

# Nachhaltig- keitsbericht 2020

03

---

Nachhaltigkeit bei  
Siegfried

13

---

Quality Compliance

43

---

Gesellschaftliche  
Verantwortung

# Nachhaltigkeitsbericht

---

|    |                                         |
|----|-----------------------------------------|
| 03 | Nachhaltigkeit bei Siegfried            |
| 13 | Quality Compliance                      |
| 20 | Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU) |
| 38 | Unsere Mitarbeitenden                   |
| 43 | Gesellschaftliche Verantwortung         |



Dies ist ein Auszug des Siegfried Geschäftsberichts 2020.  
Alle weiteren Kapitel des Siegfried Geschäftsbericht 2020  
finden Sie zum Download unter **[report.siegfried.ch](https://report.siegfried.ch)**.

Bei den 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 Sicherheitsanforderungen genügen, um Patienten gesundheitlich nicht zu gefährden. Deshalb ist Nachhaltigkeit bei Siegfried ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie (vgl. Abbildung Unternehmenswerte im Führungsmodell S. 10) und unserer täglichen Arbeitsabläufe. Die konsequente Integration von Nachhaltigkeit in unser Geschäftsmodell war und ist eine Investition in die Zukunft; denn nur, wer verantwortungsvoll handelt und gesellschaftlich akzeptiert ist, kann wirtschaftlich erfolgreich sein und bleiben. Das Wachstum des Unternehmens soll nachhaltig erfolgen, und es soll die Bereiche Soziales, Umwelt und die Menschenrechte gebührend berücksichtigen.

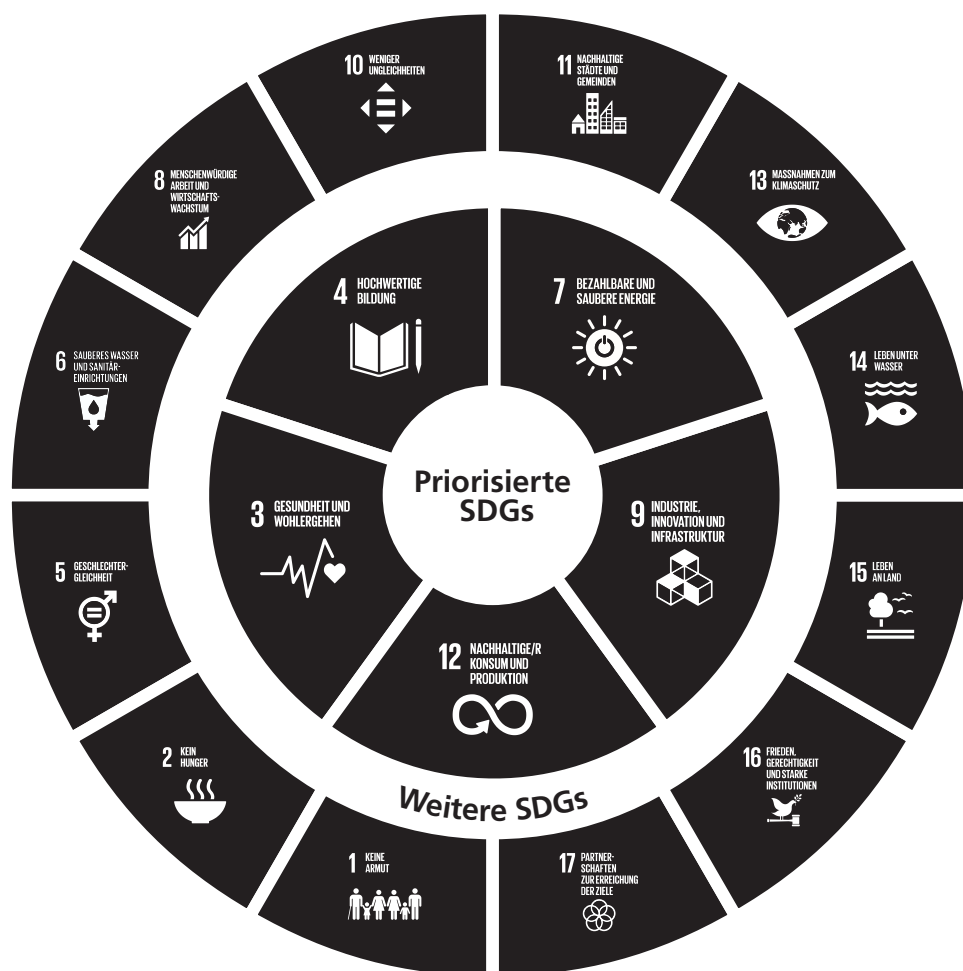
Nachhaltigkeit ist für Siegfried ein zentraler Wettbewerbs- und Reputationsfaktor mit einem hohen wirtschaftlichem Stellenwert. Wir nehmen die Bedürfnisse aller Anspruchsgruppen nach Transparenz und Rechtschaffenheit ernst. Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung gestalten die Berichterstattung aktiv mit und sind offen für allfällige Verbesserungen, um einen hohen Qualitätsstandard zu gewährleisten. Wichtige Nachhaltigkeitsthemen werden bei Siegfried in diversen Richtlinien und Dokumenten angesprochen. René Imwinkelried, Chief Operating Officer, hatte im Berichtsjahr die Funktion des für ESG (Environmental, Social, Governance)-Fragen zuständigen ExeCom-Mitglieds inne.

### 1.1 Ziele für Nachhaltige Entwicklung

Am 25. September 2015 haben die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen die Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung verabschiedet. Die Agenda 2030 formuliert internationale Leitlinien und Prioritäten für eine nachhaltige Entwicklung. Damit anerkennt die internationale Staatengemeinschaft, dass globale Herausforderungen im Zusammenhang mit einem weltweiten, sozial gerechten und ökologisch verträglichen Wohlstandswachstum nur gemeinsam gelöst werden können. Das Kernstück der Agenda 2030 sind die 17 globalen Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) und ihre 169 Unterziele.

Neben den Mitgliedstaaten sind auch nichtstaatliche Akteure aufgerufen, zur wirtschaftlichen Entwicklung beizutragen, das menschliche Wohlergehen zu fördern und die Umwelt zu schützen. Wir stellen uns dieser Verantwortung und leisten unseren Anteil für eine nachhaltige Entwicklung. Um

jene SDGs zu priorisieren, zu denen wir besonders beitragen, haben wir im Geschäftsjahr 2019 die Entwicklungsziele mit unseren Nachhaltigkeitsthemen in Verbindung gebracht (siehe Abbildung Wesentlichkeitsmatrix). In einem zweiten Schritt haben wir fünf SDGs identifiziert, auf die wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten besonders grosse positive oder negative Auswirkungen haben. In diesem Nachhaltigkeitsbericht gehen wir darauf ein, wie wir die negativen Auswirkungen reduzieren und die positiven Auswirkungen verstärken wollen.



Auf unseren Beitrag zu den fünf von uns priorisierten SDGs gehen wir vertiefter ein:

- SDG 3: Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern
- SDG 4: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern
- SDG 7: Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern
- SDG 9: Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen
- SDG 12: Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

Ein SDG, das zwar nicht Teil der Wesentlichkeitsmatrix, jedoch zentral für unser Geschäftsmodell ist, ist das Entwicklungsziel 9 «Industrie, Innovation und Infrastruktur». Als wichtiger strategischer Werttreiber gilt bei Siegfried die Technologie- und Prozessinnovation, um mit unseren chemischen und pharmazeutischen Fähigkeiten die ganze Angebotspalette vom Wirkstoff bis zum fertigen Arzneimittel abzudecken. Damit tragen wir speziell zum Entwicklungsziel 9 bei, dessen Unterziel 9.5 bezweckt, dass Innovationen gefördert und neben den öffentlichen auch die privaten Ausgaben für Forschung und Entwicklung erhöht werden. Unsere R&D-Investitionen betrugen im Jahr 2020 31.2 Mio. CHF, das sind 3.7 Prozent des Umsatzes und 6 Prozent weniger als 2019. Wichtige Entwicklungen im Jahr 2020 sind der weitere Ausbau unseres globalen Produktionsnetzwerks sowie die Stärkung der interdisziplinären und standortübergreifenden Zusammenarbeit.

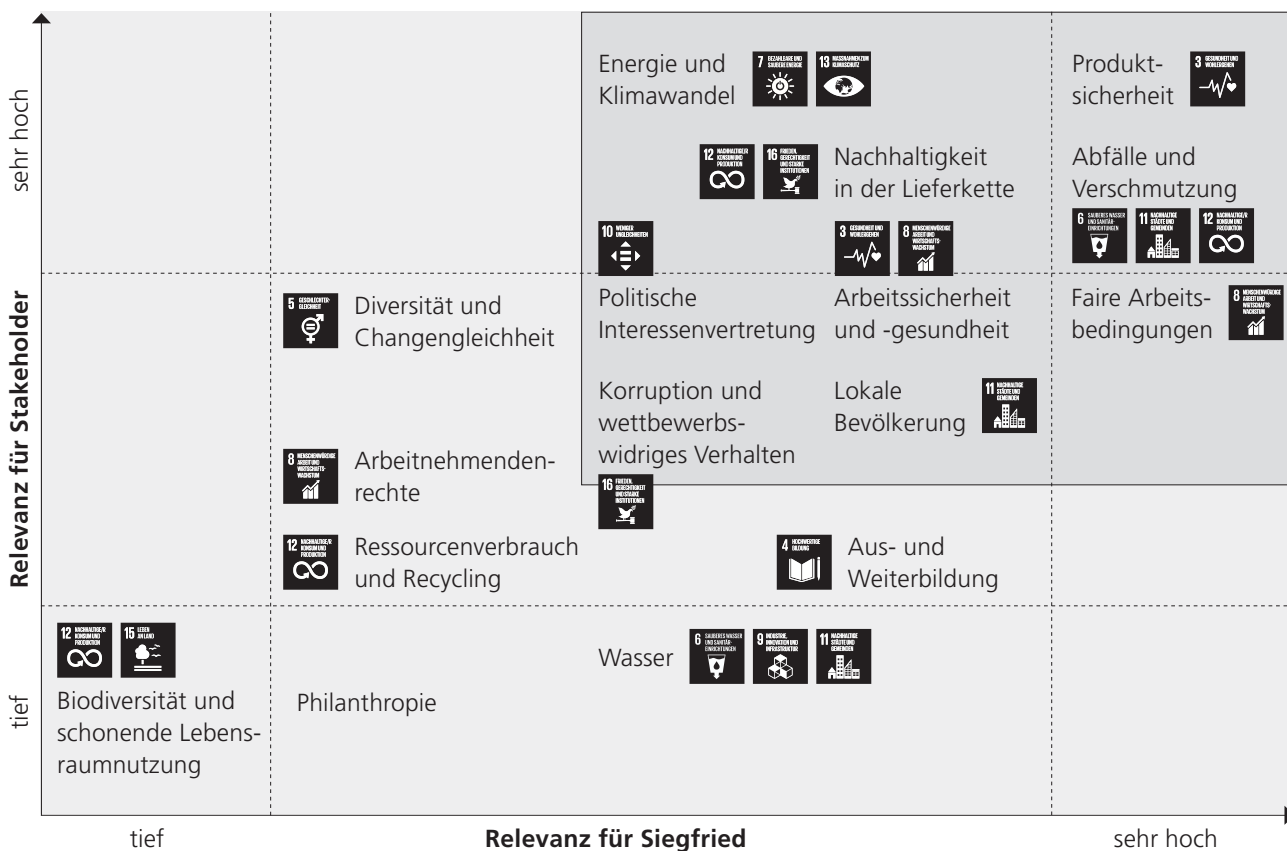
| Ziel                                                                                                                                                | Potenzielle Auswirkungen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Status                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Zukünftige Aktivitäten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3</b><br><br><b>GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Unsere Produkte werden bei einer Vielzahl von Krankheiten eingesetzt und unterstützen den Genesungsprozess oder lindern negative Krankheitssymptome. Wir erreichen mit unseren Produkten ca. 40 Millionen Patienten pro Jahr.</li> <li>– In der Produktion können negative Auswirkungen auftreten wie Arbeitsunfälle oder chemische Ereignisse. In Extremfällen können nicht nur Mitarbeitende, sondern auch die Bevölkerung an unseren Standorten gefährdet werden.</li> </ul> | <p>Wir investieren laufend in unser Netzwerk, um mit der «Dual Sourcing»-Strategie die Versorgungssicherheit zu gewährleisten.</p> <p>Wir legen grosses Augenmerk auf Compliance und SGU-Themen, um Mitarbeitende und Bevölkerung zu schützen. Intern setzen wir deshalb das STOP™-Programm von DuPont zur Unfallvermeidung ein.</p> | <p>Wir stärken unser Netzwerk mit gezielten Investitionen und mit Ausbildungsprogrammen, die die Fähigkeiten im Bereich Tech-Transfer verbessern.</p> <p>Wir setzen klare Ziele bezüglich Sicherheit in unseren Werken. Sicherheit ist auch ein bonusrelevantes Kriterium bei den jährlichen Zielsetzungen für alle Führungskräfte.</p> |
| <b>4</b><br><br><b>HOCHWERTIGE BILDUNG</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Wir bieten unseren Mitarbeitenden und Lernenden ein weitreichendes Aus- und Weiterbildungsangebot an. Damit fördern wir nicht nur die Nachwuchsausbildung, sondern auch lebenslanges Lernen im pharmazeutischen und chemischen Bereich.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                              | <p>Mit der Siegfried Academy hat Siegfried ein umfassendes Aus- und Weiterbildungsangebot geschaffen, das auch die Attraktivität von Siegfried als Arbeitgeber erhöht.</p>                                                                                                                                                           | <p>Wir planen den weiteren Ausbau des Angebots der Siegfried Academy.</p> <p>Im Jahr 2020 haben wir mit der Umsetzung der Initiative «Great Workplace» begonnen.</p>                                                                                                                                                                    |
| <b>7</b><br><br><b>BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Wir bauen den Anteil an erneuerbaren Energien aus und steigern unsere Energieeffizienz, um zu sauberer Energienutzung beizutragen.</li> <li>– Grundsätzlich sind wir auf Energie angewiesen. Der Konsum fossiler Energieträger verursacht jedoch Treibhausgasemissionen. Herausfordernd ist für Siegfried dabei, das betriebliche Wachstum von den Emissionen vollständig zu entkoppeln.</li> </ul>                                                                             | <p>Siegfried strebt eine ständige Reduktion der Nutzung von fossilen Energieträgern an, indem das Unternehmen verstärkt auf erneuerbare Energien setzt. Die auf den Umsatz normierten Emissionswerte zeigen in die richtige Richtung.</p>                                                                                            | <p>Das Thema Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der Agenda der Konzernleitung.</p> <p>Wir erarbeiten Zielsetzungen bzw. Einsparziele in den Bereichen Energieeffizienz und Verminderung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks für alle unsere Standorte.</p>                                                                           |
| <b>9</b><br><br><b>INDUSTRIE, INNOVATIONEN UND INFRASTRUKTUR</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Wir entwickeln fortwährend neue Produkte und verbessern unsere Prozesse, um unseren Kunden die bestmöglichen Produkte anzubieten. Unsere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten tragen zur Innovationskraft an unseren Standorten bei.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                              | <p>Siegfried investiert in ein leistungsfähiges, globales Produktionsnetzwerk. Dank Tech-Transfers werden Produkte am geeignetsten Standort produziert. Das «Center of Excellence» unserer R&amp;D-Aktivitäten befindet sich in Zofingen.</p>                                                                                        | <p>Der weitere Ausbau des R&amp;D- und des Produktionsnetzwerks und die enge Zusammenarbeit zwischen den Standorten wird weiter intensiviert.</p>                                                                                                                                                                                       |
| <b>12</b><br><br><b>NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Es existieren vorgelagerte, negative Auswirkungen bei chemischen und pharmazeutischen Hilfsstoffen, die auf petrochemischen Erzeugnissen basieren.</li> <li>– Aufgrund der komplexen, mehrstufigen Herstellverfahren für pharmazeutische Wirkstoffe fallen bei Siegfried gewisse Abfallmengen an.</li> </ul>                                                                                                                                                                    | <p>Wir haben diverse Projekte zur nachhaltigen Verringerung der Abfallmenge respektive zur Steigerung des Anteils von regenerierten Lösungsmitteln initiiert. Erste Resultate sind erfolversprechend. Zudem wollen wir die Abhängigkeit von petrochemischen Erzeugnissen weiter vermindern.</p>                                      | <p>Wir arbeiten konsequent an einer weiteren Minimierung der Abfallmengen an allen Standorten. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den gefährlichen Abfällen.</p>                                                                                                                                                                       |

## 1.2 Wesentlichkeitsanalyse GRI 102-46

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: GRI 102-47

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

## Wesentlichkeitsmatrix GRI 102-46



Die Wesentlichkeitsanalyse basierte auf einer Umfeldanalyse, die alle für Siegfried 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 bildeten schliesslich die Achsen unserer Wesentlichkeitsmatrix (vgl. Abbildung S. 6). 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).

#### Erfolgreiches ESG-Rating

Im Berichtsjahr wurde Siegfried von Institutional Shareholder Services Inc. (ISS), einer der weltweit führenden Proxy-Beratungsfirmen, im Nachhaltigkeitsrating mit dem Prime-Status ausgezeichnet. Dieser Status wird nur solchen Unternehmen verliehen, die anspruchsvollen Kriterien gerecht werden und eine hohe Nachhaltigkeitsleistung erzielen. Mit diesem Rating gehört Siegfried zu den besten 10% aller von ISS geprüften Unternehmen aus der Life Science-Industrie. Die Wertpapiere der Siegfried Holding AG erfüllen damit die Kriterien für verantwortungsvolles Investieren. Diese Auszeichnung unterstreicht, dass die Siegfried Gruppe ihre Verantwortung für Mensch und Umwelt schon seit jeher ernst nimmt. Nachhaltigkeit und Integrität sind entsprechend auch zwei unserer zentralen Unternehmenswerte, die unser Handeln leiten und das Fundament für den Erfolg von Siegfried bilden. Das ISS Prime Label bestätigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind, und wir werden diesen Weg weitergehen – im Interesse unserer Mitarbeitenden, Kunden, Investoren und unserer weiteren Stakeholder.

### 1.3 Stakeholderdialog

Siegfried misst dem Kontakt und kontinuierlichen Dialog mit den Anspruchsgruppen – 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 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 ausgewählt. Das regelmässige Stakeholder-Mapping erlaubt uns zudem, Veränderungen bei Ansprüchen und Interessen wahrzunehmen und entsprechend die adressierten Themen, Botschaften und Kommunikationswege darauf auszurichten.

Unsere 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 für uns von grosser Wichtigkeit. Der Stakeholderdialog umfasst sowohl die 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.

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

# Siegfried im Dialog

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



## 1.4 Führung und Werte bei Siegfried

Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung sind die obersten verantwortlichen Organe für die Umsetzung und Einhaltung aller nachhaltigkeitsrelevanten Policies und Richtlinien, insbesondere des 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.

Ab 2016 wurden bei Siegfried global neue Richtlinien zum Thema «Führung und Werte» ausgerollt. Den Kern des darin enthaltenen Führungsmodells bildeten die Unternehmenswerte Exzellenz, Leidenschaft, Integrität, Qualität 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 schaffen Klarheit und Verbindlichkeit im Umgang miteinander und bilden eine Basis zum Verständnis von kulturellen Unterschieden. Auf diese Weise leisten sie einen Beitrag zum Erfolg der global tätigen Gruppe. Die fünf Unternehmenswerte sind ein Mittel, um unsere Strategie und unsere Marke in konkretes Verhalten zu übersetzen und dienen als innerer Kompass.

Die Führungsgrundsätze wurden gemeinsam mit Führungskräften aller Standorte erarbeitet und definiert. Dazu wurden 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. Das Führungsmodell wird jährlich an jedem Standort gezielt mit einem Schulungs-Programm vertieft, indem praxisnahe Inhalte in gezielten Lernsequenzen vermittelt und gleich im Arbeitsalltag angewendet werden. In Zukunft soll das Programm systematisch ausgebaut werden, sodass unsere Standorte – vor allem auch jene, die neu zur Siegfried Gruppe stossen – alle den gleichen Qualitätsstandard erreichen.

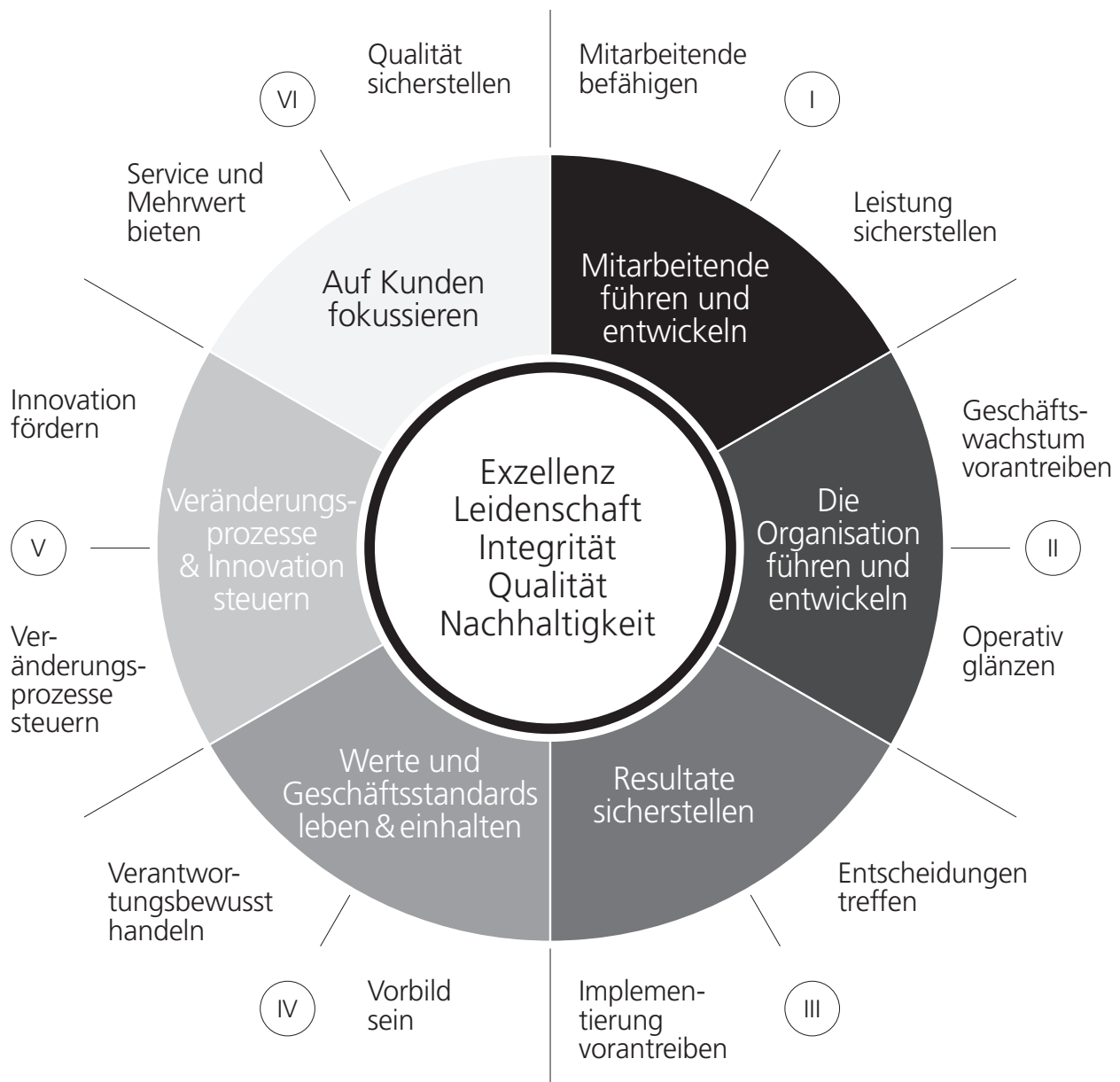
Im Berichtsjahr tauschte sich CEO Wolfgang Wienand mit allen Standorten aus, zum Teil per Videokonferenz. In diesem Rahmen wurden die Unternehmenswerte im Detail angesprochen und vertieft.

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 und seinem «Responsible Care»-Programm.

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 49 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 Standorte Zofingen, Minden und St. Vulbas erreichten das Rating «GOLD», die restlichen Standorte wurden mit Rating «SILBER» ausgezeichnet.



| Standort   | Ecovadis-Rating |
|------------|-----------------|
| Minden     | Gold            |
| St. Vulbas | Gold            |
| Zofingen   | Gold            |
| Evionnaz   | Silber          |
| Hameln     | Silber          |
| Irvine     | Silber          |
| Malta      | Silber          |
| Pennsville | Silber          |
| Nantong    | Silber          |



## 1.5 Legal Compliance

Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung von Siegfried sind der festen Überzeugung, dass die strikte Einhaltung sämtlicher Rechtsvorschriften und die Ablehnung jeglicher Form von unlauterem und unethischem Geschäftsverhalten unerlässliche und zentrale Elemente des unternehmerischen Handelns von Siegfried sein sollen. Dieses Selbstverständnis ist auch im Unternehmenswert «Integrität» festgehalten. 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 allen Unternehmenssprachen verfügbar ist (Deutsch, Englisch, Französisch und Chinesisch), bietet Mitarbeitenden und Lieferanten von Siegfried einen klaren 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](http://www.siegfried.ch)) einsehbar.

Der Kodex bildet 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 integrires Verhalten im Geschäftsverkehr und andererseits die Schaffung von Massnahmen zur effizienten und wirksamen Verhinderung von Gesetzesverstössen und derer schädlichen Konsequenzen. Das Legal Compliance Office koordiniert die Umsetzung und Kommunikation des Legal Compliance-Programms und untersucht und ahndet mögliche Verstösse. Über eine externe Meldestelle können Siegfried-Mitarbeitende dem Legal Compliance Office in allen Unternehmenssprachen Fragen zum Programm und zur Einhaltung von Rechtsvorschriften stellen sowie potenzielle Verstösse gegen den Verhaltenskodex melden.

### Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten

Siegfried verbietet ausdrücklich jede Form von korruptem Geschäftsverhalten, insbesondere die aktive und passive Bestechung von öffentlichen und privaten Funktions- und Entscheidungsträgern. Alle Mitarbeitenden von Siegfried sowie die Lieferanten haben sich an die einschlägigen Gesetze bezüglich Bestechung und Korruption zu halten, im Speziellen an die OECD Anti-Bribery Convention, den US Foreign Corruption Practices Act 1977, den UK Bribery Act 2010 und an die einschlägigen Bestimmungen des nationalen Rechts, insbesondere des Schweizer Strafgesetzbuchs zur Beamtenbestechung und des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb zur Privatbestechung, in ihrer jeweils gültigen und aktuellen Fassung.

Ebenso verbietet Siegfried den Mitarbeitenden und Lieferanten jegliche Verhaltensweisen, 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 an einem Administrativ- oder Rechtsverfahren bezüglich wettbewerbswidrigen Verhaltens oder einem Verstoß gegen das Kartell- und Monopolrecht beteiligt.

Im Berichtsjahr wurden dem Legal Compliance Office gruppenweit acht Fälle von mutmasslichem Fehlverhalten gemeldet, die im Rahmen interner Verfahren untersucht wurden.

### **Rückblick auf das Berichtsjahr und Ausblick**

Im Berichtsjahr verzeichnete das Legal Compliance Office gruppenweit eine steigende Tendenz genereller Anfragen im Bereich Legal Compliance. Zusätzlich wurden acht Fälle von mutmasslichem Fehlverhalten gemeldet, die im Rahmen interner Untersuchungen analysiert wurden, wobei ein Fall zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses geführt hat. Dabei handelte es sich um Verstösse gegen Siegfrieds Verhaltenskodex.

Schulungsmässig wurden mit den Mitgliedern der Site Management-Teams aller Siegfried-Standorte (Auffrischungs-) Trainings im Bereich Code of Conduct und Legal Compliance-Meldewege durchgeführt, in deren Rahmen auch standort-spezifische Fragestellungen sowie Anfragen aus dem Teilnehmerfeld thematisiert werden konnten.

Zusätzlich hat das Legal Compliance Office eine mehrjährige Planungsgrundlage verabschiedet, auf deren Basis ab dem Kalenderjahr 2021 neu themenbasierte und auf spezifische Mitarbeiterpopulationen abgestimmte Schulungsinhalte vermittelt werden. Darüber hinaus wird das Risikoprofil (inkl. Korruptionsrisiken) für die Standorte weiterhin regelmässig evaluiert.

## 2. Quality Compliance

### 2.1 Quality Compliance und Produktsicherheit

Bei 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.



#### SDG-Beitrag

Unsere Produkte und Dienstleistungen werden in verschiedenen pharmazeutischen Bereichen eingesetzt: von nicht-übertragbaren Krankheiten wie Diabetes, Atemwegs- und Herz-Kreislaufkrankungen, bis zu psychischen Erkrankungen wie Depression und Bipolarität. Wir gehen davon aus, dass wir mit unseren Produkten ungefähr 40 Millionen Patienten weltweit erreichen. Damit sich Patienten auf die von uns produzierten Wirkstoffe und Arzneimittel verlassen können, müssen wir die Qualität, Sicherheit und Wirksamkeit unserer Produkte sicherstellen. Auf diese Weise tragen wir zum Entwicklungsziel 3 «ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern» sowie zum Unterziel 3.4 «[...] die psychische Gesundheit und das Wohlergehen fördern» bei.

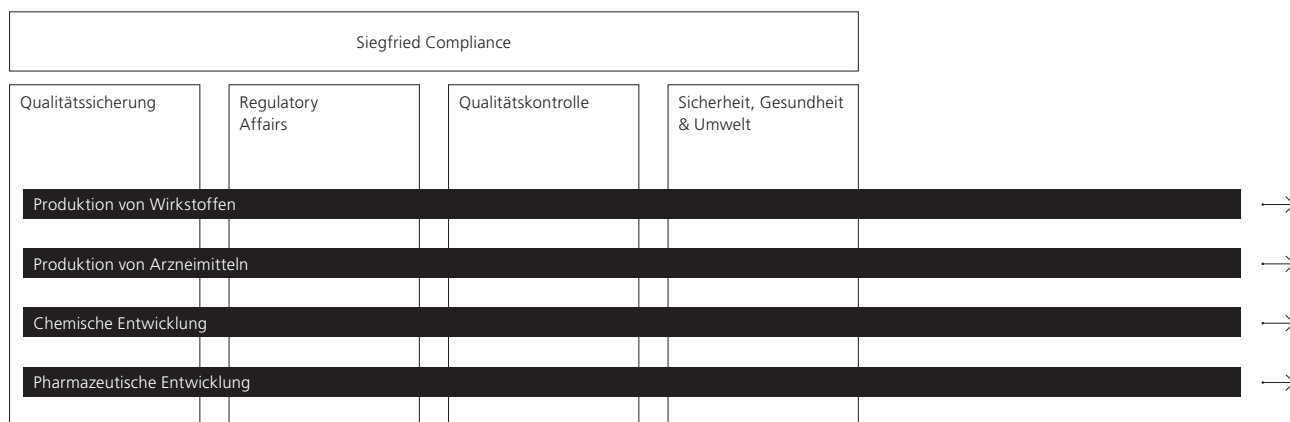
#### Quality Compliance Managementsystem

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-Qualitäts-Standards produzieren, ökonomisch und ökologisch verantwortungsbewusst agieren und neue Technologien nach ihrem Beitrag zur Nachhaltigkeit bewerten. Sowohl nationale als auch internationale Normen und Richtlinien sind dabei Massstäbe für die Weiterentwicklung unserer Systeme, sei es bezüglich Umweltbewusstsein, Arbeitssicherheit oder anderer gesellschaftsrelevanter Themen. 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)
- Richtlinien des «International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use» (ICH), bei der die Behörden und Pharmaindustrieverbände von Amerika (FDA und PhRMA), Europa (EC und EFPIA), Japan (MHLW/PMDA und JPMA) als Initianten und auch die Behörden (Regulatory Members) der Schweiz, von Kanada, China, Brasilien, Südkorea, Taiwan, der Türkei und Singapur die Massstäbe in der Pharmaindustrie definieren
- Richtlinien der «World Health Organization» (WHO)

## 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.



Bei Siegfried steht 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 qualitäts- und sicherheitsrelevante 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, der WHO usw.

Der Einsatz eines übergreifenden Managementsystems für Quality Compliance stellt sicher, dass die Qualitätsanliegen unserer internen und externen Kunden bei allen Tochtergesellschaften harmonisiert und standardisiert sind und dass entsprechende internationale Richtlinien berücksichtigt werden. Unser langjähriger Compliance-Ausweis zeigt, dass dieses Konzept effizient funktioniert und unsere Kunden dadurch von einer Partnerschaft mit Siegfried profitieren.

In regelmässigen Abständen kontrollieren wir die Aktualität und Relevanz unserer Richtlinien und prüfen deren Einhaltung anhand von Corporate Audits. Ende 2020 waren 43 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 benötigten Zertifikate ständig zu. Zusätzlich zu den lange Zeit üblichen Analysezertifikaten mit Aussagen zu Aussehen, Gehalt, Reinheit, physikalischen Eigenschaften und der GMP-konformen Herstellung unserer Produkte werden auch 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.

Das Thema der Nitrosamin-Verunreinigungen (als wahrscheinlich krebserregend beim Menschen eingestuft) in pharmazeutischen Wirkstoffen und Fertigarzneimitteln, das erstmals 2018 im Zusammenhang mit dem Wirkstoff Valsartan aus China bei Novartis aufgetreten ist, beschäftigte auch im Jahr 2020 alle Hersteller: So wird von den Gesundheitsbehörden verlangt, alle Wirkstoffe und Fertigarzneimittel auf An- bzw. Abwesenheit von Nitrosaminen zu überprüfen. Dies geschieht zunächst durch Risikoabschätzungen und bei höher eingeschätzten Risiken durch analytische Verfahren im Labor. Bei den Produkten von Siegfried wurden bisher keine Kontaminationen durch Nitrosamine festgestellt. Die Prüfungen werden sich noch bis weit in das Jahr 2021 hinziehen, denn noch sind nicht alle notwendigen Informationen vorhanden, und analytische Verfahren müssen teilweise noch entwickelt werden. Auch durch die COVID-19-Pandemie begründet wurden die Zeitvorgaben für Untersuchungen und Risikobewertungen bis in das Jahr 2021 verlängert.

### Integration aller Standorte

Im Jahr 2020 sind keine neuen Standorte zur Siegfried Gruppe hinzugestossen. Das hat uns die Möglichkeit gegeben, die GMP-relevanten IT-Systeme

- Trackwise® für Änderungsmeldungen, Abweichungen, Untersuchungen, Beobachtungen, Folge-massnahmen usw. und
- LabWare LIMS™ als modernes Laborinformations- und Labormanagementsystem einzuführen. Trackwise® wurde bereits an allen Standorten eingeführt. LabWare LIMS™ ist an den Standorten Evionnaz, St. Vulbas, Zofingen, Nantong und Irvine eingeführt worden, und die Einführung an den Standorten in Minden, Malta und Pennsville steht kurz bevor. Durch die Integration der beiden per 1. Januar 2021 akquirierten spanischen Standorte wird die Tochtergesellschaft in Hameln noch bis 2022 auf die Einführung von LabWare LIMS™ warten müssen.

### 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 Behörden-Inspektionen 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.

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 «Malta Medicines Authority» (MMA) und die US-FDA
- in Deutschland durch die Regierungspräsidien oder das Gewerbeaufsichtsamt und die US-FDA
- in Frankreich durch die nationale französische Behörde ANSM und die US-FDA
- in China durch die nationale Behörde CFDA (City, Province FDA), die EDQM (Europa) und die US-FDA.

Im Jahr 2020 wurden wegen der COVID-19-Pandemie signifikant weniger Behördeninspektionen und Kundenaudits durchgeführt. Physische Inspektionen fanden durch die o.g. Behörden nur in Hameln, Pennsville und Zofingen statt. In Evionnaz wurde die Inspektion durch die ISOPTh virtuell durchgeführt. Auch Kundenaudits wurden stark reduziert und mehrheitlich virtuell durchgeführt. Virtuelle Audits bedeuten für die inspizierte/auditierte Tochtergesellschaft immer einen grösseren Aufwand als Inspektionen mit vor Ort anwesenden Auditoren, weil Dokumente digital zur Verfügung gestellt werden müssen und Rundgänge in Lager, Produktion, Labors usw. nur sehr eingeschränkt möglich sind. An einigen Standorten haben wir Videos erstellt, um den Auditoren einen besseren Eindruck von Situationen, Räumlichkeiten und Gerätschaften bieten zu können. Schnell stellen sich bei diesem Verfahren aber Fragen nach Wahrung der Vertraulichkeit und des geistigen Eigentums, denn wenn Videos, Fotos und Dokumente digital zur Verfügung gestellt werden, könnten sich auch missbraucht werden.

Auch unser Aktionsradius zum Auditieren von Lieferanten von Waren und Dienstleistungen ist durch die Pandemie erheblich eingeschränkt worden. Wir mussten viele geplante Audits verschieben oder virtuell durchführen oder durch sogenannte «Papieraudits» mit Fragebögen ersetzen.

Der Einfluss der COVID-19-Pandemie ist deswegen signifikant, weil viele Inspektionen/Kundenaudits und unsere Audits bei Lieferanten auf 2021 verschoben werden mussten, und andererseits 2021 bereits durch die periodisch durchzuführenden Audits vorgeplant ist. Notgedrungen werden 2021 nicht alle Audits durchgeführt werden können. Eine Ersatzdokumentation und Prioritäten müssen mit den Kunden besprochen werden. Da das Ende der Pandemie noch nicht vorhersehbar ist, besteht weder für Behörden noch für Kunden oder Zulieferer eine Planungssicherheit.

### **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 vonseiten 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. 2020 wurden für die Siegfried-Standorte wiederum ca. 200 Qualitätsverträge mit unseren Partnern abgeschlossen. Über 100 Qualitätsverträge befinden sich in der Pipeline und müssen 2020 überprüft bzw. verhandelt werden. Alle Siegfried-Standorte sind dabei vollständig im Siegfried-System integriert, sodass häufig Verträge zwischen unseren Kunden und mehreren Standorten zustande kommen.

### Ausblick

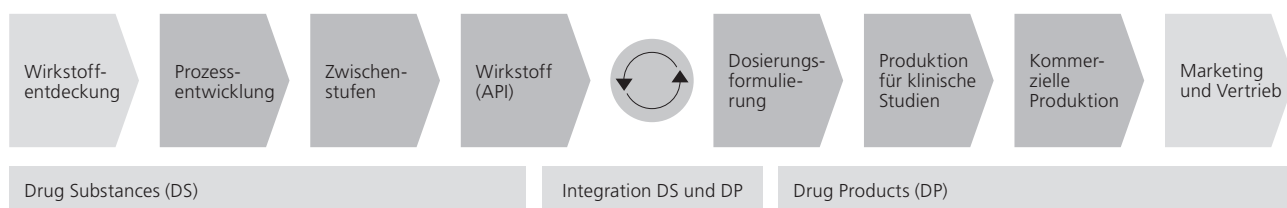
Der hohe cGMP-Standard (current Good Manufacturing Practice) und das Qualitätsimage von Siegfried sind international anerkannt. Siegfried ist sich bewusst, dass es besser ist, das Niveau zu halten, als eine beschädigte Reputation wiederherzustellen. Da Guidelines und Kunden aber immer höhere Ansprüche an uns stellen, müssen wir die Situation jederzeit aufmerksam beobachten, bewerten und entsprechende Massnahmen ergreifen, falls notwendig.

Die COVID-19-Pandemie wird uns auch im Jahr 2021 speziell hinsichtlich Audit- und Inspektionsmanagement vor grosse koordinative Aufgaben stellen.

## 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 CDMO-Wertschöpfungskette



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).



### SDG-Beitrag

Da wir von unseren Lieferanten pharmazeutische Hilfsstoffe und Wirkstoffbausteine beziehen, sind sie für uns unentbehrlich, um zum Entwicklungsziel 3 beizutragen. Neben unseren hohen Qualitätsansprüchen, die wir an unsere Lieferanten stellen, erwarten wir von ihnen auch, dass sie ökologische und soziale Standards einhalten und mit zum Entwicklungsziel 12 beitragen («Verantwortungsvoller Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen»), indem sie Ressourcen und Rohstoffe effizient nutzen und stets weitere ressourcenschonende Produktionsmethoden entwickeln, um ihre Zuliefererprodukte zu erzeugen.

### Qualifizierung von Lieferanten und Dienstleistern

Häufig werden Rohstoffe, pharmazeutische Hilfsstoffe, Packmaterialien, Wirkstoffbausteine und auch Wirkstoffe von Herstellern und Lieferanten im Ausland eingekauft und bei Siegfried für die Synthese pharmazeutischer Wirkstoffe bzw. die Herstellung von Fertigarzneimitteln eingesetzt. In solchen Fällen ist Siegfried für die Qualifizierung dieser Hersteller/Lieferanten verantwortlich. Diese Qualifizierung erfolgt in regelmässigen Abständen durch Befragungen der Hersteller/Lieferanten, die kontinuierliche Überprüfung der Qualität der erhaltenen Stoffe und durch Audits von Produktionswerken der Lieferanten. Dabei werden Mängel adressiert und daraus Massnahmen abgeleitet. Die Nichteinhaltung von Mindeststandards führt zur Verhängung einer Liefersperre bzw. zur Initiierung eines Lieferantenwechsels. 2020 wurden COVID-19-bedingt weniger als 20 Audits bei Lieferanten und Dienstleistern durchgeführt. In normalen Zeiten sind es mehr als das Doppelte. Die Audits werden überwiegend von konzerninternen Auditoren durchgeführt, ergänzt durch eine kleine Anzahl Audits, die von unabhängigen externen Auditoren geleitet werden.

Immer wieder treten signifikante Qualitätsmängel oder Compliance-Verstösse auf, besonders bei Zwischenstufen- oder Wirkstoffherstellern in Indien und China, die zum Beispiel einen durch Behörden erlassenen Importstopp der Produkte dieser Hersteller zur Folge haben können. Dies kann zu Lieferengpässen auf unserer Seite führen, es sei denn, dass ein zweiter Hersteller vorher aufgebaut und qualifiziert wurde.

### **Good Distribution Practice (GDP) im Vertrieb**

Im Vertrieb besteht unser Ziel darin, unseren Kunden qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen anzubieten und dadurch langfristige Kundenbeziehungen aufzubauen. Ein Thema, das seit 2013 durch neu eingeführte internationale Richtlinien ein höheres Gewicht bekommen hat, ist GDP (Good Distribution Practice). 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 berechnigte 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. Bei Inspektionen durch die Behörden wird dies regelmässig überprüft.

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 11). Damit unsere Produkte und Dienstleistungen erfolgreich vertrieben werden können, sind eine gezielte Kommunikation und das Eingehen auf die vielfältigen Kundenbedürfnisse von besonderer Bedeutung. Die grosse Diversität dieser Gruppe erfordert das Ergreifen individueller Massnahmen, um mit den Kunden in Dialog zu treten und ihre Zufriedenheit zu messen.

Deshalb ist ein effektives Beschwerdemanagement bei Siegfried im Einsatz (mehr zum Kundenbeschwerde-Management bei Siegfried finden Sie im Kapitel Quality Compliance, Seite 16).

### **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. Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig eine robuste Lieferkette ist und dass, wenn möglich, in Zusammenarbeit mit unseren Kunden alternative Lieferanten, Dienstleister und Logistiker identifiziert, qualifiziert und bei den Behörden registriert werden müssen, um Ausfälle kompensieren zu können.

### 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   | 8                                   |
| Malta        | 1                                   |
| Irvine       | 1                                   |
| Nantong      | 6                                   |
| Hameln       | 1                                   |
| Minden       | 21                                  |
| Evionnaz     | 15                                  |
| St. Vulbas   | 8                                   |
| <b>Total</b> | <b>70</b>                           |

#### Policy-Richtlinien und Kennzahlen

Siegfried Zofingen und Evionnaz sind Mitglied im Branchenverband Chemie Pharma Biotech («science-industries 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. Die 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 geniesst 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.

Seit 2014 ist der Standort Siegfried Pharma Chemikalien Minden nach ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert. Im Fokus steht ein nachhaltiger Umgang mit Energieressourcen. Damit verbunden sind auch Reduktionen der Treibhausgase. Das Energiemanagementsystem leistet damit einen wesentlichen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz.

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 einzelnen 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 erzielt hat. 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](http://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 2020 noch immer Gültigkeit.

Gestützt auf den Business Continuity Plan, Teil Pandemieplan, hat Siegfried mit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie im Januar 2020 unmittelbar eine Task Force nominiert: Das Corporate Crisis Team (CCT) aus Mitgliedern der Geschäftsleitung und dem Senior Management, unterstützt durch externe Fachspezialisten (z.B. Arbeitsmedizin), analysierte fortlaufend den Einfluss der Pandemie auf die politische, gesundheitliche und wirtschaftliche Entwicklung, sowohl global als auch national. Daraus wurde eine COVID-19-Guideline erarbeitet, die fortlaufend der Entwicklung angepasst und als globaler Standard in der Siegfried Gruppe implementiert wurde.

In Absprache mit den lokalen Corona Crisis Subteams (CCS) wurden die Verhaltensregeln aus der Guideline lokal angepasst und an die Mitarbeitenden kommuniziert. Ergänzend dazu wurden Newsletter vom CEO und dem CCT sowie Informationen und Hilfestellungen der SGU-Verantwortlichen (z. B. korrekte Händedesinfektion) an alle Mitarbeitenden verschickt.

### 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 grössere Verbrauch an Energie lässt sich auf die vermehrt energetisch aufwändigeren Prozesse zurückführen; das heisst, es wurden mehr Produkte hergestellt, die einen ausgeprägten Heiz- bzw. Kühlbedarf haben.



#### SDG-Beitrag

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, um zum Entwicklungsziel 12 «Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen» beizutragen. Vor allem wollen wir zum Unterziel 12.2 beitragen, das die Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen anstrebt. 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. Deshalb ist uns auch wichtig, zu Entwicklungsziel 7 «Bezahlbare und saubere Energie» beizutragen. Wir verfolgen dies, indem wir sowohl unseren Anteil an erneuerbaren Energien als auch unsere Energieeffizienz erhöhen. Damit unterstützen wir die Unterziele 7.2 und 7.3 der SDGs.

#### Unsere Leistung

Bedingt durch höhere Produktionsauslastung und ein aus energetischer Sicht ungünstigeres Produktportfolio nahmen Energie- und Wasserverbrauch zu, ebenso die Abfallmenge und teilweise auch die Emissionen. Verbesserungspotenzial sieht Siegfried in der Optimierung von Prozessen, aber auch in der Stilllegung von alten Anlagen und Gebäuden.

Siegfried hat bereits verschiedene Massnahmen umgesetzt. So wird das vergleichsweise umweltverträglichere Erdgas als Hauptenergiequelle verwendet. Heizöl kommt nur noch in geringem Umfang zum Einsatz und vor allem dort, wo Erdgas nicht verfügbar ist. Schweröl wird bei Siegfried schon seit längerer Zeit nicht mehr verwendet. Als alternative Energieträger dienen auch gebrauchte Lösungsmittel, die in der Produktion nicht mehr eingesetzt werden können. Der Einsatz dieser sogenannten alternativen Brennstoffe nahm gegenüber dem Vorjahr um 14.7% zu; damit wird ca. 3.7% des gesamten Energiebedarfs abgedeckt. Der Verbrauch von elektrischer und Wärmeenergie soll durch die

Optimierung von Prozessen und Systemen sowie durch Energieeffizienzsteigerung von Apparaten gesenkt werden.

Das für 2020 gesetzte Ziel, den auf den Umsatz normierten Energieverbrauch zu verringern, wurde nicht erreicht. Die Zunahme gegenüber dem Vorjahr betrug 4.6%. Der umsatznormierte Stromverbrauch nahm um 7.3% zu. Der absolute CO<sub>2</sub>-Ausstoss war um 6.0% höher, beim umsatznormierten CO<sub>2</sub>-Ausstoss war eine Zunahme (4.6%) zu verzeichnen.

Der Gesamtenergieverbrauch von Siegfried lag mit 1 764 Terajoule (TJ) 6.0% über dem Berichtsjahr 2019. In den Werken Irvine (+68.6%), Malta (+5.0%), Nantong (+12.6%), Pennsville (+34.9%) und Zofingen (+9.4%) wurde 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 Evionnaz (–4.9%), Minden (–2.6%), und St Vulbas (–8.0%) teilweise ausgeglichen. Der auf den Umsatz normierte Gesamtenergieverbrauch lag um 3.6% höher als im Vorjahr.

Auch beim Erdgas lag der Verbrauch über demjenigen des Vorjahrs; die Zunahme betrug 13.2%, wohingegen beim Heizöl ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen war (–16.3%). Diese Einsparung wurde vor allem im Werk Evionnaz erzielt, wo zum Heizen vorwiegend Heizöl eingesetzt wird, da Erdgas in diesem Werk nicht verfügbar ist. Die von extern zugeführte Dampfmenge war etwas geringer (–6.1%) als im Vorjahr.

Der Standort Siegfried Zofingen hat mit den Bundesbehörden ein CO<sub>2</sub>-Reduktionsziel um 20% für die Periode von 2013 bis 2020 festgelegt, das durch eine Modernisierung von Anlagen oder effizientere Prozesse bzw. Prozessführung erreicht werden soll. Siegfried hat die diesbezüglichen Ziele für die ganze Periode erreicht.

Die Angaben zum Energieverbrauch beinhalten alle in der Firma direkt anfallenden CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1) und CO<sub>2</sub>, das für die Produktion zugekaufter Energien (Scope 2) anfällt. Inbegriffen ist auch der Dieselverbrauch der betriebseigenen Fahrzeuge. Der Energieverbrauch für Reisetätigkeiten und andere Scope 3-Emissionen ist nicht erfasst.

#### **Projekt zur Verringerung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks**

Für die Periode bis 2030 hat die Geschäftsleitung ein umfassendes Projekt gestartet, um den CO<sub>2</sub>-Fussabdruck deutlich zu verkleinern. Dies soll, wo möglich, in enger Zusammenarbeit mit den Kunden geschehen, vor allem mit jenen, die selbst ähnliche Initiativen verfolgen. Das CO<sub>2</sub>-Projekt beinhaltet eine umfassende Analyse aller Siegfried-Standorte bezüglich CO<sub>2</sub>-Emissionen, verbunden mit einer Auflistung geeigneter Massnahmen, die bereits ab dem Geschäftsjahr 2021 wirksam werden sollen.

---

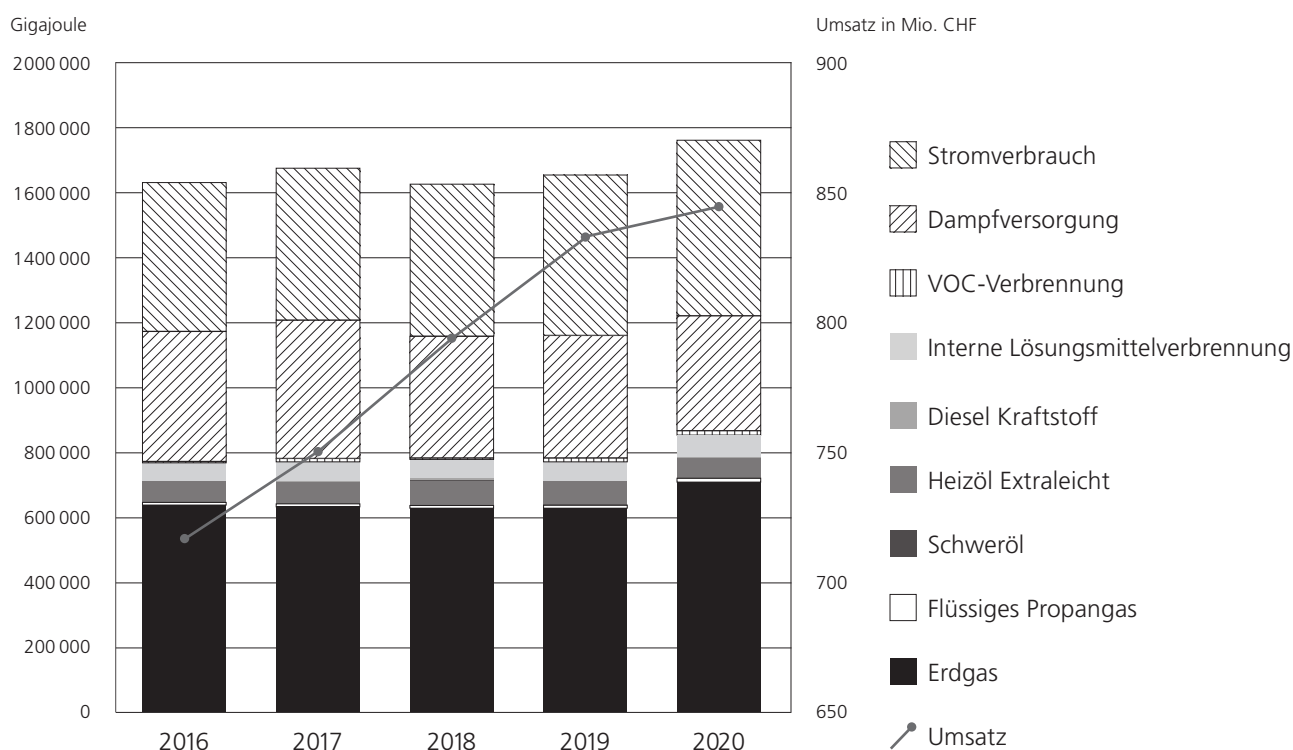
#### **Nantong**

Die Energiekosten in Nantong stiegen 2020 bei einer Steigerung der Produktion um 178% (374 Tonnen 2019 vs. 668 Tonnen 2020) nur um 15.6% gegenüber 2019. Die Aktivitäten im Bereich Energiesparen beinhalteten die Verbrennung von Lösungsmittelabfällen anstelle von Erdgas, externer Dampf wurde teilweise ersetzt durch Kesseldampf, Natriumlampen wurden kontinuierlich durch LED-Lampen ersetzt etc.

Der Verbrauch von elektrischem Strom an allen Siegfried-Standorten betrug total 539.8 Terajoule (TJ). Der Mehrverbrauch von 8.8% beruht auf einer Zunahme in fast allen Werken. Einzig in Pennsville und Nantong waren rückläufige Stromverbräuche zu verzeichnen. Die Zunahme beim Stromverbrauch hat unter anderem auch mit den klimatischen Bedingungen im Sommer 2020 zu tun; es war ein überdurchschnittlich warmes Jahr. 40.1% des verbrauchten elektrischen Stroms wurde aus erneuerbaren Energiequellen bezogen. Die mit der Photovoltaik-Anlage hergestellte Strommenge im Werk Malta war mit 949 GJ geringer als im Vorjahr (-12.4%).

Der CO<sub>2</sub>-Ausstoss im Scope 1 (direkte Emissionen aus dem Betrieb) beruht auf dem Einsatz fossiler Brennstoffe. Ebenfalls berücksichtigt sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Scope 2, d.h. Emissionen, die bei der Produktion von zugekauften Energien (Elektrizität, Dampf) entstanden. Der Ausstoss von CO<sub>2</sub> an die Atmosphäre nahm gegenüber dem Vorjahr um 5 900 Tonnen bzw. 6.0% zu. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen der meisten Werke, mit Ausnahme von Evionnaz, Nantong und St Vulbas, lagen höher als im Vorjahr. Ein überdurchschnittlicher Zuwachs war in den Werken Hameln und Zofingen zu verzeichnen. Das GWP (Global Warming Potential), ausgedrückt als CO<sub>2</sub>-Äquivalent, betrug 104 000 Tonnen. Für die Umrechnung anderer Treibhausgasemissionen in CO<sub>2</sub>-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 und das von zugekauften Energien verursachte CO<sub>2</sub> (Scope 1 und Scope 2), Der CO<sub>2</sub>-Ausstoss aus biogenen Quellen wurde nicht miterfasst.

## Energieverbrauch





Die emittierte VOC-Menge lag bei 284 Tonnen, ein Plus von 24 Tonnen gegenüber dem Vorjahr. Der VOC-Ausstoss im Werk Evionnaz nahm markant zu, in den anderen Werken war der VOC-Ausstoss auf ähnlichem Niveau oder sogar geringer als im Vorjahr. Siegfried Zofingen hat mit den Behörden einen VOC-Massnahmenplan für die Jahre 2018–2022 erstellt, der von den zuständigen Behörden bewilligt wurde. Damit sollen die VOC-Emissionen weiter verringert werden.

Der Ausstoss an nitrosen Gasen (NO<sub>x</sub>) lag mit 29 Tonnen um 20 Tonnen tiefer als im Vorjahr. In den Werken Pennsville, Evionnaz, Minden und Nantong war eine Abnahme zu verzeichnen, in Zofingen war die Emission im Bereich der Vorjahre. Der Schwefeldioxid-Ausstoss in die Umwelt liegt schon seit längerer Zeit auf einem tiefen Niveau. 2020 betrug der Ausstoss 0.8 Tonnen und nahm somit gegenüber dem Vorjahr um 63% ab. Die Kohlenstoffmonoxid-Emissionen aller Siegfried-Werke lagen bei 8.1 Tonnen, 10% weniger als ein Jahr zuvor. Bei den berichteten emittierten Treibhausgasen (VOC, NO<sub>x</sub>, SO<sub>2</sub> und CO) handelt es sich um Scope 1-Emissionen (direkte THG-Emissionen).

### **Ausblick**

Der auf den Umsatz normierte Gesamtenergieverbrauch soll verringert werden. Gleiches gilt für den Verbrauch von elektrischem Strom. Auch beim auf den Umsatz normierten Ausstoss von CO<sub>2</sub> setzt Siegfried ambitionierte Ziele.

Für die Werke Evionnaz, Hameln, Malta, Minden, Nantong und Zofingen wird zum Beispiel ab Anfang 2021 Strom aus erneuerbaren Energien eingekauft. Dies wird helfen, den CO<sub>2</sub>-Ausstoss deutlich zu verringern. Wenn man die Verbrauchszahlen von 2019 zu Grunde legt, dann erwarten wir eine Verringerung beim CO<sub>2</sub>-Ausstoss von etwa einem Drittel.

Im Werk Nantong soll der Verbrauch an Erdgas und externem Dampf reduziert werden, indem Abfalllösungsmittel für die Erzeugung von Dampf verwendet wird. Zudem werden Natriumdampflampen laufend durch LEDs ersetzt.

Im Werk Zofingen läuft ein Programm mit dem Ziel, den Stromverbrauch zu senken.

Das Werk Hameln startet 2021 das systematische Energiemanagement gemäss ISO 50001. Zudem wird in Hameln eine redundante Dampferzeugungsanlage ausser Betrieb genommen, wodurch ca. 10 000 l Heizöl pro Jahr eingespart werden können.

Der Standort Minden hatte 2018 ein neues Energiesparziel festgelegt, das für den Zeitraum von 2018–2022 eine Einsparung von mindestens 4% bezogen auf das Bezugsjahr 2017 vorsah. Zur Erreichung dieses Ziels wurden 2018 und 2019 umfangreiche Massnahmen in die Wege geleitet, wie beispielsweise die Sanierung des Dampfkondensatnetzes, die automatische Regelung der Absalzung beim Kesselspeisewasser oder der Ersatz von Apparaten /Wärmetauschern/Pumpen/Ventilatoren mit besserer Energieeffizienz. 2020 wurden weitere Massnahmen wie eine neue Warmwassererzeugung, eine Anpassung der Regelung der Kältemaschinen, Anpassungen in der Druckluftherzeugung und Erneuerungen von Heizungssteuerungen und -pumpen umgesetzt. Im 1. Halbjahr 2020 konnte der Gesamtenergieverbrauch umsatznormiert gegenüber dem 1. Halbjahr 2019 bereits um 3.5% reduziert werden.

## Wichtige Kennzahlen zum Umweltschutz<sup>1</sup>

|                                                | Einheit        | 2020      | 2019      | 2018      | 2017      | 2016      |
|------------------------------------------------|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Energieverbrauch</b>                        |                |           |           |           |           |           |
| Gesamtenergie                                  | GJ             | 1 725 800 | 1 663 600 | 1 629 700 | 1 674 300 | 1 642 200 |
| Erdgas                                         | GJ             | 712 300   | 629 100   | 630 200   | 635 200   | 638 300   |
| LPG                                            | GJ             | 12 300    | 11 200    | 9 400     | 9 000     | 8 200     |
| Heizöl                                         | GJ             | 62 400    | 74 500    | 77 700    | 65 300    | 68 737    |
| Diesel                                         |                | 6 000     | 2 300     | 1 800     | 3 100     | 3 500     |
| Ersatzbrennstoffe (Lösungsmittel)              | GJ             | 65 100    | 56 700    | 59 600    | 58 300    | 56 700    |
| VOC Verbrennung                                | GJ             | 9 300     | 14 000    | 10 300    | 5 600     | 8 600     |
| Gelieferter Dampf                              | GJ             | 356 700   | 379 900   | 374 600   | 428 700   | 399 300   |
| Elektrizität                                   | GJ             | 499 025   | 495 900   | 466 200   | 469 100   | 460 800   |
| <b>Emissionen</b>                              |                |           |           |           |           |           |
| CO <sub>2</sub> -Emissionen                    | Tonnen         | 100 354   | 96 900    | 93 000    | 96 700    | 95 700    |
| VOC-Emissionen                                 | Tonnen         | 284       | 260       | 92        | 59        | 65        |
| CO-Emission                                    | Tonnen         | 8.1       | 9.0       | 9.0       | 8.5       | 8.7       |
| NO <sub>x</sub> -Emission                      | Tonnen         | 29        | 49        | 37        | 40        | 37        |
| SO <sub>2</sub> -Emission                      | Tonnen         | 0.8       | 2.0       | 4.0       | 3.3       | 6.0       |
| GWP, 100 Jahr Zeithorizont                     | Tonnen         | 101 800   | 97 700    | 93 000    | 96 400    | 95 700    |
| <b>Wasser / Abwasser</b>                       |                |           |           |           |           |           |
| Wasserverbrauch                                | m <sup>3</sup> | 5 791 000 | 5 776 000 | 5 590 000 | 6 493 000 | 6 871 000 |
| TOC-Fracht                                     | Tonnen         | 127       | 125       | 117       | 109       | 1445      |
| Stickstoff-Fracht                              | Tonnen         | 52.8      | 67.5      | 55.3      | 73.0      | 66.7      |
| Phosphor-Fracht                                | Tonnen         | 1.5       | 2.0       | 1.7       | 2.7       | 1.9       |
| <b>Abfälle</b>                                 |                |           |           |           |           |           |
| Gesamtabfall                                   | Tonnen         | 75 178    | 65 238    | 53 550    | 47 985    | 50 400    |
| Gefährliche Abfälle                            | Tonnen         | 57 906    | 53 774    | 40 424    | 39 918    | 47 600    |
| Verbrennung                                    | Tonnen         | 30 000    | 32 115    | 33 866    | 34 055    | n.e.      |
| Recycling                                      | Tonnen         | 5 044     | 3 845     | 1 931     | 842       | n.e.      |
| Rückgewinnung einschliesslich Energie          | Tonnen         | 22 782    | 17 688    | 4 494     | 4 927     | n.e.      |
| Deponie                                        | Tonnen         | 80        | 126       | 110       | 94        | n.e.      |
| Ungefährliche Abfälle                          | Tonnen         | 17 272    | 11 464    | 13 125    | 8 067     | 2 800     |
| Verbrennung                                    | Tonnen         | 6 612     | 5 141     | 3 602     | 402       | n.e.      |
| Recycling                                      | Tonnen         | 2 226     | 1 989     | 1 729     | 1 670     | n.e.      |
| Deponie                                        |                | 672       | 597       | 338       | 510       | n.e.      |
| Rückgewinnung einschliesslich Energie          | Tonnen         | 1 787     | 1 689     | 2 477     | 1 451     | n.e.      |
| Wiederverwendung                               | Tonnen         | 43        | 32        | 42        | 28        | n.e.      |
| Entsorgung auf ext. Abwasserreinigungsanlage   | Tonnen         | 5 933     | 2 017     | 4 938     | 4 007     | n.e.      |
| <b>Recycling</b>                               |                |           |           |           |           |           |
| Regenerierte Lösungsmittel (intern und extern) | Tonnen         | 22 100    | 22 000    | 23 800    | 23 500    | 15 100    |

n.e. = nicht erfasst

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

Die Zahlen für CO<sub>2</sub>-Emissionen und das «GWP 100-Jahr Zeithorizont» enthalten Scope 1 und Scope 2. In früheren Berichten wurde nur über Scope 1 berichtet. Die Zahlen wurden retrospektiv bis 2016 angepasst. Der im Werk Minden angelieferte Dampf ist behördlich bestätigt CO<sub>2</sub>-frei, deshalb wurden die Zahlen rückwirkend bis 2016 angepasst.

## Umsatznormierte Kennzahlen

|                                                       | Einheit                   | 2020  | 2019  | 2018  | 2017  | 2016  |
|-------------------------------------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Umsatz-Normalisierung</b>                          |                           |       |       |       |       |       |
| Umsatz                                                | Mio. CHF                  | 845   | 833   | 794   | 750   | 717   |
| Gesamtenergieverbrauch                                | GJ / Mio. CHF             | 2 042 | 1 962 | 2 014 | 2 191 | 2 245 |
| Elektrizität                                          | GJ / Mio. CHF             | 591   | 595   | 587   | 625   | 643   |
| Wasserverbrauch                                       | m <sup>3</sup> / Mio. CHF | 6 853 | 6 934 | 7 040 | 8 657 | 9 583 |
| Gesamtabfall                                          | t / Mio. CHF              | 89.0  | 78.3  | 67.4  | 64.0  | 70.2  |
| Treibhausgasemissionen (CO <sub>2</sub> -Äquivalente) | t / Mio. CHF              | 118.8 | 121.4 | 122.2 | 129.1 | 133.3 |
| GWP (Global Warming Potential)                        | t / Mio. CHF              | 120.2 | 122.3 | 122.2 | 128.8 | 133.3 |

### 3.2 Abfälle und Verschmutzung

Bei der Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen fallen grosse Abfallmengen an, da die Herstellungsverfahren komplex und meist mehrstufig sind. Die Abfälle enthalten auch Nebenprodukte, die bei jeder Synthese mit anfallen. Diese Nebenprodukte können für Mensch und Umwelt schädlich sein. Deshalb setzt Siegfried alles daran, diese Abfälle zu minimieren. Ein sorgsamer Umgang ist 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.



#### SDG-Beitrag

Durch einen sorgsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen und der Verminderung der Abfallmenge können wir einen aktiven Beitrag zum SDG-Unterziel 12.5 leisten, das «das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern» möchte. Dadurch, dass wir mit chemischen und pharmazeutischen Hilfsstoffen arbeiten, ist es besonders wichtig, dass wir jeglichen Austrag in die Umwelt und das Abwasser verhindern und damit gemäss SDG-Unterziel 12.4 «ihre nachteiligen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt auf ein Mindestmass [...] beschränken». Das stellen wir mit einem umfassenden Abfall- und Abwassermanagement sicher.

#### Evionnaz

Der Standort Evionnaz hat die Reduktion von Abfall an der Quelle als am effektivsten identifiziert. Im Rahmen eines Greenbelt-Projekts wurde der Abfall von sechs unserer volumenstärksten Produkte optimiert. Wässriger Abfall wird von organischem Abfall getrennt. 1 370 Tonnen biologisch abbaubares Wasser liefen dank des 2017 installierten Aktivkohlefilters durch die werkseigene Abwasser- aufbereitungsanlage. Zusätzlich werden 478 Tonnen organischer Abfall durch eine Drittfirma recycelt. Durch diesen Prozess wurde 2020 die Verbrennung von 1 850 Tonnen Wasser vermieden. Damit werden einerseits grosse Energie- und CO<sub>2</sub>-Mengen eingespart, andererseits leistet der Prozess einen Beitrag zur Kostenreduktion und der Wettbewerbsfähigkeit des Standorts.

## Abfall- und Abwassermanagement

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 2020 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. In Minden gibt es ebenfalls eine firmeninterne Abwasserreinigungsanlage. Die neu eingeführte, nachgeschaltete Denitrifikationsstufe läuft stabil. Als Kohlenstoffquelle für die Nitrifikation konnte im Betrieb anfallendes Isopropanol eingesetzt werden, das sonst der Verbrennung zugeführt worden wäre. Durch diese Kombination konnte der Aspekt des produktinternen Umweltschutzes erfüllt werden.

Der Wasserverbrauch war 2020 etwa gleich wie im Vorjahr. Über alle Werke gesehen gab es eine Zunahme von 0.3%. Normiert man den Wasserverbrauch auf die Umsatzzahlen, war ein Rückgang von 1.1% zu verzeichnen. Bei der Mehrheit der Produktionswerke war der Wasserverbrauch entweder leicht höher oder leicht geringer als in den Vorjahren. Einzig im Werk Malta, wo der Wasserverbrauch um 23.6% gesenkt wurde, war ein grosser Unterschied zu verzeichnen. Das Wassersparprojekt im Werk Zofingen stagnierte 2020; der Wasserverbrauch hat im Jahr 2020 um 6% zugenommen. Das Projekt wird aber weitergeführt, so dass zukünftig weitere Einsparungen möglich sind. Das Ziel der Reduktion des umsatznormierten Wasserverbrauchs wurde erreicht. Trotzdem sind weitere Einsparungen beim Wasserverbrauch notwendig und geplant.

An allen Siegfried-Standorten zusammen wurden 127 Tonnen organisch gebundener Gesamtkohlenstoff (TOC) über das Abwasser in die Gewässer emittiert. Das sind 2.2 Tonnen bzw. 1.7% mehr als im Jahr zuvor. Diese Erhöhung wurde im Wesentlichen durch eine Steigerung der Produktionsmenge im Werk Nantong verursacht. An allen andern Chemieproduktionswerken, mit Ausnahme von Evionnaz, war die TOC-Emission in die Gewässer abnehmend. 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 gemessen. Der Stickstoff-Ausstoss in die Gewässer nahm um 21.8% ab, er lag bei 52.8 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. Die verbesserte Denitrifikation auf der Abwasserreinigungsanlage in Minden, hat zur wesentlichen Reduktion des Stickstoffausstosses in die Gewässer geführt. Der Ausstoss von Phosphor in die Umwelt lag um 25% unter dem Vorjahreswert; er ist aber mit 1.5 Tonnen nach wie vor auf einem tiefen Niveau. Die Gesamtabfallmenge aller neun Siegfried-Werke betrug 75 178 Tonnen, das sind 15.2% mehr als im Vorjahr. Wird der Abfall auf den Umsatz normiert, so betrug die Zunahme 13.7%. Bis auf Evionnaz und Hameln nahm die Abfallmenge an allen Standorten zu. In Evionnaz konnte die Einsparung dadurch erreicht werden, dass Abwasser, das bisher in die Verbrennung ging, neu über die firmeninterne Abwasserreinigungsanlage entsorgt werden kann. Die Zunahme der Gesamtabfallmenge steht im Zusammenhang mit den grösseren Produktionsmengen und damit, dass vermehrt Herstellverfahren mit einem ungünstigeren Produkt-zu-Abfall-Verhältnis zum Einsatz kamen. Der Abfall teilt sich auf in 57 906 Tonnen gefährlichen und 17 272 Tonnen ungefährlichen Abfall. Der hohe Anteil an gefährlichen Abfällen rührt daher, dass in der chemischen Produktion grosse Mengen an Abfalllösungsmitteln anfallen, die als gefährlich einzustufen sind. Positiv zu werten ist, dass der Anteil an Abfall, der einer Verwertung oder Wiederverwendung zugeführt werden konnte, nochmals gesteigert

werden konnte. Er betrug 2020 42% bezogen auf den Gesamtabfall. Der Anteil an regenerierten Lösungsmitteln gemessen am Gesamtabfall war 2020 geringer als im Vorjahr. Für die Regeneration von Lösungsmitteln gibt es zwei Möglichkeiten: die werksinterne Lösungsmittel-Regeneration oder die Regeneration durch externe Partner. Insgesamt wurden 2020 22 100 Tonnen Lösungsmittel regeneriert. Der Anteil von regenerierten Lösungsmitteln im Verhältnis zu den entsorgten Lösungsmitteln war gleich wie im Vorjahr und betrug 53%.

### **Ausblick**

Im Abfallbereich sind 2021 Einsparungen geplant. Optimierungen sind vor allem bei der Hauptabfallkategorie, den Abfalllösungsmitteln, vorgesehen. Hierfür wurden an verschiedenen Standorten interdisziplinäre Projektgruppen eingesetzt, die sich aus Mitarbeitenden der Abteilungen Business Excellence, Chemie-Produktion, Entsorgung sowie Sicherheit und Umweltschutz zusammensetzen. 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 reduzieren.

Der Wasserverbrauch konnte in den Jahren 2017 und 2018 deutlich verringert werden. Der Verbrauch von Grundwasser wurde um rund 40 Prozent gesenkt, der Verbrauch von Trinkwasser um rund 60 Prozent. 2019 und 2020 konnte der Wasserverbrauch auf diesem deutlich tieferen Niveau stabilisiert werden. Für 2021 sind weitere Einsparungen und Optimierungen vorgesehen. 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 2019 eine Aktivkohlebehandlung auf der werkseigenen Abwasserreinigungsanlage installiert. In Zofingen lief bei der kommunalen Abwasserreinigungsanlage, in die Siegfried das Abwasser einleitet, eine Studie, um abzuklären, wie die biologische Abwasserreinigung verbessert werden kann. Diese Studie verlief erfolgreich und zeigte, dass die Auslaufkonzentrationen nach der Abwasserreinigungsanlage durch Zudosierung von Pulveraktivkohle gesenkt 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. Ab September 2020 wurde mit Unterstützungsgeldern vom BAFU und der kantonalen Umweltautorität (AfU Aargau) auf der kommunalen Abwasserreinigungsanlage ein Pilotversuch unternommen. Dieser steht kurz vor dem Abschluss. Gemäss den bis jetzt gewonnenen Erkenntnissen ist die Vergärung von Siegfrieds Industrieabwasser technisch machbar, aber leider wirtschaftlich nicht darstellbar.

---

### **Minden**

Zur Reduzierung der Emissionen in unseren Produktionsbetrieben wurden 2020 weitere Pumpen und Rührwerke nachgerüstet bzw. ausgetauscht, um die Anforderungen der Verwaltungsvorschrift TA Luft einzuhalten. Zur weiten Eliminierung von Luftschadstoffen erfolgten in einem Produktionsbetrieb der Anschluss von weiteren Emissionsquellen an vorhandene Abluftsysteme.

Es fanden weitere Optimierungen im Hinblick auf die Lösungsmittelentsorgungen statt. Zu der bereits etablierten externen destillativen Aufarbeitung des Ethanol-Wasser-Gemischs (790 t) wurde zusätzlich geprüft, ob weitere Lösemittel (Dichlormethan, Fluorbenzol, Dimethylformamid) extern destilliert bzw. aufgearbeitet werden können. Diese Prüfung konnte 2020 noch nicht vollständig abgeschlossen werden.

Die «Pump & Treat»-Installation für die Dekontamination des Untergrunds am Standort Evionnaz wartet noch auf die Zustimmung der Behörden und wird danach in Betrieb genommen.

Im Werk Pennsville ist für 2021 die Aufrüstung des Aktivkohlen-VOC-Reduktionssystems eingeplant, was mehrere Sicherheitsrisiken, die mit dem aktuellen System verbunden sind, beseitigen wird.

### 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 Sicherheitsbestimmungen von Siegfried müssen auch von Dritten, denen gegenüber Siegfried als Auftraggeber auftritt, beachtet und eingehalten werden. Zu diesem Zweck erhalten Drittpersonen bei Arealeintritt Sicherheitsinstruktionen als integrierter Bestandteil der Aufträge. 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.



#### SDG-Beitrag

Das Entwicklungsziel 3 «Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern» ist uns nicht nur im Hinblick auf die Patienten und Nutzer unserer Produkte relevant, sondern auch, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden und Nachbarschaft zu gewährleisten. Neben der Vermeidung von Arbeitsunfällen wollen wir nicht zuletzt, wie im SDG Unterziel 3.9 festgehalten, dazu beitragen, dass «Todesfälle und Erkrankungen aufgrund gefährlicher Chemikalien und der Verschmutzung und Verunreinigung von Luft, Wasser und Boden erheblich verringert» werden.

#### Störfallvorsorge

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 Berufsfeuerwehrleuten 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 die 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 Erlernte 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. Ziel des Programms ist die Förderung des Sicherheitsbewusstseins jedes Mitarbeitenden. Um dies zu erreichen, entschied die Geschäftsleitung 2013, ein globales Sicherheitsprogramm zu initiieren, das zusammen mit Experten von DuPont Sustainable Solutions an allen Standorten ausgerollt wurde. Kernpunkte sind das etablierte STOP™-Programm und fünf verbindliche Kardinalssicherheitsregeln.

Alle Mitarbeitenden, inklusive Personen, die in einem Auftragsverhältnis zu Siegfried stehen oder dies in einem Vertrag festgehalten ist, sollen dadurch ein erhöhtes Sicherheitsbewusstsein entwickeln und sich bei der Ausführung einer Tätigkeit für die Sicherheit verantwortlich fühlen – sowohl für die eigene Sicherheit als auch für die der Arbeitskollegen. Ziel dieser Sicherheitsinitiative war es, die Unfallquote bis 2018 gegenüber dem Referenzjahr 2012 um 80% zu reduzieren und dann auf tiefem Niveau zu stabilisieren. Ausgehend von der Unfallrate 2012 – 38 Berufsunfällen pro 1 000 Vollzeitstellen – sollte diese Kenngrösse über sieben Jahre hinweg auf weniger als 5 Berufsunfälle pro 1 000 Vollzeitstellen reduziert werden. Die Zielgrösse wurde noch nicht an allen Standorten erreicht, jedoch zeigt sich seit 2012 eine Reduktion der Unfallzahlen (siehe Unfallstatistiktable S. 37). In Minden, Evionnaz, St. Vulbas und 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 begleitend Dutzende neuer «STOP-Auditoren» ausgebildet. Im Produktionswerk in Nantong erfolgte die Implementierung des STOP™-Programms im Jahr 2018. Am Standort in Minden wird das STOP™-Programm im Jahr 2021 eingeführt, da die Auditor-Ausbildung infolge der COVID-19-Pandemie ausgesetzt werden musste.

Mehrere hundert «STOP-Auditoren» haben ihre Ausbildung abgeschlossen, die das eigene Sicherheitsbewusstsein schärft und die Auditoren dazu 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 hervorzuheben.

### Stop-Initiative

2020 haben mehrere Tausend STOP-Dialoge an den verschiedenen Standorten stattgefunden. Eine Auswertung der zurückgemeldeten STOP-Aktivitäten für 2020 zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden sicherheitsbewusst arbeitet.

|                                        | Zofingen | Pennsville | Malta | Nantong | Hameln | Evionnaz | St. Vulbas |
|----------------------------------------|----------|------------|-------|---------|--------|----------|------------|
| Anzahl rapportierte Sicherheitsdialoge | 1 400    | 625        | 510   | 14      | 680    | 310      | 220        |
| Individuelle Beobachtungspunkte        | 40 800   | 10 700     | 140   | 14      | 28 000 | 3 600    | 4 700      |
| Als «sicher» bewertete Beobachtungen   | 40 200   | 10 500     | 406   | 3       | 27 700 | 3 050    | 4 100      |
| Als «unsicher» bewertete Beobachtungen | 600      | 220        | 176   | 11      | 350    | 530      | 600        |
| Anzahl STOP Auditoren                  | 103      | 35         | 22    | 16      | 42     | 55       | 14         |



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 Sicherheitsaktionen lanciert oder gezielt Schulungen durchgeführt.

Neben der STOP-Initiative wurden 2014 im Rahmen 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 Sicherheitsschulungen 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 beispielsweise im Rahmen von Unfallabklärungen Kurzinformationen verfasst, die allen Mitarbeitenden intern zugestellt und auch für Schulungen verwendet werden. Diese Kurzinformationen werden auch zwischen den Standorten ausgetauscht, um die Arbeitssicherheit bei Siegfried weltweit nachhaltig zu fördern. Des Weiteren publiziert die SGU-Abteilung in Zofingen monatlich Schwerpunktthemen zur Arbeitssicherheit wie beispielsweise korrektes Erden, Wartung und Pflege der persönlichen Schutzausrüstung, persönliche Hygiene und Hautschutz, richtige Händedesinfektion, Stolpern/Stürzen, Vorbereiten und Übergabe von Prozessanlagen an die Instandhaltung oder Gefahren von Elektrizität.

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

- Sicherheitstag für Lernende in Laborberufen und für Chemie- und Pharmatechnologen (CPT)
- SGU-Einführungskurs für neue Facharbeiter (CPT) in der Produktion und für neue Mitarbeitende aus «Nicht-Chemie-Berufen» (Quereinsteiger)
- Workshops mit dem Produktionspersonal zur Vermeidung von Stoffaustritten in den Produktionsbetrieben, am Beispiel: Wie transferiere ich richtig?
- Mehrtägige Einführungs- und Wiederholungskurse zum Thema sicheres Bedienen von Flurförderfahrzeugen für rund 50 Betriebsmitarbeitende
- Workshop mit allen Produktionsmitarbeitenden zum Thema Sicherheit und Qualität
- Mehrtagesschulung für Betriebsmeister, Schichtführer und Betriebschemiker zum Thema Führung und Leadership im Produktionsbetrieb
- Schulungen im Umgang und in der Anwendung von Kleinlöschgeräten für das Betriebspersonal
- Sicherheitsschulungen für Baustellenpersonal
- Informationsveranstaltung und Erfahrungsaustausch für Gebäudesicherheitsverantwortliche
- Einführungsveranstaltung «Chemikalienklassierung» (Gefahrstoffe/Exposition) und richtiges Alarmieren/Verhalten im Alarmfall für neue Lernende
- Zur Stärkung des Sicherheitsbewusstseins und Reduktion von Produkteckagen wurden in Minden über 200 Mitarbeiter (80%) aus der Produktion in Workshops geschult



Aufgrund der COVID-19-Pandemie mussten verschiedene SGU-Ausbildungsveranstaltungen auf 2021 verschoben werden.

### **Audits**

Behörden, Versicherungen sowie Kunden inspizierten im Berichtsjahr sämtliche Standorte. Bedingt durch die COVID-19-Pandemie wurden die Audits auf ein Minimum beschränkt und nur sofern unabdingbar unter Einhaltung strenger Schutzmassnahmen durchgeführt. Alternativ kamen vermehrt Telefon- oder Videokonferenzen zur Anwendung. Die Inspektoren und Kunden attestierten Siegfried ein gutes und integriertes Risiko- und Umweltmanagementsystem. Im Rahmen der Risikobeurteilung durch die Versicherungsgesellschaft HDI Global und Swiss Re ergaben sich im Branchenvergleich keine Abweichungen. Alle Siegfried-Werke erfüllen die Anforderungen bezüglich Betriebssicherheit und Brandschutz und sind im Risiko-Benchmark der Versicherung im Segment der besten 10% klassiert. Das Produktionswerk Evionnaz wurde nach 2016 erneut inspiziert, wobei ihm wiederum ein gutes Sicherheitssystem sowie ein adäquater Brandschutz attestiert wurde.

Das System der internen Audits und Sicherheitsrundgänge hat sich in den verschiedenen Werken teils schon seit Jahren bestens etabliert. In Nantong wurden mehrere Dutzend interne Sicherheits- und Umweltaudits durchgeführt und dabei über 300 Beobachtungen festgehalten. Die Mängelbehebung ist bereits zu 93% umgesetzt. In Zofingen wurden fast 600 interne Sicherheits- und Umweltaudits durchgeführt. Die Auditteams formulierten über 120 Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit. Davon konnten 2020 bereits mehr als 80% erfolgreich umgesetzt werden. Im Rahmen von Gefahrgutkontrollen wurden über 500 interne LKW- und Bahntransporte inspiziert. Mängel und Beanstandungen wurden in weniger als 2% der Kontrollen ausgesprochen, was dem Vorjahresergebnis entspricht.

Die Umsetzung und Einhaltung sowohl der globalen als auch der lokalen SGU-Richtlinien wird regelmässig durch Corporate Audits überprüft. Dabei inspizieren interne Auditspezialisten in mehr-tägigen Safety-Audits die einzelnen Standorte. Im Jahr 2020 konnte wegen der COVID-19-Einschränkungen nur das Werk in Hameln einer SGU-Inspektion unterzogen werden.

### **Werksicherheit**

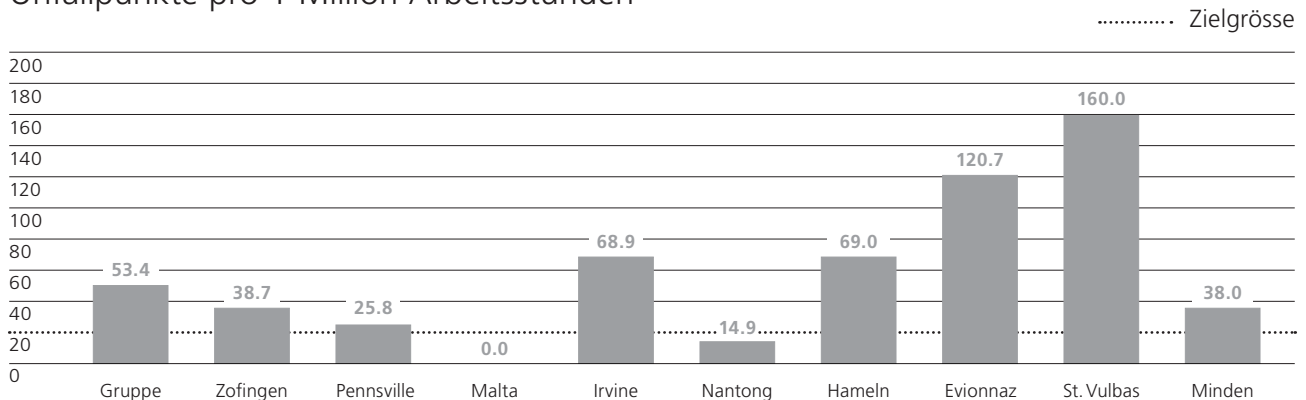
Als chemisch-pharmazeutisches Unternehmen legen wir grossen Wert auf einen umfassenden Werkschutz (Security). Das Werkgelände ist mit einem Zaun oder einer Mauer gesichert, ergänzend erfolgen Überwachungen mit Kameras. Die Personen- und Fahrzeugzugänge sind überwacht und werden kontrolliert (Anmeldung). 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. Bei Berufsunfällen mit Langzeitabsenzen – über mehrere Monate – wird für den Standortvergleich die Ausfallzeit auf maximal 20 Arbeitstage limitiert.

An den Standorten Evionnaz, Minden, St. Vulbas und Zofingen werden Berufsunfälle von Drittpersonen im Werkareal (Handwerker, Dienstleister) ebenfalls in die Unfallstatistik mit aufgenommen.

## Unfallpunkte pro 1 Million Arbeitsstunden



Diese Drittfirmen stehen in einem Auftragsverhältnis zu Siegfried, haben die Regeln zur Arbeitssicherheit einzuhalten und werden demzufolge wie eigenes Betriebspersonal betrachtet.

Die Grafik zeigt den Quervergleich der Werke im Jahr 2020. Die sehr ambitionierte Zielgrösse – weniger als 20 «Unfallpunkte pro 1 Million Arbeitsstunden» – wurde nur an zwei Produktionsstandorten unterschritten. Sieben Standorte konnten die Zielgrösse nicht erreichen. In Evionnaz, Irvine, Hameln und St. Vulbas gab es mehrere Berufsunfälle, die einen mehrwöchigen Arbeitsausfall zur Folge hatten. Die Verletzungen betreffen Hände und Arme infolge von Stürzen (Knochenbruch, Muskelfaserriss) sowie das Gesicht durch Kontamination mit Lauge bei einer undichten Schlauchleitungsverbindung. 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 Minden wurde 2019 im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses das Konzept «Safety Culture Flywheel» eingeführt mit dem Ziel, die Sicherheitskultur zu stärken, unsichere Handlungen zu vermeiden und damit Unfälle zu verhindern. In Workshops, Sicherheitsgesprächen, Abteilungssitzungen und Mitarbeiterinformationen werden Ereignisse und Unfallberichte thematisiert, ausgewertet und sicherheitsbezogene Verbesserungsmassnahmen initiiert. In Zofingen wurde im abgelaufenen Jahr das ENHANCE-Programm 2020 gestartet. Im Fokus stehen dabei Prozesse wie Produktionsplanung, Anlagenreinigung, Qualität & GMP (Right First Time) sowie die Arbeitssicherheit. In mehreren Mitarbeiterworkshops mit insgesamt über 200 Teilnehmenden wurden Probleme und Verbesserungsmöglichkeiten zu dem Themen Qualität und Sicherheit vertieft diskutiert und Lösungen erarbeitet. Daraus resultierend wurde im ENHANCE-Programm 2020, Teil SGU, eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Die Lösungsvorschläge aus dem Workshop wurden analysiert und in konkrete Verbesserungen umgesetzt.

So wurde zum Beispiel

- die Verwendung der persönlichen Schutzartikel (PSA) in ein neues PSA-Konzept überführt, verbunden mit einer Risikobeurteilung von einzelnen Arbeitsschritten
- die Verantwortlichkeit und Führung der Rollen Betriebsmeister und Schichtführer hinsichtlich Arbeitssicherheit überarbeitet und dies mit den Betroffenen in mehrtägigen Trainings geübt
- eine SGU-Einführungsschulung für neue Mitarbeitende im Pharmapark Zofingen auf monatlicher Basis implementiert
- als Führungs- und Managementprozess ein SHE-Council mit monatlicher Tagungsfrequenz für das Management-Team Werk Zofingen eingeführt

In Zofingen wurde zudem das STOP™-Programm weiter forciert, indem zehn neue STOP-Rundgänger geschult wurden. Die insgesamt rund 100 STOP-Rundgänger wurden in 21 Veranstaltungen hinsichtlich Arbeitssicherheit sensibilisiert und für ihre Aufgaben und Pflichten geschult. In Minden musste die Einführung des STOP™-Programms wegen der COVID-19-Pandemie auf 2021 verschoben werden.

Obwohl das Unfallziel 2020 in der Siegfried Gruppe nicht erreicht wurde, stehen die Management-Teams aller Standorte auch im Jahr 2021 hinter dem Ziel, die Berufsunfälle nachhaltig zu senken.

Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Todesfälle wurden 2020 keine verzeichnet. Der Produktionsstandort Malta konnten gegenüber 2019 die Anzahl der Berufsunfälle (mit und ohne Ausfalltage) reduzieren. In Minden, Nantong und Zofingen blieb die Unfallrate zumindest stabil.

In den Pharma-Produktionswerken Irvine und Hameln sowie in den chemischen Produktionswerken Evionnaz, Pennsville und St. Vulbas war eine gegenteilige Entwicklung feststellbar. Die Rate der Berufsunfälle verschlechterte sich. In Hameln und St. Vulbas lag die Unfallrate der Berufsunfälle bei über 2%; in Evionnaz, Irvine, Minden und Zofingen bei 1–2% und in allen anderen Werken unter 1%. Im Mehrjahresvergleich zeichnet sich das Jahr 2020 mit einer schlechteren Unfallrate über alle Standorte hinweg aus.

In Malta wurde erstmals seit mehreren Jahren kein Berufsunfall registriert. Nach einem guten Vorjahr ohne Berufsunfälle verschlechterte sich in den Amerikanischen Werken Irvine und Pennsville die Unfallbilanz dagegen. Mit 18 Berufsunfällen pro Tausend Mitarbeitenden liegt die Unfallrate in Zofingen im langjährigen Mittelwert noch knapp unterhalb der schweizerischen Chemie- und Pharmabranche (2019: 20 Unfälle / 1 000 Vollzeitbeschäftigte).

Die Mehrheit der Verletzungen ist auf Stolper- und Sturzunfälle zurückzuführen. Bei einem Drittel der Berufsunfälle gab es keine Arbeitsplatzabsenzen zu verzeichnen. Die Betreuung erfolgte in der betriebsinternen Sanitätshilfsstelle, und die Personen konnten an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Dank der guten Zusammenarbeit zwischen Patient und behandelndem Arzt einerseits und den Unfallversicherern und Arbeitgeber andererseits konnte in zwei Fällen im Werk Zofingen den verletzten Mitarbeitenden ein Sonderarbeitsplatz zur Verfügung gestellt und damit die Ausfallzeit und die Unfallkosten für alle Beteiligten positiv beeinflusst werden.

Auf Gruppenebene betrachtet gelang es Siegfried nicht, die Berufsunfälle im Durchschnitt weiter zu reduzieren. Die Berufsunfallrate über die letzten fünf Jahre liegt bei 13 Berufsunfällen pro Tausend Mitarbeitende. Über alle Standorte gesehen, mit Ausnahme von Evionnaz, Hameln, Irvine und St. Vulbas, führte die Mehrzahl der Berufsunfälle wie Stolpern, Stürzen, Chemikalienkontakt und Schnittwunden 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. Im Werk Minden wurden seit 2019 gegen zwei Millionen Euro in Prozessanlagen investiert, um ein geschlossenes Stoff-Handling oder eingehaute Anlagen zu ermöglichen. 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.

Für die Beurteilung der stofflichen Gefährdungen am Arbeitsplatz hat Siegfried ein System mit fünf Expositionskategorien eingeführt. Anhand von Faktoren wie Toxizität oder pharmakologische Aktivität wird die Substanz einer Expositionskategorie zugeteilt und ein maximaler Arbeitsplatzgrenzwert festgelegt. 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. Falls nötig wird erneut ein Monitoring vorgenommen. Im Jahr 2020 erfolgten beispielsweise in St. Vulbas und Zofingen rund 65 solcher arbeitshygienischen Expositionsmessungen.

Im Werk Zofingen wurden 2020 die Vorarbeiten für ein neues PSA-Schutzkonzept abgeschlossen. Dabei wurden alle Arbeitsschritte im chemischem Produktionsumfeld, zum Beispiel Fördern von Flüssigkeiten oder Entladen von Feststoffen aus einer Zentrifuge, in einen Risikokatalog aufgenommen. Fachspezialisten der Arbeitssicherheit, zusammen mit Betriebsmeistern und Chemikern beurteilten die Risiken der Arbeitsschritte für das Betriebspersonal und legten daraufhin die notwendigen Arbeits- und Schutzbekleidungen in einem PSA-Konzept fest. Dieses PSA-Schutzkonzept wird nun laufend in die Herstellvorschriften integriert; dabei werden die Mitarbeitenden in der Anwendung der teils neuen PSA geschult. 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 2020 wurde die jährliche Grippeprophylaxe in Form einer Impfkation durchgeführt. Diese war für die Mitarbeitenden kostenlos. In Zofingen nahmen rund 40% der Mitarbeitenden daran teil, was eine Verdreifachung gegenüber den Vorjahren darstellt und durch gezielte Impfpappelle während der COVID-19-Pandemie in Zofingen, aber auch an den anderen Standorten erreicht wurde. 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. Für die Gesundheitsförderungen bietet das Werk Nantong allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, einen medizinischen «Checkup» vorzunehmen. Es wurden keine Krankheiten diagnostiziert. Des Weiteren wurden schwangere Arbeitnehmerinnen intensiver betreut. So konnte im Jahr 2020 erstmals den Arbeitnehmerinnen mit starken Schwangerschaftssymptomen zusätzlich zum erforderlichen Urlaub die Möglichkeit von Home Office angeboten werden.

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 wie beispielsweise das «Safety Culture Fly Wheel» in Pennsville unterstützen sicherheitsbewusstes Arbeiten.

Um Mitarbeitende nach einem Berufsunfall rasch in den Arbeitsprozess rückführen zu können, sollen alternative Arbeitsplätze bereitgestellt werden, wodurch das betriebliche Gesundheitsmanagement optimiert werden kann. Massnahmen sind diesbezüglich ergriffen worden und werden laufend individuell angepasst. In enger Zusammenarbeit zwischen Unfallversicherer, Arzt und Arbeitgeber werden individuelle Lösungen für verunfallte Mitarbeitende gesucht, um diese gezielt wieder in den Arbeitsprozess integrieren zu können.

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

In der praktischen Umsetzung des Responsible Care-Programms 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.

Die Unfallstatistik der einzelnen Werke präsentiert sich 2020 wie folgt:

| <b>Ereignisse / 1000 FTE</b> | <b>2020</b> | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015  |
|------------------------------|-------------|------|------|------|------|-------|
| Zofingen                     | 18          | 17   | 7    | 33   | 24   | 16    |
| Pennsville                   | 10          | 0    | 16   | 17   | 11   | 34    |
| Malta                        | 0           | 24   | 6    | 14   | 7    | 14    |
| Irvine                       | 13          | 0    | 7    | 0    | 8    | 0     |
| Nantong                      | 9           | 7    | 0    | 3    | 0    | 5     |
| Hameln                       | 23          | 8    | 0    | 8    | 17   | 24    |
| Minden                       | 12          | 12   | 8    | 12   | 16   | n. a. |
| Evionnaz                     | 14          | 9    | 9    | 9    | 11   | n. a. |
| St. Vulbas                   | 38          | 26   | 27   | 35   | 13   | n. a. |
| Gruppe                       | 16          | 12   | 7    | 16   | 15   | 15    |

| <b>Unfallpunkte / 1 Mio. Arbeitsstunden</b> |     |    |     |     |    |       |
|---------------------------------------------|-----|----|-----|-----|----|-------|
| Zofingen                                    | 39  | 37 | 15  | 146 | 49 | 24    |
| Pennsville                                  | 26  | 1  | 8   | 17  | 87 | 159   |
| Malta                                       | 0   | 43 | 3   | 19  | 4  | 42    |
| Irvine                                      | 70  | 0  | 7   | 0   | 82 | 0     |
| Nantong                                     | 15  | 42 | 2   | 4   | 1  | 5     |
| Hameln                                      | 70  | 29 | 0   | 63  | 20 | 65    |
| Minden                                      | 38  | 77 | 39  | 21  | 20 | n. a. |
| Evionnaz                                    | 121 | 81 | 44  | 29  | 46 | n. a. |
| St. Vulbas                                  | 160 | 86 | 189 | 228 | 50 | n. a. |
| Gruppe                                      | 54  | 47 | 25  | 63  | 36 | 40    |

Die länder- und geschlechterspezifische Unfallbilanz der Berufsunfälle/Berufskrankheiten gliedert sich 2020 wie folgt:

|             | <b>Personenunfälle<br/>ohne Ausfalltage</b> |        | <b>Personenunfälle<br/>mit Ausfalltagen</b> |        | <b>Ausfalltage</b> |        |
|-------------|---------------------------------------------|--------|---------------------------------------------|--------|--------------------|--------|
|             | Männer                                      | Frauen | Männer                                      | Frauen | Männer             | Frauen |
| Schweiz     | 6                                           | 0      | 14                                          | 0      | 179                | 0      |
| USA         | 1                                           | 1      | 1                                           | 1      | 6                  | 20     |
| Malta       | 0                                           | 0      | 0                                           | 0      | 0                  | 0      |
| China       | 1                                           | 0      | 2                                           | 0      | 8                  | 0      |
| Deutschland | 2                                           | 3      | 10                                          | 5      | 47                 | 47     |
| Frankreich  | 2                                           | 2      | 2                                           | 0      | 36                 | 0      |

## 4. Unsere Mitarbeitenden

Unserer Mission und Vision entsprechend streben wir nach «Meisterschaft» in Wissenschaft und Technologie und einer Führung, welche individuelle Entwicklung und Leistung wertschätzt sowie Teamarbeit auf lokaler wie auf funktionsübergreifender Ebene im Netzwerk fördert. Das Fundament hierzu bilden unsere 2 583 kompetenten und motivierten Mitarbeitenden, die an all unseren Standorten weltweit täglich eine hervorragende Leistung erbringen.



### SDG-Beitrag

Im Hinblick auf das Entwicklungsziel 4 «Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern» leistet Siegfried einen grossen Beitrag mittels einer bewussten Förderung und Entwicklung ihrer eigenen Mitarbeitenden und des eigenen Nachwuchses – sowohl auf Stufe Lernende mit dem Angebot der Berufslehre in verschiedenen Berufsbildern, dem Trainee Programm für Hochschulabsolventen als auch auf Stufe Mitarbeitende mit dem Angebot zur kontinuierlichen professionellen und persönlichen Weiterbildung unserer Fach- und Führungskräfte. Wichtige Pfeiler hierfür sind die berufliche Ausbildung und das Aus- und Weiterbildungsangebot bei Siegfried, das bedarfsgerecht auf benötigte Kernkompetenzen ausgerichtet ist. Das Angebot soll sicherstellen, dass die Mitarbeitenden die aktuellen und zukünftigen Veränderungen der Arbeitswelt erfolgreich meistern können und somit auch deren Zukunfts- und Arbeitsmarktfähigkeit gesichert ist.

Das Resultat unserer täglichen Arbeit sind qualitativ hochstehende Wirkstoffe und fertig formulierte Medikamente, die das Leben und die Gesundheit vieler Patienten und damit die Gesellschaft weltweit positiv beeinflussen. Auch im vergangenen Jahr haben wir viel Zeit investiert, um den Mitarbeitenden unsere Mission, Vision und Werte zu erläutern und so ein gemeinsames Verständnis davon zu schaffen, welche Firma wir sein wollen und was wir tun müssen, um die gesteckten Ziele zu erreichen. In diesen Diskussionen spürt man, dass unsere Mitarbeitenden die Sinnhaftigkeit und den Nutzen ihrer täglichen Arbeit erkennen und mit grosser Leidenschaft, Engagement und Können ihre Arbeit verrichten und ihren Beitrag leisten, unsere Mission und Vision umzusetzen.

Damit unsere Mitarbeitenden täglich hervorragende Leistungen erbringen können und sich wohl fühlen, pflegen wir einen regen Austausch über alle Ebenen hinweg, beispielsweise an sogenannten Roundtable-Meetings mit der Geschäftsleitung, die in regelmässigen Abständen an jedem Standort durchgeführt werden. Diese ermöglichen es, einen offenen Austausch über alle Hierarchien hinweg zu pflegen, zuzuhören und voneinander zu lernen. Wir sind fest davon überzeugt, dass das aufmerksame Zu- und Hinhören ein entscheidender Teil unserer Kultur und unseres Wertes «Respekt» ist. Trotz Restriktionen im Zusammenhang mit COVID-19 haben wir versucht, diese Interaktionen virtuell durchzuführen, da wir vom Nutzen und der Wichtigkeit überzeugt sind.

Mit der Siegfried Academy wurde 2019 der Grundstein für die individuelle Aus- und Weiterbildung auf allen Hierarchieebenen gelegt. Aufgrund der COVID-19 bedingten Einschränkungen konnten nicht alle Angebote wie geplant im direkten Austausch und im Präsenzmodus durchgeführt werden. Wir haben diese Gelegenheit deshalb genutzt, um das Angebot an digitalen Lernformen voranzutreiben. Neu haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, nach Absprache mit ihren Vorgesetzten pro Jahr einen Arbeitstag für individuelle Online-Lerninhalte zu investieren. Sowohl das klassische Angebot mit Präsenzkursen als auch das Online-Angebot wird in den kommenden Monaten und Jahren an allen Standorten weiter bedarfsgerecht erweitert und ausgebaut. Das Trainingsangebot wird allen Mitarbeitenden global über eine Lösung innerhalb des firmeneigenen Intranets zugänglich gemacht.

Erstmalig konnte in diesem Jahr das neu konzipierte Führungsprogramm LEAP (Leadership Education Advancement Program) für alle europäischen Standorte auf Englisch, Deutsch und Französisch durchgeführt werden. Im Jahr 2021 wird neben der Durchführung von LEAP an den verbleibenden Standorten der Fokus auf der Erweiterung der Führungsausbildung im Bereich des Senior Managements liegen. Im Rahmen der Einführung des neuen Performance Management Tools sind die Manager verpflichtet, mit jedem Mitarbeitenden ein Entwicklungsgespräch zu führen, im Rahmen dessen die Entwicklungsziele diskutiert und konkrete Massnahmen festgehalten und dokumentiert werden.

Im Berichtsjahr besuchten die Mitarbeitenden gruppenweit im Schnitt rund 2 Tage interne und externe Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen.

Gut ausgebildeter Nachwuchs ist für uns unverzichtbar, insbesondere auch darum, weil der demographische Wandel in gewissen Berufsbildern in den nächsten Jahren zu grösseren altersbedingten Abgängen führen wird. Deshalb investiert Siegfried in die Zukunft durch Ausbildung von weltweit 112 Lernenden und zunehmend auch Quereinsteigern aus anderen Industrien. Aber auch die gezielte Rekrutierung von Hochschulabsolventen für das firmeneigene Management Trainee-Programm mit jährlich zwei neuen Trainees gewinnt laufend an Bedeutung.

| Standort      | Anzahl Lernende | Anteil am Gesamtpersonalbestand |
|---------------|-----------------|---------------------------------|
| Zofingen      | 31              | 5.2%                            |
| Evionnaz      | 10              | 3.2%                            |
| St. Vulbas    | 6               | 4.8%                            |
| Hal Far       | 6               | 3.7%                            |
| Nantong       | 13              | 5.4%                            |
| Hameln        | 17              | 3.7%                            |
| Minden        | 29              | 7.8%                            |
| <b>Gesamt</b> | <b>112</b>      | <b>4.3%</b>                     |

### Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber

Eine Frage, die wir uns als Firma laufend stellen, ist, wie wir die Attraktivität als Arbeitgeber steigern und die Arbeitsbedingungen an allen unseren Standorten attraktiv gestalten können. Dies ist einerseits in einem kompetitiven Arbeitsmarkt mit immer heterogeneren Ansprüchen der einzelnen Generationen ein wichtiger Wettbewerbs- und Erfolgsfaktor bei der Rekrutierung, aber andererseits auch relevant, damit Mitarbeitende sich langfristig wohl fühlen und ihre Leistung nachhaltig erbringen können. Im Vordergrund stehen nach wie vor Themen nach flexiblen Arbeitsmodellen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Flexibilität bei der Arbeit von daheim, aber auch Aktivitäten rund um das Thema Gesundheit und Wohlbefinden wie verschiedene Sportangebote, Gripeschutzimpfungen, Angebote zur Raucherentwöhnung und vieles mehr.

### Malta

HR, SHE und das Managementteam haben sich verpflichtet, die Mitarbeitenden zu unterstützen und Strategien zu implementieren, um die durch COVID-19 entstandenen Herausforderungen zu mildern. Wir haben unsere Home Office-Politik verstärkt, nicht nur um die Anforderungen rund um den Lockdown zu erfüllen, sondern als Teil unserer sozialen Verantwortung, um die Familien unserer Mitarbeitenden zu unterstützen. Dabei sind wir über unseren vereinbarten Tarifvertrag und das lokale Mitarbeiterhandbuch hinausgegangen.



Wir legen Wert auf eine gute Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit, damit unsere Mitarbeitenden einen Ausgleich finden und in der Folge leistungsfähig, kreativ und erfolgreich sind und auch bleiben. Wichtige Elemente sind die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Teilzeitarbeit, Home-Office sowie zum Bezug von unbezahltem Urlaub. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeitenden bei wichtigen Ereignissen im Leben und im Beruf (wie z.B. wichtige berufliche Entwicklungsschritte, persönliche Krisen, Krankheit in der Familie, Mutter-/Vaterschaft und sonstige wichtige Ereignisse).

Neben attraktiven Anstellungsbedingungen mit einem marktgängigen Grundgehalt sowie leistungsbezogenen variablen Vergütungselementen und Beteiligungsplänen (detaillierte Erläuterungen finden Sie im Kapitel Vergütungsbericht, verfügbar unter [report.siegfried.ch](https://report.siegfried.ch)), legt Siegfried grossen Wert auf ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeitende persönlich und fachlich entwickeln, Innovation vorantreiben und Bestleistungen erbringen können. Wir kommunizieren klar und stellen sicher, dass alle Siegfried-Mitarbeitenden in Bezug auf Entlohnung, Sozialleistungen, Rekrutierungsverfahren, Arbeitszuteilung, Beförderung, Aus- und Weiterbildung, Disziplinar massnahmen, Ruhestandsregelungen, Zugang zu Dienstleistungen usw. gleichbehandelt werden. Wir tolerieren keine Form der Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnischer Herkunft, Rasse, Hautfarbe, physischer oder psychischer Merkmale/Einschränkungen, Glaubensbekenntnis, Kaste, Sprache, Behinderung, Mitgliedschaft in einer Organisation, Gesundheitszustand, Familienstand, Mutterschaft, sexueller Orientierung, Religion, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit. Der Grundsatz der «Nicht-Diskriminierung» ist auch in unserem Verhaltenskodex festgehalten und wird über den Unternehmenswert «Integrität» verstärkt und im Alltag gelebt und eingefordert.

Siegfried als Arbeitgeberin fördert die Chancengleichheit von Frau und Mann und setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. In diesem Zusammenhang kann erwähnt werden, dass die Einhaltung der Lohngleichheit in der Schweiz erstmalig systematisch und von einer externen Auditfirma (PwC) überprüft wurde. An allen anderen Standorten wurde die Lohngleichheit entweder im Rahmen gesetzlicher oder interner Analysen überprüft. An allen Siegfried-Standorten haben die Analysen keine statistisch relevanten Diskriminierungen aufgrund geschlechtsspezifischer Merkmale ergeben.

Als global tätige Firma und Arbeitgeber erachten wir Diversität in Bezug auf Geschlecht, Alter, Bildungshintergrund, Nationalität und kulturellem Hintergrund etc. als Bereicherung in der Zusammenarbeit und als Voraussetzung für inhaltlich gute, ausgewogene und zeitgemässe Lösungen und Ergebnisse. Da wir fest davon überzeugt sind, dass uns Vielfalt als Firma besser macht, lassen wir diese Aspekte bei relevanten Personalentscheidungen als wichtiges Kriterium mit einfließen.

Wir erachten unsere Unternehmenskultur, die auf den Werten Exzellenz, Leidenschaft, Integrität, Qualität und Nachhaltigkeit aufbaut, als auch unseren Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr als wichtiges und verbindliches Fundament der Zusammenarbeit.

Eine offene und lösungsorientierte Sozialpartnerschaft hat bei Siegfried Tradition. Siegfried respektiert das Recht jedes Mitarbeitenden, Teil einer Arbeitnehmervertretung oder Gewerkschaft zu sein, ohne dass für sie/ihn dadurch Nachteile, wie z.B. Entlassung, Diskriminierung, Vergeltung entstehen. Neueintretende Mitarbeitende werden direkt von der entsprechenden Arbeitnehmervertretung kontaktiert und informiert. Wir pflegen einen direkten, transparenten und konstruktiven Dialog mit allen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretern. In regelmässigen Abständen finden gemeinsame Informationsmeetings und Aussprachen über die geschäftliche Entwicklung von Siegfried sowie über arbeitsplatzbezogene Massnahmen und die Mitsprache über personalrelevante Aspekte statt. Gesamtarbeitsverträge bestehen für namhafte Mitarbeitergruppen in der Schweiz, Deutschland, Frankreich, Malta, China und den USA. Insgesamt unterstehen 1 153 Personen (46.2% aller Mitarbeitenden) einem Gesamtarbeitsvertrag. Die Mitbestimmungsrechte der einzelnen Arbeitnehmervertretungen sind in den jeweiligen Vereinbarungen festgehalten und regeln den Mitwirkungskatalog, unter dessen Berücksichtigung die entsprechenden Verhandlungen geführt werden. GRI 102-41



Im Falle von Beschwerden oder für eine Meldung von Verstössen gegen unsere Werte, internen Weisungen oder Gesetze stehen den Mitarbeitenden verschiedene Kanäle zur Verfügung, wie z.B. der/die Vorgesetzte, die Arbeitnehmervertretungen, Vertrauenspersonen oder der Legal Compliance Officer über eine externe Meldestelle. Alle Meldungen über Verstösse werden systematisch bearbeitet. Der sichere sowie vertrauliche Umgang mit sensiblen Inhalten sowie der Schutz der Persönlichkeit des Informanten sind jederzeit gewährleistet (s. dazu auch Abschnitt Legal Compliance auf S. 11).

An allen Standorten respektieren wir uneingeschränkt die lokalen arbeitsrechtlich relevanten Vorgaben sowie die universellen Normen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). So bezahlt Siegfried Gehälter, die an allen Standorten über den gesetzlichen Mindestlöhnen liegen und beschäftigt keine minderjährigen Mitarbeitenden. Siegfried-eigene Teilzeitmitarbeitende und Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverträgen werden hinsichtlich der Anstellungsbedingungen gleichbehandelt wie vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende.

### **Beschäftigungsentwicklung**

Am 31. Dezember 2020 beschäftigte die Siegfried Gruppe weltweit 2 583 Mitarbeitende (Vorjahr: 2 486). Die Mitarbeiterzahl ist gegenüber dem Vorjahr aufgrund des wachsenden Geschäfts leicht gestiegen. Die Gesamtfuktuationsrate sank im Berichtsjahr auf gruppenweit 9.6% (Vorjahr: 10.5%). Sie schliesst alle arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Kündigungen, Auslagerungen sowie Pensionierungen und Todesfälle mit ein. Neben dem bereits im Dezember 2019 angekündigten Stellenabbau im Zusammenhang mit der Schliessung der Pharmaproduktion am Standort Zofingen gab es im Berichtsjahr keine grossflächigen Entlassungen. Von den rund 50 vom Abbau betroffenen Mitarbeitenden konnten für rund die Hälfte innerhalb der Siegfried-Gruppe Anschlusslösungen gefunden werden.

Wenn immer es in der Vergangenheit zu unvermeidlichem Stellenabbau gekommen ist, wurde dieser frühzeitig geplant und die betroffenen Personen nach Möglichkeit umgeschult respektive intern versetzt.

### **Personalstruktur**

Weltweit beschäftigt Siegfried rund 519 externe Mitarbeitende, was rund 20% der Gesamtbelegschaft ausmacht. 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 Mindestlöhne ein. Die bezahlten Grundgehälter der externen Mitarbeitenden liegen im Vergleich zu Siegfried eigenen Angestellten im vergleichbaren Rahmen. Externe Mitarbeitende, die bei uns tätig sind, erhalten bei sich bietender Gelegenheit und entsprechenden Voraussetzungen den Vorzug bei der Vergabe und Besetzung fester Stellen.

---

### **St. Vulbas**

Der Standort St. Vulbas erhielt im Gender Equality Index 2020 eine Bewertung von 90/100 Punkten

Gemäss dem Dekret 2019-15 vom 8. Januar 2019 wird die Punktzahl unter Berücksichtigung von 4 Kriterien berechnet: Vergütung, Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub, Beförderungen und der Anteil von Frauen im oberen Management.

# Kennzahlen Nachhaltigkeitsbericht

| Mitarbeitende per 31. Dezember <sup>1</sup>                              |                    | 2020     |        | 2019     |        |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------|--------|----------|--------|
| Festangestellte Mitarbeitende                                            |                    |          |        |          |        |
| Zofingen, Schweiz                                                        | Anzahl/Total       | 594      |        | 545      |        |
| Evionnaz, Schweiz                                                        | Anzahl/Total       | 316      |        | 290      |        |
| St. Vulbas, Frankreich                                                   | Anzahl/Total       | 125      |        | 115      |        |
| Pennsville, USA                                                          | Anzahl/Total       | 175      |        | 166      |        |
| Irvine, USA                                                              | Anzahl/Total       | 143      |        | 128      |        |
| Hal Far, Malta                                                           | Anzahl/Total       | 161      |        | 146      |        |
| Nantong, China                                                           | Anzahl/Total       | 241      |        | 227      |        |
| Hameln, Deutschland                                                      | Anzahl/Total       | 457      |        | 453      |        |
| Minden, Deutschland                                                      | Anzahl/Total       | 371      |        | 364      |        |
| Siegfried Pharma, Zofingen, Schweiz <sup>2</sup>                         | Anzahl/Total       | –        |        | 52       |        |
| Siegfried Gruppe                                                         | Anzahl/Total       | 2 583    |        | 2 486    |        |
| Mitarbeitende mit Vollzeitbeschäftigung                                  | Anzahl/ %          | 2 368    | 91.7%  | 2 273    | 91.4%  |
| Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung                                  | Anzahl/ %          | 215      | 8.3%   | 213      | 8.6%   |
| Anzahl Temporäre bezogen auf Gesamtbestand                               | Anzahl/ %          | 326      | 12.6%  | 315      | 12.7%  |
| Anzahl Lernende/Anzahl Lernende bezogen auf Gesamtbestand                | Anzahl/ %          | 112      | 4.3%   | 101      | 4.1%   |
| Mitarbeitende mit Temporäranstellung                                     |                    |          |        |          |        |
| Zofingen, Schweiz                                                        | Anzahl/Total       | 54       |        | 66       |        |
| Evionnaz, Schweiz                                                        | Anzahl/Total       | 34       |        | 38       |        |
| St. Vulbas, Frankreich                                                   | Anzahl/Total       | 38       |        | 16       |        |
| Pennsville, USA                                                          | Anzahl/Total       | 1        |        | 3        |        |
| Irvine, USA                                                              | Anzahl/Total       | 2        |        | 10       |        |
| Hal Far, Malta                                                           | Anzahl/Total       | 1        |        | 2        |        |
| Nantong, China                                                           | Anzahl/Total       | 19       |        | 4        |        |
| Hameln, Deutschland                                                      | Anzahl/Total       | 98       |        | 93       |        |
| Minden, Deutschland                                                      | Anzahl/Total       | 79       |        | 80       |        |
| Siegfried Pharma, Zofingen, Schweiz                                      | Anzahl/Total       | 0        |        | 3        |        |
| Siegfried Gruppe                                                         | Anzahl/Total       | 326      |        | 315      |        |
| Diversität <sup>3</sup>                                                  |                    |          |        |          |        |
| Frauenanteil                                                             | Anzahl/ %          | 731      | 28.3%  | 715      | 28.8%  |
| Männeranteil                                                             | Anzahl/ %          | 1 852    | 71.7%  | 1 771    | 71.2%  |
| Frauenanteil im oberen Management                                        | Anzahl/ %          | 6        | 11.8%  | 7        | 13.5%  |
| Männeranteil im oberen Management                                        | Anzahl/ %          | 45       | 88.2%  | 45       | 86.5%  |
| Frauenanteil im mittleren und unteren Management                         | Anzahl/ %          | 111      | 29.4%  | 106      | 28.8%  |
| Männeranteil im mittleren und unteren Management                         | Anzahl/ %          | 267      | 70.6%  | 262      | 71.2%  |
| Frauenanteil Vollzeitbeschäftigung                                       | Anzahl/ %          | 550      | 75.2%  | 534      | 74.7%  |
| Frauenanteil Teilzeitbeschäftigung                                       | Anzahl/ %          | 181      | 24.8%  | 181      | 25.3%  |
| Männeranteil Vollzeitbeschäftigung                                       | Anzahl/ %          | 1 818    | 98.2%  | 1 738    | 98.1%  |
| Männeranteil Teilzeitbeschäftigung                                       | Anzahl/ %          | 34       | 1.8%   | 33       | 1.9%   |
| Demografie                                                               |                    |          |        |          |        |
| Mitarbeitende im Alter bis 30 Jahre                                      | Anzahl/ %          | 422      | 16.3%  | 385      | 15.5%  |
| Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren                                  | Anzahl/ %          | 1 388    | 53.7%  | 1 347    | 54.2%  |
| Mitarbeitende im Alter über 50 Jahre                                     | Anzahl/ %          | 773      | 29.9%  | 754      | 30.3%  |
| Durchschnittsalter                                                       | Jahre              | 41.7     |        | 42.2     |        |
| Fluktuation                                                              |                    |          |        |          |        |
| Austritte/Fluktuation Frauen                                             |                    | 68       | 2.6%   | 77       | 3.1%   |
| Austritte/Fluktuation Männer                                             |                    | 181      | 7.0%   | 184      | 7.4%   |
| Austritte gesamt/Fluktuationsrate gesamt                                 |                    | 249      | 9.6%   | 261      | 10.5%  |
| Absenzen durch Unfälle und Krankheiten                                   |                    |          |        |          |        |
| Ausfalltage durch Berufskrankheit / Berufskrankheitsquote                | Anzahl Tage/ %     | 0.0      | 0.0%   | 15.0     | 0.1%   |
| Ausfalltage durch Krankheiten <sup>4</sup> /Krankheitsquote              | Anzahl Tage/ %     | 32 175.2 | 91.1%  | 25 702.3 | 90.2%  |
| Ausfalltage durch Berufsunfälle/Berufsunfallquote                        | Anzahl Tage/ %     | 616.7    | 1.7%   | 360.4    | 1.3%   |
| Ausfalltage durch Nichtberufsunfälle/Nichtberufsunfallquote <sup>4</sup> | Anzahl Tage/ %     | 2 518.5  | 7.1%   | 2 415.7  | 8.5%   |
| Ausfalltage Total / Absenzquote gesamt                                   | Anzahl Tage/ %     | 35 310.4 | 100.0% | 28 493.4 | 100.0% |
| Ausfalltage pro Kopf                                                     | Ø Tage pro Kopf/ % | 13.7     | 6.2%   | 11.5     | 5.2%   |

<sup>1</sup> Datenquelle: Siegfried ERP System (SAP HR), Stand per 31.12.

<sup>2</sup> Betrieb wurde per 31.12.2020 eingestellt.

<sup>3</sup> bezogen auf festangestellte Mitarbeitende

<sup>4</sup> Standorte Hameln und Minden: Nichtberufsunfälle sind bei den Ausfalltagen durch Krankheiten enthalten

### Ausblick

Der Hauptfokus wird in den kommenden Monaten in der Befähigung unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte liegen. Ein weiterer Schwerpunkt wird die Integration der neuen Standorte darstellen. Neben dem Fokus auf Prozesse und Instrumente wird dem Change-Management und der kulturellen Integration eine besondere Bedeutung zukommen.

Unter dem Titel «Great Workplace to Grow» werden wir im kommenden Jahr das Thema EVP (Employee Value Proposition) weiter vorantreiben, um intern und extern die Attraktivität als Arbeitgeber und des Arbeitsplatzes zu erhöhen. Abhängig vom Fortschritt der anstehenden Integration der neuen Standorte planen wir neben der Durchführung der oben genannten Round Table Meetings im Laufe des kommenden Jahrs ergänzend themenbezogene Mitarbeiterumfragen, um in systematischer Weise abzufragen, was die Mitarbeitenden bewegt.

## 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.

Ein zentraler Bestandteil dieses Austauschs ist jeweils das Thema Bildung und Ausbildung. Siegfried stellt intern Ausbildungs- und Praktikumsplätze zur Verfügung und ist auch bereit, Bildungsinstitutionen – schwergewichtig 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 Berufsleute aus oder bietet Umschulungskurse an. Im Weiteren unterstützt Siegfried Einrichtungen, die Jugendliche und Schüler möglichst früh mit den Naturwissenschaften in Kontakt bringen. Ein Beispiel dafür ist die Initiative «simply science» in der Schweiz ([www.simplyscience.ch](http://www.simplyscience.ch)).

Weitere wichtige Themen, die in engem Austausch mit den Behörden erörtert werden, sind die Bereiche Sicherheit und Umweltschutz. Siegfried setzt alles daran, die entsprechenden 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.

---

### St. Vulbas

Der Standort St. Vulbas unterstützte lokale Nachhaltigkeits-Programme wie die Installation von zwei Vogelhäusern vor Ort zur Schaffung von Nistplätzen und auch die Förderung der Bienenansiedlung durch das Sponsoring eines Bienenstocks. Der produzierte Honig wird an die Mitarbeiter verteilt und der Überschuss an eine lokale Wohltätigkeitsorganisation gespendet. Zudem hat der Standort St. Vulbas die Verwendung von Pflanzenschutzmitteln zur Unkrautbekämpfung bei der Pflege von Grünflächen eingestellt.

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

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

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 körperlich eingeschränkte Personen 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 Industrie 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 und Entwicklung und ein hervorragendes Bildungssystem, sowohl im berufsbildenden als auch im akademischen Bereich. Ein weltweit freier Marktzugang ist für Siegfried von grosser Bedeutung.

Wichtige aktuelle Themen sind:

- Forschung und Innovation
- Bildung
- Personenfreizügigkeit 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 des CEFIC (European Chemical Industry Council).

Siegfried unterstützt in der Schweiz – vornehmlich im Zusammenhang mit Volksabstimmungen – gelegentlich politische Parteien oder Kandidaten, welche 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 rund 15 000 Franken auf. Die direkte Unterstützung wirtschaftsfreundlicher Parteien belief sich auf rund 5 000 Franken. Mehrere wirtschaftsnahe Kandidatinnen und Kandidaten wurden im Berichtsjahr mit insgesamt rund 5 000 Franken unterstützt.

Darüber hinaus ist Siegfried Mitglied von Avenir Suisse, einem Think Tank für wirtschaftliche Fragen sowie «scienceindustries», dem Schweizer Wirtschaftsdachverband Chemie Pharma Life Sciences und der Schweizerischen Gesellschaft für Chemie (SCU). Im Standortkanton Aargau ist Siegfried Mitglied beim Park InnovAare, einer Organisation, die Wirtschaft und Wissenschaft im Kanton Aargau zusammenführt. Der Leiter Pharmapark Zofingen hat zudem Einsitz im Vorstand/Vorstandsausschuss des Schweizer Wirtschaftsdachverbands economiesuisse (als Vertreter von «scienceindustries») und im Vorstand von «scienceindustries», dem Wirtschaftsverband Chemie, Pharma, Life Science Schweiz. Er ist zudem Vizepräsident der Aargauischen Industrie- und Handelskammer AIHK und Präsident des Verbands Wirtschaft Region Zofingen (WRZ).



## Über diesen Bericht

Dieser Bericht beleuchtet neben der wirtschaftlichen Leistung und der Vermögens-, Finanz und Ertragslage von Siegfried auch Siegfrieds Engagement bezüglich Nachhaltigkeit sowie die Interaktion mit der Gesellschaft und den unterschiedlichen Stakeholdern. Diesen soll ein transparentes und umfassendes Bild davon vermittelt werden, wie Siegfried diese Themen in die Unternehmensstrategie einbaut und welche Fortschritte diesbezüglich im Laufe des Geschäftsjahres erzielt werden konnten. Der Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache.

### Geltungsbereich

Wir berichten über das Geschäftsjahr 2020 und damit bis zum Stichtag am 31. Dezember 2020. Eine Ausnahme stellen die im Lagebericht zukunftsgerichteten Themen dar. Der Siegfried-Geschäftsbericht erscheint im Jahresabstand und wurde zuletzt im März 2020 sowohl in gedruckter Form als auch als PDF auf unserer Website publiziert. Der nächste Bericht wird im Frühjahr 2022 erscheinen.

### Governance

Unsere Angaben zur Governance beschreiben die Grundsätze der Führung und der Kontrolle der Siegfried Gruppe. Im Wesentlichen folgt die Corporate Governance der Siegfried Gruppe dem «Swiss Code of Best Practice» und wird vom Verwaltungsrat regelmässig überprüft und weiterentwickelt. Allfällige Abweichungen von diesen Vorgaben werden im Bericht erwähnt.

### Grundsätze der Rechnungslegung

Die finanzielle Berichterstattung der Siegfried Gruppe erfolgt in Übereinstimmung mit den gesamten Richtlinien der Fachempfehlung zur Rechnungslegung (Swiss GAAP FER) und den Bestimmungen des schweizerischen Gesetzes.

### Externe Validierung

Die PricewaterhouseCoopers AG (PwC) Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den Vergütungsbericht (Tabellen mit Vermerk «geprüft») der Siegfried Holding AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft und ist zum Prüfungsurteil gelangt, dass dieser dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegÜV entspricht. Der Prozess der Nachhaltigkeits-Berichterstellung wurde von BSD Consulting begleitet, einem auf das Management von Nachhaltigkeitsthemen spezialisierten Beratungsunternehmen.

### Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option «Kern» erstellt. Für den vorliegenden Geschäftsbericht wurde ferner der GRI Materiality Disclosures Service durchgeführt und die Richtigkeit der GRI-Verweise 102–40 bis 102–49 von GRI bestätigt. Den detaillierten GRI Inhaltsindex finden Sie im Internet unter [report.siegfried.ch](http://report.siegfried.ch).

## Impressum

Dieser Geschäftsbericht erscheint auch in englischer Sprache. Massgebend ist die deutschsprachige Originalversion.

Dies ist ein Auszug des Siegfried Geschäftsberichts 2020. Alle weiteren Kapitel des Siegfried Geschäftsbericht 2020 finden Sie zum Download unter [report.siegfried.ch](http://report.siegfried.ch).

### Redaktion

Peter A. Gehler, Christa Brügger, Nathalie Häfliger, Miriam Anton

### Konzept, Gestaltung, Realisation

Hej GmbH, Zürich

### Fotografie

Raffael Waldner, Bern

### Illustrationen

Kornel Stadler, Bern

### Lithografie

Roger Bahcic, Zürich

### Publishingsystem

ns.publish by Multimedia Solutions AG

### Realisation und Druckvorstufe

NeidhartSchön AG, Zürich

### Druck

ZT Medien AG, Zofingen

Siegfried Holding AG  
Untere Brühlstrasse 4  
CH-4800 Zofingen  
Schweiz  
Telefon + 41 62 746 11 11  
Telefax + 41 62 746 12 02  
[www.siegfried.ch](http://www.siegfried.ch)



**expect  
more**

Siegfried Holding AG  
Untere Brühlstrasse 4  
CH-4800 Zofingen  
[www.siegfried.ch](http://www.siegfried.ch)