und für AT&S sowie für das Unternehmensumfeld im Fünfjahreshorizont bewertet.

Wir integrieren die Empfehlungen der TCFD dort, wo sie einen Mehrwert für das Unternehmen und unsere Stakeholder darstellen. Sowohl physische – akute wie chronische – als auch transitorische klimabezogene Risiken sind Teil der Risikobewertung und beeinflussen direkt die Nachhaltigkeitsstrategie. Risiken für die Geschäftstätigkeit fließen in die zugeordnete Kategorie des unternehmensweiten Risikomanagements ein.

Die Übersicht der nichtfinanziellen Chancen und Risiken für das Umfeld inklusive Risikokategorien, Mitigationsmaßnahmen und Zuordnung der Belange ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Für Details zu den Risikokategorien sowie Erläuterungen zu Risikolevels und Risikosteuerung wird auf den Konzernlagebericht Kapitel „Chancen und Risiken“ verwiesen. Im Geschäftsbericht 2019/20 finden sich die Details zum ESG-Risikomanagement inklusive Prozessbeschreibung zur Identifizierung der Risiken.

Klimabezogene Risiken sind, gemäß unseren Risikokategorien, operative beziehungsweise umfeldrelevante Risiken. Die AT&S Energiestrategie und die damit verbundenen ambitionierten Dekarbonisierungsziele enthalten wirksame Maßnahmen, um den klimabezogenen Risiken entgegenzuwirken. Details zu den Maßnahmen und Kennzahlen finden sich im Abschnitt Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft.

Als wesentliche Risiken werden jene definiert, die innerhalb der nächsten fünf Jahre mit einem Risikolevel 4 oder höher vor weiteren Mitigationsmaßnahmen bewertet werden und die direkt durch die AT&S Geschäftstätigkeit, deren Lieferkette oder Produkte hervorgerufen werden.

Die wesentlichste Änderung besteht darin, dass das Risiko der Anwendung von AT&S Produkten in unethischen Anwendungen für das Geschäftsjahr 2021/22 mit einem Risikolevel kleiner vier bewertet wurde. Das liegt daran, dass in den letzten Jahren entsprechende Mitigationsmaßnahmen, etwa eine Compliance-Erklärung unserer Kunden, etabliert wurden. Hingegen wurde das Risiko der globalen Erwärmung heuer mit Risikolevel 4 bewertet und somit als wesentliches Risiko eingestuft.

Zu den weiteren relevanten Risiken zählen Betriebsunterbrechungen durch Pandemien, Arbeitsunfälle, extreme Wetterereignisse und Korruption. Diese Risiken wurden entweder im Rahmen des Risikobewertungsprozesses mit einem Risikolevel kleiner 4 eingestuft, da die bereits implementierten Mitigationsmaßnahmen sehr gut im Unternehmen etabliert sind. Dadurch werden sowohl die Eintrittswahrscheinlichkeit als auch die erwarteten Auswirkungen auf das Unternehmen und dessen Umfeld reduziert. Oder es handelt sich dabei um Risiken, die nicht im direkten Einflussbereich von AT&S liegen.

VERANTWORTUNG ENTLANG DER GESAMTEN WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Als High-End-Verbindungsanbieter arbeitet AT&S kontinuierlich daran, entlang der gesamten Wertschöpfungskette die Auswirkungen und Risiken seines unternehmerischen Handelns auf Umwelt und Gesellschaft so gering wie möglich zu halten. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, die AT&S Standards in allen ESG-Bereichen so weit wie möglich auf unsere Partner auszuweiten, auch wenn unser Einfluss bei den vor- und nachgelagerten Prozessen eingeschränkt ist.

WESENTLICHE RISIKEN	RISIKO-KATEGORIE	MITIGATION	CHANCEN	NADIVEG-BELANGE
Fehlende Mitarbeiter:innenbindung, Diskriminierung und Mangel an Diversität	ORGANISATION	Trainings zu Antidiskriminierung und Verhaltenskodex, inklusiver Rekrutierungsprozess, gezielte Employer-Branding-Maßnahmen, Evaluierung und Anpassung der Vergütungsstrategie, Investition in Leadership & Culture	Starker Zusammenhalt, Loyalität der Belegschaft, Vielfalt, Steigerung der Mitarbeiter:innenmotivation, geringe Fluktuation und Vermeidung der Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte, höhere Kreativität und Innovationskraft, ganzheitlicher Ansatz zum Mitarbeiter:innen-Engagement	Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte
Globale Erwärmung	UMFELD	Energiestrategie, Mitarbeiter:innensensibilisierung und -schulung	Kostenreduktion, klimaresilientes Geschäftsmodell, Industriebenchmark, Imagesteigerung	Umweltbelange, Sozialbelange
Nichteinhaltung ESG-relevanter Anforderungen	BESCHAFFUNG	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 Mitarbeiter:innenmotivation	Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Umweltbelange, Achtung der Menschenrechte
WEITERE RELEVANTE RISIKEN	RISIKO-KATEGORIE	MITIGATION	CHANCEN	NADIVEG-BELANGE
Betriebsunterbrechung/Pandemien	OPERATIV	Business-Continuity-Management, ISO 45001, höchste Sicherheitsmaßnahmen, COVID-19-Taskforce an allen Produktionsstandorten	Imagesteigerung, starkes Krisenmanagement, starker Zusammenhalt und Loyalität der Belegschaft	Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange
Arbeitsunfälle	OPERATIV	OHSAS 18001/ISO 45001, Schutzkleidung, Umgang mit Gefahrgut, Trainings	Steigerung der Mitarbeiter:innenmotivation, geringe Fluktuation	Arbeitnehmerbelange
Extreme Wetterereignisse, Naturkatastrophen	UMFELD	Business-Continuity-Management, ISO 45001, Mitarbeiter:innensensibilisierung und -schulung	starker Zusammenhalt, Loyalität der Belegschaft, gestärkte Anpassungsfähigkeit	Umweltbelange, Sozialbelange
Korruption und unethisches Verhalten	ORGANISATION	Verhaltenskodex, Antikorruptionsrichtlinie, Kapitalmarkt-Compliance, Schulungen, GRC Committee	Imagesteigerung, vertrauensvolle Partnerschaften, Wettbewerbsvorteil	Arbeitnehmerbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung

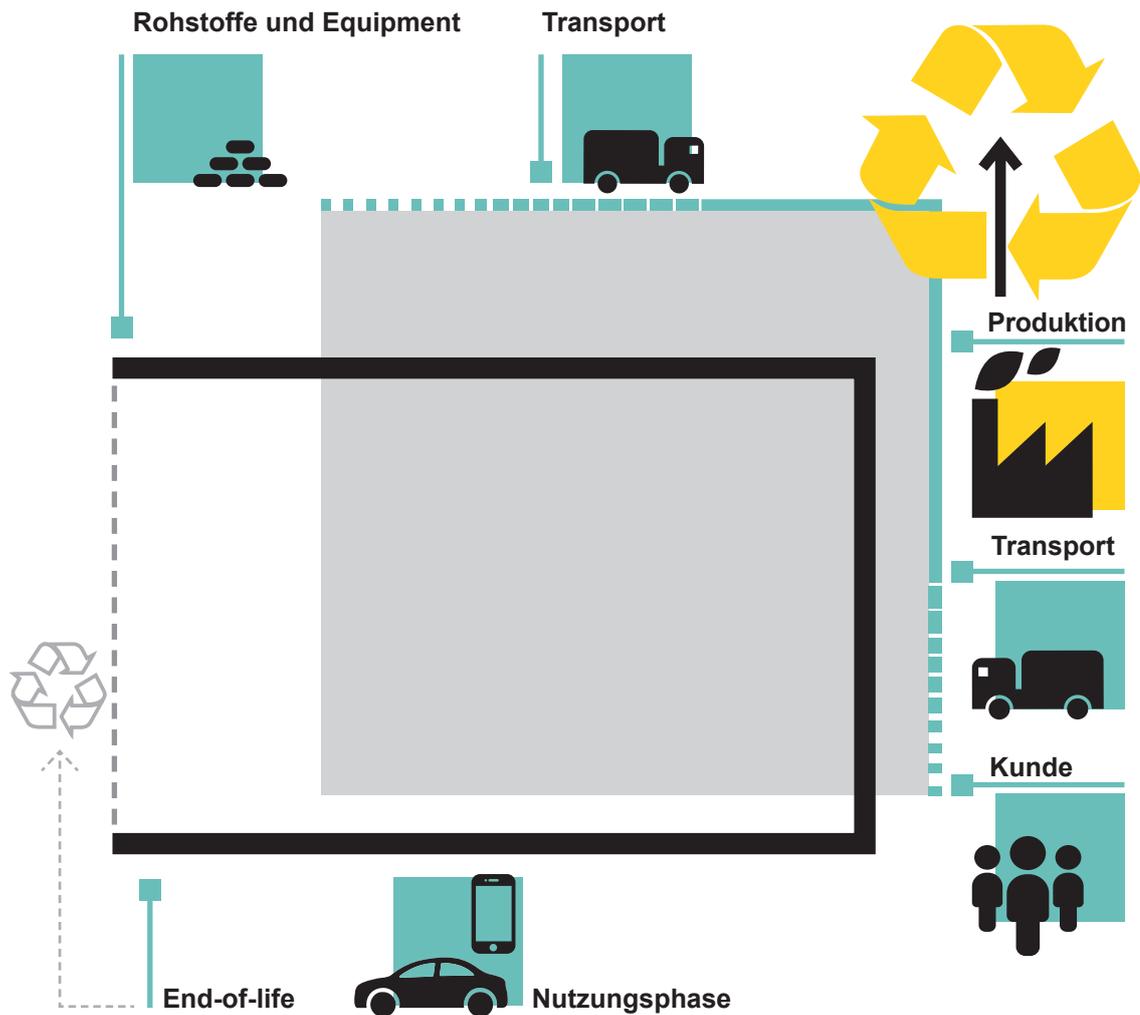
Integrierte Betrachtungsweise der gesamten Wertschöpfungskette

AT&S setzt entlang der Lieferkette auf intensive Kooperation und gemeinsame Innovationsarbeit mit allen Partnern. Dadurch schaffen smarte Produkte, die unter effizienter Verwendung und Verarbeitung aller Rohstoffe produziert werden, einen Mehrwert für alle Kunden.

Die vorgelagerten Prozesse betreffen die Beschaffung und den Transport der Materialien, die in der Produktion zum Einsatz kommen. Zu den wichtigsten Rohmaterialien zählen Kupfer, Gold, Lamine und Chemikalien. Neben Qualität und Verfügbarkeit stehen hier vor allem die Gewinnungsverfahren sowie nachhaltige Beschaffungspraktiken im Fokus.

Beim Transport setzen wir auf zuverlässige Partner, die sich zu unserem Verhaltenskodex und zu unseren hohen Standards bekennen.

WERTSCHÖPFUNGSPROZESS



Bis zum Start der Produktion werden alle Materialien vorschriftsmäßig gelagert, um den Qualitätsstandards gerecht zu werden. Als Unternehmen mit einer Vielzahl an nasschemischen Prozessen sind die höchsten Verbrauchswerte in der Produktion auf die Verwendung von Energie und Wasser zurückzuführen. Hier wird durch Technologieinnovationen und Effizienzmaßnahmen daran gearbeitet, den Einsatz so gering wie möglich zu halten.

Abfall vermeiden und verantwortungsvoll entsorgen

Wo dies sinnvoll und möglich ist, werden Kreisläufe durch hausinterne Recyclingprozesse geschlossen. Gleichzeitig wird versucht, Müll schon im Vorhinein zu vermeiden. Je nach Abfallart und Klassifizierung werden die übrigen Abfallstoffe an den Entsorger übergeben und entweder recycelt oder deponiert. Die AT&S Produkte werden sachgemäß verpackt und an die Kunden versendet. Da AT&S keinen Einfluss auf die Entsorgung der Endprodukte am Ende ihrer Lebensdauer hat, appellieren wir hier an die Verantwortung der Endverbraucher:innen.

VORWIEGEND INVESTITIONSAUSGABEN EU-TAXONOMIEFÄHIG

Die EU hat mittels der im Jahr 2020 in Kraft getretenen EU-Taxonomie-Verordnung (Taxonomie-VO) Vorgaben zu nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten veröffentlicht. Aktuell sind diese für zwei der insgesamt sechs Umweltziele festgelegt (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel). Für das Berichtsjahr 2021/22 sind somit erstmalig die Anteile der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an Umsatz sowie Investitions- und Betriebsausgaben offenzulegen, wobei sich die veröffentlichten Kennzahlen auf eine vollständige Analyse der Wirtschaftstätigkeiten des Umweltziels „Beitrag zum Klimaschutz“ beziehen. In diese Betrachtung werden grundsätzlich alle vollkonsolidierten Konzerngesellschaften einbezogen. AT&S ist aufgrund von Art. 8 Abs. 1 der Taxonomie-VO dazu verpflichtet, die Regulatorik anzuwenden.

Aktuell sind noch nicht alle Wirtschaftstätigkeiten von der Gesetzgebung der EU erfasst. Dies betrifft auch die Kerngeschäftstätigkeit von AT&S, womit nur ein kleiner Teil des Umsatzes als taxonomiefähig abgebildet werden kann. Es ist jedoch damit zu rechnen, dass durch die stetige Weiterentwicklung der Gesetzgebung die Liste der als taxonomiefähig eingestuften Aktivitäten erweitert wird. Erste Entwürfe dazu wurden bereits veröffentlicht.

Die Umsatzkennzahl ergibt sich aus dem Verhältnis der Umsatzerlöse aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zu den Gesamtumsatzerlösen, wobei die Gesamtumsatzerlöse den Umsatzerlösen der Gewinn- und Verlustrechnung des Konzerns entsprechen (siehe „Konzernabschluss“). Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden 0,2 % des Umsatzes mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, wie sie im aktuellen Stand der Gesetzgebung definiert sind, erzielt. Diese sind durch die in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 (Anhang I) beschriebenen Wirtschaftstätigkeiten 3.1 „Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie“, 3.3 „Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“ und 3.5 „Herstellung von energieeffizienten Gebäudeausrüstungen“ als taxonomiefähig klassifiziert. Demnach sind 99,8 % des Umsatzes nicht taxonomiefähig.

Die Investitions- und Betriebsausgaben des Geschäftsjahres 2021/22 spiegelten sich in mehreren Wirtschaftsaktivitäten der Taxonomie-VO wider, wie beispielsweise in 5.3 „Bau, Erweiterung und Betrieb von Abwassersammel- und -behandlungssystemen“ oder 7.7 „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“. Insgesamt wurden 17,0 % des CAPEX sowie 2,3 % des OPEX als taxonomiefähig eingestuft (demnach sind 83,0 % des CAPEX und 97,7 % des OPEX nicht taxonomiefähig).

Den Nenner der CAPEX-Kennzahl bilden die Zugänge im Sachanlagevermögen (siehe „Sachanlagen“ in den Erläuterungen zur Konzernbilanz im Anhang zum Konzernabschluss). Der Nenner der OPEX-Kennzahl setzt sich aus dem Instandhaltungsaufwand, den F&E-Aufwendungen sowie den Aufwendungen aus kurzfristigen Leasingverhältnissen zusammen (siehe „Aufwandsarten“ und „Aufwendungen für Forschung und Entwicklung“ in den Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung sowie „Sachanlagen“ in den Erläuterungen zur Konzernbilanz im Anhang zum Konzernabschluss). Eine Doppelberücksichtigung von Aufwendungen wurde vermieden.

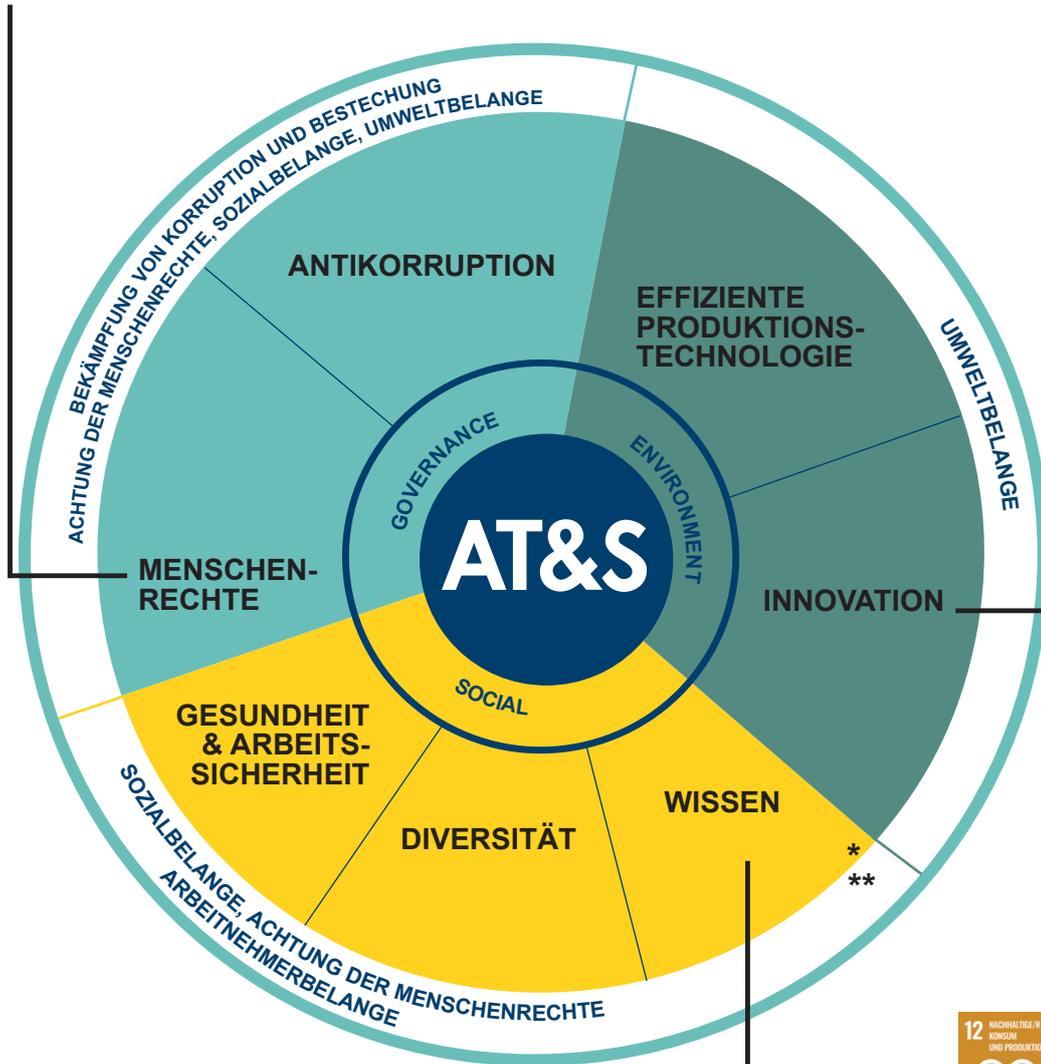
Ab dem Geschäftsjahr 2022/23 ist zusätzlich zur Taxonomiefähigkeit auch das Reporting der Taxonomiekonformität vorgesehen. Diese wird künftig durch die Anwendung der technischen Bewertungskriterien evaluiert und in die Berichterstattung aufgenommen werden.

BERICHTSAUFBAU

Die Gliederung des nichtfinanziellen Berichts folgt der ESG-Logik. Den Kapiteln sind die NaDiVeG-Belange, wesentlichen Themen und SDGs zugeordnet.



KAPITEL NACHHALTIGE LIEFERKETTE UND WIRTSCHAFTSETHIK



KAPITEL MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT



KAPITEL DEKARBONISIERUNG & KREISLAUFWIRTSCHAFT

* Zuordnung zu den wesentlichen Themen

** Zuordnung NaDiVeG-Belange

DEKARBONISIERUNG & KREISLAUFWIRTSCHAFT

Klimakrise, Umweltverschmutzung, Biodiversitätsverlust und die Zerstörung natürlicher Ökosysteme zählen zu den großen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Die Ressourcenknappheit zeigt uns die Grenzen des linearen Wachstums auf und fordert Gesellschaft und Wirtschaft zu einer fundamentalen Transformation auf. AT&S verpflichtet sich, durch effiziente Produktion, optimierten Ressourceneinsatz und Kreislaufführung einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Die Produktion hochwertiger Produkte zielt darauf ab, den Ressourcenverbrauch zu verringern, Umweltbelastung und Abfälle zu vermeiden sowie die Wertschöpfung und Ressourceneffizienz zu steigern. So können wir nachhaltig wachsen und negative Auswirkungen auf die Umwelt mitigieren.

Durch die konzernweite Etablierung der ISO 14001 und ISO 9001 verpflichtet sich AT&S zur kontinuierlichen Verbesserung in den Bereichen Umwelt und Qualität. Darüber hinaus weist das Unternehmen branchen- und standortspezifische Zertifizierungen für die Bereiche Automobil (ISO/TS 16949), Luftfahrt (AS/EN 9100) und Medizin (DS/EN 13485) auf.

In diesem Kapitel sind die strategischen Handlungsfelder „Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft“ zusammengefasst. Beide gemeinsam unterstreichen den stringenten Ansatz des Unternehmens, Wirtschaftswachstum vom materiellen Ressourcenverbrauch zu entkoppeln und Prozesse mit höchster Effizienz zu betreiben.

Aufgrund des konsequenten Nachhaltigkeitsmanagements, bezogen auf Umwelt, Abfall, Chemikalien und Energie, wurde das SDG 12 als zentral sowie die SDGs 6, 7, 8, 9 und 17 als relevant identifiziert. Die zugewiesenen wesentlichen Themen „effiziente Produktionstechnologie“ und „Innovation“ stehen für unser Engagement, nachhaltige Produktionsmuster mithilfe starker Innovationskraft zu entwickeln und dauerhaft umzusetzen.

UNSER BEITRAG ZU DEN SDGS: DEKARBONISIERUNG & KREISLAUFWIRTSCHAFT

SDG	Unterziele	Maßnahmen
	12.2, 12.4, 12.5, 12.6	<ul style="list-style-type: none"> – Zertifizierung nach ISO 14001 und ISO 50001 an allen Produktionsstandorten – Energiestrategie inkl. Energieeffizienzprojekte – Kupfer-Recyclingprojekt – LCA-Projekt – Wasserstrategie & Abfallmanagement – Einhaltung von REACH und RoHS
	6.3, 6.4	<ul style="list-style-type: none"> – Wasserstrategie und nachhaltiges Wassermanagement – Erhöhung der Wasserrecyclingrate in Gebieten mit Wasserknappheit – Abwasserbehandlung an allen Standorten – ISO 14001 – Einhaltung von REACH und RoHS
	7.2, 7.3	<ul style="list-style-type: none"> – Energieeffizienz auf Anlagen- und Prozessebene – Produktion von erneuerbarer Energie vor Ort und in der Region – Kauf von grüner Energie – ISO 50001
	8.2, 8.4	<ul style="list-style-type: none"> – Energiestrategie mit Energieeffizienzprojekten – Starkes Engagement der Engineering- und F&E-Abteilungen für nachhaltige Innovation und Industrialisierung – Stärkung der Innovationskraft durch das neue F&E-Zentrum in Leoben
	9.2, 9.4	<ul style="list-style-type: none"> – Moderne und widerstandsfähige Infrastruktur für Expansionsprojekte – Hohe Ressourceneffizienz und umweltfreundliche Technologien – Starkes Engagement der Engineering- und F&E-Abteilungen für nachhaltige Innovation und Industrialisierung – Stärkung der Innovationskraft durch das neue F&E-Zentrum in Leoben
	17.16, 17.17	<ul style="list-style-type: none"> – Zusammenarbeit mit Lieferanten, Kunden und Universitäten in den Bereichen Nachhaltigkeit und Digitalisierung – Globale Partnerschaften mit NGOs und lokalen Behörden – Förderung von nachhaltiger Industrialisierung und effizienter Ressourcennutzung innerhalb der Lieferkette

DEKARBONISIERUNG – DIE AT&S ENERGIESTRATEGIE UND DIE DARAUS ABGELEITETEN KLIMASCHUTZ-MASSNAHMEN

Klimaschutz ist allgegenwärtiger Schwerpunkt der AT&S Nachhaltigkeitsstrategie. Das Pariser Klimaabkommen gibt ein klares Ziel vor, das es zu erreichen gilt, um eine lebenswerte Zukunft für nachfolgende Generationen sicherzustellen. AT&S hat im Geschäftsjahr 2021/22 sein Commitment zur Science Based Targets Initiative abgegeben. Dadurch ist gewährleistet, dass die zukünftig vom Unternehmen festgelegten Emissionsreduktionsziele als wissenschaftsbasiert gelten und sich an den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft orientieren.

Um den Zielen des Pariser Klimaabkommens sowie den Anforderungen unserer Kunden gerecht zu werden, verfolgt die AT&S Energiestrategie neben einer verbesserten Ressourcennutzung und Effizienzsteigerung das Ziel, den konzernweiten Energiebedarf bis 2025 zu mindestens 80 % über erneuerbare Energieträger (inklusive großer Wasserkraftwerke) abzudecken. Weiters wird angestrebt, bis 2030 sämtliche fossile Energieträger innerhalb der eigenen Produktionsstandorte (Scope 1-Emissionen) weltweit zu ersetzen, um die direkte Freisetzung klimaschädlicher Gase im eigenen Unternehmen zu vermeiden.

AT&S wählt für das Erreichen der genannten Ziele einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei setzt das Unternehmen auf der Prozess- und Anlagenebene auf effizientes Energiemanagement sowie beim Zukauf auf eine Erhöhung des Anteils an grüner Energie. Neben dem jährlichen Definieren von Energiezielen für die einzelnen Produktionsstandorte werden Anstrengungen unternommen, den Anteil an erneuerbarer Energie durch unterschiedliche Maßnahmen zu steigern und den Energieverbrauch zu senken.

Durch die Zertifizierung nach ISO 50001 der Standorte in Österreich und Indien haben sich bereits Erfolge erzielen lassen, die direkt auf das Konto der AT&S Energiestrategie einzahlen. Über die vergangenen Jahre konnten durch Energieaudits sowohl beim Verbrauch als auch bei den Kosten Einsparungen erzielt werden. Dabei werden alle laufenden Projekte an den verschiedenen Standorten überprüft und Maßnahmen zur Reduktion und Effizienz abgeleitet. Im gesamten Konzern konnten im Geschäftsjahr 2021/22 durch

Energieeffizienzmaßnahmen 8,9 GWh bzw. 3,1 kt CO₂ eingespart werden. Im Vorjahr beliefen sich die Einsparungen auf 4,8 GWh bzw. 3,9 kt CO₂. Insgesamt können durch die seit dem Geschäftsjahr 2017/18 umgesetzten Maßnahmen bereits jährliche Einsparungen in Höhe von 60,0 GWh berichtet werden.

Energieeinsparungen

8,9 GWh

(Vorjahr: 4,8 GWh)

AT&S baut – und das mit einem hocheffizienten Energiekonzept zur Senkung des Energieverbrauchs

Sowohl das neue Forschungs- und Entwicklungszentrum am Standort Leoben als auch der neue Produktionsstandort in Kulim, Malaysia, wurden so konzipiert, dass bis zu 12 % des ursprünglich berechneten Energieverbrauchs durch Effizienzmaßnahmen eingespart werden können. Perfektionierte Warmwassersysteme, optimierter Stromverbrauch in den Versorgungsbetrieben, ein hocheffizientes Befeuchtungssystem, die Beheizung der Gebäude durch Wärmerückgewinnungssysteme und eine Senkung des Erdgasverbrauchs sollen umgesetzt werden. Im Produktionsbereich sollen Maschinen künftig mit geregelter Heizung und Kühlung, hocheffizienten Motoren, Wärmedämmung sowie frequenzgeregeltem Antrieb ausgestattet sein.

Für das AT&S Werk Kulim wird über die kommenden Jahre Energie aus Photovoltaikanlagen bereitgestellt, die bereits ab Produktionsstart 50 % des jährlichen Energieverbrauchs des neuen AT&SWerks abdecken wird. Der Anteil an erneuerbarer Energie soll bis 2025 auf 150 GWh steigen und mit dem steigenden Stromverbrauch im Ramp-up weiter erhöht werden. Auch die Dächer des Produktionsgebäudes werden mit Photovoltaikanlagen versehen. Bis zum Jahr 2030 sollen die Einsparungen durch weitere Effizienzmaßnahmen erhöht werden.

Hohe Luftqualitätsstandards und nachhaltige Heiz- und Kühlsysteme für eine moderne Arbeitswelt

Am Standort Leoben ermöglicht es das umweltschonende Heiz- und Kühlsystem des neuen Bürogebäudes, die Abwärme vom Werk direkt zur Wärmegewinnung und das Grundwasser zur Gebäudekühlung zu nutzen. Durch die Betonkernaktivierung kann Wärme an das Gebäude abgegeben beziehungsweise zur Kühlung aufgenommen werden. Die massiven Betonbauteile wirken dabei wie große Speicher, die Wärme bevorraten und zeitversetzt abgeben können.

Um Wärmeverluste zu vermeiden, wird das neue Bürogebäude mit einem hochmodernen Lüftungssystem ausgestattet. Eine hohe Luftwechselrate sorgt dafür, dass die Luft mehrmals stündlich gewechselt und der CO₂-Gehalt niedrig gehalten wird. Dadurch wird eine hohe Luftqualität in den Räumen sichergestellt.

Zusammenarbeit mit Lieferanten als Erfolgsrezept

Die Reduktion des Energieverbrauchs der Produktionsanlagen ist fester Bestandteil der Energiestrategie. Aus diesem Grund wurde ein Kooperationsprojekt mit einem der wesentlichen Maschinenlieferanten ins Leben gerufen, welches die Senkung des Energieverbrauchs der eingesetzten Maschinen anstrebt. In enger Zusammenarbeit wird an der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen gearbeitet, die den Energieverbrauch einer ausgewählten Pilotlinie senken sollen. Eine neu installierte Software soll den exakten Energieverbrauch der Maschine messen, um so ein besseres Verständnis der Modulverbräuche zu erlangen.

Digitalisierung, künstliche Intelligenz und Simulationswerkzeuge schaffen einen echten Mehrwert

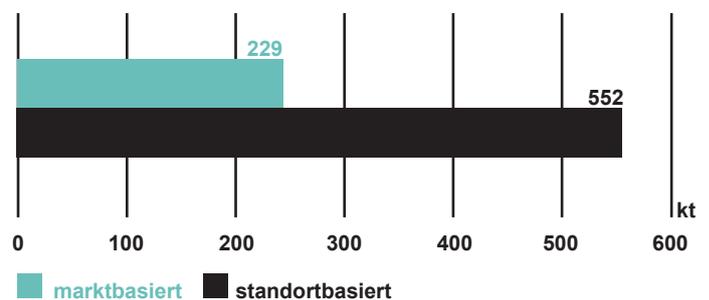
Der „Digital Energy Twin“ ist Teil der Energiestrategie und soll künftig mithilfe von Simulationstools in der Lage sein, den jeweiligen Energiebedarf in der Produktion digital darzustellen. Gleichzeitig werden auch die schwankenden Verfügbarkeiten von erneuerbaren Energieträgern bei der Energiegewinnung abgebildet. Ziel ist es, mithilfe des digitalen Zwillings den prozessbedingten Energiebedarf zu optimieren und erneuerbare Energie bestmöglich in den Prozess zu integrieren. Dazu werden Daten aus der realen Produktion in den digitalen Zwilling der Fabrik übertragen, dort modelliert und validiert.

Danach werden die Ergebnisse zurück in die Fertigungslinie übertragen. Neben einer Kombination aus physikalischen und datengetriebenen Modellen kommen auch künstliche Intelligenz (KI) und Virtual-Reality-Anwendungen (VR) zum Einsatz. Das Forschungsprojekt wird zusätzlich von der Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) unterstützt und ist eine Kooperation von zwölf verschiedenen Partnern.

Unsere Emissionen im Detail

Die Berichterstattung der Emissionen erfolgt gemäß Greenhouse Gas (GHG)-Protokoll, wobei zwischen den drei Kategorien Scope 1, Scope 2 und Scope 3 unterschieden wird. Scope 1 umfasst die direkte Freisetzung klimaschädlicher Gase im eigenen Unternehmen, welche zum Beispiel bei der Verbrennung von Erd- oder Flüssiggas an den AT&S Standorten entstehen. Scope 2 bezieht sich auf indirekte Emissionen, welche bei Energielieferanten freigesetzt werden. Dies betrifft bei AT&S hauptsächlich Emissionen aus dem Zukauf von Elektrizität. Weiters werden alle indirekten Emissionen, welche entlang der Wertschöpfungskette eines Unternehmens entstehen, unter der Kategorie Scope 3 zusammengefasst.

MARKTBASIERTE VS. STANDORTBASIERTE SCOPE 2-EMISSIONEN



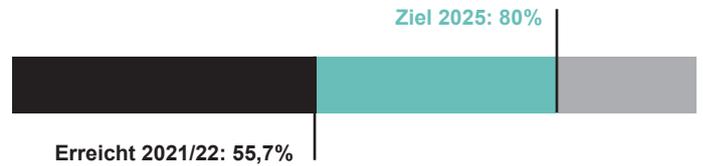
Erstmals ist es in diesem Geschäftsjahr möglich, neben den standort- auch die marktbasieren Scope 2-Emissionen zu berichten, da die entsprechenden lieferantenspezifischen Umrechnungsfaktoren nun für alle Standorte der AT&S Gruppe verfügbar sind. Während sich die standortbasierten Emissionen im Geschäftsjahr 2021/22 auf 552 kt CO₂ belau-

fen, sind dies bei den marktbasieren Emissionen nur 229 kt. Dieser immense Unterschied verdeutlicht den Einfluss, den der hohe Anteil an zugekauftem erneuerbaren Strom auf die tatsächlichen CO₂-Emissionen hat.

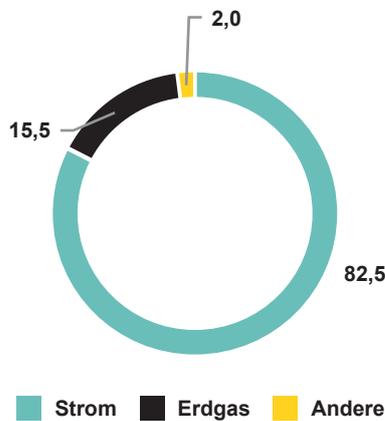
Die Anstrengungen von AT&S, auf nachhaltige Energieträger umzusteigen, zeigen sich auch im Anteil erneuerbarer Energien von 55,7 % im Geschäftsjahr 2021/22. Im Vorjahr lag dieser noch bei 45 %. Dennoch ist die Verfügbarkeit von Strom aus regenerativen Energiequellen vor allem im asiatischen Raum noch keine Selbstverständlichkeit. Die Erreichung unserer Energieziele bleibt daher eine Herausforderung, der wir uns mit Blick auf die Zukunft stellen. Alle weiteren Grafiken und Tabellen beziehen sich auf die standortbasierten Scope 2-Emissionen, da für die marktbasieren Zahlen noch keine Vorjahreswerte zur Verfügung stehen.

Zur Berechnung der Emissionen wird auf Umrechnungsfaktoren des Umweltbundesamts, der ecoinvent-Datenbank Version 3 sowie EXIOBASE 3 zurückgegriffen. Alle CO₂-Angaben verstehen sich dabei als CO₂-Äquivalente.

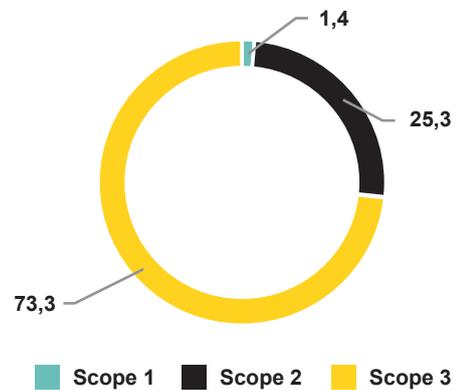
ANTEIL ERNEUERBARER ENERGIEN



ENERGIEVERBRAUCH NACH ENERGIEQUELLEN in %



AUFTEILUNG DES CO₂-FUSSABDRUCKS NACH SCOPES in %



ENERGIEVERBRAUCH

	ABSOLUTER ENERGIEVERBRAUCH (in GWh)			RELATIVER ENERGIEVERBRAUCH (in kWh pro € BWS)		
	2021/22	2020/21	Veränderung in %	2021/22	2020/21	Veränderung in %
SEGMENT MOBILE DEVICES & SUBSTRATES	703,2	601,1	17,0%	1,31	1,54	(14,5%)
SEGMENT AUTOMOTIVE, INDUSTRIAL, MEDICAL & SONSTIGE	175,7	144,6	21,6%	0,82	0,93	(12,2%)
KONZERN GESAMT	879,0	745,7	17,9%	1,17	1,36	(14,1%)
DAVON MUTTERUNTERNEHMEN	79,6	71,9	10,8%	0,55	0,66	(17,3%)

Wie aus der Abbildung oben links hervorgeht, ist Strom die Hauptenergiequelle von AT&S. Dies resultiert in einem wesentlich höheren Scope 2-Anteil im Vergleich zu Scope 1. Den größten Anteil an Emissionen verursachen jedoch mit 73,3% die Scope 3-Emissionen. Hier konnte die Berichterstattung in diesem Geschäftsjahr weiter ausgebaut werden. Nach einem Screening aller 15 Scope 3-Kategorien laut GHG-Protokoll wurden die Kategorien 1 „Eingekaufte Güter und Dienstleistungen“ und 2 „Kapitalgüter“ als Haupteinflussfaktoren in der Wertschöpfungskette identifiziert.

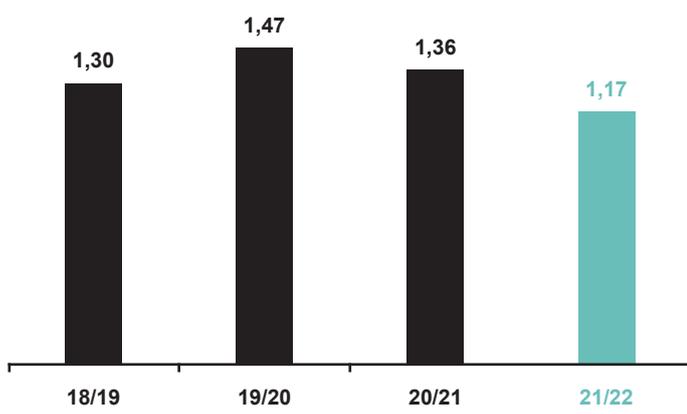
Während davon bis jetzt nur die wichtigsten bestandsgeführten Materialien in den Scope 3-Emissionen enthalten waren, wurden nun beide Kategorien vollständig in die Berichterstattung aufgenommen. Dadurch ergibt sich ein starker Zuwachs an Scope 3-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr. Zusätzlich zu diesen beiden Bereichen beinhalten die Scope 3-Emissionen den Transport der Produkte zu den

Kunden, brennstoff- und energiebezogene Emissionen, die Flugreisen von AT&S Mitarbeiter:innen sowie die CO₂-Emissionen des Pendelverhaltens der Arbeitnehmer:innen.

Im Geschäftsjahr 2021/22 konnte der relative Energieverbrauch durch die Kombination aus Effizienzmaßnahmen und positiver Geschäftsentwicklung um 14,1% gegenüber dem Vorjahr reduziert werden. Der absolute Energieverbrauch hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 17,9% erhöht. Der Anstieg ist auf höhere Produktionsmengen und einen gestiegenen Anteil hochkomplexer Leiterplatten zurückzuführen. Dies resultiert auch in deutlich höheren Energieaufwänden (+15,3 Mio. € gegenüber dem Vorjahr), die in den Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung im Anhang zum Konzernabschluss dargestellt werden. Neben dem zunehmenden Energiebedarf stellen die gestiegenen und aktuell sehr volatilen Energiepreise einen Grund für die erhöhten Energieaufwände dar.

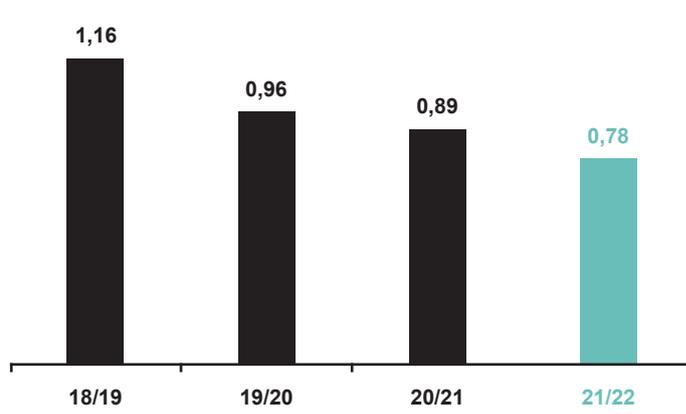
RELATIVER ENERGIEVERBRAUCH

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)		
	2021/22	2020/21	Veränderung in %	2021/22	2020/21	Veränderung in %
SEGMENT MOBILE DEVICES & SUBSTRATES	480,7	403,0	19,3%	0,90	1,03	(12,8%)
SEGMENT AUTOMOTIVE, INDUSTRIAL, MEDICAL & SONSTIGE	102,0	82,9	23,0%	0,48	0,53	(11,1%)
KONZERN GESAMT	582,7	485,9	19,9%	0,78	0,89	(12,6%)
DAVON MUTTERUNTERNEHMEN	21,5	19,5	10,2%	0,15	0,18	(17,7%)

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)		
	2021/22	2020/21	Veränderung in %	2021/22	2020/21	Veränderung in %
SEGMENT MOBILE DEVICES & SUBSTRATES	1.431,6	346,3	>100%	2,67	0,88	>100%
SEGMENT AUTOMOTIVE, INDUSTRIAL, MEDICAL & SONSTIGE	172,0	85,2	>100%	0,80	0,55	45,9%
KONZERN GESAMT	1.603,6	431,5	>100%	2,14	0,79	>100%
DAVON MUTTERUNTERNEHMEN	76,6	31,7	>100%	0,53	0,29	80,5%

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den CO₂-Emissionen. Trotz eines höheren absoluten Werts ist ein Rückgang des relativen CO₂-Fußabdrucks (Scope 1+2) um 12,6% ersichtlich. Im Bereich der Scope 3-Emissionen ist aufgrund des bereits erwähnten erweiterten Reportingumfangs sowohl beim absoluten als auch beim relativen Fußabdruck ein starker Anstieg zu verzeichnen. Die absoluten Scope 3-Emissionen erhöhen sich von 431,5 kt CO₂ im Vorjahr auf 1.603,6 kt CO₂ im Geschäftsjahr 2021/22.

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

RESSOURCENSCHONUNG DURCH MODERNSTEN TECHNOLOGIEEINSATZ UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Letztlich sollte eine totale Kreislaufführung aller Stoffe das langfristige Ziel von uns allen sein. Mit den Maßnahmen in den Bereichen Wasser, Kupferrecycling, Abfall, Ökobilanzierung und Innovation leistet AT&S einen großen Beitrag, um dieses Ziel zu erreichen.

Wasser ist Grundlage allen Lebens – auch für AT&S

Für die Herstellung der High-End-Verbindungs-lösungen von AT&S ist Wasser aufgrund einer Vielzahl an nasschemischen und teils ressourcenintensiven Prozessen einer der Hauptstoffflüsse in der Produktion. Der Verbrauch von Frischwasser, die Verwendung von Kühlwasser für Maschinen sowie anfallende produktionsbedingte Abwässer sind wichtige Indikatoren zur Beurteilung eines nachhaltigen Wassermanagements und -verbrauchs.

Alle Aktivitäten sind auf eine bestmögliche Nutzleistung der Wasserressourcen ausgerichtet, welche für Kühlzwecke, Prozesswasseraufbereitung, Biofilteranlagen oder Kühltürme oft mehrfach verwendet werden können. Unter gleichzeitiger Erhöhung der Wertschöpfung wird so versucht, die Umweltbelastungen an sämtlichen Standorten auf ein Minimum zu reduzieren.

Zu den Maßnahmen zur nachhaltigen Nutzung von Wasser zählen dessen Aufbereitung, Behandlung sowie Recycling. AT&S verfügt über biologische sowie chemisch-physikalische Abwasserreinigungsanlagen, über die das anfallende Abwasser behandelt wird. Standorte, die sich laut Aqueduct Water Risk Tool in Hochrisikogebieten befinden, unterliegen strengen Wasserrecyclingquoten. Die Bestrebung des Unternehmens ist es, diese kontinuierlich zu erhöhen. Im Zuge der Wasserstrategie werden konkrete Ziele erarbeitet. Im Geschäftsjahr 2021/22 betragen die Wasserrecyclingquoten bis zu 53% am Standort Nanjangud sowie 24% im Werk Shanghai.

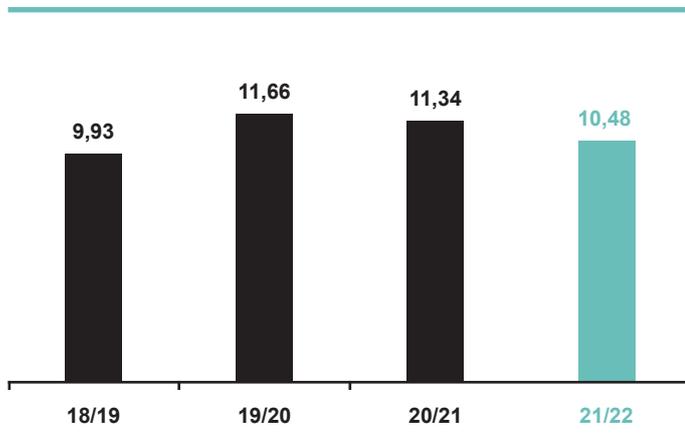
Die im Geschäftsjahr 2019/20 initiierte Wasserstrategie adressiert eine nachhaltige Wasserpolitik mit dem Ziel, Wasserverbräuche zu reduzieren und entnommenes Wasser bestmöglich im Kreislauf zu führen. Aufgrund der laufenden Expansionsprojekte in Malaysia und Leoben lag der Fokus im Geschäftsjahr 2021/22 auf der Wassereffizienzplanung für die neuen Produktionsstätten. Sowohl für das Werk in Kulim als auch für das neue R&D Center am Standort Leoben wurde an Effizienzprojekten gearbeitet, die den Wasserverbrauch gegenüber dem Normalbetrieb um bis zu 30% reduzieren sollen.

Alle Maßnahmen werden im Vorfeld im Detail geplant und teilweise im Labormaßstab auf ihre Machbarkeit geprüft. Dazu

zählen unter anderem, Elektrodeionisation statt Ionenaustauscher für die Prozesswasseraufbereitung zu verwenden sowie die Umsetzung diverser Wassereffizienzmaßnahmen bei der Qualifikation der Produktionsmaschinen.

RELATIVER WASSERVERBRAUCH

in Liter pro € BWS



Trotz eines Anstiegs des absoluten Wasserverbrauchs von 26,9% im Vergleich zum Vorjahr konnte der relative Wasserverbrauch, bezogen auf die Bruttowertschöpfung, im Geschäftsjahr 2021/22 um 7,5% reduziert werden.

Kupfer wird im Kreislauf geführt

Neben Strom und Wasser zählen Rohstoffe wie Kupfer, Gold und Chemikalien zu den wesentlichen Komponenten, die für die Herstellung der High-End-Produkte benötigt werden. Kupfer nimmt dabei mit einem Einkaufsvolumen von 4.253 Tonnen im Geschäftsjahr 2021/22 einen zentralen Stellenwert ein. AT&S ist bestrebt, Ressourcen in allen Aspekten

des Kerngeschäftes und entlang der Wertschöpfungskette mit einem Maximum an Effizienz zu verwenden und Produkte unter Berücksichtigung der Kreislaufwirtschaft zu produzieren.

Eine Maßnahme ist das Kupferrecyclingprojekt, das im Geschäftsjahr 2019/20 initiiert wurde. Durch Fertigungsprozesse wie Ätzen oder Galvanisieren werden kupferhaltige Abwasserströme erzeugt, welche über die interne Abwasserreinigungsanlage in einem physikalisch-chemischen Verfahren aufbereitet werden. Unter Einsatz unterschiedlicher Chemikalien wird aus den Stoffflüssen ein kupferhaltiger Schlamm erzeugt. Dieser wird im getrockneten Zustand entsorgt, Wertstoffe werden extern einem Kreislauf zugeführt oder deponiert.

Das Effizienz- und Effektivitätsprojekt der Kupferkreislaufführung hat das Ziel, Kupfer aus den Abwasserströmen zurückzugewinnen. Dies bringt jede Menge Vorteile mit sich: Eingesetzte Chemikalien werden reduziert, der anfallende Abfall, der größtenteils als gefährlicher Abfall eingestuft ist, wird minimiert. Die Rohstoffeffizienz durch die Rückgewinnung von kupferhaltigen Säuren aus den Produktionsprozessen wird gesteigert. Das Projekt unterstreicht die Mission von AT&S, den ökologischen Fußabdruck zu senken und sich von einer ursprünglich linearen Führung wertvoller Rohstoffe in Richtung einer vollwertigen Kreislaufwirtschaft zu entwickeln.

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden schon die ersten Module der Kupferrückgewinnung in Betrieb genommen. Durch den Aufbau eines Verdunsters und Ionentauschers konnte bereits eine geschlossene Kreislaufführung der Recyclingabwässer hergestellt sowie eine Rückgewinnung der Prozessabwässer mit geringer Schwermetallfracht erreicht werden. Für die Auftrennung der im Abwasser enthaltenen Metalle und Säuren wurde eine Pilotanlage aufgebaut, die bereits 30% der

WASSERVERBRAUCH

	ABSOLUTER WASSERVERBRAUCH (in Mio. m ³)			RELATIVER WASSERVERBRAUCH (in Liter pro € BWS)		
	2021/22	2020/21	Veränderung in %	2021/22	2020/21	Veränderung in %
SEGMENT MOBILE DEVICES & SUBSTRATES	7,24	5,66	28,1%	13,53	14,45	(6,4%)
SEGMENT AUTOMOTIVE, INDUSTRIAL, MEDICAL & SONSTIGE	0,62	0,54	14,9%	2,89	3,48	(17,0%)
KONZERN GESAMT	7,86	6,19	26,9%	10,48	11,34	(7,5%)
DAVON MUTTERUNTERNEHMEN	0,21	0,24	(13,4%)	1,44	2,22	(35,3%)

derzeit anfallenden Abwässer behandelt. Die Skalierung auf 100% ist für das Geschäftsjahr 2022/23 geplant. Darüber hinaus soll die Halle zur Kupferrückgewinnung fertiggestellt und die komplette Recyclinganlage installiert werden.

Die Ökobilanzierung des Kupferrecyclingprozesses

Der Lebenszyklus unserer Produkte beschäftigt uns schon länger. Im Geschäftsjahr 2019/20 wurde ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt gemeinsam mit externen Partnern gestartet. Als Pilot wurde eine Ökobilanzierung für den Kupferrecyclingprozess erstellt und im Rahmen einer cradle-to-gate-Analyse der Produktlebenszyklus vom Rohstoffabbau bis zum Verlassen des AT&S Produktionsstandorts betrachtet.

Sowohl der Kupferrecyclingprozess als auch der herkömmliche Abwasserreinigungsprozess wurden unter Anwendung der ISO 14044 auf ihre Stoff- und Energieflüsse in sechs unterschiedlichen Wirkungskategorien bewertet: abiotischer Ressourcenverbrauch (ADP), Treibhausgaspotenzial (GWP), Humantoxizität (HTP), bodennahe Ozonbildungspotenzial (POCP), Versauerungspotenzial (AP) und Eutrophierungspotenzial (EP). Mithilfe der durchgeführten Lebenszyklusanalysen können alle relevanten Material-, Prozess- und Energieströme abgebildet werden.

Darüber hinaus wurden Potenziale zur effizienteren Prozessgestaltung identifiziert und Ansatzpunkte zur Reduktion der Chemikalien sowie deren Substitution durch umweltfreundliche Alternativen aufgezeigt.

Die Ökobilanzierung auf Produktgruppenebene schreitet voran

Um den vermehrten Kundenanfragen nach den Umweltauswirkungen der eingekauften Produkte nachzukommen und Optimierungsmöglichkeiten innerhalb der eigenen Prozesse zu identifizieren, verfolgt AT&S seit einigen Jahren das Ziel, eine Ökobilanzierung auf Produktgruppenebene zu etablieren. Dabei soll der ökologische Fußabdruck für spezifische Leiterplatten berechnet werden. Dafür müssen Daten aller Materialien, Inhaltsstoffe und Verarbeitungsprozesse über deren gesamten Lebensweg ermittelt werden. Durch die Bilanzierung dieser Material- und Energieflüsse kann die Umweltauswirkung über den Lebenszyklus hinweg berechnet werden.

Durch eine intensive Scoping- und Zielfindungsphase wurden die Anforderungen an den Ökobilanzierungsprozess festgelegt und ein Anforderungskatalog erstellt. Dabei wurde besonderer Wert darauf gelegt, die Interessen aller beteiligten Stakeholder, sowohl intern als auch extern, von Beginn an einzubeziehen. Zukünftig soll der Prozess am Standort Leoben implementiert und sukzessive an den weiteren Standorten ausgerollt werden. Dabei werden die Anforderungen an den Prozess laufend evaluiert und bei Bedarf angepasst.

Abfallvermeidung braucht perfekt ineinandergreifende Systeme

Nachhaltig geführte Abfallströme sorgen dafür, dass wertvolle Ressourcen nicht im Müll landen, sondern gesammelt, wiederaufbereitet und als Rohstoff erneut der Produktion zugeführt werden. Gleichzeitig wird versucht, die anfallenden

ABFALLMENGE

	ABSOLUTE ABFALLMENGE (in kt)			RELATIVE ABFALLMENGE (in kg pro € BWS)		
	2021/22	2020/21	Veränderung in %	2021/22	2020/21	Veränderung in %
GEFÄHRLICHER ABFALL	50,8	42,3	20,0%	0,07	0,08	(12,6%)
UNGEFÄHRLICHER ABFALL	11,9	10,7	11,1%	0,02	0,02	(19,1%)
GESAMTE ABFALLMENGE	62,7	53,1	18,2%	0,08	0,10	(13,9%)
SEGMENT MOBILE DEVICES & SUBSTRATES	38,8	36,3	6,9%	0,07	0,09	(21,8%)
SEGMENT AUTOMOTIVE, INDUSTRIAL, MEDICAL & SONSTIGE	23,9	16,8	42,5%	0,11	0,11	2,9%
KONZERN GESAMT	62,7	53,1	18,2%	0,08	0,10	(13,9%)
DAVON MUTTERUNTERNEHMEN	6,0	5,3	14,2%	0,04	0,05	(14,7%)

Müllmengen möglichst gering zu halten, was insgesamt zu einem langfristig verbesserten Abfallmanagement führt.

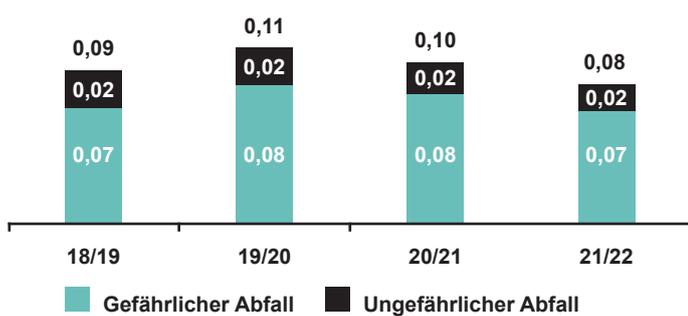
Gemeinsam mit langjährigen Geschäftspartnern hat AT&S smarte Mülltonnen optimiert, evaluiert und getestet und an jenen Standorten, an denen es sinnvoll ist, bereits dauerhaft installiert. Sie sind mit Hightech-Sensoren ausgestattet und überwachen automatisch Füllstände sowie Temperatur-

schwankungen. Unnötige Entleerungen entfallen, Risiken, wie beispielsweise Brandgefahr, werden minimiert, gleichzeitig wird die Effizienz gesteigert.

Die Reduktion von Abfall ist ein zentrales Element der AT&S Nachhaltigkeitsstrategie. Im Geschäftsjahr 2021/22 konnte trotz einer erhöhten absoluten Abfallmenge die relative Gesamt-Abfallmenge um 13,9% reduziert werden. Der Anteil an gefährlichen Abfällen blieb dabei auf einem konstanten Level. In den kommenden Jahren soll dieser durch Fokus auf das Kupferrecyclingprojekt jedoch stetig reduziert werden.

RELATIVE ABFALLMENGE

in kg pro € BWS



EFFIZIENTE PRODUKTION DURCH DEN BEWUSSTEN EINSATZ WESENTLICHER MATERIALIEN

Neben Strom und Wasser erfordert die Herstellung der AT&S Produkte den Einsatz von wertvollen Rohstoffen und Materialien. Dazu zählen Gold, Palladium, Kupfer, Lamine und Chemikalien. Bei all diesen wesentlichen Materialien ist im Geschäftsjahr 2021/22 ein Anstieg des Einkaufsvolumens gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Diese Entwicklung steht in direktem Zusammenhang mit den erhöhten Produktionsvolumina im Berichtsjahr. Der geringere Anstieg an Laminen ist auf einen veränderten Produktmix zurückzuführen.

EINKAUF WESENTLICHER MATERIALIEN

Konzern gesamt

	Einheit	2021/22	2020/21	Veränderung in %
GOLD	kg	569	475	19,9%
PALLADIUM	kg	325	268	21,2%
KUPFER	t	4.253	3.637	16,9%
LAMINATE	Mio. m ²	14,6	14,0	4,0%
CHEMIKALIEN	Tsd. t	191,1	163,8	16,7%

EINKAUF WESENTLICHER MATERIALIEN

Mutterunternehmen

	Einheit	2021/22	2020/21	Veränderung in %
GOLD	kg	69	58	17,5%
PALLADIUM	kg	13	6	112,6%
KUPFER	t	381	262	45,1%
LAMINATE	Mio. m ²	1,4	1,2	20,0%
CHEMIKALIEN	Tsd. t	10,9	9,4	16,3%

KLASSIFIZIERUNG DER EINGEKkauFTEN CHEMIKALIEN

in %

		2021/22	2020/21	Veränderung in %
EXPLOSIONSGEFÄHRLICH	GHS01	–	–	n. a.
ENTZÜNDLICH	GHS02	0,19	0,21	(6,4%)
BRANDFÖRDERND	GHS03	2,17	2,52	(14,0%)
KOMPRIMIERTE GASE	GHS04	1,41	1,61	(12,1%)
ÄTZEND	GHS05	72,50	78,63	(7,8%)
GIFTIG	GHS06	0,60	0,64	(5,6%)
REIZEND	GHS07	28,41	31,44	(9,7%)
GESUNDHEITSSCHÄDLICH	GHS08	4,69	4,79	(2,1%)
UMWELTGEFÄHRLICH	GHS09	2,05	2,10	(2,3%)
UNGEFÄHRLICH	–	21,01	14,67	43,2%

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

Die eingekauften Chemikalien werden zusätzlich mithilfe der GHS-Klassifizierung transparent aufgeschlüsselt. Dadurch wird ersichtlich, dass der Anteil aller Chemikalien mit GHS-Klassifizierung im Vergleich zum Vorjahr gesenkt werden konnte. Der Anteil an ungefährlichen Chemikalien stieg hingegen um 43,2%.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen ist AT&S in allen Bereichen ein großes Anliegen. Dies beinhaltet die Einhaltung der EU-Verordnung 1907/2006 REACH (Registrierung, Evaluierung, Autorisierung und Beschränkung chemischer Stoffe) in allen Produkten. Als ebenso selbstverständlich wird die Erfüllung der RoHS-Richtlinie der EU betrachtet, welche das Inverkehrbringen von Gefahrenstoffen in Elektrogeräten und elektronischen Bauelementen regelt.

NACHHALTIGE INNOVATION ALS SCHLÜSSEL IN ALLEN BEREICHEN

Neben Maßnahmen zur Effizienz- und Effektivitätssteigerung ist Innovation ein Schlüssel für das Erreichen unserer Nachhaltigkeitsziele. Wie bereits eingangs erläutert, ist Nachhaltigkeit mittlerweile fest in unserer R&D- und Innovationsstrategie verankert. Innovation ist und bleibt ein Querschnittsthema. Wir brauchen in allen Bereichen zukunftsweisende Ansätze. Daher wurde nachhaltige Innovation als eigenes strategisches Handlungsfeld aufgelöst. Es bleibt jedoch ein wesentliches Thema und wird daher separat berichtet.

Der Bau des neuen R&D Centers in Leoben ist nur ein Zeichen dafür, dass AT&S noch stärker in die Innovationskraft investiert. Der Anteil der Beschäftigten in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen und Engineering-Teams lag bereits im Geschäftsjahr 2021/22 bei durchschnittlich 13,9%.

Die neue InnoWorld

Jede einzelne, anfangs noch so kleine und scheinbar unbedeutende Idee kann zu einer großen Innovation werden. Um den Einfallsreichtum und die Ideen im Unternehmen weiter zu fördern, wurde die Plattform InnoWorld für alle Mitarbeiter:innen ins Leben gerufen.

Der erste Ideenwettbewerb widmete sich dem Thema „Boost our Innovation Culture“. Gesucht wurden die besten Ideen, um die Innovationskultur zu steigern, kreative Räume, Rahmenbedingungen und Serviceleistungen zu schaffen, welche die Innovation in allen Bereichen des Unternehmens fördern. Insgesamt wurden 54 Beiträge eingereicht.

Die zweite InnoWorld Challenge widmete sich dem Thema „More Sustainability in our Actions“. Insgesamt wurden 61 Ideen der AT&S Gemeinschaft eingereicht. Diese betrafen soziale und Umweltthemen sowie die Lieferkette. Die drei Gewinnerprojekte befinden sich in der Analysephase, um eine bestmögliche Implementierung zu gewährleisten.

Der Innovation Award kürt die besten umgesetzten Projekte

Innovation und ein fokussierter Blick auf zukünftige Technologien sind das Herzstück der AT&S Vision. Genau deshalb ist die Schubkraft der Innovation so wichtig für unser Unternehmen.

Daher können alle AT&S Mitarbeiter:innen weltweit aus allen Abteilungen am Innovation Award teilnehmen. Innovative Projekteinreichungen zur Weiterentwicklung und Verbesserung unserer Produkte oder Technologien, aber auch zur Weiterentwicklung von diversen Systemen, Arbeitsschritten und Services sind willkommen. Wichtig ist, dass das Projekt bereits erfolgreich umgesetzt wurde und dadurch klar erkennbare Verbesserungen in unserem Unternehmen, etwa Kosteneinsparungen oder besonders hohe Kundenzufriedenheit, erzielt werden konnten. Wie im Vorjahr gibt es wieder zwei Kategorien: technische und administrative Projekte sowie die Verleihung eines Sonderpreises für das nachhaltigste Projekt.

Insgesamt gab es 24 Einreichungen, wovon 18 aus dem technischen und sechs aus dem administrativen Bereich stammten. Von den acht Finalistenprojekten wiesen sechs Projekte in der Kategorie Nachhaltigkeit eine Bewertung größer oder gleich dem Durchschnitt auf. Der Sonderpreis für Nachhaltigkeit ging an ein Industrie 4.0-Projekt, das sich der Implementierung eines „Strategic Condition Monitorings“ widmet, um Maschinen rückwirkend intelligent zu machen. Daran sieht man, wie nah Digitalisierung und Nachhaltigkeit beieinander liegen. Durch smarte Maschinen ergeben sich enorme Einsparungen.

Digitale Technologien und Innovation für Bienen

Umweltgifte, Klimaveränderung, Monokulturen und Schädlinge – all das setzt den Bienen enorm zu. Daher hat sich AT&S entschlossen, eine Partnerschaft mit dem Bienen-Startup BeeAndme einzugehen. Die Bienenstöcke sind unser Beitrag zum Natur- und Artenschutz sowie zum Erhalt der Biodiversität. In Kooperation mit BeeAndme werden die Bienen mittels IoT-Lösung überwacht. Data Mining und Machine Learning sind hier nur einige der Stichworte, die das Start-up und die Technologieentwicklung von AT&S einengen. Die Bienenstöcke werden mit Sensoren ausgestattet, die Temperatur, Feuchtigkeit, Gewicht und Vibrationen erfassen und via Mobilfunknetz übertragen können. So liefert der digitale Bienenstock wertvolle Daten für den Imker und alarmiert diesen bei Anomalien umgehend. Das ermöglicht dem Imker

ein zielgerichtetes und vor allem rechtzeitiges Eingreifen, um sein Bienenvolk zu schützen.

MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT

AT&S befindet sich in einer massiven Wachstumsphase. Diese Entwicklung ist für unser Unternehmen sowohl eine Chance als auch eine Herausforderung. Um die Transformation, die mit diesem Wachstum einhergeht, strukturiert und wirksam umzusetzen, brauchen wir hochqualifizierte, motivierte und zufriedene Mitarbeiter:innen. Und AT&S sieht sich gegenüber seinen Mitarbeiter:innen in einer großen Verantwortung. Im Zentrum des strategischen Handlungsfeldes „Menschenwürdige Arbeit“ steht daher die soziale Verantwortung des Unternehmens. Dies beinhaltet auch die wesentlichen Themen „Diversität“, „Wissen“ sowie „Gesundheit und Arbeitssicherheit“.

Mit den gelebten Grundwerten Responsibility, Commitment und Open-Mindedness positioniert sich AT&S als attraktiver Arbeitgeber. Bei uns hat man die Chance, in einem stabilen Umfeld mit langfristiger Zukunftsperspektive das eigene Arbeitsumfeld mitzugestalten und globale Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten wahrzunehmen.

Das SDG 8 ist namensgebend und das zentrale SDG für dieses Handlungsfeld. Darüber hinaus sind die SDGs 4, 6, 10 und 17 als relevant eingestuft. Bei uns haben alle Mitarbeiter:innen die gleichen Chancen, denn wir fördern menschenwürdige Arbeit unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion sowie aller Aspekte, die die Vielfalt der Gesellschaft sichtbar machen.

Im Unternehmen waren mit Ende des Geschäftsjahres 2021/22 14.269 Personen beschäftigt. Dies entspricht einem Anstieg von 18,3% zum Vorjahr, der auf die Wachstumsstrategie zurückzuführen ist. Haupttreiber hierfür ist der starke Mitarbeiter:innenzuwachs im Werk Chongqing. Auch der Aufbau des neuen Standortes in Malaysia sowie der Startschuss zum Ausbau des Werks Leoben ließen die Zahl der Beschäftigten steigen. Der Anteil an Mitarbeiter:innen, die zum Geschäftsjahresende als Leiharbeitskräfte beschäftigt waren, belief sich auf 3,0%, im Vergleich zu 2,1% im Vorjahr.

Die Vergütung der Mitarbeiter:innen erfolgt zu marktüblichen Konditionen und steht im Einklang mit der jeweiligen Gesetzeslage. In Österreich vergüten wir zumindest nach Kollektivvertrag. Weiterhin ist im gesamten Konzern ein Bonussystem implementiert, das den erfolgsabhängigen Anteil der Vergütung regelt. Dieser Anteil ist gekoppelt an den wirtschaftlichen Erfolg von AT&S (EBIT; ROCE), an die Innovationskraft (Vitality Index), an die persönliche Leistung der Mitarbeiter:innen sowie, seit dem Geschäftsjahr 2021/22, an den Anteil an erneuerbarer Energie.

UNSER BEITRAG ZU DEN SDGS: MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT

SDG	Unterziele	Maßnahmen
	8.5, 8.7, 8.8	<ul style="list-style-type: none"> – Verhaltenskodex zur Einhaltung aller ethischen und arbeitsbezogenen Aspekte, einschließlich Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Vielfalt und Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit – Zertifizierung nach ISO 45001 an allen Produktionsstandorten
	4.4, 4.5, 4.7	<ul style="list-style-type: none"> – Schulungen am Arbeitsplatz, E-Learning und Präsenzschulungen – Führungs- und Fachschulungen – Leistungsmanagement – Nulltoleranz gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung
	6.1, 6.2	<ul style="list-style-type: none"> – Sauberes Trinkwasser und sanitäre Einrichtungen für alle AT&S Mitarbeiter:innen – Unterstützung von Wasserversorgungsprojekten in der Nachbarschaft von AT&S Indien
	10.2, 10.3	<ul style="list-style-type: none"> – Engagement für die Charta der Vielfalt – Diversitäts- und interkulturelle Schulungen – Inklusiver Rekrutierungsprozess – Verhaltenskodex
	17.16, 17.17	<ul style="list-style-type: none"> – Globale Partnerschaften mit NGOs und lokalen Behörden – AT&S Talentnetzwerk – Kooperationen mit Universitäten

Im Geschäftsjahr 2021/22 liegt das Verhältnis zwischen Personalkosten und Umsatz bei 23,3%, was einer Verminderung im Vergleich zum Vorjahr um 4,3% entspricht. Details sind in den Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung im Anhang zum Konzernabschluss zu finden.

Mit einer Fluktuationsrate von 16,3% im Geschäftsjahr 2021/22 gibt es in diesem Bereich einen Anstieg von 2,7 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr. Dennoch liegt der Wert – über mehrere Jahre betrachtet – im Durchschnitt, da der Vorjahreswert pandemiebedingt besonders niedrig war. An den chinesischen Standorten ist die Fluktuation generell höher, was für den dortigen dynamischen Arbeitsmarkt typisch ist. Da die Fluktuationsrate auch als Indikator für die Zufriedenheit und Motivation der Belegschaft gewertet wird, ist AT&S bestrebt, diese so gering wie möglich zu halten.

DIVERSITÄT UND INKLUSION ALS GRUNDLAGE ERFOLGREICHER ZUSAMMENARBEIT

Der Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Die Nachfrage nach qualifizierten Nachwuchskräften übersteigt mittlerweile das Angebot. Das bedeutet, dass die Talente von heute die Flexibilität und Freiheit haben zu wählen, für welches Unternehmen sie arbeiten wollen. Für die Weiterentwicklung spielt die Vielfalt im Unternehmen sowie der respektvolle Umgang mit Menschen aus verschiedenen Kulturen eine bedeutende Rolle.

AT&S hat im Geschäftsjahr 2020/21 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und bekennt sich somit zu einem Arbeitsumfeld, in dem alle Beschäftigten die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren, unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität. Das Unternehmen verpflichtet sich zu einer Organisationskultur, die Respekt und Wertschätzung in den Mittelpunkt stellt und Vielfalt sowie deren Werte zum internen und externen Dialog macht. Dabei werden alle Beschäftigten miteinbezogen. Chancengleichheit und Gleichbehandlung gelten als Eckpfeiler eines fairen, vorurteilsfreien und offenen Miteinanders. Denn Diversität ist ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg.

PERSONALSTAND (ULTIMO)

in Personen

		2021/22			2020/21		
		MÄNNER	FRAUEN	GESAMT	MÄNNER	FRAUEN	GESAMT
KATEGORIE	Angestellte	3.526	1.162	4.688	2.848	883	3.731
	Arbeiter:innen	5.756	3.825	9.581	5.067	3.261	8.328
REGION	Europa & USA	1.181	851	2.032	993	699	1.692
	Asien	8.101	4.136	12.237	6.922	3.445	10.367
SEGMENT	Mobile Devices & Substrates	6.633	3.943	10.576	5.505	3.248	8.753
	Automotive, Industrial, Medical	2.410	901	3.311	2.232	778	3.010
	Sonstige	239	143	382	178	119	296
ANSTELLUNGSTYP*	Vollzeit	9.239	4.756	13.995	7.873	3.934	11.807
	Teilzeit	38	203	241	35	184	219
KONZERN GESAMT		9.282	4.987	14.269	7.915	4.144	12.059
DAVON MUTTERUNTERNEHMEN		1.150	824	1.974	964	675	1.639

* Exkl. inaktive Mitarbeiter:innen, beispielsweise (Bildungs-)Karenz o. ä.

FLUKTUATIONSRATE

in %*

	2021/22	2020/21	Veränderung in %
SEGMENT MOBILE DEVICES & SUBSTRATES	18,9	16,7	13,1%
SEGMENT AUTOMOTIVE, INDUSTRIAL, MEDICAL	9,1	5,8	55,4%
SONSTIGE	8,1	2,6	>100%
KONZERN GESAMT	16,3	13,6	19,9%
DAVON MUTTERUNTERNEHMEN	9,9	5,4	84,1%

* Von Arbeitnehmer:innen ausgehende Beendigungen der Dienstverhältnisse im Vergleich zum durchschnittlichen Personalstand (inkl. inaktive Mitarbeiter:innen, exkl. Praktikant:innen, exkl. Mitarbeiter:innen der Vertriebsgesellschaften).

Diversität ist in der Unternehmenskultur von AT&S tief verankert und durch folgende vier Kernpunkte definiert: Gender, Kultur & Ethnie, Alter & Generation, Fähigkeiten. Eine diverse Belegschaft bereichert die Zusammenarbeit in vielen Bereichen. Sie führt zu einer effektiveren Entscheidungsfindung, kann zu Problemlösung beitragen und fördert die Innovationsfähigkeit und Kreativität im Team durch unterschiedliche Sichtweisen.

AT&S beschäftigt aktuell Menschen aus 61 Nationen und legt Wert darauf, ein attraktiver Arbeitgeber für Frauen, Menschen

jeden Alters, Menschen mit unterschiedlichem kulturellen, nationalen oder ethnischen Hintergrund sowie für Menschen mit Behinderung zu sein. Diversität und Wertschätzung helfen, die Zufriedenheit, Motivation und Bindung der Mitarbeiter:innen an das Unternehmen zu heben. Unabhängig von Vorurteilen gegenüber Geschlecht, Herkunft, Religion sowie körperlicher und geistiger Einschränkungen ist AT&S bestrebt, Barrieren jeglicher Form zu überwinden.

AT&S unterstützt die Inklusion von körperlich oder geistig beeinträchtigten Arbeitnehmer:innen. Die Überwindung von

Barrieren geht für uns weit darüber hinaus, eine geeignete Infrastruktur mit Sozialräumen, Liftsystemen, automatisierten Türöffnern und Behindertenparkplätzen zu schaffen: AT&S bekämpft vorhandene Barrieren in den Köpfen, sorgt für gleichberechtigte Entwicklungs- und Einkommenschancen und fördert eine lebendige Zusammenarbeit, frei von Diskriminierung und Vorurteilen. Dafür bietet AT&S seinen Mitarbeiter:innen interkulturelle Trainings und Sprachkurse an. Per 31. März 2022 beschäftigte AT&S weltweit 45 Menschen mit Behinderung, davon 82 % in Österreich. Im Vorjahr waren es 46 Beschäftigte mit Behinderung, davon 80 % an österreichischen Standorten.

AT&S Stellenausschreibungen in Europa adressieren ausdrücklich alle Geschlechter. Sämtliche Jobausschreibungen

in Europa werden inklusiv mit m/w/d formuliert, um somit auch intersexuellen Personen, gemäß der Entscheidung des Österreichischen Verfassungsgerichtshofs vom 15. Juni 2018, ein Recht auf adäquate Bezeichnung im Personenregister zuzuschreiben. Auch auf der AT&S Website findet sich ein klares Statement dazu, dass AT&S Vielfalt in allen Bereichen des Unternehmens lebt und fördert. Bei Stellenausschreibungen entscheidet AT&S bei Neubesetzungen geschlechtsunabhängig nach Qualifikation, wobei bei gleicher Qualifikation das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt eingestellt wird. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestmöglich zu unterstützen, bietet das Unternehmen mehr als 100 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an und unterstützt mit Kursen und Seminaren, um den Umgang mit herausfordernden Situationen zu meistern.

DIVERSITÄT UNTER ANGESTELLTEN (ULTIMO)

in %, Konzern gesamt

		2021/22		2020/21	
		ANGESTELLTE	ARBEITER:INNEN	ANGESTELLTE	ARBEITER:INNEN
GESCHLECHT	Frauen	24,8	39,9	23,7	39,2
	Männer	75,2	60,1	76,3	60,8
ALTERSGRUPPE	<30 Jahre	34,4	42,1	31,3	42,3
	30–50 Jahre	58,4	53,6	60,7	53,2
	>50 Jahre	7,1	4,3	8,0	4,4

DIVERSITÄT UNTER ANGESTELLTEN (ULTIMO)

in %, Mutterunternehmen

		2021/22		2020/21	
		ANGESTELLTE	ARBEITER:INNEN	ANGESTELLTE	ARBEITER:INNEN
GESCHLECHT	Frauen	34,1	48,6	34,0	47,7
	Männer	65,9	51,4	66,0	52,3
ALTERSGRUPPE	<30 Jahre	25,8	30,3	23,3	27,0
	30–50 Jahre	52,1	41,7	51,3	42,1
	>50 Jahre	22,1	28,0	25,4	30,8

**MITARBEITER:INNEN
GESAMT**

absolut:

14.269**ANZAHL DER WEIBLICHEN
MITARBEITER:INNEN**

absolut:

4.987**ANTEILIG VERTRETEN
IN FOLGENDEN LÄNDERN**
(in %)

China:	72,5
Österreich:	13,8
Indien:	9,5
Südkorea:	2,3
Malaysia:	1,3
Sonstige:	0,6

**ANTEILIG
VERTRETEN IN**
(in %)

Gesamtbelegschaft:	34,9
Vorstand*:	25,0
Aufsichtsrat:	23,1
1. Führungsebene:	10,3
Führungspositionen:	19,8

* bis Oktober 2021

ANZAHL DER NATIONEN (absolut):

61**DURCHSCHNITTSALTER**
(ALLER MITARBEITER:INNEN
IN JAHREN)**33****DURCHSCHNITTS-
ALTER (NACH LÄNDERN
IN JAHREN)**

China:	32
Österreich:	39
Indien:	34
Südkorea:	37
Malaysia:	36

Stichtagswerte zum 31.03.2022

Der Frauenanteil bei AT&S konnte mit 34,9% im Vergleich zum Vorjahr wieder geringfügig gesteigert werden. In der ersten Führungsebene, das heißt in der direkten Berichtslinie an den Vorstand des AT&S Konzerns, reduzierte sich die Frauenquote von 15,4% auf 10,3%. Dies ist vor allem auf Veränderungen im Organisationsaufbau zurückzuführen. Führungspositionen im Angestelltenbereich wurden, wie schon im Vorjahr, zu 19,8% von Frauen besetzt. Das durchschnittliche Dienstalder ist, aufgrund der hohen Anzahl neuer Mitarbeiter:innen, mit 5,5 Jahren im Vergleich zum Vorjahr um 9% gesunken. Nahezu konstant blieb das Durchschnittsalter mit 33,4 Jahren. Die Altersspreizung zwischen dem:der jüngsten und dem:der ältesten Mitarbeiter:in liegt, wie im Geschäftsjahr 2020/21, wieder bei 53 Jahren.

Diversität in den Steuerungsgremien

Im Unternehmen wird bei der Neubesetzung von Aufsichtsratsmandaten im Einklang mit § 86 Abs. 7 AktG das Ziel verfolgt, dass mindestens 30% Frauen und 30% Männer vertreten sein sollen. Die Altersspreizung der Aufsichtsratsmitglieder sollte zumindest 25 Jahre betragen. Erfahrung in internationalen Unternehmen ist verpflichtend. Ebenso haben die interdisziplinären Expertisen der Mitglieder einen sehr hohen Stellenwert. Die unterschiedlichen Fachkenntnisse sollen mindestens die Themenbereiche Technik/Forschung, Elektronik/Halbleiterindustrie, Recht, Unternehmens- und Human-Ressource-Management sowie nachhaltiges Wirtschaften abdecken.

Mit Ende des Geschäftsjahres 2021/22 betrug der Frauenanteil im Aufsichtsrat 23,1%, jener im Vorstand bis Oktober 2021 25%. Derzeit ist die Position des CFO vakant. Für weitere Informationen in Bezug auf Alter und Geschlecht der Leitungsorgane wird auf den Corporate Governance Bericht verwiesen.

TALENTE UND POTENZIALE FÖRDERN

Gerade in Wachstumsphasen ist es entscheidend, dass das Thema Aus- und Weiterbildung mit der Geschwindigkeit der Expansion Schritt hält. AT&S wächst in Bezug auf Größe, Infrastruktur und Anzahl der Standorte. Damit steigt nicht nur die Zahl der Mitarbeiter:innen, sondern auch die Anforderung an fachliche und individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

AT&S strebt ein langfristiges Arbeitsverhältnis mit seinen Mitarbeiter:innen an, welche den Weg des Unternehmens vom

High-End-Leiterplattenhersteller zum High-End-Verbindungs-lösungsanbieter begleiten. Der Ausbau der Technologieführerschaft kann nur gelingen, wenn Talente zielgerichtet gefördert werden und deren Karriereentwicklung gewährleistet ist. Daher zählen lebenslanges Lernen und kontinuierliche Verbesserung zu den Kernelementen der AT&S Unternehmenswerte.

AT&S Performance Management: Ziele setzen, Feedback geben und Entwicklung ermöglichen

Die AT&S Unternehmenswerte sind Offenheit, Commitment und Verantwortung. Dazu gehört eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur mit einem jährlichen Zielvereinbarungs- und einem Entwicklungsgespräch, welche den Dialog mit Mitarbeiter:innen fördern und der individuellen Entwicklungsplanung dienen. Der AT&S Zielvereinbarungsprozess wurde im Geschäftsjahr 2021/22 durch ein zeitgemäßes, transparentes und integriertes Performance Management System ersetzt.

Die Zielvereinbarungsgespräche wurden im Geschäftsjahr 2021/22 mit 95% der Angestellten durchgeführt. Im Vorjahr belief sich die Erfüllungsrate auf 97%. Die Entwicklungsgespräche, welche zusätzlich im Herbst stattfinden, wurden, ebenso wie im Vorjahr, zu 94% abgeschlossen. Aus den Ergebnissen der Gespräche werden die Entwicklungsbedürfnisse der Mitarbeiter:innen abgeleitet, welche direkt auf die Erstellung des zukünftigen Trainingsangebots Einfluss nehmen.

Persönliches und fachliches Wachstum

Auch im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde wieder ein attraktives Trainingsangebot für die Mitarbeiter:innen erstellt, basierend auf jenen Weiterbildungsbedürfnissen, die zuvor in den Entwicklungsgesprächen vereinbart worden waren. Schwerpunkte waren Führungstrainings sowie Fachtrainings in den Bereichen Qualität und Produktion. Aufgrund der zunehmenden Internationalisierung steigt auch der Bedarf an Sprachtrainings.

Lebenslanges Lernen bezieht sich nicht nur auf Seminare, sondern muss auch am Arbeitsplatz integriert werden. Umso schwieriger sind Umstände, die es Mitarbeiter:innen nicht gestatten, einander physisch zu treffen. Abgesehen davon gibt es Themen, die nicht in einer virtuellen Umgebung vermittelt werden können. In Zeiten von Kontaktbeschränkungen, Social Distancing und Reisebeschränkungen ist daher Flexibilität ge-

fragt. AT&S versucht, bestmögliche Voraussetzungen für die Weiterbildung zu gewährleisten. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden daher Präsenztrainings zum Teil wie geplant und teilweise aufgrund der volatilen Situation kurzfristig in virtuellen Settings durchgeführt.

Die kontinuierlich steigende Bedeutung digitaler Medien wurde durch die COVID-19-Pandemie noch beschleunigt. Dies spiegelt sich auch im Anstieg der Zahl an E-Learning-Kursen wider, die im Geschäftsjahr 2021/22 zugekauft oder selbst produziert wurden. Ein Fokus lag dabei auf dem Thema IT-Sicherheit, mit verpflichtenden Kurse für alle Angestellten weltweit.

Im Geschäftsjahr 2021/22 absolvierte jede:r Mitarbeiter:in durchschnittlich 17,0 Trainingsstunden im Zuge von Online- und Präsenzschulungen. Der erhöhte Trainingsbedarf gegenüber dem Vorjahr ist auf die Wachstumsstrategie des Unternehmens und den damit verbundenen Beschäftigtenzuwachs zurückzuführen. Zusätzlich zu diesen Einheiten werden Einschulungen neuer Mitarbeiter:innen sowie eine kontinuierliche Ausbildung und Qualifikation direkt am Arbeitsplatz durchgeführt. Neben hausinternen Schulungen sind für externe Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen

im Geschäftsjahr 2021/22 insgesamt 1,57 Mio. € angefallen. Diese Kosten sind als Bestandteil der Aufwandsart „Sonstiges“ in den Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung im Anhang zum Konzernabschluss ausgewiesen.

Wir vernetzen Talente in der Elektronikindustrie

Arbeitgeber stehen nicht selten im Wettbewerb zueinander, wenn es um den Erwerb qualifizierter Mitarbeiter:innen geht. Infolgedessen hat sich auch die Art und Weise, wie Unternehmen rekrutieren, verändert, vor allem, wenn es darum geht, Positionen mit Top-Talenten zu besetzen. Aus diesem Grund wurde gemeinsam mit einem externen Partner das AT&S Talent Network ins Leben gerufen.

Mitglieder, die dem AT&S Talent Network beitreten, können die AT&S Talent-Acquisition-Abteilung über ihren Hintergrund, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen informieren, ohne eine Bewerbung ausfüllen zu müssen. Somit werden sie Teil eines wachsenden Elektronikindustrie-Netzwerks, in dem sie regelmäßig Branchen-Updates, Karrieretipps, Erfolgsgeschichten von Mitarbeiter:innen und vieles mehr erhalten, auch wenn sie nicht aktiv auf der Suche nach einer neuen Anstellung sind.

DURCHSCHNITTLLICHE TRAININGSSTUNDEN

in Stunden pro Person

	2021/22	2020/21	Veränderung in %
FRAUEN	16,1	13,4	20,6 %
MÄNNER	17,4	15,1	15,0 %
GESAMT	17,0	14,5	16,7 %
ANGESTELLTE	23,5	19,2	22,6 %
ARBEITER:INNEN	13,9	12,5	10,8 %
GESAMT	17,0	14,5	16,7 %
DAVON MUTTERUNTERNEHMEN	7,3	5,8	25,8 %

AUSGABEN FÜR EXTERNE WEITERBILDUNG

in Tsd. €

	2021/22	2020/21	Veränderung in %
SEGMENT MOBILE DEVICES & SUBSTRATES	443	276	60,6 %
SEGMENT AUTOMOTIVE, INDUSTRIAL, MEDICAL	462	242	90,7 %
SONSTIGE	668	310	115,4 %
KONZERN GESAMT	1.573	828	90,0 %
DAVON MUTTERUNTERNEHMEN	1.106	541	104,4 %

Lehrlinge und Nachwuchskräfte für eine wirtschaftlich nachhaltige Zukunft

Je nach Interesse und Talent gibt es bei AT&S im Aufnahmeverfahren 2021/22 unterschiedliche Lehrberufe wie Chemie- und Physiklaborant:innen oder Mechatroniker:innen an den österreichischen Standorten. In Leoben bietet AT&S die Ausbildung zum:zur Prozesstechniker:in an. AT&S Fehring bildet zum:zur Metalltechniker:in und Fertigungsmesstechniker:in aus. Zusätzlich zur Lehre mit Matura haben Lehrlinge die Möglichkeit, ein Auslandssemester zu absolvieren. Zum Ende des Geschäftsjahres 2021/22 waren im Unternehmen 38 Lehrlinge, davon 37 in Österreich und einer in Deutschland, beschäftigt.

AT&S ist bestrebt, mit potenziellen Nachwuchskräften so früh wie möglich in Kontakt zu kommen und diesen die Welt der Elektrotechnik näherzubringen. Im Rahmen der Take Tech Days nutzten drei Schulen die Chance, einen Blick hinter die Kulissen der Leiterplattenproduktion zu werfen.

Intensive Kooperation mit Universitäten in Asien

AT&S setzt weiterhin auf die Zusammenarbeit mit Universitäten. Aufgrund der langjährigen Kooperation konnte ein neuer Studiengang Mechatronik an der Shanghai Open University etabliert werden. Darüber hinaus richten AT&S China und die Mechatronic Engineering & Automation School der Shanghai University ein „Digital Transformation Innovation Centre“ ein.

AT&S engagiert sich auch in Indien seit Langem für die Ausbildung der Fachkräfte von morgen. Gemeinsam mit dem Vidya Vikas Institute of Engineering Technology and Educational Trust in Mysuru wird das Ziel verfolgt, einen Lehrplan zur Herstellung von Leiterplatten an indischen Universitäten

zu entwickeln. Dadurch soll in Zukunft das benötigte Know-how vermittelt und der Aufbau von Fachkräften sichergestellt werden.

Als Teil der Recruitingstrategie arbeitet AT&S auch mit den führenden Technologieuniversitäten Malaysias zusammen. Auf diesem Weg sollen Top-Talente gewonnen werden, um kontinuierlich Nachwuchs aufzubauen, der den Anforderungen des Unternehmens entspricht. Im Geschäftsjahr 2021/22 besuchten Mitarbeiter:innen der AT&S die University of Science Malaysia, um wichtige Forschungs- und Ausbildungnetzwerke für die rasche Entwicklung von AT&S Malaysia zu schaffen. Die hervorragenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an dieser Universität sollen eine Grundlage zur Gewinnung und Weiterentwicklung von Mitarbeiter:innen für AT&S Malaysia werden.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT AUF GANZER LINIE

Neben attraktiven Karriere- und Aufstiegschancen sind am heutigen Fachkräftemarkt Arbeitssicherheit und etablierte Gesundheitsförderung wichtige Kriterien – und das weltweit. AT&S setzt alles daran, Risiken und Gefahren am Arbeitsplatz bereits im Vorfeld zu erkennen sowie Unfälle und arbeitsbedingte Krankheiten zu vermeiden. Nur gesunde Mitarbeiter:innen sind zufrieden und motiviert, um so die bestmögliche Leistung erbringen und aktiv zur Weiterentwicklung des Unternehmens beitragen zu können. Alle Gesundheitsmaßnahmen und die hohen Sicherheitsstandards an allen Standorten minimieren das Risiko von Arbeitsunfällen und zahlen auf das langfristige Ziel ein, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zum Selbstverständnis im gelebten Alltag zu machen.

Der konzernweit etablierte Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzstandard ISO 45001 sowie die damit verbundenen kontinuierlichen Arbeitsplatzbegehungen und -evaluierungen zu den Managementsystemen und Due-Diligence-Prozessen sind Teil des funktionierenden Arbeitssicherheitsmanagements. Auch die Vorgaben der RBA in Bezug auf Gesundheit zählen zu den hohen Sicherheitsstandards des Unternehmens. Um kontinuierlich die Gesundheit der Mitarbeiter:innen zu schützen und arbeitsbedingte Belastungen sowie Arbeitsunfälle weitestgehend zu vermeiden, werden Mitarbeiter:innen durch Präventionsmaßnahmen und gezielte Schulungen sensibilisiert. So wurden beispielsweise am Standort Shanghai verschiedene Fortbildungen zu Sicherheitsverantwortung, Gefahren und Kontrolle von Oxidationsmitteln und Staubschutz durchgeführt.

Alle AT&S Standorte folgen dem Verfahren zur „Gefahrenerkennung und Risikobewertung“, welches einen klaren Leitfaden für die Risikoermittlung und -bewertung für alle Arbeitsplätze bei AT&S vorgibt. Die wichtigsten arbeitsbedingten Gefahren, die das Risiko von Verletzungen mit schweren Folgen bergen, sind chemische, thermische, elektrische, mechanische und ergonomische Gefahren. Dabei werden Regeln für die Identifizierung sowie Kriterien für die Bewertung, Überprüfung, Dokumentation und Archivierung von Gesundheits- und Sicherheitsgefahren und -risiken festgelegt.

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden mehr Arbeitsunfälle als im Vorjahr gemeldet – die Rate der Arbeitsunfälle (pro 1 Mio. Arbeitsstd.) ist von 1,8 im Vorjahr auf 2,8 im Berichtsjahr angestiegen. Absolut entspricht das 72 Arbeitsunfällen. Konzernweit gab es keinen Unfall mit Todesfolge. Der Hauptgrund für arbeitsbedingte Verletzungen sind Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle. Im Berichtsjahr gab es einen Unfall, der eine Verletzung mit schweren Folgen, das heißt eine Ausfallsdauer länger als sechs Monate, nach sich zog. Unfallursache war auch hier das Ausrutschen eines Mitarbeiters am Arbeitsplatz. Im Zuge der gesetzlichen sowie der intern vorgeschriebenen Nachevaluierung wurde kein technischer Mangel festgestellt. Die geforderten organisatorischen sowie personen- und verhaltensbezogenen Maßnahmen wurden gemäß der Ursachenanalyse umgesetzt. Zusätzlich wurde eine unternehmensweite Kampagne zur Erhöhung des Bewusstseins für die Gefahr von Stolper-, Rutsch- und Sturzunfällen durchgeführt.

Durch den Anstieg der Arbeitsunfälle haben sich auch die durchschnittlichen monatlichen Ausfallstage (pro 1.000 VZÄ) von 7,4 auf 10,8 erhöht. Dieser Anstieg steht in Verbindung mit unserem Wachstum, da mit dem Aufbau neuer Mitarbeiter:innen auch das Arbeitsunfallrisiko steigt. Dieser Wert ist dennoch niedrig und liegt innerhalb der natürlichen Schwankungsbreite.

Die Abwesenheitsrate lag im Geschäftsjahr 2021/22 mit einem Wert von 0,8% auf einem ähnlich niedrigen Niveau wie im Jahr davor. Abwesenheiten aufgrund von Quarantäne und/oder Krankheit in Zusammenhang mit COVID-19 wurden separat ausgewertet und beliefen sich auf zusätzlich 0,1%.

Leiharbeitskräfte verstehen sich als integrierter Bestandteil der Kennzahlen zur Arbeitssicherheit. Wege von und zur Arbeit sind in den Angaben zu den Arbeitsunfällen exkludiert.

Sicher durch die Pandemie

Im letzten Geschäftsjahr haben wir in der der Pandemie einige Wendepunkte durchlaufen. Für produzierende Unternehmen wie AT&S stellt eine Pandemie mit den dadurch bedingten Betriebsunterbrechungen ein großes Risiko dar. Die im Geschäftsjahr 2020/21 eingeführte COVID-19-Taskforce passt die Schutzmaßnahmen, wie verpflichtende PCR-Tests, FFP2-Maskenpflicht, Homeoffice-Regelungen und 3G-Kontrollen, laufend an das aktuelle Infektionsgeschehen an. Über einen eigens eingerichteten „Infopoint Corona“ sowie SMS-Service, Newsletter, Screensaver und per E-Mail können sich Mitarbeiter:innen jederzeit über wichtige Neuigkeiten, Informationen und Maßnahmen rund um das Coronavirus informieren.

Neben der Gesundheit aller Mitarbeiter:innen hat die uneingeschränkte Betriebsfortführung höchste Priorität und kann nur durch die strikte Einhaltung aller getroffenen Schutzmaßnahmen und Sicherheitsvorkehrungen sichergestellt werden.

An den österreichischen, chinesischen und indischen Standorten wurde den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit geboten, sich impfen zu lassen. Zudem hat AT&S Nanjangud im Geschäftsjahr 2021/22 1.000 Medikamentenpakete zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie gesponsert, die an bedürftige Patient:innen in Nanjangud verteilt wurden.

ARBEITSSICHERHEIT

	Rate der Arbeitsunfälle (mit ≥1 Ausfalltag pro 1 Mio. Arbeitsstd.)			Rate der durchschnittlichen monatlichen Ausfalltage (pro 1.000 VZÄ)		
	2021/22	2020/21	Veränderung	2021/22	2020/21	Veränderung
SEGMENT MOBILE DEVICES & SUBSTRATES	2,1	1,0	1,0	11,2	7,5	3,7
SEGMENT AUTOMOTIVE, INDUSTRIAL, MEDICAL & SONSTIGE	4,9	4,0	0,9	9,8	7,1	2,6
KONZERN GESAMT	2,8	1,8	1,0	10,8	7,4	3,4
DAVON MUTTERUNTERNEHMEN	9,4	5,2	4,2	17,7	7,6	10,1

Die vergangenen zwei Jahre haben gezeigt, dass AT&S mit den getroffenen Maßnahmen immer in der Lage war, das Infektionsgeschehen im Unternehmen unter Kontrolle zu halten und Auswirkungen auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen so gering wie möglich zu halten. Gleichzeitig gelang es uns so, Betriebsunterbrechungen zu verhindern und damit auch das Risiko für unsere Kunden gering zu halten. Auf Veränderungen in der Infektionslage haben wir in der Vergangenheit sehr rasch reagiert und werden dieses Erfolgsrezept auch in Zukunft beibehalten.

Fit für die täglichen Herausforderungen

Wir sind uns bewusst, dass unser Wachstums- und Transformationspfad sowie die COVID-19-Pandemie unserer Belegschaft einiges abverlangen.

Die AT&S-Standortleitung für Leoben und Fehring hat ein umfangreiches Gesundheits-, Fitness- und Freizeitprogramm erarbeitet. Zudem wurde die Möglichkeit geschaffen, professionelle psychologische Online-Beratung kostenlos und anonym in Anspruch zu nehmen.

An den chinesischen Standorten werden jährliche Gesundheitschecks am Arbeitsplatz sowie Blutspendeaktionen durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2021/22 fand eine Renovierung der Arzt- und Mütterzimmer am Standort Chongqing statt. Mitarbeiter:innen können so medizinische Versorgung vor Ort in Anspruch nehmen. Müttern wird ein bequemes Stillen ermöglicht. Die Kabinenanzahl zum Stillen wurde von sechs auf 14 erhöht.

Mitarbeiter:innen engagieren sich ehrenamtlich

Seit der Gründung von AT&S Chongqing im Jahr 2011 nimmt das Unternehmen seine soziale Verantwortung in verschiedensten Bereichen wahr – unter anderem als Mentor für benachteiligte Kinder.

Die AT&S Kolleg:innen unterstützen ehrenamtlich die ganzheitliche Betreuung von Schüler:innen in verschiedenen Schulen. AT&S stellt die Sachspenden, wie beispielsweise Lernmaterialien, Kleidung, Computer und elektronische Klaviere, zur Verfügung.

We Care – Der Einsatz von AT&S und unseren Mitarbeiter:innen für Menschen in Not

AT&S unterstützt Menschen im Kriegsgebiet und auf der Flucht aus der Ukraine mit Sachspenden wie Babynahrung und Hygieneartikeln. Organisiert von den Betriebsräten der Produktionsstandorte in Österreich werden Spendenpakete an die Stadtgemeinde Leoben für den Direkttransport in die Ukraine übergeben. AT&S hat in Leoben 40 Wohneinheiten angemietet, die gemeinsam mit der Caritas an geflüchtete Familien vergeben werden. Die ersten Wohnungen sind bereits belegt, und es treffen täglich weitere Familien ein. Zudem versorgt AT&S die Menschen mit Laptops und Internetanschlüssen, damit sie sich über die aktuelle Lage in ihrer Heimat informieren und die Kommunikation mit ihren Familien und Freund:innen aufrechterhalten können. AT&S steht in permanentem Kontakt mit den Hilfsorganisationen, um die Unterstützung kontinuierlich auszubauen und weitere Maßnahmen zu setzen.

AT&S-Mitarbeiter:innen aus Leoben und Fehring sowie der Vorstand haben das Ö3-Weihnachtswunder, Licht ins Dunkel sowie die AT&S Lights Campaign monetär unterstützt.

Innerhalb des Unternehmens wurde der AT&S Sozialfonds an den österreichischen Standorten etabliert. Gespeist wird dieser von Mitarbeiter:innen und dem Unternehmen. Dieser Fonds kommt bei unverschuldeten finanziellen Notsituationen zum Tragen. Art und Höhe der Unterstützung werden von einem eigens eingerichteten Gremium anonymisiert festgelegt.

NACHHALTIGE LIEFERKETTE & WIRTSCHAFTSETHIK

Für ein global agierendes Unternehmen wie AT&S reicht die Verantwortung über die eigenen Systemgrenzen hinaus. Gerade im Bereich der Lieferkette sind starke und globale Partnerschaften essenziell, um eine verantwortungsbewusste Entwicklung sicherzustellen. Solche Partnerschaften zeichnen sich durch Kommunikation auf Augenhöhe, nachhaltig vertretbare Geschäftstätigkeit sowie transparente wirtschaftliche Rahmenbedingungen aus. All das sind Grundsätze, an denen sich AT&S seit Langem entlang der Lieferkette orientiert.

Das strategische Handlungsfeld „Nachhaltige Lieferkette & Wirtschaftsethik“ soll gewährleisten, dass es im Beschaffungs- und Lieferkettenmanagement weder zu Menschenrechtsverletzungen noch zu Korruption oder Diskriminierung kommt. Diesem Handlungsfeld ist neben den wesentlichen Themen „Menschenrechte“ und „Antikorruption“ auch das SDG 17 als das zentrale nachhaltige Entwicklungsziel zugeordnet. SDG 8, 9, 10, 12 sowie 16 wurden als weitere relevante nachhaltige Entwicklungsziele eingestuft.

NULLTOLERANZ GEGENÜBER KORRUPTION

AT&S bekennt sich zur strikten Einhaltung aller anwendbaren und internationalen Rechtsnormen. Darüber hinaus verfolgt unser Unternehmen eine Nulltoleranzpolitik gegenüber jeglicher Form von Korruption. Gut etablierte Kontrollprozesse beugen der Korruption vor und stellen compliance-konformes Verhalten sicher.

Die AT&S Antikorruptionsrichtlinie wurde bereits 2016 konzernweit implementiert. Sie zielt auf den Schutz unserer Integrität ab und gilt weltweit für alle Mitarbeiter:innen und Vertreter:innen. Diese Richtlinie unterstreicht die Entschlossenheit, der Entgegennahme oder Bereitstellung von unangemessenen Geschenken sowie jeglicher Form von Bestechung oder Veruntreuung entgegenzuwirken. Zuwiderhandlungen werden konsequent geahndet. Auf diese Weise werden Maßstäbe für ein ordnungsgemäßes Geschäftsverhalten gesetzt.

UNSER BEITRAG ZU DEN SDGS: NACHHALTIGE LIEFERKETTE & WIRTSCHAFTSETHIK

SDG	Unterziele	Maßnahmen
 17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE	17.16, 17.17	<ul style="list-style-type: none"> – Globale Partnerschaften mit NGOs und lokalen Behörden – Zusammenarbeit mit Lieferanten, Kunden und Universitäten in den Bereichen Nachhaltigkeit und Digitalisierung – Verhaltenskodex für Lieferanten
 8 WACHSTUM UND ARBEITSGEBENSCHAFTEN	8.7, 8.8	<ul style="list-style-type: none"> – Verhaltenskodex für Lieferanten zur Einhaltung aller ethischen und arbeitsbezogenen Aspekte, einschließlich Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Vielfalt und Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit – Lieferantenaudits
 9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	9.1, 9.4	<ul style="list-style-type: none"> – Zusammenarbeit mit Lieferanten in den Bereichen Nachhaltigkeit, Digitalisierung und widerstandsfähige Infrastruktur
 10 WENIGER UNGLEICHHEITEN	10.2, 10.3	<ul style="list-style-type: none"> – Verhaltenskodex für Lieferanten – Lieferantenaudits
 12 RESPONSIBLE KONSUM UND PRODUKTION	12.7	<ul style="list-style-type: none"> – Verhaltenskodex für Lieferanten – Lieferantenaudits – Verpflichtung gegenüber RMI
 16 FRIEDEN, RECHT UND GERECHTIGKEIT	16.2, 16.5	<ul style="list-style-type: none"> – Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex – (Lieferanten-)Verhaltenskodex – AT&S Antikorruptionsrichtlinie – Anonyme Whistleblowing-Plattform – Kapitalmarkt-Compliance- und Antikorruptionsschulungen – Governance-, Risiko- und Compliance-Ausschuss

Die Überwachung rechtlicher und regulatorischer Bestimmungen in der AT&S Gruppe obliegt dem Vorstand. Unterstützt wird er dabei, sowie beim entsprechenden Risikomanagement, durch das Governance, Risk und Compliance Committee, in dem das Senior Management einschließlich der Bereiche Compliance, Internal Audit, Risk Management sowie Corporate Sustainability vertreten sind. Das Komitee kümmert sich um die gruppenweite Identifizierung und Minderung potenziell relevanter Compliance- und Governance-Risiken.

Um Missbrauch von insider- und anderen compliance-relevanten Themen zu verhindern, wurde die AT&S Kapitalmarkt-Compliance-Richtlinie eingeführt. Sie gilt für alle Mitarbeiter:innen und Organe einschließlich des Aufsichtsrats.

AT&S stellt sicher, dass sensible compliance-relevante Themen inhaltlich von allen Beteiligten verstanden und im täglichen Handeln berücksichtigt werden. Über diverse interne Kommunikationskanäle wird das Bewusstsein für diesen Aspekt gestärkt. Mitarbeiter:innen, die aufgrund ihrer Position und Tätigkeit einem höheren Risiko ausgesetzt sind, müssen entsprechende Schulungen absolvieren. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden 1.315 Mitarbeiter:innen im Rahmen der Korruptionsprävention geschult. Dies entspricht einer Steigerung von 8% gegenüber dem Vorjahr. An der Kapitalmarkt-Compliance-Schulung haben 181 Personen teilgenommen.

DIE AT&S WHISTLEBLOWING-PLATTFORM ALS ANONYMES MELDESISTEM

Ethische Grundsätze und die strenge Einhaltung geltender Gesetze stärken die Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens. Beides sind Grundvoraussetzungen für langfristige Partnerschaften und nachhaltigen Erfolg. Sollte es dennoch zu Verdachtsfällen von Compliance-Verstößen kommen, können Hinweisgeber über die AT&S „We Care“-Whistleblowing-Plattform eine Meldung abgeben. Die Whistleblowing-Plattform ist ein sicheres Hinweisgebersystem, das auf Wunsch auch anonym genutzt werden kann und es Mitarbeiter:innen und Dritten ermöglicht, vermutete Missstände, wie Korruption, Diskriminierung, Belästigung oder Verstöße gegen die Menschenrechte und unseren Verhaltenskodex, aufzuzeigen. Die Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen erfolgt ausschließlich durch erfahrene und geschulte Mitarbeiter:innen. Alle Eingaben werden vertraulich behandelt. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden sieben Meldungen registriert. Zwei davon erforderten eine detaillierte Untersuchung, wobei anlassbezogen korrektive Maßnahmen gesetzt wurden.

DER AT&S VERHALTENSKODEX ALS LEITPLANKE FÜR ETHISCHES VERHALTEN

Unsere Mitarbeiter:innen orientieren sich in ihrem Handeln an klaren ethischen Grundsätzen. Diese haben wir im AT&S Verhaltenskodex festgehalten, der in Anlehnung an die Anforderungen der Responsible Business Alliance (RBA) erstellt

wurde. Wir betrachten die Verhaltensregeln nicht nur als verbindliche Richtlinie für unser Handeln, sondern als wesentlichen Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und damit als stabilisierende Säule für unseren Unternehmenserfolg. Im Detail bezieht sich der Kodex auf nachhaltiges, ethisch korrektes und rechtskonformes Handeln in Bezug auf Wirtschaftsethik, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie Umwelt. Der Kodex gilt für alle Aktivitäten von AT&S weltweit.

DIESELBEN ANFORDERUNGEN FÜR LIEFERANTEN

Unser Anliegen ist es, stets langfristig mit Lieferanten zusammenzuarbeiten und eine nachhaltige Beziehung aufzubauen. Der AT&S Verhaltenskodex für Lieferanten stellt daher klar, dass unsere hohen Vorgaben bezüglich Ethik, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt einzuhalten sind. Der Kodex verweist auf die Responsible Business Alliance (RBA).

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden rund 170 Lieferanten als wesentlich eingestuft. Diese decken 80% des Einkaufsvolumens von AT&S ab. 100% davon hatten mit Ende des Geschäftsjahres den Verhaltenskodex unterschrieben, wodurch das gesetzte Ziel, wie schon im Vorjahr, erreicht werden konnte. Darüber hinaus wurde der Kodex von 99,6% jener Lieferanten unterzeichnet, mit welchen AT&S weitere 15% des Einkaufsvolumens tätigt. Hier konnte somit eine Steigerung von 20% gegenüber dem Vorjahr erreicht werden.

Anteil unterschriebener Verhaltenskodizes (wesentliche Lieferanten)

100%

(Vorjahr: 100%)

Als Lieferant zentraler elektronischer Bauteile erfüllt AT&S alle gesetzlichen Anforderungen von Stofflisten, nicht nur in der EU, sondern auch in Asien und allen anderen Regionen, in denen das Unternehmen tätig ist. Die Stoffliste zur Regulierung umweltbelastender Substanzen im Einklang mit der

REACH Verordnung ist neben den allgemeinen Geschäftsbedingungen und dem AT&S Verhaltenskodex für Lieferanten auf der AT&S Website abrufbar.

VERTRAUEN IST GUT, AUDITS GEBEN SICHERHEIT

Um unsere hohen Standards in Bezug auf Umwelt und Gesellschaft abzusichern, bewertet AT&S seine Lieferanten über wirtschaftliche Kriterien hinaus und leitet daraus einen risikobasierten Auditplan ab. Zu den Bewertungskriterien zählen, in Anlehnung an den Verhaltenskodex, die Einhaltung der Menschenrechte, ein Verbot von Kinderarbeit, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und faire Entlohnung. So wird sichergestellt, dass wir auch über die Systemgrenzen hinaus ethisch korrekt und umweltorientiert handeln

Anzahl Lieferantenaudits

45 AUDITS

(Vorjahr: 46 Audits)

Transparenz entlang der Lieferkette ist uns wichtig. Die zuverlässige Einhaltung von Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandards, wie die der Menschenrechte und der Korruptionsprävention, stellt daher bei neuen Lieferanten eine Grundvoraussetzung dar. Insgesamt wurden im Geschäftsjahr 2021/22 45 Lieferantenaudits durchgeführt. Davon wurden bei 15 Audits die Bereiche Wirtschaftsethik und Einhaltung der Menschenrechte zusätzlich zu allgemeinen sozialen und ökologischen Themen abgedeckt. Hierbei wurden zwölf Abweichungen in den Bereichen Wirtschaftsethik, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte registriert. Entsprechende Maßnahmen wurden definiert und umgesetzt, um die Mängel zu beseitigen.

AT&S unterstützt Lieferanten im Bereich Nachhaltigkeit und stimmt sich regelmäßig mit ihnen zur strategischen Ausrichtung, Produktentwicklung und Innovation ab. Einmal im Jahr bietet das Unternehmen Lieferantenschulungstage an, die sich den Themen EHS, Gefahrgut- und Stoffmanagement sowie dem AT&S Verhaltenskodex für Lieferanten widmen.

VON MENSCHENRECHTEN BIS MINERALIEN

Zur Beschaffung nachhaltiger Rohstoffe und Materialien gehört eine besondere Sorgfaltspflicht im Erwerb von sogenannten Konfliktmineralien wie Zinn, Tantal, Wolfram und Gold (kurz: 3TG nach ihren englischen Initialen). AT&S verarbeitet in seinen High-End-Technologieprodukten ausschließlich jene wertvollen Mineralien, die in keinem Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen, Geldwäsche oder Konflikten stehen.

AT&S ist nicht an der US-Börse notiert und somit auch nicht den Anforderungen des Dodd-Frank-acts unterworfen. Dennoch hat das Unternehmen aufgrund der Mission & Vision und seiner ethischen Grundsätze die Anforderungen des Dodd-Frank-acts Section 1502 des US-Kongresses übernommen und auf die Lieferkette ausgeweitet. AT&S erfüllt zudem die Anforderungen der EU-Richtlinie 2017/821, welche in den allgemeinen Geschäftsbedingungen festgelegt ist.

AT&S verfolgt einen eigenen systematischen Ansatz zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette und hält sich an den Due-Diligence-Prozess der RMI. Das Unternehmen ist sich seiner Verantwortung für eine konforme Lieferkette bewusst und evaluiert diese durch standardisierte Fragebögen in regelmäßigen Abständen. Bei akuten Verdachtsfällen kommt das Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) der RMI zum Einsatz.

Im Geschäftsjahr 2021/22 berichtet AT&S eine 100% konforme Lieferkette. Das heißt, 100% der Lieferanten haben sich zu einer konformen Lieferkette bekannt und beziehen die Mineralien ausschließlich von regelkonformen Schmelz- und Minenbetrieben, welche von der RMI regelmäßig auditiert werden.

RMI-Konformität unserer Lieferkette

100 %

(Vorjahr: 100%)

GRI-INHALTSINDEX

GRI-STANDARD	ANGABE	SEITE IM BERICHT BZW. URL ODER AUSLASSUNGSGRUND
GRI 102 (2016)	ORGANISATIONSPROFIL	
102-1	Name der Organisation	S. 210 im Geschäftsbericht 2021/22
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 5 im Geschäftsbericht 2021/22
102-3	Hauptsitz der Organisation	S. 4 im Geschäftsbericht 2021/22
102-4	Betriebsstätten	S. 116 im Geschäftsbericht 2021/22
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 94 und 210 im Geschäftsbericht 2021/22
102-6	Belieferte Märkte	S. 5 im Geschäftsbericht 2021/22
102-7	Größe der Organisation	S. 2 im Geschäftsbericht 2021/22
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter:innen	S. 26 f.; Angabe zur Befristung der Arbeitsverträge international einheitlich nicht möglich
102-9	Lieferkette	S. 10 ff.
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	keine
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 9 f. und 123 ff. im Geschäftsbericht 2021/22
102-12	Externe Initiativen	S. 4
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 4
GRI 102 (2016)	STRATEGIE	
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 3 f.
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 9 f. und 123 ff. im Geschäftsbericht 2021/22
GRI 102 (2016)	ETHIK UND INTEGRITÄT	
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 3 f., 7, 29 und 34 ff.
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	S. 34 ff.
GRI 102 (2016)	UNTERNEHMENSFÜHRUNG	
102-18	Führungsstruktur	S. 6
GRI 102 (2016)	EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN	
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 8
102-41	Tarifverträge	S. 25
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 8
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 8
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 8 f. und 13

GRI-STANDARD	ANGABE	SEITE IM BERICHT BZW. URL ODER AUSLASSUNGSGRUND
GRI 102 (2016)	VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG	
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 139 f. im Geschäftsbericht 2021/22
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 3 f. und 8
102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 13
102-48	Neudarstellung von Informationen	keine
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	keine
102-50	Berichtszeitraum	01.04.2021–31.03.2022
102-51	Datum des letzten Berichts	10.06.2021
102-52	Berichtszyklus	jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Geschäftsbericht: Philipp Gebhardt Nichtfinanzieller Bericht: Nadja Noormofidi
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 3
102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 37 ff.
102-56	Externe Prüfung	S. 47 im Geschäftsbericht 2021/22
GRI 205 (2016)	KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	
103-1; -2; -3	Managementansatz	S. 34 f.
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 34 f.
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 34 f.
GRI 301 (2016)	MATERIALIEN	
103-1; -2; -3	Managementansatz	S. 22 f.
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 22 f.; Unterteilung in erneuerbar/nicht erneuerbar nicht verfügbar.
GRI 302 (2016)	ENERGIE	
103-1; -2; -3	Managementansatz	S. 15 ff.
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 17 f.; weiterführende Informationen siehe CDP Climate Change Report (www.cdp.net)
302-3	Energieintensität	S. 17 f.; weiterführende Informationen siehe CDP Climate Change Report (www.cdp.net)
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 15, weiterführende Informationen siehe CDP Climate Change Report (www.cdp.net)

GRI-STANDARD	ANGABE	SEITE IM BERICHT BZW. URL ODER AUSLASSUNGSGRUND
GRI 303 (2018)	WASSER UND ABWASSER	
103-1; -2; -3	Managementansatz	S. 19 f.
303-3	Wasserentnahme	siehe CDP Water Security Report (www.cdp.net)
303-4	Wasserrückführung	siehe CDP Water Security Report (www.cdp.net)
303-5	Wasserverbrauch	S. 20 sowie CDP Water Security Report (www.cdp.net)
GRI 305 (2016)	EMISSIONEN	
103-1; -2; -3	Managementansatz	S. 16 ff.
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 16 ff.; weiterführende Informationen siehe CDP Climate Change Report (www.cdp.net)
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 16 ff.; weiterführende Informationen siehe CDP Climate Change Report (www.cdp.net)
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 16 ff.; weiterführende Informationen siehe CDP Climate Change Report (www.cdp.net)
305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 16 ff.; weiterführende Informationen siehe CDP Climate Change Report (www.cdp.net)
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 15; weiterführende Informationen siehe CDP Climate Change Report (www.cdp.net)
GRI 306 (2020)	ABFALL	
103-1; -2; -3	Managementansatz	S. 21 f.
306-3	Angefallener Abfall	S. 21 f.
GRI 403 (2018)	ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ	
103-1; -2; -3	Managementansatz	S. 31 ff.
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 32 f.
GRI 404 (2016)	AUS- UND WEITERBILDUNG	
103-1; -2; -3	Managementansatz	S. 29 ff.
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 30
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 29 ff.
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 29

GRI-STANDARD	ANGABE	SEITE IM BERICHT BZW. URL ODER AUSLASSUNGSGRUND
GRI 405 (2016)	DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT	
103-1; -2; -3	Managementansatz	S. 25 ff. und 50 ff. im Geschäftsbericht 2021/22
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 25 ff. und 50 ff. im Geschäftsbericht 2021/22
GRI 406 (2016)	NICHTDISKRIMINIERUNG	
103-1; -2; -3	Managementansatz	S. 35
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 35
GRI 414 (2016)	SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN	
103-1; -2; -3	Managementansatz	S. 35 f.
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 35 f.

