

Nachhaltigkeitsbericht

Innerhalb der für Nachhaltigkeit relevanten Themen fokussiert die Siegfried Gruppe auf die Bereiche Compliance und Qualität, Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz sowie auf ihre Verantwortung als Arbeitgeberin.

1. Nachhaltigkeit bei Siegfried

In der Life-Science-Branche ist Nachhaltigkeit mehr als nur ein Schlagwort. Die Aktivitäten jedes einzelnen Marktteilnehmers werden von Behörden, Kunden und Verbrauchern kritisch beobachtet. Nachhaltigkeit ist bei Siegfried ein integraler Bestandteil der Konzernstrategie (vgl. Unternehmenswerte im Führungsmodell) und unserer täglichen Arbeitsabläufe. Die konsequente Integration von Nachhaltigkeit in unser Geschäftsmodell wird als Investition in die Zukunft betrachtet, denn nur wer verantwortungsvoll handelt und gesellschaftlich akzeptiert ist, kann wirtschaftlich erfolgreich sein und bleiben. Das Wachstum des Unternehmens soll nachhaltig, also sozial und umwelttechnisch verantwortbar sein.

Nachhaltigkeit ist für Siegfried zudem ein zentraler Wettbewerbs- und Reputationsfaktor und besitzt somit einen hohen wirtschaftlichen Stellenwert. Wir nehmen die Bedürfnisse aller Anspruchsgruppen nach Transparenz und Ehrlichkeit ernst. Verwaltungsrat und Geschäftsleitung gestalten die Berichterstattung (inkl. Nachhaltigkeit) aktiv mit und sind offen für allfällige Verbesserungen, um einen hohen Qualitätsstandard zu gewährleisten. Wichtige Nachhaltigkeitsthemen werden bei Siegfried in diversen wichtigen Richtlinien und Dokumenten angesprochen.

Stakeholderdialog GRI102-42

Siegfried misst dem Kontakt und kontinuierlichen Dialog mit seinen Interessengruppen – sowohl global als auch lokal – grosse Bedeutung zu. Die Einbindung unserer Stakeholder erachten wir als wichtiges Element unseres unternehmerischen Handelns und verfolgen damit das Ziel, ein besseres gegenseitiges Verständnis und eine Vertrauensbasis zu schaffen sowie die Partnerschaften im Hinblick auf unsere Arbeit und unsere Produkte zu vertiefen. Ziel ist dabei eine enge Verknüpfung der Interessen der Stakeholder mit der Geschäftsstrategie sowie die frühzeitige Erkennung von Trends, damit diese in den Strategieprozess einfließen können.

Für einen gezielten und systematischen Stakeholder-Dialog verwenden wir eine Stakeholder-Map. Die darin aufgeführten Personengruppen sind nicht abschliessend. Wir haben sie aufgrund ihrer Relevanz und Einflussmöglichkeiten auf unser Unternehmen festgelegt. Das regelmässige Stakeholder-Mapping versetzt uns ferner in die Lage, Einstellungen und Interessen zu erkennen, um Themen, Botschaften und Kommunikationsplattformen darauf auszurichten.

Stakeholder-Aktivitäten beinhalten gezielte Dialoge auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene, Mitarbeit in Gremien und Fachworkshops, umfassende Informationsprogramme sowie die Teilnahme an internationalen Initiativen und Kooperationen. Ein globales Stakeholderengagement ist daher von grosser Wichtigkeit. Kommunikation und aktive Interaktion mit einzelnen Zielgruppen als auch themenbezogene Multi-Stakeholder-Veranstaltungen. Wir wollen die unterschiedlichen Perspektiven der Stakeholder verstehen und ihnen adäquat begegnen.



Wesentlichkeitsanalyse GRI102-46

Innerhalb der für die Berichterstattung relevanten Themen hat Siegfried in einem mehrstufigen Prozess mittels eines Wesentlichkeitsworkshops im Jahr 2016 folgende Themen als zentral identifiziert und folglich für diesen Bericht priorisiert:

- Produktsicherheit GRI102-47
- Abfälle und Verschmutzung
- Faire Arbeitsbedingungen
- Nachhaltigkeit in der Lieferkette
- Arbeitssicherheit und -gesundheit
- Lokale Bevölkerung
- Energie und Klimawandel
- Politische Interessenvertretung
- Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten.

Diese nachhaltigkeitsrelevanten Themen sind in der untenstehenden Wesentlichkeitsmatrix aufgezeigt. Nachhaltigkeit wird dabei als ganzheitlicher Ansatz verstanden und entlang der gesamten Wertschöpfungskette umgesetzt. Die Berichterstattung orientiert sich an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

Führung und Werte bei Siegfried

Verwaltungsrat und Geschäftsleitung sind die obersten verantwortlichen Organe für die Umsetzung und Einhaltung aller nachhaltigkeitsrelevanter Policies und

Richtlinien, insbesondere den Code of Business Conduct. Für die Umsetzung der Compliance- und Qualitätsstandards sowie für den Bereich Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU) zeichnet das Chief Compliance Committee respektive der Chief Compliance Officer verantwortlich. Nachhaltigkeit ist ebenfalls in unseren Unternehmenswerten verankert.

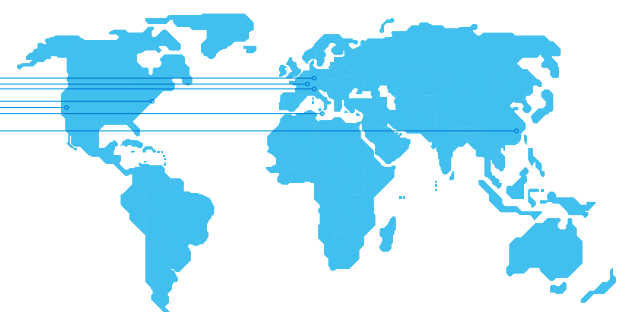
2016 wurden bei Siegfried global neue Richtlinien zum Thema «Führung und Werte» ausgerollt. Den Kern des darin enthaltenen Führungsmodells bilden die Unternehmenswerte Compliance, Respekt, Loyalität, Glaubwürdigkeit und Nachhaltigkeit. Diese fünf zentralen Werte sollen uns mit all unseren Stakeholdern verbinden, indem sie eine gemeinsame Handlungsgrundlage schaffen und die Unternehmenskultur über die Landesgrenzen hinweg prägen. Sie geben Klarheit und Verbindlichkeit im Umgang miteinander und bilden eine Basis zum Verständnis für kulturelle Unterschiede und für unseren unternehmerischen Erfolg. Die fünf Unternehmenswerte helfen, unsere Strategie und unsere Marke in konkretes Verhalten und Aktionen zu übersetzen und sollen als innerer Kompass dienen.

Die Führungsgrundsätze wurden gemeinsam mit Führungskräften aller Standorte erarbeitet und definiert. Dazu wurden 2016 an jedem Standort Workshops durchgeführt, mittels derer das Thema den Mitarbeitenden interaktiv nähergebracht wurde. Dabei wurde der

GRI 102-40
GRI 102-42
GRI 102-43
GRI 102-44

Siegfried im Dialog

<h1>Medien</h1>	Themen: Neuigkeiten und Resultate	Plattformen: Medienkonferenzen, Medienmitteilungen, direkte Kontakte mit CorpCom
<h1>Kapitalmarkt</h1>	Themen: Resultat, Geschäftsmodell/ Angebot, Neuigkeiten	Plattformen: Finanzanalystenkonferenz, direkte Kontakte mit CEO und CFO, Roadshows
<h1>Kunden</h1>	Themen: Geschäftsmodell/Angebot, technologi- sche Neuerungen, Nachhaltigkeit	Plattformen: Meetings, Besuche, Symposien, Messen
<h1>Lokale Stakeholder</h1>	Themen: Arbeitsplätze, Sicherheit und Umweltschutz	Plattformen: Direkte Kontakte mit Standort- verantwortlichen, Sponsoring
<h1>Mitarbeitende</h1>	Themen: Arbeitsbedingungen und Geschäftsgang, Sicherheit und Umweltschutz	Plattformen: Informations-/Townhall-Meetings, Mitarbeiterzeitung «Insight», Intranet, Internet, Interne Mitteilungen, Informations-Kaskade über die Linie
<h1>Gewerkschaften</h1>	Thema: Arbeitsbedingungen	Plattformen: Informationsmeetings mit HR, direkte Kontakte mit der Linie
<h1>Aufsichts-/ Bewilligungsbehörden</h1>	Thema: Compliance, Sicherheit und Umweltschutz	Plattformen: Direkte Kontakte, Audits, Ausbildungsveranstaltungen, Informationsschreiben
<h1>Politische Entscheidungsträger</h1>	Themen: Wirtschaftliche Rahmen- bedingungen und konkrete Anliegen des Unternehmens	Plattformen: Firmenbesuche, Einsitz in Standes- organisationen (Handelskammern, etc.), Engagement der Standort- verantwortlichen
<h1>Lieferanten</h1>	Themen: Auftragssicherheit	Plattformen: Besuche, Lieferanten-Audits, Messen
<h1>Wissenschaft</h1>	Themen: Technologische Neuerungen und Nachwuchsförderung	Plattformen: Direkte Kontakte zu Universitäten und Fachhochschulen, Symposien
<h1>Verbände</h1>	Themen: Wirtschaftliche Rahmen- bedingungen und konkrete Anliegen des Unternehmens	Plattformen: Einsitz in Führungsgremien, Fach- und Erfahrungsgruppen



Fokus auf die individuellen Ausprägungen gelegt, die vereint ein vielfältiges leistungsstarkes, dynamisches Team bilden können und den Unternehmenserfolg auf diese Weise vorantreiben. Das Führungsmodell wird jährlich an jedem Standort gezielt mit einem Schulungs-Programm vertieft, indem praxisnahe Inhalte in gezielten Lernsequenzen vermittelt und gleich im Arbeitsalltag angewendet werden. In Zukunft soll das Programm systematisch ausgebaut werden, sodass unsere Standorte alle den gleichen Qualitätsstandard erreichen.

Ergänzt wird die strukturelle Verankerung von nachhaltigem Handeln im Unternehmen durch diverse Mitgliedschaften in Verbänden und Organisationen in Verbindung mit Nachhaltigkeit, insbesondere im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft im Wirtschaftsverband scienceindustries.

Im Rahmen der Aussenwahrnehmung unserer unternehmerischen Sozialverantwortung hat sich Siegfried 2017 entschieden, alle Standorte einem Corporate Social Responsibility (CSR)-Assessment zu unterziehen. Als Partner wurde EcoVadis ausgewählt. Die Analyse umfasst 21 Kriterien aus den vier Themenbereichen Umwelt, Soziales, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Die Methodik der CSR-Bewertung von EcoVadis entspricht zudem internationalen GRI- und ISO 26000-Standards. Die drei Standorte St. Vulbas, Minden und Zofingen erreichten das Rating «GOLD», die restlichen Standorte wurden mit Rating «SILBER» ausgezeichnet.

Rechtskonformität

Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung von Siegfried sind der festen Überzeugung, dass die strenge Einhaltung sämtlicher Rechtsvorschriften und die strikte Ablehnung jeglicher Form von unlauterem und unethischem Geschäftsverhalten unerlässliche und zentrale Elemente des unternehmerischen Handelns von Siegfried sein sollen. Deswegen wollen wir die hohen Standards hinsichtlich Leistung und Unternehmensverantwortung in all unseren Geschäftsaktivitäten erfüllen. Siegfried-Mitarbeitende und Siegfried-Lieferanten müssen über die für sie zutreffenden Rechtsvorschriften informiert sein und verpflichten sich, stets rechtmässig, ethisch und verantwortungsbewusst zu handeln.

Referenzrahmen

Siegfrieds Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr, der in den vier Unternehmenssprachen Deutsch, Englisch, Französisch und Chinesisch verfügbar ist, bietet für Mitarbeitende und Lieferanten von Siegfried einen Referenzrahmen für das Bewusstsein der wichtigsten kritischen Rechtsvorschriften. Insbesondere werden bestimmte Rechtsgebiete wie Bestechung und Korruption, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Insiderhandelsverbot, Betrug und andere Vermögensdelikte sowie Datenintegrität, Geheimhaltung und Datenschutz, Interessenkonflikte, Handelskontrollen und Handelsverbote wie auch Diskriminierung und Belästigung thematisiert. Der Kodex ist auf unserer Webseite (www.siegfried.ch) einsehbar.

Der Kodex ist die Grundlage des in den letzten beiden Jahren auf sämtlichen Siegfried-Standorten implementierten Programms zur Einhaltung von Rechtsvorschriften, das einerseits die Sensibilisierung und Harmonisierung des Siegfried-internen Verständnisses für rechtmässiges Verhalten im Geschäftsverkehr und andererseits die Schaffung von Massnahmen zur effizienten und wirksamen Verhinderung von Gesetzesverstössen und deren schädliche Konsequenzen bezweckt. Das Legal Compliance Office koordiniert die Umsetzung und Kommunikation des Programms und ahndet auch Verstösse. Fragen zum Programm der Einhaltung von Rechtsvorschriften und potenzielle Verstösse gegen den Verhaltenskodex können Siegfried-Mitarbeitende dem Legal Compliance Office über eine externe Meldestelle in den vier Unternehmenssprachen melden.

Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten

Siegfried verbietet insbesondere jede Form von korruptem Geschäftsverhalten, wie die aktive und passive Bestechung von öffentlichen und privaten Funktions- und Entscheidungsträgern. Alle Mitarbeitenden von Siegfried sowie die Lieferanten haben sich an die einschlägigen Gesetze bezüglich Bestechung und Korruption zu halten, im Speziellen an die OECD Anti-Bribery Convention, den US Foreign Corruption Practices Act 1977, den UK Bribery Act 2010 und an die einschlägigen Bestimmungen des nationalen Rechts, insbesondere des

Schweizer Strafgesetzbuchs zur Beamtenbestechung und des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb zur Privatbestechung, in ihrer jeweils gültigen und aktuellen Fassung.

Ebenso verbietet Siegfried den Mitarbeitenden und Lieferanten jegliche Verhaltensweise, die supranationale und/oder nationale Rechtsvorschriften zum Schutz des freien und fairen Wettbewerbs verletzen. Die Siegfried-Mitarbeitenden und Siegfried-Lieferanten haben ihre Tätigkeit für Siegfried innerhalb der Grenzen des europäischen Wettbewerbsrechts, des US-amerikanischen Kartellrechts, des chinesischen Kartellrechts sowie allen anderen nach dem Auswirkungsprinzip anwendbaren Wettbewerbsvorschriften auszuüben. Die Siegfried Gruppe unterliegt keinem Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Verstössen gegen das Kartell- und Monopolrecht.

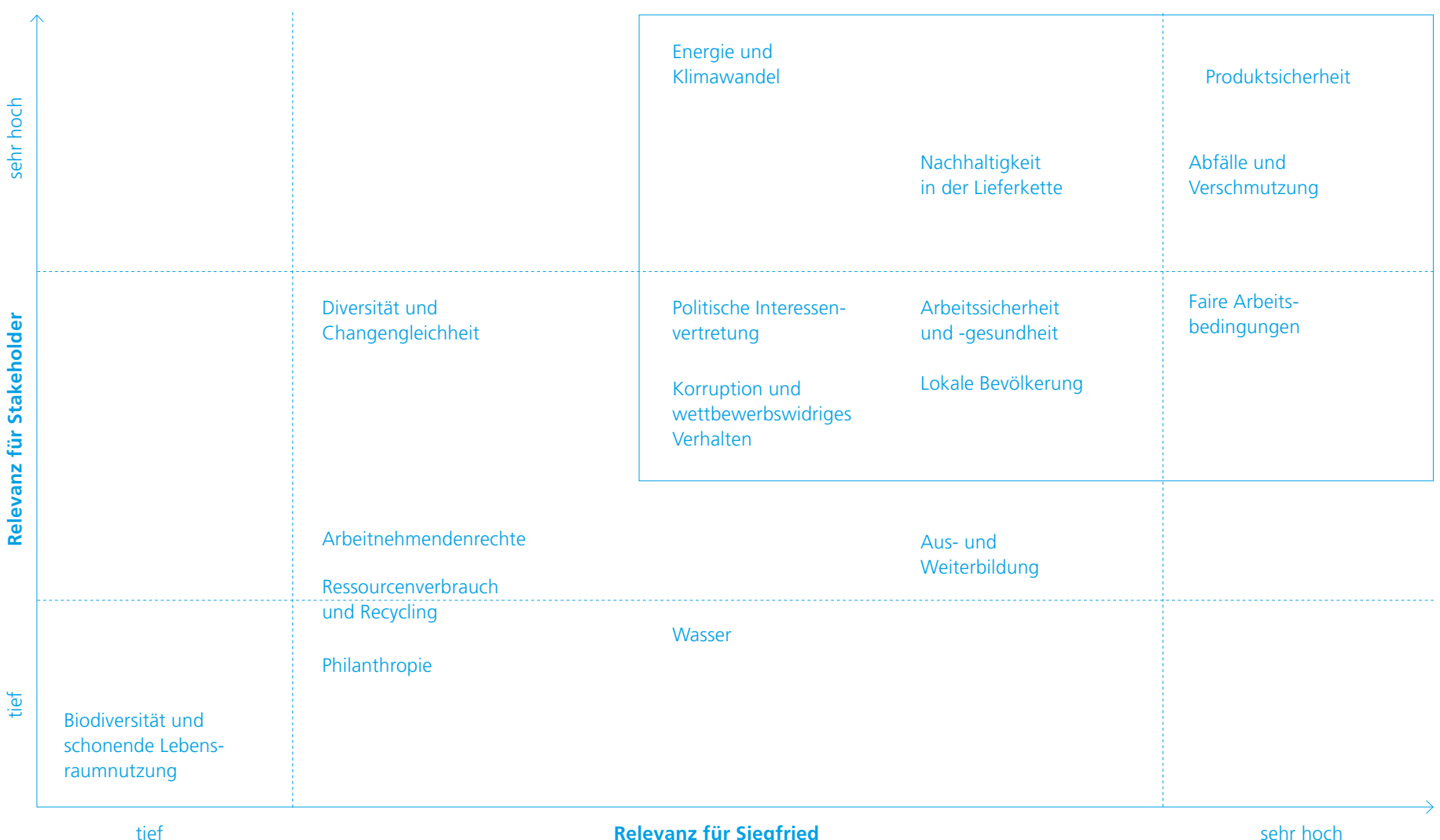
2017 wurden innerhalb der Siegfried Gruppe erste Schulungen zu den Themen Korruption und Bestechung an einzelnen Siegfried-Standorten gehalten. Zudem wurde für das Verkaufsteam von Siegfried ein Training im Bereich des Wettbewerbsrechts von einem externen Berater durchgeführt. Zur Korruptionsbekämpfung wurden erste Index-basierte Risikoanalysen aller Siegfried-Standorte durchgeführt und Massnahmen im Bereich Lieferantenmanagement eingeleitet.

Ausblick

Das im Jahre 2016 umfassend überarbeitete Programm zur Einhaltung von Rechtsvorschriften wird auch 2018 gemäss den aktuellen Industriestandards ständig erweitert und verbessert werden. Insbesondere sind vertiefte Risikoanalysen in den für Siegfried relevanten Rechtsgebieten für sämtliche Standorte sowie weitere Schulungen geplant. Weitere Themen sind die Beauftragung und Zusammenarbeit mit Dritten, insbesondere die Vermeidung von Interessenkonflikten und die weitere Sensibilisierung sämtlicher Siegfried-Mitarbeitenden betreffend Meldestelle.

Wesentlichkeitsmatrix

GRI 102-47



2. Quality Compliance und nachhaltige Lieferkette

2.1 Quality Compliance und Produktsicherheit

Siegfried verpflichtet sich einer qualitätsbewussten Unternehmensführung und einer kontinuierlichen Verbesserung aller Prozesse und Aktivitäten. Produktsicherheit muss unter allen Umständen gewährleistet sein, um keine Patienten zu gefährden. Wichtige Elemente dabei sind zuallererst gut geschultes Personal. Es gilt aber auch, Qualität durch validierte und robuste Prozesse sicherzustellen, die Materialien gemäss ihren Ansprüchen zu lagern und zu versenden, Fälschungen zu vermeiden, die Qualität der eingekauften Materialien und Services sicherzustellen. Die Qualitätspolitik ist somit ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik und widerspiegelt sich in den täglichen Arbeitsabläufen. Siegfried führt die Geschäfte verantwortungsvoll und konform mit den gesetzlichen Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind.

Siegfried hat ein übergreifendes Compliance-Management-System für Qualität entlang der gesamten Wertschöpfungskette geschaffen. Es basiert auf dem Prozessdenken von ISO 9001 für das Qualitätsmanagement und deckt die folgenden international gültigen Richtlinien vollständig ab:

- Gute Herstellungspraxis/cGMP (current Good Manufacturing Practice) https://ec.europa.eu/health/human-use/quality_en
- Richtlinien der internationalen Konferenz zur Harmonisierung ICH, bei der die Behörden und Pharmaindustrieverbände von Amerika, Europa und Japan die Massstäbe in der Pharmaindustrie definieren (www.ich.org)
- Richtlinien der World Health Organization (WHO) (www.who.int)

Siegfried setzt ein Compliance Committee (ComCom) ein, das die Verantwortung für die gesamte weltweite Compliance, Standardisierung und Harmonisierung entlang unserer Wertschöpfungsketten für Wirkstoffe und Fertigprodukte übernimmt. Dieses tagt jeden Monat und diskutiert unter der Leitung des Chief Compliance Officer qualitätsrelevante Themen. Das ComCom legt qualitätsrelevante Ziele, Managementsysteme, Initiativen und Massnahmen fest und verabschiedet die für Siegfried gültigen Richtlinien. Es richtet sich in seiner Arbeit nach den internationalen GMP-Standards, berücksichtigt aber auch nationale Vorgaben, sofern sie für den Export unserer Produkte massgeblich sind, z. B. spezielle Vorgaben der US-Food and Drug Administration, der EU usw.

Der Einsatz eines integrierten Qualitätsmanagementsystems manifestiert und unterstützt die laufende Berücksichtigung von Qualitätsanliegen gegenüber unseren internen und externen Kunden. Unser langjähriger Compliance-Ausweis zeigt die Kernkompetenzen und die sicheren Werte, von denen unsere Kunden bei einer Partnerschaft mit Siegfried profitieren.

In regelmässigen Abständen kontrollieren wir die Aktualität und Relevanz unserer Richtlinien. Ende 2017 waren 36 solche Vorschriften aktiv. Sie behandeln hauptsächlich Qualitätsaspekte, betreffen aber auch die Bereiche Finanzen, Sicherheit, Gesundheit und Umwelt sowie Kommunikation und das Verhalten der Mitarbeitenden (Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr).

Integration der neuen Standorte

Die Integration der drei neuen Standorte in Evionnaz, St. Vulbas und Minden in unser Compliance-System wurde im Jahr 2017 intensiv weiterverfolgt. Das Siegfried-weite Compliance-System wurde fast vollständig implementiert und zahlreiche Inspektionen von nationalen und internationalen Behörden erfolgreich bestanden.

Nantong besitzt heute eine erprobte GMP-Struktur und ein Sicherheitskonzept nach dem Vorbild von Zofingen und hat damit die Produktion aufgenommen. 2017 wurden bereits mehrere Kundenaudits durchgeführt. Sie haben gezeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind, aber in einigen Bereichen noch Verbesserungspotenzial haben. Die aktuellen Herausforderungen liegen darin, den Standort aus der Anlauf-Phase in die routinemässige kommerzielle Produktion zu überführen und den gängigen Sicherheits- und Umweltauflagen anzupassen. Ausserdem hat Siegfried in Nantong seine erste Inspektion durch die chinesischen Behörden (CFDA) bestanden und den sogenannten Written Confirmation Letter für ein Produkt erhalten, das nach Europa verkauft werden soll.

Inspektionen und Audits

Im Fokus von Behördeninspektionen und Kundenaudits liegt die Qualität der von Siegfried hergestellten und gelieferten Ware, um letztlich die Patienten vor jedem Risiko zu schützen. Bei den Inspektionen und Audits wird daher die Einhaltung (Compliance) der Regeln bei Herstellungs-, Qualitätsprüfungs- und Logistikprozessen überprüft.

Die offene und kontinuierliche Kommunikation mit Behörden, Kunden und Lieferanten ist für eine funktionierende Zusammenarbeit essentiell. Die Ergebnisse von Kundenaudits und Inspektionen der Behörden machen Siegfrieds Leistungsfähigkeit transparent. Wie in der Pharmabranche üblich, stehen alle Siegfried-Standorte unter dauernder Kontrolle. Es wird unterschieden zwischen Inspektionen (durch Behörden), Audits (durch Kunden bzw. durch Siegfried bei Lieferanten) und internen Audits. Kundenaudits und Audits bei Lieferanten und Herstellern werden vorher angekündigt.

Behördeninspektionen und interne Audits können auch unangemeldet erfolgen (mehr zum Thema Audits bei Lieferanten finden Sie im Kapitel «Nachhaltigkeit in der Lieferkette», Seite 77).

Die Behördeninspektionen erfolgen in der Regel:

- in den USA durch die Food and Drug Administration (US-FDA) und für Betäubungsmittel durch die Drug Enforcement Administration (DEA)
- in der Schweiz durch die Swissmedic, die das Regionale Heilmittelinstitut Nordwestschweiz (RHI) mit den Inspektionen beauftragt, und die US-FDA
- in Malta durch die Medicines Authority Malta (MAM) und die US-FDA
- in Deutschland durch die Regierungspräsidien oder das Gewerbeaufsichtsamt und die US-FDA
- in Frankreich durch die nationale französische Behörde ANSM und die US-FDA
- in China durch die nationale Behörde CFDA (City, Province FDA), die EDQM (Europa) und die US-FDA.

2017 haben behördliche GMP-Inspektionen an vielen Standorten stattgefunden und sind erfolgreich verlaufen. Die Lizenzen wurden durch die zuständigen Behörden erteilt bzw. erneuert (siehe www.siegfried.ch).

Bei mehreren Hundert erfolgreichen Inspektionen und Audits in den letzten Jahren – allein in Zofingen über 40 im Jahr 2017 – hatte Siegfried eine gute Gelegenheit, sich mit den Systemen anderer Firmen und mit Behördenanforderungen zu messen und daraus Rückschlüsse auf die eigene Interpretation der Richtlinien zu ziehen. Das schuf Sicherheit für unser Qualitätsmanagement-System. Ausserdem dient dieses System dazu, Kunden von unserer Leistungsfähigkeit zu überzeugen.

Kundendialog

Siegfried verfügt über ein formelles Kundenbeschwerdesystem. Allen externen Fragen und Reklamationen, ob berechtigt oder unberechtigt, wird nachgegangen. Art und Anzahl der Beschwerden werden systematisch aufgezeichnet. Die einzelnen Fälle werden in Qualitätssicherungs-Sitzungen unter Führung der lokalen Qualitätsleiter ausgewertet. Falls nötig, werden Veränderungen in die Wege geleitet. Bei kritischen oder strategischen Fragestellungen wird das ComCom eingeschaltet. Die Kunden erhalten innerhalb möglichst kurzer Zeit, spätestens aber nach 30 Tagen, die Ergebnisse oder zumindest Zwischenberichte der Untersuchungen.

Die Zahl der signifikanten Beobachtungen bei Audits durch unsere Kunden in Zofingen ist in den letzten Jahren immer weiter gesunken. Im Jahresdurchschnitt empfängt Siegfried in Zofingen einen Kunden pro Woche zum Audit.

Qualitätsverträge mit Kunden

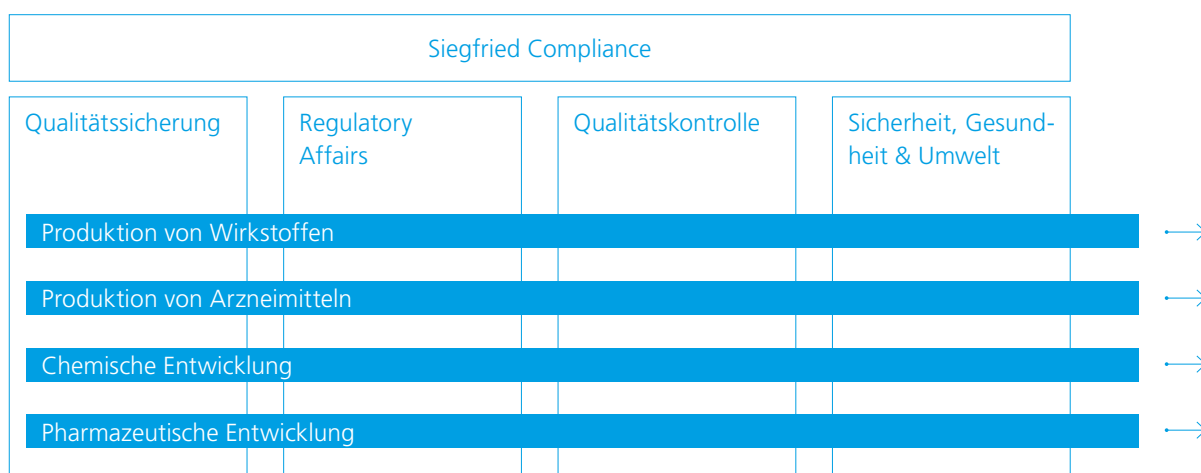
Die Kundenanforderungen sind sehr vielfältig. Einerseits steigen diese laufend, andererseits werden immer kürzere Fristen gesetzt, oder es wird sogar die Übernahme von spezifischen Standards des Kunden gefordert. Die vorgeschriebenen Qualitätsvereinbarungen zwischen Siegfried und ihren Kunden bedeuten eine grosse Herausforderung für das Unternehmen. Bei mehr als 100 aktiven Kunden sind mehrere parallele kundenspezifische Qualitätsmanagement-Systeme im operativen Alltag nicht umsetzbar. Deswegen muss das Qualitätsmanagement-System von Siegfried ein so hohes Niveau aufweisen, dass es verschiedensten Kundenanforderungen genügt. 2017 wurden für die Siegfried-Standorte über 200 Qualitätsverträge mit unseren Partnern abgeschlossen. Über 100 Qualitätsverträge befinden sich in der Pipeline und müssen 2018 überprüft bzw. verhandelt werden. Die neuen Siegfried-Standorte sind dabei bereits vollständig im System integriert, sodass auch vermehrt Verträge zwischen unseren Kunden und mehreren Standorten zustande kommen.

Bei Siegfried durchlaufen alle Rohstoffe, Zwischenstufen und fertigen Produkte im Interesse der Produktsicherheit zahlreiche Prüfungen und Bewertungen.

Ausblick

Der hohe cGMP-Standard (current Good Manufacturing Practice) und das Qualitätsimage von Siegfried sind international anerkannt. Siegfried ist sich bewusst, dass es besser ist, das hohe Niveau zu halten, als eine

Das Compliance-Modell von Siegfried



Das Compliance-Modell von Siegfried beruht auf den vier Säulen Qualitätssicherung, Regulatory Affairs, Qualitätskontrolle und Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU). Alle vier Säulen werden in der gesamten Wertschöpfungskette während der Produktentwicklung und -herstellung konsequent berücksichtigt.

beschädigte Reputation wiederherzustellen. Da Guidelines und Kunden aber immer höhere Ansprüche an uns stellen, müssen wir die Situation jederzeit aufmerksam beobachten und entsprechende Massnahmen ergreifen.

Siegfried muss auch 2018 weiter an der Standardisierung und Harmonisierung des Qualitätsmanagement-Systems für alle Standorte arbeiten, denn noch sind nicht alle GMP-Prozesse mit den neuen Standorten in Minden, Evionnaz und St. Vulbas harmonisiert. Eine wichtige Rolle werden in den Jahren 2018 und 2019 IT-Programme im Bereich Labormanagement und Abweichungs- sowie Änderungsmanagement spielen. Diese Programme wurden bereits zur Umsetzung freigegeben und werden unter Beteiligung aller Tochtergesellschaften 2018/19 aufgesetzt und implementiert.

2.2 Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette ist ein elementarer Wertschöpfungsfaktor und zugleich ein wichtiger Hebel zur Umsetzung unseres «Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr» und zur Risikominimierung. Dabei erfordert es gemeinsame Anstrengungen und langfristiges, wertorientiertes Handeln, um die Produktqualität sowie Sozial- und Umweltverträglichkeit sicherzustellen. Wir sind überzeugt, dass Nachhaltigkeit in der Lieferkette nur durch klare Regeln bei der Auswahl und Qualifizierung unserer Lieferanten und in enger Zusammenarbeit mit etablierten Lieferanten erreicht werden kann.

Wir erachten die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten als Chance für die Integration von Nachhaltigkeit in den gesamten Wertschöpfungsprozess. Unsere Lieferanten haben entscheidenden Anteil an der Nachhaltigkeitsleistung, weshalb die Zusammenarbeit mit ihnen von gemeinsamen Überzeugungen geprägt sein muss. Ein gemeinsames Verständnis von Qualität, Versorgungssicherheit, ethischen, sozialen und ökologischen Standards sowie wettbewerbsfähigen Preisen und auch die konsequente Integration unseres Nachhaltigkeitsanspruchs in alle Produktions- und Geschäftsabläufe stellt angesichts der weltumspannenden, komplexen Lieferketten und der Vielzahl an Lieferanten und Sublieferanten eine enorme Herausforderung dar, ist aber zugleich unabdingbar. Unsere Partner sollen dieselben ökologischen und sozialen Standards erfüllen wie wir, sei es die Achtung international anerkannter Menschen- und Arbeitsrechte, das Verbot jeglicher Art von Diskriminierung oder Belästigung, die Einhaltung von Umweltstandards, die konsequente Unterbindung jeder Form von Bestechung oder der nachhaltige Umgang mit Rohstoffen.

Zu den Elementen des Managementsystems von Siegfried gehört es, dass wir unter Einhaltung der GMP-Qualitäts-Standards produzieren, ökonomisch und ökologisch verantwortungsbewusst agieren und neue Technologien nach ihrem Beitrag zur Nachhaltigkeit bewerten. Sowohl nationale als auch internationale Normen und Richtlinien sind dabei Massstäbe für die Weiterentwicklung unserer Systeme, sei es bezüglich Umweltbewusstsein, Arbeitssicherheit oder anderer gesellschaftsrelevanter Themen.

In den Bereichen Logistik und Vertrieb geniesst verantwortliches Handeln ebenfalls eine hohe Priorität. Der sichere Transport von Materialien und Produkten ist zentral; die Produktsicherheit wird in der gesamten Wertschöpfungskette gewährleistet und erfüllt damit nationale und internationale Standards und insbesondere die in der Pharmaindustrie verbreitete Richtlinie zu Good Distribution Practice (GDP).

Qualitätsanforderungen und Qualitätszertifikate

Ausgelöst durch ein steigendes Qualitätsbewusstsein und damit steigende Qualitätsanforderungen von Kundenseite, aber auch durch Unfälle, Fälschungen und Untermischungen, nimmt die Zahl der von der pharmazeutischen Industrie generell zu erbringenden Untersuchungen und Zertifikate/Statements ständig zu. Zusätzlich zu den lange Zeit üblichen Analysezertifikaten mit Aussagen zu Aussehen, Gehalt, Reinheit, physikali-

schen Eigenschaften und der GMP-konformen Herstellung unserer Produkte werden heute Daten und Zertifikate gefordert über genotoxische Verunreinigungen, Untermischungen in Heparin, Freiheit von genetisch modifizierten Bestandteilen, TSE/BSE-Freiheit, Melaminfreiheit, Benzolfreiheit usw. Bezüglich Produktpiraterie arbeitet Siegfried eng mit der US-FDA zusammen, um Produktfälschungen zu bekämpfen und dadurch die Sicherheit für den Endverbraucher zu gewährleisten.

Zusammenarbeit mit Lieferanten

In regelmässigen Abständen werden Audits bei Lieferanten durchgeführt, in denen Siegfried deren Qualitätsmanagement-Systeme, aber auch die sozialen und ökologischen Auswirkungen entlang der Lieferkette überprüft und allfällige Risiken identifiziert. Dabei werden Mängel adressiert und daraus Massnahmen abgeleitet. Die Nichteinhaltung von Mindeststandards führt zur Verhängung einer Liefersperre bzw. zur Initiierung eines Lieferantenwechsels. Die Audits werden überwiegend von konzerninternen Auditoren durchgeführt, ergänzt durch eine kleine Anzahl externer Audits, die von unabhängigen Auditoren geleitet werden.

Qualifizierung von Lieferanten und Dienstleistern

Häufig werden Rohstoffe, pharmazeutische Hilfsstoffe, Packmaterialien, Wirkstoffbausteine und gelegentlich auch Wirkstoffe von Herstellern und Lieferanten im Ausland eingekauft und bei Siegfried eingesetzt, um damit pharmazeutische Wirkstoffe synthetisieren oder Arzneimittel formulieren, herstellen und verpacken zu können. In solchen Fällen ist Siegfried für die Qualifizierung dieser Hersteller/Lieferanten verantwortlich und verfügt daher über ein (Audit-)System, um diese Qualifizierung gemäss geltender Qualitätsstandards vornehmen zu können. Diese Qualifizierung erfolgt durch Befragungen der Hersteller/Lieferanten, die kontinuierliche Überwachung der Qualität der erhaltenen Stoffe und durch Audits von Produktionswerken der Lieferanten. Die Hersteller sind hauptsächlich im europäischen Ausland, in Indien, China und Taiwan beheimatet. 2017 wurden wieder über 40 Audits bei Lieferanten und Dienstleistern durchgeführt.

Good Distribution Practices (GDP) im Vertrieb

Ein Thema, das seit 2013 durch neu eingeführte internationale Richtlinien ein höheres Gewicht bekommen hat, ist GDP. Dadurch soll gewährleistet werden, dass die komplette Lieferkette für Materialien vom Hersteller/Lieferanten zu Siegfried und von Siegfried an unsere Kunden vor unsachgemässen Transport- und Lagerbedingungen sowie vor betrügerischen Fälschungsversuchen gesichert ist. Dabei sind in zunehmendem Masse auch neue Anforderungen an die Messung und Dokumentation der Transport- und Lagerbedingungen zu erfüllen. Ausserdem muss Siegfried sicherstellen, dass

die ausgelieferte Ware nur an berechnigte Empfänger gelangt. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, mussten wir sowohl unsere Prozesse in SAP anpassen als auch für eine genauere Überwachung unserer Transportunternehmen sorgen.

Im Vertrieb besteht unser Ziel darin, unseren Kunden qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen anzubieten und dadurch langfristige Kundenbeziehungen aufzubauen.

Der Vertrieb bei Siegfried ist streng reguliert und unterliegt einschlägigen Gesetzen. Es gelten die konzernweiten Verhaltensregeln, die keine Gesetzesverstösse zulassen und die strikte Einhaltung von Antikorruptionsrichtlinien und Kartellrecht fordern (mehr zum Thema Korruption bei Siegfried finden Sie im Kapitel Rechtskonformität, Seite 43). Damit unsere Produkte und Dienstleistungen erfolgreich vertrieben werden können, sind eine gezielte Kommunikation und das Eingehen auf die vielfältigen Kundenbedürfnisse von besonderer Bedeutung. Die grosse Diversität dieser Gruppe erfordert das Ergreifen individueller Massnahmen, um mit den Kunden in Dialog zu treten und ihre Zufriedenheit zu messen. Deshalb ist ein effektives Beschwerdemanagement bei Siegfried im Einsatz (mehr zum Kundenbeschwerde-Management bei Siegfried finden Sie im Kapitel Quality Compliance, Seite 44).

Ausblick

Alle Lieferanten von Siegfried werden auch weiterhin unseren Qualifizierungsprozessen unterzogen. In den kommenden Jahren wird neben der obligatorischen Überprüfung der Qualitätssysteme und Prozesse der Lieferanten, Serviceanbieter und Logistiker, auch zunehmend deren Nachhaltigkeit, Umweltverträglichkeit und soziale Verantwortung bewertet. Wir werden in Zukunft verstärkt mittels Self-Assessments oder Vor-Ort-Audits unsere Prüfkriterien einsetzen.

3. Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU)

Sicherheit, Gesundheit und Umweltbewusstsein haben bei Siegfried höchste Priorität und sind im Unternehmensleitbild verankert. Diesem Leitsatz folgend engagieren sich unsere Mitarbeitenden sowie Teams aus Spezialisten tagtäglich, um die Sicherheit laufend zu verbessern und negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. Durch die Vermeidung von Unfällen sinken auch Kosten und Risiken hinsichtlich Arbeits- und Produktionsunterbrechungen.

Als chemisch-pharmazeutisches Unternehmen und führender Anbieter von kontrollierten Substanzen misst Siegfried dem Werkschutz besondere Bedeutung zu und arbeitet eng mit professionellen Servicepartnern zusammen. Rund um die Uhr kontrollieren und überwachen Fachspezialisten das Geschehen im Werkareal und betreuen die betriebeigene zentrale Alarmstelle. Der Aufwand sowie die Investitionen für Sicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Werkschutz betragen

jährlich mehrere dutzend Millionen Franken. Für die Erledigung dieser Aufgaben sind bei Siegfried global über 2% der Belegschaft vollamtlich in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz tätig.

Standort	Anzahl Mitarbeitende im Bereich SGU
Zofingen	12
Pennsville	6.5
Malta	1
Irvine	1
Nantong	6
Hamel	1
Minden	16
Evionnaz	15
St. Vulbas	8
Total	66.5

Policy-Richtlinien und Kennzahlen

Siegfried Zofingen und Evionnaz sind Mitglied im Branchenverband Chemie Pharma Biotech («scienceindustries Switzerland») und haben die Verpflichtung zu Responsible Care® mitunterzeichnet. Im französischen Produktionswerk St. Vulbas ist das Responsible Care-Programm ebenfalls implementiert.

Diese weltweite Initiative steht für den Willen der chemisch-pharmazeutischen Industrie, unabhängig von gesetzlichen Vorgaben nach einer ständigen Verbesserung in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umwelt zu streben und diesen Fortschritt auch regelmässig öffentlich aufzuzeigen. Diese Initiative verankert dies als Vorsorgeprinzip in Form von freiwillig auferlegten Regelungen. Das Responsible Care-Programm definiert sechs Grundsätze:

- Der Schutz des Menschen und der Umwelt geniessen eine hohe Priorität.
- Anlagen werden so betrieben, dass Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz sichergestellt sind. Produkte werden sicher und umweltverträglich produziert, transportiert, angewendet und entsorgt.
- Mögliche Auswirkungen von Prozessen, Produkten und Abfällen auf Mensch und Umwelt sind bekannt. Es wird mit Behörden und Dritten zusammengearbeitet, um die Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt umzusetzen.
- Geschäftspartner werden beim sicheren Transport, der sicheren Handhabung sowie der sicheren und umweltverträglichen Anwendung und Entsorgung der Produkte unterstützt.
- Der Dialog mit der Gesellschaft wird gepflegt. Dazu gehört die Kommunikation über Produkte, Prozesse und Anlagen und deren Auswirkungen auf Mensch und Umwelt sowie über vorsorgliche Schutzmassnahmen.
- Produkte, Prozesse und Anlagen werden so betrieben, dass sie ökologisch, sozial und wirtschaftlich nachhaltig sind.

Das ChemStewards® Programm der SOCMA (Verband chemischer Industrieunternehmen) wurde 2006 von Siegfried unterzeichnet und wird an den US-amerikanischen Standorten angewandt. Das Programm fokussiert auf die Zielschwerpunkte Stakeholder-Kommunikation, Produktverantwortung, Implementierung von «Safety, Health and Environment & Security» (SHE&S) von der Planung bis zu operativen Tätigkeiten, Schulung und Engagement von Mitarbeitenden sowie Ressourcenmanagement und Abfallminimierung.

Die Grundsätze und Inhalte dieser verschiedenen Programme und Systeme sind in einer globalen SGU-Policy zusammengefasst und wurden 2006 verbindlich für alle Standorte eingeführt. Diese Policy beschreibt die Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltpolitik von Siegfried gegenüber Mitarbeitenden, Lieferanten, Partnerfirmen, Kunden, Aktionären, Behörden und der Öffentlichkeit.

Das Management von Siegfried bestimmt die SGU-Unternehmenspolitik und stellt sicher, dass sie auf allen Ebenen verstanden und praktiziert wird. Die Ziele und Programme bezüglich Sicherheit werden innerhalb des mittelfristigen Planungsprozesses ausgearbeitet und regelmässig überprüft.

Die Umsetzung unserer Sicherheits- und Umweltpolitik sowie die Einhaltung von Vorschriften liegen vorwiegend in den Händen unserer Mitarbeitenden. Diese sind für ihr eigenes sicherheitsbewusstes und umweltschonendes Verhalten verantwortlich. Die Führungskräfte auf allen Ebenen der Organisation tragen die Verantwortung dafür, dass das Sicherheits- und Umweltbewusstsein durch entsprechende Rahmenbedingungen und Umsetzungsmassnahmen gefördert wird.

Nebst globalen SGU-Aktionen haben die verschiedenen Siegfried-Standorte auch die Möglichkeit, standortspezifische Initiativen auszurollen. In Pennsville wurde 2016 das Continuous Improvement (CI)-Programm zur Schärfung des Sicherheitsbewusstseins lanciert, das durch vielfältige Lösungsansätze bereichsübergreifender Teams standortweite Verbesserungen erzielen soll. Dieses Programm zeigt Wirkung; die Unfallzahlen gegenüber den Vorjahren konnten deutlich reduziert

werden. In allen Werken – ausser in Evionnaz und St. Vulbas, wo die Einführung für 2018 geplant ist – wurde 2017 das Sicherheitsverhaltenstraining DuPont™ STOP-Programm lanciert.

Für die Lenkung der Managementprozesse und zur Zielüberprüfung nutzt Siegfried Leistungskennzahlen (KPI) auch im Bereich SGU und definiert allfällige Korrekturmassnahmen. Anhand von etablierten Unfall- und Umweltkenngrössen berichten wir über unsere Aktivitäten und ermöglichen dem interessierten Leser damit einen umfassenden Überblick über das Unfallgeschehen. Ergänzende Informationen finden Sie auf unserer Webseite (www.siegfried.ch).

Ausgehend von der Arealentwicklung am Standort Zofingen wurden 2014 die Umweltrisiken im Rahmen einer Umweltverträglichkeitsprüfung (UVP) umfassend beurteilt und 2016 aufgrund des Neubaus Logistikzentrum revidiert. Der Bericht hielt fest, dass die Anforderungen der Umweltschutzgesetzgebung in allen Belangen eingehalten werden können. Die Aussage dieses Berichts hat auch für 2017 noch immer Gültigkeit.

3.1 Energie und Klimawandel

Die Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen und Zwischenprodukten ist mit einem hohen Energieaufwand verbunden, denn üblicherweise beinhaltet sie mehrere chemische und physikalische Stufen. Neben den vielen Herstellungsschritten sind auch die für viele chemische Reaktionen und physikalische Prozesse notwendigen Temperaturen, die von sehr tief bis sehr hoch reichen, für den beträchtlichen Energiebedarf verantwortlich. Der verglichen mit dem Vorjahr geringe Verbrauch an Wärmeenergie lässt sich auf die vermehrt energetisch günstigeren Prozesse zurückführen.

Viele unserer eingesetzten Rohstoffe haben ihren Ursprung ganz oder teilweise in der petrochemischen Industrie. Wir sind bei der Herstellung von Arzneimitteln auf diese Rohstoffe angewiesen, weshalb der sorgsame Umgang mit diesen Ressourcen für uns von grosser Bedeutung ist. Es geht aber nicht nur um die Verfügbarkeit von Rohstoffen, die Firma Siegfried ist auch daran interessiert, dass die globale Klimaerwärmung eingeschränkt und die mit ihr verbundenen negativen Effekte begrenzt werden. Durch einen sorgsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen und Verminderung der Abfallmenge können wir einen aktiven Beitrag dazu leisten. Die aktuellen Zahlen haben sich gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert. Das weitere Verbesserungspotenzial sieht das Unternehmen in der Optimierung von Prozessen, aber auch in der Stilllegung von alten Anlagen sowie alten, energetisch schlechten Gebäuden.

Siegfried hat bereits verschiedene Massnahmen umgesetzt. So wird beispielsweise als Hauptenergiequelle das vergleichsweise umweltverträgliche Erdgas verwendet. Heizöl kommt nur noch in kleinerem Umfang zum Einsatz und vor allem dort, wo Erdgas nicht verfügbar ist. Schweröl wird bei der Firma Siegfried schon seit einigen Jahren nicht mehr verwendet. Als alternativer Energieträger dienen auch gebrauchte Lösungsmittel, die in der Produktion nicht mehr eingesetzt werden können. Der Einsatz dieser sogenannten alternativen Brennstoffe konnte gegenüber dem Vorjahr um 6.6% gesteigert werden, sie decken aber nur 3.5% des gesamten Energiebedarfs ab. Der Energieverbrauch von elektrischer und Wärmeenergie soll durch die Optimierung und zum Teil auch Systemerneuerungen, z. B. der Fahrweise von Lüftungen, gesenkt werden.

Das für 2017 gesetzte Ziel, den auf den Umsatz normierten Energieverbrauch nicht weiter anwachsen zu lassen, wurde erreicht. Auch das Ziel, den VOC-Ausstoss in die Umwelt zu verkleinern, konnte eingehalten werden.

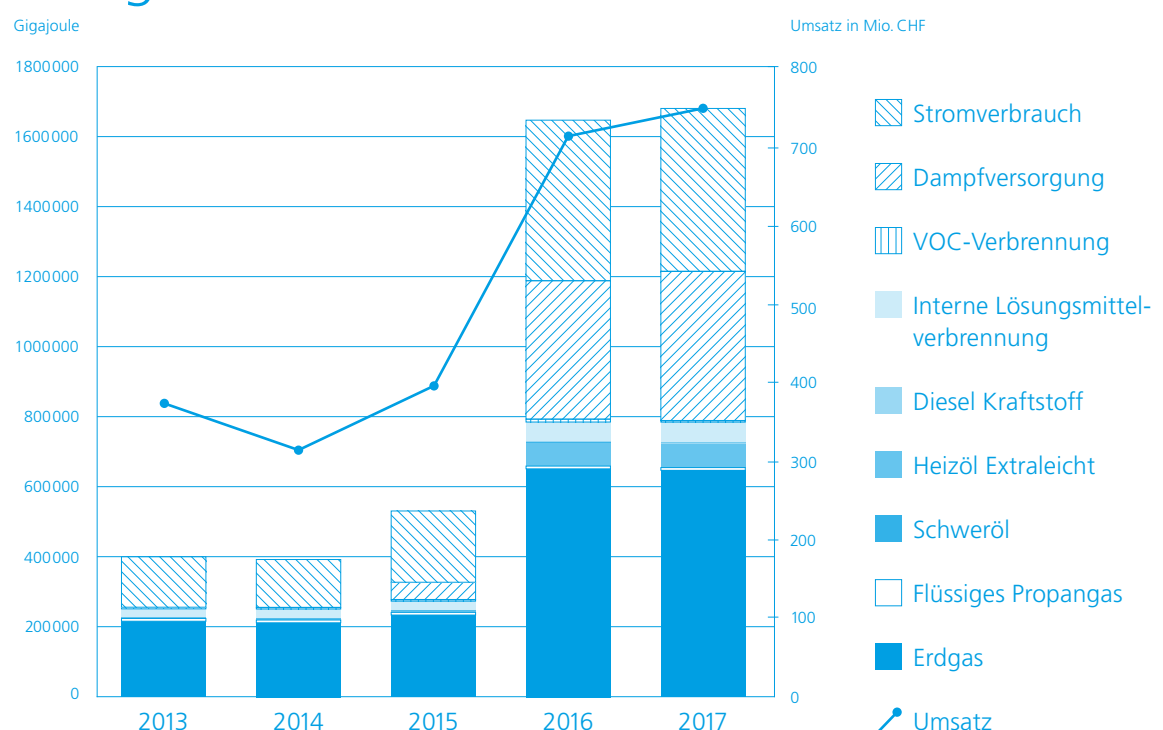
Der Gesamtenergieverbrauch von Siegfried lag mit 1689 Terajoule (TJ) um 2.0% höher als im Berichtsjahr 2016. Auch wenn in den Werken Evionnaz (-5.5%) und Pennsville (-3.6%) weniger Energie verbraucht wurde als im Vorjahr, resultierte insgesamt ein Mehrverbrauch. Die stärksten Zunahmen hinsichtlich Energieverbrauch waren in den Werken Irvine (+52%) und Zofingen (+6%) zu verzeichnen, wobei der absolute Energiebedarf in Irvine, verglichen mit anderen Werken, relativ gering ist; Irvine macht nur 0.5% des Siegfried-Gesamtenergieverbrauchs aus. Der auf den Umsatz normierte Gesamtenergieverbrauch lag um 2.5% tiefer als im Vorjahr.

Beim Erdgas lag der Verbrauch leicht unter dem Vorjahr (-0.4%), und auch Heizöl wurde weniger verbraucht (-4.9%), wohingegen die zugeführte Dampfmenge grösser war (+7.3%) und auch der Stromverbrauch anwuchs (+1.8%).

Siegfried hat 2017 keine Kraftstoffe eingesetzt, die aus erneuerbaren Energiequellen hergestellt wurden. Bei Siegfried wurde das Erdöl wo möglich durch das weniger Klima- und Ressourcen-belastende Erdgas ersetzt. In kleineren Projekten wurden die fossilen Brennstoffe teilweise substituiert. Siegfried hat mit den Bundesbehörden ein CO₂-Reduktionsziel bis 2020 festgelegt, das durch eine Modernisierung von Anlagen erreicht werden soll. Die Angaben zum Energieverbrauch beinhalten alle in der Firma direkt anfallenden Verbräuche, darin eingeschlossen ist der Dieserverbrauch der betriebseigenen Fahrzeuge. Der Energieverbrauch für Reisetätigkeiten wurde nicht erfasst.

Die Energieinhalte der Kraftstoffe erfolgten gemäss dem Faktenblatt CO₂-Emissionsfaktoren des Treibhausgasinventars der Schweiz, publiziert vom BAFU am 26.06.2016.

Energieverbrauch



Wichtige Kennzahlen zum Umweltschutz

	Einheit	2017	2016	2015	2014	2013
Energieverbrauch						
Gesamtenergie	GJ	1 689 200	1 656 200	531 900	400 000	403 300
Erdgas	GJ	649 900	652 300	234 000	210 400	216 400
Heizöl	GJ	65 300	68 737	7 200	4 400	5 500
Ersatzbrennstoffe (Lösungsmittel)	GJ	58 300	56 700	23 900	27 300	21 800
Elektrizität	GJ	469 100	460 800	205 200	145 600	147 000
Emissionen						
CO ₂ -Emissionen (Scope 1) ¹	Tonnen	47 900	48 200	16 300	15 000	15 100
VOC-Emissionen	Tonnen	59	65	17	16	12
CO-Emission	Tonnen	8.5	8.7	n.e.	n.e.	n.e.
NO _x -Emission	Tonnen	40	37	n.e.	n.e.	n.e.
SO ₂ -Emission	Tonnen	3.3	6.0	n.e.	n.e.	n.e.
GWP, 100 Jahr Zeithorizont	Tonnen	47 600	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Wasser / Abwasser						
Wasserverbrauch	m ³	6 493 000	6 871 000	2 456 000	2 071 000	2 103 000
TOC-Fracht ²	Tonnen	109	144	536	454	509
Stickstoff-Fracht	Tonnen	73	67	n.e.	n.e.	n.e.
Phosphor-Fracht	Tonnen	2.7	1.9	n.e.	n.e.	n.e.
Abfälle³						
Gesamtabfall ⁴	Tonnen	47 985	50 400	16 200	13 500	15 900
Gefährliche Abfälle	Tonnen	39 918	47 600	13 800	11 700	14 600
Verbrennung	Tonnen	34 055	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Recycling	Tonnen	842	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Rückgewinnung einschliesslich Energie	Tonnen	4 927	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Deponie	Tonnen	94	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Ungefährliche Abfälle	Tonnen	8 067	2 800	2 400	1 800	1 300
Verbrennung	Tonnen	402	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Recycling	Tonnen	1 670	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Rückgewinnung einschliesslich Energie	Tonnen	1 451	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Wiederverwendung	Tonnen	28	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Entsorgung auf ext. Abwasserreinigungsanlage	Tonnen	4 007	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Recycling						
Regenerierte Lösungsmittel (intern und extern)	Tonnen	23 500	15 100	6 400	2 150	2 720

n.e. = nicht erfasst

¹ Ohne CO₂-Emissionen aus Abwasserreinigungsanlagen

² Neu seit 2016 wird die TOC-Fracht nach den Abwasserreinigungsanlagen erfasst

³ Einteilung aufgrund chemischer Zusammensetzung der Abfälle, Reporting der Entsorgungsmethoden durch die einzelnen Standorte

⁴ Ohne Klärschlamm

Der Verbrauch von elektrischem Strom an allen Siegfried-Standorten betrug total 469.1 Terajoule (TJ). Der Mehrverbrauch von 1.8% beruht auf einem Plus in den Werken Irvine, Zofingen und Hameln. In den anderen Werken lag der Stromverbrauch auf dem Vorjahresniveau oder sogar darunter. Der angestiegene Stromverbrauch in Irvine ist auf längere Betriebszeiten und dem Umzug der Produktion in ein anderes Gebäude zurückzuführen. Der Mehrverbrauch in Zofingen rührt daher, dass das neu erstellte Produktionsgebäude zusätzlichen Strom benötigt und die Gebäude, die durch das neue Gebäude ersetzt werden sollen, nach wie vor in Betrieb sind.

27.7% des verbrauchten elektrischen Stroms wurde aus erneuerbaren Energiequellen hergestellt.

Die mit der Photovoltaik-Anlage hergestellte Strommenge im Werk Malta war mit 1310 GJ um einiges grösser als im Vorjahr (+21.5%).

Der CO₂-Ausstoss im Scope1 (direkte Emissionen aus dem Betrieb) beruht zum grössten Teil auf dem Einsatz fossiler Brennstoffe; andere Quellen machen weniger als 2% aus. Aufgrund des geringeren Verbrauchs an fossilen Brennstoffen nahm auch der CO₂-Ausstoss verglichen mit dem Vorjahr geringfügig um 358 Tonnen bzw. 0.7% ab. Der auf den Umsatz normierte CO₂-Ausstoss nahm um 5.1% ab.

Das GWP (Global Warming Potential), ausgedrückt als CO₂-Äquivalent, betrug 47 604 Tonnen. Für die Umrechnung anderer THG-Emissionen (Treibhausgase) in CO₂-Äquivalente werden die GWP-Werte für einen 100-jährigen Zeithorizont gemäss IPCC Assessment

Report 5 (AR 5) Kapitel 8 («Anthropogenic and Natural Radiative Forcing») verwendet. Berücksichtigt wurden die direkten Emissionen in der Firma, das heisst Scope 1. Der CO₂-Ausstoss aus biogenen Quellen wurde nicht miterfasst. Es ist vorgesehen, diesen ab dem Berichtsjahr 2018 miteinzubeziehen.

Die emittierte VOC-Menge lag bei 59 Tonnen. Die Menge unterschritt den Vorjahreswert somit um 6 Tonnen. Der VOC-Ausstoss in den Werken Minden und Pennsville nahm zu, konnte aber durch einen deutlich geringeren Ausstoss in St. Vulbas mehr als kompensiert werden.

Der Ausstoss an Nitrosen Gasen (NO_x) lag mit 40 Tonnen um 3 Tonnen über dem Vorjahr. Die Zunahme war im Werk Evionnaz zu verzeichnen; bei den anderen Werken war der NO_x-Ausstoss konstant oder leicht rückläufig.

Der Schwefeldioxid-Ausstoss in die Umwelt war schon bisher auf einem tiefen Niveau. 2017 betrug der Ausstoss 3.3 Tonnen und konnte somit gegenüber dem Vorjahr fast halbiert werden.

Die Kohlenstoffmonoxid-Emissionen aller Siegfried-Werke nahmen gegenüber dem Vorjahr geringfügig ab; sie lagen bei 8.5 Tonnen, was einer Abnahme von 0.2 Tonnen entspricht. Siegfried hat mit den Behörden einen VOC-Massnahmenplan für die Jahre 2018 bis 2020 erstellt, der von den zuständigen Behörden bewilligt wurde. Damit sollen die VOC-Emissionen noch weiter verringert werden.

Bei den berichteten emittierten Treibhausgasen handelt es sich um die Emissionen im Scope 1 (direkte THG-Emissionen).

Ausblick

Der auf den Umsatz normierte Gesamtenergieverbrauch soll verringert werden. Gleiches gilt für den Verbrauch von elektrischem Strom. Auch den auf den Umsatz normierten Ausstoss von CO₂ wollen wir weiter senken.

Im chinesischen Werk in Nantong soll die Abluftverbrennung dahingehend angepasst werden, dass dort auch organische Lösungsmittel verbrannt und dadurch andere Brennstoffe eingespart werden können. Ebenfalls in Nantong ist geplant, die Abluft von der Tankanlage zu fassen und den Ausstoss von VOCs zu verringern, indem diese auskondensiert werden.

Im Werk Minden ist die Umrüstung der Pumpen bereits im Gange und soll 2018 abgeschlossen werden, um die Anforderungen der Technischen Anleitung zur Reinhaltung der Luft (TA Luft) einzuhalten.

3.2 Abfälle und Verschmutzung

Bei der Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen fallen grosse Abfallmengen an, da die Herstellverfahren komplex und meist mehrstufig sind. Die Abfälle enthalten auch die Nebenprodukte, die bei jeder Synthese mit anfallen. Diese Nebenprodukte können für Mensch und Umwelt schädlich sein, weshalb Siegfried alles daran setzt, um die Abfälle zu minimieren. Ein sorgsamer Umgang ist deshalb von grosser Bedeutung, um negative Auswirkungen auf die Ökosysteme zu vermeiden. Siegfried hält sich bei der Entsorgung von Abfällen an alle Vorgaben der Behörden und ist im Besitz der entsprechenden Lizenzen.

Siegfried befolgt die vorgegebenen Umweltstandards und pflegt einen regelmässigen Dialog mit den zuständigen Umweltbehörden. Für das Stammhaus in Zofingen wurde im Sommer 2016 mit der zuständigen kantonalen Umweltschutzbehörde eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. Der Fokus dieser Vereinbarung liegt auf dem Thema Abwasser, wobei beispielsweise der Austausch von Daten geregelt wird. Siegfried hat sich verpflichtet, alle Unregelmässigkeiten, die einen Einfluss auf die Umwelt haben könnten, aktiv zu melden.

Die Verminderung des Austrags von pharmazeutischen Wirkstoffen und Zwischenprodukten ins Abwasser am Standort Zofingen wurde fortgeführt. Bei diversen Herstellprozessen wurden Untersuchungen durchgeführt und, wo notwendig, Abwasserbehandlungen eingeführt. Die Produktionswerke in Pennsville und Evionnaz haben firmeneigene Abwasserreinigungsanlagen, bei denen eine Behandlung mit Aktivkohle integriert ist, um Spurenverunreinigungen zu entfernen.

Der Wasserverbrauch konnte 2017 gesenkt werden. Über alle Werke gesehen gab es einen Minderverbrauch von 5.5%. Normiert man den Wasserverbrauch auf die Umsatzzahlen, so war sogar ein Rückgang von 9.7% zu verzeichnen. Die Mehrheit der Produktionswerke konnte den Wasserverbrauch senken. Im Werk Zofingen wurde im Vergleich zum Vorjahr 8.5% weniger Wasser verbraucht. Dies gelang dank dem grossen Einsatz einer eigens dafür beauftragten Projektgruppe. Erreicht wurde damit aber nur ein Zwischenziel; weitere Einsparungen beim Wasserverbrauch sind notwendig und geplant. In den anderen Produktionswerken stiegen die Wasserverbrauchszahlen an, sodass die Einsparung in Zofingen kompensiert wurde.

Von allen Siegfried-Standorten zusammen wurden über das Abwasser 109 Tonnen organisch gebundener Gesamtkohlenstoff (TOC) in die Gewässer emittiert. Das sind 44 Tonnen bzw. fast 25% weniger als im Jahr zuvor. Dabei wurden bei allen Werken der TOC-Ausstoss nach der Abwasserreinigung, also der effektive TOC-Ausstoss in die Umwelt, bilanziert. Das Gleiche gilt für die Abwasserkennzahlen Stickstoff- und Phosphor-Fracht; auch hier wurden die Werte nach der Abwasserreinigungsanlage genommen. Der Stickstoff-Ausstoss in die Gewässer nahm um 9.5% zu. Der grösste Emittent von Stickstoff ist das Werk in Minden, da dort grosse Mengen stickstoffhaltiger Produkte hergestellt werden, was sich folglich in der Stickstoff-Fracht im Abwasser niederschlägt. Für die betriebseigene Abwasserreinigungsanlage des Werks Minden ist ein Projekt im Gang, das den Stickstoff-Ausstoss ver-

bessern soll. Der Ausstoss von Phosphor in die Umwelt lag um 42% über dem Vorjahreswert, ist aber mit 2.7 Tonnen auf einem tiefen Niveau.

Die Gesamtabfallmenge aller neun Siegfried-Werke betrug 47 985 Tonnen, das sind 4.7% weniger als im Vorjahr. Wird der Abfall auf den Umsatz normiert, so betrug der Rückgang sogar 8.9%. Der Abfall teilt sich auf in 39 918 Tonnen gefährlichen Abfall und 8067 Tonnen ungefährliche Abfälle. Der beträchtliche Anteil an gefährlichen Abfällen rührt daher, dass in der chemischen Produktion grosse Mengen an Abfalllösungsmitteln anfallen, die als gefährlich einzustufen sind. Gerade bei dieser Abfallkategorie konnten 2017 aber die grössten Einsparungen erzielt werden. Die zu entsorgende Abfalllösungsmittelmenge nahm um fast 16% ab. Dazu hat die Erhöhung der regenerierbaren Lösungsmittel in mehreren Werken beigetragen. Dabei gibt es zwei Möglichkeiten: die werksinterne Lösungsmittel-Regeneration oder die Regeneration mit externen Partnern. Insgesamt wurden 2017 23 500 Tonnen Lösungsmittel regeneriert; das sind 55% mehr als im Vorjahr. Der Anteil von regenerierten Lösungsmitteln hat sich von 0.33 auf 0.61 verbessert.

Ausblick

Im Abfallbereich ist geplant, 2018 weitere Einsparungen zu realisieren. Optimierungen sind v. a. bei der Hauptabfallkategorie, den Abfalllösungsmitteln, vorgesehen. Hierfür wurde eine interdisziplinäre Projektgruppe eingesetzt, die sich aus Mitarbeitenden der Abteilungen Business Excellence, Produktchemie, Entsorgung sowie Sicherheit- und Umweltschutz zusammensetzt. Der Anteil der regenerierten Lösungsmittel, bezogen auf die Abfalllösungsmittelmenge, wurde zwar schon 2017 wesentlich erhöht, eine Steigerung der Lösungsmittel-Regeneration ist jedoch an verschiedenen Standorten nach wie vor möglich; dieses Potenzial ist noch nicht ausgeschöpft.

Der Wasserverbrauch konnte 2017 stabilisiert werden. Für 2018 sind weitere Einsparungen und Optimierungen vorgesehen. Die eingesetzte interdisziplinäre Projektgruppe wird dieses Ziel 2018 weiterverfolgen. Neben den Anstrengungen, den Wasserverbrauch zu verringern, wird laufend auch der Austrag von Schadstoffen in die Gewässer verbessert. Dabei ist insbesondere die Emission von pharmazeutischen Wirkstoffen ein Thema. Diese Prozesse werden laufend weiter optimiert. Im Werk Evionnaz wurde zur Verringerung der Emission von Mikroverunreinigungen eine Aktivkohlebehandlung auf der werkseigenen Abwasserreinigungsanlage installiert. In Zofingen läuft auf der kommunalen Abwasserreinigungsanlage, in die die Firma Siegfried ihr Abwasser einleitet, eine Studie, um abzuklären, wie die Abwasserreinigung bezüglich Mikroorganismen verbessert werden kann. Am Standort Minden wird die betriebseigene Abwasserreinigungsanlage bezüglich Stickstoff-Elimination aus dem Abwasser optimiert.

Das Werk Zofingen wird 2018 an einer vom Bundesamt für Energie mitfinanzierten Machbarkeitsstudie bezüglich Vergärung von Industrieabwasser teilnehmen. Am Standort Nantong wird bei der Abwasserreinigungs-

anlage eine Schlamm Trocknung installiert, mit dem Ziel, den zu entsorgenden Klärschlamm zu reduzieren.

Die «Pump & Treat»-Installationen für die Dekontamination des Standorts Evionnaz sollte 2017 in Betrieb genommen werden. Da das Bohrloch, das bereits für den Pilotbetrieb verwendet wurde, beschädigt war, gab es bei der Installation eine Verzögerung von fünf Monaten. Die Inbetriebnahme ist nun für 2018 vorgesehen.

3.3 Sicherheit und Gesundheit

Effiziente und sichere chemische Verfahren sind zentral in der Prozessentwicklung, bei der grundsätzlich alle chemischen Verfahren umfangreichen Umwelt- und Sicherheitsprüfungen unterzogen werden. Die betriebseigenen Sicherheitslabore verfügen über gut ausgebildete Fachspezialisten und moderne Messgeräte für physikalische und thermische Untersuchungen von Stoffen. In Experimenten werden dabei Brandverhalten, Explosionsgefahr sowie das Reaktionsverhalten im Normalbetrieb und im Pannenfall simuliert und ausgewertet. Die Erkenntnisse werden in einem Sicherheits- und Umweltbericht zusammengefasst und in der nachfolgenden Prozessrisikoanalyse beurteilt.

Im Rahmen der Störfallvorsorge werden Störfallszenarien in der Produktion, bei der Lagerung und beim internen Transport von chemischen Stoffen einer umfassenden Risikoanalyse unterzogen. Die Ergebnisse werden in einem Bericht zusammengefasst und durch die Behörden anlässlich einer jährlichen Inspektion überprüft. Für Notfallsituationen wie Explosionen, Brände oder chemische Zwischenfälle stehen in den Produktionswerken von Siegfried betriebseigene Notfallorganisationen einsatzbereit. So umfassen die Chemie- und Werkfeuerwehr Zofingen und die Werkfeuerwehr Minden jeweils mehr als einhundert Angehörige, die sich aus Berufsfeuerwehrlern und Freiwilligen aller Abteilungen zusammensetzen. Als zusätzliche Aufgabe übernehmen diese Organisationen im Auftrag der Behörden die Funktion eines Chemiewehrstützpunkts für Einsätze ausserhalb des Werkareals. Der Standort in Evionnaz verfügt ebenfalls über eine betriebseigene Notfallorganisation.

Wie verhalte ich mich richtig im Notfall? Diese und ähnliche Fragen zum Thema Brandbekämpfung oder Erste Hilfe werden in regelmässigen Schulungen bearbeitet und anhand von Evakuierungsübungen praktisch durchgespielt.

Zudem verpflichtet Siegfried seine Mitarbeitenden, regelmässig an Handlöscher-Instruktionen teilzunehmen. In diesen Trainings mit Kleinlöschgeräten können vom Papierkorb- über den PC- bis zum Lösungsmittelbrand Erfahrungen mit den verschiedenen Löschmitteln gesammelt werden. Das dabei Erlernete kann sowohl im beruflichen wie auch im privaten Umfeld sinnvoll angewendet werden.

Fokus auf Arbeitssicherheit

Siegfried will eine Kultur schaffen, die Unfälle nicht akzeptiert. Mit dieser Vision wurde 2006 das Siegfried-Sicherheitsprogramm weltweit lanciert. Zielsetzung des Programms ist die Förderung des Sicherheitsbewusstseins jedes Mitarbeitenden. Um dieses weiter zu fördern, entschied die Geschäftsleitung 2013, ein globales Sicherheitsprogramm zu initiieren, das zusammen mit Experten von DuPont Sustainable Solutions an allen Standorten ausgerollt wurde. Kernpunkte sind das etablierte STOP™-Programm und die fünf etablierten Kardinalsregeln. Alle Mitarbeitenden sollen dadurch ein erhöhtes Sicherheitsbewusstsein entwickeln und sich bei der Ausführung einer Tätigkeit für die Sicherheit verantwortlich fühlen – für die eigene Sicherheit und die Sicherheit der Arbeitskollegen. Das Ziel dieser Sicherheitsinitiative ist es, die Unfallquote gegenüber dem Referenzjahr 2012 bis 2017 um 80% zu reduzieren. In Zofingen nehmen auch die ansässigen Drittfirmen aktiv an diesem Sicherheitsprogramm teil. Die Zielgrösse wurde noch nicht an allen Standorten erreicht, jedoch zeigt sich eine deutliche Reduktion der Unfallzahlen seit 2012.

An den Standorten Hameln, Malta, Pennsville, Irvine und Zofingen haben 2014 und 2015 gegen 200 Mitarbeitende eine Ausbildung im Rahmen des STOP™-Programms erhalten. Mit der Integration der Produktionsstandorte Evionnaz und St. Vulbas in die Siegfried Gruppe wurde resp. wird das STOP™-Programm 2017/18 auch in diesen Werken verbindlich eingeführt. Mehrere hundert «STOP-Auditoren» haben ihre Ausbildung abgeschlossen, die das eigene Sicherheitsbewusstsein schärft und die STOP-Auditoren befähigt, mit Kollegen und Mitarbeitenden strukturierte Dialoge zum Thema Sicherheit zu führen. Diese Dialoge sind der eigentliche Kern der Initiative, da dabei Sicherheit immer wieder aktiv zum Thema gemacht wird. Es geht bei den Dialogen nicht nur um die Beobachtung und Benennung von Mängeln, sondern auch darum, auf gutes Verhalten und gute Zustände hinzuweisen und diese zu loben. Am Standort in Minden haben wir uns aus historischen Gründen für eine Speziallösung entschieden, die aber die wichtigsten Elemente des STOP™-Programms, nämlich die Kommunikation und das Verhalten der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt zu stellen, beinhaltet.

STOP-Initiative

Im Jahr 2017 haben mehrere hundert derartige Dialoge an den Standorten stattgefunden. Eine Auswertung der zurückgemeldeten STOP-Aktivitäten im Werk Zofingen, zeigt für 2017 folgendes Bild: Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden arbeitet sicherheitsbewusst.

Anzahl rapportierte Sicherheitsdialoge	740
Individuelle Beobachtungen	20 000
Als «sicher» bewertete Beobachtungen	19 000
Als «unsicher» bewertete Beobachtungen	1 000

Neben der STOP-Initiative wurden 2014 in einer unternehmensweiten Kampagne fünf Kardinalsregeln zum Thema Arbeitssicherheit lanciert, die signifikante Risiken beschreiben. Seit 2017 sind diese Kardinalsregeln global gültig. Die Einhaltung ist für alle Mitarbeitenden obligatorisch; die Nichteinhaltung hat disziplinarische Konsequenzen zur Folge.

Unsere weltweit gültigen Kardinalsregeln sind:

- Konsequente Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung,
- Absolvierung erforderlicher Sicherheitsschulungen vor Arbeitsaufnahme für neue Mitarbeitende,
- Absturzsicherung bei Arbeiten ab einer Höhe von zwei Metern,
- Sicherung der Anlage vor Beginn von Instandhaltungsarbeiten,
- Sicherheitseinrichtungen dürfen weder entfernt noch überbrückt werden.

Um sicherheitsbewusstes Arbeiten nachhaltig zu fördern, wurden verschiedenste Aktionen und Kampagnen lanciert. So werden beispielweise im Rahmen von Unfallabklärungen Kurzinformationen verfasst, die allen Mitarbeitenden intern zugestellt und auch für Schulungen verwendet werden. Des Weiteren publiziert SHE monatlich Schwerpunktthemen zur Arbeitssicherheit wie beispielweise korrektes Erden, Anwendung der persönlichen Schutzausrüstung, Stolpern/Stürzen, Gefahren interner Werkverkehr oder richtige Alarmierung.

Für Betriebsmitarbeitende wurden Sicherheits-Weiterbildungen zu unterschiedlichen Themen angeboten. Zum Beispiel:

- Interne Schulungen über Gefahrguttransporte sowie Luftfrachtsicherheitsschulung (bekannter Absender) für Logistikpersonal und Mitarbeitende im Versand
- Einführungskurs Gefahrgutkontrollen für Logistiker und interne Abfallentsorger
- Sicherheitsschulung und Wiederholungskurse für Produktionsmitarbeitende zum Thema «Umgang mit Stapler»
- Schulung für alle Produktionsmitarbeitenden zum Thema «richtig wägen»
- Schulungen im Umgang und in der Anwendung von Kleinlöschgeräten für das Betriebspersonal
- Sicherheitsschulungen für Baustellenpersonal.

2%

der Belegschaft sind bei Siegfried global vollamtlich in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz tätig.

6

Grundsätze sind im Responsible Care-Programm definiert, das eine stetige Verbesserung in den Bereichen Umwelt, Sicherheit und Gesundheit anstrebt.

Audits

Behörden, Versicherungen sowie Kunden inspizierten im Berichtsjahr sämtliche Standorte. Die Inspektoren und Kunden attestierten Siegfried ein gutes und integriertes Risiko- und Umweltmanagement-System. Im Rahmen der Risikobeurteilung durch die Versicherungsgesellschaft HDI Global ergaben sich im Branchenvergleich keine Abweichungen. Alle Siegfried-Werke erfüllen die Anforderungen bezüglich Betriebssicherheit und Brandschutz und sind im Risiko-Benchmark der Versicherung im Segment der besten 10% klassiert. Das Werk in Nantong hat 2017 die erstmalige Inspektion durch unseren Versicherer ebenfalls erfolgreich bestanden. Das Werk in Zofingen wurde nach 2012 erneut inspiziert, wobei wiederum ein gutes Sicherheitssystem sowie ein adäquater Brandschutz attestiert wurden.

Das System der internen Audits und Sicherheitsrundgänge hat sich in den verschiedenen Werken teils schon seit Jahren bestens etabliert. In Zofingen wurden 51 interne Sicherheits- und Umwelt-Audits durchgeführt. Die Audit-Teams formulierten rund 250 Verbesserungsvorschläge. Davon konnten 2017 bereits mehr als 95% erfolgreich umgesetzt werden. Im Rahmen von Gefahrgutkontrollen wurden 159 interne LKW- und Bahntransporte inspiziert. Mängel und Beanstandungen wurden in knapp 6% der Kontrollen ausgesprochen.

Ereignisse, Berufsunfälle und Berufskrankheiten

Im Rahmen einer ganzheitlichen Risikobetrachtung werden bei Siegfried seit 2013 neben den Unfallkennzahlen auch Ereignisse mit Sachschäden oder Umwelteinflüssen in der Kenngrösse «Unfallpunkte» berücksichtigt. Die «Unfallpunkte» werden wie folgt berechnet:

1 Punkt pro Ausfalltag, 1 Punkt pro Unfall/Berufskrankheit ohne Ausfalltage, 0.5 Punkte pro Ereignis mit signifikanten Sachschäden oder Umwelteinwirkungen. Siegfried kann somit transparenter über Ereignisse berichten. Die Grafik zeigt den Quervergleich der Werke im Jahr 2017. Die Zielgrösse – weniger als 30 «Unfallpunkte pro 1 Million Arbeitsstunden» – wurde an sechs Produktionsstandorten unterschritten. Drei Werkstandorte konnten die Zielgrösse nicht erreichen. In Hameln, St. Vulbas und Zofingen gab es mehrere Berufsunfälle mit mehrwöchigem Arbeitsausfall. Aufgrund der hohen Unfallzahlen wurden beispielsweise am Standort Zofingen diverse Massnahmen ergriffen, wie tägliche Sicherheitsrundgänge oder wöchentliche Meetings auf den Schichten zum Thema Sicherheit. Zudem wurde das STOP™-Programm wieder stärker ins Bewusstsein gerufen, indem 28 neue STOP-Rundgänger geschult, die rund 100 bestehenden und neuen STOP-Rundgänger erneut sensibilisiert und auf ihre Aufgaben und Pflichten hingewiesen wurden. Gemeinsam mit der SUVA wurden des Weiteren Aktionen zum Thema «Stolpern und Stürzen» organisiert, um auf eine noch immer unterschätzte Unfallursache aufmerksam zu machen und so weitere Unfälle zu vermeiden.

Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Todesfälle wurden 2017 keine verzeichnet. Detailliertere Informationen zu Personenunfällen werden ab 2018 erhoben. Vier Produktionsstandorte konnten gegenüber 2016 die Anzahl der Berufsunfälle (mit und ohne Ausfalltage) reduzieren. In Irvine ereignete sich kein Unfall. Die Werke in Evionnaz (CH) und Minden (D) konnten die Berufsunfälle um gut 20% auf 11 Berufsunfälle bzw. 16 Berufsunfälle pro tausend Mitarbeitende gegenüber dem Vorjahr reduzieren. Im Hameln (D) konnten die Berufsunfälle um über 50% auf 17 Berufsunfälle pro tausend Mitarbeitende reduziert werden.

In den Werken in Malta, Pennsville (USA), St. Vulbas (F) und Zofingen (CH) war eine gegenteilige Entwicklung feststellbar. Die Unfallrate der Berufsunfälle verschlechterte sich deutlich und stieg in St. Vulbas und Zofingen auf über 3%. In Malta und Pennsville lag die Berufsunfallrate bei 1.3% bzw. 1.7%.

In Zofingen nahmen die Unfälle um rund 1/3 zu auf neu 33 Berufsunfälle pro tausend Mitarbeitende. Dies, nachdem in den vergangenen Jahren eine Plafonierung bei rund 17 Berufsunfällen eingetreten war. Zofingen liegt damit über dem Durchschnitt der schweizerischen Chemie- und Pharmabranche (2016: 18 Unfälle). Die Mehrheit der Verletzungen ist auf Stolper- und Sturz-

Die Unfallstatistik der einzelnen Werke präsentiert sich 2017 wie folgt:

Ereignisse / 1000 FTE	2017	2016	2015	2014	2013
Zofingen	33	24	16	18	17
Pennsville	17	11	34	37	13
Malta	14	7	14	30	7
Irvine	0	8	0	8	16
Nantong	3	0	5	1	0
Hameln	8	17	24	n. a.	n. a.
Minden	12	16	n. a.		
Evionnaz	9	11	n. a.		
St. Vulbas	35	13	n. a.		
Gruppe	16	15	15	14	12

Unfallpunkte / 1 Mio. Arbeitsstunden

Zofingen	146	49	24	60	58
Pennsville	17	87	159	42	17
Malta	19	4	42	70	4
Irvine	0	82	0	22	96
Nantong	4	1	5	2	0
Hameln	63	20	65	n. a.	n. a.
Minden	21	20	n. a.		
Evionnaz	29	46	n. a.		
St. Vulbas	228	50	n. a.		
Gruppe	63	36	40	33	38

Die länder- und geschlechterspezifische Unfallbilanz der Berufsunfälle und Berufskrankheiten gliedert sich 2017 wie folgt:

	Personenunfälle ohne Ausfalltage		Personenunfälle mit Ausfalltagen		Ausfalltage	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Schweiz	7	2	34	1	190.5	9.5
USA	2	0	1	0	4	0
Malta	0	0	2	0	4	0
China	1	0	1	0	1	0
Deutschland	3	0	6	2	32	30
Frankreich	1	0	3	0	39	0

unfälle zurückzuführen. Bei der Hälfte der Berufsunfälle gab es keine Arbeitsplatzabsenzen zu verzeichnen. Die Betreuung erfolgte in der betriebsinternen Sanitätshilfsstelle, und die Personen konnten an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Auf Gruppenebene betrachtet gelang es Siegfried nicht, die Anzahl Berufsunfälle weiter zu verringern. Die Berufsunfallrate stagniert seit mehreren Jahren bei rund 15 Berufsunfällen pro tausend Mitarbeitende. Über alle Standorte gesehen, mit Ausnahme von Zofingen, führte die Mehrzahl der Berufsunfälle wie Stolpern, Stürzen, Heben von Lasten und sich schneiden nur zu geringfügigen Verletzungen, was jeweils keine oder nur kurzfristige Arbeitsplatzabsenzen von einigen Tagen zur Folge hatte.

Gesundheit sicherstellen

Für die Entwicklung und Herstellung von hochaktiven Wirkstoffen und Fertigarzneimitteln verfügt Siegfried über Prozesstechnologien mit verschiedenen Containment-Systemen. Das geschlossene Stoffhandling schützt die Mitarbeitenden vor übermässiger Belastung. Wo nötig, stehen zusätzlich Schutzanzüge mit

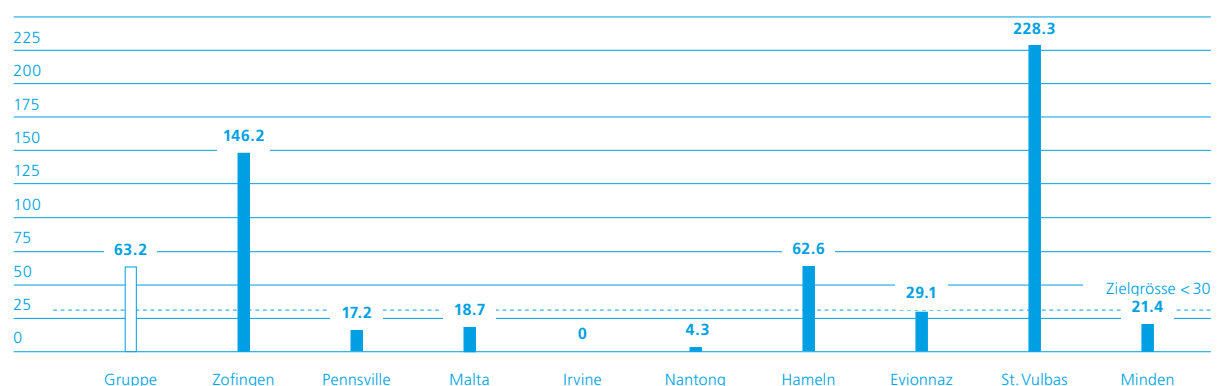
Atemluftsystemen zur Verfügung, damit die Sicherheit der Mitarbeitenden jederzeit gewährleistet werden kann. Um die Risiken der Stoffverschleppung zu minimieren, gibt es Dekontaminationsstellen, Schleusen und definierte Umkleidezonen.

Die Einhaltung der Arbeitsplatzgrenzwerte und die Wirksamkeit der technischen Einrichtungen werden durch SGU mittels Monitoring periodisch überprüft.

Für arbeitshygienische Fragen und Probleme steht ein interner Arbeitshygieniker zur Verfügung. Anhand von Monitoring-Untersuchungen werden Arbeitsplätze beurteilt und Produktionsanlagen klassifiziert. Die Produktionsanlagen sind in einem Anlagen-Expositions-Kataster zusammengefasst. Anhand dieser Informationen kann der Anlagenbetreiber oder Produktchemiker bei einem Produktwechsel bereits vorgängig eine Abschätzung vornehmen, ob es bezüglich Exposition ergänzende Massnahmen braucht. Sofern nötig, wird erneut ein Monitoring vorgenommen.

Die Anwendung der richtigen persönlichen Schutzausrüstung am Arbeitsplatz wird laufend geschult und überprüft. SGU unterstützt dabei die Betriebsausbildung.

Anzahl Unfallpunkte pro 1 Million Arbeitsstunden:



ner vor Ort. Die interne Fachstelle Arbeitssicherheit evaluiert neue persönliche Schutzartikel für verschiedenste Anwendungen, prüft Hautpflegeprodukte und stellt diese Informationen in einem betriebsinternen Körperschuttmittelkatalog zusammen.

Auch 2017 wurde die jährliche Grippeprophylaxe in Form einer Impfkation durchgeführt. Diese war für die Mitarbeitenden kostenlos. Im Rahmen der medizinischen Vorsorge wurden in Zofingen rund 150 Mitarbeitende durch das Institut für Arbeitsmedizin (ifa Baden) untersucht und auf ihre Arbeitsfähigkeit hin beurteilt. Diese Vorsorgeuntersuchungen erfolgen auf Anordnung der Suva.

Im Rahmen des Ideenpools werden Anregungen und Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitenden bewertet und wenn möglich auch umgesetzt.

Zur Förderung der Fitness stehen firmeneigene Sportclubs zur Verfügung.

Ausblick

Auch zukünftig wird Wert darauf gelegt, dass Ereignisse und Berufsunfälle durch die optimale Nutzung des STOP™-Sicherheitsprogramms, das nun weltweit ausgerollt ist, reduziert werden. Lokale Initiativen und Kampagnen unterstützen sicherheitsbewusstes Arbeiten.

Damit Verunfallte rasch in den Arbeitsprozess rückgeführt werden können, sollen alternative Arbeitsplätze bereitgestellt werden, wodurch das betriebliche Gesundheitsmanagement als solches optimiert werden kann. Eine solche Massnahme ist für das Jahr 2018 vorgesehen.

Der Informationsaustausch zwischen den Standorten zu SGU-Themen soll weiter gefördert werden. Es gilt, Sicherheits- und Gesundheitsstandards weiter zu harmonisieren und die globale SGU-Philosophie über die Standorte hinweg zu implementieren.

4. Unsere Mitarbeitenden

Der wirtschaftliche Erfolg von Siegfried beruht auf dem Wissen, Können, Einsatz und der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden. Ihr Einsatz macht im globalen Wettbewerb den entscheidenden Unterschied. Der demographische Wandel, die Knappheit an gut ausgebildeten Mitarbeitenden, das Zusammenarbeiten mehrerer Generationen und Kulturen sowie die rasche Digitalisierung der Arbeitswelt erfordern ein proaktives (Um-)Gestalten der zukünftigen Arbeitswelt und Zusammenarbeit.

Ziel der Personalarbeit bei Siegfried ist es, die Zukunftsfähigkeit nachhaltig zu sichern, attraktive Arbeitsplätze anzubieten, die Wettbewerbsfähigkeit und Flexibilität der Organisation zu erhöhen und das weitere Wachstum von Siegfried voranzutreiben.

Die Verantwortung für die Erarbeitung und Umsetzung dieser Themen bei Siegfried liegt beim Global Head HR. Das Festlegen der Prioritäten und Stossrichtungen sowie die Absegnung konkreter Massnahmen finden in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung und dem Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats von Siegfried statt.

Um das Potenzial von Siegfried als Firma zu erschliessen und auszuschöpfen, baut die globale Personalstrategie auf folgenden Kernthemen auf:

- Leistungsfähige Organisation
- Exzellente Führung
- Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber.

Leistungsfähige Organisation

Das Gewinnen, Entwickeln und Halten gut ausgebildeter Mitarbeitender und die Erhaltung von deren Leistungsfähigkeit ist für Siegfried ein zentraler Erfolgsfaktor. In einem immer globaler und kompetitiver werdenden Markt mit zunehmend steigenden Anforderungen der Kunden und des regulatorischen Umfelds setzen wir bewusst auf Mitarbeitende, die eine hohe Lernorientierung und Offenheit für Neues haben.

Siegfried fördert bei seinen Mitarbeitenden und Führungskräften aktiv die Weiterentwicklung der persönlichen und fachlichen Fähigkeiten. Wir setzen damit bewusst auf die Entwicklung des eigenen Nachwuchses im Bereich der Führungs- und Fachkräfte, um allen Mitarbeitenden Entwicklungsperspektiven zu bieten und Talente, Erfahrung und Know-how für die Firma zu sichern. Die Massnahmen werden basierend auf den Begabungen und Stärken und entlang des Bedarfs der Firma festgelegt und im Rahmen der jährlichen Leistungs- und Entwicklungsgespräche vereinbart und nachverfolgt. Neben individuell festgelegten externen und internen Ausbildungen baut Siegfried stark auf die Entwicklung der Mitarbeitenden durch das Ermöglichen der Übernahme anspruchsvoller zusätzlicher Aufgaben und Verantwortlichkeiten oder durch das Sammeln von Erfahrungen im Rahmen einer Entsendung an einen anderen Standort.

Im Laufe der kommenden 12 Monate ist geplant, die Führungsausbildung neu zu konzipieren und inhaltlich entlang der neu definierten Führungskompetenzen auszurichten.

Zudem spielt die berufliche Ausbildung bei Siegfried eine wichtige Rolle, um den zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken. Siegfried bietet schwergewichtig in den Berufen Chemielaborant, Chemikant und Pharmakant weltweit 92 jungen Menschen einen attraktiven Einstieg ins Berufsleben, bietet aber auch Hochschulabsolventen im Rahmen von Trainee-Programmen und Praktika interessante Einstiegsmöglichkeiten.

Exzellente Führung

Die Qualität unserer Führungskräfte ist für den Unternehmenserfolg und für die Zufriedenheit sowie das Engagement unserer Mitarbeitenden entscheidend. Die Führungskräfte prägen die Unternehmenskultur massgeblich und tragen entscheidend dazu bei, dass ein Arbeitsumfeld geschaffen wird, in dem Bestleistungen und Innovation möglich sind.

Im 2016 wurde das Siegfried-Führungsmodell – das aus der Unternehmensstrategie und den Unternehmenswerten abgeleitet wurde – an allen Standorten eingeführt. Das Führungsmodell mit den zentralen Unternehmenswerten verdeutlicht einerseits, was wir von unseren Führungskräften erwarten und andererseits, was der Mitarbeitende von einer Führungskraft erwarten kann. Ein zentrales Instrument der Führung, der Entwicklung unserer Mitarbeitenden sowie der Steuerung der für die Unternehmung relevanten Ziele ist unser Performance Management-Prozess, der über alle Standorte und wo möglich alle Hierarchiestufen hinweg einheitlich angewandt wird. Dieser Prozess sieht neben dem Zielvereinbarungsgespräch zu Jahresbeginn und dem Beurteilungsgespräch Ende des Jahres eine Standortbestimmung zur Jahresmitte vor. Für jeden Mitarbeitenden werden Unternehmensziele sowie funktionale und individuelle Ziele gesetzt. Die Gewichtung der Zielkategorien ist je nach Funktionsstufe unterschiedlich. Im Management werden die Unternehmensziele, auf Stufe Mitarbeitende die individuellen Ziele stärker gewichtet. Zur Stärkung einer einheitlichen Performancekultur werden die individuellen Leistungen der Mitarbeitenden innerhalb der jeweiligen Managementteams im Rahmen von «Calibration Meetings» besprochen. Mit diesem Prozessschritt wird sichergestellt, dass die Leistungsbeurteilungen einheitlich und damit über die Funktionen hinweg ausgeglichen, objektiv und somit fair erfolgen.

Auch im 2017 fand an jedem Standort wiederum ein Führungsworkshop mit den Mitgliedern der lokalen Managementteams, dem CEO und Mitgliedern der Geschäftsleitung statt, um die Führungsgrundsätze und Werte im lokalen Kontext zu diskutieren und spezifische Massnahmen zur Festigung der selbigen zu definieren. Darüber hinaus fand im Berichtsjahr wiederum die Siegfried Leadership Convention statt, im Rahmen derer die 60 obersten Führungskräfte gemeinsam die Strategie und die Bedeutung der Werte und Führungsgrundsätze für deren Umsetzung diskutiert haben.

Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber

Siegfried verfolgt an allen Standorten das Ziel, sichere und attraktive Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten sowie Anstellungsbedingungen zu bieten, die wettbewerbsfähig sind und sowohl Mitarbeiter- als auch Firmeninteressen in Einklang bringen.

Nebst attraktiven Anstellungsbedingungen, die ein marktgängiges Grundgehalt sowie leistungsbezogene variable Vergütungselemente und Beteiligungspläne beinhalten (detaillierte Erläuterungen finden Sie im Kapitel Vergütungsbericht Seite 33 ff.), legt Siegfried Wert auf eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit, Familie und Freizeit, damit unsere Mitarbeitenden leistungsfähig, kreativ und erfolgreich sind und auch bleiben. Wichtige Elemente sind die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Teilzeitarbeit sowie zum Bezug von unbezahltem Urlaub.

Siegfried legt weiter grossen Wert auf ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeitende persönlich und fachlich entwickeln, Innovation vorantreiben und Bestleistungen erbringen können. Wir tolerieren keine Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung sowie körperlichen oder geistigen Einschränkungen. Wir erachten die Unternehmenskultur, die auf den Werten Respekt, Loyalität, Glaubwürdigkeit, Nachhaltigkeit und Compliance aufbaut, als auch unseren Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr, der im Jahr 2017 an allen Standorten eingeführt wurde,

92

Lernende an allen Siegfried-Standorten.

150

Mitarbeitende wurden in Zofingen durch das Institut für Arbeitsmedizin untersucht und auf ihre Arbeitsfähigkeit hin beurteilt.

Standort	Anzahl Lernende	Anteil am Gesamtpersonalbestand
Zofingen	37	6.80%
Evionnaz	13	4.36%
Hameln	19	4.31%
Minden	14	4.17%
St. Vulbas	9	8.18%

Kennzahlen Nachhaltigkeitsbericht

Mitarbeitende per 31. Dezember ¹		2017		2016	
Festangestellte Mitarbeitende					
Zofingen, Schweiz	Anzahl/Total	543		529	
Evionnaz, Schweiz	Anzahl/Total	298		351	
St. Vulbas, Frankreich	Anzahl/Total	110		129	
Pennsville, USA	Anzahl/Total	159		159	
Irvine, USA	Anzahl/Total	112		102	
Malta	Anzahl/Total	128		122	
Nantong, China	Anzahl/Total	204		212	
Hameln, Deutschland	Anzahl/Total	441		433	
Minden, Deutschland	Anzahl/Total	336		347	
Gruppe	Anzahl/Total	2 331		2 384	
Mitarbeitende mit Vollzeitbeschäftigung	Anzahl/ %	2 126	91.2%	2 175	91.2%
Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung	Anzahl/ %	205	8.8%	209	8.8%
Lernende/Lernende bezogen auf Gesamtbestand	Anzahl/ %	92	3.9%	84	3.5%
Mitarbeitende mit Temporäranstellung					
Zofingen, Schweiz	Anzahl/Total	107		104	
Evionnaz, Schweiz	Anzahl/Total	13		35	
St. Vulbas, Frankreich	Anzahl/Total	16		2	
Pennsville, USA	Anzahl/Total	2		2	
Irvine, USA	Anzahl/Total	7		17	
Malta	Anzahl/Total	4		7	
Nantong, China	Anzahl/Total	2		8	
Hameln, Deutschland	Anzahl/Total	63		49	
Minden, Deutschland	Anzahl/Total	74		59	
Gruppe	Anzahl/Total	288		283	
Diversität²					
Frauenanteil	Anzahl/ %	670	28.7%	661	27.7%
Männeranteil	Anzahl/ %	1 661	71.3%	1 723	72.3%
Frauenanteil im oberen Management	Anzahl/ %	4	0.2%	4	0.2%
Männeranteil im oberen Management	Anzahl/ %	42	1.8%	41	1.7%
Frauenanteil im mittleren und unteren Management	Anzahl/ %	85	3.6%	88	3.7%
Männeranteil im mittleren und unteren Management ³	Anzahl/ %	243	10.4%	298	12.5%
Frauenanteil Vollzeitbeschäftigung	Anzahl/ %	498	74.3%	480	72.6%
Frauenanteil Teilzeitbeschäftigung	Anzahl/ %	172	25.7%	181	27.4%
Männeranteil Vollzeitbeschäftigung	Anzahl/ %	1 631	98.2%	1 695	98.4%
Männeranteil Teilzeitbeschäftigung	Anzahl/ %	30	1.8%	28	1.6%
Demografie					
Mitarbeitende im Alter bis 30 Jahre	Anzahl/ %	359	15.4%	354	14.8%
Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren	Anzahl/ %	1 309	56.2%	1 368	57.4%
Mitarbeitende im Alter über 50 Jahre	Anzahl/ %	663	28.4%	662	27.8%
Durchschnittsalter	Jahre	41.7		41.7	
Fluktuation					
Austritte/Fluktuation Frauen	Anzahl/ %	69	3.0%	51	2.2%
Austritte/Fluktuation Männer	Anzahl/ %	240	10.3%	168	7.0%
Fluktuationsrate gesamt	Anzahl/ %	309	13.3%	219	9.2%
Absenzen durch Unfälle und Krankheiten					
Ausfalltage durch Berufskrankheit	Anzahl Tage/ %	18.0	0.1%	0.0	0.0%
Ausfalltage durch Krankheiten ⁴	Anzahl Tage/ %	22 529.4	92.0%	21 262.2	94.2%
Ausfalltage durch Berufsunfälle/Berufsunfallquote	Anzahl Tage/ %	423.5	1.7%	361.5	1.6%
Ausfalltage durch Nichtberufsunfälle/Nichtberufsunfallquote ⁴	Anzahl Tage/ %	1 509.1	6.2%	949.5	4.2%
Ausfalltage Total	Anzahl Tage/ %	24 480.0	100.0%	22 573.1	100.0%
Ausfalltage pro Kopf	Ø Tage pro Kopf/ %	10.5	4.8%	9.5	4.3%

¹ Datenquelle: Siegfried ERP System (SAP HR), Stand per 31.12.

² bezogen auf festgestellte Mitarbeitende

³ Abweichung zu der im Nachhaltigkeitsbericht 2016 ausgewiesenen Zahl aufgrund Korrektur der Daten nach Einführung des Siegfried Funktionswertsystems am Standort Minden sowie Anpassung des Reportings an die globale Struktur für den Standort Nantong

⁴ Standorte Hameln und Minden: Nichtberufsunfälle sind bei den Ausfalltagen durch Krankheiten enthalten

als wichtiges Fundament. Sowohl die Werte als auch der Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr halten für alle Siegfried-Mitarbeitenden verbindlich und einheitlich fest, welche Regeln für den Umgang miteinander gelten.

Wir setzen auf eine regelmässige, klare und offene Kommunikation, die es allen Mitarbeitenden ermöglicht, ein gutes Verständnis für die Strategie und die wirtschaftlichen Zusammenhänge sowie die Akzeptanz der daraus abgeleiteten Unternehmensziele und Abteilungsziele zu entwickeln. Zur Förderung des Dialogs und des Informationsaustauschs zwischen den Mitarbeitenden und dem oberen Management werden mehrmals jährlich Informationsveranstaltungen und Workshops durchgeführt, im Rahmen derer neben dem

aktuellen Geschäftsgang auch Informationen zur Strategie und zu weiteren wichtigen Themen und Projekten präsentiert werden.

Eine offene und lösungsorientierte Sozialpartnerschaft hat bei Siegfried Tradition. Siegfried respektiert das Recht jedes Mitarbeitenden, Teil einer Arbeitnehmervertretung oder Gewerkschaft zu sein. Wir pflegen einen direkten, transparenten und konstruktiven Dialog mit allen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretern. In regelmässigen Abständen finden gemeinsame Informationsmeetings und Aussprachen über die geschäftliche Entwicklung von Siegfried sowie über arbeitsplatzbezogene Massnahmen und Mitsprache über personalrelevante Aspekte statt. Gesamtarbeitsverträge bestehen für namhafte Mitarbeitergruppen in der Schweiz, Deutsch-

land, Frankreich, Malta, China und den USA. Insgesamt unterstehen 1067 Personen (45.8% aller Mitarbeitenden) einem Gesamtarbeitsvertrag.

GRI102-41 An allen Standorten respektieren wir uneingeschränkt die lokalen arbeitsrechtlich relevanten Vorgaben sowie die internationalen Normen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). An allen Standorten bezahlt Siegfried über den gesetzlichen Minimallöhnen und beschäftigt keine minderjährigen Mitarbeitenden. Siegfried eigene Teilzeitmitarbeitende und Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverträgen werden gleich behandelt wie vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende in Bezug auf Grundgehalt und Lohnnebenleistungen, insbesondere Altersvorsorge, Unfall- und Krankentaggeldleistungen.

Beschäftigungsentwicklung

Am 31. Dezember 2017 beschäftigte die Siegfried Gruppe weltweit 2331 Mitarbeitende. Die Mitarbeiterzahl ist gegenüber dem Vorjahr – v. a. aufgrund der Auslagerung der Unterhaltsaktivitäten an Bilfinger Industrial Services in Evionnaz und St. Vulbas sowie durch Realisierung von Synergiepotenzialen aus der Akquisition der BASF Standorte im 2015 im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Als Konsequenz oben genannter Effekte stieg die Gesamtfuktuationsrate im Berichtsjahr auf gruppenweit 13.3% an (Vorjahr: 9.2%). Sie schliesst alle arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Kündigungen, Auslagerungen sowie Pensionierungen und Todesfälle mit ein.

Weltweit beschäftigt Siegfried rund 169 externe Mitarbeitende. Diese werden mehrheitlich in der Produktion und produktionsnahen Bereichen wie Labor oder Lager zur Abdeckung von Produktionsspitzen oder Langzeitabsenzen eingesetzt. Sämtliche Partner, mit denen Siegfried im Bereich externe Mitarbeitende zusammenarbeitet, halten die gesetzlichen Bestimmungen und Minimallöhne ein. Die bezahlten Grundgehälter der externen Mitarbeitenden liegen im Vergleich zu Siegfried eigenen Angestellten im vergleichbaren Rahmen.

Ausblick

Wir planen, die Wirksamkeit unserer Personalaktivitäten und die Leistung unserer Führungskräfte in den kommenden Monaten weiter zu erhöhen.

Konkret im Fokus stehen die Erhöhung der Flexibilität und Agilität wie auch die Erhaltung der Leistungsfähigkeit unserer Organisation. Aus diesem Grund werden wir in den kommenden Jahren weiter einen starken Fokus auf das Angebot zur Befähigung unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte legen, aber auch dem Thema des präventiven Gesundheitsmanagements einen noch grösseren Stellenwert einräumen.

2331

Mitarbeitende beschäftigte Siegfried Ende 2017 weltweit.

45.8%

aller Mitarbeitenden unterstehen einem Gesamtarbeitsvertrag. Das sind insgesamt 1067 Personen.

5. Gesellschaftliche Verantwortung

5.1 Lokale Bevölkerung

Die Verantwortung von Siegfried geht über den unmittelbaren Einfluss des Unternehmens hinaus. Wo es in unserer Handlungsmacht steht, tragen wir zu einer zukunftsfähigen gesellschaftlichen Entwicklung bei. Gesellschaftliches Engagement ist als zentraler Bestandteil in unserem Selbstverständnis fest verankert. Im Besonderen investieren wir in die nachhaltige Entwicklung und Förderung von Ausbildungsprojekten und unterstützen verschiedene lokale Vereine. Wir sind überzeugt, dass unser Engagement den lokalen Bewohnern zugutekommt.

Als verantwortungsbewusste Wirtschaftskraft und Arbeitgeberin unterstützt Siegfried soziale Projekte und Institutionen sowie Kultur- und Sportvereine im lokalen Umfeld unserer Standorte. Einen Schwerpunkt bilden dabei Ausbildungsprojekte, insbesondere im naturwissenschaftlichen Bereich, um Jugendliche möglichst früh mit den Naturwissenschaften in Kontakt zu bringen und ihnen die beruflichen Möglichkeiten in diesem Bereich aufzuzeigen. Für solche Aktivitäten stellt Siegfried jährlich einen namhaften Betrag zur Verfügung. Auch an den anderen Standorten engagiert sich Siegfried und stellt den Standorten dafür ein Budget zur Verfügung.

Siegfried pflegt einen direkten Kontakt zu den lokalen Behörden. In regelmässigen Meetings mit den lokalen Verantwortungsträgern beschäftigt sich Siegfried mit den Anliegen der Bevölkerung. Die Verantwortlichen an den verschiedenen Standorten nehmen konkrete Wünsche und Anregungen auf und setzen sie soweit machbar und sinnvoll um, vor allem auch im Bereich Sicherheit und Umweltschutz. Dabei werden an verschiedenen Standorten auch Sicherheitsbroschüren an die nachbarschaftlichen Stakeholder abgegeben, wie beispielsweise die «Nachbarschaftsbroschüre» in Minden. Siegfried ist deshalb an allen Standorten ein beliebter und anerkannter Arbeitgeber. Konkrete Auseinandersetzungen und/oder unerfüllte Forderungen von Seiten der Bevölkerung und der politischen Behörden sind an keinem Standort vorhanden.

In der Schweiz liegt das Augenmerk des Engagements auf der Region Zofingen/Aargau. Siegfried unterstützt zum Beispiel:

- soziale Projekte in der Schweiz
- politisches Engagement von Mitarbeitenden mit flexibler Arbeitszeitregelung
- Kultur- und Sportvereine in der weiteren Umgebung
- Jugendarbeit

Ausblick

Siegfried wird auch zukünftig ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, ihre Mitgliedschaften aufrechterhalten sowie an allen Standorten den Kontakt zur lokalen Bevölkerung pflegen. Damit will das Unternehmen eine vertrauensvolle Basis schaffen. Ziel ist es, diese Engagements vermehrt auch standortübergreifend zu etablieren und dadurch entstehende Synergien zwischen den verschiedenen Standorten sowie Ländern und Regionen besser zu nutzen.

5.2 Politische Interessenvertretung

Zuverlässige Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Akzeptanz für unsere unternehmerischen Ziele ermöglichen Siegfried, auch langfristig erfolgreich zu wirtschaften. Der Dialog mit Politik, Regierungen und Gesellschaft ist Teil dieser nachhaltigen Unternehmensführung und bietet uns die Chance, tragfähige Lösungen zu finden. Dieser Dialog unterliegt den unternehmerischen Grundwerten von Siegfried und folgt den Werten von Ehrlichkeit und Sachlichkeit.

Im Austausch mit politischen Gremien und Entscheidungsträgern geht es uns darum, gute Rahmenbedingungen für die Industrie im Allgemeinen und die chemisch-pharmazeutische Industrie im Besonderen zu erhalten. Wir setzen uns ein für einen wettbewerbsfähigen Standort, ein innovatives Umfeld als Basis für Forschung und Entwicklung und ein hervorragendes Bildungssystem, sowohl im beruflichen als auch im akademischen Bereich. Ein weltweit freier Marktzugang ist für Siegfried an allen Standorten von grosser Bedeutung.

Wichtige aktuelle Themen sind:

- Forschung und Innovation
- Bildung
- Offene Grenzen und damit die Möglichkeit, die besten Talente für Siegfried zu finden
- Freier Warenverkehr
- Vergleichbare Bedingungen für alle Hersteller weltweit, auch was das regulatorische Umfeld betrifft.

Für diese Anliegen setzt sich Siegfried europaweit, am Hauptsitz in der Schweiz und an den Standorten, ein.

Siegfried unterstützt vornehmlich im Zusammenhang mit Volksabstimmungen in der Schweiz gelegentlich politische Parteien oder Kandidaten, die die politischen Ziele des Unternehmens teilen. Für Volksabstimmungen in der Schweiz, welche die Interessen der Unternehmen im Allgemeinen und Unternehmen der chemischen und pharmazeutischen Industrie im Besonderen betrafen, wendete Siegfried im Berichtsjahr knapp 10 000.– Franken auf. Die direkte Unterstützung wirtschaftsfreundlicher Parteien belief sich auf rund 4000.– Franken. Kandidatinnen und Kandidaten wurden im Berichtsjahr keine direkt unterstützt. Siegfried hat weder an Parteien noch an einzelne Politikerinnen oder Politiker anderweitige Sachzuwendungen geleistet.

Darüber hinaus ist Siegfried Mitglied von «scienceindustries», dem Schweizer Wirtschaftsdachverband Chemie Pharma Biotec, der Schweizerischen Gesellschaft für Chemie (SCU) und der Schweizerischen Gesellschaft für Gesundheitspolitik. Im Weiteren ist Siegfried Mitglied beim Park InnovAare, einer Organisation, die Wirtschaft und Wissenschaft im Kanton Aargau zusammenführt. Der Leiter Pharmapark Zofingen hat zudem Einsitz im Vorstand von «scienceindustries». Er ist Vizepräsident der Aargauischen Industrie- und Handelskammer AIHK, und Präsident des Verbandes Wirtschaft Region Zofingen WRZ.

Die weiteren Mitgliedschaften der Siegfried Gruppe und der Gesellschaften an den einzelnen Standorten:

Gruppe		
		European Fine Chemical Group (EFCG); Sektorgruppe des European Chemical Industry Council (Cefic) scienceindustries Wirtschaftsverband Chemie, Pharma, Biotech Schweiz
		Swiss-American Chamber of Commerce
		Swiss-Chinese Chamber of Commerce
		Vereinigung Schweizerischer Unternehmen in Deutschland (VSUD)
		Avenir Suisse
		DCAT Drug, Chemical, & Associated Technologies Association, USA
		SOCMA Society of Chemical Manufacturers and Affiliates, USA
Zofingen	Schweiz	Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) Verband Wirtschaft Region Zofingen (WRZ) Park InnovAARE
Evionnaz	Schweiz	Chambre Valaisanne de Commerce et d'Industrie Groupement Romand Industrie Pharma Union Industriels Valaisans
Hameln	Deutschland	AdU (Arbeitgeberverband der Unternehmen im Weserbergland) ChemNord (Arbeitgeberverband für die Chemische Industrie in Norddeutschland) BME (Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik) Weserbergland AG (Unternehmensnetzwerk)
Minden	Deutschland	Arbeitgeberverband für die Chemische Industrie Ostwestfalen-Lippe e.V. Industrie- und Handelskammer (IHK) Ostwestfalen Verband der Chemischen Industrie (VCI)
St. Vulbas	Frankreich	Union des Industries Chimiques (UIC) Mouvement des entreprises de France (MEDEF) Plaine de l'Ain Industrial Park (PIPA)
Hal Far	Malta	Malta Chamber of Commerce Malta Employers Association Foundation for Human Resources Development
Pennsville	USA	SOCMA Society of Chemical Manufacturers and Affiliates NJBIA (New Jersey Business & Industry Association) Salem County Chamber of Commerce Employers Association of New Jersey
Irvine	USA	International Society of Pharmaceutical Engineers (ISPE) Parenteral Drug Association (PDA) American Society of Quality (ASQ)
Nantong	China	SwissCham Shanghai Nantong Pharmaceutical Association

Den detaillierten GRI-Inhaltsindex finden Sie im Internet unter report.siegfried.ch