



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 ein zentrales Thema. Die Aktivitäten jedes einzelnen Marktteilnehmers werden von Behörden, Kunden und Verbrauchern kritisch beobachtet. Die energieintensiven, chemischen Produktionsprozesse erfordern besondere (Vorsichts-)Massnahmen für die Mitarbeitenden, die Gesellschaft und die Umwelt. Durch den Einsatz unserer Produkte in der Pharmabranche müssen sie höchsten Produktsicherheitsanforderungen genügen, um keine Personen gesundheitlich zu gefährden. Deshalb ist Nachhaltigkeit bei Siegfried ein integraler Bestandteil der Konzernstrategie (vgl. Unternehmenswerte im Führungsmodell rechts) 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. René Imwinkelried (Head Global Technical Operations) hat die Funktion des für ESG (Environmental, Social, Governance)-Fragen zuständigen Exe-Com-Mitglieds inne. Wichtige Nachhaltigkeitsthemen werden bei Siegfried in diversen wichtigen Richtlinien und Dokumenten angesprochen.



1.1 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.

Die Wesentlichkeitsanalyse basierte auf einer Umfeldanalyse, die für Siegfried alle potenziell relevanten Themen identifizierte. In einem nächsten Schritt wurden die Themen in einem Wesentlichkeitsworkshop mit den relevanten Fachbereichen nach zwei Perspektiven priorisiert: Relevanz für Siegfried und Relevanz für Stakeholder. Die beiden Perspektiven

bilden schliesslich die Achsen unserer Wesentlichkeitsmatrix (vgl. Abbildung S.43). Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt die priorisierten nachhaltigkeitsrelevanten Themen innerhalb des Rechtecks oben rechts auf. Sie bilden die Grundlage für Siegfrieds Nachhaltigkeitsbericht und -strategie. 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).

1.2 Stakeholderdialog GRI102-42 GRI102-43

Siegfried misst dem Kontakt und kontinuierlichen Dialog mit seinen Interessengruppen – sowohl lokal als auch global – 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

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

Siegfried im Dialog

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

fung 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 Stakeholderdialog verwenden wir eine Stakeholdermap. Die darin aufgeführten Personengruppen sind nicht abschliessend. Wir haben sie aufgrund ihrer Relevanz und Einflussmöglichkeiten auf unser Unternehmen festgelegt. Das regelmässige Stakeholder-Mapping erlaubt uns zudem, 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 Fachgruppen, umfassende Informationsprogramme sowie die Teilnahme an internationalen Initiativen und Kooperationen. Ein globales Stakeholderengagement ist daher von grosser Wichtigkeit. Der Stakeholderdialog umfasst sowohl 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.

1.3 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.

2016 wurden bei Siegfried global neue Richtlinien zum Thema «Führung und Werte» ausgerollt. Den Kern des darin enthaltenen Führungsmodells bildeten 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 Um-

gang 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 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 Schulungsprogramm 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 stützt sich auf internationale Standards, wie die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die zehn Prinzipien des UN Global Compact, die GRI-Standards und die ISO 26000-Norm. Die drei Standorte St. Vulbas, Minden und Zofingen erreichten das Rating «GOLD», die restlichen Standorte wurden mit Rating «SILBER» ausgezeichnet.

1.4 Legal Compliance

Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung von Siegfried sind der festen Überzeugung, dass die strikte Einhaltung sämtlicher Rechtsvorschriften und 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 werden über die für sie zutreffenden Rechtsvorschriften informiert und verpflichtet sich, rechtmässig, ethisch und verantwortungsbewusst zu handeln.

Referenzrahmen

Siegfrieds Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr, der in den vier Unternehmenssprachen Deutsch, Englisch, Französisch und Chinesisch verfügbar ist, bietet Mitarbeitenden und Lieferanten von Siegfried einen Referenzrahmen für das Verständnis und die Stärkung des Bewusstseins der wichtigsten kritischen Rechtsvorschriften. Insbesondere die Rechtsgebiete 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 werden thematisiert. Der Kodex ist auf unserer Webseite (www.siegfried.ch) einsehbar.

Der Kodex ist die Grundlage des in den letzten Jahren an sämtlichen Siegfried-Standorten implementierten Legal Compliance-Programms. Dieses bezweckt, einerseits die Sensibilisierung und Harmonisierung des Siegfried-internen Verständnisses für rechtmässiges und integriertes Verhalten im Geschäftsverkehr und andererseits die Schaffung von Massnahmen zur effizienten und wirksamen Verhinderung von Gesetzesverstössen und deren schädliche Konsequenzen. Das Legal Compliance Office koordiniert die Umsetzung und Kommunikation des Legal Compliance-Programms und untersucht und ahndet mögliche Verstösse. Fragen zum Programm, zur Einhaltung von Rechtsvorschriften und potenzielle Verstösse gegen den Verhaltenskodex kön-

nen Siegfried-Mitarbeitende dem Legal Compliance Office über eine externe Meldestelle in den vier Unternehmenssprachen anbringen und melden.

Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten

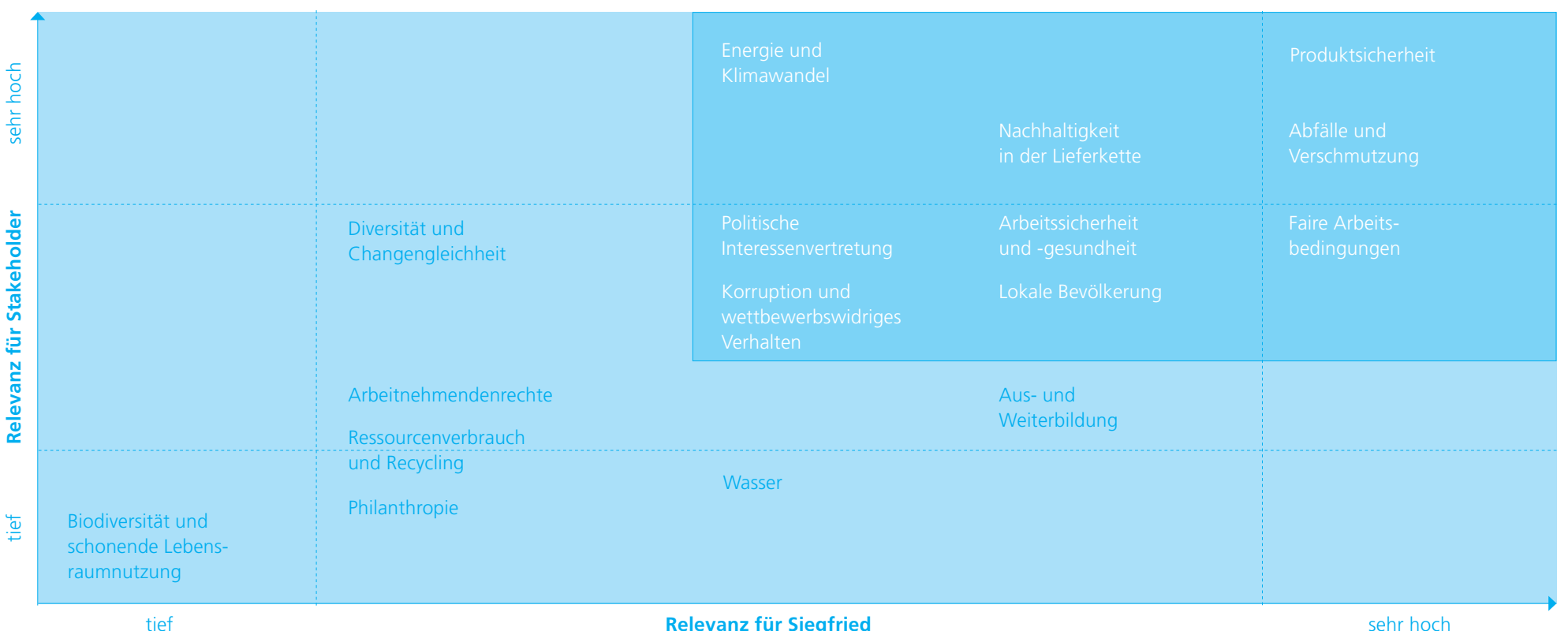
Siegfried verbietet insbesondere jede Form von korruptem Geschäftsverhalten, wie die aktive und passive Bestechung von öffentlichen und privaten Funktions- und Entscheidungsträgern. Alle Mitarbeitenden von Siegfried sowie die Lieferanten haben sich an die einschlägigen Gesetze bezüglich Bestechung und Korruption zu halten, im Speziellen an die OECD Anti-Bribery Convention, den US Foreign Corrupt 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. Weder im Berichtsjahr noch in einem anderen Jahr der Firmengeschichte war ein Unternehmen der Siegfried Gruppe in einem Administrativ- oder Rechtsverfahren betreffend wettbewerbswidriges Verhalten oder einem Verstoss gegen das Kartell- und Monopolrecht beteiligt.

2018 wurden an allen Standorten der Siegfried Gruppe weitere Legal Compliance-Schulungen durchgeführt, insbesondere zu den Themen Korruption und Bestechung. Zudem wurden mehrere Fokusprojekte aufgelegt, primär in den Bereichen Datenschutz, Informationssicherheit und Arbeitsrecht, die sich derzeit in der Umsetzungsphase befinden. Zur Korruptionsbekämpfung wurden zusätzliche Massnahmen im Bereich Lieferantenmanagement umgesetzt.

Im Berichtsjahr wurden dem Legal Compliance Office gruppenweit ungefähr ein

Wesentlichkeitsmatrix GRI 102-47



Dutzend Fälle von mutmasslichem Fehlverhalten gemeldet und verschiedene interne Verfahren durchgeführt.

Ausblick

Das Legal Compliance-Programm wird auch im Jahr 2019 gemäss den aktuellen Industriestandards ständig erweitert und verbessert werden. Insbesondere die Umsetzung von Fokusprojekten in relevanten Rechtsgebieten und vertiefte Risikoanalysen für sämtliche Standorte werden mittelfristig durchgeführt. Weitere Themen sind die Beauftragung und Zusammenarbeit mit Dritten, insbesondere die Vermeidung von Interessenkonflikten, die weitere Sensibilisierung der Führungskräfte sowie die Schulung sämtlicher Siegfried-Mitarbeitenden betreffend Meldestelle.

2. Quality Compliance und nachhaltige Lieferkette

2.1 Quality Compliance und Produktsicherheit

In der Entwicklung und Herstellung von Aktivsubstanzen für die Pharmaindustrie ist es essenziell, dass die Produkte keine gesundheitsgefährdenden Verunreinigungen aufweisen. Produktsicherheit muss unter allen Umständen entlang der gesamten Wertschöpfungskette gewährleistet sein, um Patienten, die auf Produkte von Siegfried angewiesen sind, nicht zu gefährden. In diesem Sinne, verpflichtet sich Siegfried zu einer qualitätsbewussten Unternehmensführung und einer kontinuierlichen Verbesserung aller Prozesse und Aktivitäten. Wichtig dafür ist in erster Linie 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 und die Qualität der eingekauften Materialien und Services sicherzustellen. Die Qualitätspolitik ist somit ein wichtiger und notwendiger 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 Managementsystem für Quality Compliance entlang der gesamten Wertschöpfungskette geschaffen. Zu den Elementen des Managementsystems von Siegfried gehört, dass wir unter Einhaltung der GMP-Qualitätsstandards 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. Siegfrieds Managementsystem basiert auf dem Prozessdenken von ISO 9001 für das Qualitätsmanagement und deckt die folgenden international gültigen Richtlinien vollständig ab:

- Gute Herstellungspraxis GMP (current Good Manufacturing Practice) (https://ec.europa.eu/health/human-use/quality_en)
- Richtlinien des «International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use» (ICH), bei der die Behörden und Pharmaindustrieverbände von Amerika, Europa, Japan und mittlerweile auch die Behörden von der Schweiz, China, Taiwan, Brasilien, Südkorea, und Singapur die Massstäbe in der Pharmaindustrie definieren (www.ich.org)
- Richtlinien der «World Health Organization» (WHO) (www.who.int)

Siegfried hat ein Compliance Committee (ComCom) im Einsatz, das die Verantwortung für die gesamte weltweite Compliance, Standardisierung und Harmonisierung entlang unserer Wertschöpfungsketten für Wirkstoffe und pharmazeutische Fertigprodukte übernimmt. Dieses tagt monatlich unter der Leitung des Chief Compliance Officers. 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 übergreifenden Managementsystems für Quality Compliance 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 2018 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).

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

Integration der neuen Standorte

Die Integration der drei neuen Standorte in Evionnaz, St. Vulbas und Minden in unser Compliance-System wurde im Jahr 2018 vollendet. Siegfrieds Compliance-System wurde implementiert und zahlreiche Inspektionen von nationalen und internationalen Behörden wurden erfolgreich bestanden. Im Jahr 2018 wurden die Vorbereitungen getroffen, GMP-relevante IT-Systeme, wie

- Trackwise® für Änderungsmeldungen, Abweichungen, Untersuchungen, Beobachtungen usw.
- LabWare LIMS™ als modernes Laborinformations- und Labormanagementsystem

an allen Standorten einzuführen und damit eine weitere Harmonisierung und Standardisierung der Siegfried-Prozesse zu erreichen. Dadurch wird eine hohe Compliance-Sicherheit an allen Standorten sichergestellt. 2019 und 2020 werden diese Systeme an den Standorten implementiert.

Nantong besitzt heute eine erprobte GMP-Struktur und ein Sicherheitskonzept nach dem Vorbild von Zofingen und hat damit die Produktion aufgenommen. 2018 wurden weitere Kundenaudits durchgeführt. Sie haben gezeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind, aber in einigen Bereichen noch Verbesserungspotenzial haben. Siegfried Nantong hat im Jahr 2018 weitere Inspektionen durch die chinesischen Behörden (CFDA) bestanden und den sogenannten Written Confirmation Letter für zwei neue Produkte erhalten, die nach Europa verkauft werden sollen. 2019 erwarten wir die erste Inspektion durch die amerikanische Gesundheitsbehörde FDA und hoffen zeigen zu können, dass unser neuer Standort auch den Ansprüchen der US-FDA gerecht wird.

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 der Regeln bei Herstellungs-, Qualitätsprüfungs- und Logistikprozessen überprüft.

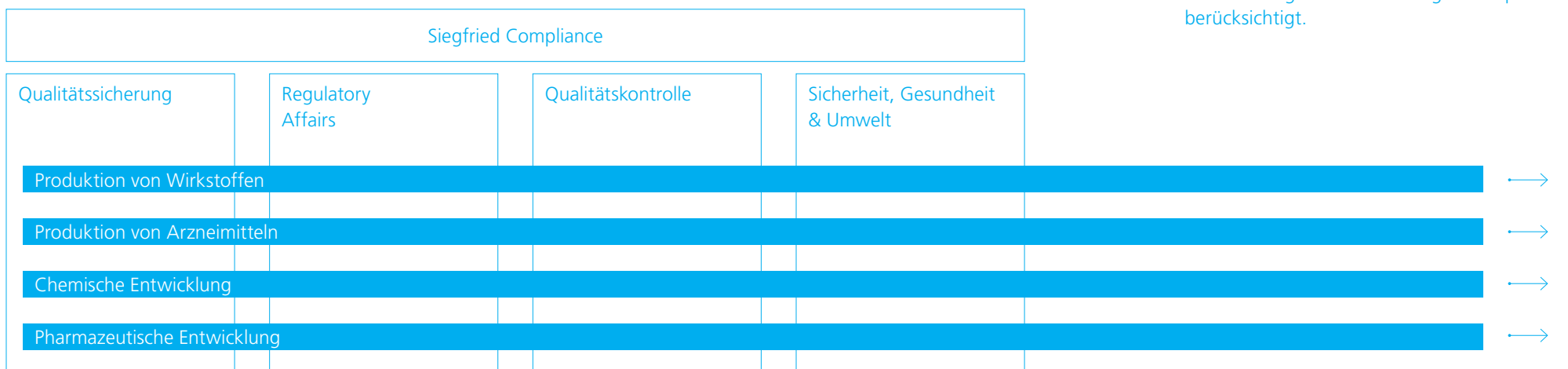
Die offene und kontinuierliche Kommunikation mit Behörden, Kunden und Lieferanten ist für eine funktionierende Zusammenarbeit essenziell. Die Ergebnisse von Kundenaudits und Inspektionen der Behörden machen Siegfrieds Leistungsfähigkeit transparent. Wie in der Pharmabranche üblich, stehen alle Siegfried-Standorte 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 45).

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, welche die Regionalen Heilmittelinspektorate Nordwestschweiz (RHI) und Suisse Occidentale (ISOPTh) mit den Inspektionen beauftragt, und die US-FDA
- in Malta durch die «Medicines Authority Malta» (MAM) und die US-FDA

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.



- 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.

2018 haben insgesamt neun behördliche GMP-Inspektionen an den Standorten Zofingen, Pennsville, Malta, Evionnaz, St. Vulbas und Hameln 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 fast 30 im Jahr 2018 – hatte Siegfried 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 Qualitätsmanagementsystem. 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 Compliance Committee eingeschaltet. Die Kunden erhalten innerhalb möglichst kurzer Zeit, spätestens aber nach 30 Tagen, die Ergebnisse oder zumindest Zwischenberichte der Untersuchungen.

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 einigen Hundert aktiven Kunden sind mehrere parallele kundenspezifische Qualitätsmanagementsysteme im operativen Alltag nicht umsetzbar. Deswegen muss das Qualitätsmanagementsystem von Siegfried ein so hohes Niveau aufweisen, dass es verschiedensten Kundenanforderungen genügt. 2018 wurden für die Siegfried-Standorte 206 Qualitätsverträge mit unseren Partnern abgeschlossen. Über 100 Qualitätsverträge befinden sich in der Pipeline und müssen 2019 überprüft bzw. verhandelt werden. Die neuen Siegfried-Standorte sind dabei vollständig im System integriert, sodass häufig Verträge zwischen unseren Kunden und mehreren Standorten zustande kommen.

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 Niveau zu halten, als eine beschädigte Reputation wiederherzustellen. Da Guidelines und Kunden aber immer höhere Ansprüche an uns stellen, müssen wir die Situation jederzeit aufmerksam be-

obachten, bewerten und entsprechende Massnahmen ergreifen, falls notwendig.

Siegfried muss auch 2019 weiter an der Standardisierung und Harmonisierung des Qualitätsmanagementsystems für alle Standorte arbeiten. Eine wichtige Rolle werden in den Jahren 2019 und 2020 IT-Programme im Bereich Labormanagement und Abweichungs- sowie Änderungsmanagement und Trainings-/Qualifikationsmanagement spielen.

2.2 Nachhaltigkeit in der Lieferkette

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. 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. Siegfried bezieht von ihren Lieferanten vor allem Rohstoffe, pharmazeutische Hilfsstoffe, Packmaterialien und Wirkstoffbausteine. Hersteller aus dieser Lieferantengruppe sind für uns besonders geschäftsrelevant. Sie kommen hauptsächlich aus dem europäischen Ausland sowie Indien, China und Taiwan. Darüber hinaus arbeitet Siegfried mit lokalen Dienstleistern in der Logistik zusammen.

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).

Zusammenarbeit mit Lieferanten

In regelmässigen Abständen werden Audits bei Lieferanten durchgeführt, in denen Siegfried deren Qualitätsmanagementsysteme, aber auch die sozialen und ökologischen Auswirkungen entlang der Lieferkette überprüft und allfällige Risiken identifiziert. Da-

bei 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 Audits, die von unabhängigen externen 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 für die Synthese pharmazeutischer Wirkstoffe bzw. die Herstellung von Arzneimitteln eingesetzt. In solchen Fällen ist Siegfried für die Qualifizierung dieser Hersteller/Lieferanten verantwortlich. Diese Qualifizierung erfolgt durch Befragungen der Hersteller/Lieferanten, die kontinuierliche Überprüfung der Qualität der erhaltenen Stoffe und durch Audits von Produktionswerken der Lieferanten. 2018 wurden wieder über 40 Audits bei Lieferanten und Dienstleistern durchgeführt.

Immer wieder treten signifikante Qualitätsmängel oder Complianceverstösse besonders bei Zwischenstufen- oder Wirkstoffherstellern in Indien und China auf, die zum Beispiel einen durch Behörden erlassenen Importstopp der Produkte dieser Hersteller zur Folge haben können. Solch eine Situation ist auch im 2. Halbjahr 2018 bei einem grossen chinesischen Lieferanten mit marktbeherrschender Stellung bezüglich der Produktkategorie der Sartane vorgekommen. Dies kann zu Lieferengpässen auf unserer Seite führen, es sei denn, dass ein zweiter Hersteller vorher aufgebaut und qualifiziert wurde.

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 über den 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 berechnete Empfänger gelangt. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, mussten sowohl die Prozesse in SAP angepasst als auch für eine genauere Überwachung der Transportunternehmen gesorgt werden. Auch Embargos gegenüber Staaten wie dem Iran sind konsequent zu berücksichtigen.

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 Legal Compliance, Seite 43). Damit unsere Produkte und Dienstleistungen erfolgreich vertrieben werden können, sind eine gezielte Kommunikation und das Eingehen auf die viel-

fältigen 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.

Nantong

Nantong besitzt heute eine erprobte GMP-Struktur und ein Sicherheitskonzept nach dem Vorbild von Zofingen und hat damit die Produktion aufgenommen. 2018 wurden weitere Kundenaudits durchgeführt. Sie haben gezeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind, aber in einigen Bereichen noch Verbesserungspotenzial haben. Siegfried Nantong hat im Jahr 2018 weitere Inspektionen durch die chinesischen Behörden (CFDA) bestanden und den sogenannten Written Confirmation Letter für zwei neue Produkte erhalten, die nach Europa verkauft werden sollen. 2019 erwarten wir die erste Inspektion durch die amerikanische Gesundheitsbehörde FDA und hoffen zeigen zu können, dass unser neuer Standort auch den Ansprüchen der US-FDA gerecht wird.

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 betriebseigene 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 rund 3% der Belegschaft vollamtlich in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz tätig.

Standort	Anzahl Mitarbeitende im Bereich SGU
Zofingen	9
Pennsville	7.5
Malta	1
Irvine	1
Nantong	6
Hamel	1
Minden	21
Evionnaz	15
St. Vulbas	8
Total	69.5

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.

2006 hat Siegfried das ChemStewards®-Programm der SOCMA (Verband chemischer Industrieunternehmen) unterzeichnet, das an den US-amerikanischen Standorten angewandt wird. 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 Umweltphilosophie 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 (siehe Unfallstatistiktable S. 49). Seit 2017 ist das Sicherheitsverhaltenstraining DuPont™ STOP-Programm bei Siegfried eingeführt.

Für die Lenkung der Managementprozesse und zur Zielüberprüfung nutzt Siegfried auch im Bereich SGU Leistungskennzahlen (KPI) und definiert allfällige Korrekturmassnahmen. Anhand von etablierten Unfall- und Umweltkenngrössen berichten wir über unsere Aktivitäten und ermöglichen 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 für 2018 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, das heisst, es wurden mehr Produkte hergestellt, die keinen ausgeprägten Heiz- bzw. Kühlbedarf haben.

Viele unserer eingesetzten Rohstoffe haben ihren Ursprung ganz oder teilweise in der petrochemischen Industrie. Wir sind bei der Herstellung von Arzneistoffen auf diese

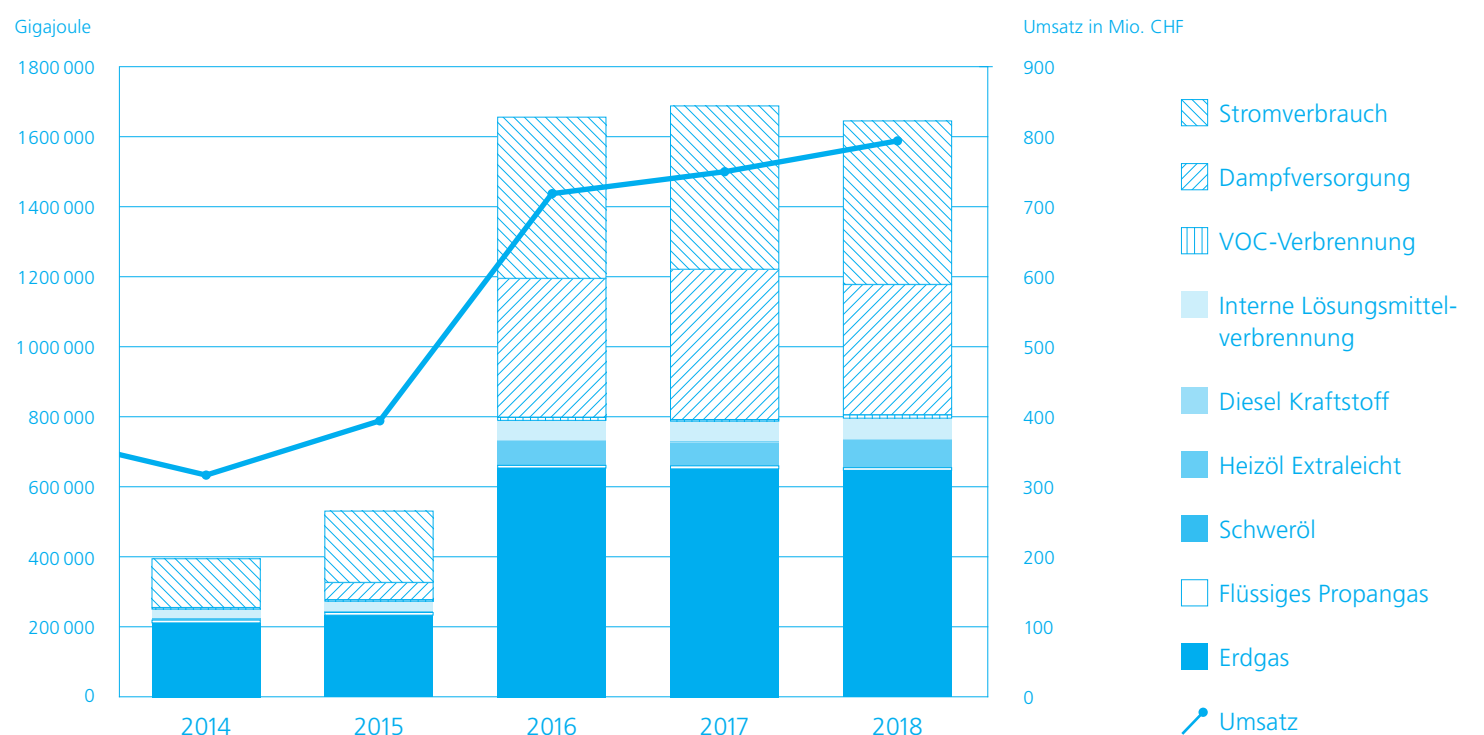
Rohstoffe angewiesen, weshalb der sorgsame Umgang mit diesen Ressourcen für uns von grosser Bedeutung ist. Es geht aber nicht nur um die Verfügbarkeit von Rohstoffen, Siegfried ist auch daran interessiert, dass die globale Klimaerwärmung eingeschränkt und die mit ihr verbundenen negativen Effekte begrenzt werden. Durch einen sorgsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen und einer Verminderung der Abfallmenge können wir einen aktiven Beitrag dazu leisten. Die Zahlen haben sich gegenüber dem Vorjahr unterschiedlich entwickelt: Der Energie- und Wasserverbrauch haben sich verringert, wohingegen die Abfallmenge und die Emissionen in die Luft zunahm. Weiteres Verbesserungspotenzial sieht Siegfried in der Optimierung von Prozessen, aber auch in der Stilllegung von alten Anlagen sowie in die Jahre gekommenen, energetisch schlechten Gebäuden.

Siegfried hat bereits verschiedene Massnahmen umgesetzt. So wird beispielsweise das vergleichsweise umweltverträgliche Erdgas als Hauptenergiequelle verwendet. Heizöl kommt nur noch in kleinerem Umfang zum Einsatz und vor allem dort, wo Erdgas nicht verfügbar ist. Schweröl wird bei 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 2.2% gesteigert werden, sie decken aber nur 3.6% 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 2018 gesetzte Ziel, den auf den Umsatz normierten Energieverbrauch zu verringern, wurde erreicht. Dasselbe gilt beim Ziel für den Verbrauch von elektrischem Strom; der umsatznormierte Verbrauch nahm um 6.1% ab. Das Ziel bezüglich des CO₂-Ausstosses wurde verfehlt. Nicht nur der absolute Ausstoss war höher, auch beim umsatznormierten CO₂-Ausstoss war ein Anstieg (+2.2%) zu verzeichnen. Dieser ist darauf zurückzuführen, dass in diesem Bericht zum ersten Mal der CO₂-Ausstoss von den Abwasserreinigungsanlagen mit einberechnet wurde.

Der Gesamtenergieverbrauch von Siegfried lag mit 1645 Terajoule (TJ) 2.6% unter dem Berichtsjahr 2017. In den Werken Evionnaz (+13.8%) und St. Vulbas (+6.6%) wurde

Energieverbrauch



mehr Energie verbraucht als im Vorjahr. Das hat vor allem mit der höheren Auslastung dieser Werke zu tun. Dieser Mehrverbrauch wurde aber durch deutliche Einsparungen in den Werken Hameln (-2.6%), Malta (-5.9%), Minden (-6.7%) und Nantong (-11.5%) mehr als ausgeglichen. Der Energieverbrauch in den Werken Pennsville und Zofingen war annähernd auf dem Niveau des Vorjahres. Der auf den Umsatz normierte Gesamtenergieverbrauch lag um 8.0% tiefer als im Vorjahr.

Beim Erdgas lag der Verbrauch leicht unter dem Vorjahr (-0.7%), wohingegen beim Heizöl ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen war (+19%). Dieser Anstieg hat vor allem mit der besseren Auslastung im Werk Evionnaz zu tun, wo zum Heizen vorwiegend Heizöl eingesetzt wird, da Erdgas in diesem Werk nicht verfügbar ist. Die zugeführte Dampfmenge war markant kleiner (-12.6%) und der Stromverbrauch wurde leicht reduziert (-0.6%).

Siegfried hat 2018 keine Kraftstoffe eingesetzt, die aus erneuerbaren Energiequellen stammen. Das Erdöl wurde wo möglich durch das weniger klima- und ressourcenbelastende 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 25.01.2016.

Der Verbrauch von elektrischem Strom an allen Siegfried-Standorten betrug total 466.2 Terajoule (TJ). Der Minderverbrauch von 0.6% beruht auf einer Abnahme in den Werken Evionnaz, Malta, Minden und Nantong. In Nantong nahm der Verbrauch an elektrischer Energie nicht zu, obwohl die Produktion fast verdoppelt wurde. Dies konnte durch verschiedene Massnahmen, unter anderem durch den Wechsel von Natrium-Lampen auf LED erreicht werden. In Hameln war ein geringer, in Pennsville, St. Vulbas und Zofingen ein moderater Anstieg beim Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen.

38.1% des verbrauchten elektrischen Stroms wurde aus erneuerbaren Energiequellen hergestellt.

Die mit der Photovoltaik-Anlage hergestellte Strommenge im Werk Malta war mit 955 GJ um einiges geringer als im Vorjahr (-27.1%).

Der CO₂-Ausstoss im Scope 1 (direkte Emissionen aus dem Betrieb) beruht zum grössten Teil auf dem Einsatz fossiler Brennstoffe; andere Quellen machen ca. 7% aus. Der Ausstoss an CO₂ an die Atmosphäre nahm gegenüber dem Vorjahr um 3910 Tonnen bzw. 8.2% zu. Dies ist im Wesentlichen auf zwei Gründe zurückzuführen. Einerseits war die Produktion in Evionnaz, wo mit dem mehr CO₂-verursachenden Heizöl Prozesswärme erzeugt wird, besser ausgelastet. Andererseits wurde in diesem Bericht zum ersten Mal die von den Abwasserreinigungsanlagen verursachte CO₂-Emission mit eingerechnet. Ohne das CO₂ aus den Abwasserreinigungsanlagen hätte der Zuwachs beim CO₂-Ausstoss nur 1170 Tonnen bzw. 2.4% betragen. Der auf den Umsatz normierte CO₂-Ausstoss nahm um 2.2% zu. Klammert man die Abwasserreinigungsanlagen aus, wäre der umsatznormierte CO₂-Ausstoss um 3.2% geringer ausgefallen als im Vorjahr.

Wichtige Kennzahlen zum Umweltschutz¹

	Einheit	2018	2017	2016	2015	2014
Energieverbrauch						
Gesamtenergie	GJ	1 644 800	1 689 200	1 656 200	531 900	400 000
Erdgas	GJ	645 400	649 900	652 300	234 000	210 400
LPG		9 400	9 000	8 200	7 300	8 100
Heizöl	GJ	77 700	65 300	68 737	7 200	4 400
Diesel		1 800	3 100	3 500	500	200
Ersatzbrennstoffe (Lösungsmittel)	GJ	59 600	58 300	56 700	23 900	27 300
VOC Verbrennung		10 300	5 600	8 600	4 000	
Gelieferter Dampf		374 600	428 700	399 300	49 900	n.a.
Elektrizität	GJ	466 200	469 100	460 800	205 200	145 600
Emissionen						
CO ₂ -Emissionen	Tonnen	51 760	47 850	48 200	16 300	15 000
VOC-Emissionen	Tonnen	92	59	65	17	16
CO-Emission	Tonnen	9.0	8.5	8.7	n.e.	n.e.
NO _x -Emission	Tonnen	37	40	37	n.e.	n.e.
SO ₂ -Emission	Tonnen	4.0	3.3	6.0	n.e.	n.e.
GWP, 100 Jahr Zeithorizont	Tonnen	51 780	47 600	n.e.	n.e.	n.e.
Wasser / Abwasser						
Wasserverbrauch	m ³	5 590 000	6 493 000	6 871 000	2 456 000	2 071 000
TOC-Fracht	Tonnen	117	109	1445	536	454
Stickstoff-Fracht	Tonnen	55.3	73.0	66.7	n.e.	n.e.
Phosphor-Fracht	Tonnen	1.7	2.7	1.9	n.e.	n.e.
Abfälle						
Gesamtabfall	Tonnen	53 550	47 985	50 400	16 200	13 500
Gefährliche Abfälle	Tonnen	40 424	39 918	47 600	13 800	11 700
Verbrennung	Tonnen	33 866	34 055	n.e.	n.e.	n.e.
Recycling	Tonnen	1 931	842	n.e.	n.e.	n.e.
Rückgewinnung einschliesslich Energie	Tonnen	4 494	4 927	n.e.	n.e.	n.e.
Deponie	Tonnen	110	94	n.e.	n.e.	n.e.
Ungefährliche Abfälle	Tonnen	13 125	8 067	2 800	2 400	1 800
Verbrennung	Tonnen	3 602	402	n.e.	n.e.	n.e.
Recycling	Tonnen	1 729	1 670	n.e.	n.e.	n.e.
Deponie		338	510	n.e.	n.e.	n.e.
Rückgewinnung einschliesslich Energie	Tonnen	2 477	1 451	n.e.	n.e.	n.e.
Wiederverwendung	Tonnen	42	28	n.e.	n.e.	n.e.
Entsorgung auf ext. Abwasserreinigungsanlage	Tonnen	4 938	4 007	n.e.	n.e.	n.e.
Recycling						
Regenerierte Lösungsmittel (intern und extern)	Tonnen	23 800	23 500	15 100	6 400	2 150

n.e. = nicht erfasst

¹Ab 2016 wurden die drei 2015 zugekauften ex-BASF-Produktionsstandorte in Minden, Evionnaz und St. Vulbas erstmals mitbilanziert.

Das GWP (Global Warming Potential), ausgedrückt als CO₂-Äquivalent, betrug 517.77 Tonnen. Für die Umrechnung anderer Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalente wurden 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 der Firma, das heisst Scope 1. Der CO₂-Ausstoss aus biogenen Quellen wurde zum ersten Mal auch miterfasst.

Die emittierte VOC-Menge lag bei 92 Tonnen, ein Plus von 33 Tonnen gegenüber dem Vorjahr. Der VOC-Ausstoss in den Werken Minden und St. Vulbas nahm markant ab. Diese Abnahmen wurden aber durch Zunahmen in den Werken, Pennsville, Nantong und vor allem Evionnaz mehr als kompensiert.

Siegfried Zofingen 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 weiter verringert werden.

Der Ausstoss an Nitrosen Gasen (NO_x) lag mit 37 Tonnen um 3 Tonnen tiefer als im Vorjahr. Im Werk Pennsville war ein leichter und im Werk Nantong ein markanter Anstieg zu verzeichnen. Da die NO_x-Emissionen

in allen anderen Werken rückläufig waren, konnten diese Zunahmen mehr als kompensiert werden.

Der Schwefeldioxid-Ausstoss in die Umwelt liegt schon seit längerer Zeit auf einem tiefen Niveau. 2018 betrug der Ausstoss 4.0 Tonnen und nahm somit gegenüber dem Vorjahr um 20% zu.

Die Kohlenstoffmonoxid-Emissionen aller Siegfried-Werke nahmen gegenüber dem Vorjahr etwas zu; sie lagen bei 9.0 Tonnen, was einer Zunahme von 0.5 Tonnen entspricht.

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

Im Werk Minden wurde ein umfangreiches Massnahmen-Paket definiert, um den Energiebedarf zu senken. Es geht z.B. um die Sanierung des Dampfkondensatnetzes, um eine automatische Regelung der Absalzung beim Kesselspeisewasser oder den Ersatz von Apparaten und Wärmetauschern, die eine

ungenügende Energieeffizienz ausweisen. Ebenfalls im Werk Minden ist die Umrüstung der Pumpen bereits im Gange und soll 2019 abgeschlossen werden, um die Anforderungen der Technischen Anleitung zur Reinhaltung der Luft (TA Luft) einzuhalten. Im Werk Zofingen läuft ein Programm, das zum Ziel hat den Stromverbrauch zu senken.

St. Vulbas



Der Standort St. Vulbas unterstützt ein lokales Programm zur Installation und Entwicklung von Bienenaktivitäten durch Sponsoring eines Bienenstocks. Der erzeugte Honig wird an die Mitarbeitenden verteilt, und der Überschuss wird einer lokalen Wohltätigkeitsorganisation gespendet.

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 diese 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 eine Kooperationsvereinbarung mit der zuständigen kantonalen Umweltschutzbehörde 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 2018 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 2018 gesenkt werden. Über alle Werke gesehen gab es einen Minderverbrauch von 14%. Normiert man den Wasserverbrauch auf die Umsatzzahlen, war sogar ein Rückgang von 19% zu verzeichnen. Die Mehrheit der Produktionswerke konnte den Wasserverbrauch senken. In Nantong wurde er durch Optimierungen bei der Abwasserbehandlung um ganze 43% reduziert. Im Werk Zofingen wurde im Vergleich zum Vorjahr 31% weniger Wasser verbraucht. Dies gelang dank dem grossen Einsatz einer eigens dafür beauftragten Projektgruppe. Im Werk Nantong war der prozentuale Minderverbrauch noch grösser, und auch im Werk Evionnaz wurde eindeutig weniger Wasser verbraucht. In den anderen Werken lagen die Verbräuche im Bereich des Vorjahres. Somit konnte ein Zwischenziel erreicht werden; weitere Einsparungen beim Wasserverbrauch sind aber notwendig und geplant.

An allen Siegfried-Standorten zusammen wurden 117 Tonnen organisch gebundener Gesamtkohlenstoff (TOC) über das Abwasser in die Gewässer emittiert. Das sind 8.2 Tonnen bzw. fast 7.6% mehr als im Jahr zuvor. Dabei wurde 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 24% ab, er lag bei 55.3 Tonnen. Der grösste Emittent von Stickstoff ist das Werk in Minden, da dort grosse Mengen stickstoffhaltiger Produkte hergestellt werden, was sich in der Stickstoff-Fracht im Abwasser niederschlägt. Mit der Installation einer Denitrifikationsstufe in Minden konnte nun aber eine deutliche Verringerung um

fast 15 Tonnen Stickstoff-Fracht (-22%) erreicht werden. Der Ausstoss von Phosphor in die Umwelt lag um 39% unter dem Vorjahreswert; er ist mit 1.7 Tonnen auf einem tiefen Niveau.

Die Gesamtabfallmenge aller neun Siegfried-Werke betrug 53550 Tonnen, das sind 11.6% mehr als im Vorjahr. Wird der Abfall auf den Umsatz normiert, so betrug die Zunahme 5.4%. Wie auch beim CO₂-Ausstoss hängt diese Zunahme vor allem damit zusammen, dass in diesem Bericht die Abwasserreinigungsanlagen (Klärschlamm) miteinberechnet wurden. Ohne den Klärschlamm hätte die Zunahme nur 2.2% betragen und der umsatznormierte Wert wäre gar um 3.2% niedriger ausgefallen als im Vorjahr. Der Abfall teilt sich auf in 40424 Tonnen gefährlichen und 13125 Tonnen ungefährlichen Abfall. Der beträchtliche Anteil an gefährlichen Abfällen rührt daher, dass in der chemischen Produktion grosse Mengen an Abfalllösungsmitteln anfallen, die als gefährlich einzustufen sind. Diese Abfallkategorie blieb verglichen mit dem Vorjahr fast konstant, sie nahm nur um 1.0% zu. Der Anteil an regenerierten Lösungsmitteln blieb verglichen mit dem Vorjahr konstant. Für die Regeneration von Lösungsmitteln gibt es zwei Möglichkeiten: die werksinterne Lösungsmittel-Regeneration oder die Regeneration mit externen Partnern. Insgesamt wurden 2018 23 800 Tonnen Lösungsmittel regeneriert. Der Anteil von regenerierten Lösungsmitteln im Verhältnis zu den entsorgten Lösungsmitteln blieb konstant bei 61%.

Ausblick

Im Abfallbereich sind 2019 weitere Einsparungen geplant. Optimierungen sind vor allem bei der Hauptabfallkategorie, den Abfalllösungsmitteln, vorgesehen. Hierfür wurde bereits 2018 eine interdisziplinäre Projektgruppe eingesetzt, die sich aus Mitarbeitenden der Abteilungen Business Excellence, Produktchemie, Entsorgung sowie Sicherheit und Umweltschutz zusammensetzt. Der Anteil an regenerierten Lösungsmitteln soll erhöht werden, insbesondere für die Lösungsmittel, die für die Anlagenreinigung eingesetzt werden. Diese Initiative wird die Menge an zu entsorgenden Abfalllösungsmitteln markant reduzieren. Auch in anderen Werken wie Minden, St. Vulbas und Malta laufen Projekte, um die Abfallmenge zu verkleinern.

Der Wasserverbrauch konnte 2018 deutlich verringert werden. Für 2019 sind weitere Einsparungen und Optimierungen vorgesehen. Die eingesetzte interdisziplinäre Projektgruppe wird dieses Ziel 2019 weiterverfolgen. Neben den Anstrengungen, den Wasserverbrauch zu verringern, soll laufend auch der Austrag von Schadstoffen in die Gewässer verringert werden. Dabei ist insbesondere die Emission von pharmazeutischen Wirkstoffen ein Thema. Diese Prozesse werden ständig weiter optimiert. Im Werk Evionnaz wurde zur Verringerung der Emission von Mikroverunreinigungen eine Aktivkohlebehandlung auf der werkseigenen Abwasserreinigungsanlage installiert. In Zofingen läuft bei der kommunalen Abwasserreinigungsanlage, in die Siegfried ihr Abwasser einleitet, eine Studie, um abzuklären, wie die Abwasserreinigung bezüglich Mikroorganismen verbessert werden kann.

Das Werk Zofingen hat 2018 an einer vom Bundesamt für Energie mitfinanzierten Machbarkeitsstudie bezüglich Vergärung von Industrieabwasser teilgenommen. Das Ergebnis war positiv, die Vergärung des Industrieabwassers ist technisch machbar. Ob diese Idee weiterverfolgt wird, soll 2019 entschieden werden.

In Nantong werden 2019 eine Abfalllösungsmittelverbrennung und eine Schlamm-trocknungsanlage installiert. Diese Massnahmen werden die einzukaufende Energiemenge und die Abfallmenge reduzieren.

Die «Pump & Treat»-Installation für die Dekontamination des Untergrunds des Standorts Evionnaz wird 2019 ausgeschrieben. Der geplante Startzeitpunkt ist Frühling 2020.

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. Ziel ist es, die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden und Nachbarn zu schützen. 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. Die Standorte in Evionnaz und St. Vulbas verfügen 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. Kern-

punkte 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 bis 2018 gegenüber dem Referenzjahr 2012 um 80% zu reduzieren. Ausgehend von der Unfallrate 2012, 38 Berufsunfällen pro 1000 Vollzeitstellen, soll diese Kenngrösse über sechs Jahre hinweg auf weniger als 7 Berufsunfälle pro 1000 Vollzeitstellen reduziert werden. Die Zielgrösse wurde noch nicht an allen Standorten erreicht, jedoch zeigt sich eine deutliche Reduktion der Unfallzahlen seit 2012 (siehe Unfallstatistiktable S. 49). In Zofingen nehmen auch die meisten ansässigen Drittfirmen aktiv an diesem Sicherheitsprogramm teil.

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 das STOP™-Programm auch in diesen Werken 2017/18 verbindlich eingeführt und begleitet Dutzende neuer «STOP-Auditoren» ausgebildet. Im jüngsten Produktionswerk in Nantong erfolgte die Implementierung des STOP™-Programms im Jahre 2018. Am Standort in Minden haben wir uns aus historischen Gründen für eine Speziallösung entschieden, die jedoch die wichtigsten Elemente des STOP™-Programms, nämlich die Kommunikation und das Verhalten der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt zu stellen, beinhaltet.

Mehrere hundert «STOP-Auditoren» haben ihre Ausbildung abgeschlossen, die das eigene Sicherheitsbewusstsein schärft und die 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 dabei nicht nur um die Beobachtung und Benennung von Mängeln, sondern auch darum, auf gutes Verhalten und gute Zustände hinzuweisen und diese zu loben.

STOP-Initiative

Im Jahr 2018 haben mehrere Tausend STOP-Dialoge an den verschiedenen Standorten stattgefunden. Eine Auswertung der zurückgemeldeten STOP-Aktivitäten im Werk Zofingen zeigt für 2017/18, dass die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden sicherheitsbewusst arbeitet.

	2018	2017
Anzahl rapportierte Sicherheitsdialoge	1 380	740
Individuelle Beobachtungspunkte	44 000	20 000
Als «sicher» bewertete Beobachtungen	43 000	19 000
Als «unsicher» bewertete Beobachtungen	1 000	1 000

Im Fokus der Beobachtungen stehen die Handlungen der Mitarbeitenden, wie beispielsweise der Umgang mit Werkzeugen oder Maschinen, die Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung, Ergonomie, Kontakt mit Chemikalien oder heissen Oberflächen sowie Ordnung und Sauberkeit.

Unsichere Handlungen werden in einem Sicherheitsdialog besprochen und behoben. Die Beobachtungen werden fortlaufend erfasst und durch Arbeitsspezialisten ausgewertet. Wo nötig, werden Sicherheits-Aktio-

nen lanciert oder gezielt Schulungen durchgeführt.

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 lauten:

- Konsequente Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung
- Absolvierung erforderlicher Sicherheits-schulungen vor Arbeitsaufnahme für neue Mitarbeitende
- Absturzsicherung bei Arbeiten ab einer Höhe von zwei Metern
- Sicherung der Anlage vor Beginn von Instandhaltungsarbeiten
- Keine Entfernung oder Überbrückung von Sicherheitseinrichtungen.

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 SGU monatlich Schwerpunktthemen zur Arbeitssicherheit wie beispielweise korrektes Erden, Wartung und Pflege der persönlichen Schutzausrüstung, Stolpern/Stürzen, Gefahren und Handhabung von Schlauchleitungen, Vorbereiten und Übergabe von Prozessanlagen an die Instandhaltung oder richtige Alarmierung.

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

- Interne Schulungen über Gefahrguttransporte sowie Luftfrachtsicherheits-schulung (bekannter Absender) für Logistikpersonal und Mitarbeitende im Versand
- Einführungskurs «richtig verpacken» für Produktionsschemiker und Entsorgungsdienstleister
- Grundkurs «IATA Verpacker» für die Logistikabteilung
- Einführungsveranstaltung Chemikalienklassierung (Gefahrstoffe/Exposition) und richtiges Alarmieren/Verhalten im Alarmfall für neue Lernende
- Informationsveranstaltung und Erfahrungsaustausch für Gebäudesicherheitsverantwortliche
- Schulungsveranstaltungen für Produktionsmitarbeitende zu Themen wie richtig wägen, richtig protokollieren oder über die Hygiene von Atemschutzmasken
- Schulungen im Umgang und in der Anwendung von Kleinlöschgeräten für das Betriebspersonal
- Sicherheitsschulungen für Baustellenpersonal
- Workshops mit dem Produktionspersonal zur Vermeidung von Stoffaustritten in den Produktionsbetrieben.

Audits

Behörden, Versicherungen sowie Kunden inspizierten im Berichtsjahr sämtliche Standorte. Die Inspektoren und Kunden attestierten Siegfried ein gutes und integriertes Risiko- und Umweltmanagementsystem. 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. Die Produktionswerke Malta, Irvine und Pennsville wurden nach 2013 erneut inspiziert, wobei ihnen 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 Nantong wurden 73 interne Sicherheits- und Umweltaudits durchgeführt und dabei über 300 Beobachtungen festgehalten. Die Mängelbehebung ist bereits zu 90% umgesetzt. In Zofingen wurden 104 interne Sicherheits- und Umwelt-Audits durchgeführt. Die Auditteams formulierten rund 570 Verbesserungsvorschläge. Davon konnten 2018 bereits mehr als 75% erfolgreich umgesetzt werden. Im Rahmen von Gefahrgutkontrollen wurden 126 interne LKW- und Bahntransporte inspiziert. Mängel und Beanstandungen wurden in knapp 3% der Kontrollen ausgesprochen, was eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Vorjahr darstellt.

Die Umsetzung und Einhaltung der globalen SGU-Richtlinien als auch der lokalen SGU-Anforderungen wird regelmässig durch Corporate Audits überprüft. Dabei inspizieren Auditspezialisten vom Firmenstammsitz Zofingen in mehrtägigen Safety Audits die anderen Standorte. Im vergangenen Jahr wurde die Werke in Evionnaz, Minden, Nantong Pennsville und St. Vulbas einer SGU-Inspektion unterzogen.

Werksicherheit

Als chemisch-pharmazeutisches Unternehmen legen wir grossen Wert auf einen umfassenden Werkschutz (Security). Das Werkgelände ist mit einem Zaun oder einer Mauer gesichert, ergänzend erfolgen Überwachungen mit Kameras. Die Personen- und Fahrzeugzugänge sind überwacht und werden kontrolliert (Anmeldung). Alle Besucher werden registriert und in die spezifischen Verhaltens- und Sicherheitsbestimmungen eingeführt. Ein Aufenthalt im Werkgelände ist nur mit einem Besucherausweis möglich. Fahrzeuge von Mitarbeitenden dürfen nicht innerhalb des Werkgeländes abgestellt werden. Ausserhalb der Arbeitszeiten finden regelmässige Kontrollrundgänge durch den Sicherheitsdienst statt.

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 mit diesem System transparenter über Ereignisse berichten.

Die Grafik zeigt den Quervergleich der Werke im Jahr 2018. Die Zielgrösse – weniger als 25 «Unfallpunkte pro 1 Million Arbeitsstunden» – wurde an sechs Produktionsstandorten unterschritten. Drei Standorte konnten die Zielgrösse nicht erreichen. In Evionnaz, Minden und St.Vulbas gab es mehrere Berufsunfälle mit mehrwöchigem Arbeitsausfall. Die Verletzungen betreffen zweimal die Hände (mangelhafte Lastensicherung, Handeingriff in rotierende Maschine) und einmal den Gesichtsbereich (Kontamination infolge undichter Rohrleitung). Fehlverhalten und Fehleinschätzung der Gefährdung waren die Ursachen bei diesen Unfällen. Aufgrund der hohen Unfallzahlen wurden diverse Massnahmen ergriffen, wie Sicherheitsworkshops, tägliche Sicherheitsrundgänge oder wöchentliche Meetings auf den Schichten zum Thema Sicherheit. In Zofingen wurde zudem das STOP™-Programm wieder stärker ins Bewusstsein gerufen, indem 25 neue STOP-Rundgänger geschult wurden. Die rund 100 STOP-Rundgänger wurden in 24 Veranstaltungen hinsichtlich Arbeitssicherheit sensibilisiert und auf ihre Aufgaben und Pflichten hingewiesen. Gemeinsam mit der SUVA wurde eine Aktion zum Thema «Unfallopfer im Dialog mit Mitarbeitern» lanciert. Schauspieler, verkleidet als «Unfallopfer» suchten beim Mittagessen in der Cafeteria den Kontakt zu Mitarbeitern und berichteten über «ihren Unfall» und dessen Vermeidung.

Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Todesfälle wurden 2018 keine verzeichnet.

Sieben Produktionsstandorte konnten gegenüber 2017 die Anzahl der Berufsunfälle (mit und ohne Ausfalltage) reduzieren. In Hameln und Nantong ereigneten sich keine Unfälle. Die Werke in Zofingen und Malta konnten die Berufsunfälle gegenüber Vorjahr um über die Hälfte reduzieren. In Zofingen verringerte sich die Unfallrate gar um 79% auf sieben Berufsunfälle und in Malta um 57% auf sechs Berufsunfälle pro Tausend Mitarbeitende. In Minden konnten die Berufsunfälle um rund ein Drittel auf acht Berufsunfälle pro Tausend Mitarbeitende reduziert werden.

In Irvine war eine gegenteilige Entwicklung feststellbar. Die Rate der Berufsunfälle verschlechterte sich und stieg auf knapp 1%. In den Werken Pennsville und St. Vulbas lag die Unfallrate der Berufsunfälle bei rund 2%, in allen anderen Werken unter 1%. Im Mehrjahresvergleich zeichnet sich das Jahr 2018 mit der tiefsten je erreichten Unfallrate über alle Standorte hinweg aus.

In Zofingen konnten die Unfälle gegenüber dem langjährigen Mittelwert um über 50% reduziert werden. Die Berufsunfallrate liegt damit erstmals unter 1% und unterschreitet mit sieben Berufsunfällen pro Tausend Mitarbeitende auch deutlich den Durchschnitt der schweizerischen Chemie- und Pharmabranche (2017: 21 Unfälle/1000 Vollzeitbeschäftigte).

Die Mehrheit der Verletzungen ist auf Stolper- und Sturzunfälle 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.

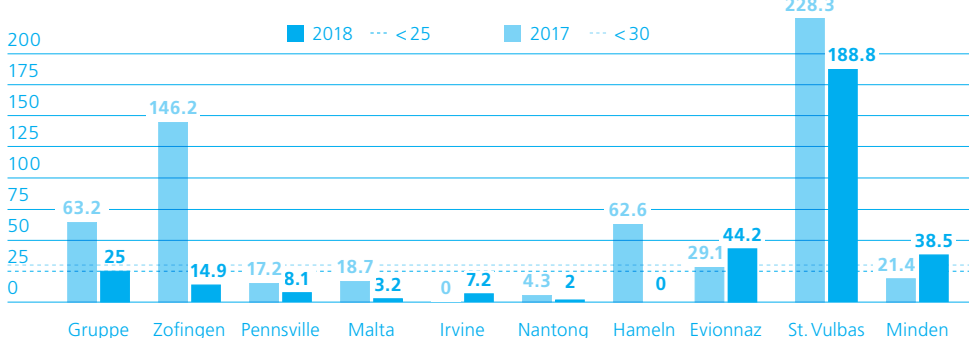
Auf Gruppenebene betrachtet gelang es Siegfried, die Anzahl Berufsunfälle deutlich

Die Unfallstatistik der einzelnen Werke präsentiert sich 2018 wie folgt:

Ereignisse / 1000 FTE	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Zofingen	7	33	24	16	18	17
Pennsville	16	17	11	34	37	13
Malta	6	14	7	14	30	7
Irvine	7	0	8	0	8	16
Nantong	0	3	0	5	1	0
Hameln	0	8	17	24	n.a.	n.a.
Minden	8	12	16	n.a.		
Evionnaz	9	9	11	n.a.		
St. Vulbas	27	35	13	n.a.		
Gruppe	7	16	15	15	14	12

Unfallpunkte / 1 Mio. Arbeitsstunden	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Zofingen	15	146	49	24	60	58
Pennsville	8	17	87	159	42	17
Malta	3	19	4	42	70	4
Irvine	7	0	82	0	22	96
Nantong	2	4	1	5	2	0
Hameln	0	63	20	65	n.a.	n.a.
Minden	39	21	20	n.a.		
Evionnaz	44	29	46	n.a.		
St. Vulbas	189	228	50	n.a.		
Gruppe	25	63	36	40	33	38

Unfallpunkte pro 1 Million Arbeitsstunden: (Zielgrösse <25)



Die länder- und geschlechterspezifische Unfallbilanz der Berufsunfälle/Berufskrankheiten gliedert sich 2018 wie folgt:

	Personenunfälle ohne Ausfalltage		Personenunfälle mit Ausfalltagen		Ausfalltage	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Schweiz	3	0	5	0	39.5	0
USA	2	0	1	1	1	3
Malta	1	0	0	0	0	0
China	0	0	0	0	0	0
Deutschland	0	0	5	0	36	0
Frankreich	0	0	3	1	44	1

zu verringern. Die Berufsunfallrate stagnierte seit mehreren Jahren bei rund 15 Berufsunfällen pro Tausend Mitarbeitende. Mit sieben Berufsunfällen pro Tausend Mitarbeitende wurde 2018 eine der tiefsten Unfallraten in der Geschichte von Siegfried erreicht. Über alle Standorte gesehen, mit Ausnahme von St. Vulbas, 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 Monitorings 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 abschätzen, ob es bezüglich Exposition ergänzende Massnahmen braucht. Sofern nötig, wird erneut ein Monitoring vorgenommen. Im Jahr 2018 erfolgten beispielsweise in St. Vulbas und Zofingen mehr als 100 solche arbeitshygienische Expositionsmessungen.

Die Anwendung der richtigen persönlichen Schutzausrüstung am Arbeitsplatz wird laufend geschult und überprüft. SGU unterstützt dabei die Betriebsausbildner 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 2018 wurde die jährliche Grippeprophylaxe in Form einer Impfkation durchgeführt. Diese war für die Mitarbeitenden kostenlos. Im Rahmen der medizinischen Vorsorge wurden in Zofingen rund 100 Mitarbeitende durch das Institut für Arbeitsmedizin (ifa Baden) untersucht und auf ihre Arbeitsfähigkeit hin beurteilt. Diese Vorsorgeuntersuchungen erfolgen auf Anordnung der Suva. Im Rahmen der Ge-

sundheitsförderungen bietet das Werk Nantong allen Mitarbeitenden die Möglichkeit an, einen medizinischen «Checkup» vorzunehmen.

Der sogenannte Ideenpool bietet eine Plattform, in der Anregungen und Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitenden bewertet und wenn möglich auch umgesetzt werden.

Zur Förderung der Fitness stehen firmeneigene Sportclubs zur Verfügung.

Ausblick

Auch in Zukunft legen wir grossen Wert darauf, 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 Mitarbeitende mit einem Berufsunfall rasch in den Arbeitsprozess rückgeführt werden können, sollen alternative Arbeitsplätze bereitgestellt werden, wodurch das betriebliche Gesundheitsmanagement optimiert werden kann. Massnahmen sind aufgegleist und werden laufend individuell angepasst.

Der Informationsaustausch zu SGU-Themen soll zwischen den Standorten weiter gefördert werden. Es gilt, Sicherheits- und Gesundheitsstandards weiter zu harmonisieren und die globale SGU-Philosophie über die Standorte hinweg zu implementieren. Erste Treffen und Erfahrungsaustausche unter SGU-Spezialisten haben bereits stattgefunden und werden weitergeführt.

In der praktischen Umsetzung des Responsible Care-Programmes ist Siegfried bestrebt, die Zusammenarbeit mit den Behörden hinsichtlich Sicherheit und Umweltschutz weiter zu fördern. Neben projektbezogener Zusammenarbeit erfolgen auch regelmässige Sitzungen zwischen Behördenvertretern und Betriebsverantwortlichen.

4. Unsere Mitarbeitenden

Der Erfolg von Siegfried beruht auf dem Können, der Motivation, der Gesundheit und der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden. Der demographische Wandel, die knappe Verfügbarkeit an gut ausgebildeten Mitarbeitenden in allen Märkten, das Zusammenarbeiten mehrerer Kulturen und Generationen mit zunehmend unterschiedlichen Ansprüchen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie die Veränderungen der Arbeitswelt durch Digitalisierung erfordern ein proaktives Gestalten der zukünftigen Arbeitsbedingungen und Grundlagen der Zusammenarbeit.

Ziel der Personalarbeit bei Siegfried ist es, Trends rechtzeitig zu erkennen und durch das Ergreifen wirkungsvoller Massnahmen die Zukunftsfähigkeit zu sichern, um nachhaltig attraktive Arbeitsplätze anzubieten und zu schaffen sowie die Wettbewerbsfähigkeit und Flexibilität der Organisation weiter zu erhöhen.

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

Um das Potenzial von Siegfried als Firma zu erschliessen und auszuschöpfen, baut die globale Human Resources-Strategie auf folgenden Kernthemen auf:

Leistungsfähige Organisation

Das Gewinnen, Entwickeln und Halten von gut ausgebildeten Mitarbeitenden und die Erhaltung der Leistungsfähigkeit ist für Siegfried ein zentraler Erfolgsfaktor. In einem globalen, kompetitiven Arbeitsmarkt mit zunehmend steigenden Anforderungen der Kunden und des regulatorischen Umfelds setzen wir bewusst auf Mitarbeitende, die eine hohe Lernorientierung, Neugierde, einen ausgeprägten Gestaltungswillen und Offenheit für Neues haben. Im Bereich der Mitarbeitergewinnung wurde weltweit erfolgreich eine neue digitale Mitarbeiterempfehlungsplattform eingeführt, über die bestehende Mitarbeitende neue Kolleginnen und Kollegen anwerben und vermitteln können. Erste Erfahrungen zeigen einerseits, dass bestehende Mitarbeitende sich bei Siegfried wohl fühlen und die Firma im Bekanntheitskreis weiterempfehlen und andererseits, dass die Qualität der intern vermittelten Kandidatinnen und Kandidaten sehr gut ist.

Siegfried fördert Experten-, Projekt- und Führungskarrieren gleichermaßen und unterstützt die Mitarbeitenden und Führungskräfte aktiv bei der Weiterentwicklung der persönlichen und fachlichen Fähigkeiten. Siegfried setzt dabei bewusst auf die Förderung und Entwicklung des eigenen Nachwuchses im Bereich der Führungs- und

Fachkräfte, um eine robuste interne Nachfolgeregelung und damit eine gewisse Unabhängigkeit vom Arbeitsmarkt zu erlangen, aber auch um den Mitarbeitenden Entwicklungsperspektiven zu bieten. Die Entwicklungsmassnahmen werden im Rahmen der jährlichen Leistungs- und Entwicklungsgespräche festgelegt und nachverfolgt. Neben individuell festgelegten externen und internen Weiterbildungsmaßnahmen 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. Aktuelle Projekte – insbesondere im Bereich der qualifizierten Produktionsmitarbeitenden – befassen sich mit der systematischen Erhöhung und Verbreiterung der technischen Kompetenzen, die die Flexibilität dieser Mitarbeitenden und damit deren Einsetzbarkeit erhöhen.

Im Berichtsjahr besuchten die Mitarbeitenden gruppenweit im Schnitt rund 24 Stunden/3 Tage interne und externe Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen.

Im Laufe der kommenden 12 Monate ist geplant, das Thema Mitarbeiterentwicklung und das Ausbildungsangebot neu zu konzipieren und inhaltlich auf die aktuell und zukünftig benötigten Kernkompetenzen hin auszurichten. Darüber hinaus spielt die berufliche Ausbildung bei Siegfried eine wichtige Rolle, um den zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu sichern. Siegfried bietet schwergewichtig in den Berufen Chemielaborant, Chemikant und Pharmakant weltweit 104 jungen Menschen über eine Berufslehre einen attraktiven Einstieg ins Berufsleben. Auch Hochschulabsolventen bietet Siegfried im Rahmen von Trainee-Programmen und Praktika interessante Einstiegsmöglichkeiten.

Standort	Anzahl Lernende	Anteil am Gesamtpersonalbestand
Zofingen	37	7.3%
Evionnaz	15	5.2%
Hameln	17	3.9%
Minden	18	5.4%
St. Vulbas	8	7.2%
Nantong	6	2.9%
Malta	3	2.0%

Exzellente Führung

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

Im Berichtsjahr wurde erstmals eine globale Mitarbeiterumfrage zum Thema Unternehmenswerte und Führungsgrundsätze durchgeführt. Ziel war es, neben der Mitarbeiterzufriedenheit den Stand der Implementierung und Verankerung der 2016 ein-

203

Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung

100

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

104

Lernende an allen Siegfried-Standorten.

29.4

Frauenanteil in Prozent

geführten Werte und Führungsgrundsätze abzufragen. Die Umfrageresultate verdeutlichen, dass wir bezüglich der Verankerung der Werte und Führungsgrundsätze über alle Standorte hinweg auf einem guten Weg sind, aber weiterhin an den Themen der internen Kommunikation, der Befähigung der Führungskräfte und Mitarbeitenden sowie an der Kultur der Zusammenarbeit arbeiten müssen.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage waren ein zentrales Thema in den Führungsworkshops, die auch 2018 wieder an jedem Standort mit den lokalen Managementteams, dem CEO und Mitgliedern der Geschäftsleitung durchgeführt wurden. Bezüglich der Punkte mit Verbesserungspotenzial wurden spezifische Massnahmen und Initiativen festgelegt.

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 über 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. Entscheidend ist der kontinuierliche unterjährige Feedbackprozess, da dies dem Mitarbeitenden eine unmittelbare und zeitnahe Rückmeldung zu seiner Leistung und seinem Verhalten gibt.

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 Mitarbeiter- mit Firmeninteressen in Einklang bringen.

Neben attraktiven Anstellungsbedingungen, einem marktgängigen Grundgehalt sowie leistungsbezogenen variablen Vergütungselementen und Beteiligungsplänen (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. Im Berichtsjahr wurden erste konkrete Schritte eingeleitet, um das Thema Gesundheitsmanagement stärker in das Bewusstsein der Führungskräfte und der Mitarbeitenden zu bringen.

Des Weiteren legt Siegfried 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 unsere Unternehmenskultur, die auf den Werten Respekt, Loyalität, Glaubwürdigkeit, Nachhaltigkeit und Compliance aufbaut, als auch unseren Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr, als wichtiges und verbindliches Fundament der Zusammenarbeit.

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

Kennzahlen Nachhaltigkeitsbericht

Mitarbeitende per 31. Dezember ¹		2018		2017	
Festangestellte Mitarbeitende					
Zofingen, Schweiz	Anzahl/Total	504		543	
Evionnaz, Schweiz	Anzahl/Total	287		298	
St. Vulbas, Frankreich	Anzahl/Total	111		110	
Pennsville, USA	Anzahl/Total	169		159	
Irvine, USA	Anzahl/Total	122		112	
Malta	Anzahl/Total	150		128	
Nantong, China	Anzahl/Total	202		204	
Hameln, Deutschland	Anzahl/Total	435		441	
Minden, Deutschland	Anzahl/Total	333		336	
Siegfried Pharma, Zofingen, Schweiz		51			
Gruppe	Anzahl/Total	2 364		2 331	
Mitarbeitende mit Vollzeitbeschäftigung	Anzahl/%	2 161	91.4%	2 126	91.2%
Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung	Anzahl/%	203	8.6%	205	8.8%
Anzahl Lernende / Anzahl Lernende bezogen auf Gesamtbestand	Anzahl/%	104	4.4%	92	3.9%
Mitarbeitende mit Temporäranstellung					
Zofingen, Schweiz	Anzahl/Total	71		107	
Evionnaz, Schweiz	Anzahl/Total	28		13	
St. Vulbas, Frankreich	Anzahl/Total	21		16	
Pennsville, USA	Anzahl/Total	3		2	
Irvine, USA	Anzahl/Total	3		7	
Malta	Anzahl/Total	0		4	
Nantong, China	Anzahl/Total	3		2	
Hameln, Deutschland	Anzahl/Total	88		63	
Minden, Deutschland	Anzahl/Total	83		74	
Siegfried Pharma, Zofingen, Schweiz		2			
Gruppe	Anzahl/Total	302		288	
Diversität²					
Frauenanteil	Anzahl / %	695	29.4%	670	28.7%
Männeranteil	Anzahl / %	1 669	70.6%	1 661	71.3%
Frauenanteil im oberen Management	Anzahl / %	4	0.2%	4	0.2%
Männeranteil im oberen Management	Anzahl / %	40	1.7%	42	1.8%
Frauenanteil im mittleren und unteren Management	Anzahl / %	95	4.0%	85	3.6%
Männeranteil im mittleren und unteren Management	Anzahl / %	240	10.2%	243	10.4%
Frauenanteil Vollzeitbeschäftigung	Anzahl / %	517	74.4%	498	74.3%
Frauenanteil Teilzeitbeschäftigung	Anzahl / %	178	25.6%	172	25.7%
Männeranteil Vollzeitbeschäftigung	Anzahl / %	1 644	98.5%	1 631	98.2%
Männeranteil Teilzeitbeschäftigung	Anzahl / %	25	1.5%	30	1.8%
Demografie					
Mitarbeitende im Alter bis 30 Jahre	Anzahl / %	354	15.0%	359	15.4%
Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren	Anzahl / %	1 292	54.6%	1 309	56.2%
Mitarbeitende im Alter über 50 Jahre	Anzahl / %	718	30.4%	663	28.4%
Durchschnittsalter	Jahre	42.3		41.7	
Fluktuation					
Austritte/Fluktuation Frauen	Anzahl / %	86	3.6%	69	3.0%
Austritte/Fluktuation Männer	Anzahl / %	208	8.8%	240	10.3%
Fluktuationsrate gesamt	Anzahl / %	294	12.4%	309	13.3%
Absenzen durch Unfälle und Krankheiten					
Ausfalltage durch Berufskrankheit	Anzahl Tage / %	75.0	0.3%	18.0	0.1%
Ausfalltage durch Krankheiten ³	Anzahl Tage / %	21591.3	90.4%	22 529.4	92.0%
Ausfalltage durch Berufsunfälle/Berufsunfallquote	Anzahl Tage / %	261.4	1.1%	423.5	1.7%
Ausfalltage durch Nichtberufsunfälle/Nichtberufsunfallquote ³	Anzahl Tage / %	1950.0	8.2%	1 509.1	6.2%
Ausfalltage Total	Anzahl Tage / %	23877.7	100.0%	24 480.0	100.0%
Ausfalltage pro Kopf	Ø Tage pro Kopf / %	10.1	4.6%	10.5	4.8%

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

² bezogen auf festangestellte Mitarbeitende

³ Standorte Hameln und Minden: Nichtberufsunfälle sind bei den Ausfalltagen durch Krankheiten enthalten

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. Im Berichtsjahr wurden neu sogenannte Roundtable-Meetings auf allen Standorten durchgeführt, im Rahmen derer Mitarbeitende in einen direkten Austausch mit einem Mitglied der Geschäftsleitung treten konnten.

Eine offene und lösungsorientierte Sozialpartnerschaft hat bei Siegfried Tradition.

Wir respektieren das Recht jedes Mitarbeitenden, Teil einer Arbeitnehmervertretung oder Gewerkschaft zu sein und 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, Deutschland, Frankreich, Malta, China und den USA. Insgesamt unterstehen

1 054 Personen (44.6% aller Mitarbeitenden) einem Gesamtarbeitsvertrag. ^[GRI 102-41] An allen Standorten respektieren wir uneingeschränkt die lokalen arbeitsrechtlich relevanten Vorgaben sowie die Normen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Siegfried bezahlt Gehälter, die an allen Standorten über den gesetzlichen Minimallohnen liegen und beschäftigt keine minderjährigen Mitarbeitenden. Siegfried-eigene Teilzeitmitarbeitende und Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverträgen werden hinsichtlich der Anstellungsbedingungen gleich behandelt wie vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende.

Beschäftigungsentwicklung

Am 31. Dezember 2018 beschäftigte die Siegfried Gruppe weltweit 2364 Mitarbeitende. Die Mitarbeiterzahl ist gegenüber dem Vorjahr durch die Akquisition von Siegfried Pharma leicht gestiegen. Die Gesamtflyktuationsrate sank im Berichtsjahr auf gruppenweit 12.4% (Vorjahr: 13.3%). Sie schliesst alle arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Kündigungen, Auslagerungen sowie Pensionierungen und Todesfälle mit ein.

Weltweit beschäftigt Siegfried rund 241 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 Minimallohne ein. Die bezahlten Grundgehälter der externen Mitarbeitenden liegen im Vergleich zu Siegfried-eigenen Angestellten im vergleichbaren Rahmen.

Ausblick

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

Konkret im Fokus stehen nach wie vor die Erhöhung der Flexibilität und Agilität der Organisation sowie 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.

5. Gesellschaftliche Verantwortung

5.1 Lokale Bevölkerung

Im Rahmen der Corporate Social Responsibility pflegt Siegfried den Kontakt mit den Behörden und weiteren Verantwortungsträgern wie auch direkt mit der Bevölkerung an den verschiedenen Standorten. Da Siegfried an den meisten Standorten als bedeutender Arbeitgeber angesehen und geschätzt wird, ist das Interesse beidseitig vorhanden. Die Kontakte werden vorrangig von den Standortleitern gepflegt, aber auch die Konzernspitze trifft sich in regelmässigen Abständen mit den regionalen und lokalen politischen Verantwortungsträgern.

Zentraler Bestandteil dieses Austauschs ist jeweils das Thema Bildung und Ausbildung. Siegfried stellt intern Ausbildungs- und Praktikumsplätze zur Verfügung und ist auch bereit, Bildungsinstitutionen – schwerge-wichtig mit naturwissenschaftlicher Ausrichtung – in vielfältiger Art und Weise zu unterstützen, angepasst an die jeweiligen Berufsbildungssysteme und/oder akademischen Bildungsinstitutionen. Wo Lücken bestehen, bildet Siegfried auch intern Berufsl-eute aus oder bietet Umschulungskurse an. Im Weiteren unterstützt Siegfried Einrichtungen, die Jugendliche und Schüler möglichst früh mit der Naturwissenschaft in Kontakt bringen.

Ein wichtiges Thema, das im engen Austausch mit den Behörden erörtert wird, ist der Bereich Sicherheit und Umweltschutz. Siegfried setzt alles daran, die entsprechen-

den Vorschriften und Auflagen zu erfüllen. Dazu unterhält sie an allen Standorten umfangreiche Feuerwehr- und Chemiewehr-Organisationen. Diese kommen auf Wunsch der Behörden auch ausserhalb des Betriebsareals zum Einsatz, vor allem für Einsätze bei Ereignissen mit chemischen Stoffen.

Weitere Engagements finden sich im sozialen und kulturellen Bereich. Auch entsprechende Aktivitäten der Mitarbeitenden werden an vielen Standorten durch das Unternehmen unterstützt. Dazu gehören Starts von Firmenteams an Charity-Veranstaltungen wie «Race for life» oder «Powerman Charity». Aber auch soziale Engagements oder Engagements von Mitarbeitenden für Behinderte werden mit Zuwendungen des Unternehmens begleitet. Dasselbe gilt für Engagements im Sport- und Jugendsport-Bereich. Den Standorten steht dafür eine Budgetposition zur Verfügung.

Ausblick

Die Siegfried Gruppe wird auch zukünftig ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, u.a. in Form verschiedener Mitgliedschaften, sowie an allen Standorten den Kontakt zur lokalen Bevölkerung pflegen. 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

Im Austausch mit politischen Gremien und Entscheidungsträgern geht es Siegfried darum, gute Rahmenbedingungen für die In-

dustrie im Allgemeinen und die chemisch-pharmazeutische Industrie im Besonderen zu schaffen. Wir setzen uns ein für einen wettbewerbsfähigen Standort, ein innovatives Umfeld als Basis für Forschung & Entwicklung und ein hervorragendes Bildungssystem, sowohl im beruflichen als auch im akademischen Bereich. Ein weltweit freier Marktzugang ist für Siegfried von grosser Bedeutung.

Wichtige aktuelle Themen sind:

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

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

Auf europäischer Ebene ist Siegfried ein aktiver Teil der EFCG (European Fine Chemical Group), eine Sektorgruppe innerhalb von CEFIC (European Chemical Industry Council).

Siegfried unterstützt in der Schweiz – vornehmlich im Zusammenhang mit Volksabstimmungen – 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 5000 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 Life Sciences, der Schweizerischen Gesellschaft für Chemie (SCU) und der Schweizerischen Gesellschaft für Gesundheitspolitik. Im Weiteren ist Siegfried Mitglied beim Park InnovaAare, einer Organisation, die Wirtschaft und Wissenschaft im Kanton Aargau zusammenführt. Der Leiter Pharmapark Zofingen hat zudem Einsitz im Vorstand von economiesuisse und «scienceindustries», dem Wirtschaftsverband Chemie, Pharma, Life Science. Er ist Vizepräsident der Aargauischen Industrie- und Handelskammer AIHK.

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

Gruppe		European Fine Chemical Group (EFCG); Sektorgruppe des European Chemical Industry Council (Cefic) scienceindustries Wirtschaftsverband Chemie, Pharma, Life Science 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
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) California Chamber of Commerce
Nantong	China	SwissCham Shanghai Nantong Pharmaceutical Association Nantong Biopharmaceutical Industry Union



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