

# Corporate Social Responsibility

---

## Über diesen Bericht

Im vorliegenden Kapitel stellen wir unsere Aktivitäten im Bereich Corporate Social Responsibility dar. Soziales, ressourcen- und umweltbewusstes Verhalten, die Förderung nachhaltiger Produktlösungen, Verantwortung für unsere Mitarbeiter, die Achtung der Menschenrechte, gesellschaftliches Engagement sowie Compliance und Anti-Korruptionsstandards sind für die SGL Group feste Bestandteile der Unternehmenskultur und -ziele. Sie sind wichtige Voraussetzungen für unseren nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Die Angaben in diesem Kapitel beziehen sich auf unsere fortgeführten Aktivitäten in diesen Bereichen inklusive der anteilmäßig konsolidierten Gesellschaften.

## Grundlagen

Der vorliegende Bericht stellt die nichtfinanzielle Konzernklärung der SGL Group gemäß des am 01. Januar 2017 in Kraft getretenen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes dar. Wir entsprechen den inhaltlichen Anforderungen nach §§ 315c i. V. m. 289c HGB, indem wir unsere wesentlichen nichtfinanziellen Aktivitäten aus den fünf Aspekten Umwelt-, Arbeitnehmer-, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung detailliert und transparent in einem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht darlegen. Unser Geschäftsmodell ist im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ (Seite 40) im Konzernlagebericht ausführlich dargestellt. Wir nutzen bei der Erstellung dieses gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts als Rahmenwerk die Leitlinien der Global Reporting Initiative insbesondere für die dargestellten nichtfinanziellen Leistungskennzahlen.

Eine inhaltliche Prüfung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts erfolgte im Rahmen einer externen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (siehe dazu auch die Hinweise auf Seite 74).

## Wesentliche Themen

Die SGL Group hat in den Jahren 2016 und 2017 eine Wesentlichkeitsanalyse in Anlehnung an die Kriterien der Global Reporting Initiative durchgeführt. Ziel war es, die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen zu identifizieren und damit die Grundlage für den nichtfinanziellen Bericht zu schaffen. Im Sinne des doppelten Wesentlichkeitsanspruchs wurde bei der Analyse berücksichtigt, welche wirtschaftliche Bedeutung ein Thema für das Unternehmen hat und wie sich die Geschäftstätigkeit von SGL auf Dritte auswirkt.

Zu Beginn des Prozesses hat SGL Vertreter verschiedener Unternehmensfunktionen zu Nachhaltigkeitsthemen befragt. Außerdem hat das Unternehmen eine Projektgruppe aus Verantwortlichen aller zentralen Konzernfunktionen ins Leben gerufen. Im zweiten Schritt hat SGL ermittelt, welche Themen aus Sicht der Stakeholder besonders relevant sind. Dafür wurden die Ergebnisse einer Wettbewerberanalyse sowie die Anforderungen von Kunden, Mitarbeitern und CSR-Initiativen ausgewertet. Anschließend bewerteten die beiden Geschäftssegmente die Nachhaltigkeitsthemen vor dem Hintergrund der damit verbundenen wirtschaftlichen Chancen und Risiken für die SGL Group. Bei einem abschließenden Treffen hat die Projektgruppe die bisher identifizierten Themen mit Blick auf die Kriterien des doppelten Wesentlichkeitsanspruchs diskutiert und verabschiedet. Insgesamt wurden 23 wesentliche Themen abgeleitet und gemäß ihrer Bedeutung für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Kapitalgesellschaft sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die genannten Aspekte (gemäß § 289c Abs. 3 HGB) priorisiert.

Die Gliederung der ermittelten wesentlichen Themen der SGL erfolgt entlang der Handlungsfelder „Compliance“, „Produkte“ (Sozialbelange), „Mitarbeiterbelange“, „Environment, Health and Safety Affairs“ (Umweltbelange) und „Gesellschaftliches Engagement“. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zuordnung der wesentlichen Themen zu den genannten Handlungsfeldern:

Handlungsfeld	Wesentliche Themen der SGL
Compliance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compliance-Management</li> <li>• Anti-Korruption und Bestechung</li> <li>• Compliance &amp; Anti-Korruption in der Lieferkette</li> <li>• Menschenrechte</li> <li>• Sozialstandards (inkl. Menschenrechte) in der Lieferkette</li> <li>• Lobbying / Teilhabe in politischen Prozessen</li> </ul>
Produkte (Sozialbelange)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produktqualität</li> <li>• Nachhaltige Produktinnovationen</li> </ul>
Environment, Health and Safety Affairs (Umweltbelange)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produkt-Compliance</li> <li>• Umweltauswirkungen der Produkte</li> <li>• Energieverbrauch</li> <li>• THG-Emissionen</li> <li>• Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</li> <li>• Prozesssicherheit</li> <li>• Abfallmanagement</li> <li>• Wassernutzung</li> </ul>
Mitarbeiterbelange	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversität und Chancengleichheit</li> <li>• Beschäftigungsfähigkeit und Entwicklung</li> <li>• Arbeitgeberattraktivität</li> <li>• Führung</li> </ul>
Gesellschaftliches Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokale Gemeinschaften</li> </ul>

In den jeweiligen Kapiteln werden die verfolgten Konzepte beschrieben und die Ziele sowie die Ergebnisse der bisherigen Maßnahmen dargestellt.

### Wesentliche Risiken gemäß §§ 315c i. V. m. 289c HGB

Für die gesonderte nichtfinanzielle Konzernberichterstattung betrachten wir neben den wesentlichen Risiken für unsere Geschäftstätigkeit auch Risiken, die wesentliche negative Auswirkungen auf die im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung definierten Belange haben (§§ 315c i. V. m. 289c (3) Nr. 3 und 4 HGB).

Dazu wurden zu den einzelnen Belangen wesentliche Risiken identifiziert und unter Berücksichtigung der steuernden Maß-

nahmen und Kontrollen bewertet. Die zu den einzelnen Belangen getroffene Risikoeinschätzung wurde vom Konzernrisikomanagement auf Risiken geprüft, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben könnten. Zusammenfassend sind keine wesentlichen Risiken festgestellt worden, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Belange haben könnten.

## Compliance

### Compliance-Management

Als global agierender Konzern trägt die SGL Group im Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit weltweit eine besondere Verantwortung. Der Verhaltenskodex der SGL Group als integraler Bestandteil unserer Führungs- und Unternehmenskultur setzt vor diesem Hintergrund Maßstäbe für verantwortungsvolles und gesetzeskonformes Verhalten. Dazu gehört, dass wir uns an interne und externe Regelwerke halten und ethische sowie nachhaltige Prinzipien unser Handeln bestimmen. Auch der Achtung der Menschenrechte an unseren Standorten messen wir besondere Bedeutung bei. So haben wir uns dazu verpflichtet, die Prinzipien des UN Global Compact zu wahren.

Das Compliance-Programm der SGL Group umfasst neben dem Verhaltenskodex weitere interne Vorgaben und Richtlinien für verschiedene Zielgruppen und spezifische Themen wie die Antitrust-Compliance-Richtlinie, das Programm zur Exportkontrolle, die Hinweisgeberrichtlinie, den Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer und das Anti-Korruptionsprogramm (siehe „Korruptionsbekämpfung“).

Im Bereich Compliance ist unser übergeordnetes Ziel, dass alle Mitarbeiter die erforderlichen Regelwerke kennen und befolgen, um das Risiko von gesetzlichen Verstößen zu reduzieren und daraus resultierende Schäden für die SGL Group zu vermeiden. Daher sind unsere Compliance-Richtlinien fester Bestandteil der Einstellungsunterlagen, die jedem neuen Mitarbeiter ausgehändigt werden. Im Rahmen einer regelmäßigen Berichterstattung durch die lokalen Compliance-Vertreter, die zweimal jährlich erfolgt, lassen wir uns den ordnungsgemäßen Ablauf dieses Prozesses bestätigen. Zudem wird die Empfangsbestätigung, die die Kenntnisnahme der Regeln aus dem Verhaltenskodex durch den Mitarbeiter schriftlich dokumentiert, in der Personalakte abgelegt.

Der Chief Compliance Officer zeichnet für die Compliance-Strategie der SGL Group sowie die Überwachung der Strukturen und Prozesse des Compliance-Management-Systems (CMS) verant-

wortlich und berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Unterstützt wird er bei seiner Arbeit von der Abteilung Group Compliance. Zur Organisation zählt darüber hinaus das Compliance-Netzwerk der SGL Group, das sich aus regionalen und lokalen Compliance-Beauftragten zusammensetzt.

Das CMS wird kontinuierlich auf seine Effektivität und Effizienz eingeschätzt und versetzt die SGL Group in die Lage, angemessen auf neue gesetzliche Anforderungen und Änderungen im Geschäftsumfeld zu reagieren. Die Abteilung Group Compliance ermittelt und definiert hierzu jedes Jahr in Übereinstimmung mit dem Compliance Committee Handlungsbedarfe und vom Vorstand genehmigte, messbare Ziele für das Folgejahr. Die Ergebnisse und sich hieraus ergebenden Folgemaßnahmen werden im Zuge eines jährlichen Reviews zusammengefasst.

Teil eines effektiven Compliance-Management-Systems sind regelmäßige Risk Assessments. Die im Bereich Compliance als Kernrisiken definierten Themen Kartellrecht, Anti-Korruption, Exportkontrolle, Zölle und Schutz der Geschäftsgeheimnisse werden zusammen mit dem Management der Geschäftsbereiche regelmäßig neu bewertet und die Angemessenheit des bestehenden Compliance-Programms überprüft. Das im zweiten Halbjahr 2016 mit den Geschäftsbereichen durchgeführte Compliance Risk Assessment für die Kernrisiken wurde im zurückliegenden Jahr mit ausgewählten Corporate-Funktionen abgeschlossen. Für weitere Informationen zum Compliance Risk Assessment sowie zu den wesentlichen Risiken der SGL Group verweisen wir auf den Corporate Governance- und Compliance-Bericht und den Chancen- und Risikobericht.

Compliance-Themen werden von den Lokalen Compliance Vertretern (LCR) und den business unit (BU) Compliance Vertretern im Rahmen unseres Compliance-Reporting-Prozesses regelmäßig dokumentiert. Durch halbjährliche bzw. jährliche LCR-/BU-Fragebögen lassen wir uns bestätigen, dass das Compliance-Programm an den lokalen Standorten und innerhalb der Geschäftsbereiche umgesetzt wird. Die Ergebnisse aus der Auswertung der Fragebögen werden mit dem Vorstand, dem Prüfungsausschuss und dem Governance- und Ethikausschuss des Aufsichtsrats ausführlich diskutiert und dienen gegebenenfalls als Grundlage für eine Neuausrichtung von Compliance-Maßnahmen.

Die SGL Group ist bestrebt, eine Umgebung zu schaffen, in der alle Compliance-Belange offen angesprochen werden können. So werden unsere Mitarbeiter dazu angehalten und ermutigt, sämtliche Themen und Fragen zur Integrität bei ihren Vorgesetzten, der Compliance-Abteilung oder einem Mitglied des Compliance-Netz-

werks anzusprechen. Zusätzlich verfügen wir neben den bestehenden Kommunikations- und Berichtswegen über ein Hinweisgebersystem in Form des „Compliance Helpdesk“. Dieser ermöglicht es Mitarbeitern, Hinweise zu potenziellen Compliance-Verstößen gemäß unserer Whistleblowing-Richtlinie vertraulich zu übermitteln; auch regelt die Hinweisgeberrichtlinie den verbindlichen Schutz der Hinweisgeber.

Gemeldete Compliance-relevante Vorfälle werden im Rahmen der internen Compliance-Untersuchung durch die Group Compliance überprüft. Sie befasst sich damit sicherzustellen, dass Fehlverhalten und Verstöße verhindert und rechtzeitig erkannt werden, unsere Unternehmensaktivitäten geltendes Recht und gesetzliche Bestimmungen einhalten und Verbesserungspotenziale hinsichtlich unserer internen Geschäftstätigkeit identifiziert werden.

Im Berichtszeitraum hat die SGL Group alle Hinweise zu potenziellen Verstößen im Hinblick auf Kartellrecht, Anti-Korruption, Exportkontrolle und Zölle, Schutz der Geschäftsgeheimnisse und Anti-Fraud erfasst, die finanzielle oder Reputationsschäden zur Folge haben können. Diese wurden ausnahmslos bearbeitet, um gegebenenfalls konkrete Maßnahmen abzuleiten und durchzuführen. Wir sind davon überzeugt, dass die dargelegten Komponenten des Compliance-Managements sowie unsere Monitoring-Prozesse dazu geeignet sind, auch künftig das gesetzeskonforme Verhalten in allen Bereichen der SGL Group bestmöglich zu gewährleisten.

Unsere transparente Compliance-Kultur ist integraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Diese fördern wir durch zielgerichtete Compliance Schulungen. Unsere Mitarbeiter nehmen regelmäßig an Pflichtschulungen zum Verhaltenskodex teil, die von Group Legal & Compliance als Präsenz- und E-Learning-Trainings angeboten werden. Alle Compliance-relevanten konzernweiten Richtlinien und Schulungsunterlagen, der im Jahr 2017 überarbeitete und in neun Sprachversionen vorliegende Verhaltenskodex, Informationen zum Compliance-Netzwerk sowie weitere Materialien stehen den Mitarbeitern außerdem im Intranet zur Verfügung.

Im Zuge der Durchführung der Compliance-Tage konnte die Aufmerksamkeit für Compliance unter dem Motto „Do it right – do it compliant!“ im zurückliegenden Jahr gesteigert und die Compliance-Kultur als Teil der Unternehmenskultur gestärkt werden. Die an allen SGL Standorten angebotenen Schulungsmaßnahmen richteten sich an alle Mitarbeiter und umfassten sowohl die Informationen über den aktualisierten Verhaltenskodex sowie über zentrale Themen rund um Compliance. Im Berichtszeitraum wurden die Compliance Tage bereits an 31 von 32 SGL Standorte mit großem Erfolg durchgeführt. An den angebotenen Schulungen

mit Schwerpunktthema Verhaltenskodex nahmen auf freiwilliger Basis 1.347 von 1.746 Mitarbeiter aus dem administrativen Bereich teil. Darüber hinaus fanden weitere Abteilungsmeetings statt in denen Mitarbeiter durch Ihre Führungskraft zu diesem Thema geschult wurden. Weiterhin wurden Veranstaltungen für den Produktionsbereich angeboten, an denen bislang 81%<sup>1)</sup> der Belegschaft teilgenommen haben.

Ergänzend zu den oben genannten Maßnahmen führen wir seit 2016 eine freiwillige, konzernweite Mitarbeiterbefragung zu Compliance-Themen durch. Die Umfrage richtete sich zunächst an Mitarbeiter weltweit, die über eine dienstliche E-Mail-Adresse verfügen.

Auf diese Weise erhalten wir wertvolle Rückmeldungen zur Gestaltung des Compliance-Programms und der Compliance-Maßnahmen. Die nächste Befragung ist für das laufende Jahr 2018 vorgesehen und soll dann alle Mitarbeiter weltweit einbinden.

### **Anti-Korruption und Bestechung**

SGL misst den guten Beziehungen zu Kunden und Lieferanten einen sehr hohen Stellenwert bei. Wir fordern und fördern eine transparente und rechtmäßige Abwicklung aller Unternehmensgeschäfte. Auf diese Weise wollen wir Vertrauen schaffen und Geschäftsbeziehungen langfristig sichern.

Unsere Grundsätze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption sind im konzernweit gültigen Verhaltenskodex, in unserem Schulungskonzept für den Bereich Anti-Korruption sowie in der Richtlinie für Geschenke und Einladungen (G&E) definiert. Unsere G&E-Richtlinie legt unter anderem fest, dass materielle und immaterielle Zuwendungen, die einer Person gewährt oder von einer solchen empfangen werden, in Einklang mit unserer Richtlinie stehen und die Regeln unserer Geschäftspartner respektieren müssen. Wie im vorigen Abschnitt „Compliance“ dargelegt, gilt auch hier unsere übergeordnete Zielsetzung, dass jeder Mitarbeiter über alle wichtigen Richtlinien informiert ist und diese einhält.

Zur Überwachung der Risiken und Steuerung aller Abläufe im Umgang mit Absatzmittlern verfügt die SGL Group über einen konzernweiten „Business Partner Compliance“-Prozess (BPC). Dieser Prozess sieht vor, dass neue Absatzmittler vor Vertragsunterzeichnung eine mehrstufige Prüfung durchlaufen. Neben den

neuen werden auch bestehende Intermediäre je nach Risikoeinstufung regelmäßig überprüft. Auf diese Weise soll der BPC die Transparenz in der Zusammenarbeit gewährleisten und erhöhen. Der Prozess und die Umsetzung unseres BPC wurden im zurückliegenden Jahr einer Regelprüfung unterzogen.

Vor dem Hintergrund sich ständig weiterentwickelnder gesetzlicher Rahmenbedingungen optimiert die SGL Group kontinuierlich ihre Lehrinhalte und ermittelt den entsprechenden Schulungsbedarf. Anti-Korruption war auch ein Schwerpunktthema, das anlässlich der Compliance-Tage adressiert und vermittelt wurde (siehe „Compliance“, Seite 14). An den themenspezifischen Kurzschulungen nahmen insgesamt 1.318 von 1.594 Mitarbeitern teil, das entspricht 83% der Zielgruppe. Die Zielgruppe umfasst Führungskräfte sowie insbesondere Mitarbeiter aus dem Vertrieb, Einkauf und Marketing. Darüber hinaus fanden im Rahmen des für 2017 festgelegten Schulungsplans weitere Präsenzs Schulungen an ausgewählten Standorten sowie auf Regionalen Meetings der Corporate Functions/Business Units statt. Im Rahmen dieser Trainings wurden weitere 192 Mitarbeiter der Zielgruppe geschult.

Im Jahr 2018 wird die Einführung des E-Learning-Programms zum Thema Anti-Korruption abgeschlossen, an dem alle Mitarbeiter aus fest definierten Bereichen der SGL Group teilnehmen müssen. Darüber hinaus ist die Erweiterung des „Business Partner Compliance“-Programms und die Implementierung weiterer Compliance-Kontrollen im Rahmen unseres Internen Kontrollsystems (IKS) vorgesehen.

### **Verantwortung in der Lieferkette**

Als eines der führenden Unternehmen im Markt produziert und verkauft die SGL Group ihre Produkte weltweit und unterhält vielfältige Geschäftsbeziehungen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich während der Zusammenarbeit in gleichem Maße wie die SGL Group zu rechtmäßigem, ethischem und nachhaltigem Verhalten verpflichten. Um dies zu gewährleisten, haben wir einen Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer eingeführt. Neben einzuhaltenden Verhaltensregeln in Bezug auf Integrität, die lieferantenseitige Korruptionsbekämpfung sowie Sozial- und Umweltstandards beinhaltet er auch Vorgaben zum Umgang mit sogenannten Konfliktmaterialien und ein

<sup>1)</sup> An 4 Standorten war die Durchführung der Compliance Tage im Produktionsbereich zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht abgeschlossen. Die Standortzahlen waren bei der Erhebung nicht berücksichtigt.

verbindliches Bekenntnis zu den Prinzipien des UN Global Compact.

Der Bereich Global Purchasing ist verantwortlich für die Implementierung und Anwendung des Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer. Dieser wurde 2015 eingeführt und ist in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen der SGL Group verankert. Im Zuge des sukzessiven Rollouts wurde der Kodex an vorab auf Basis des Anteils am Jahreseinkaufsvolumen definierte, risikorelevante Zielgruppen ausgegeben. Neue Lieferanten, die im System der SGL Group hinterlegt werden, werden von uns ebenfalls dazu aufgefordert, den Kodex und unsere Einkaufsrichtlinie als Teil der Vertragsunterlagen zu unterzeichnen oder gleichwertige Compliance-Standards vorzuweisen. Bereits im Rahmen des Auswahlprozesses von Lieferanten wird zukünftig die Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards einfließen. Die durchgeführten Lieferantenassessments konzentrierten sich bislang auf die Kriterien Prozessqualität, Risiko Lieferausfälle bzw. Verfügbarkeit, wirtschaftliche Stabilität, Know-how-Schutz sowie vorhandene Managementsysteme. Sie werden im Rahmen der Überarbeitung unseres Supplier Managements im Jahr 2018 um entsprechende Sozial- und Umweltstandards erweitert. Im Berichtszeitraum nahmen zwei Tochtergesellschaften und somit beide Geschäftsbereiche der SGL Group am „Together for Sustainability“-Audit (TfS), einer Initiative führender internationaler Chemieunternehmen teil, die auch die implementierten Maßnahmen innerhalb der SGL-Lieferkette überprüft.

Die SGL Group ist in zahlreichen Ländern mit Fertigungsstandorten vertreten und liefert Produkte an Kunden in aller Welt, weshalb die Vermeidung von Risiken im Zusammenhang mit den Handelsaktivitäten und Zollbestimmungen von erheblicher Bedeutung ist. Diese Risiken beinhalten mögliche Einschränkungen in der Lieferfähigkeit, Verkürzung von Steuern, Zöllen und sonstigen Abgaben sowie Bußgelder und Straffälligkeiten. Wir wollen mit unseren Compliance-Prozessen sicherstellen, dass der Austausch von Waren und Technologien sowie die Inanspruchnahme von Dienstleistungen in Übereinstimmung mit den jeweiligen internen und externen Vorgaben erfolgen. Dieser Grundsatz ist in der gruppenweit gültigen „Global Trade“-Richtlinie ebenso festgeschrieben wie die Verfahrensanweisungen der SGL Group zur Vorbereitung, Optimierung und Ausführung sämtlicher Handelsaktivitäten, zu Kontrollmechanismen sowie zum Management und zur Überwachung von Risiken und Verantwortlichkeiten.

Die Ausführungsverantwortlichen und Exportkontrollbeauftragten sind zuständig für die Exportkontrolle in den Gesellschaften und Einheiten. Das bestehende Compliance-Programm zur Exportkontrolle arbeitet seit 2009 mit einem IT-basierten Compliance-

Modul, das eine effiziente Überprüfung der Exportvorgänge unterstützt. Auch sind unsere Exportkontrollverfahren ein wichtiger Gegenstand des Compliance Risk Assessments (siehe „Compliance“, Seite 14). Wir wollen auf diese Weise gewährleisten, dass internationale Abkommen und nationale Gesetze bei grenzüberschreitenden Transaktionen und bei firmeninternen Transfers jederzeit eingehalten werden. Darüber hinaus halten wir unsere Mitarbeiter dazu an, sich im Vorfeld von Geschäftsreisen mit den lokalen Gesetzen und Regularien zur Exportkontrolle und zum Zoll vertraut zu machen.

Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Mitarbeiter über alle relevanten Regeln im Bereich Exportkontroll-Compliance informiert sind und sich regelmäßig weiterbilden. Hierzu finden jedes Jahr verpflichtende Präsenzs Schulungen und Workshops statt. Ergänzend dazu hat die SGL Group im Jahr 2017 das bestehende E-Learning-Programm zur Exportkontrolle aktualisiert und um weitere globale und regionale Aspekte ergänzt.

Für die Maßnahmen der SGL Group im Bereich Anti-Korruption sowie zum regelkonformen Wirtschaften verweisen wir auf den Abschnitt zu „Compliance“ auf Seite 14.

## Produkte (Sozialbelange)

Die SGL Group stellt hohe Ansprüche an ihre Produkte. Dies betrifft sowohl die Qualität als auch die Innovationen. Beides betrachten wir als Grundlage für unseren heutigen und vor allem auch langfristigen unternehmerischen Erfolg.

### Produktqualität

Durch eine kontinuierlich gute Produkt- und Servicequalität möchte die SGL Group ein hohes Maß an Kundenzufriedenheit als Basis für langfristige Geschäftsbeziehungen erreichen. Dies bedeutet, dass wir Kundenreklamationen möglichst komplett vermeiden wollen. Um diese Zielsetzung zu erreichen, sind wir bestrebt Abweichungen von der definierten Produktqualität durch entsprechende Prüfungen frühzeitig zu erkennen und zu beseitigen sowie unsere Produktionsprozesse konsequent zu verbessern.

Unser Anspruch an die Produktqualität ist verankert in unseren Unternehmensleitlinien. Als zusätzliche Orientierung für die business unit (BU) Graphite Materials & Systems (GMS) dient die „Qualitäts-Philosophie BU GMS“. Unsere darin enthaltene Definition von Qualität geht über die reine Produktqualität hinaus und umfasst auch die Qualität von Prozessen, Informationen, der Kommunikation und der Organisation. Im Fokus stehen dabei der Kunde und interne Kunden-Lieferantenbeziehungen. Wir fördern

einen offenen und konstruktiven Umgang mit Fehlern, um diesen in Zukunft bestmöglich entgegenzuwirken.

Zur Messung unserer Leistung im Bereich Produktqualität sind basierend auf den unterschiedlichen Geschäften und Produkten produkt- bzw. standortindividuelle KPIs (Key Performance Indicators) installiert. Darüber hinaus wird in der BU GMS der globale KPI „Costs of Poor Quality (COPQ)/Herstellkosten“ erfasst. Dieser setzt sich zusammen aus den internen Kosten für Ausschuss, Nacharbeit und Abwertung sowie den Reklamationskosten aus allen Standorten in Relation zu den Herstellkosten. Ziel der BU GMS ist es, die kompletten COPQ so niedrig wie möglich zu halten bzw. stetig zu reduzieren und so die Kundenzufriedenheit durch konsequente Verbesserung der Produktqualität positiv zu beeinflussen.

Um eine hohe Produktqualität zu gewährleisten, existieren für alle Standorte teilweise global, teilweise lokal definierte Geschäftsprozesse als Basis für ein funktionierendes Qualitätsmanagementsystem gemäß ISO 9001. Dieses umfasst die durchgängige Wareneingangsprüfung von Rohmaterialien und Kaufteilen, die lückenlose Planung der Produktionsprozesse sowie der eingesetzten Maschinen und Anlagen einschließlich deren Wartung, durchgängige Prüfungen während der Produktion bzw. produktionsbegleitend bis hin zur Endprüfung der Produkte sowie die konsequente Überwachung und Steuerung relevanter Prozessparameter.

Sollten dennoch Reklamationen auftreten, ist die SGL Group um einen direkten, offenen und konstruktiven Dialog mit dem Kunden bemüht. Dies bedeutet, Kundenreklamationen und interne Qualitätsabweichungen konsequent aufzuarbeiten und im Anschluss Maßnahmen zur Beseitigung und Vermeidung einzuleiten. Auf Basis standortbezogener und globaler Qualitätskennzahlen haben wir ein monatliches Reporting zur Produktqualität etabliert. Die in der BU GMS global eingeführten COPQ werden dabei monatlich durch die Leitung der Business Unit überwacht und grössere Abweichungen auch an den Vorstand berichtet.

Die SGL Group hat 2017 unterschiedliche bedarfsorientierte und standortbezogene Einzelmaßnahmen durchgeführt, um die Qualität ihrer Produkte zu verbessern. Zusätzlich dazu haben wir im Bereich der GMS im zweiten Halbjahr 2017 eine globale Qualitätsinitiative angestoßen, die in den Jahren 2018 und 2019 laufen wird. Diese zielt besonders auf eine noch stärkere Sensibilisierung der Mitarbeiter und eine damit verbundene nachhaltige Steigerung des Qualitätsbewusstseins ab. Mittel- und langfristig soll hierdurch eine nachhaltige Reduktion der COPQ erzielt werden.

Zur Standardisierung von Abläufen und Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses in der Produktion haben wir in der business unit Composites – Fibers & Materials (CFM) in 2017 ein umfassendes Operations Managementsystem eingeführt, das 2018 und 2019 in die Standorte ausgerollt wird. Auch im Geschäftsbereich GMS starteten wir im zweiten Halbjahr 2017 mit dessen Einführung. Die Implementierung an den GMS-Standorten wird ebenfalls 2018 und 2019 stattfinden.

Nahezu alle Standorte der SGL Group sind nach der Qualitätsmanagement-Norm ISO 9001 zertifiziert. Entsprechend standortspezifischen bzw. übergreifenden Anforderungen kommen überdies Zertifizierungen nach ISO 14001 (Umweltmanagement), ISO 50001 (Energiemanagement), OHSAS 18001 (Arbeitssicherheitsmanagement), AS 9100 (Qualitätsmanagement in der Luftfahrt) und IATF 16949 (Qualitätsmanagement in der Automobilindustrie) hinzu.

Wie die 2016/2017 durchgeführte Kundenzufriedenheitsanalyse bestätigt, konnten wir 2017 in den beiden BUs CFM und GMS eine hohe Kundenzufriedenheit erreichen bzw. erhalten. Die in der BU GMS global vorhandene Kennzahl COPQ konnte – bezogen auf die Herstellkosten – auf 2,20% gesenkt werden.

### Nachhaltige Produktinnovationen

Der Großteil der Produktentwicklungen der SGL Group betrifft die Felder Mobilität, Energie und Digitalisierung. In der Mobilität ermöglichen z. B. unsere auf Carbonfasern basierenden Leichtbauprodukte, den Energieverbrauch im Automobil und in der Luftfahrt weiter zu senken und damit zur Einsparung von CO<sub>2</sub>-Emissionen beizutragen. Im Bereich Energie tragen unsere neu entwickelten Materialien wie Graphite für Lithium-Ionen-Batterien oder Komponenten für Brennstoffzellen dazu bei, den Übergang vom Verbrennungsmotor zur Elektromobilität zu beschleunigen.

Eine Bewertung unserer Produkte hinsichtlich der Energiebilanz und des Ressourcenverbrauchs ist nur über die gesamte Wertschöpfungskette bis hin zum kompletten Endprodukt wie dem Auto sinnvoll. Daher beteiligt sich die SGL Group anstelle der Bewertung einzelner Teile oder Materialien an Analysen, die die gesamte Wertschöpfungskette betrachten. Dies erfolgt zusammen mit Partnern innerhalb von Projekten wie dem MAI Enviro: In diesem öffentlich geförderten Projekt im Rahmen des Spitzenclusters MAI Carbon wurde die gesamte Wertschöpfungskette von der Herstellung der Carbonfaser und ihrem Vorprodukt bis zum Automobil und dessen Betrieb analysiert. Dabei wurden die diesbezüglichen Vorteile des Einsatzes von carbonfaserbasierten Materialien herausgearbeitet und weitere Verbesserungspotenziale der energetischen Gesamtbilanz bewertet.

Neben der Produktinnovation arbeiten wir auch kontinuierlich an einer Verbesserung der Herstellprozesse bezüglich ihrer energetischen Effizienz und der ökologischen Auswirkungen. So wurde im letzten Jahr ein Batteriegraphit mit deutlich reduziertem Herstellungsenergieverbrauch in die Serie eingeführt. In der Entwicklung laufen Studien und Projekte zu neuartigen Technologien mit reduziertem Energieverbrauch bei der Herstellung von Carbonfasern. Die Erhöhung der Materialeffizienz und damit eine Minimierung des Ressourcenverbrauchs spielt eine zentrale Rolle in unserem Zukunftsfeld 3-D-Druck. Im Rahmen des Projekts OEKOBAT untersuchen wir den Ersatz von Bindermaterialien, die beim Einsatz von Graphit in Lithium-Ionen-Batterien benötigt werden, durch neuartige wasserbasierte und damit umweltfreundlichere Systeme.

Alle Innovationsprojekte laufen phasengesteuert. Dabei werden unsere Projekte in jeder Phase auf Anforderungen bezüglich Sicherheit und Umwelt überprüft. Gegebenenfalls werden schon im Entwicklungsprozess Maßnahmen ergriffen.

### **Environment, Health & Safety Affairs (Umweltbelange)**

Die Verantwortung für die Umwelt sowie die Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitern ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur der SGL Group. Hohe Standards in diesen Bereichen sind Voraussetzung für den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. SGL verpflichtet sich dazu, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für seine Mitarbeiter zu schaffen und die Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu minimieren. Dies hat das Unternehmen verbindlich im internen Verhaltenskodex (Code of Conduct) und der EHS-Richtlinie (Environment, Health & Safety Affairs) festgehalten. Seit 2015 besteht zudem ein Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer, der diese zu rechtmäßigem, ethischem und nachhaltigem Verhalten verpflichtet.

Die zentrale Unternehmenseinheit EHS koordiniert konzernweit alle Aktivitäten zu Umweltschutz und Arbeitssicherheit, setzt einheitliche Standards und auditiert in Zusammenarbeit mit lokalen EHS-Verantwortlichen die Fortschritte. Einmal pro Quartal berichtet sie an den Vorstand der SGL Group und informiert ihn über aktuelle Entwicklungen.

Mit Blick auf die EU-Verordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe („REACH“) stellt der Informationsaustausch zur Nutzung von Substanzen einen integralen Bestandteil der Zusammenarbeit der SGL Group mit Lie-

feranten und Kunden dar. In diesem Zuge werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben Angaben zu Risikominimierung mit Kunden und Lieferanten ausgetauscht. Dazu werden den Kunden für alle von der SGL Group produzierten Stoffe und Erzeugnisse die relevanten Produktinformationen wie Sicherheitsdatenblätter in einem internen, weltweit einheitlichen, webbasierten System zur Verfügung gestellt.

Mit der grundlegenden Neuaufstellung der SGL Group, die Ende Mai 2018 veröffentlicht wird, haben wir den Wertekanon des Unternehmens weiterentwickelt. Besonders hervorzuheben sind dabei die Umweltauswirkungen unserer Produkte, die wir im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert haben. Dieses Thema beabsichtigen wir künftig verstärkt in den Fokus zu nehmen.

### **Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen**

Die Herstellung von Produkten aus Carbonfasern und Spezialgraphiten ist sehr energieintensiv. Grund hierfür ist insbesondere der Einsatz spezieller Hochtemperaturtechnologien, die den Produkten ihre charakteristischen Materialeigenschaften verleihen – in einzelnen Prozessschritten sind Temperaturen von bis zu 3.000 Grad Celsius notwendig. Der überwiegende Teil des Energieverbrauchs der SGL Group entfällt daher auf Wärmeerzeugung und umfasst auch die thermische Nachreinigung von Emissionen. Als energieintensives Unternehmen hat SGL eine besondere Verantwortung in Bezug auf den Klimawandel und die Umwelt. Denn mit dem Verbrauch von Energie ist der Ausstoß von Treibhausgasen, insbesondere CO<sub>2</sub>, verbunden. Bei den CO<sub>2</sub>-Emissionen der SGL Group handelt es sich primär um Scope-1-Emissionen, die bei Verbrennungsprozessen entstehen, sowie um Scope-2-Emissionen, die auf den Stromverbrauch des Unternehmens zurückzuführen sind. Auch aus wirtschaftlichen Gründen sorgt SGL dafür, seine Prozesse immer energieeffizienter zu gestalten. Denn die Energiekosten machen einen großen Anteil an den Produktionskosten aus. Preisschwankungen bei den Energiekosten können sich sowohl positiv als auch negativ auf die Ertragslage auswirken.

Übergeordnetes Ziel im Bereich des Energiemanagements ist es, Energie effizient zu nutzen und dabei kontinuierliche Verbesserungen zu erreichen. Die Zielsetzung bezieht sich auf alle Energiearten und stellt energieeffiziente Anlagen und Prozesse in den Fokus. Sie ist in der EHS-Richtlinie zum Energiemanagement festgehalten. Diese unterstreicht die besondere Verpflichtung des Unternehmens, Verantwortung für den Schutz der Umwelt zu übernehmen und Nachhaltigkeitsmaßnahmen umzusetzen. Die Richtlinie wurde 2015 verabschiedet und ist weltweit für alle Standorte gültig. Auch in seinem Verhaltenskodex (Code of Conduct) verpflichtet sich SGL, die Energieeffizienz stetig zu verbessern.

Seit Dezember 2015 verfügen alle relevanten europäischen Standorte der SGL Group über ein Energiemanagementsystem (EnMS) nach ISO 50001. Die Zertifizierungen wurden von der DQS GmbH und der Prüfgesellschaft DEKRA durchgeführt. Auch der außereuropäische Standort Moses Lake ist nach ISO 50001 zertifiziert. Für die Standorte Gardena und Arkadelphia ist die Einführung für 2019 geplant. Jeder Standort plant Projekte zur Energieeinsparung und Verbesserung der energiebezogenen Leistung und führt diese durch. Die Projekte werden in regelmäßigen internen und externen Audits sowie im jährlichen Management Review bewertet. Lokale Energiemanagement-Richtlinien und -Maßnahmen berücksichtigen zudem länderspezifische Gesetzesvorgaben.

Das EHSA Steering Committee ist dafür verantwortlich, das Energiemanagement aller Standorte zu steuern und zu überwachen. Zuständig für die konkrete Umsetzung der Maßnahmen und die Erfolgskontrolle sind die einzelnen Produktionsstandorte und Geschäftseinheiten. Zu diesem Zweck verfügt jeder Standort über einen Energieverantwortlichen, der mindestens einmal jährlich an das Standortmanagement oder die Geschäftsführung berichtet. Am Standort Meitingen wird vierteljährlich berichtet. Die Fortschritte bei der Reduzierung des Energieverbrauchs werden einmal jährlich im Rahmen unternehmensinterner Überprüfungen kontrolliert. Diese Aufgaben übernehmen entsprechend ausgebildete interne Auditoren anderer SGL-Standorte. Eine externe Auditierung erfolgt mindestens alle drei Jahre durch eine akkreditierte Zertifizierungsgesellschaft.

Aufgrund der Vielfalt und Komplexität der Produktpalette hat SGL bisher nur an ausgewählten Standorten spezifische quantitative Ziele für sein Energiemanagement definiert. Zukünftig will SGL auch an weiteren Standorten Produktfamilien bilden und dafür jährliche Energiezielen festlegen. Daraus wird SGL zukünftig auch Ziele für die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen ableiten.

Um den Energieverbrauch stetig zu senken, setzt SGL verschiedene Maßnahmen um und hat in den letzten Jahren kontinuierlich in Anlagen mit BAT-Technologie (Best Available Technology) investiert. Diese Maximalstandards wurden zusammen mit der ECGA (European Carbon and Graphite Association) erarbeitet. Schwerpunkt der Investitionen sind Regenerative Thermische Oxidationen. Bei dieser Technologie werden die Abgase thermisch von Schadstoffen gereinigt und die dafür benötigte Energie teilweise aus dem Abgas zurückgewonnen. Eine weitere Maßnahme ist der Bezug von Grünstrom: 2017 haben wir am Standort Wackersdorf unsere Energie aus regenerativen Quellen bezogen.

Im Rahmen seines Energiemanagements arbeitet SGL auch mit externen Partnern zusammen. Ein Beispiel sind Energieeffizienz-

netzwerke an den Standorten Meitingen und Bonn. Sie gehen auf eine Initiative der Bundesregierung zurück und dienen dem freiwilligen, systematischen und zielgerichteten Erfahrungsaustausch von Unternehmen aus einer Region oder Branche. In Meitingen hat SGL 2017 beispielsweise ein Energieprojekt mit der lokalen Kommune und weiteren Partnern ins Leben gerufen. Dabei hat sich das Unternehmen dazu verpflichtet, einem nahegelegenen Neubaugebiet für einen Zeitraum von 20 Jahren kostenlos Niedertemperaturabwärme zur Wärmeversorgung zur Verfügung zu stellen. Diese entsteht im Werk zwangsläufig bei der Kühlung von Anlagen und Hochtemperaturöfen. Die Gemeinde kann dank des Projekts Emissionen im Ort vermeiden und spart durch den Einsatz der Abwärme Primärenergie ein.

SGL möchte, dass seine Mitarbeiter ein Bewusstsein für das Thema Energie entwickeln und über Kompetenzen verfügen, mit denen sie aktiv zur Reduzierung des Energieverbrauchs beitragen können. Zu diesem Zweck hat das Unternehmen 2017 Trainingsmaßnahmen angeboten und interne Kommunikationskampagnen durchgeführt. So werden alle Mitarbeiter am Standort Bonn im Rahmen der jährlichen Sicherheitsunterweisung auch zum Thema Energiemanagement geschult. Zudem finden dort pro Jahr insgesamt vier sogenannte EnMS-Treffen statt. Dabei kommen Mitarbeiter aus verschiedenen Fachrichtungen zusammen und beraten sich zu aktuellen Themen im Bereich des Energiemanagements. Am Standort Meitingen wurden Mitarbeiter 2017 im Rahmen einer Poster-Kampagne über energiesparendes Heizen in Büroräumen informiert. Außerdem legte SGL an den Standorten Bonn und Meitingen Flyer der Deutschen Energie-Agentur aus. Sie enthalten Tipps für eine effiziente Beleuchtung in Büroräumen und die energiesparende Nutzung von Geräten wie PCs oder Drucker.



Umweltdaten <sup>1)</sup>	2017	2016	Veränd.
<b>Energieverbrauch</b>			
in Gigawattstunden (GWh)	1.310	1.193	10%
davon Öl und Gas	466	423	10%
davon Strom	546	466	17%
davon Dampf <sup>4)</sup>	298	304	-2%
im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung (MWh je 1.000 € Umsatz) <sup>2)</sup>	1,45	1,50	-3%
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen <sup>3) 4)</sup></b>			
in Tsd. Tonnen (kt)	368	338	9%
davon direkt	86	78	10%
davon indirekt	282	260	8%
im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung (t je 1.000 € Umsatz) <sup>2)</sup>	0,41	0,43	-5%

<sup>1)</sup> Die Daten enthalten die anteilig konsolidierten Gesellschaften

<sup>2)</sup> Bereinigter Umsatz (ohne Preis- und Währungseffekte); Basisjahr 2016

<sup>3)</sup> Die Umrechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen basiert auf den "Greenhouse gas reporting - conversion factors 2017" des Department for Business, Energy & Industrial Strategy, Gov. UK, für direkte Emissionen (Scope 1) und Dampf (Scope 2) sowie den "2017 CO<sub>2</sub>-Emissions from from Fuel Combustion online data service" der International Energy Agency (IEA) für indirekte Emissionen (Elektrizität Scope 2).

<sup>4)</sup> Datenerfassung wurde um die Kategorie Dampf erweitert

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Für ihren unternehmerischen Erfolg ist die SGL Group auf eine leistungsfähige Belegschaft angewiesen. Deshalb stellen die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter einen zentralen Unternehmenswert dar. Festgehalten ist dies im Verhaltenskodex (Code of Conduct) sowie der weltweit gültigen EHSA-Richtlinie.

SGL hat sich das Ziel gesetzt, arbeitsbezogene Verletzungen und Erkrankungen konsequent zu verhindern. Bei allen Produktionsprozessen und Produkten sollen Gesetze und interne Richtlinien ausnahmslos eingehalten werden. Es liegt in der Verantwortung der Unternehmensführung und jedes einzelnen Mitarbeiters, sicheres Arbeiten zu ermöglichen. Ziel ist es auch, die bestehenden Sicherheitsvorkehrungen permanent zu verbessern. 2017 lag der Zielwert der Unfallhäufigkeit bei 2,25 Unfällen pro einer Million Arbeitsstunden. Das Ziel wurde mit einem tatsächlichen Ergebnis von 2,5 leicht überschritten. Dennoch lag die Unfallhäufigkeit damit erneut auf einem sehr niedrigen Niveau. 2018 sollen weltweit Maßnahmen, wie die Initiative „Sicherheitsversprechen“, durchgeführt werden, um das niedrige Unfallniveau zu halten bzw. weiter zu verbessern. Dabei sollen die beiden vom Joint Venture Benteler SGL übernommenen Standorte Ried und Ort in Österreich im Fokus stehen. Dort liegt die Unfallhäufigkeit aktuell über dem Niveau der SGL Group.

Die Einheit EHSA unterstützt die Geschäftseinheiten dabei, Managementsysteme zur Verfahrenssicherheit aufzubauen und weiterzuentwickeln. Die konkrete Umsetzung wird von den jeweiligen Geschäftseinheiten und dem Standortmanagement übernommen. Das vierteljährlich tagende EHSA Steering Committee ist dafür verantwortlich, die Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu steuern und zu überwachen. Das Komitee besteht aus den Leitern der „Operations“-Bereiche der verschiedenen Geschäftseinheiten. Es wird vom Vorstandsvorsitzenden von SGL, Jürgen Köhler, persönlich geleitet. Darüber hinaus verfügt SGL über ein weltweites EHSA-Netzwerk, bestehend aus der Unternehmenseinheit EHSA und den lokalen EHS-Managern. Es tauscht sich zu übergeordneten Themen aus und soll sicherstellen, dass alle gesetzlichen Regelungen eingehalten und entsprechende Systeme an den jeweiligen Standorten etabliert werden. Auch alle Führungskräfte sind dazu angehalten, die Mitarbeiter in ihrem Zuständigkeitsbereich in Sicherheitsfragen zu schulen und zu unterstützen.

Mit verschiedenen Anreizsystemen bezieht SGL zudem seine Mitarbeiter aktiv in die Unfallprävention ein und berücksichtigt ihre Ideen für die Beseitigung von Unfallrisiken. Am Standort Meitingen ist das Thema Arbeitssicherheit in den Jahreszielen verankert. Jährlich führt der Standort eine Schwerpunktaktion durch. Dies war im Jahr 2017 eine Aktion zum Thema „Arbeits- und Verkehrssicherheit“.

Sollte es zu einem Arbeitsunfall kommen, wird dieser im konzernweiten Incident Management-System erfasst. In einem systematischen Prozess werden die Ursachen des Vorfalls ermittelt und Verbesserungsvorschläge abgeleitet. Dabei wird auch berücksichtigt, welche Verfahren sich zur Unfallprävention bereits bewährt haben. Zudem stellt die Einheit EHSA dem Vorstand, den Leitern der Geschäftsbereiche und der Standorte, sowie den EHS-Verantwortlichen einmal monatlich einen Sicherheitsreport sowie relevante Statistiken bereit. Auf diese Weise überprüft sie die Einhaltung der EHSA-Richtlinie und leitet bei negativen Entwicklungen umgehend Gegenmaßnahmen ein.

Eine wesentliche Maßnahme zu Erreichung der Ziele ist die Initiative „Sicherheitsversprechen“. Dabei bittet SGL seine Mitarbeiter unabhängig von der Hierarchiestufe, eigene Vorschläge zu machen, wie sich ihre persönliche Sicherheit am Arbeitsplatz erhöhen ließe. Die Teilnahme ist freiwillig. Der Vorgesetzte des jeweiligen Teams sammelt alle Vorschläge seiner Mitarbeiter und prüft sie. Bei Bedarf unterstützt er seine Mitarbeiter bei der Umsetzung. Ein Jahr später kommen beide erneut zusammen und tauschen sich darüber aus, inwiefern der Mitarbeiter seinen eigenen Vorschlag realisieren konnte und was sich verbessert hat. Die Initiative

wurde 2015 zunächst in den USA eingeführt und fand dort bereits zweimal statt. In China besteht sie seit 2016, in Europa seit 2017. Im Berichtszeitraum haben in China 75 % der Produktionsmitarbeiter an der Initiative teilgenommen.

Als eine weitere Maßnahme führt SGL regelmäßige Mitarbeiterschulungen durch. Auf diese Weise möchte das Unternehmen das Bewusstsein der Belegschaft für sicherheitsrelevante Aspekte erhöhen und Unfällen präventiv entgegenwirken. Die Anzahl der Schulungen sowie die Teilnehmerzahlen werden aktuell noch nicht erhoben.

Am Standort Meitingen fanden im Berichtszeitraum verschiedene Aktionen zum Thema Verkehrssicherheit statt. Damit möchte SGL für Gefahren auf dem Arbeitsweg sensibilisieren. Unter anderem hat das Unternehmen für Mitarbeiter ein eintägiges Fahrsicherheitstraining angeboten.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz spielen nicht nur bei SGL selbst eine Rolle. Auch bei Geschäftspartnern legt das Unternehmen Wert auf entsprechende Standards und berücksichtigt Arbeitssicherheits- und Gesundheitsaspekte bei der Auswahl von Lieferanten. Der Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer fordert diese dazu auf, die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitern an sämtlichen Arbeitsplätzen zu gewährleisten und ein Managementsystem zur kontinuierlichen Verbesserung einzurichten.

### **Prozesssicherheit**

Sichere Produktionsprozesse sind wesentlich, um Ereignisse wie Unfälle, Brände oder Explosionen zu verhindern. Durch solche Vorfälle können Menschen und die Umwelt erheblichen Schaden nehmen. Für SGL ergeben sich daraus möglicherweise längere Produktionsunterbrechungen und Qualitätseinbußen. Auch müsste das Unternehmen für die entstandenen Schäden aufkommen und diese beseitigen. Daher verfolgt SGL das Ziel, sichere Produktionsprozesse zu etablieren und kontinuierliche Verbesserungen der Sicherheitskultur zu erreichen.

Im Rahmen ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht verfügt die SGL Group seit 2017 über eine weltweit gültige Richtlinie zur Prozesssicherheit (Process Safety Management Policy). Mit der Richtlinie möchte SGL an allen seinen Standorten ein Managementsystem zur Prozesssicherheit einführen. Das System enthält verschiedene Elemente – etwa Prozesssicherheitsanalysen, ein Trainingsprogramm für Betreiber und Vertragsarbeiter, die Untersuchung von Unfällen und die Steuerung von Gegenmaßnahmen. Die Einheit EHSA unterstützt die Geschäftseinheiten dabei, das Managementsystem zur Prozesssicherheit zu etablieren und fortlaufend

zu verbessern. Ihre Aufgabe ist es auch, die Einhaltung der Richtlinie zu überwachen und bei Verstößen entsprechende Gegenmaßnahmen einzuleiten. Die Sicherheit von Prozessen wird zudem in den vierteljährlichen Sitzungen des EHSA Steering Committees thematisiert (siehe „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz“).

Darüber hinaus setzt SGL ein Incident Management-System zur Arbeits- und Prozesssicherheit ein (siehe „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz“). Dabei wird jeder Unfall genau klassifiziert. Auf diese Weise soll ermittelt werden, ob der Vorfall auf Probleme im Bereich der Arbeitssicherheit oder der Prozesssicherheit zurückzuführen ist.

Seit 2002 nutzt SGL ein konzernweit einheitliches Risikomanagementsystem, um Risiken in seinen Produktionsprozessen zu minimieren. Dabei analysiert das Unternehmen das Ausmaß und Gefährdungspotenzial von Krisenfällen. Außerdem berechnet es die wirtschaftlichen Folgen dieser Vorfälle – etwa die Kosten für die Beseitigung von Umweltschäden oder Umsatzeinbußen aufgrund von Produktionsunterbrechungen. Von 2016 bis 2017 hat SGL insgesamt 30 Maßnahmen durchgeführt, um die Prozesssicherheit zu verbessern. Dabei handelte es sich vorwiegend um technische Maßnahmen zur Wartung und Instandhaltung, aber auch um organisatorische Verbesserungen.

In Zusammenarbeit mit dem Sachversicherer FM Global führt die SGL Group jährliche Überprüfungen durch. Dabei unterzieht sie alle Prozesse und Anlagen einer Sicherheitsanalyse und simuliert Stressszenarien. Die Ergebnisse werden bewertet und dokumentiert. Falls notwendig werden konkrete Maßnahmenpläne aufgesetzt. 2017 hat SGL infolge der Prüfung wöchentliche Rundgänge zur Schadensverhütung am Standort Verdello eingeführt. In Gardena hat das Unternehmen ein Absperrsystem in der Hauptgasleitung installiert. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 14 Standorte auditiert. Elf davon erhielten den Status Highly Protected Risk, also die höchste Sicherheitsstufe. 2017 wurden an allen Standorten weltweit insgesamt neun Unfälle und „Serious Near Miss“-Vorfälle registriert, die mit Prozesssicherheit im Zusammenhang stehen. Im Vorjahr waren es elf.

### **Ressourcenmanagement (Abfall & Wasser)**

Im Zuge der Geschäftstätigkeit von SGL entstehen Abfälle des Werkstoffs Carbon sowie von Reststoffen. Sowohl Carbon als auch die bei den meisten Produktionsprozessen anfallenden Reststoffe sind in hohem Maße wiederverwertbar. Wasser verwendet das Unternehmen primär zur Kühlung von Produktionsanlagen.

SGL hält sich beim Einsatz von Ressourcen und der Entsorgung von Abfällen an alle maßgeblichen gesetzlichen Anforderungen.

Darüber hinaus verfolgt das Unternehmen das Ziel, Ressourcen effizient einzusetzen und Belastungen der Umwelt möglichst zu vermeiden. So sollen der Wasserverbrauch und das Abfallaufkommen kontinuierlich reduziert werden. Im Zusammenhang mit Abfall lautet der Grundsatz der SGL Group: Vermeiden vor Verwerten vor Beseitigen. Kann Abfall nicht vermieden werden, lässt er sich häufig in anderen Produkten bzw. an anderen Standorten wieder einsetzen. So können beispielsweise recycelte Carbonfasern als Vlies-textilien für die Automobilproduktion verwendet werden. Mit Wasser geht SGL sparsam um und setzt, wo dies wirtschaftlich sinnvoll ist, auf Sekundärkreisläufe und Rückkühlanlagen. Da das Wasser in der Regel nicht direkt mit der Produktion in Berührung kommt, wird es nicht verunreinigt und kann nach der Nutzung teilweise wieder in Flüsse eingeleitet werden.

Seinen Umgang mit Ressourcen hat SGL in der EHS-Richtlinie und der Richtlinie zum EHS-Training festgeschrieben. Auch der Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer enthält Angaben zu diesem Thema. Er verpflichtet die Adressaten zur Einholung erforderlicher Genehmigungen, zum Recycling sowie zur Vermeidung von Abfall und dem Austritt von Gefahrstoffen in die Umwelt. Einmal monatlich erhebt die Einheit EHS in Zusammenarbeit mit lokalen EHS-Verantwortlichen an allen Standorten Daten, die den Ressourceneinsatz und das Abfallaufkommen zeigen. Der Wasserverbrauch wird pro Wasserquelle angegeben, bei Abfall wird zwischen gefährlichen und ungefährlichen Abfällen unterschieden.

An verschiedenen Standorten hat SGL 2017 lokale Maßnahmen und Initiativen durchgeführt, um Mitarbeiter für den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und Abfällen zu sensibilisieren. In Meitingen hat SGL beispielsweise mit Postern auf das Papiermüllaufkommen hingewiesen und die Mitarbeiter dazu ange-regt, aktiv zu einer Reduzierung beizutragen.

Umweltdaten <sup>1)</sup>	2017	2016	Veränd.
<b>Wasserbedarf</b>			
Gesamt (Mio. m <sup>3</sup> )	9,08	8,72	4%
davon aus eigenen Brunnen	49%	57%	-14%
davon aus Flüssen	31%	25%	24%
davon aus öffentl. Leitungsnetzen	20%	18%	11%
im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung (m <sup>3</sup> je 1.000 € Umsatz) <sup>2)</sup>	10,0	11,0	-9%
<b>Abfallmenge</b>			
in Tsd. Tonnen (kt)	19,2	19,3	-1%
davon gefährlicher Abfall	3,2	4,2	-24%
im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung (kg je 1.000 € Umsatz) <sup>2)</sup>	21,2	24,3	-13%

<sup>1)</sup> Die Daten enthalten die anteilig konsolidierten Gesellschaften

<sup>2)</sup> Bereinigter Umsatz (ohne Preis- und Währungseffekte); Basisjahr 2016

## Mitarbeiterbelange

Die SGL Group beschäftigt insgesamt 4.193<sup>1)</sup> Mitarbeiter an über 30 Standorten in Europa, Asien und Amerika. Ihr Engagement, ihre Kompetenz und ihre Leistungsfähigkeit tragen entscheidend zum Geschäftserfolg des Unternehmens bei. Deshalb ist SGL bestrebt, die besten Talente für sich zu gewinnen sowie Mitarbeiter gezielt weiterzuentwickeln und an das Unternehmen zu binden. Neben zahlreichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten setzt SGL auch auf eine vielfältige, faire und respektvolle Arbeits- und Führungskultur. Das Unternehmen bietet allen Mitarbeitern die Möglichkeit, ihr volles Potenzial zu entfalten. Festgeschrieben ist dieses Verständnis unter anderem im Verhaltenskodex (Code of Conduct) und im SGL-Kompetenzmodell.

Die Rolle des Personalbereichs wird bei der SGL im Sinne des sogenannten „HR-Business Partner Modells“ als die eines strategischen Partners der Geschäftsbereiche und eines Beraters der Führungskräfte verstanden. Die Spannweite der HR-Aufgaben von der Einbindung in strategische unternehmerische Entscheidungen bis zu operativen personalwirtschaftlichen Prozessen findet ihren organisatorischen Niederschlag darin, dass es HR Business Partner auf verschiedenen Ebenen gibt – global für die Unternehmensbereiche, die zentrale Forschung & Entwicklung und die Zentralfunktionen, lokal für die einzelnen Werke.

<sup>1)</sup> Diese Zahl bezieht sich auf die Belegschaft mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Die Mitarbeiterzahl für 2017 inklusive befristeter Beschäftigter beträgt 4.734.

Das so strukturierte Personalmanagement trägt die Verantwortung für eine Vielzahl unterschiedlicher Aufgaben:

- Steuerung von IT-gestützten personalwirtschaftlichen Prozessen wie Personalbeschaffung und Personalbetreuung, inklusive arbeitsrechtlicher Fragestellungen
- Qualifizierung, Coaching und Weiterbildung von Führungskräften und Mitarbeitern
- Festlegung von markt- und leistungsgerechten Vergütungsprogrammen für das Senior Management
- Koordination von internationalen Entsendungen von Mitarbeitern
- Personalbezogenes Berichtswesen gegenüber der Unternehmensführung
- Ansprechpartner der Unternehmensführung zu Fragen der personalbezogenen Bedarfsplanung und -deckung
- Positionierung der SGL Group als attraktiven Arbeitgeber am Arbeitsmarkt
- Effiziente Steuerung der personalwirtschaftlichen Auswirkungen bei Veränderungsprozessen

Der HR-Bereich berichtet regelmäßig direkt an den Vorstand. So hält die Gesamtleiterin Personal alle zwei Wochen Einzelrücksprache mit dem Vorstandsvorsitzenden. Dadurch kommt den HR-Themen eine hohe Aufmerksamkeit seitens der Geschäftsführung zu.

SGL hat potenzielle Risiken im Bereich HR genau im Blick. Dazu zählt die strategische Bedeutung des Recruitings, die sich aus dem zunehmenden Fachkräftemangel ergibt. Gleiches gilt für die Anstrengungen zur Mitarbeiterbindung, die dazu dienen, einer hohen Fluktuation entgegenzuwirken. Eine wichtige Rolle spielt auch ein vorausschauendes Kompetenzmanagement, das die künftig benötigten Kompetenzen identifiziert und gezielt fördert. Unvorhersehbare Risiken können sich zudem aus den sich verändernden Belangen und Wünschen der Mitarbeiter ergeben. Diese erfasst SGL für Deutschland über ein externes Beratungsangebot. Ein Risiko geht auch von den Anpassungen des Vergütungssystems im mittleren und oberen Management aus, das sich seit 2017 stärker an der Leistung orientiert.

### Diversität und Chancengleichheit

Die Vielfalt der Belegschaft stellt für SGL einen strategischen Vorteil dar: Unterschiedliche Kompetenzen und Perspektiven der Mitarbeiter stärken die Innovationsfähigkeit des Unternehmens und fördern dessen Position als attraktiver Arbeitgeber. Diese Vielfalt hilft der SGL Group, im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zu bestehen. Auch den Herausforderungen, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben, kann sie auf diese Weise begegnen.

Durch den internationalen Austausch von Mitarbeitern ermöglicht SGL zudem einen wertvollen Wissenstransfer. Er kann neue Lösungsansätze hervorbringen und Synergieeffekte ermöglichen.

SGL hat sich zum Ziel gesetzt, eine diskriminierungsfreie Arbeits- und Führungskultur zu etablieren. Darin sollen alle Mitarbeiter ihre persönlichen und fachlichen Fähigkeiten einbringen können und die gleichen Chancen auf beruflichen Erfolg und eine faire Bezahlung bekommen – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder gesundheitlichen Voraussetzungen. Wichtige Grundlage für das Bekenntnis zu Vielfalt und Chancengleichheit ist der Verhaltenskodex von SGL. Darin spricht sich das Unternehmen für ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld aus, das von Vertrauen, Offenheit und Respekt geprägt ist. Benachteiligungen aufgrund von Alter, Religion oder Herkunft sollen nicht geduldet werden. Als eine von sechs Kompetenzen ist „Diversity wertschätzen“ auch im SGL-Kompetenzmodell verankert. Das Modell enthält zentrale, weltweit gültige Verhaltensanforderungen für das mittlere und obere Management. Bei der Vergütung wendet SGL stets lokale tarifliche oder tarifähnliche Systeme an, weswegen eine diskriminierungsfreie Vergütung unterstellt werden kann. Im außertariflichen Bereich findet das anerkannte analytische Stellenbewertungsverfahren nach der Hay-Methode weltweit Anwendung. Den neuen gesetzlichen Anforderungen des Entgelttransparenzgesetzes wird SGL im Jahr 2018 Rechnung tragen.

Um den internationalen Austausch und den Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens zu fördern, entsendet SGL Mitarbeiter an verschiedene Standorte weltweit. Die Auslandseinsätze dauern in der Regel ein bis fünf Jahre. 2017 waren Entsandte („Expatriates“) in China, Malaysia und Portugal tätig.

Frauenanteil	2017	2016
Gesamtbelegschaft	18%	16%
davon Europa	18%	16%
davon Nordamerika	16%	18%
davon Asien	18%	19%
Oberer Führungskreis	14%	14%
Mittleres Management	16%	15%
Talentpool	23%	15%

<b>Altersstruktur</b>	<b>2017</b>	2016
< 30 Jahre	15%	11%
30 - 50 Jahre	54%	58%
> 50 Jahre	31%	31%

  

<b>Internationalität</b>	<b>2017</b>	2016
Gesamtbelegschaft	4.193	3.942
davon Deutschland	1.817	1.789
davon übriges Europa	1.243	1.014
davon Nordamerika	704	711
davon Asien	429	428
Anzahl Expatriates	8	14

**Beschäftigungsfähigkeit und Entwicklung**

Im Wettbewerb um die besten Talente ist ein erstklassiges Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten von entscheidender Bedeutung. Ein solches Angebot trägt nicht nur dazu bei, Nachwuchskräfte zu gewinnen und gezielt zu fördern. Es ist auch der Schlüssel, um erfahrene Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und ihr Wissen für den langfristigen Unternehmenserfolg zu bewahren.

Ziel der SGL Group ist es, die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern zu erhalten und deren fachliche und persönliche Entwicklung zu fördern. Die konsequente Personalentwicklung ist fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Sie dient dazu, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu stärken und Verantwortung für die Mitarbeiter zu übernehmen.

Die Ausbildung nimmt bei der SGL Group traditionell einen hohen Stellenwert ein. Das Ausbildungsangebot des Unternehmens umfasst in Deutschland insgesamt 13 Ausbildungsberufe im technischen, kaufmännischen und IT-Bereich sowie sechs duale Studiengänge. SGL berücksichtigt aktuelle Entwicklungen wie die zunehmende Digitalisierung. So lernen technische Auszubildende heute beispielsweise auch den Umgang mit 3-D-Druckern. In Meitingen und Bonn erhielt 2017 je ein Auszubildender eine Auszeichnung als Bester seines Ausbildungsberufs im Kammerbezirk. In Meitingen wurde eine Studentin als Beste in ihrem Dualen Studium geehrt. Das Werk Bonn (SGL Carbon GmbH) erhielt eine Urkunde für die „kammerbeste Ausbildungsleistung“.

Um schon Schüler für technische Berufe zu begeistern, ist SGL seit 2010 als Gründungsmitglied in der Initiative Junge Forscherinnen und Forscher e.V. aktiv. Das Unternehmen unterstützte den Verein

2017 mit 10.000 Euro sowie in vielfacher Hinsicht auch personell. So ist etwa die Personalleiterin des Standorts Meitingen Mitglied im Beirat des Vorstandes.

SGL bietet seinen Mitarbeitern während des gesamten Berufslebens fachliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Hierzu zählen Fort- und Weiterbildungen, die Erweiterung von Aufgaben und Verantwortungsbereichen innerhalb einer Position sowie Stellenwechsel. Grundlage für die HR-Arbeit in diesem Bereich ist das SGL-Kompetenzmodell. Es kommt insbesondere im SGL-Dialog zum Einsatz. Das ist ein weltweit einheitliches, IT-gestütztes Performance Management-Instrument für das mittlere und obere Management. In regelmäßigen Gesprächen vereinbart die Führungskraft Ziele mit dem Mitarbeiter und gibt ihm Rückmeldung zu seiner Leistung. Zudem verständigen sich beide in diesem Rahmen auf konkrete individuelle Entwicklungsmaßnahmen wie Trainings, Coachings oder Sonderaufgaben.

Anknüpfend an die Ergebnisse des SGL-Dialogs ermöglicht das Unternehmen Fach- und Führungskräften, am „Corporate Training Framework“ teilzunehmen. Das Trainingsangebot vermittelt Wissen in den Themenbereichen Kommunikation, Mitarbeiterführung, Projektmanagement, Verkaufskompetenz und Selbstmanagement.

Mit „Leadership@Work“ bereitet SGL Führungskräfte und Experten zudem gezielt auf weitergehende Führungsaufgaben vor. Die Programmreihe stellt den wichtigsten Eckpfeiler der internen Führungskräfteentwicklung dar. Sie zeichnet sich durch die systematische Nutzung von Selbstreflexion und Rückmeldungen aus – etwa durch den Einsatz von 360-Grad-Feedbacks, der auf dem SGL-Kompetenzmodell basiert. Außerdem weist die Reihe eine große Nähe zu realen Herausforderungen in der Führungsarbeit auf. Erreicht wird dies durch sogenannte Action-Learning-Elemente, insbesondere aber durch den Einsatz von Mentoren. Das sind ausgewählte Top-Manager von SGL, die die Gruppen als Co-Trainer und Coaches begleiten. Seit der Einführung von „Leadership@Work“ im Jahr 2001 haben bereits mehr als 1.000 Mitarbeiter daran teilgenommen.

Ergänzt werden die Maßnahmen durch regelmäßige Potenzialanalysen. Im Rahmen des jährlichen Talent Management-Prozesses identifiziert und fördert SGL Talente in der Belegschaft. Dabei soll vor allem das Führungspotenzial der Mitarbeiter eingeschätzt werden. In zweiter Linie ermittelt SGL auch das Potenzial für eine Fachkarriere. Gegebenenfalls diskutieren die HR-Verantwortlichen mit den jeweiligen Führungskräften und Mitarbeitern zudem konkrete Zielpositionen und planen entsprechende Entwicklungspfade.

Speziell für die Zielgruppe der Experten, die keine klassische Führungskarriere anstreben, wurde 2017 ein Rahmenkonzept für Expertenlaufbahnen entwickelt. Es wurde vom Vorstand beschlossen und soll ab 2018 umgesetzt werden.

<b>Ausbildung und Duales Studium</b>	<b>2017</b>	2016
Gesamt Auszubildende	102	108
- Standort Meitingen	64%	61%
- Standort Bonn	30%	33%
- Standort Limburg	4%	4%
- Standort Willich	2%	2%
Anzahl Ausbildungsberufe	13	15
Anzahl Übernahmen am Standort Meitingen	19	14
Anzahl Duale Studiengänge	6	4

<b>Personalentwicklung und Talentmanagement (Key Talents)</b>	<b>2017</b>	2016
Anzahl Teilnehmer in Qualifizierungsmaßnahme "Corporate Training Framework"	175	84
Anzahl Teilnehmer in Führungskräfteentwicklungsprogramm "Leadership@Work"	20	66
Ghost rate im Talentpool (Anteil von Talenten ohne Stellenwechsel innerhalb von 6 Jahren)	7%	5%
Abgewanderte Talente aus dem Talentpool	6%	11%

### Attraktivität als Arbeitgeber

Für Unternehmen wird es immer wichtiger, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Grund hierfür ist unter anderem der Fachkräftemangel. Er macht es zunehmend schwieriger, geeignete Mitarbeiter zu rekrutieren. Für die Arbeitgeberattraktivität spielen vielfältige Faktoren eine Rolle. Dazu zählen interessante Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten, finanzielle Anreize, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle sowie eine wertschätzende Führungs- und Unternehmenskultur.

Seit 2008 tritt SGL erfolgreich mit einer eigenen Arbeitgebermarke in Erscheinung. Seine Attraktivität als Arbeitgeber möchte das Unternehmen erhalten und nach Möglichkeit weiter ausbauen. Auf diese Weise will SGL Fachkräfte und Talente gewinnen sowie langfristig an sich binden. Dieses Motiv war einer der Gründe, warum der Vorstand 2017 die Durchführung einer konzernweiten Mitarbeiterbefragung beschlossen hat, die 2018 erstmals durchgeführt wird und deren Wiederholungen – voraussichtlich in einem mehrjährigen Rhythmus – die Fortschritte bei der Weiterentwicklung der SGL-Kultur erfassen sollen.

Eine Vielzahl von weiteren Maßnahmen und Instrumenten zielen auf das Thema Arbeitgeberattraktivität ab: von einer umfassenden Personalbeschaffung über eine angemessene Bezahlung bis hin zu einer Personalpolitik, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht.

Für die Suche nach neuen Mitarbeitern positioniert sich SGL mit dem Slogan „Passion for Carbon“ in Stellenanzeigen, auf der eigenen Karriereseite, auf Messen und in Broschüren. Im Rahmen seines Hochschulmarketings geht SGL gezielt auf Hochschulen und Universitäten zu und bietet Studenten verschiedene Einstiegsmöglichkeiten an, darunter Praktika, Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten. Eine besondere Rolle spielt dabei die zentrale Forschungs- und Entwicklungsabteilung „SGL Innovation“. Im Berichtszeitraum waren dort insgesamt 46 Studierende aus acht verschiedenen Ländern tätig, davon waren rund 28% weiblich. Darüber hinaus hat die Abteilung im Berichtsjahr 16 Bachelor- und Masterarbeiten betreut.

Beim Recruiting setzt SGL seit 2017 auch auf die Ansprache von potenziellen Bewerbern in sozialen Netzwerken. Der Rekrutierungsprozess ist in Deutschland, den USA und China durch IT-Unterstützung bereits weitgehend standardisiert. Mittelfristiges Ziel ist es, den Prozess global soweit zu vereinheitlichen, wie dies unter Berücksichtigung rechtlicher und kultureller Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern möglich ist.

Neben der Rekrutierung liegt ein weiterer Schwerpunkt darin, das Vergütungssystem leistungsorientiert und marktgerecht zu gestalten sowie konsequent auf die Unternehmensstrategie hin auszurichten. In einem Top-Down-Ansatz hat SGL in den letzten Jahren zunächst die Vergütung des Vorstands, dann der leitenden Angestellten und schließlich der mittleren Fach- und Führungsebene angepasst. Verändert wurden außerdem lokale Pensionsregelungen. Als eine freiwillige Nebenleistung bietet die SGL Group ihren Mitarbeitern in Deutschland eine betriebliche Altersversorgung, die eine zusätzliche finanzielle Absicherung für die Zeit der Rente darstellt. Verschiedene Kommunikationsmaßnahmen haben diese Veränderungen begleitet und transparent gemacht.

Damit Mitarbeiter Beruf und Privatleben besser in Einklang bringen können, wurde für Deutschland 2017 die Gesamtbetriebsvereinbarung „Alternierende Telearbeit“ verabschiedet. Auf dieser Basis sollen Mitarbeiter künftig in einem Umfang von bis zu 40% ihrer Arbeitszeit auch von zuhause aus arbeiten können. 2015 und 2016 hat SGL die flexible Telearbeit an den Standorten Meitingen, Bonn und Wiesbaden getestet und positive Erfahrungen damit ge-

macht. Sie ist eine weitere Maßnahme, um in einem internationalen Umfeld wettbewerbsfähig zu bleiben und die Arbeitgeberattraktivität zu stärken.

In besonders herausfordernden beruflichen oder privaten Situationen können SGL-Mitarbeiter in Deutschland auf ein externes Beratungsangebot zugreifen. Das „Employee Assistance Program“ (EAP) bietet rund um die Uhr kostenlose und auf Wunsch auch anonyme Hilfe zu Themen wie Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Finanzen, Karriere oder Gesundheit. Mitarbeiter können die Beratung persönlich, telefonisch oder online wahrnehmen. 2017 erfolgte ein Relaunch des Angebots. Er umfasste unter anderem neugestaltete Infolyer und Poster an allen deutschen Standorten. Im größten Werk in Meitingen wurde in einer Betriebsversammlung mit einem Vortrag über das EAP informiert.

Im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements können Mitarbeiter in Deutschland dezentral, also auf Ebene der einzelnen Werke, eine Vielzahl von Angeboten nutzen. In Meitingen fanden 2017 u.a. verschiedene Führungskräftebildungen zu Themen wie Fehlzeitenreduktion oder Suchtprävention statt. Mitarbeiter konnten an Sportangeboten wie Rücken- oder Faszientraining teilnehmen und Nichtrauchertrainings besuchen. In der Kantine stehen ihnen Möglichkeiten zur bewussten Ernährung zur Verfügung. Darüber hinaus führte der Standort im Berichtszeitraum eine Blutspendeaktion durch.

<b>Personalbestand</b>	<b>2017</b>	2016
Anzahl Mitarbeiter	4.193	5.384
Anzahl Neueinstellungen (weltweit) <sup>1)</sup>	303	204
- davon Männer	82%	81%
- davon Frauen	18%	19%
Fluktuationsrate (weltweit) <sup>2)</sup>	8,5%	11,4%
- Europa	6,7%	8,3%
- Nordamerika	14,8%	22,8%
- Asien	10,8%	15,1%

<sup>1)</sup> Umfasst ausschließlich "echte" Neueinstellungen von Mitarbeitern in unbefristete Arbeitsverhältnisse, also nicht die Übernahme von Zeitarbeitnehmern oder die Entfristung von Arbeitsverträgen

<sup>2)</sup> Bezogen auf den durchschnittlichen Headcount, umfasst sowohl Fälle des unfreiwilligen wie des freiwilligen Verlassens des Unternehmens. Die Zahlen für 2016 schließen die nicht fortgeführten Aktivitäten ein.

<b>Teilzeitbeschäftigung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	<b>2017</b>	2016
Anzahl Mitarbeiter in Teilzeit in Deutschland (Teilzeitquote) <sup>1)</sup>	4,6%	5,0%
Teilzeitquote bei Männern (Deutschland)	1,4%	1,6%
Teilzeitquote bei Frauen (Deutschland)	19,1%	20,4%
Anzahl Mitarbeiter, die das Beratungsangebot (EAP) genutzt haben <sup>2)</sup>	2,4%	1,3%

<sup>1)</sup> Die Teilzeitquoten für 2016 schließen die nicht fortgeführten Aktivitäten mit ein.

<sup>2)</sup> Die Nutzungsquoten für beide Jahre schließen die nicht fortgeführten Aktivitäten mit ein.

## Gesellschaftliches Engagement

Sponsorings und Spenden sowie aktives Engagement der Mitarbeiter sind die Bestandteile des bürgerschaftlichen Engagements der SGL Group. Als sogenannter „Corporate Citizen“ (Unternehmensbürger) und verantwortungsvoll handelndes Unternehmen bemühen wir uns sicherzustellen, dass unsere gemeinnützigen Aktivitäten transparenten und einheitlichen Prinzipien folgen. Mit unserer Richtlinie zu Sponsorings und Spenden haben wir hierfür einen gruppenweit gültigen Standard gesetzt. Dort wird unter anderem die Unterstützung jeglicher politischer Aktivitäten von Einzelpersonen und Gruppierungen sowie jede Form von Lobbying untersagt. Er gilt für alle Mitarbeiter der SGL Group, deren Tochtergesellschaften, Geschäftspartner und Gesellschafter sowie die Vorstandsmitglieder.

Die im Jahr 2017 überarbeitete Richtlinie bildet auch die Grundlage für das lokale Engagement der SGL Group. In Übereinstimmung mit unserem Managementansatz verfolgen wir das Ziel, insbesondere Projekte mit lokalem oder thematischem Bezug zur SGL Group zu fördern, um uns als Corporate Citizen im Umfeld des Standorts zu zeigen. Die Richtlinie gibt vor, dass vorrangig u.a. karitative Institutionen, Initiativen und Projekte gefördert werden sollen, die sich der Verbesserung der Lebensqualität widmen. Die Entscheidung zur Förderung spezifischer Projekte, Initiativen, Institutionen oder Vereinen obliegt bis zu einem Einzelbetrag von 5.000€ der jeweiligen Standortleitung. Sponsoring und Spenden mit höheren Beträgen bedürfen der Zustimmung des Vorstands und sind der Abteilung Corporate Communications and Marketing zur Kenntnis zu bringen. Die Richtlinie umfasst zudem konkrete Vergabekriterien sowie Anweisungen zur operativen Umsetzung der Spendenvorhaben, die das Vorgehen der Mitarbeiter an den Standorten regeln. Die ordnungsgemäße Umsetzung der

---

Richtlinie wird anhand einer jährlichen Abfrage der CSR-Aktivitäten überprüft. Im Berichtsjahr ist es zu keinem Verstoß gegen die Richtlinie gekommen.

Die Durchführung und Überwachung der Sponsoring-/Spendenaktivitäten verantwortet die Abteilung Corporate Communications and Marketing. Im Rahmen der jährlichen Befragung werden unter anderem die Ausgaben für CSR-Aktivitäten an allen Standorten der SGL Group systematisch erfasst, überprüft und in einem internen Reporting zusammengeführt.

Die SGL Group betreibt Produktionsstandorte auf drei Kontinenten: Europa, Nordamerika und Asien. Hieraus resultieren unterschiedliche Gegebenheiten, die allein bereits durch Sprache oder Kultur deutlich werden. Entsprechend vielfältig sind die Aktivitäten, die sich teils durch einen hohen persönlichen Einsatz unserer lokalen Mitarbeiter auszeichnen. Sie reichen von sozialen Engagements etwa im Bereich Bildung über lokale Wirtschaftsförderung bis hin zur Unterstützung von Sport- und Kultureinrichtungen.

Im Berichtsjahr 2017 wurden knapp unter 90.000€ an über 80 Projekte gespendet. Mit über 60% lag dabei der stärkste Fokus auf sozialen Aktivitäten, gefolgt von Bildung (19%) und Sport (14%).

Ein weiterer Schwerpunkt lag im vergangenen Jahr wie gewohnt in der Wissenschaftsförderung. Die Steuerung der Maßnahmen in diesem Bereich erfolgt durch die globale Konzernforschung. Durch die Auslobung verschiedener Preise setzen wir Anreize für Wissenschaftler und unterstützen die Erforschung neuer Anwendungsfelder für den Wirkstoff Carbon. Im Berichtszeitraum wurden unter anderem der SGL Group Award für die beste Abschlussarbeit der Fakultät Maschinenwesen der TU München, der Schwäbische Wissenschaftspreis in Augsburg und der zweijährliche Utz-Hellmuth-Felcht-Award für herausragende wissenschaftliche und technologische Entwicklungen im Bereich Kohlenstoff und keramische Materialien vergeben.

Als Mitbegründer der „Initiative junge Forscherinnen und Forscher“ (IJF) setzt sich die SGL für die durchgängige Förderung der naturwissenschaftlichen Ausbildung von Menschen in Kindergärten bis zur Hochschule ein. Im Jahr 2017 wurde die Initiative wiederholt durch Spenden und die aktive Beteiligung von Mitarbeitern der SGL in Form von Exkursionen unterstützt. Auch die Förderung der Ausbildung ab der Hochschule liegt der SGL am Herzen. So unterstützten wir im vergangenen Jahr erneut unterschiedliche Hochschulen, beispielsweise die TU München, die Technische Universität Nanyang in Singapur und die Wissenschaftlich-Technische Universität Krakau.