

Nachhaltig- keitsbericht 2021

«Nur wer langfristig denkt und den Anforderungen aller Stakeholder in diesem Sinne gerecht wird, kann in einem sich ständig veränderten Markt bestehen. Siegfried ist dafür sehr gut aufgestellt.»

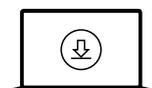
—
Andreas Casutt,
Verwaltungsratsvorsitzender Siegfried

«Die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens ist nicht Ergänzung, sondern Kern unserer Unternehmensstrategie.»

—
Wolfgang Wienand,
Chief Executive Officer Siegfried

Nachhaltigkeitsbericht

07	Nachhaltigkeit bei Siegfried
17	Integrity
21	Quality Compliance
31	Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU)
55	Unsere Mitarbeitenden
62	Gesellschaftliche Verantwortung
66	Ansprechpersonen
67	GRI-Inhaltsindex



Dies ist ein Auszug des Siegfried Geschäftsberichts 2021. Alle weiteren Kapitel des Siegfried Geschäftsbericht 2021 finden Sie zum Download unter **report.siegfried.ch**.

Für die Siegfried Gruppe stehen im Bereich Nachhaltigkeit die Themen Compliance und Qualität, gesellschaftliche Verantwortung, Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz sowie ihre Rolle als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin im Fokus.

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

auch im Jahr 2021 waren wir im Bereich Nachhaltigkeit sehr aktiv und haben uns neben anderen Themen auch organisatorisch weiterentwickelt: Mit der Einrichtung des Corporate Sustainability Boards haben wir ein interdisziplinäres Gremium geschaffen, das unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten noch besser koordinieren und bündeln wird als dies bisher der Fall war. Auf Grund der Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für Siegfried – Sustainability ist seit 2019 bereits einer der fünf Schlüsselwerte des Unternehmens – bin ich selbst Sponsor dieses Gremiums, das zudem regelmässig unserem Verwaltungsrat über seine Aktivitäten und Fortschritte berichten wird.

Siegfried blickt auf eine bald 150-jährige Geschichte zurück, der wir uns verpflichtet fühlen und die wir fortschreiben wollen. Für uns waren und sind Nachhaltigkeit und nachhaltiges Wirtschaften keine lästige Pflicht. Vielmehr stellen "Nachhaltigkeit" und "Integrität" zwei unserer fünf Unternehmenswerte dar und bilden so die Basis für unsere tägliche Arbeit und unser unternehmerisches Handeln. Somit bekennen wir uns ausdrücklich zu einer nachhaltigen Unternehmensführung:

Wir freuen uns, bestätigen zu können, dass Siegfried weiterhin die von der UN im Jahr 2000 definierten Ziele des UN Global Compact unterstützt und sich für den Umweltschutz, den Schutz der Menschenrechte, die Einhaltung von Arbeitsnormen und den Kampf gegen Bestechung und Korruption einsetzt. Dazu haben wir unternehmensweit Initiativen und Projekte aufgesetzt, um die von der UN festgelegten Ziele im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten weiter voranzubringen. In diesem Dokument beschreiben wir unsere jährlichen Fortschritte und verpflichten uns dazu, diese Anstrengungen auch in Zukunft fortzuführen.

Wie bereits berichtet, gibt es bei Siegfried schon seit Jahren eine Vielzahl von Bemühungen und Initiativen, die zu Fortschritt und auch zahlreichen Erfolgen im Bereich Nachhaltigkeit geführt haben und die wir auch in 2021 weiter vorangetrieben haben. Und es freut mich mitteilen zu können, dass unsere Bemühungen auch von Aussenstehenden und unabhängigen Institutionen anerkannt werden. Neben Zertifizierungen wie dem ISS ESG Rating und dem MSCI ESG Rating ist Siegfried 2021 zudem in den Dow Jones Sustainability Index Europe aufgenommen worden. Wir sehen das als Bestätigung unseres bisherigen Tuns und als Aufforderung, weiter voranzuschreiten. Dabei sind wir uns bei Siegfried unserer Verantwortung und den unterschiedlichen Erwartungen unserer Stakeholder, auch und gerade im regulatorischen Bereich, bewusst und handeln entsprechend.

Auf dieser Basis gehen wir auch die nächsten Schritte mit Zuversicht an: 2022 werden wir in einem strukturierten Prozess die 2016 als für Siegfried wesentlich identifizierten Themen überprüfen und dabei interne und externe Stakeholder einbinden. Im Bereich SHE (Safety, Health & Environment) haben wir die Organisation angepasst und werden 2022 eine globale Funktion "Global Head SHE" einführen, um der Bedeutung des Bereichs und des Themas für unsere globale Organisation Rechnung zu tragen. Darüber hinaus arbeiten wir weiter auf unser ehrgeiziges Ziel hin, bis 2030 unseren CO₂-Fussabdruck um 50% zu reduzieren (im Vergleich zu 2020, umsatzbereinigt).

Wir sind stolz auf das bisher Erreichte und sind uns zugleich darüber im Klaren, dass es noch viel zu tun gibt.

Mit freundlichen Grüßen

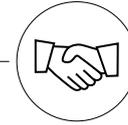
A handwritten signature in black ink, reading "W. Wienand." The signature is written in a cursive, flowing style.

Wolfgang Wienand
Chief Executive Officer

Unsere Highlights 2021



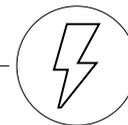
Einrichten Sustainability Board
und Etablieren einer
regelmässigen Berichtslinie



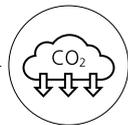
Beitritt
United Nations Global Compact



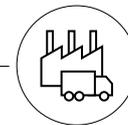
Aufnahme im
Dow Jones Sustainability Index



ISO Zertifizierung Hameln zu
Energiemanagement, ISO 50 001



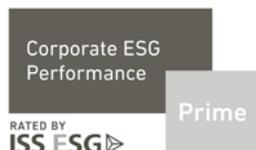
Klares Bekenntnis zur Reduktion
des CO₂ Fussabrucks und
Umsetzung langfristiger
Massnahmen in Einklang mit
dem THG-Netto-Null-Ziel
für 2050 zur Begrenzung der
globalen Erwärmung auf
1,5° Celsius



Einführung des Siegfried
Lieferantenkodex

Unsere wichtigsten Auszeichnungen

ISS ESG



Dow Jones Sustainability Index S&P Global



MSCI ESG Rating



Erneut erfolgreiches ESG-Rating

Wie im Vorjahr wurde Siegfried auch 2021 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 Prozent aller von ISS geprüften Unternehmen aus der Life Science-Industrie. Die Wertpapiere der Siegfried Holding AG erfüllen damit die Kriterien für verantwortungsvolles Investieren.

Aufnahme in den Dow Jones Sustainability Index Europe

Siegfried wurde 2021 in den Dow Jones Sustainability Index Europe (DJSI) aufgenommen. Der DJSI ist ein weithin anerkannter Standard zur Messung des Fortschritts von Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) in verschiedenen Branchen und zeichnet seit 20 Jahren besonders nachhaltig wirtschaftende Unternehmen aus.

MSCI ESG Bewertung

Mit einer Bewertung von «A» im ESG Rating von MSCI gehört Siegfried 2021 zu den oberen 45 Prozent der bewerteten Unternehmen. Das MSCI ESG-Rating wurde entwickelt, um die Widerstandsfähigkeit eines Unternehmens gegenüber langfristigen, branchenspezifischen Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken (ESG) und im Vergleich zu Mitbewerbern zu messen, Siegfried kann auch hier seine Position behaupten.

1. Nachhaltigkeit bei Siegfried

Aktueller Stand der Nachhaltigkeitsaktivitäten

Siegfried befolgt seit vielen Jahren die Grundsätze einer nachhaltigen Unternehmensführung und übernimmt die Verantwortung für sein wirtschaftliches Handeln und die Auswirkungen, die dies auf das ökologische, soziale und wirtschaftliche Umfeld hat. Aufgrund der hohen Verantwortung, die Unternehmen wie Siegfried in der Pharma- und Life Science-Branche tragen, ist Nachhaltigkeit schon lange ein zentrales Thema. Gleichzeitig stehen die Marktteilnehmer aber auch unter erhöhter Beobachtung durch Politik, Gesellschaft, Behörden und Kunden. Bereits heute ist Siegfried aufgrund von Relevanz und Komplexität stark reguliert und befolgt zur Sicherheit der Patienten, die auf die hergestellten Produkte vertrauen und um die Mitarbeitenden im Rahmen der energieintensiven und chemischen Produktionsprozesse zu schützen, eine Vielzahl unterschiedlichster Vorschriften und gesetzlichen Regelungen.

Die Bedürfnisse aller Anspruchsgruppen, insbesondere was Transparenz und Rechtschaffenheit angeht, nimmt Siegfried ernst. Um den hohen Qualitätsanspruch zu erhalten, sind auch Verwaltungsrat und Geschäftsleitung aktiv in die Gestaltung der Berichterstattung involviert und nehmen allfällige Verbesserungsvorschläge mit auf.

Nachhaltigkeitsberichterstattung bei Siegfried in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 gibt einen Einblick in unser Engagement und unsere Leistung in Bezug auf unsere wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen. Dieser Bericht stützt sich auf die Arbeit, die in früheren Nachhaltigkeitsberichten geleistet wurde, einschliesslich der Wesentlichkeitsanalyse, die die Prioritäten, Themen, Initiativen und Schwerpunktbereiche, die eine nachhaltige Entwicklung bei Siegfried am besten unterstützen, definiert.

Verbindliche und langfristige Verpflichtungen zu Klimazielen

Siegfried nimmt seine Verantwortung als produzierendes Unternehmen an und verpflichtet sich zu verbindlichen Nachhaltigkeitszielen. Das Unternehmen wird seinen CO₂ Fussabdruck bis 2030 um 50 Prozent senken, Basiswert dafür ist der auf die Verkäufe normalisierte Wert des Jahres 2020. Ausserdem führt Siegfried langfristige Massnahmen in Übereinstimmung mit dem sogenannten Nett-Null-Ziel 2050 ein, um über die Verringerung des Ausstosses von Treibhausgasen die globale Erwärmung auf 1.5° Celsius zu begrenzen.

Aufnahme in den Dow Jones Sustainability Index

Ein weiterer Meilenstein und Bestätigung für die bereits geleistete Arbeit war für Siegfried 2021 die Aufnahme in den Dow Jones Sustainability Index Europe (DJSI). Der DJSI ist ein weithin anerkannter Standard zur Messung des Fortschritts von Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) in verschiedenen Branchen und zeichnet seit 20 Jahren besonders nachhaltig wirtschaftende Unternehmen aus.

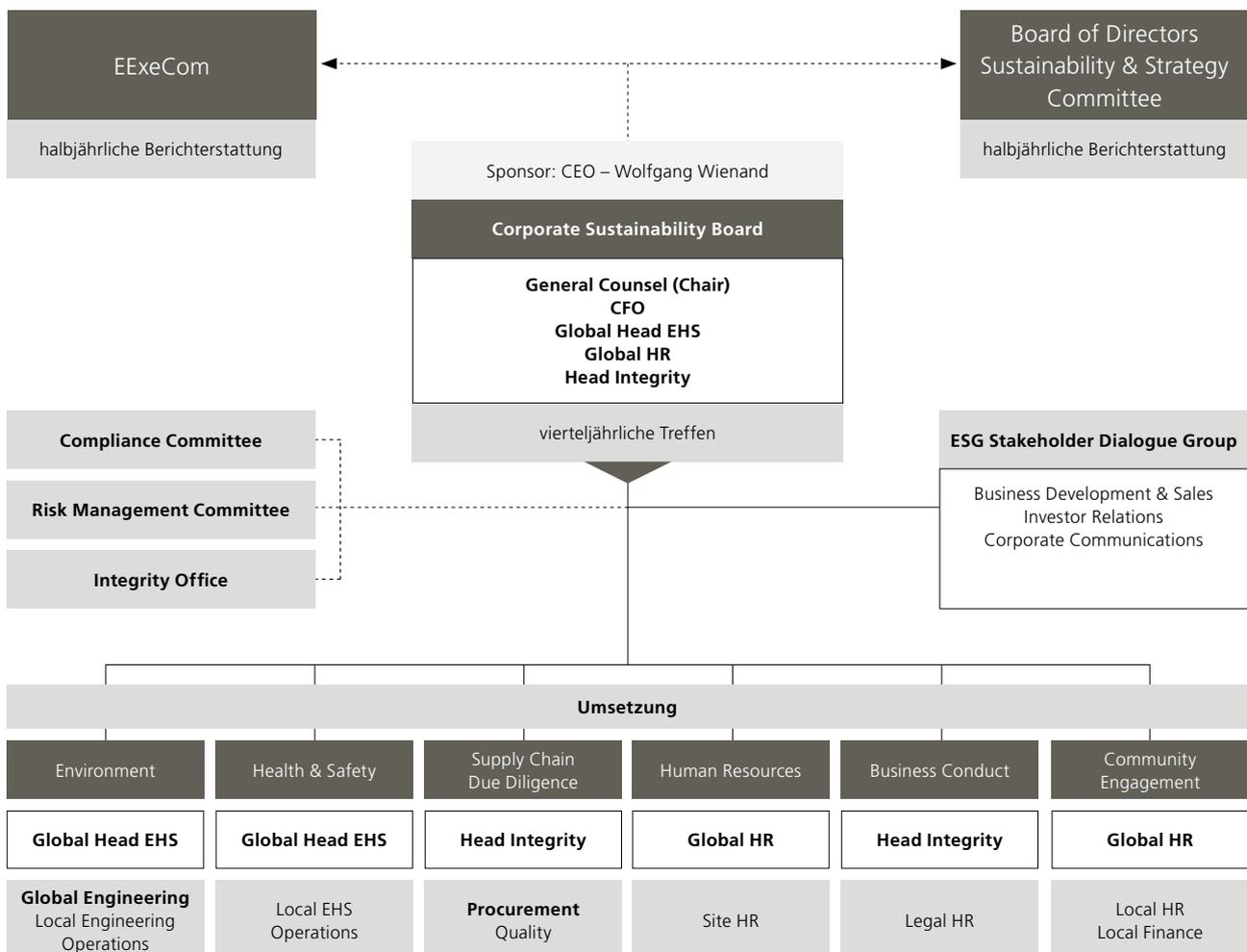
1.1 Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements

Siegfried strebt eine weitere Standardisierung und Professionalisierung seines Nachhaltigkeitsmanagements auf inhaltlicher und personeller Ebene an (siehe dazu auch den Ausblick Seite 13). Bisher lagen Umsetzung und Einhaltung von Massnahmen und Projekten allein bei den einzelnen Fachbereichen, die wiederum an das ExeCom rapportieren. 2021 wurde ergänzend und unterstützend das Corporate Sustainability Board eingesetzt, um der wachsenden Bedeutung des Themas für Siegfried noch stärker Rechnung zu tragen. Das Corporate Sustainability Board tagt mindestens vier Mal jährlich und berich-

tet zweimal im Jahr an die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat. Der Vorsitzende des Corporate Sustainability Boards tauscht sich zudem regelmässig mit dem CEO, der Sponsor des Sustainability Boards ist, zu strategischen Nachhaltigkeitsthemen aus.

Für die Umsetzung der Compliance- und Qualitätsstandards sowie für den Bereich Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU) zeichnet das Chief Compliance Committee (ComCom) respektive der Chief Compliance Officer (CCO) verantwortlich. Das ComCom tagt monatlich unter Vorsitz des CCO.

Aufbau der Organisation in Bezug auf Nachhaltigkeit bei Siegfried





Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsorganisation bei Siegfried

Luca Dalla Torre ist Group General Counsel bei Siegfried und leitet das in diesem Jahr eingesetzte Sustainability Board. Lesen Sie das ganze Interview im Geschäftsbericht 2021, Seite 12–13.

Welchen Stellenwert besitzt das Thema Nachhaltigkeit bei Siegfried?

Luca Dalla Torre: Nachhaltigkeit ist einer der fünf Unternehmenswerte von Siegfried und ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensführung. Siegfried gibt es seit bald 150 Jahren, wir setzen alles daran, dass das Unternehmen auch in den kommenden Jahren erfolgreich bleibt und weiterhin eine wichtige

Rolle in der Herstellung von Wirkstoffen und fertigformulierten Medikamenten spielen kann. Denn was wir tun, ist wichtig – für unsere Kunden, für sehr viele Patientinnen und Patienten weltweit und letztlich auch für die Gesellschaft. Damit uns dies gelingt, ist es unabdingbar, dass unser Unternehmen nachhaltig und umsichtig agiert. Dies ist heute wichtiger denn je.

Welche ersten Erfolge kann die neue Organisation vorweisen?

Luca Dalla Torre: Im Berichtsjahr haben wir basierend auf einer umfassenden Defizitanalyse bereits diverse Themen angehen und erste

Erfolge verbuchen können. Dies umfasst beispielsweise die Verankerung einer Nachhaltigkeitsanalyse bei Investitionsprojekten, die Einführung eines neuen Integritäts-Kodexes für Lieferanten oder der Beitritt zum United Nations Global Compact.

Erfreulicherweise wurde Siegfried auch zum ersten Mal in den Dow Jones Sustainability Index Europe aufgenommen. Diese Anerkennung bedeutet uns viel und zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

1.2 Führung und Werte

Siegfried hat global einheitliche 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 bilden eine gemeinsame Handlungsgrundlage und verbinden alle Stakeholder miteinander. Sie prägen die Unternehmenskultur bei Siegfried über die Landesgrenzen hinweg an unseren elf Standorten weltweit, schaffen Klarheit und Verbindlichkeit im Umgang miteinander und legen die Basis zum Verständnis der kulturellen Unterschiede bei Siegfried. Somit leisten sie einen wichtigen 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 eine Art innerer Kompass.

Die Führungsgrundsätze wurden gemeinsam mit den Führungskräften aller Standorte erarbeitet und festgelegt. Es fanden an jedem Standort Workshops statt, in denen den Mitarbeitenden die Führungsgrundsätze in verschiedenen interaktiven Modulen nähergebracht wurden. Ziel war die individuelle Umsetzung und Anwendung in den Teams, um noch besser zusammenarbeiten zu können. Das Führungsmodell wird jährlich an jedem Standort gezielt mit einem Schulungsprogramm weiter über praxisnahe Inhalte und ausgewählte Lernsequenzen vermittelt, so dass die Anwendung im täglichen Arbeiten gelingt. Dieses Programm wird auch in Zukunft weiter ausgebaut werden und bewährt sich auch gerade bei den neuen Standorten, sodass ein einheitlicher Qualitätsstandort erreicht wird.

Intensiver Austausch innerhalb des Netzwerks

Im Berichtsjahr tauschten sich CEO Wolfgang Wienand und die übrigen Mitglieder des ExeComs mit allen Standorten intensiv aus, zum Teil per Videokonferenz. In diesem Rahmen wurden auch die Unternehmenswerte im Detail angesprochen und vertieft. Für die beiden neu hinzugekommenen Standorte

in Spanien stellen sich alle Siegfried-Standorte weltweit in einem allen spanischen Mitarbeitenden offen zugänglichen Video-Call in lockerer Reihenfolge alle zwei bis drei Monate vor. Auch hier geht es primär um die Werte und das Führungsverständnis bei Siegfried.

Verbands- und Organisationsmitgliedschaften ermöglichen Siegfried Austausch und Weiterentwicklung

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. Responsible Care ist die einheitliche globale Initiative der chemisch-pharmazeutischen Industrie zum sicheren Umgang mit ihren Produkten über deren gesamten Lebenszyklus. Diese selbstverpflichtende Initiative der Industrie betont ihren Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität und zur nachhaltigen Entwicklung. Darüber hinaus bekennt sich Siegfried zu den Zielen des UN Global Compact (siehe Highlights 2021).

Unsere Werte: Wir streben nach Spitzenleistung

«Unsere Werte und Führungsprinzipien bilden die Grundlage dafür, das stärkste Team in unserer Branche zu formen»



Exzellenz

«Wir streben in allem, was wir tun, nach aussergewöhnlicher Leistung»



Leidenschaft

«Wir legen grossen Wert darauf, was wir tun – und wie wir es tun»



Integrität

«Wir handeln verantwortungsvoll, zuverlässig, respektvoll und werden unseren Ansprüchen gerecht»



Qualität

«Wir machen es richtig – beim ersten Mal»



Nachhaltigkeit

«Wir denken nicht nur an morgen, sondern weit darüber hinaus»

Jährliches Assessment der Standorte über EcoVadis Bewertung

Siegfried hat vor einigen Jahren entschieden, alle Standorte jährlich einem Corporate Social Responsibility (CSR)-Assessment zu unterziehen, um das Engagement und den Einsatz, den wir als Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit erbringen, mit einem anerkannten Siegel gewürdigt zu sehen. Als Partner wurde EcoVadis ausgewählt. Die Bewertung konzentriert sich auf 21 Nachhaltigkeitskriterien, die in vier Themenbereiche unterteilt sind: Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, 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 und wird ständig aktualisiert. Jede Siegfried Tochtergesellschaft unterzieht sich deswegen auch jährlich einer Aktualisierung der Bewertung. In der Übersicht ist das Ergebnis aus der letzten Bewertung wiedergegeben, wobei die Bewertung für 2021 noch nicht für jeden Standort abgeschlossen ist. Die Standorte Zofingen, St. Vulbas und Barberà del Vallès erreichten das Rating «GOLD», die restlichen Standorte wurden mit Rating «SILBER» ausgezeichnet.

Standort	Ecovadis-Rating
Minden	Silber (2022)
St. Vulbas	Gold (2020)*
Zofingen	Gold (2020)*
Evionnaz	Silber (2020)*
Hameln	Silber (2020)*
Irvine	Silber (2020)*
Malta	Silber (2020)*
Pennsville	Silber (2020)*
Nantong	Silber (2021)
Barberà del Vallès	Gold (2021)
El Masnou	Silber (2021)

* alljährlicher Evaluierungsprozess für 2021 läuft



Ablauf einer Prüfung für die Zertifizierung durch EcoVadis am Beispiel St. Vulbas

«Seit 2016 bekommt die SHE-Abteilung in St. Vulbas einmal im Jahr den Fragebogen von EcoVadis zur Bewertung der CSR-Leistung des Standorts. Gemeinsam mit der Personal-, Einkaufs- und Supply-Chain-Abteilungen und unter Einhaltung der CSR-Richtlinien des Unternehmens werden Fragen zu Umwelt, Soziales & Menschenrechten, Ethik und verantwortungsvollem Einkauf beantwortet und durch die entsprechenden Nachweise belegt. Am Ende prüfen die Experten von EcoVadis die eingereichten Antworten und vergeben dann je nach den möglichen zu erreichenden Punkten zwischen 1 und 100 eine Bronze-, Silber- oder Goldmedaille. Auf Wunsch wird das Ergebnis mit unseren Kunden geteilt. Für unsere Kunden ist die Einhaltung der entsprechenden Standards und damit die Zertifizierung ein wichtiges Kriterium. Seit 2016 haben wir für unseren Standort immer eine Goldmedaille erhalten, was einer Punktzahl zwischen 62 und 69 von 100 möglichen Punkten entspricht.»

— Fabrice Ogé, Responsable EHS, HSE, St. Vulbas



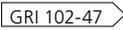
1.3 Wesentlichkeitsanalyse

Basis der aktuellen Fokusthemen ist die Wesentlichkeitsanalyse von 2016

Für diesen Bericht stützen wir uns auf die 2016 festgelegten materiellen Themen, werden aber 2022 einen Prozess zur Re-evaluierung durchführen (siehe Ausblick).

2016 hat Siegfried in einem mehrstufigen Prozess unter Berücksichtigung der Auswirkungen von Siegfried's Aktivitäten auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft, den UN Sustainable Development Goals und branchenspezifischen Nachhaltigkeitsthemen neun Themen als wesentlich identifiziert. Diese 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 definierten wesentlichen Themen bilden die Grundlage für Siegfrieds Nachhaltigkeitsbericht und – engagement. Nachhaltigkeit wird dabei als ganzheitlicher Ansatz verstanden und entlang der gesamten Wertschöpfungskette umgesetzt (siehe auch Siegfried Themengrenzen, Seite 72).

Folgende Themen wurden im Rahmen der Materialitätsanalyse in 2016 als wesentlich definiert (nach Relevanz aufgeführt): 

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

Ausblick:

Re-evaluierung der Nachhaltigkeitsstrategie in 2022

Das stetig wachsende Interesse von Öffentlichkeit, Investoren und internationalen Institutionen am Thema Nachhaltigkeit zeigt, dass Siegfrieds Ansatz, Nachhaltigkeit von vornherein als integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie zu etablieren, sich auszahlt. Die Fragen, die heute zu Recht gestellt werden, gehen über den bisherigen Fokus, der auf Einsparungen von Emissionen und Energieaufwendungen lag, weit hinaus. Siegfried stellt sich dieser neuen Entwicklung und wird 2022 zur Anpassung der bisherigen Nachhaltigkeitsstrategie und in Ausrichtung auf die Unternehmensstrategie umfassenden Prozess der Re-evaluierung durchführen.

Unter Berücksichtigung von regulatorischen Entwicklungen, Trends und der Konformität mit den GRI Standards, wird Siegfried 2022 einen umfangreichen Prozess zur Prüfung und ggf. Aktualisierung der wesentlichen Themen durchführen. Wir planen eine Wesentlichkeitsanalyse entsprechend dem Prinzip der doppelten Materialität: Diese beinhaltet zum einen die Identifikation und Prüfung von Siegfrieds Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen, einschliesslich der Menschenrechte und zum anderen die Identifikation von den mit Nachhaltigkeit verbundenen Chancen und Risiken. Mögliche Veränderungen bei den materiellen Themen, Anpassungen in Prozessen und Initiativen werden wir im Nachhaltigkeitsbericht 2023 ausführlich darstellen.

Personelle Verstärkung im Bereich Nachhaltigkeit auf allen Ebenen in 2022

Mit der Etablierung des viermal jährlich tagenden, funktionsübergreifenden Corporate Sustainability Boards bei Siegfried im Jahr 2021 ist ein weiterer Schritt hin zur Konstitutionalisierung der Nachhaltigkeitsprozesse bei Siegfried getan (siehe Darstellung auf Seite 8). Darüber hinaus wird der Verwaltungsrat seine Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit verstärken und die Chemikerin Dr. Alexandra Brand als Verwaltungsratsmitglied zur Wahl vorschlagen. Sie ist seit 2015 in leitenden Funktionen bei Syngenta tätig, zunächst bis 2020 als Chief Sustainability Officer der Syngenta Gruppe und seither als Leiterin des Bereichs Crop Protection EAME von Syngenta. Dieser Schritt unterstreicht und stärkt die Bedeutung des Themas für Siegfried erneut, der relevante Bereich wird durch zusätzliche Kompetenzen erweitert und gestärkt. Auch auf Ebene Management verstärkt sich Siegfried durch die Schaffung einer neuen Position Global Head SHE zum Februar 2022. Auf Standortebene wird noch stärker als in der Vergangenheit die operative Umsetzung von Projekten und Initiativen im Bereich Nachhaltigkeit durch die Einsetzung von lokalen Projektteams gefördert. Best Practices werden regelmässig geteilt und allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht, u.a. in der internen Zeitung Insight und in verschiedenen Kadermeetings.

1.4 Ziele für Nachhaltige Entwicklung

Siegfried möchte im Zuge seines Nachhaltigkeitsmanagements einen globalen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten und bezieht sich daher auch auf die 17 globalen Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG) und ihre 169 Unterziele. Um jene SDG zu priorisieren, zu denen wir besonders beitragen, haben wir bereits im Geschäftsjahr 2019 die Entwicklungsziele mit unseren wesentlichen Themen in Verbindung gebracht. 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 (siehe Darstellung auf Seite 14).

Ein SDG, das sich nicht in unseren wesentlichen Themen wiederfindet, 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.

Wichtige Entwicklungen in 2021

Im Jahr 2021 stand der weitere Ausbau unseres globalen Produktionsnetzwerks, die Integration unserer neu zu Siegfried hinzugekommenen spanischen Werke El Masnou und Barberà del Vallès in der Nähe von Barcelona, der Umgang mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie sowie die Stärkung der interdisziplinären und standortübergreifenden Zusammenarbeit für Siegfried im Fokus.

Ziel	Unser Beitrag	Potenzielle Auswirkungen	Status	Zukünftige Aktivitäten/ab 2022
 <p>3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN</p>	<p>Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Unsere Produkte können Menschen helfen, unterstützen den Genesungsprozess oder lindern negative Krankheitssymptome. Wir erreichen mit unseren Produkten ca. 40 Millionen Patienten pro Jahr. - 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. 	<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>
 <p>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</p>	<p>Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten zu lebenslangem Lernen für alle fördern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> + 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. 	<p>Mit der Siegfried Academy hat Siegfried ein umfassendes Aus- und Weiterbildungsangebot geschaffen, das auch die Attraktivität von Siegfried als Arbeitgeber erhöht.</p> <p>Seit 2020 haben wir im Rahmen der Initiative «Great Workplace» verschiedene Massnahmen zu Steigerung der Attraktivität von Siegfried als Arbeitgeber umgesetzt. Die Kampagne lief auch im Berichtsjahr mit verschiedenen Massnahmen weiter: Unter anderem wurden 2021 erstmals die Global Value Awards verliehen, Value Kudos eingeführt, eine Initiative zur Wertschätzung von «Personal Milestones» lanciert und die verbindende Mitarbeitenden-Initiative #everystepmatters durchgeführt.</p>	<p>Wir werden die Angebote der Siegfried Academy zur internen Fortbildung für unsere Mitarbeitenden weiter ausbauen und die Initiative «Great Workplace» um weitere Massnahmen insbesondere im Bereich «Employee Engagement» erweitern.</p>
 <p>7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</p>	<p>Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Wir bauen den Anteil an erneuerbaren Energien aus und steigern unsere Energieeffizienz, um zu sauberer Energienutzung beizutragen. - 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. 	<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 CO₂-Fussabdrucks für alle unsere Standorte.</p>
 <p>9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</p>	<p>Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen</p>	<ul style="list-style-type: none"> + 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. - Alter der Infrastruktur 	<p>Siegfried investiert in ein leistungsfähiges, globales Produktionsnetzwerk. Dank Tech-Transfers werden Produkte am geeignetsten Standort produziert. Die «Center of Excellence» für unserere chemischen R&D-Aktivitäten befinden sich in Zofingen und Evionnaz.</p> <p>Siegfried nimmt den Ausweis von Energieeinsparungsmöglichkeiten schon in die Planungsphase neuer Produktions- und Entwicklungsgebäude auf, um Gebäude so noch energieschonender betreiben zu können (Green Engineering)</p>	<p>Der weitere Ausbau des R&D- und des Produktionsnetzwerks und die enge Zusammenarbeit zwischen den Standorten wird weiter intensiviert. In Barcelona bauen wir ab 2022 ein Center of Excellence für die pharmazeutische R&D auf.</p>
 <p>12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION</p>	<p>Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Es existieren vorgelagerte, negative Auswirkungen bei chemischen und pharmazeutischen Hilfsstoffen, die auf petrochemischen Erzeugnissen basieren. - Aufgrund der komplexen, mehrstufigen Herstellverfahren für pharmazeutische Wirkstoffe fallen bei Siegfried gewisse Abfallmengen an. 	<p>Wir haben diverse Projekte zur nachhaltigen Verringerung der Abfallmenge respektive zur Steigerung des Anteils von regenerierten Lösungsmitteln initiiert. Erste Resultate sind erfolgsversprechend. 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>

1.5 Stakeholderdialog GRI 102-42 GRI 102-43

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 (siehe Tabelle «Siegfried im Dialog»). Die darin aufgeführten Personengruppen sind nicht abschliessend. Sie wurden 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, Medienmitteilungen, direkte Kontakte mit CorpCom
Kapitalmarkt	Resultat, Geschäftsmodell/ Angebot, Neuigkeiten	Finanzanalystenkonferenz, direkte Kontakte mit CEO und CFO, Roadshows
Kunden	Geschäftsmodell/Angebot, technologische Neuerungen, Nachhaltigkeit	Meetings, Besuche, Symposien, Messen
Lokale Stakeholder	Arbeitsplätze, Sicherheit und Umweltschutz	Direkte Kontakte mit Standortverantwortlichen, Inserate, Social Media und Sponsoring
Mitarbeitende	Arbeitsbedingungen und Geschäftsgang, Sicherheit und Umweltschutz	Informations-/Townhall-Meetings, Mitarbeiterzeitung «Insight», Intranet, Internet, Interne Mitteilungen, Informations-Kaskade über die Linie
Gewerkschaften	Arbeitsbedingungen	Informationsmeetings mit HR, direkte Kontakte mit der Linie
Aufsichts-/ Bewilligungsbehörden	Compliance, Sicherheit und Umweltschutz	Direkte Kontakte, Audits, Ausbildungsveranstaltungen, Informationsschreiben
Politische Entscheidungsträger	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und konkrete Anliegen des Unternehmens	Firmenbesuche, Einsitz in Standesorganisationen (Branchenverbände, Handelskammern, etc.), Engagement der Standortverantwortlichen
Lieferanten	Auftragssicherheit	Besuche, Lieferanten-Audits, Messen
Wissenschaft	Technologische Neuerungen und Nachwuchsförderung	Direkte Kontakte zu Universitäten und Fachhochschulen, Symposien
Verbände	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und konkrete Anliegen des Unternehmens	Einsitz in Führungsgremien verschiedener Verbände sowie Fach- und Erfahrungsgruppen

2. Integrity

Einordnung von Integrity in Siegfrieds Wertekanon

Als Zulieferer für die Pharmaindustrie sieht sich Siegfried auch in Bezug auf das Geschäftsgebaren von Mitarbeitenden, Führungskräften und Lieferanten in einer besonderen Verantwortung. Die Einhaltung aller geltenden Rechtsvorschriften und die Ablehnung jeglichen unlauteren und unethischen Geschäftsverhaltens sind daher die Basis der täglichen Arbeit. Dieses Selbstverständnis und das Bekenntnis zur Integrität ist für Siegfried so zentral und wird von allen Stakeholdern in so hohem Masse geteilt, dass «Integrität» als einer unserer fünf Unternehmenswerte ausgewählt wurde: Wir legen hohe Massstäbe an und verpflichten uns zu ethisch rechtmässigem und verantwortungsvollem Handeln.



SDG-Beitrag

Damit stehen wir im Einklang mit einem weiteren SDG, das wir zwar nicht als für uns wesentlich ausgewählt haben, das aber dennoch eine hohe Relevanz für Siegfried hat: SDG 16 bedeutet die Förderung von friedlichen und integrativen Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung, allen Menschen den Zugang zu rechtlichem Beistand zu ermöglichen und auf allen Ebenen wirksame, rechenschaftspflichtige und integrative Institutionen aufzubauen.

Bei den Unterzielen des SDG 16 sind besonders zwei für Siegfried relevant: 16.5 Korruption und Bestechung in all ihren Formen erheblich einschränken und 16.10 den Zugang der Öffentlichkeit zu Informationen sicherstellen und die Grundfreiheiten im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und internationalen Vereinbarungen schützen.

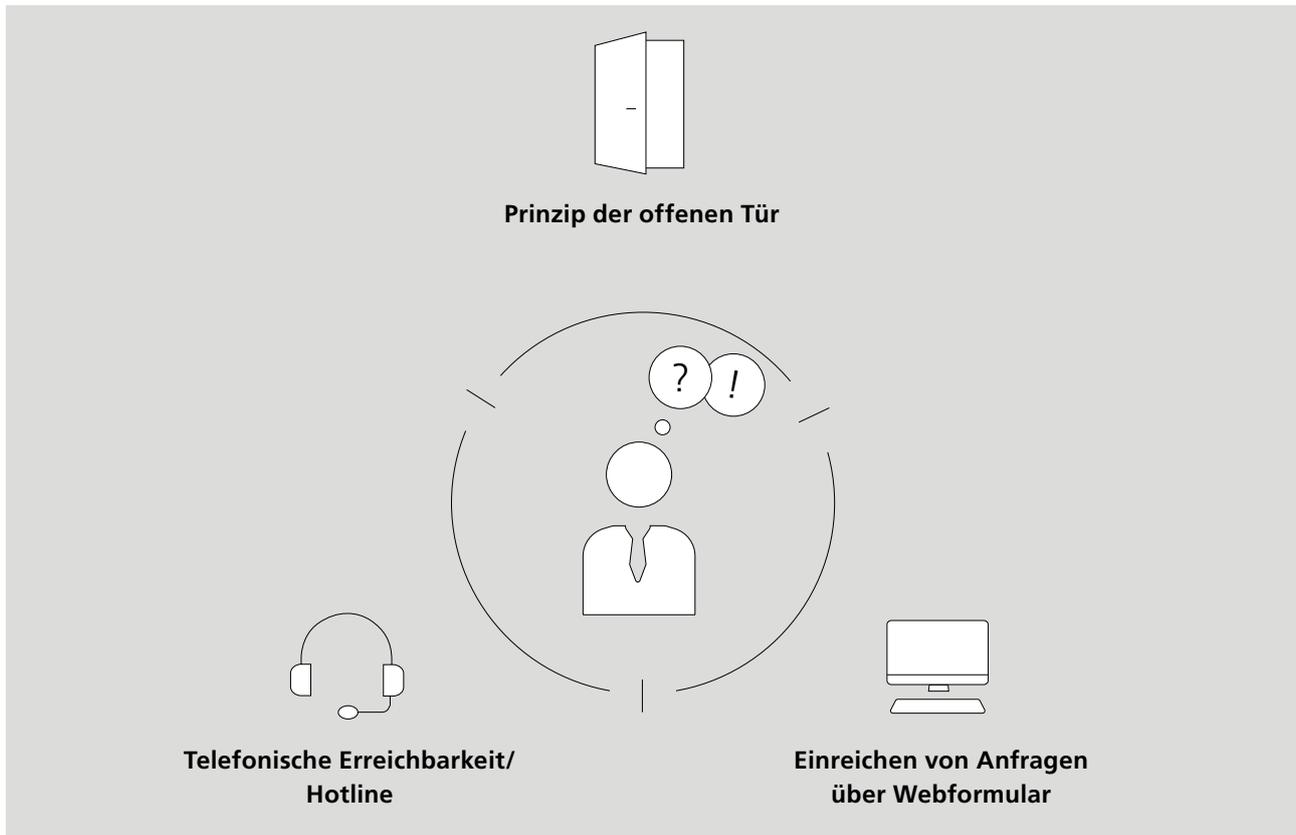
Verhaltenskodex als Referenzrahmen und im Einklang mit SDG 16

Den Rahmen für das Verhalten im Geschäftsverkehr liefert Siegfrieds Verhaltenskodex. Er ist in den fünf Unternehmenssprachen Chinesisch, Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch verfügbar. Es werden alle Themengebiete angesprochen, die für das Verständnis und die Stärkung des Bewusstseins in Bezug auf das Integrity Programm wichtig sind. Schwerpunkt sind die Bereiche 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. Der Verhaltenskodex ist auf der Siegfried Website frei zugänglich unter <https://www.siegfried.ch/corporate-governance-de?acc=4920>.

Als Pharmazulieferer und weltweit tätiger Konzern bekennt sich Siegfried zu hohen rechtlichen und ethischen Standards in allen Geschäftsbeziehungen. Im Rahmen dieser Standards verpflichtet sich Siegfried sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden und Mittelspersonen bei der Ausübung geschäftlicher Tätigkeiten alle Rechtsvorschriften erhalten.

Auf Basis des Verhaltenskodex wurde in den letzten Jahren an sämtlichen Standorten der Siegfried Gruppe ein Integrity-Programm aufgesetzt und kontinuierlich ausgebaut. Ziel war, alle Mitarbeitenden bei Siegfried für rechtmässiges und integrires Verhalten im Geschäftsverkehr zu sensibilisieren und das Verständnis dafür in Einklang zu bringen. Darüber hinaus verhindern und ahnden die implementierten Prozesse und Massnahmen effizient und wirkungsvoll Verstösse gegen Gesetze. Dem Siegfried Integrity Office kommt dabei die Aufgabe zu, die Umsetzung und Kommunikation des Integrity-Programms zu koordinieren und mögliche Verstösse zu untersuchen bzw. zu ahnden. Mitarbeitende von Siegfried

Integrity Helpline



Die Integrity Helpline als fester Anlaufpunkt für Siegfried Mitarbeitende und Dritte

haben damit eine feste Anlaufstelle für Fragen oder potenzielle Verstösse. Um die Kontaktaufnahme über die Integrity Helpline so leicht wie möglich zu gestalten, kann eine Meldung und die Sachstandsklärung in allen Unternehmenssprachen erfolgen.

Ausdrückliches Verbot von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten

Siegfried führt als global agierendes Unternehmen mit elf Standorten in sechs Ländern auf drei Kontinenten eine Vielzahl an Geschäftsbeziehungen, regional, national und international. Mitarbeitende und Lieferanten von Siegfried kennen die rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten und sind zu ihrer Einhaltung verpflichtet.

- Gesetzliche Grundlagen zum Korruptionsverbot
Siegfried verbietet explizit jede Form von korruptem Geschäftsverhalten, insbesondere die aktive und passive Bestechung von öffentlichen und privaten Funktions- und Entscheidungsträgern.

Das betrifft im Speziellen:

- OECD Anti-Bribery Convention
- US Foreign Corrupt Practices Act 1977
- UK Bribery Act 2010 sowie
- die einschlägigen Bestimmungen des nationalen Rechts, insbesondere des Schweizer Strafgesetzbuchs zur Beamtenbestechung und des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb zur Privatbestechung (jeweils in ihrer gültigen und aktuellen Fassung)
- Schutz des freien und fairen Wettbewerbs
Jegliches Verhalten, das die nationalen und/oder supranationalen Rechtsvorschriften zum Schutz des freien und fairen Wettbewerbs verletzt, ist Lieferanten und Mitarbeitenden von Siegfried verboten. Ihr Handeln muss sich zwingend innerhalb der Grenzen des europäischen Wettbewerbsrechts, des US-amerikanischen Kartellrechts, des chinesischen Kartellrechts sowie allen anderen nach dem Auswirkungsprinzip anwendbaren Wettbewerbsvorschriften bewegen.

Fälle von Verstössen gegen den Verhaltenskodex

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 Kartellrecht beteiligt.

Im Berichtsjahr wurden dem Legal Compliance Office gruppenweit zehn Fälle mutmasslichen Fehlverhaltens gemeldet, die im Rahmen interner Untersuchungen analysiert wurden. Ein Fall im Bereich Diskriminierung und Belästigung hat aufgrund eines Verstosses gegen Siegfrieds Verhaltenskodex zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses geführt.

Rückblick auf das Berichtsjahr und Ausblick

Erste Schulungen auf Basis der 2020 vom Integrity Office verabschiedeten und auf mehrere Jahre ausgelegten Planungsgrundlage wurde erfolgreich umgesetzt. So wurden mit den Mitgliedern der Site Leadership Teams der beiden neuen Standorte Barberà und El Masnou Schulungen und Trainings im Bereich Code of Conduct und Legal Compliance-Meldewege durchgeführt, in deren Rahmen auch standortspezifische Fragestellungen sowie Anfragen aus dem Teilnehmerfeld thematisiert wurden. Ein weiterer Punkt sind die in regelmässigen Abständen durchgeführten Evaluierungen der Risikoprofile (inklusive Korruptionsrisiken) aller Standorte (siehe Kapitel Risk Management).



Fragen an Manuel Cozzolino, verantwortlich für das Integrity Programm

Welche Bedeutung hat Legal Integrity für Siegfried?

Integrity bedeutet ja insbesondere die Einhaltung geltender Gesetze und Richtlinien im Unternehmen zu fördern und so ein mögliches Fehlverhalten aller Beteiligten zu vermeiden. Ein wirksames Integrity Programm hilft nicht nur den Mitarbeitenden von Siegfried, sich in ihrer täglichen Arbeit ethisch und im Einklang mit den Unternehmenswerten von Siegfried zu verhalten oder zu wissen, an wen sie sich bei Unsicherheiten wenden können. Indem wir die Mitarbeitenden für solche Themen sensibilisieren, schaffen wir auch ein Bewusstsein dafür, dass sie es sind, die mit ihrer täglichen Arbeit wesentlich dazu beitragen, den Ruf von Siegfried als Unternehmung im Markt zu schützen. Um einem umfassenden Verständnis Rechnung zu tragen, haben wir uns im Berichtsjahr entschieden, den Anwendungsbereich des bisherigen «Legal Compliance» Programms zu erweitern. Mit dem Integrity-Programm decken wir künftig alle unter den Unternehmenswert «Integrität»

fallenden Themengebiete aus einer Hand ab. Dadurch gelingt es uns, Risiken für Mitarbeitende, Lieferanten und damit das Unternehmen proaktiv reduzieren und gleichzeitig die Effizienz erhöhen. Zugleich ist die Bedeutung für das Unternehmen auch direkt erklärt: Denn je klarer Handlungsweisen und rechtliche Rahmenbedingungen definiert und kommuniziert sind, desto einfacher ist es, ethisch richtige Entscheidungen im Interesse des Unternehmens zu fällen und desto schneller und effizienter kann gearbeitet werden.

Vor welchen Herausforderungen steht Siegfried im Bereich Legal Integrity?

Legal Integrity hat die Aufgabe, Risiken für das Unternehmen zu minimieren und gleichzeitig die Effizienz zu erhöhen. Damit uns das gelingen kann, müssen alle am Geschäftsverkehr Beteiligten die geltenden Vorschriften, Gesetze und Handlungsvorgaben kennen. Unsere Herausforderung ist also zum einen, die Kenntnis über einzuhaltende

Vorschriften und in Bezug auf Siegfried über unseren Verhaltenskodex zu fördern, also die Kommunikation nach innen. Dies gelingt uns sehr gut über Schulungen und regelmäßige Informationen über alle Unternehmenskanäle. Wichtig ist uns, alle Mitarbeitenden zu erreichen, damit wir unternehmensweit ein gemeinsames Verständnis haben.

Zum anderen hat sich Legal Integrity in den letzten Jahren rasant weiterentwickelt und professionalisiert. Als Unternehmen der Pharmabranche ist Integrität die Basis für verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln. Aber auch die Ansprüche der Stakeholder in Bezug auf die Einhaltung von Legal Integrity an Unternehmen und die entsprechende Berichterstattung sind stark gestiegen. Dem tragen wir mit diesem Bericht und über kontinuierliche Fortbildungen unserer Mitarbeitenden Rechnung und machen Siegfried damit fit für die Zukunft.

3. Quality Compliance

3.1 Quality Compliance und Produktsicherheit

Die Einhaltung von Quality Compliance und aller Vorschriften zur Produktsicherheit entlang der gesamten Wertschöpfungskette sind bei der Entwicklung und Herstellung von Aktivsubstanzen für die Pharmaindustrie von entscheidender Bedeutung, um gesundheitsgefährdende Verunreinigungen zu vermeiden. Die Gesundheit der Patienten, die auf die Produkte von Siegfried angewiesen sind, ist unser höchstes Gut. Mit diesem Ziel arbeitet Siegfried kontinuierlich daran, Prozesse und Aktivitäten aktiv zu verbessern und das Unternehmen auf Basis der festgelegten Qualitätspolitik erfolgreich zu führen. Um dies zu erreichen, investieren wir zum einen in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Zum anderen sorgen wir dafür, dass die festgelegte Qualitätspolitik jeden Tag praktisch gelebt und umgesetzt wird: So stellen wir sicher, dass wir unsere Rohstoffe und Materialien sachgerecht lagern und verschicken, eine sorgfältige Qualitätsüberprüfung der eingekauften Materialien und Services durchführen und so Fälschungen und damit Qualitätsmängel vermeiden. Siegfried führt die Geschäfte verantwortungsvoll und konform mit den gesetzlichen Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind., die Qualitätspolitik ist somit ein wichtiger und notwendiger Bestandteil der Unternehmenspolitik.



SDG-Beitrag

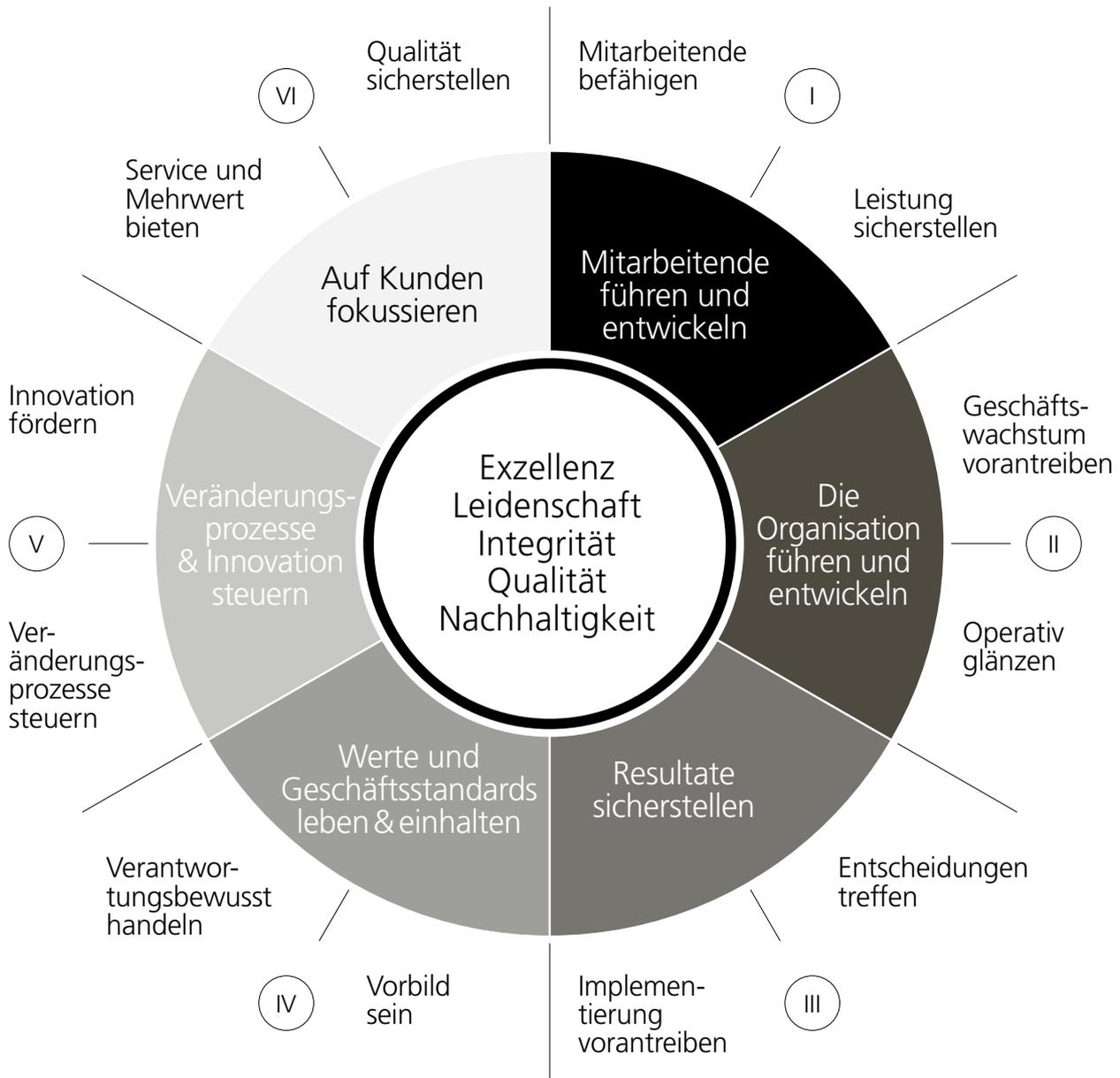
Unsere Produkte und Dienstleistungen werden in verschiedenen pharmazeutischen Bereichen eingesetzt: bei nicht-übertragbaren Krankheiten wie Diabetes, Atemwegs- und Herz-Kreislaufkrankungen, psychischen Erkrankungen wie Depression und Bipolarität und als Impfstoffe zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie. Wir gehen davon aus, dass so ca. 300 Millionen Patienten weltweit erreicht werden. 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 implementiert. 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):
https://ec.europa.eu/health/documents/eudralex/vol-4_en
- 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, Mexiko, Saudi Arabien, Südkorea, Taiwan, der Türkei und Singapur die Maßstäbe in der Pharmaindustrie definieren
- Richtlinien der «World Health Organization» (WHO, www.who.int)

Das Quality-Compliance-Modell von Siegfried



Siegfried verfügt über ein Compliance Committee (ComCom), das die Verantwortung für die gesamte weltweite Compliance, Standardisierung und Harmonisierung entlang unserer Wertschöpfungsketten für Wirkstoffe und pharmazeutische Fertigprodukte trägt. 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.

Durch den Einsatz eines übergreifenden Managementsystems für Quality Compliance ist sichergestellt, 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 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. Diese Vorschriften behandeln hauptsächlich Qualitätsaspekte, betreffen aber auch die Bereiche Finanzen, Sicherheit, Gesundheit und Umwelt, Legal Compliance-Themen 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 Fälschungen und Untermischungen, nimmt die Zahl der von der pharmazeutischen Industrie generell zu erbringenden Untersuchungen und benötigten Zertifikate ständig zu. Zusätzlich zu den lange 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 aufgetreten ist, beschäftigt seither 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 weiter

Initiative Qualitätskultur in Evionnaz

«Im Sommer 2020 wurde am Standort Evionnaz eine neue Initiative gestartet mit dem Ziel, die Erkennung und Behandlung von Vorfällen in der Produktion mit potenziellen Auswirkungen auf die Qualität zu verbessern. Dank dieser neuen Organisation wurden bereits Trends identifiziert und mehrere Aktionspläne ins Leben gerufen. Mit diesem Projekt werden mehrere Ziele verfolgt: Zunächst einmal soll unsere Reaktionsfähigkeit bei der Behandlung von Vorfällen verbessert werden. Je früher wir eingreifen können, desto wahrscheinlicher ist es, dass wir die Auswirkungen des Vorfalls begrenzen und eine grössere Abweichung verhindern können. Zweitens geht es auch darum, die Qualität der in den ersten Momenten nach einem Vorfall gesammelten Informationen zu verbessern, damit wir hinterher eine genaue und korrekte Analyse vornehmen, die Ursachen ermitteln und so eine Wiederholung besser verhindern können. Schliesslich erlaubt uns dieses Projekt auch, die Qualitätskultur zu stärken und einen direkten und regelmässigen Dialog zwischen den Produktionsteams und der QA zu führen, um so von einem reaktiven zu einem proaktiven Modus bei der Prävention von Qualitätsrisiken überzugehen.»

— Florent Trouillet, Head Corporate Quality Systems, Global Quality Systems

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 der Behörden für Untersuchungen bis über das Berichtsjahr 2021 hinaus verlängert. Siegfried konnte bislang alle behördlichen Auflagen und initialen Zeitvorgaben der Behörden erfüllen.

Integration aller Standorte

Im Jahr 2021 sind zwei ehemalige Produktionsstandorte für Arzneimittel von Novartis in der Region Barcelona, Spanien, zur Siegfried Gruppe hinzugestossen: Barberà del Vallès und El Masnou. Die Integrationsaktivitäten sind plangemäss im Gange und sollen bis zum August 2022 vollständig abgeschlossen werden. Aus Quality Compliance-Sicht sind die zentralen Aktivitäten:

- Erhalt aller notwendigen behördlichen Bewilligungen für die beiden Standorte. Dies wurde termingerecht in 2021 durch den Erhalt der Herstellbewilligungen der spanischen Behörde AEMPS sowie die Ausstellung der GMP-Zertifikate durch die lokale katalonische Behörde Generalitat de Catalunya erreicht.
- Die Integration der Standorte in das Qualitätsmanagementsystem von Siegfried durch Überprüfung, Harmonisierung, bei Bedarf Weiterentwicklung und Implementierung unsere globalen Richtlinien (Quality Integration Project)
- Durchführung der regulatorisch notwendigen Änderungen und Anpassungen
- Integration der IT-Applikationen bzw. Migration der Daten in die IT-Landschaft von Siegfried. Aus Quality Compliance-Sicht sind dies vor allem
 - Siegfrieds Trackwise® für Änderungsmeldungen, Abweichungen, Untersuchungen, Beobachtungen, Folgemaassnahmen usw. Dies wurde schon im Januar 2021 an beiden neuen Standorten ausgerollt.
 - LabWare LIMS™ als modernes Laborinformations- und Labormanagementsystem
 - Einführung von SAP S/4 in Barberà del Vallès: Siegfried wird sein bisheriges SAP R/3 System auf SAP S/4 umstellen und damit die Qualitätssicherung weiter fortschreiben. Gleichzeitig müssen die neuen Standorte in die SAP-Landschaft von Siegfried integriert werden. Nun wird das neue SAP S/4 System in Barberà del Vallès eingeführt und die Daten aus dem Novartis SAP-System dorthinein migriert. Später wird das SAP S/4 System an allen anderen Siegfried Standorte ausgerollt. Das Zusammenspiel von SAP mit vielen anderen Applikationen (auch dem LabWare LIMS™) erfordert Schnittstellen, über die viele qualitätsrelevante Transaktionen (z.B. Freigaben) ausgeführt und viele Informationen ausgetauscht werden. Die Chance aus dieser neuen Systemlandschaft sind verbesserte und effizientere Prozesse. Zugleich erfordert dieser Neuentwurf auch eine sachgerechte Validierung, die allen Anforderungen von Regularien und Behörden gerecht werden soll.
 - SAP Qualifikations-Management-System für die Zuordnung und die Dokumentation von Trainings

Trackwise® ist damit bereits an allen Standorten eingeführt. LabWare LIMS™ ist an den Standorten Evionnaz, St. Vulbas, Zofingen, Nantong, Irvine, Minden und Malta eingeführt. Aufgrund der Integration der beiden per 1. Januar 2021 akquirierten spanischen Standorte wird die Einführung von LabWare LIMS™ für Pennsville und Hameln erst 2022 bzw. 2023 erfolgen.

Regelmässige Inspektionen und Audits bezeugen hohen Qualitätsstandard

Wie in der Pharmabranche üblich, werden alle Siegfried-Standorte kontinuierlich geprüft und die Einhaltung aller Vorschriften kontrolliert. Im Fokus von Behördeninspektionen und Kundenaudits liegt die Qualität der von Siegfried hergestellten und gelieferten Produkte, um den grösstmöglichen Schutz der Gesundheit der Verbraucher zu gewährleisten. Bei den Inspektionen und Audits wird daher die Einhaltung der Regeln bei Herstellungs-, Qualitätsprüfungs- und Logistikprozessen überprüft.

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 offene und kontinuierliche Kommunikation mit Behörden, Kunden und Lieferanten ist für eine funktionierende Zusammenarbeit essenziell. Die Ergebnisse von Kundenaudits und Behördeninspektionen machen Siegfrieds Leistungsfähigkeit transparent.

Die Behördeninspektionen erfolgen in der Regel:

- in den USA durch die «Food and Drug Administration» (US-FDA) und für Betäubungsmittel durch die Drug Enforcement Administration (DEA)
- in der Schweiz durch die Swissmedic, die 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
- in Spanien durch die nationale Behörde Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS), die lokale Behörde Generalitat de Catalunya und die US-FDA.

Auswirkungen von COVID-19 auf Inspektionen und Audits

Auch im Jahr 2021 wurden wegen der COVID-19-Pandemie signifikant weniger Behördeninspektionen und Kundenaudits durchgeführt. Physische Inspektionen fanden durch die o.g. Behörden nur in Evionnaz (Abnahme der neuen Mikronisationslinie), Irvine (Basis GMP- und Post Approval Inspektion) und Hameln (Abnahme der Abfüllung für den COVID-19-Impfstoff Comirnaty® von BioNtech) statt. Ein virtuelles Audit durch die spanische Behörde wurde in El Masnou zur Abnahme des neuen Dispensationsbereichs durchgeführt. Alle Inspektionen verliefen erfolgreich. Die Kundenaudits fanden mehrheitlich virtuell statt. Virtuelle Audits sind für den inspizierten/auditieren Standort stets mit einem grösseren Aufwand als Inspektionen mit vor Ort anwesenden Auditoren verbunden, weil Dokumente digital zur Verfügung gestellt werden müssen. Da Rundgänge in Lager, Produktion, Labors usw. nur sehr eingeschränkt möglich sind, wurden an einigen Standorten Videos erstellt, um den Auditoren einen besseren Eindruck von Situationen, Räumlichkeiten und Gerätschaften bieten zu können. An anderen Standorten wurde ein Headset verwendet, an dem eine per Sprachsteuerung gelenkte Kamera den Auditteilnehmern einen besseren Einblick ermöglicht.

Auch der Aktionsradius der Siegfried zum Auditieren von Lieferanten von Waren und Dienstleistungen ist durch die Pandemie nach wie vor erheblich eingeschränkt. Zahlreiche geplante Audits mussten verschoben oder virtuell durchgeführt werden oder durch sogenannte «Papieraudits» mit Fragebögen ersetzen werden.



Nutzung von Headset-Brillen am Standort Evionnaz für virtuelle Besuche und Audits

Jedes Jahr besuchen viele Kunden die Standorte und Anlagen von Siegfried, zum Beispiel für behördliche Audits, aber auch, um eine bestimmte Projektphase direkt in den Anlagen zu verfolgen. Um die Kunden trotz der Entfernung bestmöglich bedienen zu können, haben die Qualitäts- und IT-Teams an einem Projekt gearbeitet, das virtuelle Besuche in Echtzeit ermöglicht und so die ausgefallenen Besuche vor Ort wettmacht. In diesem Zusammenhang wurde im Berichtsjahr 2021 ein neues Tool angeschafft, ein sprachgesteuertes Headset. Dies sind intelligente Brillen, die mit einer Software-Anwendung ausgestattet sind. Sie erfüllen die EX-Sicherheitsanforderungen und ermöglichen eine Interaktion in Echtzeit zwischen dem Träger, der sich z. B. im Werk befindet, und den Personen, die mit dem Meeting verbunden sind und so das Geschehen in Echtzeit verfolgen können. Angesichts der sehr positiven Ergebnisse der ersten Anwendungen wird sich der Einsatz dieser Headset-Brillen am Standort Evionnaz bestimmt weiterentwickeln und so den reibungslosen Ablauf von Fernaudits, aber auch den Austausch mit unseren Kunden und den technischen Support oder Schulungen ermöglichen.

Kundendialog und Beschwerdesystem

Siegfried verfügt über ein formelles Kundenbeschwerdesystem. Allen externen Fragen und Reklamationen 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

Siegfried ist stolz auf seinen hohen Qualitätsstandard, besonders, da die von Kunden angelegten Anforderungen vielfältig sind und kontinuierlich steigen. Auch auf die Übernahme von spezifischen, vom Kunden angefragten Standards geht das Unternehmen im Rahmen der Möglichkeiten ein. Nicht selten stellen daher die vorgeschriebenen Qualitätsvereinbarungen zwischen Siegfried und ihren Kunden durchaus eine Herausforderung für das Unternehmen dar. Bei einigen Hundert aktiven Kunden sind mehrere parallel laufende und gleichzeitig kundenspezifische Qualitätsmanagementsysteme im operativen Alltag nicht umsetzbar. Deswegen muss das Qualitätsmanagementsystem von Siegfried ein so hohes Niveau aufweisen, dass es verschiedensten Kundenanforderungen genügt. 2021 wurden für die Siegfried-Standorte wiederum ca. 200 Qualitätsverträge mit unseren Partnern abgeschlossen. Etwa 250 Qualitätsverträge befinden sich in der Pipeline und müssen überprüft bzw. verhandelt werden. Alle Siegfried-Standorte sind dabei vollständig im Siegfried-System integriert, sodass häufig Verträge zwischen unseren Kunden und mehreren Standorten abgeschlossen werden.

Ausblick

Der hohe cGMP-Standard (current Good Manufacturing Practice) von Siegfried sind international anerkannt. Siegfried wird die mit der Aufrechterhaltung dieses hohen Niveaus verbundenen Anstrengungen fortsetzen, denn wir sind uns der Wichtigkeit unserer guten Reputation und der Verantwortung für die Patienten, die auf unsere Produkte vertrauen, sehr bewusst. Da Guidelines und Kunden stetig

wachsende Ansprüche an uns stellen, beobachten und bewerten wir unsere Performance jederzeit aufmerksam und sind stets bereit, alle notwendigen Massnahmen zu ergreifen.

Als Herausforderung ist weiterhin die COVID-19-Pandemie zu sehen, die uns auch im Jahr 2022 speziell hinsichtlich Audit- und Inspektionsmanagement vor erhebliche koordinative Herausforderungen stellen wird.

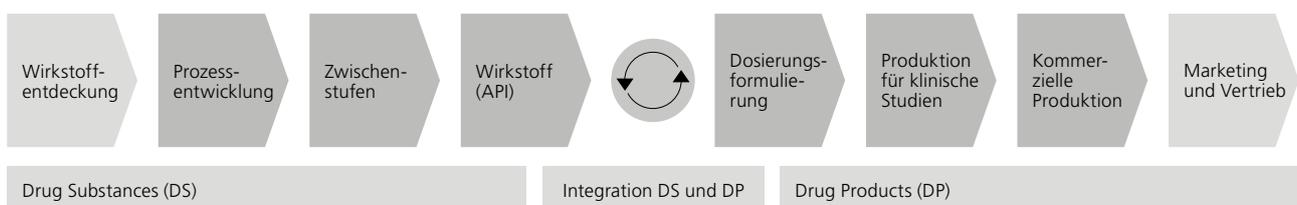
Die beiden neuen spanischen Standorte verfügen über einen sehr hohen Qualitätsstandard. Wir streben bei der Integration der beiden spanischen Standorte eine Angleichung der hohen Qualitätsstandards an, so dass wir unseren Kunden ein einheitlich gutes Angebot bieten können.

3.2 Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Siegfried weist in den Bereichen Wirkstoffe und Fertigprodukte langjährige Erfahrung aus und kann auf eine bewährte, eigenständige pharmazeutische und chemische Tradition zurückblicken. Dadurch kann der Kunde auf einen Partner zählen, der beide Dienstleistungsbereiche integriert unter einem Dach vereint und mittels Synergien und übergreifendem Wissen entlang der Wertschöpfungskette einen echten Mehrwert bietet. Das bedeutet eine reduzierte Komplexität der Supply Chain und vereinfachte Kommunikation, eine Schnittstelle zum Anbieter und reduzierter externer und interner Zeitbedarf. Zudem schafft das Siegfried-Projektmanagement Synergien zwischen den Dienstleistungsbereichen und unterstützt einen optimalen Projektverlauf und die Einhaltung der Zeitpläne, optimale Leistung bei der Formulierung durch kombinierten und koordinierten Zugang von Analytik und Produktion, kreatives Life-Cycle-Management von der Entwicklung optimierter Wirkstoffprozesse bis hin zu effizienten kostenoptimierten Formulierungen.

Unsere Lieferanten haben entscheidenden Anteil an der Nachhaltigkeit des Geschäfts der Siegfried, 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 Einhaltung international anerkannter Menschen- und Arbeitsrechte, das Verbot jeglicher Art von Diskriminierung oder Belästigung, die Einhaltung von Umweltstandards, die konsequente Unterbindung jeder Form von Bestechung oder der nachhaltige Umgang mit Rohstoffen. Die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette ist ein elementarer Wertschöpfungsfaktor und zugleich ein wichtiger Hebel zur Umsetzung unseres «Verhaltenskodex im Geschäftsverkehr» und zur Risikominimierung. Dabei erfordert es gemeinsame Anstrengungen und langfristiges, wertorientiertes Handeln, um die Produktqualität sowie Sozial- und

Die CDMO-Wertschöpfungskette



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.

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 («Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen»), indem sie Ressourcen und Rohstoffe effizient nutzen und stets weitere ressourcenschonende Produktionsmethoden entwickeln, um ihre Zuliefererprodukte zu erzeugen.

Verbindlicher Lieferantenkodex bei Siegfried

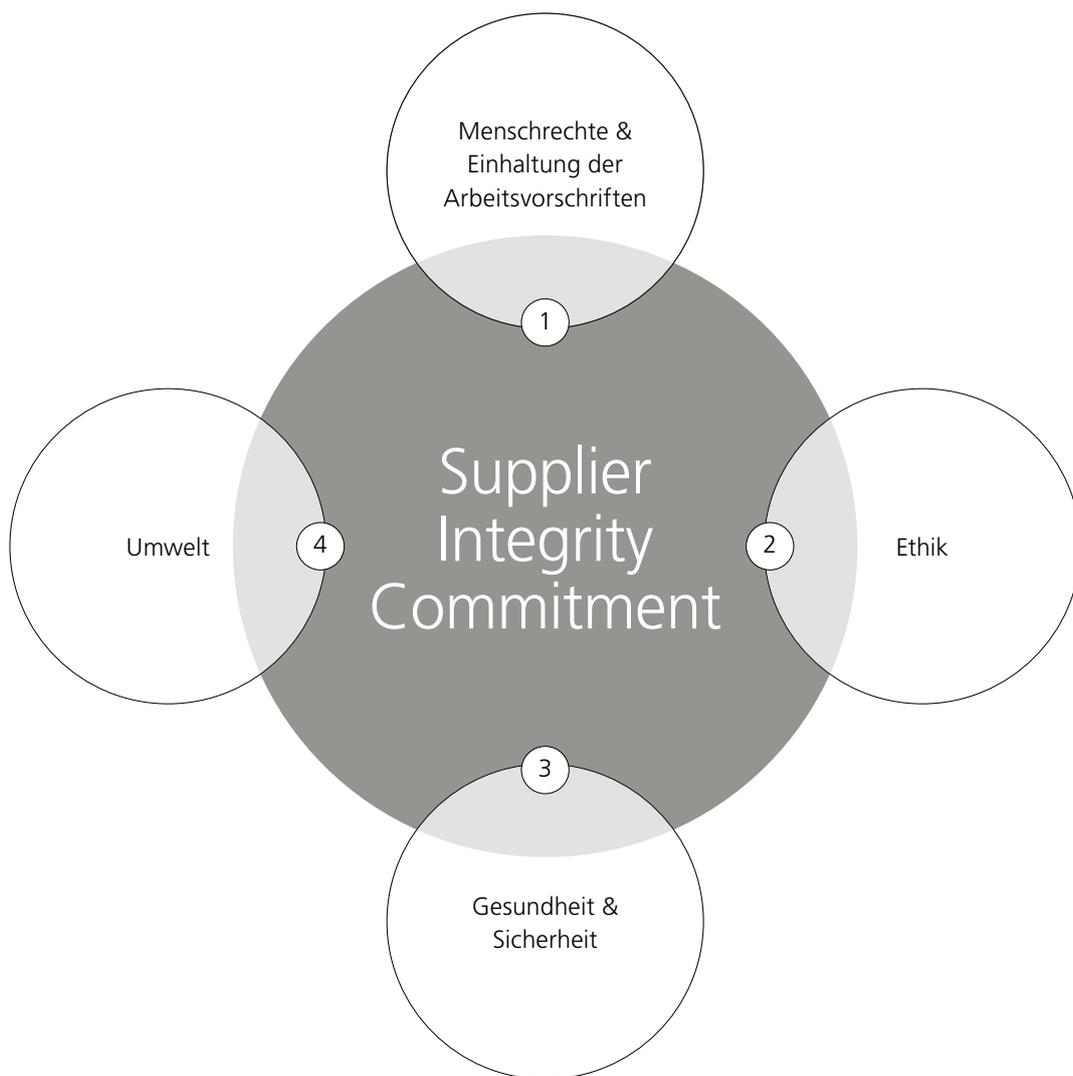
Zusätzlich wurde mit dem «Siegfried Supplier Integrity Commitment» (abrufbar unter <https://www.siegfried.ch/sustainability>) ein verbindlicher Lieferantenkodex publiziert. Auf Grundlage des Kodexes werden auch die Lieferanten von Siegfried zu Integrität und Nachhaltigkeit verpflichtet und unterstützen auf diese Weise nahtlos die Bemühungen von Siegfried im Bereich Integrität und Nachhaltigkeit unserer Lieferketten.

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. 2021 wurden trotz der COVID-19-Pandemie 80 Audits bei Lieferanten und Dienstleistern durchgeführt. Das ist zwar immer noch erheblich weniger als vor der Pandemie, aber dennoch eine erfreuliche und notwendige Verbesserung gegenüber dem Vorjahr. Wo ein Audit nicht möglich war, wurden wiederum papierbasierte Qualifizierungen durchgeführt. Die Audits werden überwiegend von konzerninternen Auditoren vorgenommen, ergänzt durch eine kleine Anzahl Audits, die von unabhängigen externen Auditoren geleitet werden.

Siegfrieds Lieferantenkodex

Die Integritätsverpflichtung soll gelten für alle Lieferanten, Auftragnehmer, Dienstleister, Vertreter und Händler (zusammengefasst unter «Lieferanten») und umfasst die folgenden vier Verantwortungsbereiche:



Wir überwachen sorgfältig die Einhaltung der Integritätsverpflichtung für Lieferanten, und die Umsetzung ist ein Schlüsselkriterium bei der Auswahl und Bewertung unserer Lieferanten. Für den Fall, dass wir Handlungen oder Bedingungen feststellen, die nicht mit der Selbstverpflichtung zur Lieferantenintegrität übereinstimmen, behalten wir uns das Recht vor, Abhilfemassnahmen zu verlangen und jede Vereinbarung mit einem Lieferanten zu kündigen.

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 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. Auch Embargos gegenüber Staaten wie dem Iran sind konsequent zu berücksichtigen, dies wird bei Inspektionen durch die Behörden regelmässig überprüft. Zudem gibt es für strittige Fälle ein effektives Beschwerdemanagement (mehr zum Kundenbeschwerde-Management bei Siegfried finden Sie im Kapitel Quality Compliance, Seite 26).

Ausblick

Alle Lieferanten von Siegfried werden auch weiterhin unseren Qualifizierungsprozessen unterzogen. In den kommenden Jahren werden neben der obligatorischen Überprüfung der Qualitätssysteme und Prozesse der Lieferanten, Dienstleister 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 und die Qualität jederzeit sicherstellen zu können.

4. Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU)

4.1 Bedeutung von SGU für Siegfried

Sicherheit, Gesundheit und Umweltbewusstsein haben bei Siegfried höchste Priorität und sind im Unternehmensleitbild fest 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. Der produktionsbedingte Verbrauch von Wasser und die Art und Menge des Abfalls wird laufend, parallel zum Energieverbrauch, überwacht. Hier lautet die Devise: vermeiden- vermindern – verwerten (reuse, recycle) – fachgerecht entsorgen.

Als chemisch-pharmazeutisches Unternehmen 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 über 80 Mitarbeiter vollamtlich in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz tätig.

Personalbestand für den Bereich SGU

Standort	Anzahl Mitarbeitende im Bereich SGU in 2021	
	Schweiz	Zofingen (9)
China	Nantong (7)	
Deutschland	Hamel (1)	Minden (22)
Frankreich	St. Vulbas (8)	
Malta	Hal Far (1)	
Spanien	Barberà del Valles (4)	El Masnou (3)
USA	Pennsville (8)	Irvine (1)
Total	81	

Policy-Richtlinien und Herangehensweise an SGU bei Siegfried

Die Grundsätze und Inhalte der verschiedenen Programme und Systeme unserer Standorte sind in einer globalen, für alle Standorte verbindlichen SGU-Policy zusammengefasst. 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 konkrete Massnahmen gefördert wird.

Nebst globalen SGU-Aktionen haben die einzelnen Siegfried-Standorte auch die Möglichkeit, standortspezifische Initiativen auszurollen bzw. Zertifizierungen vorzunehmen. Das sind im Einzelnen:

Responsible Care-Programm

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

Diese weltweite Initiative steht für den Willen der chemisch-pharmazeutischen Industrie, unabhängig von gesetzlichen Vorgaben nach einer ständigen Verbesserung in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umwelt zu streben und diesen Fortschritt auch regelmässig öffentlich aufzuzeigen. 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.

ChemStewards®-Programm der SOCMA (Verband chemischer Industrieunternehmen)

Seit vielen Jahren nimmt Siegfried am ChemStewards®-Programm teil, 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.

ISO 50001 Zertifizierung im Bereich Energiemanagement

Der Standort in Minden ist seit vielen Jahren und seit 2021 jetzt auch der Standort Hameln 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.

ISO 14001 und ISO 45001 Zertifizierung

Der Pharmaproduktionsstandort Barberà ist nach ISO 14001 (Umweltmanagement) und ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagement) zertifiziert. Die beiden Managementsysteme stellen sicher, dass die Leistungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie der betriebliche Umweltschutz nach anerkannten und normierten Regeln umgesetzt und laufend verbessert werden. ISO 45001 will eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung für Arbeitnehmende schaffen. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, ist es notwendig, alle Aspekte, die zu Krankheiten, Verletzungen oder im Extremfall zum Tod führen können, zu minimieren. Ebenso soll das Risiko der schädlichen Einwirkung auf den körperlichen, geistigen und seelischen Zustand einer Person verhindert werden. ISO 45001 trägt all diesen Faktoren Rechnung. Durch die Anwendungen der ISO-Norm 14001 betrachten wir Umweltanforderungen bereits im Entwicklungsprozess. Im Weiteren optimieren und verbessern wir die be-

trieblichen Verfahren hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz und minimieren damit auch die Abfallströme. ISO 14001 hilft uns dabei, die Auswirkungen auf die Umwelt durch die betriebliche Tätigkeit so gering wie möglich zu halten.

Continuous Improvement (CI)-Programm

In Pennsville wurde bereits 2016 das Continuous Improvement (CI)-Programm zur Schärfung des Sicherheitsbewusstseins lanciert, das durch vielfältige Lösungsansätze bereichsübergreifender Teams bis heute standortweite Verbesserungen erzielt hat.

Kennzahlbestimmung und Korrekturmassnahmen

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 Umweltkenngrossen berichten wir über unsere Aktivitäten und ermöglichen damit einen umfassenden Überblick über das Unfallgeschehen. Ergänzende Informationen finden sich auf unserer Webseite (www.siegfried.ch).

4.2 Sicherheit und Gesundheit



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.

Sicherheitstag in Minden

Werkleiter Marco Millies eröffnete am 6. Oktober 2021 zusammen mit Bernd Striegel, Standortleiter von Bilfinger Engineering & Maintenance, den gemeinsamen Sicherheitstag am Siegfried-Standort in Minden. Bereits in den Einführungsworten wurde die tagtägliche Zusammenarbeit und enge Verzahnung der Sicherheitsarbeit im Zuge von Projekt-, Instandsetzungs- und Wartungsarbeiten beschrieben. Ein tiefgreifendes Verständnis von Sicherheit auf beiden Seiten ist Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Teamleistung. Auf die Teilnehmenden warteten verschiedene spannende Stationen rund um das Thema Sicherheit und Gesundheit, ausgerichtet unter anderem die Betriebskrankenkasse, die Firma 3M und die Werksfeuerwehr. Ausserdem nahmen 70 Mitarbeitende das Angebot zur präventiven Grippeimpfung wahr. Abschliessend fand ein Modultraining zum «Du Pont STOP-Programm» statt. Ziel des STOP-Programms ist, durch Beobachtung und Kommunikation das Sicherheitsbewusstsein aller Mitarbeitenden zu verbessern, so dass jeder sich aktiv um eine Kultur «Null Unfälle» bemüht.

Fokus auf Arbeitssicherheit

Siegfried will eine Kultur schaffen, in der Unfälle die absolute Ausnahme darstellen. Auf dieser Basis wurde das Siegfried-Sicherheitsprogramm weltweit lanciert. Ziel des Programms ist die Förderung des Sicherheitsbewusstseins jedes Mitarbeitenden. Um dies zu erreichen, entschied die Geschäftsleitung, ein globales Sicherheitsprogramm zu initiieren, das seit 2013 zusammen mit Experten von DuPont Sustainable Solutions an allen Standorten durchgeführt wird. Kernpunkte sind das etablierte STOP™-Programm und fünf verbindliche Kardinalsicherheitsregeln.

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 als auch für die der Arbeitskollegen. Ziel dieser Sicherheitsinitiative war es, die Unfallquote bis 2018 gegenüber dem Referenzjahr 2012 um 80 Prozent zu reduzieren und dann auf tiefem Niveau zu halten. Ausgehend von der Unfallrate 2012 – 38 Berufsunfällen pro 1000 Vollzeitstellen – sollte diese Kenngrösse über sieben Jahre hinweg auf weniger als 5 Berufsunfälle pro 1000 Vollzeitstellen reduziert werden. Die Zielgrösse wurde noch nicht an allen Standorten erreicht, jedoch zeigt sich seit 2012 ein Rückgang der Unfallzahlen (siehe Unfallstatistiktable Seite 38).

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 wurde 2021 mit der Einführung des STOP™-Programms gestartet. Bedingt durch die COVID-Pandemie wird die Ausbildung der STOP-Trainer aber erst 2022 abgeschlossen sein. An den beiden spanischen Standorten Barbera und El Masnou ist ebenfalls vorgesehen, das STOP™-Programm zukünftig einzuführen. In El Masnou wird das sicherheitsbewusste Verhalten am Arbeitsplatz bereits mit einem eigenen Programm gefördert und überprüft.

In Zofingen wurde zudem das STOP™-Programm weiter forciert, indem sechs neue STOP-Rundgänger geschult wurden. Die insgesamt rund 90 STOP-Rundgänger wurden in 23 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 2022 verschoben werden.

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.

Pandemiebewältigung und Umgang mit COVID-19 bei Siegfried

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

In Absprache mit den lokalen Corona Crisis Subteams (CCS) wurden die Verhaltensregeln aus der Guideline lokal angepasst und an die Mitarbeitenden der Standorte 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 und im Intranet zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen der Pandemiebewältigung 2021 wurden die Schutzkonzepte weiterentwickelt und situativ auf die Standorte angepasst. So wurden Büroarbeitsplätze umgestaltet und beispielsweise mit Trennwänden versehen. Allen Mitarbeitenden wurden zudem am Arbeitsplatz kostenlos Schutzmasken und Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt. Wo möglich wurde auch die Option von zu Hause aus zu arbeiten angeboten und umgesetzt. Siegfried unterstützte und organisierte für seine Mitarbeitenden auch aktiv die Teilnahme an COVID-Impf-Aktionen und Massentests. Zum Schutz der Mitarbeitenden wurde im Herbst 2021 eine allgemeine Zertifikatspflicht, basieren auf der 3G-Regel (genesen, geimpft oder getestet) für das Betreten des Werkgeländes eingeführt. Für Mitarbeitende ohne Covid-Zertifikat bestand vor Ort die Möglichkeit, einen Schnelltest zu absolvieren und bei negativem Ergebnis das Betriebsgelände zu betreten.

STOP™-Programm während der COVID-19-Pandemie

Aufgrund der COVID-Situation reduzierte sich die Anzahl der durchgeführten Sicherheitsdialoge 2021 im Vergleich zu den Vorjahren. Unter Beachtung der Pandemie-Schutzmassnahmen haben dennoch mehrere Tausend STOP™-Dialoge an den verschiedenen Standorten stattgefunden. Eine Auswertung der zurückgemeldeten STOP™-Aktivitäten für 2021 zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden sicherheitsbewusst arbeitet.

	Zofingen	Malta	Nantong	Hameln	Evionnaz	St. Vulbas	El Masnou
Anzahl rapportierte Sicherheitsdialoge	1 200	250	10	425	538	48	69
Individuelle Beobachtungspunkte	34 900	1 900	10	18 300	6 100	500	n.a.
Als «sicher» bewertete Beobachtungen	34 500	1 550	2	18 130	5 420	430	1
Als «unsicher» bewertete Beobachtungen	400	350	8	170	680	70	68
Anzahl STOP Auditoren	90	24	11	35	49	3	44

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 im Rahmen einer unternehmensweiten Kampagne fünf Kardinalregeln zum Thema Arbeitssicherheit lanciert, die signifikante Risiken beschreiben. Seit 2017 sind diese Kardinalregeln global gültig. Die Einhaltung ist für alle Mitarbeitenden obligatorisch; die Nichteinhaltung hat disziplinarische Konsequenzen zur Folge.

- Unsere weltweit gültigen Kardinalregel 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 beispielweise 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 beispielweise korrektes Erden, Wartung und Pflege der persönlichen Schutzausrüstung, persönliche Hygiene und Hautschutz, richtige Händedesinfektion, Stolpern/Stürzen, Arbeiten in der Höhe, Vorbereiten und Übergabe von Prozessanlagen an die Instandhaltung oder Gefahren von Elektrizität.

Sicherheitsschulungen und -workshops für Mitarbeitende bei Siegfried

Für Betriebsmitarbeitende wurden Sicherheits-Weiterbildungen und Workshops 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? Sowie korrektes Verhalten beim Einstieg in enge Räume
- Mehrtägige Einführungs- und Wiederholungskurse zum Thema sicheres Bedienen von Flurförderfahrzeugen für rund 70 Betriebsmitarbeitende
- Workshop mit über 200 Produktionsmitarbeitenden zum Thema Sicherheit und Qualität
- Mehrtageseschulung für Betriebsmeister, Schichtführer und Betriebschemiker zum Thema Führung und Leadership im Produktionsbetrieb
- Obligatorische Schulungen im Umgang und in der Anwendung von Kleinlöschgeräten für mit über 2000 Mitarbeitenden
- 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 Produkteleckagen wurden in Minden in den letzten sechs Jahren über 200 Mitarbeiter (67 Prozent) aus der Produktion in Workshops geschult

Aufgrund der COVID-19-Pandemie mussten verschiedene SGU-Ausbildungsveranstaltungen auf 2022 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 Risikomanagementsystem. Alle Siegfried-Werke erfüllen die Anforderungen bezüglich Betriebssicherheit und Brandschutz und sind im Risiko-Benchmark der Versicherungen im Segment der besten 10 Prozent klassiert.

Einzelbewertungen bei Audits

Das Produktionswerk St. Vulbas wurde im Jahre 2021, nach 2016, zum zweiten Mal inspiziert, wobei ihm wiederum ein gutes Sicherheitssystem sowie ein adäquater Brandschutz attestiert wurde. Die im Jahre 2021 neu zu Siegfried dazugekommenen Pharmaproduktionswerke in Spanien, Barberà del Vallès und El Masnou, wurden 2021 erstmals einer umfassenden externen Risikoanalyse hinsichtlich Brand-, Explosion- und Naturgefahren unterzogen. Die Standorte verfügen über einen sehr guten, vorbeugenden Brandschutz und ein umfassendes Business Continuity Managementsystem.

Der Standort Zofingen wurde 2021 durch die internationalen Auditspezialisten von Intertek auf die Einhaltung der sozialer Standards überprüft. In einer mehrtägigen CSR-Inspektion (Corporate Social Responsibility) wurden die Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange sowie die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung kontrolliert. Bei keinem der Prüfpunkte stellte der Auditor eine Abweichung von den Normvorgaben fest. Im Auditbericht ist festgehalten, dass im Benchmarkvergleich mit über 700 Firmen der Standort Zofingen bezüglich den CSR-Leitungen dem obersten Perzentil zugeordnet wird. In Zofingen wurden 14 interne Sicherheits- und Umweltaudits durchgeführt. Die Auditteams formulierten mehrere Dutzend Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit. Davon konnten 2021 bereits mehr als 90 Prozent erfolgreich umgesetzt werden. Im Rahmen von Gefahrgutkontrollen wurden über 500 interne LKW- und Bahntransporte inspiziert. Mängel und Beanstandungen wurden in weniger als 2 Prozent der Kontrollen ausgesprochen, was dem Vorjahresergebnis entspricht.

In Nantong wurden mehrere Dutzend interne Sicherheits- und Umweltaudits durchgeführt und dabei über 300 Beobachtungen festgehalten. Die Mängelbehebung ist bereits zu 93 Prozent abgeschlossen.

Prüfung der globalen und lokalen SGU Richtlinien über Corporate Audits

Die Umsetzung und Einhaltung sowohl der globalen als auch der lokalen SGU-Richtlinien wird regelmässig durch Corporate Audits überprüft. Dabei inspizieren interne Auditspezialisten in mehrtägigen Sicherheits-Audits die einzelnen Standorte. Im Jahr 2021 konnte wegen der COVID-19-Einschränkungen nur das Werk in Nantong in China nicht einem Corporate Audit unterzogen werden.

Sicherheit auf den Werksgeländen wird kontinuierlich überwacht

Als chemisch-pharmazeutisches Unternehmen legt Siegfried grossen Wert auf einen umfassenden Werkschutz (Security). Die Werksgelände sind entweder 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 auf dem Werksgelände ist nur

LAUF-Programm in Minden

Im Minden wurde das LAUF-Programm (Lernen Aus Unfällen Funktioniert) initialisiert aufgesetzt. Das Programm ist dafür gedacht, dass sich in regelmässigen Abständen Mitarbeiter aus Betriebs- und Laboreinheiten in Gruppen (5–7 Teilnehmer) treffen und um Unfälle sowie die daraus resultierenden Massnahmen zu besprechen. Damit soll nachhaltig sichergestellt werden, dass sich Mitarbeitende kontinuierlich mit dem Thema «Arbeitsschutz» beschäftigen und darüber diskutiert wird. Der Start des Programmes erfolgte im Dezember 2021.

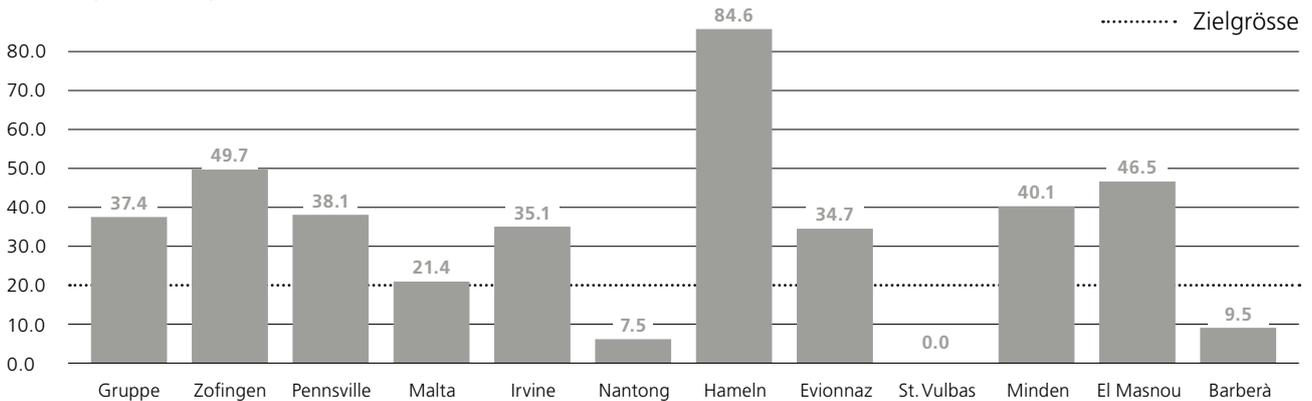
mit einem Besucherausweis möglich. Fahrzeuge von Mitarbeitenden dürfen nicht innerhalb des Werkgeländes abgestellt werden. Ausserhalb der Arbeitszeiten finden regelmässige Kontrollrundgänge durch Sicherheitsdienste statt.

Ereignisse, Berufsunfälle und Berufskrankheiten

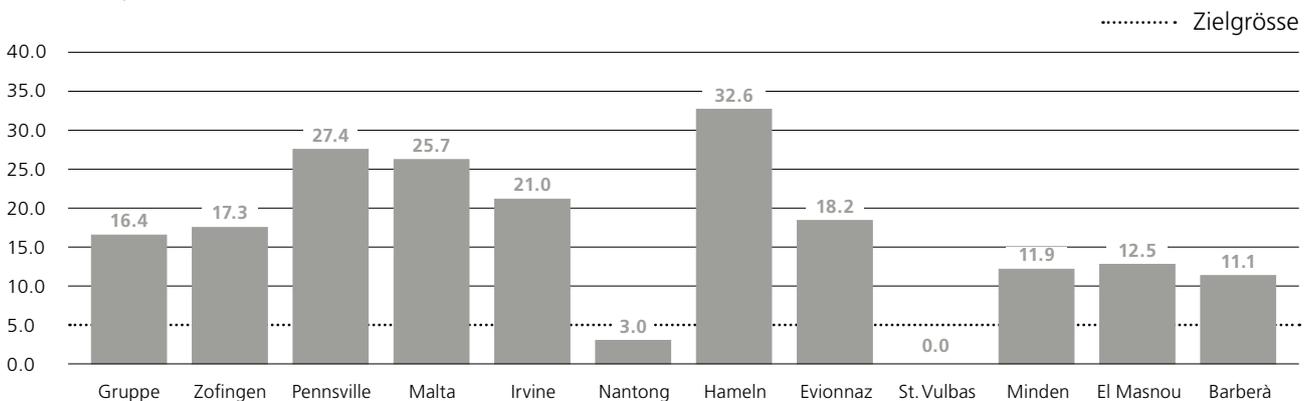
Im Rahmen einer ganzheitlichen Risikobetrachtung werden bei Siegfried seit 2013 neben den Unfallkennzahlen auch Ereignisse mit Sachschäden oder Umwelteinflüssen in der Kenngrösse «Unfallpunkte» berücksichtigt. Die «Unfallpunkte» werden wie folgt berechnet: 1 Punkt pro Ausfalltag, 1 Punkt pro Unfall/Berufskrankheit ohne Ausfalltage und 1 Punkt 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 10 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. Diese Drittfirmen stehen in einem Auftragsverhältnis zu Siegfried, haben die Regeln zur Arbeitssicherheit einzuhalten und werden demzufolge wie eigenes Betriebspersonal betrachtet.

Unfallpunkte pro 1 Million Arbeitsstunden



Unfälle pro 1000 Mitarbeitenden



Die Grafik zeigt den Quervergleich der Werke im Jahr 2021. Die sehr ambitionierte Zielgrösse – weniger als 20 «Unfallpunkte pro 1 Million Arbeitsstunden» – wurde an zwei Produktionsstandorten unterschritten, neun Standorte konnten die avisierte Zielgrösse nicht erreichen. Fehlverhalten und Fehleinschätzung möglicher Gefährdungen waren die Ursachen bei diesen Unfällen. Siegfried reagierte auf die Unfallzahlen und es wurden diverse Gegenmassnahmen wie Sicherheitsworkshops, tägliche Sicherheitsrundgänge oder wöchentliche Meetings auf den Schichten zum Thema Sicherheit ergriffen.

Obwohl das Unfallziel 2021 in der Siegfried Gruppe nicht erreicht wurde, stehen die Management-Teams aller Standorte auch im Jahr 2022 hinter dem Ziel, die Berufsunfälle nachhaltig zu senken.

Der Produktionsstandort Nantong und St. Vulbas konnten gegenüber 2020 die Anzahl der Berufsunfälle (mit und ohne Ausfalltage) reduzieren. In Minden und Zofingen blieb die Unfallrate zumindest stabil.

In den Pharma-Produktionswerken Irvine, Malta und Hameln sowie in den chemischen Produktionswerken Evionnaz, und Pennsville war eine gegenteilige Entwicklung feststellbar. Die Rate der Berufsunfälle verschlechterte sich. In Hameln, Irvine Malta und Pennsville lag die Unfallrate der Berufsunfälle bei über 2 Prozent, in Barbera, El Masnou, Evionnaz, Minden und Zofingen bei 1–2 Prozent und in allen anderen Werken unter 1 Prozent. Im Mehrjahresvergleich zeichnet sich das Jahr 2021 mit einer geringfügig schlechteren Unfallrate über alle Standorte hinweg aus.

In St. Vulbas wurde erstmals seit mehreren Jahren kein Berufsunfall registriert. Nach guten Vorjahren ohne Berufsunfälle verschlechterte sich in den amerikanischen Werken Irvine und Pennsville die Unfallbilanz dagegen. Mit 17 Berufsunfällen pro tausend Mitarbeitenden liegt die Unfallrate in Zofingen im langjährigen Mittelwert noch knapp unterhalb der schweizerischen Chemie- und Pharmabranche (2020: 190 Unfälle/1000 Vollzeitbeschäftigte).

Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Todesfälle

Es wurden 2021 keine Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Todesfälle verzeichnet.

Grund für und Umgang mit Berufsunfällen

Die Mehrheit der Verletzungen ist auf Stolper- und Sturzunfälle, Chemikalienkontakt, Schnittwunden und ähnliche zurückzuführen. Bei rund der Hälfte der Berufsunfälle gab es keine Arbeitsplatzabsenzen zu verzeichnen.

Auf Gruppenebene betrachtet gelang es Siegfried nicht, die Berufsunfälle im Durchschnitt weiter zu reduzieren. Die Berufsunfallrate über die letzten fünf Jahre verharrt bei 13 Berufsunfällen pro tausend Mitarbeitende. Über alle Standorte gesehen, mit Ausnahme von Evionnaz, El Masnou, Hameln, Minden und Zofingen, 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.

St. Vulbas Beitrag

Im Werk St. Vulbas wurden in den vergangenen Jahren viele neue Produktionsprozesse eingeführt. Für die Mitarbeitenden bedeutet dies erhöhte Aufmerksamkeit am Arbeitsplatz und mehr Überwachung der Anlagen, verbunden mit intensiven Schulungen. Darüber hinaus engagierten sich mehr Produktionsmitarbeitende in der Werkfeuerwehr, was zu einem erhöhten Sicherheitsbewusstsein, mehr Aufmerksamkeit und weniger unsicheren Arbeitshandlungen führte. Daraus resultierte eine markante Reduktion der Berufsunfälle im Jahr 2021 mit Null Unfällen.

Die Unfallstatistik der einzelnen Werke von 2015 bis 2021

Ereignisse / 1000 FTE	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Zofingen	17	18	17	7	33	24	16
Pennsville	27	10	0	16	17	11	34
Malta	26	0	24	6	14	7	14
Irvine	21	13	0	7	0	8	0
Nantong	3	9	7	0	3	0	5
Hameln	33	23	8	0	8	17	24
Minden	12	12	12	8	12	16	n. a.
Evionnaz	18	14	9	9	9	11	n. a.
St. Vulbas	0	38	26	27	35	13	n. a.
Barbera	11	n.a.					
El Masnou	13	n.a.					
Gruppe	16	16	12	7	16	15	15

Unfallpunkte / 1 Mio. Arbeitsstunden

Zofingen	50	39	37	15	146	49	24
Pennsville	38	26	1	8	17	87	159
Malta	21	0	43	3	19	4	42
Irvine	35	70	0	7	0	82	0
Nantong	8	15	42	2	4	1	5
Hameln	85	70	29	0	63	20	65
Minden	40	38	77	39	21	20	n. a.
Evionnaz	35	121	81	44	29	46	n. a.
St. Vulbas	0	160	86	189	228	50	n. a.
Barbera	10	n.a.					
El Masnou	47	n.a.					
Gruppe	37	54	47	25	63	36	40

Die länder- und geschlechterspezifische Unfallbilanz der Berufsunfälle/Berufskrankheiten gliedert sich 2021 wie folgt:

	Personenunfälle ohne Ausfalltage		Personenunfälle mit Ausfalltagen		Ausfalltage	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Schweiz	3	1	15	1	187	2
USA	5	3	1	3	5	10
Malta	3	1	3	1	4	2
China	1	0	0	0	0	0
Deutschland	22	6	18	4	279	32
Frankreich	0	0	0	0	0	0
Spanien	5	2	8	3	39	9

Massnahmen zur Steigerung der Sicherheit am Arbeitsplatz an einzelnen Standorten

- In Pennsville 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 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

Gesundheit sicherstellen durch Einsatz von Containment-Systemen

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 eingehauste 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.

Gefahreneinordnung über fünf Expositionskategorien

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 über vierzig solcher arbeitshygienischen Expositionsmessungen.

Störfallvorsorge

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

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

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

Im Zusammenhang mit dem vorbeugendem Brandschutz wurde 2021 im Werk Zofingen das Projekt Modernisierung der Brand- und Gasmeldealage lanciert. In einer ersten Etappe wurden in vier Produktionsgebäuden Hunderte von Brandmeldern ersetzt mehrere Brandmeldezentralen der neusten Generation installiert. Mit dieser Investition von rund 800 000 Schweizer Franken wird die Sicherheit in Gebäude und Infrastruktur nachhaltig verbessert.

Neues PSA-Schutzkonzept in Zofingen

Im Werk Zofingen wurden 2021 ein neues PSA-Schutzkonzept eingeführt. 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 Körperschutzmittelkatalog zusammen.

Für die Gesunderhaltung der Atemwege wurden die Mitarbeitenden in der Produktion 2021 mehrfach sensibilisiert. In Flyern und Monatssicherheitsthemen wurde die korrekte Nutzung und Pflege der persönlichen Schutzmaske geschult. Alternativ zu den klassischen Atemschutzfiltermasken wurde mit der Einführung von Atemschutzgebläse-Einheiten begonnen.

Förderung der Gesundheitsvorsorge über leichten Zugang zu Impfaktionen an den Standorten

Auch 2021 wurde die jährliche Grippeprophylaxe in Form einer Impfaktion durchgeführt. Ergänzend dazu wurden auch mehrere COVID-19-Impfkampagnen angeboten. Alle Impfungen waren für die Mitarbeitenden kostenlos. In Zofingen nahmen rund 40 Prozent der Mitarbeitenden an der Grippeprophylaxe teil, was eine Verdreifachung gegenüber den Vorjahren darstellt. Durch gezielte Impfpflicht während der COVID-19-Pandemie erreichte Siegfried unter den Mitarbeitenden mit >85 Prozent eine überdurchschnittlich hohe Impfquote bei den COVID-Impfungen. Im Rahmen der medizinischen Vor-

sorge wurden in Zofingen rund 140 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.

Sportclubs für Mitarbeitende bei Siegfried

Zur Förderung der Fitness stehen den Mitarbeitenden firmeneigene Sportclubs zur Verfügung.

Ausblick

Auch in Zukunft werden wir grossen Wert darauflegen, dass Ereignisse und Berufsunfälle durch die optimale Nutzung des weltweit ausgerollten STOPTM-Sicherheitsprogramms 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 noch stärker 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.

4.3 Umwelt

4.3.1 Bedeutung für Siegfried

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.

Für 2021 gilt dann zudem ein Sondereffekt: Der verglichen mit dem Vorjahr grössere Gesamtenergieverbrauch ist darauf zurückzuführen, dass mit den beiden neuen Standorten Barberà und El Masnou im Januar 2021 zwei zusätzliche Produktionsstandorte zur Siegfried Gruppe gestossen sind. Würde dieser Sondereffekt nicht in die Rechnung für 2021 einbezogen, wäre der Energieverbrauch an den bisherigen Standorten insgesamt rückläufig.



SDG-Beitrag

Viele der von bei Siegfried eingesetzten Rohstoffe haben ihren Ursprung ganz oder teilweise in der petrochemischen Industrie. Bei der Herstellung von Arzneistoffen sind wir auf diese Rohstoffe angewiesen, weshalb der sorgsame Umgang mit diesen Ressourcen für das Unternehmen 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.

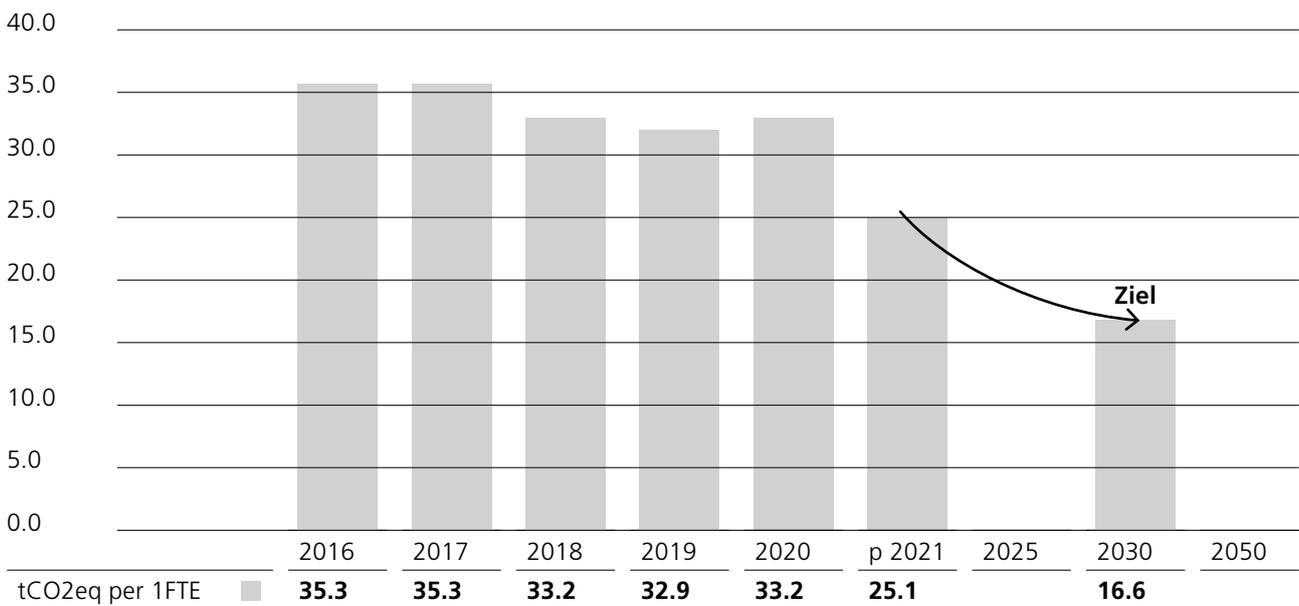
4.2.2 Energieverbrauch und Emissionen

Unser Ansatz

Bedingt durch höhere Produktionsauslastung und ein aus energetischer Sicht ungünstigeres Produktportfolio, also Produkte, deren Herstellung mehr Energie benötigt, nahmen Energie- und Wasserverbrauch 2021 zu, ebenso die Abfallmenge und teilweise auch die Emissionen. Verbesserungspotenzial sieht Siegfried in der Optimierung von Prozessen, aber auch in der Stilllegung von alten und daher nicht energieeffizienten Anlagen und Gebäuden.

Siegfried ist bereits auf einem guten Weg und 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.

CO₂-Footprint Siegfried 2016–2050



= Erwartungswert 2021 nach Ersatz durch erneuerbare Energie in NAN, MDN, HAM, ZOF, EVZ, MLT (-38%)

= Reduktionsziel 50% von 2020

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 16.3 Prozent zu; damit wird ca. 3.7 Prozent 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.

Bekanntnis zur Verringerung des CO₂-Fussabdrucks

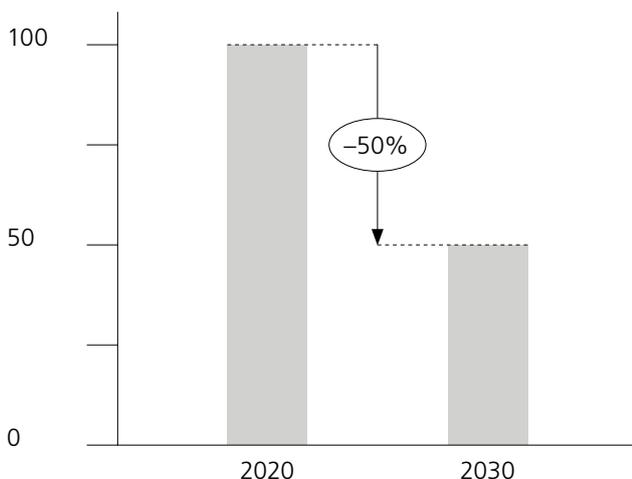
Für die Periode bis 2030 hat die Geschäftsleitung in 2021 sich dazu verpflichtet, den CO₂-Fussabdruck deutlich zu verringern. Dies soll, wo möglich, in enger Zusammenarbeit mit den Kunden geschehen, vor allem mit jenen, die selbst ähnliche Initiativen verfolgen. Das Ziel soll erreicht werden, indem eine umfassende Analyse aller Siegfried-Standorte bezüglich CO₂-Emissionen, verbunden mit einer Auflistung geeigneter Massnahmen, die seit dem Geschäftsjahr 2021 wirksam sind, durchgeführt wird.

Auf Basis der Werte von 2020 strebt das Unternehmen bis 2030 eine 50%-ige Reduktion seines CO₂-Ausstosses (in CO₂-Äquivalenten, normalisiert zum Umsatz) an und plant darüber hinaus langfristige Massnahmen zur Erfüllung des sogenannten Net Zero Target, das eine Nettobilanz von Null aller durch die eigene Geschäftstätigkeit emittierten Treibhausgase und durch Massnahmen des Unternehmens aus der Atmosphäre entfernte Treibhausgase vorsieht.

Unser Ziel Reduzierung des CO₂-Fussabdrucks bis 2030 und Bekenntnis 2050

1 Reduzierung der CO₂-Äquivalenz um 50% bis 2030

CO₂-Äquivalenz / auf Umsatz normalisiert (im Index gleich 100)



Ziele in Bezug auf CO₂ Fussabdruck

1 Konkretes Reduktionsziel:
– Reduzieren von Siegfrieds CO₂-Fussabdruck um 50% bis 2030 im Vergleich zu 2020 (normalisiert gegen Umsatz)

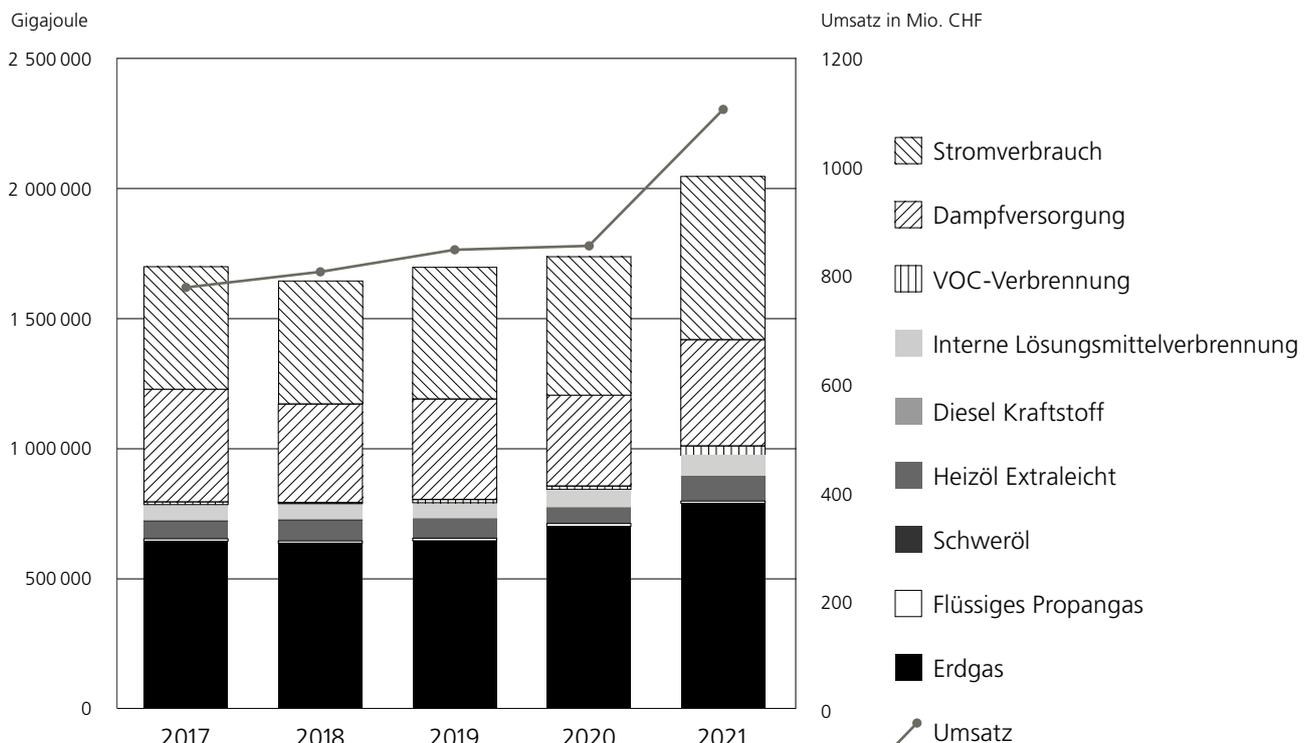
2 Übergeordnetes Bekenntnis:
– Umsetzung langfristiger Massnahmen in Einklang mit dem THG-Netto-Null-Ziel für 2050, Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5° Celsius

2021 geringerer Energieverbrauch (auf den Umsatz normiert)

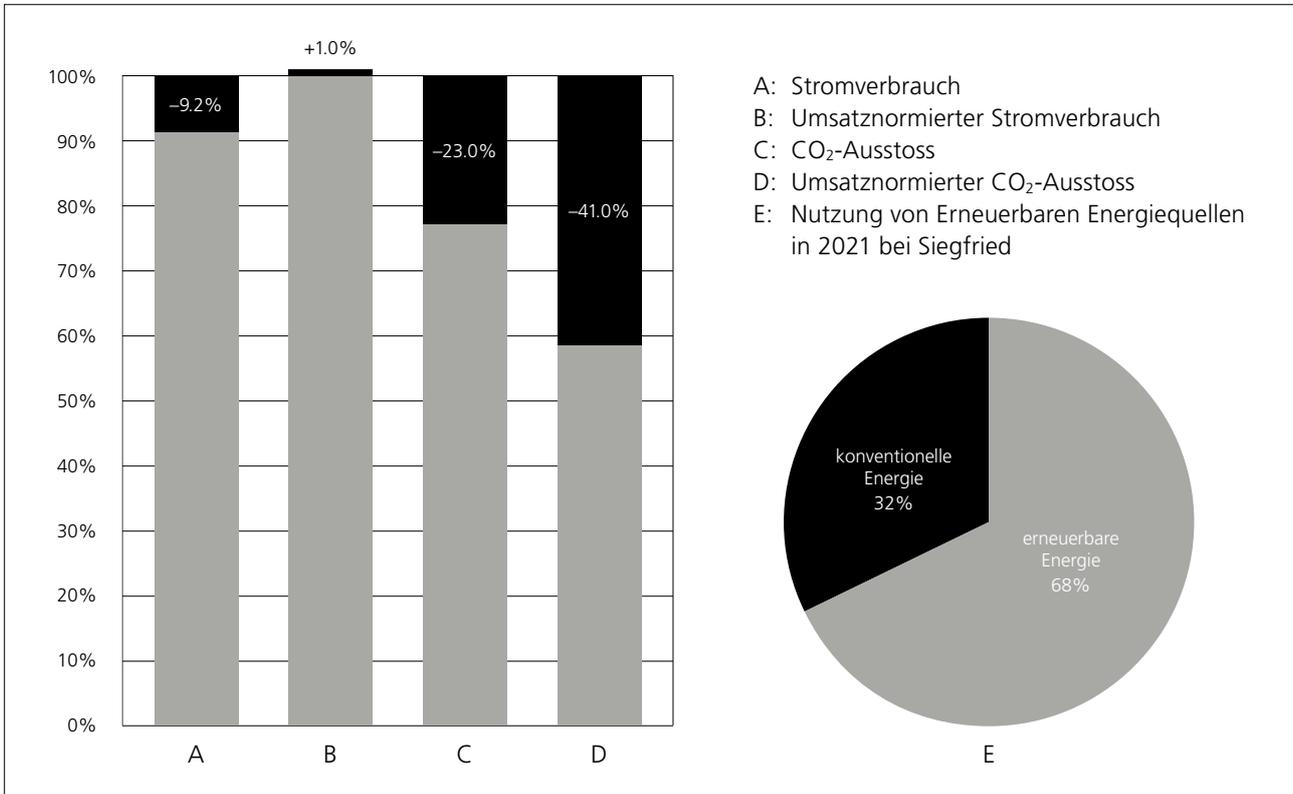
Das für 2021 gesetzte Ziel, den auf den Umsatz normierten Energieverbrauch zu verringern, wurde erreicht, auch dank der beiden im Januar zu Siegfried neu hinzugekommenen spanischen Produktionswerke für pharmazeutische Formulierungen, deren Betrieb weniger energieintensiv ist als der der Standorte, die chemische Synthesen durchführen. Die Abnahme gegenüber dem Vorjahr betrug 9.2 Prozent. Der umsatznormalisierte Stromverbrauch nahm um 1.0 Prozent zu. Der absolute CO₂-Ausstoss war um 23 Prozent geringer, beim umsatznormierten CO₂-Ausstoss war eine noch höhere Abnahme (-41 Prozent) zu verzeichnen. Diese drastische Abnahme hat hauptsächlich damit zu tun, dass ab 2021 an mehreren Standorten CO₂-neutraler Strom eingekauft wurde. Vom gesamten Stromverbrauch der Siegfried-Gruppe wurden 68 Prozent aus erneuerbaren Energiequellen produziert.

Der Verbrauch von elektrischem Strom an allen Siegfried-Standorten betrug total 657.3 Terajoule (TJ). 68.1 Prozent des verbrauchten elektrischen Stroms wurde aus erneuerbaren Energiequellen bezogen. Die mit Photovoltaik-Anlagen hergestellte Strommenge (Barberà, El Masnou, Malta) war mit 2256 GJ wesentlich höher als im Vorjahr (+138 Prozent), da nun an drei, nicht nur an einem Standort Photovoltaik zur Stromgewinnung eingesetzt werden.

Energieverbrauch



Energieverbrauch



Die Abnahme gegenüber dem Vorjahr betrug 9.2 Prozent. Der umsatznormalisierte Stromverbrauch nahm um 1.0 Prozent zu. Der absolute CO₂-Ausstoss war um 23 Prozent geringer, beim umsatznormalisierten CO₂-Ausstoss war eine noch höhere Abnahme (-41 Prozent) zu verzeichnen.

Auf Umsatz normalisierter Gesamtenergieverbrauch insgesamt 9.2 Prozent niedriger als 2020

Der Gesamtenergieverbrauch von Siegfried lag 2021 mit 2045 Terajoule (TJ) 18.5 Prozent über dem im Berichtsjahr 2020, er ist damit trotz signifikanter Reduktionen einzelner Werke insgesamt gestiegen. Der auf den Umsatz normalisierte Gesamtenergieverbrauch lag aber insgesamt um 9.2 Prozent niedriger als im Vorjahr.

Die Zunahme ist zu einem grossen Teil auf die zusätzlichen Produktionsstandorte in Spanien zurückzuführen. Bei den bisherigen Siegfried-Werken betrug die Zunahme beim Energieverbrauch 3.3 Prozent. In den Werken Evionnaz (+11.3 Prozent), Hameln (+4.6 Prozent), Minden (+4.9 Prozent), Nantong (+33.8 Prozent), St. Vulbas (+14.3 Prozent) und Zofingen (+2.9 Prozent) wurde mehr Energie verbraucht als im Vorjahr. Dies ist mit der höheren Auslastung dieser Werke zu begründen. Der Mehrverbrauch wurde aber durch deutliche Einsparungen in den Werken Irvine (-27.1 Prozent), Malta (-14.4 Prozent), und Pennsville (-20.0 Prozent) teilweise ausgeglichen.

Erdgasverbrauch wäre gruppenweit ohne Sondereffekte 2021 gesunken

Beim Erdgas lag der Verbrauch über demjenigen des Vorjahrs; die Zunahme betrug 11.5 Prozent, wobei ohne die beiden neuen Produktionsstandorte der Verbrauch um 5.9 Prozent abgenommen hätte. Beim Heizöl war ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen (+32.6 Prozent). Diese Zunahme wurde

Umweltverträglichkeitsprüfung in Zofingen erfolgreich durchgeführt

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. Die Aussage dieses Berichts hat für 2021 noch immer Gültigkeit.

Erfolgreiche ISO 50001:2018 Zertifizierung des Standorts Hameln

Im Rahmen der Erst-Zertifizierung ISO 50001:2018 fand im Produktionswerk Hameln ein mehrtägiges Audit in 2021 statt. In dieser Inspektion zur Verbesserung des Energieeinsatzes, des Energieverbrauchs und der Energieeffizienz kam es zu keinen Abweichungen oder Beanstandungen. Das Zertifikat wurde im Dezember 2021 mit einer dreijährigen Gültigkeit ausgestellt. Das System der internen Audits und Sicherheitsrundgänge hat sich in den verschiedenen Werken teils schon seit Jahren bestens etabliert.

Langfristiges Projekt zur Installation von Solarzellen in Irvine

Siegfried arbeitet mit der Irvine Company zusammen, um Solarzellen auf der Produktionsanlage zu installieren. Es handelt sich um ein mehrjähriges Projekt, vorläufige Umsetzung ist für Ende 2024 geplant.

vor allem durch das Werk Evionnaz verursacht, wo zum Heizen vorwiegend Heizöl eingesetzt wird, da Erdgas in diesem Werk nicht verfügbar ist. Die von extern zugeführte Dampfmenge war etwas höher (+4.4 Prozent) als im Vorjahr.

CO₂-Emissionen insgesamt rückläufig

Der CO₂-Ausstoss im Scope 1 (direkte Emissionen aus dem Betrieb) beruht auf dem Einsatz fossiler Brennstoffe. Ebenfalls berücksichtigt sind die CO₂-Emissionen im Scope 2, d.h. Emissionen, die bei der Produktion von zugekauften Energien (Elektrizität, Dampf) entstanden. Der Ausstoss von CO₂ an die Atmosphäre nahm gegenüber dem Vorjahr ab, er betrug 77 273 Tonnen (-23.0 Prozent). Betrachtet man nur die bisherigen Standorte, so läge die Abnahme der CO₂-Emissionen sogar bei -37.3 Prozent. Diese massive Reduktion wurde dadurch erreicht, dass seit 2021 an mehreren Standorten CO₂-neutraler Strom eingekauft wird. Die CO₂-Emissionen aller Werke, mit Ausnahme von St. Vulbas, lagen unterhalb derjenigen des Vorjahres. Das GWP (Global Warming Potential), ausgedrückt als CO₂-Äquivalent, betrug 77 316 Tonnen. Für die Umrechnung anderer Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalente wurden die GWP-Werte für einen 100-jährigen Zeithorizont gemäss IPCC Assessment Report 5 (AR 5) Kapitel 8 («Anthropogenic and Natural Radiative Forcing») verwendet. Berücksichtigt wurden die direkten Emissionen der Firma und das von zugekauften Energien verursachte CO₂ (Scope 1 und Scope 2), Der CO₂-Ausstoss aus biogenen Quellen wurde nicht miterfasst.

VOC-Ausstoss soll weiter verringert werden

Die emittierte VOC-Menge lag bei 99 Tonnen, ein Minus von 185 Tonnen gegenüber dem Vorjahr. Der VOC-Ausstoss war v.a. in den Werken Evionnaz und St. Vulbas unter dem Vorjahresniveau. Auch

in Zofingen war der VOC-Ausstoss rückläufig. In den anderen Werken waren die VOC-Emissionen auf dem Niveau des Vorjahres. Siegfried Zofingen hat mit den Behörden einen VOC-Massnahmenplan für die Jahre 2018–2022 erstellt. Damit sollen die VOC-Emissionen weiter verringert werden.

Scope 1-Emissionen nehmen insgesamt zu

Der Ausstoss an nitrosen Gasen (NOX) lag mit 38 Tonnen um 9 Tonnen höher als im Vorjahr. Diese Zunahme wurde durch das chinesische Werk in Nantong verursacht. In Zofingen war der NOx-Ausstoss rückläufig, in den restlichen Werken auf dem Niveau des Vorjahres. Der Schwefeldioxid-Ausstoss in die Umwelt liegt schon seit längerer Zeit auf einem tiefen Niveau. 2020 betrug der Ausstoss 1.4 Tonnen und nahm somit gegenüber dem Vorjahr um 81 Prozent zu. Diese Zunahme wurde durch die Werke Nantong und Zofingen verursacht. Die Kohlenstoffmonoxid-Emissionen aller Siegfried-Werke lagen bei 7.9 Tonnen, 3 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Bei den berichteten emittierten Treibhausgasen (VOC, NOX, SO₂ 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 normalisierten Ausstoss von CO₂ setzt Siegfried ambitionierte Ziele.

Für die Werke Evionnaz, Hameln, Malta, Minden, Nantong und Zofingen wird seit Anfang 2021 Strom aus erneuerbaren Energien eingekauft. Dies wird weiter fortgeführt und hilft, den CO₂-Ausstoss der Siegfried Gruppe deutlich zu verringern. Auf Basis der Verbrauchszahlen von 2020 ergibt sich 2021 eine Verringerung beim CO₂-Ausstoss um 37 Prozent.

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 startete 2021 das systematische Energiemanagement gemäss ISO 50001. Zudem wird eine Kühlanlage, die mit R1234ze betrieben wurde, durch eine mit Ammoniak betriebene ersetzt.

In Nantong ist für 2022 die Installation einer zentralen VOC-Behandlungsanlage für die Tankfarm T1 eingeplant, was die VOC-Emissionen in diesem Werk vermindern wird.

Energiesparziel in Minden

Der Standort Minden hatte 2018 ein neues Energiesparziel festgelegt, das für den Zeitraum von 2018–2022 eine Einsparung von mindestens 4 Prozent bezogen auf das Jahr 2017 vorsah. Es wurden 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. 2021 stand vor allem die Erzeugung von Druckluft im Fokus. Leckagen, die 8 m³/h verursachten (entspricht 0.45 GWh/a), wurden bereits behoben. Für 2022 ist der Einbau von 14 Volumenstromreglern im ganzen Areal geplant, so dass das Druckluftnetz zielgerichteter unterhalten werden kann.

Wichtige Kennzahlen zum Umweltschutz¹

	Einheit	2021	2020	2019	2018	2017
Energieverbrauch						
Gesamtenergie	GJ	2 045 000	1 725 800	1 663 600	1 629 700	1 674 300
Erdgas	GJ	797 400	712 300	629 100	630 200	635 200
LPG	GJ	8 600	12 300	11 200	9 400	9 000
Heizöl	GJ	82 800	62 400	74 500	77 700	65 300
Diesel		1 500	6 000	2 300	1 800	3 100
Ersatzbrennstoffe (Lösungsmittel)	GJ	75 600	65 100	56 700	59 600	58 300
VOC Verbrennung	GJ	49 500	9 300	14 000	10 300	5 600
Gelieferter Dampf	GJ	372 300	356 700	379 900	374 600	428 700
Elektrizität	GJ	657 300	499 025	495 900	466 200	469 100
Emissionen						
CO ₂ -Emissionen	Tonnen	77 273	100 354	96 900	93 000	96 700
VOC-Emissionen	Tonnen	99	284	260	92	59
CO-Emission	Tonnen	7.9	8.1	9.0	9.0	8.5
NO _x -Emission	Tonnen	38	29	49	37	40
SO ₂ -Emission	Tonnen	1.4	0.8	2.0	4.0	3.3
GWP, 100 Jahr Zeithorizont	Tonnen	77 316	101 800	97 700	93 000	96 400
Wasser / Abwasser						
Wasserverbrauch	m ³	6 052 000	5 791 000	5 776 000	5 590 000	6 493 000
TOC-Fracht	Tonnen	124	127	125	117	109
Stickstoff-Fracht	Tonnen	54.8	52.8	67.5	55.3	73.0
Phosphor-Fracht	Tonnen	1.9	1.5	2.0	1.7	2.7
Abfälle						
Gesamtabfall	Tonnen	76 710	75 178	65 238	53 550	47 985
Gefährliche Abfälle	Tonnen	65 050	57 906	53 774	40 424	39 918
Verbrennung	Tonnen	33 517	30 000	32 115	33 866	34 055
Recycling	Tonnen	4 575	5 044	3 845	1 931	842
Rückgewinnung einschliesslich Energie	Tonnen	26 892	22 782	17 688	4 494	4 927
Deponie	Tonnen	80	80	126	110	94
Ungefährliche Abfälle	Tonnen	11 660	17 272	11 464	13 125	8 067
Verbrennung	Tonnen	5 870	6 612	5 141	3 602	402
Recycling	Tonnen	2 895	2 226	1 989	1 729	1 670
Deponie		940	672	597	338	510
Rückgewinnung einschliesslich Energie	Tonnen	1 866	1 787	1 689	2 477	1 451
Wiederverwendung	Tonnen	89	43	32	42	28
Entsorgung auf ext. Abwasserreinigungsanlage	Tonnen	0	5 933	2 017	4 938	4 007
Recycling						
Regenerierte Lösungsmittel (intern und extern)	Tonnen	20 500	22 100	22 000	23 800	23 500

Die Zahlen für CO₂-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 CO₂-frei, deshalb wurden die Zahlen rückwirkend bis 2016 angepasst.

Umsatznormierte Kennzahlen

	Einheit	2021	2020	2019	2018	2017
Umsatz-Normalisierung						
Umsatz	Mio. CHF	1 102	845	833	794	750
Gesamtenergieverbrauch	GJ / Mio. CHF	1 855	2 042	1 962	2 014	2 191
Elektrizität	GJ / Mio. CHF	596	591	595	587	625
Wasserverbrauch	m ³ / Mio. CHF	5 490	6 853	6 934	7 040	8 657
Gesamtabfall	t / Mio. CHF	69.7	89.0	78.3	67.4	64.0
Treibhausgasemissionen (CO ₂ -Äquivalente)	t / Mio. CHF	70.1	118.8	121.4	122.2	129.1
GWP (Global Warming Potential)	t / Mio. CHF	70.1	120.2	122.3	122.2	128.8

4.3 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.

In der Tabelle «Wichtige Kennzahlen zum Umweltschutz» sind die Abfallmengen nach gefährlichen und ungefährlichen Abfällen aufgeführt, und bei beiden Abfallarten nach Entsorgungsweg (z.B. Verbrennung, Recycling etc.) aufgeschlüsselt.

4.3.1 Abwasser

Wasser ist für die Firma Siegfried ein wichtiges Gut. Es wird einerseits als Ausgangsmaterial, in den meisten Fällen als Lösungsmittel, und auch als Reinigungsmittel eingesetzt. Daneben wird Wasser auch für Kühlzwecke benötigt, zur Kühlung von Motoren und Kompressoren, aber auch um direkt in den Prozessen freiwerdende Wärme abzuführen. Eingesetzt wird vor allem Grundwasser, selber gepumptes Wasser und von den lokalen Wasserwerken bezogenes Trinkwasser. An gewissen Standorten hat es in dem von Wasserwerken bezogenem Trinkwasser einen Anteil an Quellwasser.

Nicht kontaminiertes Kühlabwasser kann nach Kontrolle der Qualität den lokalen Fließgewässern zugeführt werden. Das verschmutzte Abwasser wird in Abwasserreinigungsanlagen aufbereitet, so

Erfolgreiche Verbesserung der Abfallverwertungsquote in Minden

In 2021 fielen 25 044 Tonnen Abfälle an. Davon wurden 18 454 Tonnen der Verwertung zugeführt (74 Prozent). Die Restmenge von 6 590 Tonnen wurde ordnungsgemäss beseitigt. Die Verwertungsquote konnte von 59 Prozent (2020) auf 74 Prozent (2021) gesteigert werden. Durch weiterhin konsequente Umsetzung der Gewerbeabfallverordnung konnte der Anteil der Getrennsammlung von gewerblichen Siedlungsabfällen (Papier, Metall, Elektroschrott, Kunststoff etc.) sowie Bauabfällen (Beton, Holz, Ziegel, Fliesen etc.) erhöht und die Verwertungsquote von Abfällen aus diesen Bereichen noch gesteigert werden.

dass es in die lokalen Gewässer eingeleitet werden kann. Dabei ist die Situation je nach Werk unterschiedlich. Alle Chemiestandorte, mit Ausnahme von Zofingen, betreiben eine betriebseigene Abwasserreinigungsanlage für das Industrieabwasser, bei manchen Werken geht das Abwasser danach direkt in den Vorfluter, bei andern zusätzlich auch noch über die kommunale Abwasserreinigungsanlage. Das Abwasser des Werkes Zofingen wird in einer separaten biologischen Stufe vorgereinigt, bevor es mit dem kommunalen Abwasser vermischt wird. Das Abwasser der Drug Products-Werke wird auf den kommunalen Abwasserreinigungsanlagen gereinigt.

Die Abwasserreinigungsanlagen, ob selbst oder von der Kommune betrieben, sind auf einem guten technologischen Stand, so dass der Schadstoffeintrag in die Gewässer auf einem tiefen Niveau liegt, der jederzeit alle gesetzlichen Auflagen erfüllt.



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.

Dialog mit lokalen Behörden zu Abwassermanagement

Siegfried befolgt die vorgegebenen Umweltstandards und pflegt einen regelmässigen Dialog mit den zuständigen Umweltbehörden. Für das Stammhaus in Zofingen besteht seit vielen Jahren eine Kooperationsvereinbarung mit der zuständigen kantonalen Umweltschutzbehörde. 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 2021 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. Im 2021 waren dies 151 Tonnen. Durch diese Kombination konnte die Anforderung an den produktinternen Umweltschutz erfüllt werden.

Nicht kontaminiertes Kühlwasser kann nach Kontrolle einem Fließgewässer zugeführt werden. Alles Abwasser, das Kontaminationen aufweist, wird über betriebseigene oder kommunale Abwasserreinigungsanlagen, manchmal auch beides zusammen gereinigt. Dadurch wird erreicht, dass der Schadstoffeintrag in die Gewässer auf einem tiefen Niveau liegt.

Wasserverbrauch gruppenweit 2021 etwas gestiegen

Der Wasserverbrauch war 2021 etwas höher als im Vorjahr. Über alle Werke gesehen gab es eine Zunahme von 4.5 Prozent, wobei die Zunahme ohne die zwei neuen Werke in Spanien nur bei 1.4 Prozent gelegen wäre. Normalisiert man den Wasserverbrauch auf die Umsatzzahlen, war ein Rückgang

von 19.9 Prozent zu verzeichnen. Von den Chemiestandorten wurde nur in Minden gegenüber dem Vorjahr der Wasserverbrauch gesenkt, bei den Drug Products-Werken war der Wasserverbrauch in Hameln und Irvine rückläufig. Das Wassersparprojekt im Werk Zofingen stagnierte auch 2021, der Wasserverbrauch nahm im Jahr 2021 um 7.8 Prozent zu. Das Projekt wird aber weitergeführt, so dass zukünftig weitere Einsparungen möglich sind. Das Ziel der Reduktion des umsatznormalisierten Wasserverbrauchs wurde erreicht. Das Ziel – weitere Einsparungen beim Wasserverbrauch bleibt aber bestehen und wird weiter verfolgt.

TOC-Ausstoss insgesamt 2021 leicht gesunken

An allen Siegfried-Standorten zusammen wurden 124 Tonnen organisch gebundener Gesamtkohlenstoff (TOC) über das Abwasser in die Gewässer emittiert. Das sind 3 Tonnen bzw. 2.3 Prozent weniger als im Jahr zuvor. Der TOC-Ausstoss war in Evionnaz und Minden höher als im Vorjahr, dies wurde aber durch Reduktionen an den anderen Chemiestandorten kompensiert. 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 Abwasserkenzahlen Stickstoff- und Phosphor-Fracht; auch hier wurden die Werte nach der Abwasserreinigungsanlage gemessen. Der Stickstoff-Ausstoss in die Gewässer nahm um 3.8 Prozent zu; er lag bei 54.8 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 Zunahme beim Ausstoss von Stickstoff ins Abwasser ist hauptsächlich auf die Emissionen in den Werken Evionnaz und Minden zurückzuführen. Der Ausstoss von Phosphor in die Umwelt lag um 26 Prozent über dem Vorjahreswert; er ist aber mit 1.9 Tonnen nach wie vor auf einem tiefen Niveau. Im Werk Evionnaz wurde zur Verringerung der Emission von Mikroverunreinigungen 2019 eine Aktivkohlebehandlung auf der werkseigenen Abwasserreinigungsanlage installiert.

Ausblick

Siegfrieds Bestreben, den Wasserverbrauch kontinuierlich zu senken, geht seit 2017 in die richtige Richtung: 2017 und 2018 konnte er deutlich verringert werden, 2021 wurde der Verbrauch von Grundwasser im Vergleich zum Vorjahr um rund 40 Prozent, der Verbrauch von Trinkwasser um rund 60 Prozent gesenkt werden. 2019 bis 2021 konnte der Wasserverbrauch auf diesem deutlich tieferen Niveau stabilisiert werden. Für 2022 sind weitere Projekte zur Wassereinsparung 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. 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. Die Realisation dieser Optimierung ist im 2022 vorgesehen.

Evionnaz

Im Werk Evionnaz wird aktuell eine detaillierte Studie über den Ersatz des Abwasserleitungssystems durchgeführt. Die «Pump & Treat»-Installation für die Dekontamination des Untergrunds am Standort Evionnaz wurde gebaut und ist 2021 in Betrieb genommen worden.

4.3.4 Abfall

2021 betrug die Gesamtabfallmenge aller elf Siegfried-Werke 76 797 Tonnen, das sind 2.2 Prozent mehr als im Vorjahr. Vergleicht man die bisherigen Standorte mit dem Vorjahr, so war die Abfallmenge leicht rückläufig (-0.4%). Wird der Abfall auf den Umsatz normalisiert, so betrug die Abnahme -21.7 Prozent. Die Abfallmenge konnte vor allem in den Werken Minden und Nantong verringert werden, an den anderen Standorten gab es grössere Abfallmengen als im Vorjahr.

Die Abfallmenge steht im Zusammenhang mit den Produktionsmengen und mit den Herstellverfahren, die unterschiedlichen Verhältnisse von Produkt zu Abfall haben. Der Abfall teilt sich auf in 65 077 Tonnen gefährlichen und 11 720 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 2021 50 Prozent (Vorjahr: 45 Prozent) bezogen auf den Gesamtabfall. Der Anteil an regenerierten Lösungsmitteln gemessen am Gesamtabfall war 2021 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 2021 20 500 Tonnen Lösungsmittel regeneriert. Der Anteil von regenerierten Lösungsmitteln im Verhältnis zu den entsorgten Lösungsmitteln war geringer als im Vorjahr und betrug 44 Prozent.

Ausblick

Im Abfallbereich sind 2022 weitere Massnahmen zu Reduktion von Abfällen geplant. Optimierungen sind vor allem bei der Hauptabfallkategorie, den Abfalllösungsmitteln, vorgesehen. Hierfür sind 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.

Pilotstudie zur Vergärung des Industrieabwassers

Vom September 2020 bis Februar 2021 wurde mit Unterstützungsgeldern vom BAFU und der kantonalen Umweltabteilung (AfU Aargau) eine Pilotstudie zur Vergärung des Industrieabwassers auf der kommunalen Abwasserreinigungsanlage durchgeführt. Technisch funktioniert der anaerobe Abbau der Inhaltsstoffe vom Industrieabwasser gut, er ist aber unter den gegebenen Bedingungen wirtschaftlich noch nicht tragbar. Aktuell wird geprüft, ob es Möglichkeiten gibt, die wirtschaftliche Tragbarkeit zu verbessern.

5. Unsere Mitarbeitenden

Unserer Mission und Vision entsprechend streben wir nach «Meisterschaft» in Wissenschaft und Technologie und einer Führung, die individuelle Entwicklung und Leistung wertschätzt sowie Teamarbeit auf lokaler wie auf funktionsübergreifender Ebene im Netzwerk fördert. Das Fundament hierzu bilden unsere über 3600 kompetenten und motivierten Mitarbeitenden, die an all unseren Standorten weltweit täglich eine hervorragende Leistung erbringen.



SDG-Beitrag auf verschiedenen Ebenen

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 der 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 auf die im Unternehmen benötigten Kernkompetenzen ausgerichtet ist. Das Angebot soll sicherstellen, dass die Mitarbeitenden die aktuellen und zukünftigen Veränderungen der Arbeitswelt erfolgreich meistern können und somit ihre Zukunfts- und Arbeitsmarktfähigkeit gesichert ist. Mit der Initiative «Spot Learning», die wir während der Pandemie eingeführt haben, können alle Mitarbeitenden pro Jahr ein verfügbares Budget und einen Arbeitstag für «online Kurse» in Anspruch nehmen. Ziel war und ist es, ein niederschwelliges Angebot bereitzustellen, das den Zugang zu Wissen vereinfacht, den individuellen Bedürfnissen besser gerecht wird und die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden für ihre persönliche Entwicklung stärkt.

Vermittlung unserer Mission, Vision und Werte

Das Resultat unserer täglichen Arbeit sind qualitativ hochstehende Wirkstoffe und fertig formulierte Medikamente, die auf das Leben und die Gesundheit vieler Patienten und damit auf die Gesellschaft weltweit einen positiven Einfluss haben. 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.

Regelmässiger Austausch in verschiedenen Formaten

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 auch während der Pandemie 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 Werteverständnisses ist. Trotz Restriktionen im Zusammenhang mit COVID-19 haben wir versucht, diese Interaktionen virtuell durchzuführen, da wir vom Nutzen und der Wichtigkeit überzeugt sind.

Ausserdem bietet der sogenannte Ideenpool allen Mitarbeitenden die Möglichkeit sich einzubringen und die Organisation stetig weiterzuentwickeln. Das Ziel ist es, dass alle Mitarbeitenden über Verbesserungsmöglichkeiten nachdenken und entsprechende Vorschläge einreichen. Die Vorgesetzten sollen – als Teil ihrer Führungsaufgabe – ihre Mitarbeitenden zur Einreichung von Vorschlägen motivieren, die Voraussetzungen für eine verstärkte Zusammenarbeit in der Gruppe schaffen, bei der Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen Hilfestellung leisten, Verbesserungen zügig realisieren und kreative Leistungen anerkennen.

Weiterbildungsangebote werden gut angenommen

Die Entwicklung und Durchführung des Führungsentwicklungsprogramms LEAP (Leadership Education Advancement Program) wurde auch 2021 weiter vorangetrieben. Neben den bereits etablierten Programmen für neue Führungskräfte fand global ein LEAP für das Senior Management statt und es wurden lokale Programme für die Führungskräfte im Produktionsumfeld entwickelt und durchgeführt. 2022 ist geplant, die Programme erstmalig auch in den USA sowie an den neu integrierten Standorten in Spanien durchzuführen. Im Rahmen des Performance Management-Prozesses sind die Manager verpflichtet, mit jedem Mitarbeitenden ein individuelles Entwicklungs- und Feedbackgespräch zu führen, im Rahmen dessen die Entwicklungsziele und der Entwicklungsfortschritt diskutiert und weiterführende konkrete Massnahmen festgehalten und dokumentiert werden. Im Berichtsjahr besuchten die Mitarbeitenden gruppenweit im Schnitt rund zwei Tage interne und externe Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen.

Entwicklung eines globalen Talente-Management-Prozesses

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. In diesem Zusammenhang wurde ein neuer, globaler Talent Management Prozess entwickelt und pilotiert, der im Laufe von 2022 global ausgerollt wird. Ziel dieses Prozesses ist es, den eigenen Nachwuchs auf allen Stufen systematisch zu entwickeln und so eine grössere Unabhängigkeit vom Arbeitsmarkt zu erreichen. Ein wichtiger Pfeiler in diesem Zusammenhang ist und bleibt die Ausbildung von Lernenden und Berufsquereinsteigern, insbesondere in den Bereichen Produktion und Labor, sowie die gezielte Rekrutierung von Hochschulabgängern für das firmeneigene Traineeprogramm.

Unterstützungsangebot im Bereich «Psychische Gesundheit» in Malta

In Ergänzung zum Employee Assistance Program (EAP) hat Siegfried Malta ein Programm für die Mitarbeitenden lanciert, um das Bewusstsein für einen wichtigen Aspekt unseres Wohlbefindens zu schärfen: «Psychische Gesundheit». Das Programm begann am 10. Oktober (internationaler Tag der psychischen Gesundheit) und dauerte 30 Tage lang. Ein täglicher Tipp wurde an alle Mitarbeiter verschickt, um positive Bewältigungsstrategien zur Bekämpfung psychischer Probleme zu fördern und das Bewusstsein für das Thema «Psychische Gesundheit» zu schärfen.

Standort	Anzahl Lernende	Anteil am Gesamtpersonalbestand
Zofingen	24	3.8%
Evionnaz	9	2.6%
St. Vulbas	3	2.2%
Hal Far	7	4.5%
Nantong	4	1.6%
Hamel	17	3.4%
Minden	30	7.6%
Barberà del Vallès	0	0.0%
El Masnou	0	0.0%
Gesamt	94	2.6%

Great Place to Work Initiative

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.

Im 2021 wurden im Rahmen der «Great Workplace-Initiative» drei Themen global ins Leben gerufen.

- Personal Milestones (Celebrating, Appreciation)
- Everystepmatters (Sharing)
- Onboarding (Welcoming)

Neben den neuen Initiativen legen wir grossen Wert auf eine gute Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit, damit unsere Mitarbeitenden einen Ausgleich finden und in der Folge gesund, 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).

Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber

Die Initiative «Great Place to Work», die von Siegfried vor zwei Jahren ins Leben gerufen wurde, hat das Ziel, Arbeitsplatz- und Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden attraktiver zu gestalten und

Innovatives Employer Branding in Hameln

Der Personalbedarf für das Impfstoffprojekt in Hameln gab Raum für kreative Ideen zum Employer Branding: So wurde auf verschiedensten Wegen Werbung geschaltet: Neben aktiver Plakatwerbung war ein besonderes Highlight der öffentliche Linienbus im Siegfried-Design. Der grossflächig bedruckte Bus in den Siegfried-Farben und dem eigens entwickelten Slogan ist ein echter Hingucker.



damit auch die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen. 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.

Selbstverständlich bei Siegfried: Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

Siegfried legt nicht nur grossen Wert auf attraktive Anstellungsbedingungen mit einem marktgängigen Grundgehalt sowie leistungsbezogenen variablen Vergütungselementen und Beteiligungsplänen (detaillierte Erläuterungen finden Sie im Kapitel Vergütungsbericht, verfügbar unter report.siegfried.ch), sondern auch 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, Disziplinarmaßnahmen, 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. In der gesellschaftlich relevanten Frage im Zusammenhang mit der COVID-Impfung appellieren wir an die Solidarität und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden, sind jedoch der Meinung, dass ein Weg des Dialogs wichtig und richtig ist, um die Grenzen der individuellen Freiheit, Schutz der Kollektivs und Einhaltung der geltenden Gesetze und Bestimmungen und Erfüllung des wirtschaftlichen Auftrags optimal auszuloten. 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 gesetzlich festgelegte Einhaltung der Lohngleichheit in der Schweiz im 2020 erstmalig systematisch und von einer externen Auditfirma (PwC) überprüft und bestätigt 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 sehen wir Diversität in Bezug auf Geschlecht, Alter, Bildungshintergrund, Nationalität und kulturellem Hintergrund etc. als Bereicherung in der Zusammen-

Aktionen zum internationalen Frauentag am 8. Mai

An den beiden spanischen Standorten gibt es jeweils eine Diversitäts- und Integrationsgruppe, die unter anderem 2021 den Weltfrauentag aktiv begingen und an der weltweiten Initiative #ChooseToChallenge teilnehmen. Hier teilten die Kolleginnen und Kollegen ein Video oder eine Botschaft zu ihren persönlichen Herausforderungen und ihrem Beitrag zum Kampf gegen geschlechtsspezifische Ungleichheiten und unbewusste Vorurteile.



arbeit 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.

Sozialpartnerschaft bei Siegfried GRI 102-41

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, Spanien, China und den USA. Insgesamt unterstehen 2142 Personen (58.9 Prozent 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. 2022 wird der Prozess zur Errichtung des ersten Europäischen Betriebsrats von Siegfried gestartet. Ziel ist es, in den kommenden Monaten eine Zusammenarbeitsvereinbarung zu verhandeln und abzuschliessen und dieses Gremium dann als Forum zum Austausch und zur Diskussion transnationaler Themen mit den Mitarbeitervertretungen der europäischen Standorte zu nutzen.

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 Integrity 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 Integrity auf Seite 17–18).

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 Minimallöhnen liegen, beschäftigt keine minderjährigen Mitarbeitenden und verbietet jegliche Zwangsarbeit. Siegfried-eigene Teilzeitmitarbeitende und Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverträgen werden hinsichtlich der Anstellungsbedingungen grundsätzlich gleichbehandelt wie vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende.

Beschäftigungsentwicklung

Am 31. Dezember 2021 beschäftigte die Siegfried Gruppe weltweit 3637 Mitarbeitende (Vorjahr: 2583). Die Mitarbeiterzahl ist gegenüber dem Vorjahr aufgrund des wachsenden Geschäfts leicht gestiegen. Die Gesamtfluktuationsrate stieg im Berichtsjahr auf gruppenweit 13.1 Prozent (Vorjahr: 9.6 Prozent). 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 972 externe Mitarbeitende, was rund 27 Prozent 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 Minimallöhne 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.

Ausblick

Der Hauptfokus wird in den kommenden Monaten weiter auf der Befähigung unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte liegen.

Unter dem Titel «Great Workplace to Grow» werden wir im kommenden Jahr das Thema Employee Engagement fokussiert angehen und eine globale Plattform zur Mitarbeiterbefragung einführen. Ziel ist es, über diesen anonymen Kanal zusätzliche Hinweise aus der Organisation zu erhalten, die uns Anhaltspunkte liefern, wie wir uns als Arbeitgeberin weiter verbessern können.

Durchführung Lohngleichheitsanalyse für Zofingen und Evionnaz

Per 1. Juli 2020 trat in der Schweiz das revidierte Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) in Kraft, das um die Pflicht zu einer betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse für Arbeitgebende ergänzt wurde. Diese hat zum Ziel, den verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit durchzusetzen. Betriebe mit 100 oder mehr Mitarbeitenden mussten im Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 anhand einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen und diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen. Siegfried hat die Lohngleichheitsanalyse für die Schweizer Standorte Zofingen und Evionnaz im Herbst 2020 durchgeführt und vom dafür qualifizierten Revisionsunternehmen PWC prüfen lassen. Die Analyse, für die das vom Bund dafür zur Verfügung gestellte Standard-Analyse-Tool (Logib) verwendet wurde, hat gezeigt, dass die Vorgaben zur Lohngleichheit bei Siegfried eingehalten werden. Das Resultat bestätigt, dass Siegfried den Grundsatz der Lohngleichheit, dem es sich seit jeher verpflichtet, praktiziert und lebt. Die Ergebnisse wurden mit den Personalvertretungen geteilt und besprochen. Siegfried ist aufgrund des Resultats der Analyse von Gesetzes wegen nicht verpflichtet, in den kommenden Jahren eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Um die Transparenz zu wahren, hat Siegfried jedoch entschieden, künftig im Fünfjahresturnus auf freiwilliger Basis eine solche Lohngleichheitsanalyse mit Prüfung durch PWC durchzuführen und das Ergebnis mit der Belegschaft und den Aktionären zu teilen.

Kennzahlen zu unseren Mitarbeitenden

Mitarbeitende per 31. Dezember ¹		2021		2020	
Festangestellte Mitarbeitende					
Zofingen, Schweiz	Anzahl/Total	634		594	
Evionnaz, Schweiz	Anzahl/Total	343		316	
St. Vulbas, Frankreich	Anzahl/Total	136		125	
Pennsville, USA	Anzahl/Total	205		175	
Irvine, USA	Anzahl/Total	133		143	
Hal Far, Malta	Anzahl/Total	155		161	
Nantong, China	Anzahl/Total	250		241	
Hameln, Deutschland	Anzahl/Total	495		457	
Minden, Deutschland	Anzahl/Total	394		371	
Barberà del Vallès, Spanien	Anzahl/Total	515		–	
El Masnou, Spanien	Anzahl/Total	377		–	
Siegfried Gruppe	Anzahl/Total	3 637		2 583	
Mitarbeitende mit Vollzeitbeschäftigung	Anzahl/ %	3 338	91.8%	2 368	91.7%
Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung	Anzahl/ %	299	8.2%	215	8.3%
Anzahl Temporäre bezogen auf Gesamtbestand	Anzahl/ %	373	10.3%	326	12.6%
Anzahl Lernende/Anzahl Lernende bezogen auf Gesamtbestand	Anzahl/ %	94	2.6%	112	4.3%
Mitarbeitende mit Temporäranstellung					
Zofingen, Schweiz	Anzahl/Total	32		54	
Evionnaz, Schweiz	Anzahl/Total	19		34	
St. Vulbas, Frankreich	Anzahl/Total	23		38	
Pennsville, USA	Anzahl/Total	6		1	
Irvine, USA	Anzahl/Total	11		2	
Hal Far, Malta	Anzahl/Total	0		1	
Nantong, China	Anzahl/Total	8		19	
Hameln, Deutschland	Anzahl/Total	117		98	
Minden, Deutschland	Anzahl/Total	69		79	
Barberà del Vallès, Spanien	Anzahl/Total	70		–	
El Masnou, Spanien	Anzahl/Total	18		–	
Siegfried Gruppe	Anzahl/Total	373		326	
Diversität²					
Frauenanteil	Anzahl/ %	1 163	32.0%	731	28.3%
Männeranteil	Anzahl/ %	2 474	68.0%	1 852	71.7%
Frauenanteil im oberen Management	Anzahl/ %	6	12.0%	6	11.8%
Männeranteil im oberen Management	Anzahl/ %	44	88.0%	45	88.2%
Frauenanteil im mittleren und unteren Management	Anzahl/ %	123	28.9%	111	29.4%
Männeranteil im mittleren und unteren Management	Anzahl/ %	302	71.1%	267	70.6%
Frauenanteil Vollzeitbeschäftigung	Anzahl/ %	922	79.3%	550	75.2%
Frauenanteil Teilzeitbeschäftigung	Anzahl/ %	241	20.7%	181	24.8%
Männeranteil Vollzeitbeschäftigung	Anzahl/ %	2 416	97.7%	1 818	98.2%
Männeranteil Teilzeitbeschäftigung	Anzahl/ %	58	2.3%	34	1.8%
Demografie					
Mitarbeitende im Alter bis 30 Jahre	Anzahl/ %	507	13.9%	422	16.3%
Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren	Anzahl/ %	2 103	57.8%	1 388	53.7%
Mitarbeitende im Alter über 50 Jahre	Anzahl/ %	1 027	28.2%	773	29.9%
Durchschnittsalter	Jahre	42.3		41.7	
Fluktuation					
Austritte/Fluktuation Frauen		173	4.8%	68	2.6%
Austritte/Fluktuation Männer		303	8.3%	181	7.0%
Austritte gesamt/Fluktuationsrate gesamt		476	13.1%	249	9.6%
Absenzen durch Unfälle und Krankheiten					
Ausfalltage durch Berufskrankheit/Berufskrankheitsquote	Anzahl Tage/ %	82.0	0.2%	0.0	0.0%
Ausfalltage durch Krankheiten ³ /Krankheitsquote	Anzahl Tage/ %	39 843.8	88.3%	32 175.2	91.1%
Ausfalltage durch Berufsunfälle/Berufsunfallquote	Anzahl Tage/ %	1 049.8	2.3%	616.7	1.7%
Ausfalltage durch Nichtberufsunfälle/Nichtberufsunfallquote ³	Anzahl Tage/ %	4 128.2	9.2%	2 518.5	7.1%
Ausfalltage Total/Absenzquote gesamt	Anzahl Tage/ %	45 103.8	100.0%	35 310.4	100.0%
Ausfalltage pro Kopf	Ø Tage pro Kopf/ %	12.4	5.6%	13.7	6.2%

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

² bezogen auf festangestellte Mitarbeitende

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

6. Gesellschaftliche Verantwortung

6.1 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 wichtiger 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).

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.

Auch im kulturellen und sozialen Bereich engagiert sich Siegfried, entsprechende Aktivitäten der Mitarbeitenden werden an vielen Standorten durch das Unternehmen über finanzielle Zuwendungen unterstützt. Dazu gehören die Teilnahme von Firmenteams an Charity-Veranstaltungen wie «Race for life» oder «Powerman Charity» genauso wie soziale Engagements oder Engagements von Mitarbeitenden für körperlich eingeschränkte Personen. Auch sie werden mit finanziellen Zuwendungen des Unternehmens begleitet. Dasselbe gilt für Engagements im Sport- und Jugendsport-Bereich. Für den Bereich Sponsoring, Spenden und Lobbying ist 2021 zudem eigens eine globale Position geschaffen worden, an den Produktionsstandorten sind lokale Ansprechpersonen für die Koordination zuständig. Jedem Standort steht eine eigene Budgetposition für lokales Engagement zur Verfügung.

Gemeinsames Forschungsprojekt mit der FH

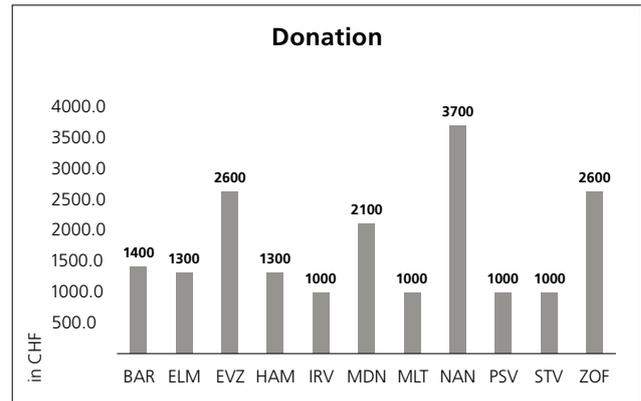
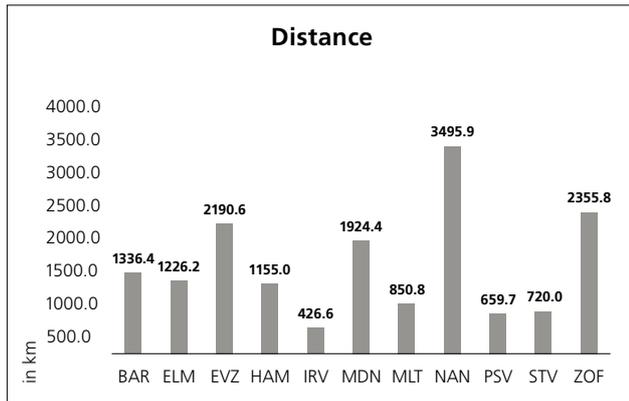
Siegfried gewinnt gemeinsam mit der Fachhochschule Nordwestschweiz das Forschungsfondprojekt «Scale up H2» im Wert von 97 000 Franken. Die Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz im Rahmen von Bachelor- und Masterarbeiten kann auf eine jahrelange Tradition zurückblicken. Mitte 2020 haben wir ein gemeinsames Projekt beim Forschungsfond des Aargau eingereicht und gewonnen. Darauf können wir mit Recht stolz sein. Das Projekt wurde im Februar gestartet und ist bereits weit fortgeschritten.

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

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

#everystepmatters

Eine besondere Aktion war der an allen Standorten weltweit durchgeführte Charitylauf #everystepmatters. Basierend auf der von ihnen gelaufenen Distanz spendet Siegfried an lokale Wohltätigkeitsorganisationen, die von den Mitarbeitenden ausgewählt wurden.



16 341 km

CHF 19 000

Zwei lokale Initiativen am Standort Nantong

Siegfried half örtlichen Obstbauern, deren Geschäft durch die Corona-Pandemie in Schwierigkeiten geraten war durch den Kauf von Früchten als Mitarbeitergeschenk. Zudem wurden die Einnahmen aus dem Charity Run zur Unterstützung von 5 armen Schülern und einigen behinderten Kindern in der Region verwendet.

Blutspendetag in Malta

Am eigenen Standort organisierte Siegfried Malta am 17. Dezember 2020 einen Blutspendetag, initiiert vom Freizeitausschuss. Die Durchführung erfolgte zusammen mit dem maltesischen Bluttransfusionservice, ein mobiler Blutspendewagen mit medizinischem Personal kam dazu an den Standort. Fünfzehn Mitarbeitende von Siegfried Malte nahmen teil, zwei benachbarte Unternehmen im Industriepark wurden ebenfalls zur Teilnahme eingeladen.



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.

6.2 Politische Interessenvertretung

Siegfried tauscht sich mit politischen Gremien und Entscheidungsträgern aus, um 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. Von grosser Bedeutung ist für Siegfried ein weltweit freier Marktzugang.

Aktuell sind wichtige Themen:

- 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 wirbt Siegfried am Hauptsitz in der Schweiz, an seinen Standorten und weltweit. Siegfried ist auf europäischer Ebene ein aktiver Teil der EFCG (European Fine Chemical Group), einer Sektorgruppe innerhalb des CEFIC (European Chemical Industry Council).

In der Schweiz unterstützt Siegfried – vornehmlich im Zusammenhang mit Volksabstimmungen – gelegentlich politische Parteien oder Kandidaten, die die politischen Ziele des Unternehmens teilen. Ausserdem beteiligt sich Siegfried auch an Volksabstimmungen in der Schweiz, die die Interessen der Unternehmen im Allgemeinen und Unternehmen der chemischen und pharmazeutischen Industrie im Besonderen betreffen. Die direkte Unterstützung wirtschaftsfreundlicher Parteien belief sich in 2021 wie im Vorjahr auf rund 5000 Franken.

Darüber hinaus ist Siegfried Mitglied von

- Avenir Suisse
- «Scienceindustries»
- Chemie Pharma Life Sciences und
- SCG (Schweizerischen Gesellschaft für Chemie)

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).

7. Ansprechpersonen

Für generelle Fragen zur Nachhaltigkeit

Siegfried AG
Luca Dalla Torre
Global General Counsel
Untere Brühlstrasse 4
4800 Zofingen
Schweiz
Tel.: +41 62 743 11 46

Für Investor Relations

Siegfried AG
Reto Suter
CFO
Untere Brühlstrasse 4
4800 Zofingen
Schweiz
Tel.: +41 62 746 11 35

Für Medienanfragen

Siegfried AG
Christa Brügger
Senior Communications
Untere Brühlstrasse 4
4800 Zofingen
Schweiz
Tel.: +41 62 746 11 45



8. GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare	UNGC
GRI 101	101	Grundlagen 2016		
		Organisationsprofil		
GRI 102		Allgemeine Angaben 2016		
102-1	Name der Organisation	NB 74		
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	GB 9		
102-3	Hauptsitz der Organisation	GB 8		
102-4	Betriebsstätten	GB 8		
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	FB 49–52		
102-6	Belieferte Märkte	GB 8, 10–11		
102-7	Grösse der Organisation	GB 6–7		
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	NB 61		Prinzip 6
102-9	Lieferkette	NB 27–30		Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	FB 24		
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	FB 20–22, 33		
102-12	Externe Initiativen	NB 13–14, 32		Prinzipien 6, 7, 8, 9
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	NB 10, 63		
		Strategie		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	NB 3–4		
		Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	NB 9–11, 17, 22 GB 11		Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
		Unternehmensführung		
102-18	Führungsstruktur	CG 3, NB 7–8, 13		

- GB** = Zeitung
- CG** = Corporate Governance
- VG** = Vergütungsbericht
- FB** = Finanzbericht
- NB** = Nachhaltigkeitsbericht

Für den Materiality Disclosures Service prüfte GRI das Vorliegen des GRI-Inhaltsindex und die Verweise der GRI-Angaben 102–40 bis 102–49 auf die entsprechenden Stellen im Geschäftsbericht. Der GRI Service wurde in der deutschen Version des Geschäftsberichts durchgeführt.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare	UNGC
Einbindung von Stakeholdern				
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	NB 16		
102-41	Tarifverträge	NB 59		Prinzip 3
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	NB 15–16		
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	NB 15–16		
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	NB 16		
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	FB 24		
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	NB 12, 73		
102-47	Liste der wesentlichen Themen	NB 12, 73		
102-48	Neudarstellung von Informationen		Es waren keine Neudarstellungen notwendig.	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		Es gab keine Änderung an den wesentlichen Themen und Themengrenzen.	
102-50	Berichtszeitraum	NB 74		
102-51	Datum des letzten Berichts	NB 74		
102-52	Berichtszyklus	NB 74		
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	NB 66		
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	NB 74		
102-55	GRI-Inhaltsindex	NB 67	Den Siegfried GRI Inhaltsindex finden Sie im Internet unter report.siegfried.ch	
102-56	Externe Prüfung		Für den Nachhaltigkeitsbericht haben wir keine unabhängige externe Validierung durch eine Drittpartei erstellen lassen.	

Wesentliche Themen

GRI-Standard	Angabe	Seite	Zusatzinformationen und Auslassungen	UNGC
Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten				
GRI 103	Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 17		Prinzip 10
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 17–20		Prinzip 10
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 19–20		Prinzip 10
	Eigene Angabe			Prinzip 10
	Fälle von Verstößen gegen den Verhaltenskodex	NB 20		Prinzip 10
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			Prinzip 10
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	NB 20		Prinzip 10
Produktsicherheit				
GRI 103	Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 21		Prinzip 9
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 21–26		Prinzip 9
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 25–27		Prinzip 9
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	NB 23–25		
Nachhaltigkeit in der Lieferkette				
GRI 103	Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 27		Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 27–30		Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 28–30		Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		Vorläufig sind für neue Lieferanten keine Daten hinsichtlich der systematischen Prüfung von sozialen und Umweltkriterien vorhanden. Siegfried prüft die mittelfristige Etablierung der notwendigen Prozesse und Datenerhebungssysteme.	
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden		Vorläufig sind für neue Lieferanten keine Daten hinsichtlich der systematischen Prüfung von sozialen und Umweltkriterien vorhanden. Siegfried prüft die mittelfristige Etablierung der notwendigen Prozesse und Datenerhebungssysteme.	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Zusatzinformationen und Auslassungen	UNGC
Energie und Klimawandel				
GRI 103	Managementansatz 2016			
	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 31, 43–44		Prinzipien 7, 8, 9
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 31–33, 44–45, 48–49		Prinzipien 7, 8, 9
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	NB 37, 44–51		Prinzipien 7, 8, 9
GRI 302	Energie 2016			
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	NB 46–47, 50–51		
GRI 305	Emissionen 2016			
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	NB 44		Prinzipien 7, 8, 9
Abfälle und Verschmutzung				
GRI 103	Managementansatz 2016			
	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 31, 51–52		Prinzipien 7, 8, 9
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 31–33, 51–54		Prinzipien 7, 8, 9
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	NB 50, 52–54		Prinzipien 7, 8, 9
GRI 303	Wasser und Abwasser 2018			
	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	NB 51–53		Prinzipien 7, 8, 9
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	NB 50–53		Prinzipien 7, 8, 9
	303-5 Wasserverbrauch	NB 50–51		Prinzipien 7, 8, 9
GRI 306	Abfall 2020			
	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	NB 50–51, 54		Prinzipien 7, 8, 9
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	NB 51, 54		Prinzipien 7, 8, 9
	306-3 Angefallener Abfall	NB 50–51		Prinzipien 7, 8, 9

GRI-Standard	Angabe	Seite	Zusatzinformationen und Auslassungen	UNGC
Arbeitssicherheit und Gesundheit				
GRI 103	Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 31, 33–34, 38		
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 31–38, 41–43		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 34–40, 43		
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	NB 32–33, 35, 42		
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	NB 36–42		
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	NB 34–35, 42–43		
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	NB 34–36		
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	NB 35–36, 42		
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	NB 34–35, 41–43, 56–57		
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	NB 34, 38, 41–42		
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	NB 34, 38–40		

GRI-Standard	Angabe	Seite	Zusatzinformationen und Auslassungen	UNGC
Faire Arbeitsbedingungen				
GRI 103	Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 55		Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 55–59		Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 59–61		Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6
GRI 401	Beschäftigung 2016			
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	NB 55–59		Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6
Lokale Bevölkerung				
GRI 103	Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 62		Prinzipien 6, 7
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 62–64		Prinzipien 6, 7
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 62–65		Prinzipien 6, 7
GRI 413	Lokale Gemeinschaften 2016			
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	NB 62–64		Prinzipien 6, 7
Politische Interessenvertretung				
GRI 103	Managementansatz 2016			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB 65		
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB 65		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB 65		
GRI 415	Politische Einflussnahme 2016			
415-1	Parteispenden	NB 65		

GRI-Standards Wesentliche Themen und Themengrenzen

GRI 102-46, GRI 102-47

Siegfried Wertschöpfungskette

Wesentliche Themen	Lieferkette	Siegfried	Produkte
Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten			
Produktsicherheit			
Nachhaltigkeit in der Lieferkette			
Ernergie und Klimawandel			
Abfälle und Verschmutzung			
Arbeitssicherheit und Gesundheit			
Faire Arbeitsbedingungen			
Lokale Bevölkerung			
Politische Interessenvertretung			

Siegfried Themengrenzen

Die 10 Prinzipien des Global Compact

Menschenrechte	
1.	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2.	Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen	
3.	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4.	Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5.	Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6.	Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Umweltschutz	
7.	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8.	Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um grösseres Umweltbewusstsein zu fördern.
9.	Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Korruptionsprävention	
10.	Unternehmen sollen gegen alle Arten von Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung.

Über unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung

Siegfried nimmt die Verantwortung eines produzierenden Unternehmens gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt ernst. Dieser Nachhaltigkeitsbericht zeigt unsere Fortschritte und Projekte von 1.1.2021–31.12.2021 nach den Prinzipien der Global Reporting Initiative (GRI). Zuletzt ist der Nachhaltigkeitsbericht im Februar 2021 veröffentlicht worden. Siegfried wird auch in Zukunft den Nachhaltigkeitsbericht jährlich veröffentlichen. 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.

Der Prozess der Nachhaltigkeits-Berichterstellung wurde von ELEVATE (ehemals: BSD Consulting) begleitet, einem auf das Management von Nachhaltigkeitsthemen spezialisierten Beratungsunternehmen. Der Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft.

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 2021 und damit bis zum Stichtag am 31. Dezember 2021. Eine Ausnahme stellen die im Lagebericht zukunftsgerichteten Themen dar. Der Siegfried-Geschäftsbericht erscheint im Jahresabstand und wurde zuletzt im März 2021 sowohl in gedruckter Form als auch als PDF auf unserer Website publiziert. Der nächste Bericht wird im Frühjahr 2023 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 2021 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.

Impressum

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

Dies ist ein Auszug des Siegfried Geschäftsberichts 2021. Alle weiteren Kapitel des Siegfried Geschäftsbericht 2021 finden Sie zum Download unter report.siegfried.ch.

Redaktion

Christa Brügger, Jonas Müller

Konzept, Gestaltung, Realisation

Hej GmbH, Zürich

Illustrationen

Kornel Stadler, Bern

Lithografie

Roger Bahcic, Zürich

Publishingsystem

ns.publish by Multimedia Solutions AG

Realisation und Druckvorstufe

NeidhartSchön AG, Zürich

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

**expect
more**

Siegfried Holding AG
Untere Brühlstrasse 4
CH-4800 Zofingen
www.siegfried.ch