

Inhaltsverzeichnis

Die Siegfried Gruppe bekräftigt ihr Bekenntnis kontinuierlich zur Nachhaltigkeit kontinuierlich in allen drei Dimensionen: Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft. Nachhaltigkeit ist einer unserer fünf Unternehmenswerte und bildet die Grundlage unserer täglichen Arbeit und unternehmerischen Tätigkeit.

Unsere Nachhaltigkeitsreise

- 04 CEO-Brief
- 06 Highlights
- 07 Auszeichnungen
- 09 Unsere Nachhaltigkeitsreise
- 10 Stories aus unseren Standorten
- 12 Nachhaltige API-Produktion

Bericht

- 16 Nachhaltigkeit bei Siegfried
- 28 Integrität
- 32 Daten- und Cybersicherheit
- 35 Quality Compliance
- 44 Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU)
- 67 Mitarbeitende
- 74 Gesellschaftliche Verantwortung
- 78 Ansprechpersonen
- 79 GRI-Inhaltsindex



Dies ist ein Auszug aus Siegfrieds Geschäftsbericht 2022. Alle Kapitel sind auf unserem Investor Relations-Portal verfügbar: www.ir.siegfried.ch

Zusammenfassung 2022

Liebe Stakeholders und Freunde von Siegfried



Dr. Wolfgang Wienand Chief Executive Officer

2022 hat die Siegfried Gruppe ihr Bekenntnis zur Nachhaltigkeit in allen drei Dimensionen – Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft – erneut bekräftigt. Im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen 2030 der Vereinten Nationen haben Menschen, Umwelt und Geschäftsgang für uns Priorität. Wir unterstützen die UN Global Compact Initiative mit dem Ziel, die Welt sowie die Versorgung von Kunden, Patientinnen und Patienten sowie der Gesellschaft zu verbessern.

«Nachhaltigkeit» und «Integrität» stellen zwei unserer fünf Unternehmenswerte dar und bilden die Grundlage unserer täglichen Arbeit und unternehmerischen Tätigkeit. So bekennen wir uns ausdrücklich zu einem nachhaltigen Unternehmensmanagement. 2022 haben wir angesichts des schwierigen makroökonomischen Umfelds mit strengeren Energievorgaben ein Energiekrisenteam aufgebaut, das verschiedene Initiativen an unterschiedlichen Standorten lanciert hat, beispielsweise zur Reduktion des Wasser-, Energie- und Gasverbrauchs oder zur Einführung neuer Sicherheitsmassnahmen.

Unsere Kompetenz bei der Prozessoptimierung hilft Kunden, effizientere und umweltfreundlichere Produktionsprozesse für ihre Produkte zu entwickeln und ehrgeizige Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Wir nutzen überarbeitete Verfahren und grüne Chemie und erforschen gleichzeitig verschiedene nachhaltige Technologien, um Energieverbrauch und Abfallproduktion zu senken und die maximale Sicherheit unserer Produkte zu gewährleisten.

All diese Bemühungen und Initiativen haben uns Fortschritte und Erfolge im Bereich der Nachhaltigkeit beschert. Dies wurde durch externe Stellen und unabhängige Gremien bestätigt. Auch 2022

wurden wir in den ESG-Ratings von ISS und MSCI wieder positiv bewertet und haben es zum zweiten Mal in Folge in den Dow Jones Sustainability Index für Europa geschafft. All unsere Standorte wurden von EcoVadis mit GOLD oder SILBER ausgezeichnet.

Organisatorisch stellen wir sicher, dass das Thema Nachhaltigkeit durch das Strategy & Sustainability Board auf höchster Unternehmensebene (Verwaltungsrat) die nötige Aufmerksamkeit erhält. Zudem wurden entsprechende Stellen, wie die des Global Head SHE, geschaffen.

2023 feiert Siegfried sein 150-jähriges Firmenjubiläum, und wir möchten als Unternehmen noch mindestens 150 weitere Jahre lang aktiv sein. Deshalb sind wir entschlossen, uns auch künftig der Nachhaltigkeit zu verschreiben und unseren CO₂-Fussabdruck bis 2030 zu halbieren. Wir sind uns unserer Verantwortung sowie der Erwartungen unserer Stakeholder bewusst. Daher freut es uns, bestätigen zu können, dass Siegfried die im Jahr 2000 von den Vereinten Nationen festgelegten Ziele des UN Global Compact weiter unterstützt, insbesondere in Sachen Umweltschutz, Förderung der Menschenrechte, Einhaltung der Arbeitsnormen sowie im Kampf gegen Bestechung und Korruption. Seit 2022 wird die Kommunikation von Siegfried zu den Nachhaltigkeitsfortschritten mit dem Prädikat «GC Advanced» ausgezeichnet.

Wir sind stolz auf das bisher Erreichte, wissen aber auch, dass noch viel Arbeit vor uns liegt.

Mit freundlichen Grüssen

Dr. Wolfgang Wienand

Chief Executive Officer

L. Lienend.

5

Nachhaltigkeits-Highlights

-5%

-15.7%



Energieverbrauch

Der Gesamtenergieverbrauch wurde im Vergleich zum Vorjahr um 103 Terajoule (TJ) gesenkt. Dies entspricht der Energiemenge, die die Niagarafälle in einer Woche produzieren.



Kohlenstoff-Emissionen

Die gesamten Kohlenstoffemissionen wurden im Vergleich zum Vorjahr um 12 140 Tonnen CO₂eg reduziert.

-43%

73%



Anzahl Unfälle mit Ausfalltagen

Die Gesamtzahl der Unfälle mit Ausfallzeiten wurde im Vergleich zum Vorjahr um 43% reduziert.



Erneuerbarer Strom

454 Terajoule (TJ) des Stromverbrauchs stammen aus erneuerbaren Energiequellen. Dies entspricht dem Stromverbrauch von 27 000 Haushalten in der Schweiz für ein Jahr.

Unsere wichtigsten Auszeichnungen

Dow Jones Sustainability Index S&P

Morgan Stanley Capital International ESG Rating

Carbon Disclosure Project

Member of
Dow Jones
Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA





Im Dow Jones Sustainability Index Europe bestätigt

Siegfried wurde das zweite Jahr in Folge als Titel im Dow Jones Sustainability Index (DJSI) für Europa bestätigt. Der DJSI ist ein allgemein anerkannter Standard zur Messung des ESG-Fortschritts (Umwelt, Soziales, Governance) in verschiedenen Branchen. Siegfried ist derzeit das einzige

Auftragsentwicklungs- und Produktionsunternehmen (Contract Development and Manufacturing Organization, CDMO) im DJSI für Europa.

Leader-Status

2022 wurde unserem Unternehmen der Leader-Status (AA) im MSCI-Index verliehen. Der ESG-Index von MSCI bietet institutionellen Anlegern wirksame Tools, um ESG-Aspekte in ihren Anlageprozess und ihre Portfolios aufzunehmen. Die Ratings wurden entwickelt, um die Widerstandskraft von Unternehmen in Bezug auf langfristige branchenspezifische ESG-Kriterien zu messen und diese mit den Ergebnissen ihrer Wettbewerber zu vergleichen.

Erstmalige Berichterstattung an CDP

Als neues Mitglied im CDP-Index wurde Siegfried mit D (Disclosure) bewertet, einem typischen Rating für CDP-Neulinge. Das CDP ist eine allgemein anerkannte Non-Profit-Organisation, die Unternehmen nach ihren Klimawandelstrategien bewertet, wobei ein höherer Score auf ein stärkeres Engagement des Unternehmens zur Bewältigung von Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel hindeutet. Diese unabhängigen Daten helfen Anlegern zu beurteilen, wie gut ein Unternehmen mit Chancen und Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel umgeht.

EcoVadis-Rating



Jährliche Beurteilung der Standorte durch EcoVadis

Vor einigen Jahren entschloss sich Siegfried, jährlich alle Standorte einer CSR-Beurteilung (Corporate Social Responsibility, unternehmerische Sozialverantwortung) zu unterziehen und dazu ein anerkanntes Label zu wählen, um das eigene Engagement und die vom Unternehmen geleistete Arbeit im Bereich der Nachhaltigkeit aufzuzeigen. Als Partner setzen wir auf EcoVadis. Das Rating ist auf 21 Nachhaltigkeitskriterien in vier Kategorien ausgerichtet: Umwelt, Arbeitskräfte, Menschenrechte sowie Ethik und nachhaltige Beschaffung. Das CSR-Rating von EcoVadis basiert auf internationalen Standards, wie sie zum Beispiel von der Global Reporting Initiative (GRI), dem United Nations Global Impact und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) herausgegeben werden. Im letzten Rating erhielten vier Standorte von Siegfried «GOLD», die anderen sieben erhielten «SILBER».

Science-Based Target Initiative



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Auf dem 2-jährigen Weg zur Validierung

2022 trat Siegfried der Science-Based Target Initiative (SBTi) bei und erhielt automatisch den Status «Committed» als obligatorischen ersten Schritt für die ersten beiden Jahre im Index, während unsere Klimaziele validiert werden. Die SBTi bietet Unternehmen einen klar definierten Pfad, um ihre Emissionen im Einklang mit den Pariser Klimazielen zu senken. Mittlerweile haben sich schon über 4000 Unternehmen weltweit der SBTi angeschlossen. Dadurch verdeutlichen sie ihr Bekenntnis, die Umweltauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu senken und Klimaneutralität zu erreichen. Durch die SBTi-Mitgliedschaft erlangen Unternehmen auch Zugang zu Betreuung, Tools und Unterstützung, um ihre Klimaziele zu erreichen.

Sustainalytics/ Morningstar



Niedriges Anlagerisiko

Dieses Jahr wurde Siegfried in den Sustainalytics-Index aufgenommen und mit einem niedrigen Risiko bewertet. Dies zeigt, dass die ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens gering sind und wir über eine solide Corporate Governance verfügen. Sustainalytics und Morningstar haben sich zusammengetan, um umfassende ESG-Daten und -Beurteilungen von Investments anzubieten. So vereint das Rating die ESG-Analysen von Sustainalytics mit den Finanzanalysen von Morningstar und bietet Investoren eine ganzheitliche Sicht auf potenzielle ethische Überlegungen im Zusammenhang mit jeder einzelnen Anlage.

Unsere Nachhaltigkeitsreise



Luca dalla Torre General Counsel, Chairman of the Sustainability Committee

Nachhaltigkeit ist einer der Kernwerte von Siegfried. Wie zeigt sich dies im Tagesgeschäft?

Siegfried feiert dieses Jahr sein 150-jähriges Jubiläum. Um den Unternehmenserfolg auch für die kommenden Jahrzehnte zu sichern, ist es fundamental, dass unser Unternehmen nachhaltig produziert und klug handelt. Das ist heute wichtiger denn je.

Nachhaltigkeit ist ein kultur- und funktionsübergreifendes Thema. Deshalb ist es wichtig, dass das ganze Unternehmen, sämtliche Abteilungen und alle Mitarbeitenden nicht nur die verschiedenen Initiativen unterstützen, sondern auch «Nachhaltigkeit» als Wert verinnerlichen. Zu diesem Zweck haben wir mit der Gründung unseres Sustainability Board 2021 ein Gremium geschaffen, an dem alle relevanten internen Stakeholder beteiligt sind, die die verschiedenen Bereiche der Nachhaltigkeit vertreten, wie Umweltfachleute, die Abteilungen Ethik & Compliance und SGU sowie natürlich HR. Das Sustainability Board untersteht direkt dem «Strategy & Sustainability Committee» des Verwaltungsrats, das im Bereich der Nachhaltigkeit für Strategie, Governance und Risikomanagement bei der Siegfried Gruppe zuständig ist. Damit ist sichergestellt, dass dem Thema die nötige Aufmerksamkeit zuteilwird.

Durch zahlreiche konkrete Projekte an unseren verschiedenen Standorten sind wir stets bestrebt, noch nachhaltiger zu werden. Schon seit vielen Jahren haben ESG-Themen bei uns Priorität. So erfassen und managen wir beispielsweise seit Langem wesentliche Umweltkennzahlen betreffend Energiemanagement, CO₂-Emissionen, Wasserverbrauch und Abfallmanagement an allen Standorten. Jedes Jahr fassen wir unsere verschiedenen Nachhaltigkeitsaktivitäten in einem Nachhaltigkeitsbericht zusammen, der nach den anerkannten internationalen GRI-Richtlinien erstellt wird.

Was waren 2022 die wichtigsten Erfolge im Bereich Nachhaltigkeit bei Siegfried?

Wir haben den eingeschlagenen Weg weiterverfolgt und zahlreiche Projekte vorangetrieben, um unsere Leistungen in allen ESG-Bereichen zu verbessern. Selbstverständlich haben wir uns angesichts des makroökonomischen Umfelds durch den Krieg in der Ukraine noch stärker auf unsere Lieferketten und den Energieverbrauch konzentriert. Bei letzterem konnten wir deutliche Einsparungen erzielen.

2022 haben wir ein umfassendes interdisziplinäres Projekt gestartet, um die wesentlichsten Nachhaltigkeitsthemen unseres Unternehmens zu hinterfragen und neu zu beurteilen. Gemeinsam mit mehr als 150 Mitgliedern des Managements aus allen Abteilungen und von allen Standorten haben wir Themen bestimmt, bei denen Siegfried als Unternehmen unserer Meinung nach eine grosse positive Wirkung für die Umwelt, die Mitarbeitenden, die Kunden und letztlich auch die Patientinnen und Patienten erzielen kann. Es wurden acht wesentliche Kernbereiche bestimmt, in denen Siegfried weiter aktiv voranschreiten

möchte. Zudem wurden die Auswirkungen der verschiedenen Nachhaltigkeitsbereiche auf die Geschäftstätigkeit von Siegfried analysiert, und wir haben erstmals unsere klimabezogenen Chancen und Risiken gemäss den TCFD-Richtlinien beurteilt.

Zu beachten ist, dass viele der Nachhaltigkeitsinitiativen, insbesondere im Bereich Energieeinsparungen und CO₂-Emissionen, lokal an den jeweiligen Standorten lanciert und umgesetzt wurden. Dafür danke ich allen Kolleginnen und Kollegen vor Ort, die mit ihren tollen Ideen und ihrem Einsatz sichergestellt haben, dass Siegfried seine ehrgeizigen Ziele durch viele kleine Schritte und Initiativen erreichen konnte.

Auch auf globaler Ebene haben wir verschiedene neue Richtlinien eingeführt, namentlich

- Verpflichtung zur Lieferantenintegrität
- Bekenntnis zu Menschenrechten und Arbeitsstandards
- Richtlinie zu Inklusion, Vielfalt und Gleichbehandlung
- Donations & Sponsorship Policy Zudem haben wir unser ESG-Lieferantenrisikomanagement neu organisiert, wodurch wir künftig die ESG-Leistungen unserer weltweiten Lieferanten auf Grundlage bestimmter Risikokriterien beurteilen und aktiv managen können.

Wie sehen die Pläne für 2023 aus?

Die 2022 durchgeführte umfangreiche Analyse unserer Kernthemen und klimabezogenen Chancen und Risiken hat uns geholfen, diejenigen Bereiche zu bestimmen, in denen unser Unternehmen durch seine nachhaltigen Geschäftspraktiken viel bewirken könnte. So können wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie an der Unternehmensstrategie ausrichten. Natürlich ist es nicht überraschend, dass die zuverlässige Versorgung mit sicheren Arzneimitteln bei uns oberste Priorität hat und weiter haben wird. Dennoch wollen wir uns auch stark auf jene Bereiche konzentrieren, die wir als wesentlich für das Geschäft von Siegfried bestimmt haben.

Bezüglich der Reduktion unseres CO₂-Ausstosses bleibt das Ziel unverändert: Siegfried möchte seine CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) bis 2030 umsatzbereinigt halbieren. Das erfordert laufende Anstrengungen, sowohl hinsichtlich Energieeffizienz als auch bei der Energiebeschaffung. Und schliesslich liegt ein spezielles Augenmerk auf den Scope-3-Emissionen, d.h. der Beurteilung der Emissionen unserer Lieferanten.



Stories aus unseren Standorten

St. Vulbas

Optimierung der Wassernutzung

Der Standort St.Vulbas hat seine Prozesse im Zusammenhang mit dem Kühlkreislauf erfolgreich optimiert. Durch die Einführung einer temperatursensiblen Durchflussregelung gehen die neuen Kaltwasserpumpen nur noch dann in Betrieb, wenn im Kühlkreislauf ein bestimmtes Temperaturniveau überschritten wird. So wurde der Wasserverbrauch 2022 am Standort um 20% gesenkt. Ausserdem liessen ein bewussterer Wassereinsatz bei der Kesselreinigung sowie eine vorausschauende Überwachung den Verbrauch von Trinkwasser an unserem französischen Standort um weitere 36% sinken.



Hameln

Erhöhung des Sicherheitsbewusstsein

Unser Bekenntnis zur Sicherheit und Unfallverhütung ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Strategie. In Hameln erhielten Sicherheitsthemen 2022 durch Unterstützung des Managements, monatliche Informationen sowie attraktive Sensibilisierungskampagnen noch mehr Gewicht. So konnte der Standort die Zahl der Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr um 63% senken (von 19 im Jahr 2021 auf 7 im Jahr 2022). Auch die unfallbedingten Fehlzeiten wurden um 90% reduziert. Ähnlich wie im Vorjahr war die Schwere der entsprechenden Unfälle weiter gering.

Gruppe

Verbesserung der Cybersicherheit

Siegfried hat sich für eine Partnerschaft mit InfoGuard entschieden, um die Cybersicherheit zu verbessern und sicherzustellen, dass die Systeme rund um die Uhr überwacht werden und jederzeit sofort auf Vorfälle reagiert werden kann. Dazu wurden Verträge über externe Beratungsleistungen geschlossen und es wurden erfolgreich System- und

Organisationskontrollen (SOC) sowie ein Monitoringsystem eingerichtet. Zudem führte Siegfried gemeinsam mit Cyberabwehr-Fachleuten des internationalen Risikospezialisten AON eine umfassende Cyberrisikobewertung von 32 verschiedenen Bereichen durch und erzielte dabei ein Ergebnis, das über dem Median der Pharmabranche liegt. Ergänzt werden die Massnahmen durch eine Cyberrisiko-Versicherung.



Minden

Senkung des Gasverbrauchs

Unser Standort Minden hat seinen Gasverbrauch durch die Optimierung des Standby-Betriebs seiner beiden Dampfkessel gesenkt. Nach einer umfassenden internen Studie wird nun im Zuge des neuen Standby-Betriebs bei Bedarf einer der Kessel vom Dampfnetz getrennt. Durch diese technische Änderung konnte der Energieverbrauch der beiden Kessel um das Fünfzehnfache, d.h. um 4 GWh, gesenkt werden. Obwohl der Standort damit 5% seines Gesamtgasverbrauchs einspart, sind die nötige Flexibilität und der Geschäftsbetrieb jederzeit gewährleistet.

Gruppe

Bewältigung der Energiekrise

In Im Oktober 2022 setzte Siegfried aufgrund der sich in Europa ausbreitenden Energiekrise ein Krisenteam ein. Mit dem Ziel, den Energieverbrauch zu senken, hat das Team bisher 60 Projekte im gesamten Siegfried-Netzwerk umgesetzt und durch diese Initiativen den weltweiten Energieverbrauch der Gruppe 2022 um 4% gesenkt.

Die wichtigste Initiative bestand in der Optimierung der HLK-Systeme in den Kontrollbereichen. Dies geschah durch Anpassung der Einstellungen innerhalb und ausserhalb der Produktionsstunden, ohne dabei die Einhaltung der GMP-Vorschriften zu beeinträchtigen. Auch der Verbrauch von Heizung und Beleuchtung wurde an allen Standorten von Siegfried reduziert.

Nachhaltige API-Produktion

Mit unserer Expertise in der Prozessoptimierung machen wir die Produktion von APIs nachhaltiger.



Nachhaltigkeit spielt in unserer Branche eine wichtige Rolle. Sie ist wesentlich für den Geschäftszweck von Siegfried und den Mehrwert, den wir für unsere Stakeholder schaffen. Mit unserer Prozessoptimierungskompetenz helfen wir unseren Kunden, umweltfreundlichere Herstellungsprozesse für ihre Produkte zu entwickeln und ihre ehrgeizigen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Wir führen überarbeitete Prozesse ein, verwenden grüne Chemie und forschen laufend an neuen, nachhaltigen Technologien. Damit senken wir den Energieverbrauch, produzieren weniger Abfall und maximieren gleichzeitig die Sicherheit unserer Produkte.



Bis zu 50% weniger Rohmaterialverbrauch dank Prozessen der 2. Generation

Siegfried hat überarbeitete Prozesse für ausgewählte Multi-Client-Produkte eingeführt, indem die Wirkstoffsynthesewege neu gedacht und Herstellungsprozesse umgestaltet wurden. Dabei wird ursprüngliche Wirkstoffsynthese durch effizientere Verfahren ersetzt, z.B. kürzere Synthesewege, selektivere Katalyseverfahren und Flow Chemistry. Dies ist weniger umweltschädlich, wie unser Standort in Minden gezeigt hat. Dort wurde der Syntheseweg für eines unserer Multi-Client-Produkte von 17 auf 9 Produktionsschritte verkürzt. Zudem wurden der Rohmaterial- und der Energieverbrauch halbiert. Gleichzeitig entstand 50% weniger Abfall und somit ein geringerer ökologischer Fussabdruck. All diese Faktoren führen schlussendlich zu einer höheren Produktausbeute für unsere Kunden.



Verbesserte API-Produktion durch Destillation

Bei Sieafried kommt die Destillation in zahlreichen Prozessschritten der Wirkstoffsynthese zum Einsatz. Verbesserte Destillationstechniken steigern Produktqualität, Erträge und Prozesseffizienz, während gleichzeitig Abfall vermieden wird. Ferner können wir organische Lösungsmittel aus dem Abwasser herausdestillieren, um das Abwasser in eine Aufbereitungsanlage zu leiten und die Menge an verbrannten Abfällen zu reduzieren. Ausserdem verwenden unsere Fachexperten Computersimulationen, um Möglichkeiten zur Steigerung der Nachhaltigkeit zu bestimmen, z.B durch die Senkung des Lösungsmittelverbrauchs, Lösungsmittelrecycling und Energieeinsparungen. Siegfried betreibt beispielsweise in Minden, Nantong und Zofingen für volumenstarke Produkte ein umfassendes Lösungsmittel-Recycling plant, dieses weiter auszubauen.



15 Mal weniger Abfall dank Membranen

Die Pervaporation ist eine nachhaltige Lösung zur Abtrennung von Wasser und Methanol aus Lösungsmitteln bei der Wirkstoffherstellung. Hierbei kommen halbdurchlässige Membranen zum Einsatz, die Wasser- oder Methanolmoleküle passieren lassen. Mit diesem Prozess entsteht selbst gegenüber der Destillation bis zu 15 Mal weniger Abfall. Zudem wird damit weniger Kohlenstoff freigesetzt als bei der Verbrennung von Abfällen aus konventionellen Prozessen. Der Einsatz von Pervaporationsmembranen stellt eine umweltbewusste Lösung zur Lösemitteltrocknung bei geringerem Energieverbrauch dar. Derzeit testet Siegfried diese Technologie, um sie in naher Zukunft einzuführen.

Bericht 2022

- 16 Nachhaltigkeit bei Siegfried
- 28 Integrität
- 32 Daten- und Cybersicherheit
- 35 Quality Compliance
- 44 Sicherheit, Gesundheit und Umwelt
- 67 Mitarbeitende
- 74 Gesellschaftliche Verantwortung
- 78 Ansprechpersonen
- 79 GRI-Inhaltsindex

1. Nachhaltigkeit bei Siegfried

Aktueller Stand der Nachhaltigkeitsaktivitäten

Siegfried tritt seit vielen Jahren für eine nachhaltige Entwicklung ein und übernimmt Verantwortung dafür, wie sich das wirtschaftliche Handeln des Unternehmens auf das ökologische, soziale und wirtschaftliche Umfeld auswirkt. Angesichts der wachsamen Augen von Politik, Gesellschaft, Behörden und Kunden sowie der erheblichen Aufgabe, die die Gewährleistung der Patientensicherheit für Siegfried und andere Pharmaunternehmen darstellt, ist das Thema Nachhaltigkeit heute dringlicher denn je. Siegfried hält sich konsequent an die internationalen Bestimmungen und Gesetzesanforderungen, die es uns erlauben, unserem Ruf als sicherer und zuverlässiger Produzent energieintensiver Chemieprodukte gerecht zu werden. Siegfried nimmt seine Verpflichtungen gegenüber allen Interessengruppen sehr ernst, insbesondere was Transparenz und Integrität anbelangt. Um unsere hohen Qualitätsstandards einzuhalten, sind der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung aktiv an der Erstellung des Berichts beteiligt und versinnbildlichen so unser Engagement für Nachhaltigkeit und Integrität auf höchster Ebene.

Der Nachhaltigkeitsbericht von Siegfried entspricht den Standards der Global Reporting Initiative (GRI)

Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 gibt einen vertieften Einblick in unser Engagement und unsere Erfolge bei wichtigen Nachhaltigkeitsthemen. Der vorliegende Bericht stützt sich auf die für bisherige Nachhaltigkeitsberichte geleistete Arbeit einschliesslich der Wesentlichkeitsanalyse. Die Wesentlichkeitsanalyse definiert Prioritäten, Themen, Initiativen und Schwerpunktgebiete, die die nachhaltige Entwicklung von Siegfried am besten unterstützen. Der Verwaltungsrat prüft und bewilligt die entsprechenden Daten sowie die Fokusthemen.

Langfristig bindende Verpflichtungen zu Klimazielen

Siegfried nimmt seine Verantwortung als produzierendes Unternehmen wahr und verpflichtet sich zu festen Nachhaltigkeitszielen: Wir wollen unsere CO₂-Bilanz (Scope 1 und 2) bis 2030 um 50% verringern. Die Grundlage hierfür bildet der umsatzbereinigte Wert von 2020. Darüber hinaus ergreift Siegfried langfristige Massnahmen im Hinblick auf das Netto-Null-Ziel 2050, um die globale Erwärmung durch eine Senkung der Treibhausgasemissionen auf 1.5°C zu begrenzen.

1.1 Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements Strategy & Sustainability Comittee (Ebene Verwaltungsrat)

Die endgültige Verantwortung für die Festlegung der Strategie, der Governance und des Risikomanagements der Siegfried Gruppe im Hinblick auf Nachhaltigkeit und insbesondere ESG-Themen (Umwelt, Gesellschaft, Governance») liegt beim Verwaltungsrat. Der Verwaltungsrat hat die Vorbereitungsarbeiten im ESG-Bereich an das Strategy & Sustainability Committee übertragen, behält jedoch die gesamte Entscheidungsbefugnis. Das Strategy & Sustainability Committee besteht aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, von denen einer als Vorsitzender fungiert. Der Ausschuss tritt so oft wie nötig zusammen, jedoch mindestens dreimal im Jahr.

Das Strategy & Sustainability Committee – und letztendlich der Verwaltungsrat – ist insbesondere für folgende Belange zuständig:

 Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Siegfried auf Umwelt und Gesellschaft, einschliesslich Klimawandel, Menschenrechte, Ethik und Compliance, verantwortungsvolle Beschaffung und Arbeitnehmerfragen;

- Beurteilung, wie sich die ökologischen und sozialen Entwicklungen im Hinblick auf Chancen und Risiken mittel- und langfristig auf das Geschäft, die finanzielle Lage und die Strategie der Siegfried Gruppe auswirken;
- Mitverfolgen regulatorischer Entwicklungen zu Umwelt- und Gesellschaftsthemen und Überlegung, inwiefern diese durch die Siegfried Gruppe umsetzbar sind;
- Überwachung der Managementanreize und der Performance des Unternehmens in Bezug auf die Nachhaltigkeitsziele anhand interner Kennzahlen und externer Nachhaltigkeitsindizes;
- Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Konformität in Bezug auf finanzielle und nichtfinanzielle Angaben.

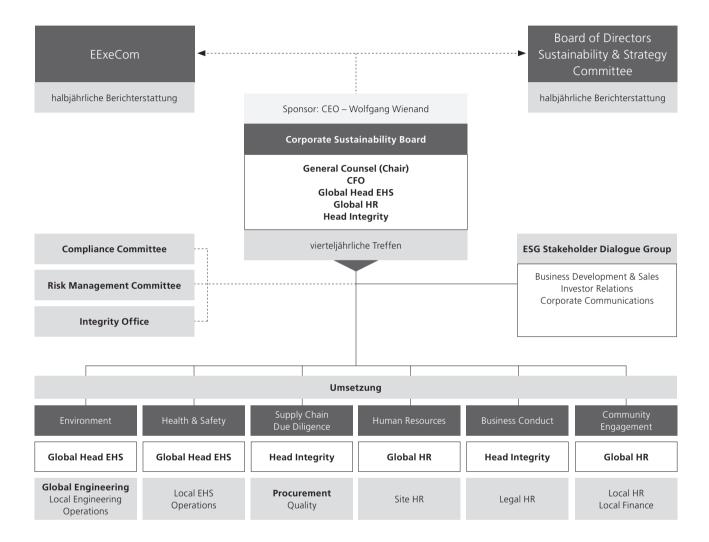
Sustainability Board (Ebene Geschäftsleitung)

Siegfried strebt eine weitere Standardisierung und Professionalisierung seines Nachhaltigkeitsmanagements an (siehe dazu den Ausblick auf Seite 13). Bisher lag die Verantwortung für die Umsetzung und Durchführung von Massnahmen und Projekten bei den einzelnen Fachbereichen. Diese erstatteten der Geschäftsleitung Bericht über ihre Leistungen. Damit diesem wichtigen Thema mehr Unterstützung zukommt, hat Siegfried 2022 das Sustainability Board ins Leben gerufen. Der General Counsel der Siegfried Gruppe ist Vorsitzender des Sustainability Boards. Darüber hinaus besteht es aus Vertretern und Vertreterinnen der Abteilungen, die bei Siegfried direkte Verantwortung für ESG-Fragen haben, einschliesslich CFO, Global Head SHE, Head of Integrity und Global Head of HR Drug Substances. Dem Sustainability Board sind die sechs wichtigsten ESG-Arbeitsgruppen unterstellt: Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, Lieferketten-Sorgfaltspflicht, Personalwesen, Geschäftsgebaren sowie gesellschaftliches Engagement. Jede dieser ESG-Arbeitsgruppen wird von einem Mitglied des Sustainability Boards geleitet. Ausserdem arbeitet das Sustainability Board eng mit der Dialoggruppe der ESG-Stakeholder zusammen, die aus Vertretern der Abteilungen BD & Sales, Investor Relations und Kommunikation besteht, und bringt die Arbeit von Siegfried auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit seinen externen Stakeholdern nahe.

Das Sustainability Board tritt mindestens viermal pro Jahr zusammen. Der Vorsitzende des Sustainability Boards kommuniziert regelmässig mit dem für den Ausschuss zuständigen CEO, um strategische Nachhaltigkeitsthemen zu besprechen. Darüber hinaus rapportieren der Vorsitzende und/oder andere Mitglieder des Sustainability Boards operative ESG-Themen regelmässig an die Geschäftsleitung. Strategie- und Governance-Themen werden an den Verwaltungsrat oder das Strategy & Sustainability Committee rapportiert.

Als weltweit führender Dienstleister für die Pharmabranche sind wir bestrebt, die anspruchsvollen Standards unserer Kunden durch ein etabliertes und vollständig integriertes Qualitätsmanagementsystem zu erfüllen, das auf kontinuierliche Verbesserung ausgerichtet ist. Das Compliance Committee und der Chief Compliance Officer verantworten die Umsetzung der Compliance-Standards in den Bereichen Qualität und Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU). Das Compliance Committee trifft sich monatlich unter dem Vorsitz des Chief Compliance Officers.

Aufbau der Organisation in Bezug auf Nachhaltigkeit bei Siegfried



1.2 Führung und Werte

Siegfried hat global einheitliche Richtlinien für «Führung und Werte» eingeführt. Die Unternehmenswerte Exzellenz, Leidenschaft, Integrität, Qualität und Nachhaltigkeit bilden den Kern des Führungsmodells, schaffen die Grundlage für unser Handeln und verbinden alle Stakeholder. Sie überbrücken kulturelle Unterschiede zwischen unseren 11 Standorten und fördern das gegenseitige Verständnis innerhalb der Siegfried Gruppe. Diese Werte sind ein Werkzeug, mit dem wir unsere Strategie und die Marke Siegfried in unserem täglichen Handeln verkörpern, und dienen uns als innerer Kompass.

Die Führungsprinzipien wurden gemeinsam mit den Führungskräften aller Standorte erarbeitet. An jedem Standort wurden Workshops durchgeführt, um die Führungsprinzipien mithilfe verschiedener interaktiver Module zu veranschaulichen. Ziel war, dass alle Mitarbeitenden die Führungsprinzipien innerhalb ihrer Teams anwenden und effektiver zusammenarbeiten. Das Führungsmodell wird jedes Jahr und an jedem Standort anhand von praktischen Inhalten und ausgewählten Lernsequenzen in

einem Schulungsprogramm vermittelt, um eine erfolgreiche Umsetzung im Alltag zu gewährleisten. Das Programm wird nach und nach weiter ausgebaut. Besonders für neue Standorte hat es einen hohen Nutzen, um auch dort eine hohe Qualität zu etablieren.

Intensiver Austausch innerhalb der Gruppe

Während des Berichtsjahrs standen CEO Wolfgang Wienand und die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung in intensivem Austausch mit allen Standorten und vertieften in den Diskussionen unsere Unternehmenswerte, um das Verständnis der Führungsphilosophie von Siegfried zu festigen.

Unsere Werte: Wir streben nach Spitzenleistung



1.3 Wesentlichkeitsanalyse

Wesentlichkeitsbewertung Nachhaltigkeit 2022

Im Jahr 2022 führte Siegfried unter Leitung des Sustainability Boards ein umfassendes gruppenweites Nachhaltigkeits-Assessment durch. Ziel war es, jene Nachhaltigkeitsthemen und -felder zu bestimmen und zu bewerten, (i) in denen die Geschäftstätigkeiten von Siegfried die grössten Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen sowie die Menschenrechte haben («Inside-out»-Dimension); und/oder (ii) die für das Verständnis der Entwicklung, Leistung und Position von Siegfried erforderlich sind und sich somit langfristig auswirken («Outside-in»-Dimension)

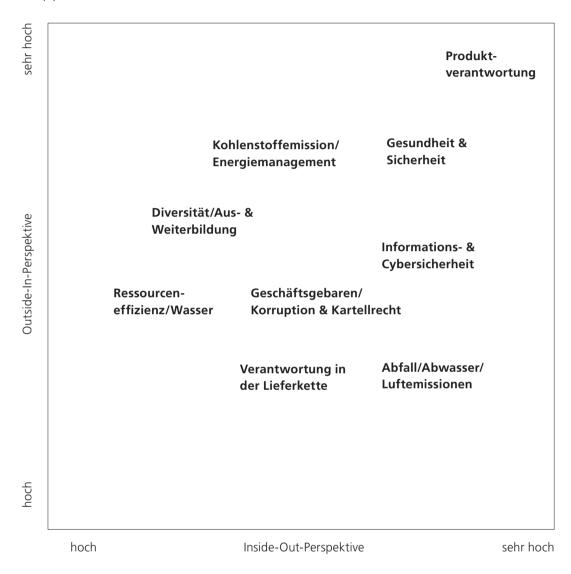
In einem ersten Schritt wurde mit externen Spezialisten eine Longlist potenzieller ESG-Themen vorbereitet und vom Sustainability Board genehmigt, um die relevantesten Handlungsfelder zu bestimmen und zu bewerten. Auf Basis dieser Liste wurde eine ausführliche Online-Umfrage unter insgesamt 150 Mitgliedern unseres mittleren und oberen Managements mit Unternehmens- und Standortleitungsfunktionen an unseren elf globalen Standorten durchgeführt. An der Umfrage nahmen zum einen Mitarbeitende mit übergeordneter lokaler oder globaler Verantwortung im Bereich der Nachhaltigkeit (etwa EHS, HR oder Integrity & Compliance) teil. Zum anderen beteiligten sich auch Mitglieder der Abteilung Business Development & Sales, welche die Sicht der Kunden vertritt, der Abteilung Quality, die die Patientensicht wiedergibt, der Technik- und Betriebsabteilung, die das Kerngeschäft von Siegfried repräsentiert, sowie andere globale oder lokale Abteilungen und Funktionen. Jedes Managementmitglied wurde gebeten, die beiden Wesentlichkeitsdimensionen zu bewerten und zu kommentieren: die Auswirkungen der Geschäftsaktivitäten von Siegfried nach aussen (Inside-out) und die Auswirkungen der relevanten Themen auf das Geschäft von Siegfried nach innen (Outside-in).

Auf Grundlage des Umfrageergebnisses und der so generierten Rohdaten diskutierte, kategorisierte, analysierte und bewertete das Sustainability Board in einem darauffolgenden Schritt jedes einzelne ESG-Thema entlang der beiden Dimensionen in einem Ganztagesworkshop. Die Ergebnisse der Umfrage und ihre weitere Auswertung wurden dem Verwaltungsrat der Siegfried Gruppe im Rahmen seiner Strategieklausur 2022 vorgestellt und von ihm genehmigt.

Die folgenden Themen wurden bei der doppelten Wesentlichkeitsbewertung 2022 als zentrale und wesentliche ESG-Fragen identifiziert (in der Reihenfolge ihrer Relevanz):

- Produktverantwortung
- Gesundheit und Sicherheit
- Kohlenstoffemissionen/Energiemanagement
- Daten- und Cybersicherheit
- Diversität/Ausbildung und Schulung
- Geschäftsgebaren/Korruption und Kartellrecht
- Ressourceneffizienz/Wasser
- Abfälle/Abwasser/Abgasemissionen
- Lieferkettenverantwortung

Doppelte Wesentlichkeitsmatrix



Ausblick:

2023 will Siegfried die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeitsthemen noch positiver gestalten. Zu diesem Zweck setzt das Unternehmen folgende Schwerpunkte:

- 1. In den Bereichen Lieferkette und Produktverantwortung wird Siegfried seine Mission fortführen, Patienten und Patientinnen weltweit sichere und erschwingliche Medikamente bereitzustellen.
- Zu den acht wesentlichen Themen werden konkrete Massnahmen umgesetzt, entsprechende Daten gesammelt und sinnvolle Ziele gesetzt. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf dem Scope 3, dem Energieverbrauch und der Ressourceneffizienz liegen.
- 3. Siegfried wird das Angebot an F&E-Aktivitäten, grüner Chemie, energie- und ressourceneffizienten Prozessen sowie der Reduktion von Abfällen und Lösemitteln für seine Pharmakunden ausbauen.

1.4 Klimarisiken und -chancen

Die Bestimmung, Bewertung und Bewältigung klimabedingter Risiken ist fester Bestandteil des Risikomanagementsystems bei Siegfried. Neben strategischen, operativen, finanziellen und externen Risiken bilden Klimarisiken eine der fünf Säulen des Risikomanagements von Siegfried. Alle diese Risiken werden im Rahmen des jährlichen Risikomanagementprozesses von Siegfried regelmässig bewertet und überprüft.



Im Rahmen der Selbstverpflichtung, den Empfehlungen der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» (TCFD) zu folgen, führte Siegfried 2022 eine eingehende Bewertung der wichtigsten Klimarisiken und -chancen durch.

Beurteilungsprozess der klimabezogenen Chancen und Risiken

Umfassende Umfrage unter dem leitenden und mittleren Management der Siegfried Gruppe sowie der lokalen Standorte

Datenkonsolidierung und -analyse durch das Sustainability Board Prüfung und Genehmigung durch die erweiterte Geschäftsleitung Diskussion und Genehmigung durch das Strategy & Sustainability Committee und den Verwaltungsrat

Das Assessment erfolgte nach einem zweistufigen Ansatz: In der ersten Phase füllten die Risikoverantwortlichen im höheren und mittleren Management ein ausführlicher Fragebogen aus, der ein breites Feedback gewährleistete. In einer zweiten Phase bewertete und konsolidierte das Sustainability Board diese Daten, um eine Heatmap und ein Risikoregister der klimabezogenen Risiken und Chancen anzulegen, die für zukünftige Monitoringbemühungen und mögliche Abhilfemassnahmen genutzt werden können. Das Klimarisikoregister unterliegt der Prüfung und Genehmigung durch die erweiterte Geschäftsleitung und die zuständigen Verwaltungsratsgremien. In Übereinstimmung mit der TCFD hat Siegfried seine Klimarisiken in zwei Hauptkategorien eingeteilt:

- Übergangsrisiken: Der Übergang zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft kann weitreichende politische, rechtliche, technologische und marktwirtschaftliche Veränderungen mit sich bringen, um den Anpassungserfordernissen in Bezug auf den Klimawandel gerecht zu werden. Abhängig von der Art, der Geschwindigkeit und dem Schwerpunkt dieser Veränderungen können Übergangsrisiken finanzielle und Reputationsrisiken unterschiedlichen Grades darstellen.
- Physische Risiken: Physische Risiken aufgrund des Klimawandels können auf Einzelereignisse oder langfristige Verschiebungen der Klimaprofile zurückgehen. Physische Risiken können finanzielle Konsequenzen für die Unternehmen haben, beispielsweise direkte Schäden an Vermögenswerten oder indirekte Auswirkungen wegen Lieferkettenunterbrüchen.

Siegfried erachtet die folgenden Klimarisiken als wesentlich für sein zukünftiges Geschäft (Stufe I bis Stufe III entsprechend ihrer Wesentlichkeit):

Klimabezogene Risiken (mittelfristig bis 2030)

Risiko	Stufe	Potenzielle Wirkung auf Siegfried	Massnahmen
Verfügbarkeit und Kostenan- stieg von Rohmaterial	I	 Lieferkettenunterbrüche können Produktion stören Höhere Rohmaterialkosten führen zu COGS-Anstieg Allenfalls weitere Ressourcen für das Lieferkettenmanagement nötig 	 Kunden Dual- oder Triple-Sourcing kritischer Materialien anbieten Anlegen von Vorräten in Absprache mit den Kunden Langfristige Lieferverträge mit kritischen Lieferanten
Akute physische Risiken – extreme Wetterereignisse wie Hurrikans oder Überflutungen	I	 Extreme Wetterereignisse können zu Produktions- unterbrüchen führen Gefahr für Mitarbeitende und/oder Anlagen 	 Kunden Multi-Site-Angebote machen Standort- und risikospezifische Business-Continuity- Planung Investitionen in Präventionsmassnahmen wie Brandschutz, Überflutungsschutz Versicherungen und Risiko-Engineering/Sach- und Betriebsunterbrechungsversicherung
Kosten für Übergang zu emissi- onsärmeren Technologien	II	 Allenfalls strengere umwelt- bzw. aufsichtsrechtliche Vorschriften für die Fertigung von Produkten, die Ersatz bestehender oder Investitionen in neue Produktionsanlagen nötig machen Technologische Veränderungen können zusätzliche Anforderungen an Genehmigungen gemäss GMP-Vorschriften nach sich ziehen 	— Langfristige Investitionsplanung — Green Engineering für Erweiterungs- und Ersatzinvestitionen — Stärkeres Augenmerk auf Operational Excellence — F&E zur Kreislaufwirtschaft
Verhalten und Prioritäten von Kunden und Aktionären ändern sich	II	 Kundenfokus auf Umweltschutz kann dazu führen, dass Kunden über Gesetze und Vorschriften hin- ausgehende Erwartungen haben Kunden könnten fordern, dass bestimmte Leis- tungen durch emissionsärmere Optionen ersetzt werden Zusätzliche interne Ressourcen, um Kundenanfor- derungen bezüglich ESG-Monitoring und -Berich- ten nachzukommen 	 Stärkerer Fokus auf Umweltbilanz gemäss Kundenerwartungen, um Vorsprung vor dem Wettbewerb zu halten Angebot (optionaler) nachhaltiger Beschaffungs- und emissionsarmer Produktionsdienstleistungen Entwicklung von Verfahren der zweiten und dritten Generation für eine umweltfreundlichere und effizientere Produktion Transparenter langfristiger ESG-Dialog mit wichtigen Kunden, Aktionären und anderen Stakeholdern
Preiserhöhungen für Treibhausgasemissionen	III	 Steigende Produktionskosten Steigende Rohmaterialkosten Allenfalls werden zusätzliche interne Ressourcen für Monitoring, Berichtswesen und Prüfung von Treibhausgasemissionen nötig 	 Reduktion der Treibhausgasemissionen aus Scope 2 durch Einkauf grüner/erneuerbarer Energie und zertifiziertes Energiemanagementsystem Green Engineering für Erweiterungs- und Ersatzinvestitionen Aktive Teilnahme am Emissionshandel
Anhaltende Wetterrisiken – längerfristige Klimaverände- rungen, durch die Meeres- spiegel steigen oder dauerhaft Hitzewellen auftreten könnten	III	 Steigende Meeresspiegel können Überflutungsgefahr für in Ufernähe befindliche Standorte darstellen Dauerhafter Temperaturanstieg kann zu Beschränkung des Kühlwasserverbrauchs führen 	 In Zusammenarbeit mit örtlichen Behörden langfristige Investitionen in Präventionsmassnahmen Programme zur Senkung des Wasserverbrauchs
Erweiterte Pflichten zur Emissi- onsberichterstattung	III	— Zunehmende Kosten für Erfüllung nationaler und internationaler Berichtspflichten — Risiko der Nichteinhaltung komplexer aufsichtsrechtlicher Vorschriften	Frühzeitige Übernahme und Einhaltung der Berichts- pflichten in der Schweiz und der EU Einführung technologiebasierter Datenanalysen und Berichtsfunktionen

Technologie

Markt

Physisch

Risikoart:

Gesetze und Vorschriften

Darüber hinaus und in Einklang mit den TCFD-Empfehlungen hat Siegfried die folgenden klimabezogenen Chancen als wesentlich für sein zukünftiges Geschäft ausgemacht:

Klimabezogene Chancen (mittelfristig bis 2030)

Thema	Chance für Siegfried — Proaktives Energiemanagement, bessere Wiederverwertung umfassender Abfallströme (z.B. Lösemittel) und zusätzlicher Forschungs- und Entwicklungsfokus auf Kreislaufwirtschaft könnten Fertigungskosten senken und Margen steigern		
Ressourceneffizienz			
Energiebeschaffung	 Proaktives Energiebeschaffungsmanagement und langfristige Stromabnahmeverträge können zu nachhaltigerer Beschaffung bei niedrigeren Herstellungskosten sowie höheren Margen führen 		
Products and Services	 Fokus auf Umweltbilanz der Fertigungsaktivitäten gemäss den Erwartungen der Pharmakunden kann Wettbewerbsvorteil bringen Angebot zusätzlicher Dienstleistungen wie Entwicklung nachhaltigerer Fertigungsprozesse der zweiten oder dritten Generation könnte zusätzliches Geschäft (Umsatz) und positive Wahrnehmung im Markt mit sich bringen Angebot risikominimierter Beschaffungsoptionen (Dual-/Triple-Sourcing von Rohmaterial) könnte zusätzliches Geschäft (Umsatz) und Wettbewerbsvorteil bringen Angebot nachhaltiger und umweltfreundlicher Optionen (z.B. bei der Beschaffung) kann Kundenbeziehungen stärken und Kundenbindung verbessern 		
Resilienz	 Resilienz bezüglich klimabezogener und anderer Risiken (z.B. Cyberrisiken) sowie standortspezifische oder standortübergreifende Business-Continuity-Pläne könnten Differenzierung gegenüber Wettbewerbern sowie höhere Zuverlässigkeit und Resilienz der erbrachten Dienstleistungen ermöglichen Die Multi-Site-Strategie von Siegfried erlaubt es Kunden, durch Dual-Sourcing von verschiedenen Siegfried Standorten Risiken zu vermindern, und ermöglicht so eine bessere Kundenbindung und Wettbewerbsvorteile 		

1.5 Ziele für nachhaltige Entwicklung

Im Zuge seines Nachhaltigkeitsmanagements hat sich Siegfried zum Ziel gesetzt, einen globalen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Dafür nehmen wir Bezug auf die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDG) und ihre 169 Unterziele. Um jene SDG zu priorisieren, zu denen wir in besonderer Weise beitragen, haben wir die SDG bereits im Geschäftsjahr 2019 mit unseren relevanten Themen verknüpft. In einem zweiten Schritt haben wir fünf SDG identifiziert, auf die wir in Anbetracht unserer Geschäftstätigkeit und unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten besonders positive oder negative Auswirkungen haben. In diesem Nachhaltigkeitsbericht gehen wir auf unsere Absicht ein, die negativen Auswirkungen zu minimieren und Verbesserungen zu erzielen (siehe Erläuterung auf Seite 14).

Ein SDG, das nicht zu unseren relevanten Themen zählt, jedoch ein zentrales Element unseres Geschäftsmodells bildet, ist das SDG 9 «Industrie, Innovation und Infrastruktur». Ein wichtiger strategischer Werttreiber bei Siegfried ist die Technologie- und Prozessinnovation, wobei wir mit unserer Chemie- und Pharmakompetenz das gesamte Leistungsangebot vom Wirkstoff bis zum fertigen Arzneimittel abdecken. Damit tragen wir insbesondere zum Entwicklungsziel 9 bei, denn der Zweck des Unterziels 9.5 besteht in der Förderung von Innovationen und der Erhöhung privater wie öffentlicher Ausgaben für Forschung und Entwicklung.

Wichtige Entwicklungen 2022

2022 konzentrierte sich Siegfried auf den Ausbau seines globalen Produktionsnetzwerks und schloss die Integration der spanischen Standorte El Masnou und Barberà del Vallès in der Nähe von Barcelona ab. Die beiden Standorte, die 2021 Teil von Siegfried wurden, sind nun vollständig in die Systemlandschaft von Siegfried integriert. Im gleichen Zeitraum erhielt Barberà del Vallès als erster Siegfried-Standort das ERP-System SAP S/4 HANA, das nunmehr alle Geschäftsprozesse abdeckt. Dieses 2020 begonnene Projekt mit dem Zweck, den bisherigen ERP-Standard SAP R/3 zu ersetzen, wird in den kommenden Jahren an allen anderen Standorten von Siegfried umgesetzt. Zu Beginn des Jahres spielte die Bewältigung der COVID-19-Pandemie noch eine bedeutende Rolle. Durch die schrittweise Aufhebung bestimmter Regeln und Reisebeschränkungen hat sich die Situation jedoch nahezu normalisiert. Des Weiteren stand das Unternehmen vor grossen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Energiekrise, Engpässen in den globalen Lieferketten, der Inflation und dem Umgang mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie.

1.6 Stakeholder-Dialog

Siegfried misst dem regelmässigen Kontakt und kontinuierlichen Dialog mit seinen Stakeholdern auf lokaler wie auch globaler Ebene hohe Bedeutung zu. Der enge Einbezug unserer Stakeholder ist ein wesentliches Element unseres unternehmerischen Handelns. Daher ist es unser Ziel, ein besseres gegenseitiges Verständnis und eine Vertrauensbasis herzustellen, um die Partnerschaft im Hinblick auf die Arbeit und die Produkte von Siegfried zu vertiefen. Ziel ist eine enge Verknüpfung zwischen den Stakeholder-Interessen und der Geschäftsstrategie sowie die frühzeitige Erkennung von Trends, damit diese in den Strategieprozess einfliessen können.

Für einen gezielten und systematischen Stakeholder-Dialog verwenden wir eine Stakeholder-Map (siehe Tabelle «Siegfried im Dialog»). Die Liste der darin aufgeführten Personengruppen ist nicht abschliessend. Die Stakeholder-Gruppen wurden nach ihrer Relevanz und ihrem potenziellen Einfluss auf unser Unternehmen ausgewählt. Das regelmässige Stakeholder-Mapping erlaubt uns zudem, veränderte Erwartungen und Interessen zu erkennen und die jeweiligen Themen, Botschaften und Kommunikationskanäle entsprechend anzupassen.

Zu unseren Stakeholder-Aktivitäten gehören der konkrete Dialog auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene, die Mitarbeit in Gremien und Fachgruppen, umfassende Informationsprogramme sowie die Teilnahme an internationalen Initiativen und Kooperationen. Das globale Stakeholder-Engagement ist für uns daher von grosser Bedeutung. Der Stakeholder-Dialog umfasst sowohl die Kommunikation und den aktiven Austausch mit einzelnen Zielgruppen als auch themenbezogene Multi-Stakeholder-Veranstaltungen. Wir möchten die unterschiedlichen Perspektiven unserer Stakeholder verstehen und diesen adäguat begegnen.

Unser Beitrag

Potenzielle Auswirkungen

Ziel

3 GENINOHET IN DI WOLLEGEN IN	Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.	Unsere Produkte können Menschen helfen, unterstützen den Genesungsprozess oder lindern negative Krankheitssymptome. Wir erreichen mit unseren Produkten ca. 1 Milliarde 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.	Wir investieren laufend in unser Netzwerk, um mit der «Dual Sourcing»-Strategie die Versorgungssicherheit zu gewährleisten. Wir legen grosses Augenmerk auf Compliance und SGU-Themen, um Mitarbeitende und Bevölkerung zu schützen. Intern setzen wir deshalb das STOPTM-Programm von DuPont zur Unfallvermeidung ein.	Wir stärken unser Netzwerk mit gezielten Investitionen und mit Ausbildungsprogrammen, die die Fähigkeiten im Bereich Tech-Transfer verbessern. Wir setzen klare Ziele bezüglich Sicherheit in unseren Werken. Sicherheit ist auch ein bonusrelevantes Kriterium bei den jährlichen Zielsetzungen für alle Führungskräfte.
4 HOLDING	Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten zu lebenslangem Lernen für alle fördern.	Wir bieten unseren Mitarbeitenden und Lernenden ein weitreichendes Aus- und Wei- terbildungsangebot an. Damit fördern wir nicht nur die Nachwuchsausbildung, sondern auch lebenslanges Lernen im pharmazeuti- schen und chemischen Bereich.	Mit der Siegfried Academy hat Siegfried ein umfassendes Aus- und Weiterbildungsangebot geschaffen, das auch die Attraktivität von Siegfried als Arbeitgeber erhöht. 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.	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 Engagment» erweitern.
7 SELANI BANG UND SALABRAC UND CARROL CHRISTO	Zugang zu bezahl- barer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern.	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.	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.	Das Thema Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der Agenda der Konzern- leitung. Wir erarbeiten Zielsetzungen bzw. Einsparziele in den Bereichen Energie- effizienz und Verminderung des CO ₂ - Fussabdrucks für alle unsere Standorte.
9 INDUSTRIE INDUSTRIE IN INDUST	Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbau- en, breitenwirksame und nachhaltige Indus- trialisierung fördern und Innovationen unterstützen	Wir entwickeln fortwährend neue Produkte und verbessern unsere Prozesse, um unseren Kunden die bestmöglichen Produkte anzu- bieten. Unsere Forschungs- und Entwick- lungsaktivitäten tragen zur Innovationskraft an unseren Standorten bei. Alter der Infrastruktur	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, Evionnaz und Barcelona.	Der weitere Ausbau des R&D- und des Produktionsnetzwerks und die enge Zusammenarbeit zwischen den Standorten wird weiter intensiviert.
			Siegfried nimmt den Ausweis von Ener- gieeinsparungsmöglichkeiten schon in die Planungsphase neuer Produktions- und Entwicklungsgebäude auf, um Gebäude so noch energieschonender betreiben zu können (Green Engineering)	
12 MACHIALTIGETR ROOSSIM IND. PRODUKTION PRODUKTION	Verantwortungs- volle Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen	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.	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.	Wir arbeiten konsequent an einer weiteren Minimierung der Abfall- mengen an allen Standorten. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den gefährlichen Abfällen.

Status

Zukünftige Aktivitäten/ab 2023

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 Standort- verantwortlichen, Inserate, Social Media und Sponsoring
Mitarbeitende	Arbeitsbedingungen und Geschäftsgang, Sicherheit und Umweltschutz	Informations-/Townhall-Meetings, Mitarbeiterzeitung «Insight», Intranet, Internet, Interne Mitteilun- gen, 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 Rahmen- bedingungen und konkrete Anliegen des Unternehmens	Firmenbesuche, Einsitz in Standes- organisationen (Branchenverbände, Handelskammern, etc.), Engagement der Standortverantwortlichen
Lieferanten	Auftragsssicherheit	Besuche, Lieferanten-Audits, Messen
Wissenschaft	Technologische Neuerungen und Nachwuchsförderung	Direkte Kontakte zu Universitäten und Fachhochschulen, Symposien
Verbände	Wirtschaftliche Rahmen- bedingungen und konkrete Anliegen des Unternehmens	Einsitz in Führungsgremien verschiedener Verbände sowie Fach- und Erfahrungsgruppen

2. Integrität

Einordnung der Integrität im Wertekanon von Siegfried

Als Zulieferer für die pharmazeutische Industrie und weltweit agierendes Konzernunternehmen verpflichtet sich Siegfried zu höchsten rechtlichen und ethischen Standards in allen Geschäftsbeziehungen. So achtet Siegfried darauf, dass sich Mitarbeitende und Intermediäre bei der Ausübung ihrer Geschäfte an alle rechtlichen Vorgaben halten. Die Einhaltung aller geltenden Rechtsvorschriften und die Ablehnung eines unlauteren und unethischen Geschäftsgebarens sind die Basis unserer täglichen Arbeit. Unsere Verpflichtung zur Integrität ist für uns bei Siegfried grundlegend. Sie wird von allen Beteiligten in so hohem Masse von allen Beteiligten geschätzt, dass «Integrity» zu einem unserer fünf Unternehmenswerte gewählt wurde: Wir legen höchste Massstäbe an und verpflichten uns zu ethischem, rechtmässigem und verantwortungsvollem Handeln.



Siegfried-Beitrag

Unser Engagement für Integrität steht im Einklang mit einem weiteren SDG, das für Siegfried hohen Stellenwert hat: Das Entwicklungsziel 16 steht für die Förderung von friedlichen und integrativen Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung, um allen Menschen den Zugang zu rechtlichem Beistand zu ermöglichen und auf allen Ebenen wirksame Unterstützung zu leisten. Dazu gehört auch der Aufbau rechenschaftspflichtiger und integrativer Institutionen.

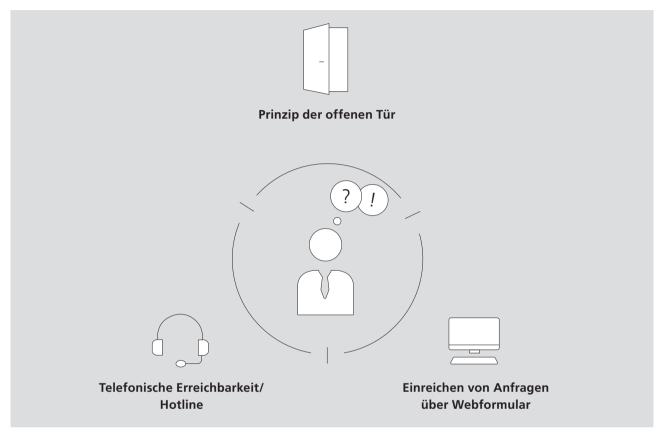
Zwei Unterziele des SDG 16 sind für Siegfried von besonderer Relevanz: 16.5 «Korruption und Bestechung in all ihren Formen erheblich einschränken» und 16.10 «Den Zugang der Öffentlichkeit zu Informationen sicherstellen und die Grundfreiheiten im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und internationalen Vereinbarungen schützen».

Bekräftigung unseres Engagements für Menschenrechte sowie neue Richtlinie Vielfalt, Inklusion und Gleichberechtigung. Zusätzlich zu den Vorgaben in unserem Verhaltenskodex und zur Bekräftigung unseres Bekenntnisses zu diesen Standards haben wir unsere «Verpflichtung für Menschenrechte und Arbeitsnormen» und die neuen Richtlinien zu Vielfalt, Inklusion und Gleichberechtigung veröffentlicht. Unser Verhaltenskodex und unsere Richtlinien werden auf höchster Ebene vom Verwaltungsrat und unserer Geschäftsleitung unterstützt und sind unter https://www.siegfried.ch/nachhaltigkeit allgemein zugänglich. Alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner von Siegfried werden in regelmässigen Informationskampagnen auf dem neuesten Stand gehalten.

Bessere Due Diligence in den Bereichen Kinderarbeit und Konfliktmineralien

Um den neuen Normen zur Transparenz und Sorgfaltspflicht bezüglich Konfliktmineralien und Kinderarbeit (Art. 964j ff. des Schweizer Obligationenrechts) zu genügen, wurde der Aufnahme- und Qualifikationsprozess für Lieferanten einer umfassenden Revision unterzogen. So wurde ein risikobasierter Ansatz für die Due-Diligence-Prüfung von Lieferanten bzw. das Lieferantenmanagement implementiert. Im Berichtsjahr wurden alle grossen Zulieferer von Siegfried über die Verpflichtung zur Lieferantenintegrität informiert (nachzulesen unter https://www.siegfried.ch/nachhaltigkeit). Dieser Lieferantenkodex definiert unsere Erwartungen an die Zulieferer bezüglich (i) Menschenrechten und Arbeitsrecht, (ii) Ethik, (iii) Gesundheit und Sicherheit sowie (iv) Umwelt. Alle Lieferanten wurden aufgefordert, die Einhaltung der Prinzipien in der Verpflichtung zur Lieferantenintegrität zu bestätigen oder deren Empfang zu quittieren. Darüber hinaus werden alle Hochrisiko-Zulieferer verpflichtet, einen Fragebogen auszufüllen, der die vier beschriebenen Themen abdeckt. Nachhaltigkeitsexperten eines funktionsübergreifenden Teams werten diese Fragebögen aus. Wo erforderlich werden Folgemassnahmen ins Auge gefasst und mit dem Lieferanten besprochen. Werden die im Fragebogen definierten Grundsät-

Integrity Helpline



Die Integrity Helpline als fester Anlaufpunkt für Siegfried Mitarbeitende und Dritte

ze nicht eingehalten oder verletzt, behält sich Siegfried das Recht vor, die Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten zu beenden.

Integrity Office von Siegfried

Aufgabe des Integrity Office von Siegfried sind Massnahmen zur Prävention und Aufdeckung von Verstössen sowie die Durchsetzung unseres Integritätsprogramms. Das Integrity Office besteht aus drei ständigen Mitgliedern (dem Chief Human Resources Officer, dem General Counsel und dem Head of Integrity) und setzt sich für die Schaffung eines Umfelds ein, in dem sich alle in gutem Glauben und ohne Furcht vor Vergeltung frei äussern können. Das Integrity Office ist die erste Anlaufstelle für Mitarbeitende von Siegfried und dritte Parteien, die Fragen oder Anliegen vorbringen möchten und dazu einen der verschiedenen Kanäle (persönliches oder virtuelles Meeting, E-Mail, Telefon oder Briefpost) nutzen möchten. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt. Darüber hinaus werden Mitarbeitende und dritte Beteiligte ermutigt, unseren webbasierten, von einem Drittanbieter betriebenen Meldekanal zu nutzen, wenn sie Bedenken äussern oder Meldungen einzureichen möchten. Diese werden anonym und in der bevorzugten Siegfried-Unternehmenssprache der Meldenden weiterbehandelt.

Integrity-Schulungsprogramm und Speak-up-Prozess

Auf Basis des Verhaltenskodex für unseren Geschäftsverkehr hat das Integrity Office ein umfassendes Integrity-Schulungsprogramm eingerichtet. Dieses soll sensibilisieren und die Auffassung dessen, was unter einem rechtmässigen und ethischen Geschäftsgebaren zu verstehen ist, unter allen Mitarbeitenden von Siegfried vereinheitlichen. Alle Mitglieder der (i) Geschäftsleitung sowie (ii) die standortspezifischen Führungsteams erhalten eine spezielle Integritätsschulung, die auch unseren Kodex beinhaltet.

Beschwerdemechanismen und Verstösse gegen den Verhaltenskodex

Siegfried ist bestrebt, durch die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften negative Auswirkungen jeglicher Art zu vermeiden. Falls es dennoch dazu kommt, verpflichtet sich Siegfried, diese Auswirkungen durch die strenge Einhaltung aller geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften gering zu halten. Internen Stakeholdern sowie dritten Beteiligten stehen verschiedene Meldekanäle zur Verfügung (siehe «Integrity Office von Siegfried»). Alle Meldungen werden unter den ständigen Mitgliedern des Integrity Office diskutiert. Falls notwendig, werden nach Bedarf und auf Ad-hoc-Basis interne und/oder externe Experten beigezogen. Die Speak-up-Kommunikationskanäle sind in das Risikomanagementsystem des Unternehmens eingebettet. Siegfried ist bestrebt, negative Auswirkungen zu verhindern, indem die Beschwerdemechanismen regelmässig überprüft und wenn nötig an die Bedürfnisse der Stakeholder angepasst werden. Die Wirksamkeit der Beschwerdemechanismen wird durch regelmässige Prüfungen und Revisionen in verschiedenen Bereichen überwacht.

Im Berichtsjahr wurden dem Siegfried Integrity Office fünfundzwanzig Fälle mutmasslichen Fehlverhaltens gemeldet. Zwei Fälle führten zur Auflösung des Arbeitsvertrags aufgrund eines Verstosses gegen unseren Kodex (diskriminierendes oder belästigendes Verhalten von Mitarbeitenden gegenüber Kollegen/Kolleginnen unter Verstoss gegen Grundsatz 9 des Kodex). Keiner der Fälle führte zu Geldstrafen und/oder anderen Sanktionen gegenüber Siegfried.

Rückblick auf das Berichtsjahr und Ausblick

Im Geschäftsjahr 2022 führten wir spezifische Schulungen zum Wettbewerbsrecht für alle Mitarbeitenden von Business Development & Sales und der Beschaffungsorganisation durch. Darüber hinaus wurden Aktivitäten für ein neues, webbasiertes Tool für die Integrity-Schulung aufgenommen, mit dem wir massgeschneiderte Trainings in allen Unternehmenssprachen anbieten können. Das Tool wird wahrscheinlich 2023 vollständig betriebsbereit sein.

Wesentliches Thema: Geschäftsgebaren/Korruption und Kartellrecht

Als Zulieferer der pharmazeutischen Industrie und als Konzernunternehmen mit weltweiter Geschäftstätigkeit übt Siegfried einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft aus, um die Versorgung mit Arzneimitteln sicherzustellen. Unser Verhaltenskodex bildet das Rahmenwerk für unsere Geschäftstätigkeit und steht in unseren fünf Unternehmenssprachen Mandarin, Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch zur Verfügung. Der Kodex umfasst alle Bereiche, die für das Verständnis und eine stärkere Sensibilisierung in Bezug auf unser Integrity-Programm relevant sind. Der Kodex ist auf der Website von Siegfried unter https://www.siegfried.ch/corporate-governance-de?acc=4920 frei zugänglich. Er enthält Leitlinien zu neun Grundsätzen: rechtmässiges Geschäftsverhalten, Bestechung und Korruption, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Insiderhandelsverbot, Betrug und andere Vermögensdelikte sowie Datenintegrität, Geheimhaltung und Datenschutz, Handelskontrollen und Handelsverbote, Interessenkonflikte sowie Diskriminierung und Belästigung.

Siegfried ist ein global aktives Unternehmen mit elf Standorten in sechs Ländern auf drei Kontinenten. Wir pflegen vielfältige Geschäftsbeziehungen auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene. Die Mitarbeitenden und Lieferanten von Siegfried sind mit den gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten vertraut und haben die Pflicht, diese einzuhalten.

Rechtsgrundlagen des Korruptionsverbots

Siegfried untersagt ausdrücklich alle Formen korrupten Geschäftsgebarens, insbesondere die aktive und passive Bestechung öffentlicher und privater Amtsinhaber und Entscheidungsträger.

Dabei berücksichtigen wir insbesondere:

- die OECD Anti-Bribery Convention
- den US Foreign Corruption Practices Act 1977
- den UK Bribery Act 2010 und
- die einschlägigen Bestimmungen des nationalen Rechts, insbesondere des Schweizer Strafgesetzbuchs zur Beamtenbestechung und des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb bezüglich Privatpersonen (in ihrer jeweils gültigen und aktuellen Fassung)
- den Schutz des freien und fairen Wettbewerbs

Den Lieferanten und Mitarbeitenden von Siegfried ist jedes Verhalten untersagt, das gegen nationale und/oder supranationale Gesetze zum Schutz des freien und fairen Wettbewerbs verstösst. Ihre Handlungen müssen sich zwingend an die durch das europäische Wettbewerbsrecht, das US-amerikanische Kartellrecht, das chinesische Kartellrecht sowie alle anderen nach dem Auswirkungsprinzip geltenden Wettbewerbsregeln gesetzten Grenzen halten.

Siegfried überwacht aktiv alle relevanten Entwicklungen im Zusammenhang mit der Korruptionsbekämpfung und dem Kartellrecht. Wir führen regelmässige Schulungen für unsere Mitarbeitenden durch.

Während des Berichtszeitraums und über die gesamte Firmengeschichte hinweg war kein Unternehmen der Siegfried Gruppe in Administrativ- oder Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Verstössen gegen das Kartellrecht involviert.

3. Daten- und Cybersicherheit

Die Daten- und Cybersicherheit ist in den letzten Jahren zu einem zentralen Thema geworden, da die Gefahr von Cyberangriffen exponentiell zugenommen hat. Gemäss dem Nationalen Zentrum für Cybersicherheit der Schweiz ist die Zahl der gemeldeten Vorfälle 2022 um mehr als 56% auf 34000 gestiegen. Fälle von Phishing, CEO-Fraud, Spoofing und Ransomware werden immer zahlreicher. Unternehmen aller Branchen sind betroffen, beispielsweise durch Verstösse gegen die Geheimhaltungspflicht, Datenverlust sowie den Ausfall wichtiger IT-Systeme.

Unternehmensführung und Verantwortung

Bei Siegfried liegt die Verantwortung für die Daten- und Cybersicherheit beim CFO. Unter der Leitung des Chief Information Office überwacht das Information Security Board diese Themen aktiv und rapportiert regelmässig an die Geschäftsleitung.

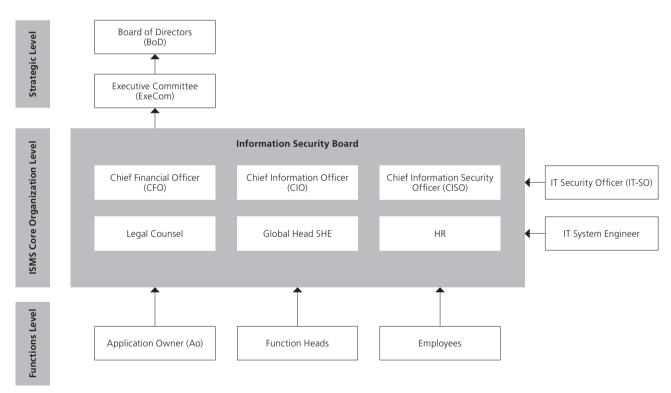


Abbildung 1: Das Information Security Board hat einen festen Platz im Organigramm von Siegfried

Gemeinsam haben HR, die Rechtsabteilung sowie die SGU-Abteilung ein Information Security Management System (ISMS) geschaffen, um umfassende Datenschutzvorschriften zu definieren und umzusetzen. Das 2022 bei Siegfried eingeführte System stellt einen umfassenden Ansatz zum Schutz sensibler Daten dar.

Information Security Management Framework

Basierend auf dem NIST-Framework und der ISO-Norm 27001 wurde mithilfe kompetenter Berater für Datenschutz und Cybersicherheit ein Datenklassifizierungssystem eingeführt, um verschiedene Datenschutzkategorien voneinander abzugrenzen. Es wurde ein Handbuch Informationstechnik erstellt, das Normen und Richtlinien für die Einführung von Systemen und Prozessen für eine mehrschichtige Sicherheitsarchitektur enthält. Zudem beschreibt das Handbuch im Rahmen der ISMS-Richtlinien (Information Security Management System) die nötigen Anforderungen zur Einhaltung aller Vorschriften gemäss Schweizer DSG und DSV sowie EU-DSGVO.

Regelmässige Prüfungen durch externe Stellen sowie Untersuchungen durch strategische Kunden aus der Pharmabranche stellen zusammen mit laufenden Tests durch interne und externe Fachleute sicher, dass die von Siegfried in den ISMS-Richtlinien festgeschriebenen Normen den branchenweiten Best Practices entsprechen und alle von Behörden wie dem Nationalen Zentrum für Cybersicherheit (NCSC) erlassenen Vorschriften eingehalten werden.

Neben dem Information Security Management System und der Datenklassifizierung hat Siegfried auch eine Cloud-Strategie eingeführt, die klare Standards für die Auswahl potenzieller Outsourcing-Partner für IT-Dienstleistungen sowie das Onboarding von Cloud-Service-Providern (CSP) enthält. Bevor ein neuer CSP beauftragt wird, muss er ein individuelles Bewertungsverfahren durchlaufen. Ob die IT-Systeme von Siegfried stationär oder in der Cloud gehostet werden, ist vom jeweiligen Business Case abhängig. Im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems von Siegfried, das die GxP-Anforderungen erfüllt, werden alle wesentlichen IT-Prozesse in Standard Operating Procedures (SOP) beschrieben. So ist gewährleistet, dass nicht nur die Grundsätze der IT-Sicherheit eingehalten werden, sondern alle Prozesse ordnungsgemäss umgesetzt werden und alle Mitarbeitenden und strategischen Partner von Siegfried entsprechend geschult sind.

Stetige Verbesserungen und 2022 abgeschlossene Projekte

Die zunehmende Cyberkriminalität aufgrund geopolitischer Veränderungen, sich rasch wandelnde Bedrohungsvektoren sowie neue Technologien für Cyberangriffe und deren Abwehr haben unsere laufenden Bemühungen für mehr Cybersicherheit und Datenschutz geleitet. 2022 hat Siegfried in den Ausbau des unternehmenseigenen Security Operations Center (SOC) sowie die Bereitstellung externer SOC-Dienstleistungen investiert. Das SOC überwacht ständig alle kritischen Netzwerkaktivitäten und prüft alle Arten von Logdateien und kritischen Zugriffsaktivitäten, wodurch sich Vorfälle schneller feststellen und bewältigen lassen. Zudem wurden Funktion, Managementebene und Bedeutung des CISO gestärkt und die Kapazitäten im Cyberbereich wurden erweitert.

Nach einer IT-Sicherheitsbeurteilung durch einen unabhängigen Cyberversicherungsmakler hat Siegfried eine Versicherung gegen Cyberrisiken abgeschlossen. Im Rahmen der Beurteilung haben wir die Umsetzung von Governance- und Managementprozessen sowie die Sicherheitssysteme und die Sicherheitsarchitektur geprüft, um das Unternehmen noch besser zu schützen. Die Audit-Ergebnisse bestätigten ein im Vergleich zu anderen Unternehmen der Pharmabranche überdurchschnittliches Sicherheitsniveau, wodurch wir von einer unter dem Marktdurchschnitt liegenden Versicherungsprämie profitieren. Neben den Audits wurden auch die externen Penetrationstests weiter durchgeführt und diverse Initiativen lanciert, um die Sicherheitsarchitektur laufend zu verbessern. Wir haben erfolgreich verschiedene Projekte abgeschlossen, um bedingte Zugriffsberechtigungen, moderne Authentifizierungsmethoden, ein Privileged-Account-Management sowie die Netzwerküberwachung auf Grundlage künstlicher Intelligenz auszubauen. Audits und Bewertungen bieten laufend Möglichkeiten,

durch den Dialog mit externen Fachleuten zu lernen und unsere Sicherheitsarchitektur und Standard Operating Procedures sowie unsere Sicherheitsmanagementsysteme für die IT anzupassen.

Schulungen, um alle Mitarbeitenden von Siegfried zu sensibilisieren, waren weiterhin wichtig. Alle zwei Monate wurden Schulungen durchgeführt, um den Mitarbeitenden das Wichtigste zu Cyberrisiken und potenziellen Bedrohungsmustern, denen Siegfried aktuell ausgesetzt sein könnte, zu vermitteln.

Die Bemühungen zur Verbesserung der Cybersicherheit im Jahr 2022 führten zu besseren Kennzahlen für die Überwachung der Wirksamkeit und Effizienz von Cyberabwehrprozessen. Die erfolgreiche Umsetzung von Initiativen zur Verbesserung der Sicherheitsarchitektur, die für die Bewältigung neu bestimmter Cyberrisiken sowie die Bereitstellung von Updates zum Schliessen von Schwachstellen benötigte Zeit, die Abschlussquote von Sensibilisierungsschulungen, das Auftreten kleinerer und grösserer Vorfälle sowie Feststellungen im Rahmen von Audits und entsprechende Gegenmassnahmen werden engmaschig überwacht und rapportiert.

Auch künftig will Siegfried eine herausragende IT-Sicherheitsarchitektur sowie entsprechende Prozesse und Verhaltensweisen gewährleisten, um sicherzustellen, dass vertrauliche Daten sicher und vor Übergriffen geschützt sind. Die regelmässige Überwachung des Systems sowie die Schulung von Mitarbeitenden zu Best Practices sind wesentliche Schritte auf dem Weg zu diesem Ziel. Zudem sind regelmässig gründliche Tests neuer und bestehender Systeme auszuführen, um den Schutz der Nutzerdaten zu gewährleisten. Mit regelmässigen Updates und durch die Einhaltung der neuesten Sicherheitsnormen bekennt sich Siegfried dazu, auch künftig höchste Massstäbe in Sachen Cybersicherheit zu setzen.

Für 2022 waren keine nachweislichen Beschwerden oder Vorfälle bezüglich Datenschutzverletzungen oder Datenverlust zu vermelden. Das gilt auch für Kundendaten.

4. Quality Compliance

4.1 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. Wir können dies anhand unserer sehr guten Historie bzgl. der Qualität unserer Produkte belegen sowie mit dem seit vielen Jahren sehr guten Abschneiden bei Behördeninspektionen, Kundenaudits (siehe Kapitel «Regelmässige Inspektionen und Audits bezeugen hohen Qualitätsstandard») und unseren eigenen Selbstinspektionen. 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-Kreislauferkrankungen, 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 Management System

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)

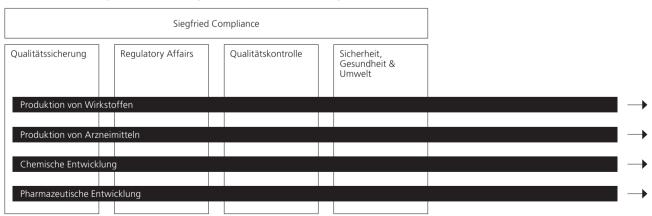
Siegfried verfügt über ein Compliance Committee (ComCom), das die Verantwortung für die gesamte weltweite Compliance, Standardisierung und Harmonisierung entlang unserer Wertschöpfungsketten für Wirkstoffe und pharmazeutische Fertigprodukte trägt. Dieses tagt monatlich unter der Leitung des Chief Compliance 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).

Unser Compliance-Modell

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



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

Das Thema der Nitrosamin-Verunreinigungen (als wahrscheinlich krebserregend beim Menschen eingestuft) in pharmazeutischen Wirkstoffen und Fertigarzneimitteln, das erstmals 2018 im Zusammenhang mit dem Wirkstoff Valsartan 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. Die Palette der Nitrosamine, auf die in den Überprüfungen eingegangen werden soll ist in den letzten 2 Jahren stetig gewachsen. So müssen Substanzen mit sog. «vulnerablen Amingruppen» auf Anwesenheit entsprechender Nitrosamin-Verbindungen überprüft werden. Solche vulnerable Amingruppen kommen in einer Vielzahl von Stoffen vor, die in einem Arzneimittel verarbeitet sein können. Dementsprechend wurden den Behörden viele betroffene pharmazeutischen Wirkstoffe und Fertigarzneimittel gemeldet. Bei Siegfried wurden bislang nur bei 5 Produkten Nitrosamine gefunden, und zwar nur solche, die sich aus solchen Stoffen mit vulnerablen Amingruppen ableiten. Die entsprechenden Meldungen ergingen via den Zulassungsinhaber an die verantwortlichen Behörden. Die gefundenen Mengen lagen jeweils unterhalb der von den Behörden zulässigen Mengen, so dass es keine Einschränkungen in der Supply Chain dieser Produkte gab. Die sich weiterentwickelnden Anforderungen haben einerseits zur Folge, dass für die Siegfried -Produkte noch weitere Abklärungen notwendig sein werden und andererseits, dass es weitere Zeitvorgaben der Behörden für Untersuchungen über das Berichtsjahr 2022 gibt. Siegfried konnte bislang alle behördlichen Auflagen und Zeitvorgaben erfüllen.

Integration und Harmonisierung 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 wurde plangemäss im August 2022 abgeschlossen. Aus Quality Compliance-Sicht waren 2022 folgende Aktivitäten zentral:

Die Integration der Standorte in das Qualitätsmanagementsystem von Siegfried durch Überprüfung, Harmonisierung, bei Bedarf Weiterentwicklung und Implementierung unsere globalen Richtlinien (Quality Integration Project) konnte erfolgreich abgeschlossen werden. Um dieses Projekt zu realisieren wurden 45 Arbeitsgruppen definiert, um alle verschiedenen Themen abzudecken. Es wurde ein 18-Monats-Plan aufgestellt, an dem Fachleute aus verschiedenen Bereichen der Organisation und verschiedenen Standorten unter der Leitung eines Lenkungsausschusses beteiligt waren. Dabei wurden 25 Siegfried Policies überarbeitet und für alle Siegfried Standorte gültig gemacht, 105 lokal in den spanischen Standorten gültige SOPs wurden überarbeitet und implementiert. Das Novartis Qualitätssystem wurde vollständig abgelöst. Die Projektziele wurden im Juni 2022 erreicht und damit rechtzeitig vor Einbindung der Standorte in die Siegfried Systemwelt. Für die mehr als 100 Beteiligten aus den neuen und bestehenden Siegfried Standorten war dies neben den Projektzielen vor allem eine Möglichkeit, die neuen Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen, ihr

- persönliches Netzwerk zu erweitern, ihre Arbeitsabläufe gegenseitig kennenzulernen und dann die Harmonisierung durchzuführen.
- 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, Folgemassnahmen usw.
- LabWare LIMS™ als modernes Laborinformations- und Labormanagementsystem
- Einführung von SAP S/4 in Barberà del Vallès: Siegfried hat sein bisheriges SAP R/3 System auf SAP S/4 HANA umgestellt. Gleichzeitig mussten die neuen Standorte in die SAP-Landschaft von Siegfried integriert werden. Das neue SAP S/4 System wurde im August 2022 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. Für das Zusammenspiel von SAP mit vielen anderen Applikationen (auch dem LabWare LIMS™) wurden Schnittstellen entwickelt, 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 erforderte dieser Neuentwurf auch eine sachgerechte Validierung, die allen Anforderungen von Regularien und Behörden gerecht ist.
- Siegfried's SharePoint Solution für die Verwaltung und Anwendung von Dokumenten wurde im Funktionsumfang stark erweitert, so dass der papierlose Dokumentenprozess weiterhin möglich ist. Auch diese Erweiterungen werden ab 2023 für alle anderen Siegfried Standorte zur Verfügung stehen.
- 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, Malta und Barberà del Vallès eingeführt. Die Einführung von LabWare LIMS™ für El Masnou, Pennsville und Hameln wird nun 2023 erfolgen.

Regelmässige Inspektionen und Audits bezeugen hohen Qualitätsstandard

Wie in der Pharmabranche üblich, werden alle Siegfried-Standorte kontinuierlich überprüft und die Einhaltung aller Vorschriften kontrolliert. Im Fokus von Behördeninspektionen und Kundenaudits liegt die Qualität aller 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 verbindlichen Regeln bei Herstellungs-, Qualitätsprüfungs- und Logistikprozessen überprüft.

Es wird unterschieden zwischen Inspektionen (durch Behörden), Zertifizierungs- und Überwachungsaudits durch benannte Stellen (notified bodies) für die Erlangung von ISO-Zertifizierungen, 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, notified bodies, Kunden und Lieferanten ist für eine funktionierende Zusammenarbeit essenziell. Die Ergebnisse von Kundenaudits und Behörden-Inspektionen 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.

Inspektionsbehörden anderer Länder inspizieren unsere Standorte ebenfalls mehr oder weniger regelmässig.

Mit den wegfallenden bzw. weniger einschränkenden Massnahmen aufgrund der COVID-19-Pandemie haben Behörden und Kunden begonnen, wieder Inspektionen und Audits vor Ort durchzuführen. Auch Siegfried selbst hat die Überwachung der Lieferkette durch Lieferantenaudits wieder verstärkt. Physische Inspektionen durch Behörden fanden folgende statt:

- Barberà del Vallès: Korean FDA, Russian GMP Inspection, ISO Audit (Medical Devices)
- El Masnou: AEMPS inspection (remote), ISO Audit (Medical Devices)
- Evionnaz: ANVISA (Brasilien), Swissmedic
- Hameln: GAA Hannover, ANVISA, (Brasilien), Russian GMP Inspection
- Irvine: ANVISA (Brasilien)
- Zofingen: Swissmedic
- Minden, Malta, Nantong, Pennsville, St. Vulbas: keine GMP Inspektion

Alle Inspektionen verliefen erfolgreich und ohne kritische Beobachtungen. Ebenso die Kundenaudits, welche vermehrt wieder vor Ort stattfanden. Die an einigen Standorten erstellten Videos waren bei den virtuell durchgeführten Audits eine grosse Hilfe, um den Auditoren einen besseren Eindruck von Situationen, Räumlichkeiten und Gerätschaften bieten zu können. Alle Rückmeldungen aus solchen Inspektionen und Audits werden formell in TrackWise™ erfasst und mit einem Massnahmenplan versehen. Dabei wird nicht nur der Einzelfall betrachtet. Auch für ähnliche bzw. analoge Fälle und Abläufe werden dieselben Verbesserungsmassnahmen definiert, um so eine Verbesserung des gesamten Systems zu erreichen.

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 unter Führung der lokalen Qualitätsleiter untersucht und ausgewertet. Falls nötig, werden Veränderungen in die Wege geleitet. Kritische oder strategische Fragestellungen werden er zum Chief Compliance Officer und den globalen Leitern der Operations Drug Substance und Drug Product eskaliert. 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. 2022 wurden für die Siegfried-Standorte wiederum ca. 200 Qualitätsverträge mit unseren Partnern neu abgeschlossen oder überarbeitet. Etwa 300 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 ist 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.

So ist es gelungen. die beiden neuen spanischen Standorte mit ihrem sehr hohen Qualitätsstandard in die Siegfried zu integrieren. Das Beibehalten dieses Standards schlägt sich messbar auch in den kontinuierlich erhobenen Qualitätskennzahlen nieder. Mit der Anpassung vieler Siegfried Policies haben wir die Verbesserungen auch für die bestehenden Standorte übernommen (siehe oben unter «Integration und Harmonisierung aller Standorte»).

Mit dem Wachstum der Siegfried verbunden sind ebenfalls Anpassungen in den Organisations- und Berichtsstrukturen. In Corporate Compliance wurde deswegen eine Stelle für die globale Leitung des SHE Bereichs (Corporate Head SHE) geschaffen.

Für die funktionale Führung der Qualitätsbereiche der einzelnen Standorte wurden zwei Stellen für das Global Quality Management geschaffen und mit langjährig erfahrenen Personen intern besetzt.

4.2 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 mit nur einer Schnittstelle zum Anbieter sowie 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. Neben diesen positiven Auswirkungen auf die Aufwände spielt die energetische Optimierung der entwickelten Prozesse eine besondere Rolle. Im Rahmen von neuen Projekten, aber auch bei der Verbesserung der bestehenden Prozesse enthält der Mehrwert für den Kunden und auch für uns als Anbieter neben den ökonomischen auch ökologische Komponenten.

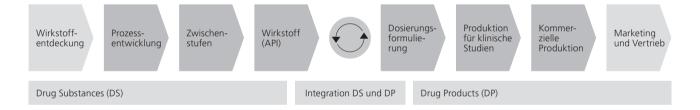
Unsere Lieferanten haben entscheidenden Anteil an der Nachhaltigkeit des Geschäfts der Siegfried, weshalb die Zusammenarbeit mit ihnen von gemeinsamen Überzeugungen geprägt sein muss. Ein gemeinsames Verständnis von Qualität, Versorgungssicherheit, ethischen, sozialen und ökologischen Standards sowie 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 ele-

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

Wir erachten die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten als Chance für die Integration von Nachhaltigkeit in den gesamten Wertschöpfungsprozess. Siegfried bezieht von ihren Lieferanten vor allem Rohstoffe, pharmazeutische Hilfsstoffe, Packmaterialien und Wirkstoffbausteine. Hersteller aus dieser Lieferantengruppe sind für uns besonders geschäftsrelevant. Sie kommen hauptsächlich aus dem europäischen Ausland sowie Indien, China und Taiwan.

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).

Die CDMO-Wertschöpfungskette



SDG-Beitrag

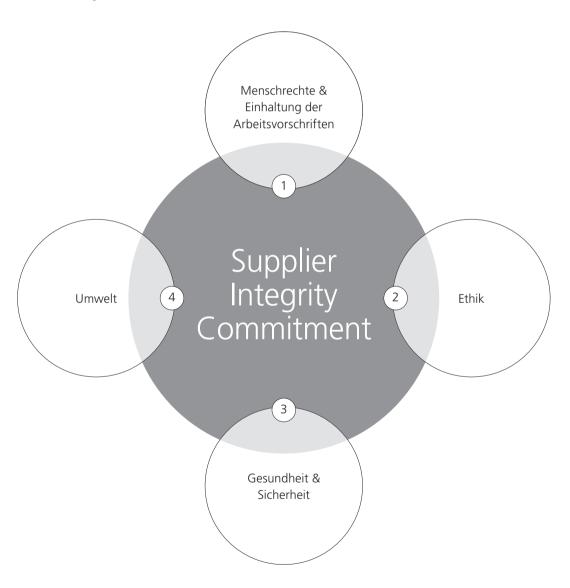
Da wir von unseren Lieferanten pharmazeutische Hilfsstoffe und Wirkstoffbausteine beziehen, sind sie für uns unentbehrlich, um zum Entwicklungsziel 3 beizutragen. Neben unseren hohen Qualitätsansprüchen, die wir an unsere Lieferanten stellen, erwarten wir von ihnen auch, dass sie ökologische und soziale 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. Aus den Qualitäts-Audits vor Ort (siehe unten) gibt es inzwischen entsprechende Rückmeldungen zur Einhaltung der grundlegenden Standards und diese fliessen in die Beurteilung der Lieferanten mit ein.

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.

Qualifizierung von Lieferanten und Dienstleistern

Häufig werden Rohstoffe, pharmazeutische Hilfsstoffe, Packmaterialien, Wirkstoffbausteine und auch Wirkstoffe von Herstellern und Lieferanten weltweit eingekauft und bei Siegfried für die Synthese pharmazeutischer Wirkstoffe bzw. die Herstellung von Fertigarzneimitteln eingesetzt. In solchen Fällen ist Siegfried gem. der geltenden GMP Richtlinien für die Qualifizierung dieser Hersteller/Lieferanten verantwortlich und hat für diesen Prozess eine eigene, über alle Standorte geltende Vendor Qualification Policy implementiert. 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. Diese Massnahmen werden durch Siegfried mittels TrackWise™ nachverfolgt und spätestens bei Ablauf der Requalifizierungsperiode, z. B. bei einem Re-Audit, überprüft. Die Nichteinhaltung von Mindeststandards führt zur Verhängung einer Liefersperre bzw. zur Initiierung eines Lieferantenwechsels.

Siegfried hat Qualifikationsstufen für Lieferanten definiert, die auf verschiedenen Kriterien basieren. So ist z.B. eine reduzierte Wareneingangsprüfung bei einem Lieferanten nur möglich, wenn dieser erfolgreich auditiert ist, wir ihm eine gleichbleibend hohe Qualität der gelieferten Ware bescheinigt haben und er bestimmte andere Kriterien erfüllt.

Da der Aktionsradius von Siegfried zum Auditieren von Lieferanten von Waren und Dienstleistungen während der Pandemie erheblich eingeschränkt war, wurde 2022 begonnen, die dringlichsten Lieferantenaudits nachzuholen und es konnten bereits wieder 91 solcher Audits durchgeführt werden. Das ist zwar immer noch weniger als vor der Pandemie, aber dennoch eine weitere Verbesserung gegenüber dem Vorjahr. Zur Überbrückung wurden Audits wiederum virtuell oder als sogenannte «Papieraudits» mit Fragebögen durchgeführt. Der Rückstand an verschobenen Audits ist aber nach wie gross und wird auch noch 2023 abgearbeitet werden müssen.

Die Audits werden überwiegend von konzerninternen Auditoren vorgenommen, ergänzt durch eine kleine Anzahl Audits, die von unabhängigen externen Auditoren durchgeführt werden.

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. Die vor einigen Jahren eingeführten Richtlinien der Good Distribution Practice (GDP) sollen gewährleisten, 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. Diese Richtlinien und die damit verbundenen Anforderungen an die Messung und Dokumentation der Transport- und Lagerbedingungen erfüllt Siegfried seither. Ausserdem muss Siegfried sicherstellen, dass die ausgelieferte Ware nur an berechtigte Empfänger gelangt. Auch Embargos gegenüber Staaten wie dem Iran sind konsequent zu berücksichtigen. Die genannten Anforderungen werden bei Inspektionen durch die Behörden regelmässig überprüft. Es wurden weder Verstösse gegen gesetzliche Regelungen festgestellt noch gab es seither Rückweisungen oder Blockierung von Waren. In strittigen Fällen würde zudem das effektive Beschwerdemanagement zum Zuge kommen (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.

5. Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU)

5.1 Einleitung

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, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und den stetig steigenden Erwartungen von Kunden, Gesellschaft und Investoren gerecht zu werden. Die Vermeidung von Unfällen ist für uns nicht nur eine Verpflichtung gegenüber unseren Mitarbeitenden, sie senkt auch Kosten und Risiken von Arbeits- und Produktionsunterbrechungen und steigert die Verfügbarkeit unserer Anlagen. Als chemisch-pharmazeutischer Hersteller sind wir uns der Mitverantwortung bewusst, unsere Prozesse so ressourcenschonend und klimaneutral wie möglich zu gestalten. Parallel zum Energieverbrauch und CO₂-Ausstoss messen wir deshalb den produktionsbedingten Verbrauch von Wasser und die Art und Menge des Abfalls laufend überwacht.

Über 80 Mitarbeitende sind vollamtlich in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz tätig. Unterstützt werden sie in ihrer Funktion durch globale und lokale SGU-Komitees und Sicherheitsausschüsse, dabei sind auch die Arbeitnehmervertretungen involviert. Zur Weiterentwicklung und Harmonisierung der firmeneigenen Programme steht neu eine globale SGU-Fachstelle mit direktem Zugang zur Geschäftsleitung zur Verfügung.

Personalbestand für den Bereich SGU

Standort	Anzahl Mitarbeitende im	Anzahl Mitarbeitende im Bereich SGU in 2021			
Schweiz	Zofingen (9)	Evionnaz (17)			
China	Nantong (7)				
Deutschland	Hameln (1)	Minden (22)			
Frankreich	St. Vulbas (9)				
Malta	Hal Far (1)				
Spanien	Barberà del Valleès (5)	El Masnou (3)			
USA	Pennsville (8)	Irvine (1)			
Total	83				

Policy-Richtlinien und Herangehensweise an SGU bei Siegfried

Das Konzept des Siegfried SGU-Managementsystems basiert nicht nur auf gesetzlichen Anforderungen, zum Beispiel bezüglich Arbeitssicherheit, Einhaltung von Umweltgrenzwerten bei der Produktion oder Business Continuity, sondern geht darüber hinaus. Neben Normen und Richtlinien internationaler Organisation, wie zum Beispiel ISO 14001 (Umweltmanagement, eingeführt in den spanischen Werken) oder ISO 50001 (Energiemanagement, eingeführt in den deutschen Produktionswerken) liessen wir unsere Nachhaltigkeits-Anstrengungen 2022 bei führenden externen ESG Plattformen beurteilen. 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 und

Umweltschutzwerden 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 sowie deren lokalem Management.. Diese sind für ihr eigenes sicherheitsbewusstes und umweltschonendes Verhalten verantwortlich. Die Führungskräfte auf allen Ebenen der Organisation tragen die Verantwortung dafür, dass das Sicherheitsund 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.

Externe Standards und angewandte Programme

- ISO 50001 Zertifizierung im Bereich Energiemanagement: Die Standorte Minden und Hameln sind nach dem ISO-Standard 50001 (Energiemanagement) zertifiziert. Im Fokus steht hier die kontinuierliche Verbesserung beim nachhaltigen Umgang mit Energieressourcen, sowie eine Reduktion der Treibhausgase. Das Energiemanagementsystem leistet damit einen wesentlichen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. Der Standort Minden wurde 2022 erfolgreich re-zertifiziert, in Hameln fand ebenfalls erfolgreich ein periodisches Kontrollaudit statt.
- ISO 14001 und ISO 45001 Zertifizierung: Der Pharmaproduktionsstandorte Barberà und seit 2022 neu auch der Standort El Masnou sind nach ISO 14001 (Umweltmanagement) zertifiziert. Der Standort Barberà ist ausserdem 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 betrieblichen 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.
- Responsible Care-Programm (Standorte Zofingen, Evionnaz und St-Vulbas) Die Verpflichtung zu Responsible Care® ist eine Initiative 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: den Schutz des Menschen und der Umwelt, die Anlagen- und Produktesicherheit, sowie mögliche Auswirkungen von Prozessen, Produkten und Abfällen auf Mensch und Umwelt. Die enge Zusammenarbeit und der Dialog mit Behörden und Dritten steht ebenso im Vordergrund wie die Unterstützung unserer Geschäftspartner beim Einhalten hoher Sicherheits- und Umwelt-Standards beim Transport, der Handhabung sowie der Anwendung und Entsorgung von Rohmaterialien, Zwischen- und Fertigprodukten.
- 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.

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. 2022 wurden neu sogenannte "Leading Safety Indicators eingeführt, und anhand von etablierten Unfall- und Umweltkenngrössen berichten wir über unsere Aktivitäten und ermöglichen damit einen umfassenden Überblick über das Unfallgeschehen. Ergänzende Informationen finden sich auf unserer Webseite (www.siegfried.ch).

5.2 Gesundheit und Sicherheit



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.

Sicherheitsleistung 2022

43

Unfälle mit Ausfalltagen –43% vs. 2021

30

Unfallpunkte (pro 1 Million Arbeitsstunden) –20% vs. 2021 9.3

Unfälle pro 1000 Mitarbeitende –43% vs. 2021

Vierfacher Fokus auf Arbeitssicherheit: Passion for Zero

Um die Sicherheitskultur weiter zu fördern und die Unfallzahlen nachhaltig zu senken, wurde 2022 die weltweite Sicherheitskampagne «Passion for Zero» eingeführt. Das Programm besteht aus vier Elementen, die alle ineinander greifen und so einen wichtigen Beitrag zu einer noch besseren Sicherheitskultur leisten:

1) Shape

Diese Einführung wurde Ende 2022 gestartet und wird 2023 fortgesetzt. Als wichtiges Element der Standardisierung wurden global harmonisierte «Leading Key Performance Indicators» eingeführt, um die Teams proaktiv mit relevanten Informationen zu versorgen, bevor ein Unfall oder Zwischenfall passiert.

2) Share

Der Kern dieses Programmteils ist das schnelle und weitgehend standardisierte Teilen von Ereignissen oder anderen sicherheitsrelevanten Erkenntnissen. Dafür wurde eine Kollaborations-Plattform auf Basis von MS TEAMSTM eingerichtet. Die Plattform wurde 2022 von den Standorten bereits rege genutzt, um neue sicherheitsrelevante Erkenntnisse mit den anderen Sites zu teilen.

Care

Hier geht es darum, bereits früher gestarteten, auf das sichere Verhalten abzielenden Sicherheitsprogrammen wie z.B. dem STOP-Programm von dssTM/DuPontTM weiter auszubauen, neuen Schwung zu verleihen und durch innovative Ansätze das Bewusstsein für unsicheres Verhalten nachhaltig zu stärken. Neben der Ausbildung von neuen STOP Auditoren auf allen Standorten haben die beiden spanischen Standorte Barberà und El Masnou eine innovative, auf Co-Creation und «Gamification» basierende Kommunikationskampagne gestartet.

4) Comply

In diesem Programmteil geht es darum, die Standorte darin zu unterstützen, allfällige durch Behörden, Kunden oder das interne SHE-Auditprogramm festgestellte Mängel noch schneller als bisher zu beheben. Gezielte «Deep Dives» auf den Standorten, die Einführung einer spezifischen Kenngrösse «SHE Compliance» auf globaler Ebene, sowie ein regelmässiger Austausch über den Stand der beschlossenen Massnahmen sind Teil dieser Aktivität.

Shape:	— Set Global Standards— SHE Programs & Tools— SHE Organisation	Software Tool & Organisation		
Share:	Best Practice Key Learnings SHE Opportunities	Learnings (Good & Bad)		
Care:	Open Feedback, Trust Learning from mistakes Situational Awareness	Safety Behaviours		
Comply:	Legal Compliance Corporate Compliance Sustainability Commitments	Compliance		
Deliver Safety. Sustainably.				

Verhaltensbasierte Sicherheit/STOP-Programm

Das seit 2013 etablierte STOPTM-Programm sowie die Durchsetzung der fünf verbindlichen Kardinalsicherheitsregeln wurde auch 2022 fortgeführt.

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 ist es, die Unfallquote gegenüber dem Referenzjahr 2020 signifikant und nachhaltig zu senken. Als Richtgrösse verwendet Siegfried ausgehend von der Unfallrate 2012 – 38 Berufsunfälle 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 2022 ein signifikanter Rückgang der Unfallzahlen (siehe Unfallstatistiktabelle Seite 38).

Mit der Integration der Produktionsstandorte Evionnaz und St. Vulbas in die Siegfried Gruppe wurde das STOPTM-Programm auch in diesen Werken 2017/18 verbindlich eingeführt und begleitend Dutzende neuer «STOP-Auditoren» ausgebildet. Im Produktionswerk in Nantong erfolgte die Implementierung des STOPTM-Programms im Jahr 2018. Am Standort in Minden wurde 2021 mit der Einführung des STOPTM-Programm gestartet. Bedingt durch die COVID-Pandemie wurde die Ausbildung der STOP-Trainer aber erst 2022 abgeschlossen. An den beiden spanischen Standorten Barbera und El Masnou ist ebenfalls vorgesehen, das STOPTM-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 12 neue STOP-Rundgänger ausgebildet wurden. Die insgesamt rund 90 STOP-Rundgänger wurden in 23 Veranstaltungen hinsichtlich Arbeitssicherheit sensibilisiert und für ihre Aufgaben und Pflichten geschult.

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 2021/22 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 2022 im Vergleich zu den Vorjahren. Unter Beachtung der Pandemie-Schutzmassnahmen haben dennoch mehrere Tausend STOPTM-Dialoge an den verschiedenen Standorten stattgefunden. Eine Auswertung der zurückgemeldeten STOPTM-Aktivitäten für 2022 zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden sicherheitsbewusst arbeitet.

	Zofingen	Malta	Nantong	Hameln	Evionnaz	St. Vulbas	El Masnou
Anzahl rapportierte Sicherheitsdialoge	1 710	1 480	1 480	380	330	48	500
Individuelle Beobachtungspunkte	37 500	1 480	18 700	3 580	6 000	500	13 600
Als «sicher» bewertete Beobachtungen	36 600	40	18 500	3 270	5 900	430	12 700
Als «unsicher» bewertete Beobachtungen	900	1 440	200	310	100	70	900
Anzahl STOP Auditoren	85	11	14	48	28	3	69

Im Fokus der Beobachtungen stehen die Handlungen der Mitarbeitenden, wie beispielsweise der Umgang mit Werkzeugen oder Maschinen, die Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung, Ergonomie, Kontakt mit Chemikalien oder heissen Oberflächen sowie Ordnung und Sauberkeit. Unsichere Handlungen werden in einem Sicherheitsdialog besprochen und behoben. Die Beobachtungen werden fortlaufend erfasst und durch Arbeitsspezialisten ausgewertet. Wo nötig, werden Sicherheits-Aktionen 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.

Kardinalssicherheitsregeln

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 und Hameln monatlich Schwerpunktthemen zur Arbeitssicherheit wie beispielweise Wartung und Pflege der persönlichen Schutzausrüstung, im Winter mit dem Auto und zu Fuss sicher unterwegs, Stolpern/Stürzen, Arbeiten in der Höhe, Treppen/Leitern richtig benutzen, innerbetrieblicher Transport mit Ladungssicherung, Vorbereiten und Übergabe von Prozessanlagen an die Instandhaltung oder Gefahren von Elektrizität und Stickstoff

Sicherheitsschulungen und -workshops für Mitarbeitende bei Siegfried

Der Schulungsbedarf ergibt sich aus den Stellenanforderungen (Beispiel Einführung neue Mitarbeitende), auf Wunsch und Anregung von Mitarbeitenden (neue Prozesse) oder bei Fehlern in der Arbeitsausführung (Unfälle). Die Ausbildungsaktivitäten werden in Absprache und Zusammenarbeit mit der Personalabteilung, der internen betriebsinternen Ausbildungsabteilung und SGU festgelegt. Die betriebsinternen Schulungen zu Sicherheit und Umweltschutz sind für die Teilnehmenden kostenlos und laufen auf Arbeitszeit. Die Qualität der Schulungen wird per Fragenbogen überwacht.

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
- Mehrtagesschulung für Vorgesetzte 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

Training Wasser und Abwasserkreislauf im Chemiebetrieb «Worauf muss ich achten?» Informationsveranstaltung Mutterschaft «Was müssen Vorgesetze Wissen? Welcher besondere Schutz am Arbeitsplatz ist nötiq?»

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

Δudits

Behörden, Versicherungen sowie Kunden inspizierten im Berichtsjahr sämtliche Standorte. Bedingt durch die noch anhaltende COVID-19-Pandemie fanden die Audits aber in beschränkter Anzahl statt. Alternativ kamen weiterhin Telefon- oder Videokonferenzen zur Anwendung. Die Inspektoren und Kunden attestierten Siegfried ein gutes und integriertes Risikomanagementsystem.

Einzelbewertungen bei Audits

Die Produktionswerken Hameln, Minden, Malta und Zofingen wurden im Jahre 2022, nach 2019, zum dritten Mal, durch die Sachversicherung Swiss Re inspiziert. Dabei wurden wiederum ein gutes Sicherheitssystem sowie ein adäquater Brandschutz attestiert. Im Benchmark der Versicherung sind die inspizierten Werke in den besten 10% klassiert. 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 Benchmark-Vergleich mit über 700 Firmen der Standort Zofingen bezüglich den CSR-Leitungen dem obersten Perzentil zugeordnet wird. In Zofingen wurden über 10 interne Sicherheits- und Umweltaudits durchgeführt. Die Auditteams formulierten mehrere Dutzend Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit. Davon konnten 2022 bereits mehr als 90 Prozent erfolgreich umgesetzt werden. Im Rahmen von Gefahrgutkontrollen wurden über 500 interne LKW- und Bahn-

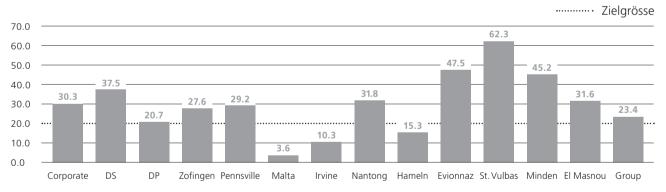
transporte inspiziert. Mängel und Beanstandungen wurden in weniger als 2 Prozent der Kontrollen ausgesprochen, was dem Vorjahresergebnis entspricht.

In Nantong wurden 2022 24 interne oder Behörden-Audits zu Sicherheits- oder Umweltthemen durchgeführt. Dabei wurden 136 Beobachtungen festgehalten, die zu über 98 Prozent bereits behoben werden konnten.

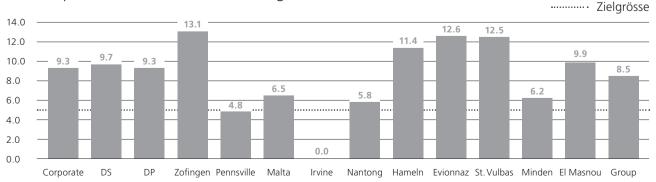
Prüfung der globalen und lokalen SGU Richtlinien über Corporate Audits

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 2022 wurde der Fokus auf die Umsetzung der Audit-Aktionspläne der einzelnen Standorte gelegt. Ausserdem wurde im zweiten Halbjahr 2022 neu ein globaler Leistungsindikator «% SHE Compliance» eingeführt, der dem Management und den Standorten hilft, die Umsetzung der Audit-Massnahmen aus Corporate und Behörden-Audits im Überblick zu behalten. Dabei wurden durchschnittlich fast 87% aller Massnahmen zeitgerecht abgeschlossen. Für 2023 wird das Corporate SHE Auditprogramm mit klarer Priorität auf die Standorte mit den grössten inhärenten Risiken durchgeführt werden.

Unfallpunkte pro 1 Million Arbeitsstunden, Zielgrösse: 20



Unfälle pro 1000 Mitarbeitende, Zielgrösse: 5



Die Unfallstatistik der einzelnen Werke von 2016 bis 2022

Ereignisse/1000 FTE	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Zofingen	12	17	18	17	7	33	24
Pennsville	5	27	10	0	16	17	11
Malta	14	26	0	24	6	14	7
Irvine	7	21	13	0	7	0	8
Nantong	7	3	9	7	0	3	0
Hameln	12	33	23	8	0	8	17
Minden	24	12	12	12	8	12	16
Evionnaz	24	18	14	9	9	9	11
St. Vulbas	24	0	38	26	27	35	13
Barbera	45	11	n.a.				
El Masnou	30	13	n.a.				
Gruppe	9	16	16	12	7	16	15
Unfallpunkte/1 Mio. Arbeitsstunden							
Zofingen	28	50	39	37	15	146	49
Pennsville	29	38	26	1	8	17	87
Malta	4	21	0	43	3	19	4
Irvine	10	35	70	0	7	0	82
Nantong	32	8	15	42	2	4	1
Hameln	15	85	70	29	0	63	20
Minden	45	40	38		39	21	20
Evionnaz	48	35	121	81	44	29	46
St. Vulbas	62	0	160	86	189	228	50
Barbera	23	10	n.a.				
El Masnou	32	47	n.a.				
Gruppe	30	37	54	47	25	63	36

Die länder- und geschlechterspezifische Unfallbilanz der Berufsunfälle/Berufskrankheiten gliedert sich 2022 wie folgt:

	Personenunfälle ohne Ausfalltage		Personenunfälle mit Ausfalltagen			Ausfalltage
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Schweiz	7	0	8	2	55	11
USA	1	0	1	0	3	0
Malta	1	0	1	0	1	0
China	0	0	2	0	20	0
Deutschland	5	1	9	4	216	137
Frankreich	2	0	2	0	16	0
Spanien	14	8	7	6	83	29

Sicherheit auf den Werksgeländen wird kontinuierlich überwacht

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

Der Arbeitgeber hat von Gesetzes wegen die Pflicht, sämtliche Berufsunfälle zu untersuchen und daraus Massnahmen abzuleiten um Unfälle dauerhaft zu reduzieren. Für diese Ereignisabklärungen werden interne Spezialisten der Arbeitssicherheit eingesetzt, die zusammen mit den betroffenen Personen eine Untersuchung vornehmen und daraus Verbesserungsmassnahmen ableiten. Im Werk Zofingen wurden im Jahre 2022 beispielweise über 250 Verbesserungsmassnahmen definiert und mehrheitlich bereits umgesetzt.

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.

Die Grafik Seite 52 zeigt den Quervergleich der Werke im Jahr 2022. Die sehr ambitionierte Zielgrösse – weniger als 20 «Unfallpunkte pro 1 Million Arbeitsstunden» – wurde an drei Produktionsstandorten unterschritten, acht Standorte konnten die avisierte Zielgrösse nicht erreichen. Fehlverhalten und Fehleinschätzung möglicher Gefährdungen waren die hauptsächlichen Ursachen bei diesen Unfällen. Siegfried reagierte auf die Unfallzahlen und es wurden neben dem weltweiten neuen Sicherheitsprogramm «Passion for Zero» diverse lokale Gegenmassnahmen wie Sicherheitsworkshops, tägliche Sicherheitsrundgänge oder wöchentliche Meetings auf den Schichten zum Thema Sicherheit ergriffen.

Obwohl das Unfallziel 2022 in der Siegfried Gruppe nicht erreicht wurde, konnten die Unfallzahlen in einzelnen Werken zum Teil deutlich gesenkt werden. Die Management-Teams aller Standorte stehen auch im Jahr 2023 voll hinter dem Ziel, die Berufsunfälle weiter nachhaltig zu senken.

Die Produktionsstandorte Hameln, Malta, Irvine, Pennsville und Zofingen konnten gegenüber 2021 die Anzahl der Berufsunfälle (mit und ohne Ausfalltage) reduzieren.

In den spanischen Pharma-Produktionswerken Barbera und El Masnau sowie in den chemischen Produktionswerken Evionnaz, Minden, Nantong und St. Vulbas war eine gegenteilige Entwicklung feststellbar. Die Rate der Berufsunfälle verschlechterte sich. In Barbera und El Masnou lag die Unfallrate der Berufsunfälle bei über 3 Prozent, in Evionnaz, Minden und St. Vulbas bei 2.5 Prozent und in allen anderen Werken unter 1.5 Prozent. Im Mehrjahresvergleich über alle Standorte hinweg zeigt sich seit dem Jahr 2020 ein leicht positiver Trend ab.

Mit 12 Berufsunfällen pro tausend Mitarbeitenden liegt die Unfallrate in Zofingen im langjähren Mittelwert unterhalb der schweizerischen Chemie- und Pharmabranche (2021: 19 Unfälle/1000 Vollzeitbeschäftigte).

Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Todesfälle

Es wurden 2022 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, die Berufsunfälle im Durchschnitt leicht zu reduzieren. Die Berufsunfallrate lag 2022 bei 9 Berufsunfällen pro tausend Mitarbeitenden. Über alle Standorte gesehen, mit Ausnahme von Barberà, Evionnaz, El Masnou, Minden, Nantong, St. Vulbas 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.

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.

In Hameln wurde 2022 die Aktion «Arbeitssicherheit muss zum Thema werden» lanciert. Ein Katalog von Massnahmen wie monatlicher Safety-Newsletter, Aktionen der Belegschaft zusammen mit der Berufsgenossenschaft, Unterweisung der Vorgesetzten nach Unfällen oder das Angebot von alternativen Arbeitsplätzen für verunfallte Personen wurde im Jahresverlauf implementiert. Alle diese Aktionen dürfen als Erfolg klassiert werden, denn das Ziel weniger Arbeitsunfälle wurde erreicht. Gegenüber Vorjahr sank die Unfallrate um über 60%.

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» beschäftigten und darüber diskutiert wird. Der Start des Programmes erfolgte im Dezember 2021.

Sicherheitstag in Zofingen

Unter der Devise «Ein Arbeitstag einmal anders erleben» eröffneten Werkleiter Klaus Stingl und Walter Fiechter, Leiter Sicherheit, Gesundheit & Umweltschutz am 18. Juli 2022 den ersten Safety Day am Siegfried-Standort in Zofingen. Rund 180 Mitarbeitende aus der Produktion, der Logistik und der Qualitätssicherung nahen teil. Der Safety Day war ein Event, der Mitarbeitende zusammenbrachte, Sicherheit erleben liess und sichtbar machte. Auf die gemischten Teilnehmergruppen warteten span-

nende Stationen rund um die Themen: Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz, Sicherheit im Produktionsbetrieb, ohne Verletzung über Stock und Stein oder Sicherheit im Internet und im E-Mail-Verkehr. Das Teilnehmerfeedback was durchwegs positiv, eine breite und interessante Themenwahl. Am Abend konnten alle Teilnehmenden dem Safety-Motto folgend «Mein Bestreben: ich kehre täglich sicher und gesund wieder nach Hause zurück» verabschiedet werden.

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.

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 Berufsfeuerwehrleuten und Freiwilligen aller Abteilungen zusammensetzen. Als zusätzliche Aufgabe übernehmen diese Organisationen im Auftrag der Behörden die Funktion eines Chemiewehrstützpunkts für Einsätze ausserhalb des Werkareals. Die Standorte in Evionnaz und St. Vulbas verfügen ebenfalls über eine betriebseigene Notfallorganisation.

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

Zudem verpflichtet Siegfried 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 Erlernte 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 Gasmeldeanlage lanciert. In einer ersten Etappe wurden in vier Produktionsgebäuden Hunderte von Brandmeldern ersetzt und mehrere Brandmeldezentralen der neusten Generation installiert. Mit dieser Investition von rund 800000 Schweizer Franken wird die Sicherheit in Gebäude und Infrastruktur nachhaltig verbessert. 2022 wurde eine weitere Etappe im Umgang von rund 1 Million Schweizer Franken in Angriff genommen. Dabei wurden nebst den Modernisierungen von Gasmeldeanlagen auch die komplette Alarmvisualisierung in der internen Alarmstelle ersetzt. Damit wird ermöglicht, im Alarmfall rascher und gezielter zu intervenieren.

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 2022 mehrfach sensibilisiert. In Flyern und Monatssicherheitsthemen wurde die korrekte Nutzung und Pflege der persönlichen Schutzmaske geschult. Alternativ zu den klassischen Atemschutzfiltermasken stehen den Betriebsmitarbeitenden ab 2022 neu Atemschutzgebläse-Einheiten zur Verfügung, was und anderem auch ein deutlicher Komfortgewinn darstellt.

Förderung der Gesundheitsvorsorge über leichten Zugang zu Impfaktionen an den Standorten

Auch 2022 wurde die jährliche Grippeprophylaxe in Form einer Impfaktion durchgeführt. Ergänzend dazu wurden auch mehrere COVID-19-Impfungkampagnen angeboten. Alle Impfungen waren für die Mitarbeitenden kostenlos. In Zofingen nahmen über 100 Mitarbeitende an der Grippeprophylaxe teil. Durch gezielte Impfappelle 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 Vorsorge 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 oder die Aktion «Arbeitssicherheit muss ein Thema werden» in Hameln 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. Dazu werden auch Hilfsmittel wie Videokonferenzen oder TEAMS-Meetings aktiv genutzt.

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.

5.3 Umwelt

5.3.1 Einleitung

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.

Von 2020 auf 2021 ist der Energieverbrauch sprunghaft angestiegen, da dann zwei Produktionswerke in Spanien zu der Siegfried Gruppe gestossen sind. Im 2022 nahm der Gesamtenergieverbrauch gegenüber dem Vorjahr um 5.0% ab.

Sicherheitsleistung 2022

-16%

Reduktion des CO₂-Ausstosses vs. 2021

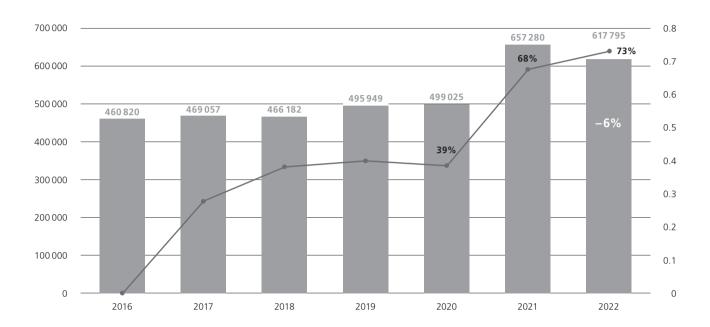
-15%

Gesamtenergieverbrauch vs. 2021

73%

Verbrauch von erneuerbarer vs. totaler Energie (2022)

Gesamtstromverbrauch (GJ) vs. Strom aus erneuerbaren Energiequellen (%)



5.3.2 Kohlenstoffemission/Energiemanagement

Unser Ansatz

Die Produktionsauslastung war im 2022 vergleichbar mit dem Vorjahr, trotzdem nahm der Gesamtenergieverbrauch um 5.0% ab Auch der Wasserverbrauch und die Abfallmenge gingen um ca. 1% zurück Die CO₂-Emissioen nahmen sogar um 15.7% ab,

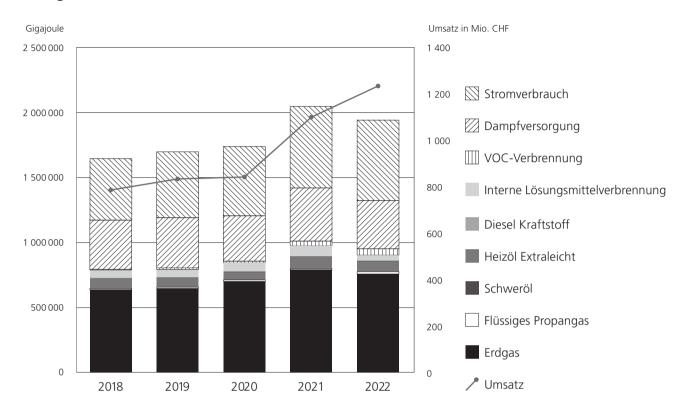
Siegfried ist bereits auf einem guten Weg und hat bereits verschiedene Massnahmen umgesetzt. So wird das vergleichsweise umweltverträglichere Erdgas als Hauptenergiequelle verwendet. Heizöl kommt nur noch in geringem Umfang zum Einsatz und vor allem dort, wo Erdgas nicht verfügbar ist. Schweröl wird 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 43 Prozent ab; damit wird ca. 2.2 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.

Bekenntnis zur Verringerung des CO₂-Fussabdrucks

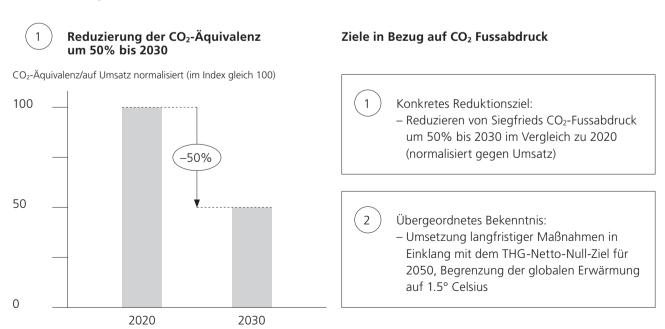
Für die Periode bis 2030 hat die Geschäftsleitung in 2021 sich dazu verpflichtet, den CO₂-Fussabdruck deutlich zu verringern. Dies soll, wo möglich, in enger Zusammenarbeit mit den Kunden geschehen, vor allem mit jenen, die selbst ähnliche Initiativen verfolgen. Das Ziel soll erreicht werden, indem eine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

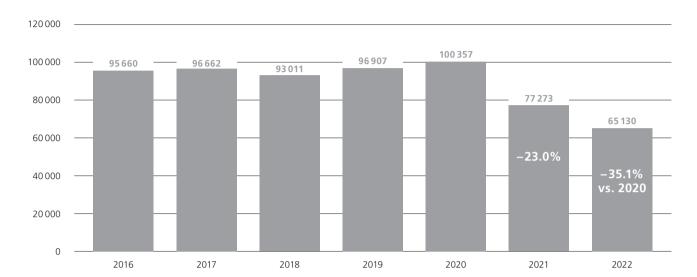
Auf Basis der Werte von 2020 strebt das Unternehmen bis 2030 eine 50%-ige Reduktion seines CO₂-Ausstosses (in CO₂-Äquivalenten, normalisiert zum Umsatz) an und plant darüber hinaus langfristige Massnahmen zur Erfüllung des sogenannten Net Zero Target, das eine Nettobilanz von Null aller durch die eigene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

Energieverbrauch



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





Scope 1 & 2 CO₂-Emissionen (t CO₂eq)

2022 geringerer Energieverbrauch (absolut und auf den Umsatz normiert)

Das gesetzte Ziel den umsatznormierten Energieverbrauch zu reduzieren wurde im 2022 erreicht, er betrug 14.9 Prozent weniger als im Vorjahr. Auch der absolute Energieverbrauch war abnehmend, er fiel um 5.0 Prozent geringer aus.

Je nach Energieträger sah die Entwicklung unterschiedlich aus, am markantesten waren die Abnahmen beim Verbrauch von Erdgas und elektrischem Strom.

Der umsatznormalisierte Stromverbrauch nahm um 15.7 Prozent ab. Der absolute CO₂-Ausstoss war um 15.7 Prozent geringer, beim umsatznormierten CO₂-Ausstoss war eine noch höhere Abnahme (–24.4 Prozent) zu verzeichnen. Diese drastische Abnahme hat damit zu tun, dass im 2022 noch vermehrt CO₂-neutraler Strom eingekauft wurde, aber auch mit umgesetzten Energiesparmassnahmen. Vom gesamten Stromverbrauch der Siegfried-Gruppe wurden 73 Prozent aus erneuerbaren Energiequellen produziert.

Der Verbrauch von elektrischem Strom an allen Siegfried-Standorten betrug total 617.8 Terajoule (TJ). Die mit Photovoltaik-Anlagen hergestellte Strommenge (Barberà, El Masnou, Malta) war mit 2131 GJ etwas geringer als im Vorjahr (–5.5 Prozent),

Auf Umsatz normalisierter Gesamtenergieverbrauch insgesamt 14.4 Prozent niedriger als 2021

Der Gesamtenergieverbrauch von Siegfried lag 2022 mit 1942Terajoule (TJ) 5.0 Prozent unter dem im Berichtsjahr 2021, er ist damit signifikant gesunken. Der auf den Umsatz normalisierte Gesamtenergieverbrauch lag sogar insgesamt um 4.9 Prozent niedriger als im Vorjahr.

Zur Verminderung des Energieverbrauchs haben die meisten der 11 Werke beigetragen, mit Ausnahme von Malta, wo 18 Prozent mehr Energie verbraucht wurde. Die Prozentual grössten Rückgänge waren in den Werken St. Vulbas (–19 Prozent) und Nantong (–13 Prozent) registriert.

Erdgasverbrauch ist 2022 gruppenweit gesunken

Beim Erdgas lag der Verbrauch unter demjenigen des Vorjahrs; die Abnahme betrug 5.4 Prozent. Auch beim Heizöl war eine Abnahme zu verzeichnen (–4.4 Prozent). Das Heizöl wird zu einem grossen Teil

im Werk Evionnaz gebraucht, da Erdgas in diesem Werk nicht verfügbar ist. Die von extern zugeführte Dampfmenge war fast gleich gross –0.2 Prozent) wie 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 65 130 Tonnen (–15.7 Prozent). Diese massive Reduktion wurde dadurch erreicht, dass seit 2021 an mehreren Standorten CO₂-neutraler Strom eingekauft wird und diese im 2022 noch verstärkt wurde. Ebenfalls dazu beigetragen haben die Energiesparnassnahmen, die im 2022 initiiert wurden. Die CO₂-Emissionen in der Mehrzahl der Werke, lagen unterhalb derjenigen des Vorjahres. Das GWP (Global Warming Potential), ausgedrückt als CO₂-Äquivalent, betrug 65 498 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.

5.3.3 Luftemissionen

VOC-Ausstoss soll weiter verringert werden

Die emittierte VOC-Menge lag bei 139 Tonnen, ein Plus von 41 Tonnen gegenüber dem Vorjahr. Der VOC-Ausstoss war v. a. in den Werken Evionnaz und St. Vulbas um einiges über dem Vorjahresniveau. In den andern Drug Substance Werken war der VOC-Ausstoss gegenüber dem Vorjahr fast unverändert. 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- uneinheitliches Bild bei den Emissionen

Der Ausstoss an nitrosen Gasen (NOx) lag mit 30 Tonnen um 8 Tonnen niedriger als im Vorjahr. Diese Abnahme beruht im Wesentlich auf Reduktionen in den Werken Evionnaz und Nantong. In den anderen Werken war der NOx-Austoss mehr oder weniger stabil. Der Schwefeldioxid-Ausstoss in die Umwelt liegt schon seit längerer Zeit auf einem tiefen Niveau. 2022 betrug der Ausstoss 1.3 Tonnen und nahm somit gegenüber dem Vorjahr um 23 Prozent ab. Die Kohlenstoffmonoxid-Emissionen aller Siegfried-Werke lagen bei 8.2 Tonnen, und damit minim höher als im Vorjahr. 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. 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.

Wichtige Kennzahlen zum Umweltschutz¹

	Einheit	2022	2021	2020	2019	2018
Energieverbrauch						
Gesamtenergie	GJ	1 942 100	2 045 000	1 725 800	1 663 600	1 629 700
Erdgas	GJ	754 500	797 400	712 300	629 100	630 200
LPG	GJ	20 500	8 600	12 300	11 200	9 400
Heizöl	GJ	80 000	82 800	62 400	74 500	77 700
Diesel		1 900	1 500	6 000	2 300	1 800
Ersatzbrennstoffe (Lösungsmittel)	GJ	43 100	75 600	65100	56 700	59 600
VOC Verbrennung	GJ	52 800	49 500	9 300	14 000	10 300
Gelieferter Dampf	GJ	371 500	372 300	356 700	379 900	374 600
Elektrizität	GJ	617 800	657 300	499 025	495 900	466 200
Emissionen						
CO ₂ -Emissionen	Tonnen	65 130	77 273	100 354	96 900	93 000
VOC-Emissionen	Tonnen	139	99	284	260	92
CO-Emission	Tonnen	8.2	7.9	8.1	9.0	9.0
NO _x -Emission	Tonnen	30	38	29	49	37
SO ₂ -Emission	Tonnen	1.3	1.4	0.8	2.0	4.0
GWP, 100 Jahr Zeithorizont	Tonnen	65 498	77 316	101 800	97 700	93 000
Wasser/Abwasser						
Wasserverbrauch	m³	5 985 000	6 052 000	5 791 000	5 776 000	5 590 000
TOC-Fracht	Tonnen	123	124	127	125	117
Stickstoff-Fracht	Tonnen	70.9	54.8	52.8	67.5	55.3
Phosphor-Fracht	Tonnen	1.9	1.9	1.5	2.0	1.7
Abfälle						
Gesamtabfall	Tonnen	75 989	76 710	75 178	65 238	53 550
Gefährliche Abfälle	Tonnen	62 623	65 050	57 906	53 774	40 424
Verbrennung	Tonnen	18 791	33 517	30 000	32 115	33 866
Recycling	Tonnen	5 535	4 575	5 044	3 845	1 931
Rückgewinnung einschliesslich Energie	Tonnen	38 217	26 892	22 782	17 688	4 494
Deponie	Tonnen	80	80	80	126	110
Ungefährliche Abfälle	Tonnen	13 366	11 660	17 272	11 464	13 125
Verbrennung	Tonnen	6 095	5 870	6 612	5 141	3 602
Recycling	Tonnen	2 726	2 895	2 226	1 989	1729
Deponie		3 196	940	672	597	338
Rückgewinnung einschliesslich Energie	Tonnen	867	1 866	1 787	1 689	2 477
Wiederverwendung	Tonnen	483	89	43	32	42
Entsorgung auf ext. Abwasserreinigungsanlage	Tonnen	0	0	5 933	2 017	4 938
Recycling						
Regenerierte Lösungsmittel (intern und extern)	Tonnen	19 345	20 500	22 100	22 000	23 800

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	2022	2021	2020	2019	2018
Umsatz-Normalisierung						
Umsatz	Mio. CHF	1229	1 102	845	833	794
Gesamtenergieverbrauch	GJ/Mio. CHF	1 580	1 855	2 042	1 962	2 014
Elektrizität	GJ/Mio. CHF	502	596	591	595	587
Wasserverbrauch	m³/Mio. CHF	4 868	5 490	6 853	6 934	7 040
Gesamtabfall	t/Mio. CHF	61.8	69.7	89.0	78.3	67.4
Treibhausgasemissionen (CO ₂ -Äquivalente)	t/Mio. CHF	53.0	70.1	118.8	121.4	122.2
GWP (Global Warming Potential)	t/Mio. CHF	53.3	70.1	120.2	122.3	122.2

5.4 Abfall/Abwasser/Luftemissionen

Bei der Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen fallen grosse Abfallmengen an, da die Herstellverfahren 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.

5.4.1 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 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

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.

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 2022 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 nachgeschaltete Denitrifikationsstufe läuft stabil. Als Kohlenstoffquelle für die Nitrifikation konnte im Betrieb anfallendes Isopropanol eingesetzt werden, das sonst der Verbrennung zugeführt worden wäre. Durch diese Kombination konnte 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.

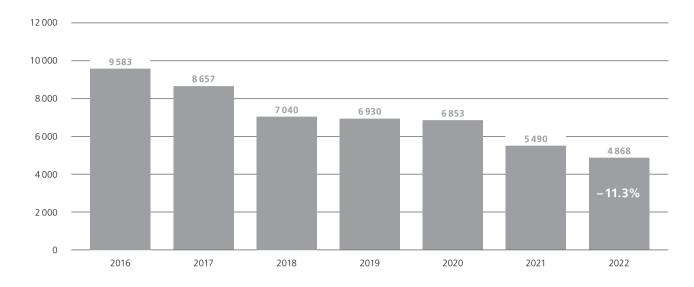
Wasserverbrauch gruppenweit 2022 etwas gesunken

Der Wasserverbrauch war 2022 etwas geringer als im Vorjahr. Über alle Werke gesehen gab es eine Abnahme von 1.1 Prozent. Normalisiert man den Wasserverbrauch auf die Umsatzzahlen, war ein Rückgang von 11.3 Prozent zu verzeichnen. Das Wassersparprojekt im Werk Zofingen stagnierte auch 2022, der Wasserverbrauch nahm im Jahr 2022 um 8.9 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 weiterverfolgt.

TOC-Ausstoss insgesamt 2021 leicht gesunken

An allen Siegfried-Standorten zusammen wurden 123 Tonnen organisch gebundener Gesamtkohlenstoff (TOC) über das Abwasser in die Gewässer emittiert. Das ist 0.4Tonnen bzw. 0.3 Prozent weniger als im Jahr zuvor. Der TOC-Ausstoss war in Evionnaz, Nantong und Zofingen 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 Abwasserkennzahlen Stickstoff- und Phosphor-Fracht; auch hier wurden die Werte nach der Abwasserreinigungsanlage gemessen. Der Stickstoff-Ausstoss in die Gewässer nahm um 29 Prozent zu; er lag bei 70.9 Tonnen. Der grösste Emittent von Stickstoff ist das

Wasserverbrauch m³/Mio. CHF



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, Minden und Nantong zurückzuführen. Der Ausstoss von Phosphor in die Umwelt lag um 2.4 Prozent unter dem Vorjahreswert; er ist aber mit knapp 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, weshalb aktuell die Optimierung der Abwasserreinigungsanlage im Gang ist und voraussichtlich Mitte 2023 in Betrieb genommen werden kann.

5.4.2 Abfall

2022 betrug die Gesamtabfallmenge aller elf Siegfried-Werke 75 989Tonnen, das sind 0.9 Prozent weniger als im Vorjahr. Wird der Abfall auf den Umsatz normalisiert, so betrug die Abnahme –11.2 Prozent. Dabei zeigte sich ein heterogenes Bild, zur Verbesserung des Resultats haben vor allem die Abnahmen in den DS-Werken Minden und Zofingen beigetragen.

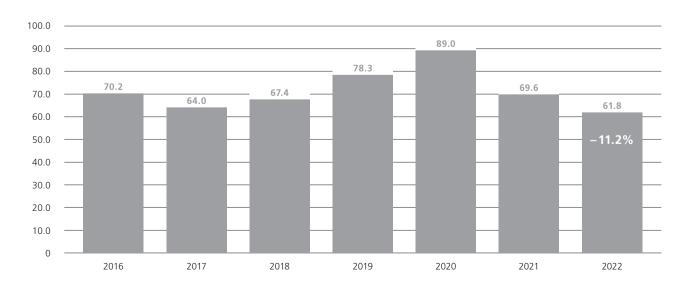
Die Abfallmenge steht im Zusammenhang mit den Produktionsmengen und mit den Herstellverfahren, die unterschiedlichen Verhältnisse von Produkt zu Abfall haben. Der Abfall teilt sich auf in 62 623Tonnen gefährlichen und 13 366 Tonnen ungefährlichen Abfall. Der hohe Anteil an gefährlichen Abfällen rührt 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, gesteigert werden konnte. Er betrug 2022 63 Prozent (Vorjahr: 47 Prozent) bezogen auf den Gesamtabfall. Für die Regeneration von Lösungsmitteln gibt es zwei Möglichkeiten: die werksinterne Lösungsmittel-Regeneration oder die Regeneration durch externe Partner. Insgesamt wurden 2022 19 345 Tonnen Lösungsmittel regeneriert. Der Anteil von regenerierten Lösungsmitteln im Verhältnis zu den entsorgten Lösungsmitteln war höher als im Vorjahr und betrug 59 Prozent.

Durch einen sorgsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen und der Verminderung der Abfallmenge konnten 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.

Ausblick

Im Abfallbereich sind 2023 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.

Total Abfall t/Mio. CHF



6. Mitarbeitende

Auf Grundlage unseres Leitbilds und unserer Vision sind wir bestrebt, als Vorreiter im Bereich Wissenschaft und Technologie Führungsstärke zu beweisen, wenn es um Mitarbeiterentwicklung und -erfolge geht, und lokal sowie funktionsübergreifend innerhalb der Gruppe die Teamarbeit zu fördern. Grundlage dafür sind unsere fast 3700 talentierten und motivierten Mitarbeitenden, die weltweit tagtäglich und an all unseren Standorten herausragende Leistungen erbringen.

Unternehmensleitbild, Vision, Werte und Strategie

Ziel und Zweck unserer täglichen Arbeit sind qualitativ hochwertige Wirkstoffe und Arzneimittel. Diese wirken sich positiv auf das Leben und die Gesundheit zahlreicher Patienten weltweit und damit auf die Gesellschaft insgesamt aus. Im letzten Jahr haben wir erneut viel Zeit darauf verwendet, unseren Mitarbeitenden unser Unternehmensleitbild, unsere Vision, unsere Werte und unsere Strategie zu erklären, damit alle dasselbe Verständnis davon haben, was für eine Art von Unternehmen wir sein möchten und was zu tun ist, um unsere Ziele zu erreichen. In diesen Gesprächen wurde klar, dass unsere Mitarbeitenden sich des Zwecks und Werts unserer täglichen Arbeit bewusst sind und sie uns mit Leidenschaft, Engagement und Kompetenz darin unterstützen, unser Leitbild und unsere Vision umzusetzen.

Zudem ermöglicht es der sogenannte Ideenpool allen Mitarbeitenden, sich einzubringen und das Unternehmen laufend weiterzuentwickeln. Wir möchten alle Mitarbeitenden dazu aufrufen, über mögliche Verbesserungen nachzudenken und Vorschläge zu unterbreiten. Es gehört zum Verantwortungsgebiet der Vorgesetzten, die Mitarbeitenden zum Einbringen von Vorschlägen zu motivieren, die Bedingungen zu verbessern, um das Teamwork innerhalb der Gruppe zu stärken, bei der Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen zu helfen, Verbesserungen rasch umzusetzen und kreative Arbeit anzuerkennen.



Der Beitrag von Siegfried auf unterschiedlichen Ebenen

In Hinblick auf das Entwicklungsziel 4, «allen eine inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung und Möglichkeiten für lebenslanges Lernen zur Verfügung zu stellen», leistet Siegfried einen wesentlichen Beitrag durch die Förderung von Mitarbeitenden und Berufseinsteigern, und zwar durch Berufslehren in unterschiedlichen Profilen, unser Trainee-Programm für Hochschulabgänger und laufende Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für unsere Manager und Führungskräfte. Wesentliche Säulen dessen sind die Berufsausbildung bei Siegfried sowie das auf die im Unternehmen benötigten Kernkompetenzen ausgerichtete Weiterbildungsangebot. Damit soll sichergestellt werden, dass die Mitarbeitenden aktuelle und künftige Veränderungen im Arbeitsumfeld erfolgreich bewältigen und auch am Arbeitsmarkt der Zukunft bestehen. Mit der während der Pandemie eingeführten Initiative «Spot Learning» können die Mitarbeitenden ein bestimmtes Budget sowie einen Arbeitstag pro Jahr für die Teilnahme an Onlinekursen in Anspruch nehmen. Ziel war und ist es, ein niedrigschwelliges Angebot bereitzustellen, das den Zugang zu Wissen vereinfacht, individuelle Bedürfnisse besser berücksichtigt und den Mitarbeitenden mehr Verantwortung für ihre persönliche Entwicklung überträgt.

Mitarbeiterbeteiligung

Damit unsere Mitarbeitenden täglich herausragende Arbeit leisten können und sich wohlfühlen, fördern wir die lebhafte Interaktion im Rahmen von Roundtable-Meetings mit dem Management, die regelmässig an den einzelnen Standorten stattfinden. Sie ermöglichen einen offenen Austausch über alle

Hierarchiestufen hinweg, bei dem wir einander zuhören und voneinander lernen. Wir sind überzeugt, dass sorgfältiges Zuhören ein wichtiger Bestandteil unserer Kultur und unserer Werte ist. Um die Reichweite zu vergrössern, die Interaktion zu vereinheitlichen und die Mitarbeiterbeteiligung zu messen, haben wir 2022 eine weltweite Mitarbeiterbeteiligungsplattform lanciert. Dort planen wir vierteljährliche Umfragen, um Informationen und Meinungen von unseren Mitarbeitenden einzuholen und zu erfahren, wie wir das Arbeitsumfeld weiter verbessern und Siegfried zu einem tollen und geschätzten Arbeitgeber machen können.

Mitarbeiterqualifikation und -schulung

Wir glauben, dass Führungsstärke auf allen Ebenen wichtig ist, um ein toller Arbeitgeber zu sein. Deshalb haben wir auch 2022 in unsere Leadership-Education-Advancement-Programme (LEAP) investiert. Diese wurden für Führungskräfte in der Produktion, die unteren Kaderstufen und das leitende Management entwickelt und werden an all unseren Standorten weltweit angeboten. Seit ihrer Einführung 2020 wurden so 184 Führungskräfte geschult. Im Zusammenhang mit dem Leistungsmanagementprozess müssen die Führungskräfte mit allen Mitarbeitenden individuelle Entwicklungs- und Feedback-Meetings abhalten. In diesen Sitzungen werden Entwicklungsziele und Fortschritte besprochen und spezifische Massnahmen definiert und dokumentiert. Im Durchschnitt absolvierten die Mitarbeitenden der Siegfried Gruppe im Berichtsjahr etwa zwei interne oder externe Aus- und Weiterbildungstage.

Weltweites Talentmanagement

Gut ausgebildete Berufseinsteiger sind für uns sehr wichtig, vor allem da der demografische Wandel in einigen Berufen in den nächsten Jahren zu einer Pensionierungswelle führen wird. Deshalb wurde unternehmensweit ein neuer Talentmanagementprozess erarbeitet und 2022 an allen Standorten eingeführt. Mit diesem Prozess sollen auf allen Ebenen systematisch Berufseinsteiger aufgebaut werden, damit wir unabhängiger vom Arbeitsmarkt werden.

Die zusammengefassten Ergebnisse des Talentmanagementprozesses zeigen eine insgesamt solide interne Nachwuchsentwicklung. In den kommenden Monaten werden noch spezifische Aktionspläne für einige Brennpunktfunktionen oder kleinere Standorte erarbeitet. Künftig sind auf Standort- und Funktionsebene einmal jährlich Talentmanagementdurchsprachen geplant. Die Gesamtergebnisse, Aktionspläne und die Nachwuchssituation für kritische Geschäftspositionen werden global von der Geschäftsleitung und vom Verwaltungsrat geprüft.

Ein wesentlicher Baustein einer guten Nachwuchsplanung ist und bleibt die Ausbildung von Lernenden sowie die Entwicklung junger Menschen in unseren Studienprogrammen, insbesondere in den Bereichen Produktion und Labor. 2022 hatte Siegfried an allen Standorten zusammen 110 aktive Lernende und Trainees. Zudem haben wir mit der neu geschaffenen Funktion Talent Acquisition unsere Fähigkeit gestärkt, auf allen Ebenen wertvolle Talente anzuziehen. Wesentliche Aspekte, an denen wir derzeit arbeiten, sind die Auffrischung unserer Employee Value Proposition (EVP) und unseres Employer Branding sowie ein effizienterer Rekrutierungsprozess.

Siegfried als attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber: unsere Initiative «Great Place to Work»

Ziel unserer vor drei Jahren eingeführten «Great Place to Work»-Initiative ist es, die Attraktivität von Siegfried als Arbeitgeber sowie die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeitenden zu verbessern. Einerseits stellt dies einen wichtigen Wettbewerbs- und Erfolgsfaktor im zunehmend umkämpften Arbeitsmarkt dar, in dem verschiedene Generationen immer unterschiedlichere Anforderungen stellen. Andererseits ist es grundlegend, den Mitarbeitenden langfristig Sicherheit zu vermitteln, damit sie nachhaltige Arbeit leisten.

Für uns haben flexible Arbeitszeitmodelle, um Beruf und Familie zu vereinbaren, Flexibilität in Sachen Homeoffice sowie die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden, zum Beispiel durch verschiedene Sportangebote, Grippeimpfungen, Rauchentwöhnungsprogramme usw., weiter Priorität.

Kerninitiative hier war 2022 die Einführung einer Mitarbeiterbeteiligungsplattform mit vierteljährlichen Pulsbefragungen.

Mit der zweiten Ausgabe unseres Programms «#everystepmatters» haben wir unser soziales Engagement fortgesetzt. 2022 sind die Mitarbeitenden von Siegfried 33 000 km gerannt und Velo gefahren. Das Unternehmen spendete rund 30 000 CHF an gemeinnützige Organisationen, die jeweils von Mitarbeitenden der einzelnen Standorte ausgewählt wurden.

Zum dritten Mal hat Siegfried sowohl auf Unternehmens- als auch auf Standortebene Global Value Awards vergeben. Mit dieser Initiative zeichnen wir tolle Leistungen und Initiativen unserer Mitarbeitenden aus, die unsere Unternehmenswerte versinnbildlichen.

Neben den genannten Initiativen legen wir grossen Wert darauf, die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit zu gewährleisten. Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeitenden ein gutes Gleichgewicht finden, um gesund, produktiv, kreativ und erfolgreich zu bleiben. Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit, Homeoffice und die Möglichkeit, unbezahlte Ferien zu beziehen, sind ein wesentlicher Bestandteil dieser Bemühungen. Ferner unterstützen wir unsere Mitarbeitenden bei wichtigen persönlichen und beruflichen Ereignissen (umfassende Weiterbildungen, persönliche Krisen, Krankheiten in der Familie, Elternschaft sowie weitere wesentliche Ereignisse).

Ein inklusives, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, das die Vielfalt fördert

Siegfried verpflichtet sich nicht nur, attraktive Arbeitsbedingungen mit einem konkurrenzfähigen Grundlohn und leistungsabhängigen variablen Lohnbestandteilen sowie einer Gewinnbeteiligung (nähere Erläuterungen finden sich im Vergütungsbericht) zu bieten, sondern legt auch viel Wert auf ein Arbeitsumfeld, das Chancengleichheit bietet, in dem sich alle Mitarbeitenden wohlfühlen, um sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln, innovativ zu sein und Höchstleistungen erbringen zu können. Wir kommunizieren klar und stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden von Siegfried bezüglich Lohn, Sozialleistungen, Anstellung, Aufgaben, Beförderung, Aus- und Weiterbildung, disziplinarischen Massnahmen, Pensionierung, Zugang zu Dienstleistungen usw. gleiche Rechte geniessen. Wir tolerieren keinerlei Form von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Rasse, Hautfarbe, körperlicher oder geistiger Merkmale/Einschränkungen, Glauben, Kaste, Sprache, körperlicher Beeinträchtigung, Mitgliedschaft in Organisationen, Gesundheitszustand, Zivilstand, Mutterschaft, sexueller Orientierung, Religion, Gewerkschafts- oder Parteizugehörigkeit. Der Grundsatz der «Nichtdiskriminierung» ist in unserem Verhaltenskodex sowie unserer neuen Richtlinie zu Vielfalt, Inklusion und Gleichberechtigung bei Siegfried (beide Dokumente sind unter https://www.siegfried.ch/nachhaltigkeit öffentlich zugänglich) festgeschrieben.

Als Arbeitgeber fördert Siegfried die Gleichheit aller Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vor diesem Hintergrund wurde die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtung zur Lohngleichheit in der Schweiz systematisch geprüft und 2020 erstmals durch ein externes Revisionsunternehmen (PwC) bestätigt. An allen anderen Standorten wurde die Lohngleichheit entweder auf Grundlage rechtlicher oder interner Analysen untersucht. Dabei wurde an keinem der Standorte von Siegfried eine statistisch relevante Diskriminierung aufgrund von geschlechtsspezifischen Merkmalen festgestellt.

Als weltweit tätiges Unternehmen sehen wir Vielfalt, z.B. in Hinblick auf Geschlecht, Alter, Bildung, Nationalität und den kulturellen Hintergrund, als Bereicherung der Interaktion zwischen unseren Mitarbeitenden sowie als Voraussetzung für Innovationen und positive, ausgeglichene und geeignete Lösungen und Ergebnisse an. Da wir fest überzeugt sind, dass Vielfalt unserem Unternehmen nützt, sind diese Aspekte ein wesentliches Kriterium bei wichtigen Personalentscheidungen.

Wir sehen unsere auf Exzellenz, Leidenschaft, Integrität, Qualität und Nachhaltigkeit basierende Unternehmenskultur sowie unseren Verhaltenskodex als wertvolles und verbindliches Teamwork-Fundament an.

Im Falle von Beschwerden sowie zur Meldung von Widerhandlungen gegen unsere Werte, unseren Verhaltenskodex, interne Anweisungen oder Gesetze stehen den Mitarbeitenden verschiedene Kanäle zur Verfügung, z. B. deren Vorgesetzte, die Arbeitnehmervertretung, Ombudspersonen oder einen externe Verbindung zum Integrity Officer. Alle entsprechenden Meldungen werden vom Integrity Office, das aus dem Head of Integrity, dem Rechtsdienst des Unternehmens sowie dem CHRO besteht, systematisch bearbeitet. Der sichere und vertrauliche Umgang mit sensiblen Angelegenheiten und der persönliche Schutz der meldenden Person sind jederzeit gewährleistet.

Sozialpartnerschaft bei Siegfried

Bei Siegfried hat eine offene und lösungsorientierte Sozialpartnerschaft Tradition. Siegfried achtet das Recht aller Mitarbeitenden, ohne negative Konsequenzen wie Kündigung, Diskriminierung oder Vergeltung der Arbeitnehmervertretung oder einer Gewerkschaft beizutreten. Neue Mitarbeitende werden von den entsprechenden Arbeitnehmervertretungen oder Gewerkschaften kontaktiert und informiert. Wir unterhalten einen direkten, transparenten und konstruktiven Dialog mit allen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretern. Gemeinsame Informationsveranstaltungen und Gespräche über den Geschäftsverlauf bei Siegfried sowie arbeitsplatzbezogene Entscheidungen und der Einbezug in mitarbeiterrelevante Angelegenheiten sind an den einzelnen Standorten regelmässig gegeben. Für wesentliche Teile der Belegschaft in der Schweiz, in Deutschland, Frankreich, Malta, Spanien, China und den USA gelten Gesamtarbeits- bzw. Tarif- oder Kollektivverträge. Insgesamt unterstehen 2736 Mitarbeitende und damit 72% der Belegschaft einem solchen Vertrag. Die Mitbestimmungsrechte der einzelnen Arbeitnehmervertretungen sind in den entsprechenden Verträgen ausgeführt und regeln das für die jeweiligen Verhandlungen geltende Recht auf Teilhabe. Alle Mitarbeitenden, die keinem Gesamtarbeits-/Tarif-/Kollektivvertrag unterstehen, was hauptsächlich auf das mittlere, obere und leitende Management zutrifft, profitieren von Arbeitsbedingungen, die denen jener Verträge und der Marktpraxis entsprechen. 2022 wurden gute Fortschritte bezüglich einer Vereinbarung über den ersten Europäischen Betriebsrat bei Siegfried erzielt. Wir sind zuversichtlich, dass die Vereinbarung im Laufe des Jahres 2023 abgeschlossen werden kann. Der Europäische Betriebsrat wird ein wichtiges Gremium für den Austausch und die Beratung zu transnationalen Themen innerhalb der Europäischen Gemeinschaft darstellen.

An allen Standorten halten wir uns vorbehaltlos an die örtlichen Arbeitsvorschriften und die universellen weltweiten Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die Löhne, die Siegfried seinen Mitarbeitenden zahlt, liegen an allen Standorten über dem gesetzlichen Mindestlohn. Zwangsund Kinderarbeit sind im Unternehmen verboten. Bei den Anstellungsbedingungen werden Teilzeitmitarbeitende und Mitarbeitende mit befristetem Vertrag bei Siegfried den Vollzeitmitarbeitenden gleichgestellt. Näheres dazu findet sich in unserem Bekenntnis zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen.

Mitarbeiterentwicklung

Per 31. Dezember 2022 hatte die Siegfried Gruppe weltweit 3680 Mitarbeitende. Wegen des Unternehmenswachstums liegt diese Zahl leicht über dem Vorjahresniveau von 3637, obwohl im Zusammenhang mit der Schliessung der pharmazeutischen Entwicklung in Zofingen (Verlagerung an unseren neuen Standort in Barcelona) und der rückläufigen Produktion von COVID-Impfstoffen in Hameln ein Stellenabbau erfolgte. In beiden Fällen wurde aber nur einer begrenzten Zahl an Mitarbeitenden gekündigt. Die Mehrzahl der 20 Mitarbeitenden in Zofingen hat neue Stellen innerhalb der Siegfried Gruppe oder einen neuen Job ausserhalb des Unternehmens gefunden. Der Stellenabbau in Hameln

Kennzahlen zu unseren Mitarbeitenden

Mitarbeitende per 31. Dezember		2022		2021	
Festangestellte Mitarbeitende					
Zofingen, Schweiz	Anzahl/Total	650		634	
Evionnaz, Schweiz	Anzahl/Total	353		343	
St. Vulbas, Frankreich	Anzahl/Total	140		136	
Pennsville, USA	Anzahl/Total	183		205	
Irvine, USA	Anzahl/Total	133		133	
Hal Far, Malta	Anzahl/Total	141		155	
Nantong, China	Anzahl/Total	274		250	
Hameln, Deutschland	Anzahl/Total	513		495	
Minden, Deutschland	Anzahl/Total	409		394	
Barberà del Vallès, Spanien	Anzahl/Total	522		515	
El Masnou, Spanien	Anzahl/Total	362		377	
Siegfried Gruppe	Anzahl/Total	3 680		3 637	
Mitarbeitende mit Vollzeitbeschäftigung	Anzahl/%	3 411	93%	3 338	91.8%
Mitarbeitende mit Teilzeitbeschäftigung	Anzahl/%	269	7%	299	8.2%
Anzahl Temporäre bezogen auf Gesamtbestand	Anzahl/%	288	8%	373	10.3%
Anzahl Lernende/Anzahl Lernende bezogen auf Gesamtbestand	Anzahl/%	110	3%	94	2.6%
Mitarbeitende mit Temporäranstellung					
Zofingen, Schweiz	Anzahl/Total	32		32	
Evionnaz, Schweiz	Anzahl/Total	24		19	
St. Vulbas, Frankreich	Anzahl/Total	27		23	
Pennsville, USA	Anzahl/Total	3		6	
Irvine, USA	Anzahl/Total	11		11	
Hal Far, Malta	Anzahl/Total	0		0	
Nantong, China	Anzahl/Total	2		8	
Hameln, Deutschland	Anzahl/Total	88		117	
Minden, Deutschland	Anzahl/Total	51		69	
Barberà del Vallès, Spanien	Anzahl/Total	17		70	
El Masnou, Spanien	Anzahl/Total	33		18	
Siegfried Gruppe	Anzahl/Total	288		373	

betraf hauptsächlich Temporärmitarbeitende, deren Verträge ausliefen und nicht verlängert wurden. Näheres dazu findet sich in den nachfolgenden Tabellen.

Förderung des Frauenanteils

Es ist das Bestreben von Siegfried, den Frauenanteil im Unternehmen kontinuierlich zu erhöhen. Deshalb wird diese Entwicklung gezielt verfolgt und Frauen werden im Unternehmen gefördert, insbesondere in Führungspositionen. Während der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig gestiegen ist, wird für die kommenden Jahre eine Erhöhung dieses Anteils erwartet. Die folgende Tabelle zeigt den prozentualen Anteil der weiblichen Beschäftigten pro Standort im Vergleich der Jahre 2021 und 2022:

Standort	2022 (%)	2021 (%)	Veränderung (%)
Zofingen	26.0%	25.9%	0.1%
Evionnaz	23.5%	23.6%	-0.1%
St. Vulbas	32.1%	31.6%	0.5%
Malta	24.8%	24.5%	0.3%
Hameln	45.0%	43.6%	1.4%
Minden	14.9%	15.0%	-0.1%
Barberà	38.9%	39.4%	-0.5%
El Masnou	55.8%	56.2%	-0.4%
Pennsville	18.6%	19.5%	-0.9%
Irvine	46.6%	45.1%	1.5%
Nantong	20.4%	18.8%	1.6%
Gruppe	32.1%	32.0%	0.1%

Festangestellte Mitareitende

20)22
	_

	2022							
Standort	# männliche MA	# weibliche MA	Total	% weiblich				
Zofingen	481	169	650	26.0%				
Evionnaz	270	83	353	23.5%				
St. Vulbas	95	45	140	32.1%				
Malta	106	35	141	24.8%				
Hameln	282	231	513	45.0%				
Minden	348	61	409	14.9%				
Barberà	319	203	522	38.9%				
El Masnou	160	202	362	55.8%				
Pennsville	149	34	183	18.6%				
Irvine	71	62	133	46.6%				
Nantong	218	56	274	20.4%				
Gruppe	2 499	1 181	3 680	32.1%				

Festangestellte Mitarbeitende

2021

Standort	# männliche MA	# weibliche MA	Total	% weiblich
Zofingen	470	164	634	25.9%
Evionnaz	262	81	343	23.6%
St. Vulbas	93	43	136	31.6%
Malta	117	38	155	24.5%
Hameln	279	216	495	43.6%
Minden	335	59	394	15.0%
Barberà	312	203	515	39.4%
El Masnou	165	212	377	56.2%
Pennsville	165	40	205	19.5%
Irvine	73	60	133	45.1%
Nantong	203	47	250	18.8%
Gruppe	2 474	1 163	3 637	32.0%

7. Gesellschaftliche Verantwortung

7.1 Örtliche Bevölkerung

Siegfried ist aktives Mitglied der örtlichen Gemeinschaften, in denen das Unternehmen tätig ist, und tauscht sich mit den lokalen Verwaltungen und der Bevölkerung gleichermassen aus. Durch den direkten Kontakt zu regionalen und lokalen Behörden sowie zur Bevölkerung in diesen Gebieten fördert Siegfried eine positive Beziehung, in der das Unternehmen sowohl als wichtiger Arbeitgeber als auch als Mitglied der Gemeinschaft geschätzt wird. Der Kontakt erfolgt vorderhand durch das Standortmanagement, aber auch die Geschäftsleitung der Siegfried Gruppe trifft regelmässig lokale und regionale Führungspersönlichkeiten.

Unser Unternehmen hat sich schon vor langer Zeit dazu verpflichtet, Bildungseinrichtungen und Studierende aktiv zu unterstützen. Durch interne Ausbildungsplätze und Praktika bieten wir Studierenden die Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln und gleichzeitig ihr wissenschaftliches Know-how zu erweitern. Dort, wo in unseren eigenen Ausbildungssystemen oder denen anderer akademischer Ausbildungsstätten Lücken bestehen, ist Siegfried bereit, Nachschulungen anzubieten. Leidenschaftlich geben wir auch Studierenden die Chance, Wissenschaft in der Unternehmenswelt zu erleben, und eröffnen Möglichkeiten für künftige Karrieren und akademische Bildung. Zu diesem Zweck unterstützen wir stolz die Stiftung «Simply Science» in der Schweiz (www.simplyscience.ch).

Ausserdem verpflichtet sich Siegfried dazu, die eigenen Arbeits- und Umweltschutzmassnahmen regelmässig und proaktiv zu prüfen. Das Compliance-Programm des Unternehmens umfasst sowohl interne Audits zur Wirksamkeitsbewertung der Präventionssysteme als auch externe Inspektionen durch unabhängige Organisationen, um zusätzliche Gewissheit zu bieten. Ausserdem verfügt Siegfried über ein System von Frühwarnindikatoren zur Erkennung potenzieller Gesundheits- und Umweltrisiken. Dazu gelten bei Siegfried sowohl im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit als auch darüber hinaus höchste Massstäbe in Sachen Verantwortlichkeit und Compliance.

Wir beteiligen uns an vielen Standorten finanziell an Mitarbeiteraktivitäten und gemeinnützigen Events. So betreiben wir Sponsoring, finanzieren freiwillige Mitarbeiterinitiativen, um Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen zu helfen, und unterstützen Sport- und Jugendsportprogramme. Für die erfolgreiche Koordination der Aktivitäten vor Ort spielen lokale Kontakte eine wesentliche Rolle. Deshalb verfügt jeder Standort über ein individuelles Budget für das Engagement vor Ort. So wird ein gutes Gleichgewicht von Ressourcen und Verpflichtungen gewährleistet, und wir können an all unseren Standorten weiterhin hohe Standards erfüllen.

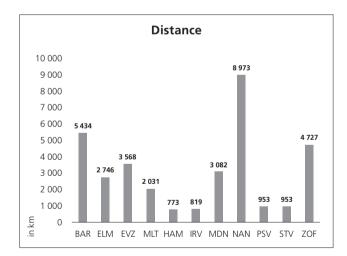
Wir freuen uns, dass unsere Mitarbeitenden wiederum erfolgreich an der weltweiten gemeinnützigen Initiative «#everystepmatters» teilgenommen haben. Insgesamt legten sie 34060 km zurück, was 44698 163 Schritten entspricht. Durch unser Engagement und unsere Bemühungen kamen so insgesamt 29600 CHF für gemeinnützige Organisationen weltweit zusammen.

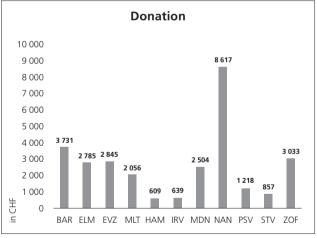
Die Mitgliedschaften der Siegfried Gruppe und der Gesellschaften an den einzelnen Standorten im Überblick:

Gruppe		European Fine Chemical Group (EFCG)	
		(Sektorgruppe des European Chemical Industry Council (CEFIC))	
		scienceindustries Wirtschaftsverband Chemie Pharma 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	
		Groupement d'Entreprises du Chablais	
		Association Valaisanne des Industries chimiques(AVIC)	
Hameln	Deutschland	AdU	
		Chemie Nord Arbeitgeberverband	
		Creditreform Hameln Bolte KG	
		IHK Hannover	
		Weserbergland Aktiengesellschaft	
		BME e. V.	
		Bundesverband der Energie-Abnehmer	
		Heacon Service GmbH (pharmaplace AG)	
		DGRA-Dt.Ges.für Regulatory Affairs	
		Europäisches Patentamt	
		VPP-Geschäftsstelle	
		Allgemeine Arbeitgebervereinigung	
		HSW (Hochschule Weserbergland)	
Minden	 Deutschland	Arbeitgeberverband für die Chemische Industrie Ostwestfalen-Lippe e. V.	
viiiluell	DentsCiliatio	Industrie- und Handelskammer (IHK) Ostwestfalen	
St Mulhas	Erankraich	Verband der Chemischen Industrie (VCI)	
St. Vulbas	Frankreich	France Chimie Auvergne Rhône-Alpes	
		Mouvement des entreprises de France (MEDEF)	
Ial Far		Syndicat Mixte du Parc Industriel de la Plaine de l'Ain (SMPIPA)	
Hal Far	Malta	Malta Chamber of Commerce	
		Malta Employers Association	
	115.4	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	
rvine	USA	International Society of Pharmaceutical Engineers (ISPE)	
		Parenteral Drug Association (PDA)	

	American Society of Quality (ASQ)
	California Chamber of Commerce
China	SwissCham Shanghai
	Nantong Pharmaceutical Association
	Nantong Biopharmaceutical Industry Union
Spanien	Col.legi de Farmacèutics (Pharmacists College)
	COASHIQ
	AEFI Asociación española de farmacéuticos de la industria (Spanish Asociation of Pharmacists from the Industry)
	Spanish Commercial Codification Association (Asociación Española de Codificación Comercial -AECOC-)
Spanien	AEFI Asociación española de farmaceuticos de la industria (Spanish Asociation of Pharmacists from the Industry)
	Collegi de Farmacèutics (Pharmacists College)
	COASHIQ
	Parental Drug Association (PDA)
	Spanien

Wir freuen uns, dass unsere Mitarbeitenden wiederum erfolgreich an der weltweiten gemeinnützigen Initiative «#everystepmatters» teilgenommen haben. Insgesamt legten sie 34 060 km zurück, was 44 698 163 Schritten entspricht. Durch unser Engagement und unsere Bemühungen kamen so insgesamt 29 600 CHF für gemeinnützige Organisationen weltweit zusammen.





34060 km

CHF 28 893

Ausblick

Die Siegfried Gruppe setzt auch weiterhin auf den Austausch mit der Bevölkerung an ihren Standorten und nimmt ihre soziale Verantwortung wahr. Dazu sind wir stets bemüht, unsere Beziehungen zu den Organisationen in den jeweiligen Regionen, Ländern und Städten, in denen das Unternehmen tätig ist, zu stärken. Wir glauben, auf diese Weise wertvolle Synergien zwischen unseren Standorten schaffen zu können.

7.2. Politische Interessenvertretung

Für Siegfried hat die Kommunikation mit Stakeholdern und Entscheidungsträgern Priorität, um die bestmöglichen Bedingungen für unsere Geschäftstätigkeit sowohl allgemein als auch in der chemischpharmazeutischen Industrie zu schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, ist Siegfried umfassend bemüht, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Standorte sicherzustellen sowie ein hervorragendes Bildungssystem und ein innovatives Arbeitsumfeld zu bieten, das Forschung und Entwicklung fördert. So sind wir bestrebt, Lösungen für eine bessere Gesundheitsversorgung weltweit zu bieten. Wir verpflichten uns zu einem nachhaltigen Wandel durch die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Behörden und Partnern aus der Industrie.

Aktuelle Themen von besonderer Bedeutung sind:

- Forschung und Innovation
- Bildung
- Personenfreizügigkeit und damit die Möglichkeit für das Unternehmen, Mitarbeitende mit Top-Kompetenzen anzuziehen
- Freier Warenverkehr
- Vergleichbare Bedingungen und aufsichtsrechtliche Vorschriften für alle Hersteller weltweit

Diese Themen unterstützt Siegfried auf der ganzen Welt – am Unternehmenshauptsitz in der Schweiz sowie an allen anderen Standorten. Auf europäischer Ebene ist Siegfried in der European Fine Chemical Group (EFCG), einer Sektorgruppe innerhalb des Branchenverbands European Chemical Industry Council (CEFIC), aktiv.

8. 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
Peter Stierli
Head Corporate Communications
Untere Brühlstrasse 4
4800 Zofingen
Schweiz

Tel.: +41 62 746 15 51

GRI-Inhaltsindex

Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021			
Anwendungserklärung	Siegfried Holding AG hat in Anlehnung an die GRI-Standrads für den Zeitraum vom 1.1.2022–31.12.2022 berichtet.			
GRI-Standard	Angabe	Ort	Auslassung	
General disclosures				
	Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	GB S. 13–15, NB S. 83		
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	FB S. 24		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	NB S. 83		
	2-5 Externe Prüfung	NB S. 83		
	Tätigkeiten und Mitarbeitende			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	GB S. 13–15 NB S. 41		
	2-7 Angestellte	NB S. 67ff		
	2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	NB S. 71		
	Unternehmensführung	FB S. 24		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	NB S. 16–18 CG S. 9ff		
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	NB S. 17 CG S. 15		
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	CG S. 12		
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	CG S. 18–19		
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	NB S. 17		
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	VB S. 7–10		
	Strategie, Richtlinien und Praktiken			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	NB S. 20ff		
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	NB S. 10, 30–33		
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	NB S. 30–33		

GB = Geschäftsbericht (Lagebericht)

CG = Corporate Governance VB = Vergütungsbericht FB = Finanzbericht

NB = Nachhaltigkeitsbericht

CDI CI LI LI			
GRI-Standard	Angabe 2.25 V. feloro and Residence Association Associ	Ort N.D. C. 20	Auslassung —
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	NB S. 28	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	NB S. 29–30	_
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	NB S. 38	
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	NB S. 75–76	
	Einbindung von Stakeholder		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	NB S. 25-27	
Aligemenie Aligaben 2021	2-30 Tarifverträge	NB S. 70	_
Wesentliche Themen	2-30 lattivertrage	ND 3. 70	_
GRI 3: Wesentliche	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	NB S. 20	_
Themen 2021			
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	NB S. 20–21	_
Geschäftsgebaren/Korruption und Kartellrecht			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	NB S. 28–31	
GRI 206: Wettbewerbswid- riges Verhalten 2016	206-1 Rechtliche Schritte wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartellrechts, und Monopolpraktiken	NB S. 31	
Daten- und Cybersicherheit			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	NB S. 32–34	
GRI 418: Datenschutz 2016	418-1 Begründete Beschwerden über Verstösse gegen die Privatsphäre der Kunden und Verlust von Kundendaten	NB S.34	
Produktverantwortung			_
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	NB S. 35–40	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1 Bewertung der Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit von Produkt- und Dienstleistungskategorien	NB S. 37	
 Lieferkettenverantwortung			_
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	NB S. 40–43	
Gesundheit und Sicherheit			_
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	NB S. 44–57	
GRI 403: Gesundheit und Sicherheit am	403-1 Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	NB S. 44	
Arbeitsplatz 2018	403-2 Gefahrenermittlung, Risikobewertung und Untersuchung von Zwischenfällen	NB S. 50–55	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	NB S. 47-50	
	403-4 Beteiligung, Anhörung und Kommunikation der Arbeitnehmenden zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	NB S. 53-55	
	403-5 Schulung der Arbeitnehmenden im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	NB S. 49–50	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmenden	NB S. 56	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	NB S. 51-53	

GRI-Standard	Angabe	Ort	Auslassung
Kohlenstoffemissionen / Energiemanagementent	_		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	NB S. 57–63	
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	NB S. 62	
Abfälle/Abwasser/ Abgasemissionen	_		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	NB S. 63–66	
GRI 306: Abfall 2020	306-3 Erzeugte Abfälle	NB S.66	
Diversität/Ausbildung & Schulung	_		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	NB S. 68–73	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	405-1 Vielfalt der Leitungsorgane und Mitarbeitenden	CG S. 11–14	

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 2022 und damit bis zum Stichtag am 31. Dezember 2022. Eine Ausnahme stellen die im Lagebericht zukunftsgerichteten Themen dar. Der Siegfried-Geschäftsbericht erscheint im Jahresabstand und wurde zuletzt im Februar 2022 sowohl in gedruckter Form als auch als PDF auf unserer Website publiziert. Der nächste Bericht wird im Frühjahr 2024 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 2022 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 Elevate begleitet, einem auf das Management von Nachhaltigkeitsthemen spezialisierten Beratungsunternehmen.

Nachhaltigkeitsbericht in Anlehnung an GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards erstellt. Den detaillierten GRI Inhaltsindex finden Sie auf unserer Webseite.

Impressum

Dieser Geschäftsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache.

Dies ist ein Auszug des Siegfried Geschäftsberichts 2022. Alle weiteren Kapitel des Siegfried Geschäftsbericht 2022 finden Sie zum Download auf unserer Webseite.

Redaktion

Christa Brügger, Alexandra Keller

Konzept, Gestaltung, Realisation Hej GmbH, Zürich SOURCE Assiciates AG, Zürich

Illustrationen

Kornel Stadler, Bern

Publishingsystem

ns.publish by Multimedia Solutions AG

Realisation und Druckvorstufe

NeidhartSchön AG, Zürich

Siegfried Holding AG Hauptsitz Untere Brühlstrasse 4 CH-4800 Zofingen Schweiz Telefon + 41 62 746 11 11 Telefax + 41 62 746 12 02

www.siegfried.ch

