

Corporate Social Responsibility

Über diesen Bericht

Im vorliegenden Kapitel stellt SGL Carbon ihre Aktivitäten der Corporate Social Responsibility dar. Soziale Aspekte, ressourcen- und umweltbewusstes Verhalten, die Förderung nachhaltiger Produktlösungen, Verantwortung für die Mitarbeiter von SGL Carbon, die Achtung der Menschenrechte sowie Compliance und Anti-Korruptionsstandards sind feste Bestandteile der SGL-Unternehmenskultur und -ziele. Sie sind wichtige Voraussetzungen für den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Grundlagen

Der vorliegende Bericht stellt die nichtfinanzielle Konzernklärung SGL Carbons gemäß § 315b HGB dar und entspricht den inhaltlichen Anforderungen nach § 315c i. V. m. § 289c HGB. Nachfolgend legen wir die wesentlichen nichtfinanziellen Aktivitäten aus den fünf Aspekten Umwelt-, Arbeitnehmer-, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung detailliert und transparent in einem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht dar. Das Geschäftsmodell ist im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ (Seite 38) im Konzernlagebericht ausführlich dargestellt.

Die Erstellung dieses gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts erfolgte auch in diesem Berichtsjahr in großen Teilen unter Orientierung an den Sustainability Reporting Standards (SRS) der Global Reporting Initiative (GRI) für die dargestellten nichtfinanziellen Leistungskennzahlen. Um die speziellen Anforderungen SGL Carbons besser abbilden zu können und aufgrund der kontinuierlichen Weiterentwicklung SGL-spezifischer Themen, wurden ergänzend dazu eigene Key Performance Indicators (KPIs) entwickelt. Die angewendeten KPIs entsprechen denen des Vorjahres.

Eine inhaltliche Prüfung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts erfolgte im Rahmen einer externen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (siehe dazu auch die Hinweise auf Seite 70).

Wesentliche Themen

Als Grundlage dieses nichtfinanziellen Berichts wurde im Jahr 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse basierend auf den vorangegangenen Analysen der Jahre 2016 bis 2019 durchgeführt. Im Sinne des doppelten Wesentlichkeitsanspruchs wurde dabei berücksichtigt, welche wirtschaftliche Bedeutung ein Thema für das Unternehmen hat und wie sich die Geschäftstätigkeit von SGL Carbon auf Dritte auswirkt. Die festgestellten wesentlichen Themen wurden gemäß ihrer Bedeutung für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Kapitalgesellschaft sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die genannten Aspekte (gemäß § 289c Abs. 3 HGB) entsprechend priorisiert.

Zur Validierung wurden die ermittelten Themen im Jahr 2020 nochmals von den durch SGL Carbon benannten Fachverantwortlichen auf die Kriterien der doppelten Wesentlichkeit gemäß HGB überprüft. Anhand eines Fragebogens wurde von diesen die Wichtigkeit jedes einzelnen Themas bewertet sowie in einem gemeinsamen Workshop abschließend diskutiert und begründet. Teilnehmer waren neben den Fachverantwortlichen sowohl die zuständigen Projektkoordinatoren als auch die jeweiligen Verantwortlichen der Zentralfunktionen und Geschäftsbereiche. Danach wurden dem Vorstand die kumulierten Ergebnisse der Validierung zur Verabschiedung vorgelegt.

Aus dieser Validierung der wesentlichen Themen ergaben sich keine wesentlichen Anpassungen für den nichtfinanziellen Konzernbericht 2020 von SGL Carbon.

Die Gliederung der ermittelten wesentlichen Themen von SGL Carbon erfolgt wie auch im Vorjahr entlang der Handlungsfelder (Belange) „Compliance“, „Produkte“, „Environment, Health and Safety Affairs“ (Umweltbelange) und „Mitarbeiterbelange“. Freiwillig berichtet wird zudem erneut das Handlungsfeld „Gesellschaftliches Engagement“, welches kein wesentliches Thema für den nichtfinanziellen Konzernbericht darstellt. Die folgende Tabelle zeigt die Zuordnung der wesentlichen Themen zu den genannten Handlungsfeldern. Das kursiv dargestellte Thema wird freiwillig berichtet und ist daher nicht Teil des nichtfinanziellen Konzernberichts.

Handlungsfeld (Belange)	Wesentliche Themen von SGL Carbon
Compliance	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance-Management • Achtung der Menschenrechte • Anti-Korruption und Bestechung • Verantwortung in der Lieferkette
Produkte	<ul style="list-style-type: none"> • Produktqualität • Umweltauswirkungen von SGL-Produkten • Nachhaltige Produktinnovationen
Environment, Health and Safety Affairs (Umweltbelange)	<ul style="list-style-type: none"> • Energieverbrauch und CO₂-Emissionen • Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz • Prozesssicherheit • Ressourcenmanagement (Abfall und Wasser)
Mitarbeiterbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Diversität und Chancengleichheit • Beschäftigungsfähigkeit und Entwicklung • Attraktivität als Arbeitgeber
Gesellschaftliches Engagement	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Lokale Gemeinschaften</i>

In den jeweiligen Kapiteln werden die verfolgten Konzepte beschrieben und die Ziele sowie die Ergebnisse der bisherigen Maßnahmen dargestellt. Freiwillig berichtete Themen sind durch Fußnoten jeweils entsprechend gekennzeichnet und nicht Teil des nichtfinanziellen Konzernberichts.

Wesentliche Risiken gemäß § 315c i. V. m. § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB

Für die gesonderte nichtfinanzielle Konzernberichterstattung wurden neben den wesentlichen Risiken, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit verknüpft sind, auch die wesentlichen Risiken betrachtet, die mit den Geschäftsbeziehungen der SGL Carbon, ihren Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung definierten Belange haben (§ 315c i. V. m. § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB). Dazu wurden zu den einzelnen Belangen (Handlungsfelder) von den verantwortlichen Bereichen zunächst wesentliche Risiken identifiziert. Diese Risiken wurden dann unter Berücksichtigung der steuernden Maßnahmen und Kontrollen gemeinsam mit dem Konzernrisikomanagement bewertet und insbesondere daraufhin geprüft, ob sie sehr wahrscheinlich

schwerwiegende negative Auswirkungen haben könnten. Zusammenfassend sind keine wesentlichen Risiken festgestellt worden, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die oben genannten Belange haben könnten.

Überprüfung der Konzernnachhaltigkeitsstrategie

Die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit ist auch im Pandemie-Jahr 2020 nicht gesunken. Weltweit werden gegenwärtig vielmehr Klimagesetzgebungen und Klimaziele verschärft (Beispiel: European Green Deal der EU). Viele der Kundenindustrien von SGL Carbon prüfen Möglichkeiten für eine CO₂-neutrale Produktion (u. a. Chemie, Automobil). Auch Investoren berücksichtigen in ihren Anlagestrategien zunehmend die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen. Als technologiebasiertes Unternehmen mit intelligenten Lösungen will SGL Carbon die Kunden bestmöglich unterstützen. Dazu wurde 2020 das konzernweite Strategieprojekt „SGL Carbon. Roadmap to Sustainability“ gestartet.

Das Projekt wurde von einem funktionsübergreifenden Team mit Mitarbeitern aus Zentralbereichen und den Geschäftsbereichen mit Unterstützung einer spezialisierten Nachhaltigkeitsberatung bearbeitet. In einem strukturierten Vorgehen wurden zunächst die Erwartungen der diversen Stakeholdergruppen von SGL Carbon erhoben (Kunden, Regulierung, Investoren, Mitarbeiter, Sonstige). Einen Schwerpunkt bildete die Analyse der aktuellen und erwarteten gesetzlichen Rahmenbedingungen und deren Anforderungen an SGL Carbon (u. a. Action Plan on Financing Sustainable Growth/Taxonomie und European Green Deal der EU, Klimaschutzprogramm 2030 der Bundesregierung, nationaler Aktionsplan Menschenrechte, gesetzliche Sorgfaltspflichten zu Menschenrechten in der Lieferkette/„Lieferkettengesetz“). Erstmals und mithilfe des beauftragten Beratungshauses hat SGL Carbon ihren eigenen globalen Fußabdruck hinsichtlich Umwelt und sozialer Effekte einschließlich Lieferkette (sog. „Impact-Analyse“) ermittelt.

Im Projekt „SGL Carbon. Roadmap to Sustainability“ wurden die Nachhaltigkeitsthemen von SGL Carbon stringent priorisiert und drei Fokusthemen erarbeitet, die auf Konzernebene verfolgt werden: [1] Energieverbrauch und Treibhausgase, [2] nachhaltiges Produktportfolio, [3] Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette (inkl. Einhaltung Menschenrechte und Sozialstandards). Zu allen drei Themen wurden Projekte gestartet, um im ersten Schritt das jeweilige Anspruchsniveau und damit

verbundene Verbesserungsziele festzulegen. Die weiteren Erkenntnisse aus dem Strategieprojekt „SGL Carbon. Roadmap to Sustainability“ fließen in die Geschäftsstrategien der neu definierten künftig vier Geschäftsbereiche sowie in die Weiterentwicklung der nachfolgenden wesentlichen Handlungsfelder durch die verantwortlichen Zentralfunktionen ein.

Compliance

Compliance-Management

SGL Carbon trägt als global agierender Konzern im Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit weltweit eine besondere Verantwortung.

Das Compliance-Management-System (CMS) des SGL Carbon Konzerns folgt deshalb im Aufbau und der Umsetzung entsprechenden nationalen und internationalen Standards wie IDW PS980 oder ISO 19600:2016. Um die entsprechenden Elemente im Hinblick auf ihren Implementierungsstatus und auf ihre Effektivität hin zu überprüfen, hat der Vorstand eine externe Überprüfung des CMS durch einen unabhängigen Dritten in Auftrag gegeben. Diese Überprüfung des CMS der SGL Carbon SE als Konzernmutter fand im Rahmen eines zweitägigen Audits im Oktober 2020 durch die DQS GmbH (Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen) statt. Der SGL Carbon SE wurde nach Abschluss des Audits durch die DQS bescheinigt, dass sie ein CMS eingeführt hat und anwendet, welches die Anforderungen des Leitfadens ISO 19600:2016 erfüllt.

Der Verhaltenskodex als integraler Bestandteil der Führungs- und Unternehmenskultur von SGL Carbon setzt Maßstäbe für verantwortungsvolles und gesetzeskonformes Verhalten. Dazu gehört, dass sich alle Führungskräfte und Mitarbeiter an interne und externe Regelwerke halten und dass ethische sowie nachhaltige Prinzipien deren Handeln bestimmen. Das Compliance-Programm von SGL Carbon umfasst neben dem Verhaltenskodex weitere interne Vorgaben, Richtlinien und Schulungen für verschiedene Zielgruppen und spezifische Themen (für weiterführende Informationen siehe Erklärung zur Unternehmensführung, Corporate Governance- und Compliance-Bericht auf Seite 97). Ein wesentlicher Bestandteil dabei ist das Anti-Korruptionsprogramm (siehe Absatz „Anti-Korruption und Bestechung“).

Der Chief Compliance Officer verantwortet die Compliance-Strategie sowie die Überwachung der Strukturen und Prozesse des Compliance-Management-Systems (CMS) und berichtet direkt an den Vorstand. Unterstützt wird er bei seiner Arbeit von der Abteilung Group Compliance. Zur Organisation zählt darüber hinaus das Compliance-Netzwerk, das sich aus regionalen und lokalen Compliance-Vertretern sowie aus Compliance-Vertretern der Geschäftsbereiche und Zentralfunktionen zusammensetzt (für weiterführende Informationen siehe Erklärung zur Unternehmensführung, Corporate Governance- und Compliance-Bericht auf Seite 97).

Das CMS wird kontinuierlich auf seine Effektivität und Effizienz eingeschätzt. Dies schafft die Möglichkeit, angemessen auf neue gesetzliche Anforderungen und Änderungen im Geschäftsumfeld zu reagieren. In Übereinstimmung mit dem Compliance Committee ermittelt und definiert die Abteilung Group Compliance hierzu jedes Jahr Handlungsbedarfe und vom Vorstand genehmigte, messbare Ziele für das Folgejahr. Die Ergebnisse der Zielerreichung und gegebenenfalls hieraus resultierende Folgemaßnahmen werden in einem jährlichen Review zusammengefasst.

Wesentlicher Teil des effektiven CMS sind regelmäßige Risk Assessments, die sich auf die identifizierten Compliance-Risikofelder von SGL Carbon, zusammengefasst im „House of Compliance“, erstrecken. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020 lag der Fokus auf folgenden Compliance-Kategorien der Compliance-Risikolandschaft: Finanzen und Liquidität, Geldwäsche, Compliance in der Lieferkette, Umwelt, Gesundheit und Arbeitssicherheit, Arbeitnehmerschutz, Informationstechnologie & Informationssicherheit sowie Datenschutz. Die Risk Assessments wurden im Rahmen von Interviews mit den jeweiligen Compliance-Vertretern der Zentralfunktionen durchgeführt und orientierten sich hinsichtlich der Fragen am Leitfaden ISO 19600:2016. Die Ergebnisse wurden im Compliance Committee Meeting im Februar 2020 besprochen und einzelne Verbesserungsmaßnahmen wurden verabschiedet.

Ein weiterer Teil der Compliance-Risikolandschaft ist die Risikokategorie Tax Compliance. Das übergeordnete CMS wird durch ein gesondertes Tax Compliance Management-System (T-CMS) ergänzt. Dieses wurde 2019 für Deutschland abgeschlossen und erfolgreich einer Angemessenheitsprüfung nach IDW PS 980 unterworfen. Aktuell werden in allen Jurisdiktionen in Europa, in denen der Konzern Tochtergesellschaften hält, entsprechende T-CMS ausgerollt. Eine Konzernsteuer- und eine Organisationsrichtlinie geben den Governance-Rahmen dieses besonderen

Compliance-Management-Systems vor. Der Leiter Group Taxes verantwortet das T-CMS sowie die Überwachung der Strukturen und Prozesse dieses Management-Systems und berichtet direkt an den Finanzvorstand. Er stimmt sich bei seiner Arbeit eng mit dem Chief Compliance Officer und der Abteilung Group Compliance ab und berichtet regelmäßig im Compliance Committee über aktuelle Entwicklungen.

Das CMS sieht weiterhin vor, dass Compliance-Themen von den Lokalen Compliance-Vertretern (LCR) und den zuständigen Compliance-Vertretern der Geschäftsbereiche im Rahmen des entsprechenden Reporting-Prozesses regelmäßig dokumentiert werden. Durch halbjährliche bzw. jährliche LCR-/Business Unit-Fragebögen lässt sich Group Compliance die Umsetzung des Compliance-Programms an den lokalen Standorten und innerhalb der Geschäftsbereiche bestätigen. Die Ergebnisse aus der Auswertung der Fragebögen werden mit dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss ausführlich diskutiert. Bei Bedarf dienen sie als Grundlage für eine Neuausrichtung von Compliance-Maßnahmen. Die halbjährlichen LCR-Reports wurden von allen LCR für den entsprechenden Berichtszeitraum abgegeben. Durch die Umstrukturierung der Geschäftsbereiche wurden die Compliance-Fragebögen für die Geschäftsbereiche für das Jahr 2020 ausgesetzt. Sie werden 2021 wieder aufgenommen.

Vor dem Hintergrund sich ständig weiterentwickelnder gesetzlicher Rahmenbedingungen optimiert SGL Carbon kontinuierlich die Lehrinhalte und ermittelt den entsprechenden Schulungsbedarf. Das E-Learning-Programm zum Verhaltenskodex bildet für alle neuen Mitarbeiter im Senior und Mittleren Management, in der Verwaltung und in der Produktion in Positionen mit Führungsverantwortung die entsprechende Compliance-Basisbildung. Es ist an allen Standorten weltweit im Einsatz und in den Sprachen Deutsch, Englisch, Chinesisch, Französisch und Polnisch verfügbar. Neue Mitarbeiter der Zielgruppe werden auf Basis der SAP-Quartalsreports fortlaufend in den Teilnehmerkreis der E-Learning-Schulung aufgenommen. Weiterhin wurde das E-Learning-Portfolio im Jahr 2020 um ein Schulungsprogramm zum Verhaltenskodex für Mitarbeiter aus dem Produktionsbereich ergänzt. Dieses Schulungsprogramm wurde aufgrund der technischen Gegebenheiten an allen US-Standorten sowie am Standort in Muir of Ord, Vereinigtes Königreich, ausgerollt. Insgesamt konnten 445 Produktionsmitarbeiter geschult werden.

Um gemäß dem Schulungsplan regelmäßige Auffrischungsschulungen für den Verhaltenskodex anzubieten, wurde 2020 eine neue Schulungsreihe „Compliance at a glance“ entwickelt.

Da aufgrund der Covid-19-Situation im Jahr 2020 keine Präsenzs Schulungen stattfinden konnten, wurden diese Auffrischungsschulungen virtuell abgehalten und auf diese Weise insgesamt 225 Mitarbeiter geschult.

Achtung der Menschenrechte

Der Achtung der Menschenrechte an den Standorten misst SGL Carbon besondere Bedeutung bei. So hat sich SGL Carbon im Verhaltenskodex dazu verpflichtet, die Prinzipien des UN Global Compact zu wahren und die Menschenrechte zu achten und zu schützen. Dies wird im Kapitel Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Verhaltenskodex weiter ausgeführt. Dieser Abschnitt verweist auch auf die bereits im Jahr 2018 weltweit eingeführte Human Rights-Richtlinie. Diese Richtlinie ist in insgesamt neun Sprachen verfügbar und an allen SGL-Standorten Teil der Einstellungsunterlagen. Dies lässt sich Group Compliance durch die LCRs an den Standorten über das implementierte LCR-Reporting jährlich bestätigen. Dieses Reporting enthält zusätzlich die Abfrage, ob Standorte weltweit Menschenrechte und nationale Vorgaben zum Arbeitsrecht achten und einhalten. Bereits 2019 wurde ein Risk Assessment zu Human Rights in Form eines internen Fragebogens durchgeführt, der sich an extern verfügbaren Standards orientiert. Ziel war es, Human Rights-Risiken an allen SGL-Standorten zu identifizieren, zu bewerten und sofern notwendig, mitigierende Maßnahmen zu treffen. Nach Auswertung des Risk Assessments wurden die Ergebnisse mit den LCRs im Rahmen einer LCR-Telefonkonferenz im ersten Quartal 2020 besprochen. Es ergaben sich daraus keine wesentlichen Anpassungen für die Standorte. Das Thema Verletzung der Menschenrechte an den SGL-Standorten wird mit einem niedrigen Risiko eingestuft.

Das E-Learning-Programm zum Verhaltenskodex, das für alle Mitarbeiter im Senior und Mittleren Management, in der Verwaltung und in der Produktion in Positionen mit Führungsverantwortung verbindlich ist, thematisiert Anti-Diskriminierung als einen wesentlichen Teilaspekt der Achtung von Menschenrechten. Die Führungskräfte Schulungen an den Standorten stellen eine weitere Plattform dar, um das Thema zu adressieren. Die im Jahr 2019 an den deutschen Standorten Meitingen, Bonn und Limburg durchgeführten Schulungen konnten im Berichtsjahr 2020 wegen der Covid-19-Auswirkungen an den weiteren deutschen Standorten nicht fortgesetzt werden. Bereits seit 2019 ist das Thema auch Teil der OMS-Schulungen im Rahmen des Operation Management Systems und wurde seitdem an insgesamt 29

Standorten ausgerollt. Darüber hinaus entwickeln die Abteilungen Group Human Resources und Group Compliance gemeinsam ein Schulungskonzept zum Themenkomplex Menschenrechte, das 2021 im Rahmen der regionalen Compliance-Konferenzen gemeinsam mit den LCRs verabschiedet werden soll.

Damit Mitarbeiter und Führungskräfte mögliche Verstöße gegen die Regeln zur Achtung der Menschenrechte effektiver und direkter melden können, wurde 2018 zusätzlich zum bereits bestehenden Hinweisgebersystem ein eigener Meldekanal eingeführt. Dies wird in der Human Rights Policy entsprechend beschrieben. Die eingegangenen Meldungen werden aufgenommen und bearbeitet und sind Teil des halbjährlichen Compliance-Berichts an den Vorstand.

Anti-Korruption und Bestechung

Gute Beziehungen zu Kunden und Lieferanten haben bei SGL Carbon einen sehr hohen Stellenwert. SGL Carbon fordert und fördert eine transparente und rechtmäßige Abwicklung aller Unternehmensgeschäfte. Auf diese Weise will SGL Carbon Vertrauen schaffen und Geschäftsbeziehungen langfristig sichern.

Die Grundsätze von SGL Carbon zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption sind im konzernweit gültigen Verhaltenskodex, im Schulungskonzept für das Thema Anti-Korruption sowie in der Richtlinie für Geschenke und Einladungen (G&E) definiert. Die G&E-Richtlinie legt unter anderem den Umgang mit materiellen und immateriellen Zuwendungen fest. Diese müssen in Einklang mit der Richtlinie stehen und ebenso den Regeln der Geschäftspartner entsprechen. Auch hier gilt die übergeordnete Compliance-Zielsetzung, die vorgibt, dass jeder Mitarbeiter über alle wichtigen Richtlinien informiert ist und diese einhält.

Zur Überwachung der Risiken und Steuerung aller Abläufe im Umgang mit Vertriebsagenten verfügt SGL Carbon über einen konzernweiten „Business Partner Compliance“-Prozess (BPC). Zielgruppe des BPC-Prozesses sind derzeit Vertriebsagenten und Distributoren. Der Prozess sieht vor, dass neue Geschäftspartner der Zielgruppe vor Vertragsunterzeichnung eine mehrstufige Prüfung durchlaufen. Dies ist auch Teil einer internen Kontrolle im Rahmen des Internen Kontrollsystems (IKS). Neben den neuen werden auch bestehende Vertriebsagenten je nach Risikoeinstufung regelmäßig überprüft. Verantwortlich, diesen Prozess zu starten, sind die nominierten Business-Sponsoren aus den Geschäftsbereichen. Im Jahr 2020 wurden

alle bestehenden Vertriebsagenten und Distributoren in dem neuen Risk Assessment Tool erneut geprüft und bewertet.

Aufgrund der im Schulungsplan definierten Frequenzrate müssen die Mitarbeiter der Zielgruppe alle zwei Jahre ein Präsenz- oder Online-Training zum Thema Anti-Korruption durchlaufen. Zielgruppe sind derzeit alle Mitarbeiter im Senior und Mittleren Management, in der Verwaltung und in der Produktion in Positionen mit Führungsverantwortung. Infolge der Covid-19-Restriktionen fanden die Schulungen im abgelaufenen Geschäftsjahr ausschließlich virtuell oder webbasiert statt. Insgesamt wurden 1.183 Mitarbeiter geschult. Das Schulungsprogramm ist zudem im SAP-Onboarding-Compliance-Schulungskatalog enthalten, um auch alle neuen Mitarbeiter dieser Zielgruppe entsprechend zu unterweisen.

Darüber hinaus regelt der Verhaltenskodex den Umgang mit Spenden an politische Parteien und verweist dabei auf die Richtlinie zu Sponsoring und Spenden. Diese bestimmt den gruppenweit gültigen Standard, der einen transparenten Umgang mit Sponsoring und Spenden gewährleistet und unter anderem die finanzielle Unterstützung von Parteien sowie Kandidaten politischer Ämter und Mandatsträger untersagt. Die Regelung gilt für alle Mitarbeiter von SGL Carbon einschließlich der Vorstandsmitglieder (siehe auch „Gesellschaftliches Engagement“ auf Seite 29).

Verantwortung in der Lieferkette

Als weltweit tätiges Unternehmen mit einer diversifizierten industriellen Kundenstruktur unterhält SGL Carbon vielfältige Geschäftsbeziehungen. SGL Carbon erwartet von allen Geschäftspartnern, dass sie sich während der Zusammenarbeit in gleichem Maße wie SGL Carbon zu rechtmäßigem, ethischem und nachhaltigem Verhalten verpflichten. Um dies zu gewährleisten, wurde ein Verhaltenskodex für Lieferanten und deren nachgeordnete Unternehmer eingeführt. Neben einzuhaltenen Verhaltensregeln in Bezug auf Integrität, die lieferanten-seitige Korruptionsbekämpfung sowie Sozial- und Umweltstandards beinhaltet er auch Vorgaben zum Umgang mit sogenannten Konfliktmaterialien und ein verbindliches Bekenntnis zu den Prinzipien des UN Global Compact. Bereits seit 2015 hat die SGL Carbon eine eigene Richtlinie zu Konfliktmaterialien und bekennt sich dazu keine sogenannten Konfliktmaterialien in ihren Produkten oder Produktionsprozessen einzusetzen. Diese Richtlinie wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr überarbeitet und wird 2021 neu an die Zielgruppe verteilt.

Der Bereich Global Purchasing ist verantwortlich für die Implementierung und Anwendung des Verhaltenskodex für Lieferanten und deren nachgeordnete Unternehmer. Dieser wurde bereits 2015 eingeführt und ist in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen von SGL Carbon verankert. Im Zuge des sukzessiven Rollouts wurde der Kodex an die wesentlichen risikorelevanten Lieferanten ausgegeben. Als Kriterium dienen die Anteile am jährlichen Einkaufsvolumen von SGL Carbon. 93% der wesentlichen Bestandslieferanten haben sich zur Einhaltung des Kodex verpflichtet. Zusätzlich werden neue Lieferanten, die vom Einkauf im System von SGL Carbon hinterlegt werden, ebenfalls dazu aufgefordert, diesen Kodex zu unterzeichnen oder gleichwertige Compliance-Standards vorzuweisen. Für Rohmaterialien werden neue Lieferanten zu den Grundlagen des Verhaltenskodex für Lieferanten befragt und die Antworten fließen in die finale Lieferantenauswahl ein.

Im Rahmen der jährlich durchgeführten Lieferantenbewertung wird neben Punkten zur Lieferperformance und Qualität seit 2018 auch eine Einschätzung des Lieferanten in Bezug auf rechtmäßiges, ethisches und nachhaltiges Verhalten abgefragt. Dieses Bewertungsergebnis fließt direkt in das Lieferantenrisikomanagement ein. Auf Basis der Risikobewertung werden sowohl der Bedarf für notwendige Lieferantenentwicklungsmaßnahmen als auch durchzuführende Lieferantenaudits abgeleitet. Bei Letzteren werden seit dem Jahr 2019 auch Fragestellungen zur Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards berücksichtigt.

Im Rahmen der Initiative „Together for Sustainability“ (TfS), einem Zusammenschluss führender internationaler Chemieunternehmen, durchlaufen zwei deutsche Tochtergesellschaften der SGL-Geschäftsbereiche regelmäßig mit gutem Ergebnis ein Online Sustainability Assessment. Im August 2020 nahm SGL Carbon erstmalig am CDP (Carbon Disclosure Project, siehe Website „www.cdp.net“) in der Kategorie „Climate Change“ teil. Die CDP-Teilnahme soll 2021 fortgesetzt werden.

SGL Carbon ist in zahlreichen Ländern mit Fertigungsstandorten vertreten und liefert Produkte an Kunden in aller Welt. Von erheblicher Bedeutung ist es daher, Risiken im Zusammenhang mit den Handelsaktivitäten und Zollbestimmungen zu vermeiden. Zu diesen Risiken zählen Einschränkungen in der Lieferfähigkeit, Verkürzung von Steuern, Zöllen und sonstigen Abgaben sowie Bußgelder und Straffälligkeiten. SGL Carbon will mit geeigneten Compliance-Prozessen sicherstellen, dass der Austausch von Waren und Technologien sowie die Inanspruch-

nahme von Dienstleistungen in Übereinstimmung mit den jeweiligen internen und externen Vorgaben erfolgen. Dieser Grundsatz ist in der gruppenweit gültigen Global Trade-Richtlinie ebenso festgeschrieben wie in der Verfahrensanweisung von SGL Carbon zur Vorbereitung, Optimierung und Ausführung sämtlicher Handelsaktivitäten, zu Kontrollmechanismen sowie zum Management und zur Überwachung von Risiken und Verantwortlichkeiten.

Die Ausfuhrverantwortlichen und Exportkontrollbeauftragten verantworten die Exportkontrolle und den Zoll in den Gesellschaften und Einheiten. Das bestehende Compliance-Programm zu Exportkontrolle und Zoll arbeitet seit 2009 mit einem IT-basierten Compliance-Modul, das eine effiziente Überprüfung und Abwicklung der Exportvorgänge ermöglicht. Dieses Modul wird regelmäßig an die neuesten gesetzlichen Anforderungen angepasst. Im Bereich des Zolls ist die Bewilligung zum Zugelassenen Wirtschaftsbeteiligten (Authorized Economic Operator, AEO) grundsätzlich notwendig, um weitere zollrechtliche Bewilligungen, besondere Zollverfahren oder bestimmte vereinfachte Verfahren nutzen zu dürfen. Im Berichtsjahr 2020 wurde eine weitere SGL-Gesellschaft als AEO zugelassen. Damit sind in Deutschland SGL CARBON GmbH, SGL Technologies GmbH, Dr. Schnabel GmbH, SGL epo GmbH, SGL Composites Materials Germany GmbH, Brembo SGL Carbon Ceramic Brakes GmbH und in Frankreich SGL CARBON S.A.S. vom Zoll mit dem Status als AEO zertifiziert.

Wichtiger Bestandteil des Compliance Risk Assessments sind zudem die Exportkontrollverfahren. Damit will SGL Carbon gewährleisten, dass internationale Abkommen und nationale Gesetze bei grenzüberschreitenden Transaktionen und bei firmeninternen Transfers eingehalten werden. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter dazu angehalten, sich im Vorfeld von Geschäftsreisen mit den lokalen Gesetzen und Regularien zur Exportkontrolle und zum Zoll vertraut zu machen.

SGL Carbon setzt sich dafür ein, dass die Mitarbeiter über alle relevanten Regeln im Bereich Exportkontroll-Compliance informiert sind und sich Exportkontrollbeauftragte und ausgewählte Mitarbeiter regelmäßig weiterbilden. Hierzu wurde ein neues E-Learning-Programm für das Thema Exportkontrolle entwickelt, das Ende 2020 mit annähernd 2.000 Teilnehmern gestartet wurde.

Für die Maßnahmen von SGL Carbon im Bereich Anti-Korruption sowie zum regelkonformen Wirtschaften wird auf den Abschnitt zu „Compliance“ auf Seite 16 verwiesen.

Produkte

Maßgeschneiderte Produkte bilden den Kern der hochwertigen Lösungen, Komponenten und Materialien, die SGL Carbon an die Kunden und Partner liefert. Produktqualität, Umweltauswirkungen der Produkte und nachhaltige Produktinnovationen wurden daher als zentrale Faktoren des Geschäfts identifiziert. Diese drei Themenbereiche bilden wesentliche Grundlagen für den aktuellen und langfristigen wirtschaftlichen Erfolg von SGL Carbon.

Produktqualität

Ziel von SGL Carbon ist es, ein hohes Maß an Kundenzufriedenheit durch eine kontinuierlich hohe Produkt- und Servicequalität zu erreichen und damit langfristige Geschäftsbeziehungen zu sichern. Die Steuerung und Überwachung der Produktqualität war im Geschäftsjahr 2020 der Funktion „Quality Management“ des Geschäftsbereichs GMS sowie der Funktion „Integrated Management System“ des Geschäftsbereichs CFM zugeordnet. Die globalen Leiter beider Funktionen berichten direkt an ihren zuständigen Geschäftsbereichsleiter. Auf der Basis lokaler und globaler Qualitätskennzahlen wurde bei den Standortverwaltungen und den Geschäftsbereichsleitungen ein monatliches Berichtswesen etabliert.

Da letztlich nur der Anwender den Nutzen eines Produkts beurteilen kann, bewertet SGL Carbon die Qualität der Produkte auf Grundlage von Kundenfeedbacks. Hierzu führen die Vertriebsorganisationen der Geschäftsbereiche regelmäßig gezielte Kundenzufriedenheitsumfragen durch.

Um fortlaufend und unmittelbar ein Maß für die Qualität der ausgelieferten Produkte zu erhalten, erfasst SGL Carbon Kundenreklamationen und die damit verbundenen Kosten und wertet diese aus. Hierzu wird die im Geschäftsbereich GMS bereits länger genutzte Kundenreklamationssoftware seit 2019 auch im Geschäftsbereich CFM verwendet. Diese EDV-Lösung erlaubt die Erfassung, Bewertung und Abarbeitung von Kundenreklamationen. Weiterhin werden auch Erkenntnisse und Maßnahmen aus der Reklamationsbearbeitung und dem damit einhergehenden Dialog mit dem Kunden dokumentiert. Ziel ist es, erkannte Mängel durch die Umsetzung geeigneter Maßnahmen nachhaltig zu beheben und ein künftiges Auftreten zu vermeiden. Im Idealfall können Reklamationen vollständig vermieden werden.

Seit 2018 zieht SGL Carbon die Kennzahl Reklamationskosten in Relation zum Umsatz („Complaint Costs/Sales“) als Maß für

Produkt- und Servicequalität sowie die damit einhergehende Kundenzufriedenheit heran. Die beiden darin berücksichtigten Größen beziehen sich ausschließlich auf externe Kunden.

KPI „Complaint Costs/Sales“ ¹	2020	2019
GMS	0,22%	0,15%
CFM	0,04%	0,08%

¹ Umsatz mit Dritten

Um eine hohe Produktqualität sicherzustellen, werden entlang des gesamten Produktionsprozesses entsprechende Mess- und Prüfwerte erfasst, wodurch sich Prozessabweichungen bereits frühzeitig erkennen und beseitigen lassen. Basis für eine hohe Produktqualität sind dabei stabile Produktions- und Geschäftsprozesse, eine robuste Organisation und leistungsfähige Systeme. Um die Prozess- und Organisationsqualität kontinuierlich zu verbessern, wurde bereits im Jahr 2017 mit der Einführung eines auf SGL Carbon zugeschnittenen sogenannten Operations Management Systems (OMS) begonnen. Beide Geschäftsbereiche haben im Jahr 2020 die Anwendung des OMS weiter vorangetrieben. Dieses SGL-spezifische Produktionssystem verfolgt die Standardisierung von Abläufen, die Vereinheitlichung von Systemen innerhalb der Organisation sowie die Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses über alle Produktionsstandorte hinweg. Entsprechend seiner Grundsätze verbindet und integriert es unterschiedliche Prozesse, Erwartungen und Anforderungen und richtet die Organisation auf ein erfolgreiches und ganzheitliches Geschäftsprozessmanagement aus.

Für das Jahr 2020 weist SGL Carbon erneut den „OMS Maturity-Index“ aus. SGL-Standorte wurden einer Reifegradbewertung im Vergleich zum Zielbild der sechs OMS-Elemente („Strategische Ausrichtung und Ziele“, „Organisationsstruktur“, „Unternehmenskultur“, „Leistungsmanagement“, „Shopfloor Management“ und „Methoden und Werkzeuge“) unterzogen. Zur Sicherstellung von Objektivität und Vergleichbarkeit erfolgt die Durchführung dieser Bewertung durch standortfremde, sorgfältig geschulte SGL-Experten. Nachdem 2019 alle Standorte eine Bewertung durchlaufen haben, musste der Programmumfang kurzfristig und aufgrund von pandemiebedingten Einschränkungen reduziert werden. Unter der Führung der jeweiligen Operations Excellence Manager der beiden Geschäftsbereiche wurden im Berichtsjahr 26 Standorte bewertet. Die Bewertung erfolgt je Standort auf einer Skala von 0-100, wobei 100 einen perfekten, theoretischen Wert darstellt. Insgesamt 18 der 26 im Jahr 2020 bewerteten Standorte konnten ihren OMS-Reifegrad erhöhen. Der nach Bruttowertschöpfung gewichtete Durch-

schnitt der OMS-Reifegradbewertung über alle Standorte verbesserte sich um 8 Indexpunkte auf 53 im Jahr 2020 (Anmerkung: bei den drei Standorten Madrid, Verdello und Yamanashi, deren Bewertung 2020 pandemiebedingt nicht überprüft werden konnte, wurde das 2019er-Ergebnis zur Index-Ermittlung herangezogen). Die jährlichen Überprüfungen sind auch für das Jahr 2021 vorgesehen. So soll der Fortschritt der OMS-Durchdringung nachgehalten werden. In den Bewertungen identifizieren die SGL-Experten standortspezifische Stärken, von denen andere Standorte lernen können und sollen, sowie mögliche Ansatzpunkte für weitere Verbesserungen.

OMS Maturity Index	2020	2019
Durchgeführte Standortbewertungen [Anzahl]	26	29
KPI „OMS Maturity Index“ ¹ [Index]	53	45

¹ 0-100. Gewichteter Durchschnitt aller Standorte (Gewichtung: Bruttowertschöpfung)

Nahezu alle Standorte des SGL Carbon Konzerns sind bereits in das globale Qualitätsmanagementsystem des jeweiligen Geschäftsbereichs integriert und nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001 zertifiziert, die System- und Organisationsqualität unterstützt. Entsprechend den spezifischen Anforderungen kommen zudem teilweise Zertifizierungen nach ISO 14001 (Umweltmanagement), ISO 50001 (Energiemanagement), ISO 45001 bzw. OHSAS 18001 (Arbeitssicherheitsmanagement), AS 9100 (Qualitätsmanagement in der Luftfahrt) und IATF 16949 (Qualitätsmanagement in der Automobilindustrie) hinzu.

Umweltauswirkungen von SGL-Produkten

Kunden und sonstige Interessengruppen erwarten zunehmend die Ausrichtung von Wertschöpfungsketten anhand von Nachhaltigkeitskriterien. Es ist daher Anspruch von SGL Carbon, die Umweltauswirkungen der Produkte bei deren Herstellung und über den Lebenszyklus zu kennen sowie kontinuierlich Optionen zur Optimierung dieser Umweltauswirkungen zu identifizieren. SGL Carbon erachtet dies als wichtigen Aspekt hinsichtlich der gesellschaftlichen Akzeptanz der Produkte und Herstellverfahren. Die Reduzierung der Umweltauswirkungen von Produkten kann dabei zu einem besseren Produkt oder einer vorteilhafteren Lösung für die Kunden führen, wenn durch den Einsatz der Produkte beim Kunden beispielsweise eine Energieeinsparung erzielt wird.

In vielen Zielmärkten sind positive Umweltauswirkungen beim Einsatz oder Verbrauch der Produkte ein wesentliches Entscheidungskriterium. Dazu zählen unter anderem der Einsatz von SGL-Verbundwerkstoffen in Windturbinen zur Erzeugung erneuerbarer Energien oder auch die zunehmende Verwendung der Batterie- und Brennstoffzellenlösungen im Rahmen künftiger Energie- und Mobilitätskonzepte. Viele SGL-Produkte haben das Potenzial zur Förderung der Entwicklung CO₂-emissionsarmer Technologien, z. B. durch den vermehrten Einsatz in der Photovoltaik, LED-Beleuchtung und im Leichtbau oder durch die zunehmende Wärme- und Energieeffizienz. Im Mobilitätssektor helfen die leichten Verbundlösungen von SGL Carbon, den Energiebedarf in der Automobil- und Luftfahrtindustrie zu senken und damit zur allgemeinen Reduzierung der CO₂-Emissionen beizutragen.

SGL Carbon hat die strukturierte Bewertung des eigenen Produktportfolios auf deren Umweltauswirkungen wie geplant im Jahr 2020 fortgesetzt. Die Verantwortung für diese Aktivitäten obliegt dem Innovation Team. Dieses funktionsbereichsübergreifende Komitee besteht aus den Technologieleitern der Geschäftsbereiche sowie der Leitung der Central Innovation. Das Innovation Team hat einen Bewertungskriterienkatalog definiert, nach dem alle Produktgruppen hinsichtlich ihrer Umweltauswirkungen bei Herstellung und Einsatz bzw. Verbrauch bei Kunden und Endanwendern analysiert werden. Die Bewertung berücksichtigt insbesondere die Kriterien ressourcenschonender Materialeinsatz, Recyclingfähigkeit, CO₂-Bilanz und Gefahrstoffe. Im Sinne einer konsistenten Vergleichbarkeit orientieren sich die Bewertungskriterien dabei an den Dimensionen, die SGL Carbon für die Bewertung der Nachhaltigkeit der Produktinnovationen heranzieht.

Die Bearbeitung erfolgt in funktionsübergreifenden Workshops. Die Ergebnisse werden einheitlich dokumentiert. Bis Ende 2021 sollen 95% des Produktportfolios auf Basis des Außenumsatzes mit Dritten hinsichtlich ihrer Umweltauswirkungen bewertet sein. Bis zum Ende des Jahres 2020 wurden insgesamt 60% des Produktportfolios bewertet (alle Prozentangaben beziehen sich jeweils auf den Umsatzanteil mit Dritten der bereits bewerteten Produkte bezogen auf den Gesamtaußenumsatz von SGL Carbon mit Dritten). Der Bewertungsfortschritt erfolgte in beiden Geschäftsbereichen in vergleichbarem Maße.

KPI „Fortschritt Umweltbewertungen Produkte“ ¹	2020	2019
Bewertung ausstehend	40%	82%
Bewertung abgeschlossen	60%	18%

¹ Umsatzanteil bezogen auf den Umsatz mit externen Kunden

Nachhaltige Produktinnovationen

SGL Carbon betreibt sowohl in ihren beiden Geschäftsbereichen als auch in der Central Innovation eine zielgerichtete Forschung und Entwicklung. Neben einer Steigerung der wirtschaftlichen Ertragskraft ist ein ebenso wichtiges Ziel dieser Aktivitäten, die Nachhaltigkeit der eigenen Produkte und Prozesse beständig zu verbessern.

Um diese Aufgaben zu unterstützen, hat der Steuerungskreis Innovation im Jahr 2018 einen jährlichen Portfolioprozess eingeführt, in dessen Rahmen alle Innovationsprojekte von SGL Carbon auf ihre Nachhaltigkeit hin überprüft werden. Der Steuerungskreis Innovation verantwortet die Innovationsaktivitäten innerhalb SGL Carbons. Somit wird die einheitliche Umsetzung des Portfolioprozesses bereichsübergreifend sichergestellt.

Sämtliche Innovationsprojekte werden bezüglich ihrer Umweltverträglichkeit anhand von vier Kriterien, die für die Produkte und Prozesse als wesentlich erkannt wurden, bewertet. Diese sind die Materialeffizienz bei der Herstellung und die Recyclingfähigkeit der Produkte, die Bedeutung für die externe CO₂-Bilanz (Energieeinsparungen beim Einsatz der Produkte), die Bedeutung für die interne CO₂-Bilanz (Energieverbrauch bei der Herstellung der Produkte) sowie die Verwendung gefährlicher Substanzen im Produkt und im Prozess. Die Projekte werden unter der Verantwortung des Innovation Teams bewertet. Diese Bewertung wird abschließend dem Steuerungskreis Innovation vorgelegt.

Für die Gesamtsteuerung des Innovationsportfolios wird angestrebt, dass grundsätzlich alle Projekte in der systematischen Bewertung erfasst werden, die Mehrheit der Produktentwicklungen die Nachhaltigkeit verbessern und kein Projekt die Nachhaltigkeit verschlechtert. Diese Ziele wurden im Jahr 2020 erneut erfüllt.

89% der bewerteten Projekte trugen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit bei. Diese fanden sich sowohl in den beiden Geschäftsbereichen als auch in der Central Innovation.

Neben den eigenen Kernentwicklungsthemen arbeitet SGL Carbon auch in Partnerschaften mit öffentlichen Forschungseinrichtungen und anderen Industriepartnern zusammen, um über die eigene Wertschöpfung hinaus die Nachhaltigkeit der Produkte zu steigern. Ein Beispiel dafür ist das Projekt „Algenfaser“. Es hat zum Ziel, mittels der industriellen Produktion von Algen und deren anschließender biochemischer Verarbeitung

zu weiteren Grundstoffen CO₂-neutrale Basischemikalien zu gewinnen. Auf diese Weise könnte Acrylnitril, das Hauptmaterial für die Carbonfaserherstellung, zukünftig CO₂-neutral hergestellt werden.

Über die technische Entwicklung hinaus unterstützt SGL Carbon den offenen Austausch zur Förderung von Innovationen insbesondere mit Blick auf nachhaltige Entwicklung. Das von SGL Carbon bislang regelmäßig veranstaltete Innovation Panel, eine öffentliche Veranstaltung mit Vorträgen und Diskussionen zu aktuellen Themen, fand im Jahr 2020 aufgrund der Covid-19-Beschränkungen allerdings nur einmal statt.

Environment, Health & Safety Affairs (Umweltbelange)

Die Verantwortung für die Umwelt sowie die Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitern ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Hohe Standards in diesen Bereichen sind Voraussetzung für den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg von SGL Carbon. Im Verhaltenskodex (Code of Conduct) und der seit 2015 weltweit für alle Standorte gültigen EHS-Richtlinie (Environment, Health & Safety Affairs) wird verbindlich festgelegt, wie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter geschaffen und die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von SGL Carbon auf die Umwelt minimiert werden. Ebenfalls seit 2015 besteht zudem ein Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer, der diese zu rechtmäßigem, ethischem und nachhaltigem Verhalten verpflichtet. Darüber hinaus werden seit 2020 in der Qualitätssicherungsvereinbarung wesentliche Lieferanten verpflichtet, die gültigen Gesetze und Verordnungen für Umwelt und Energiemanagement einzuhalten. Ein Schwerpunkt in der Zusammenarbeit von SGL Carbon mit Lieferanten und Kunden ist der Informationsaustausch. Ziel ist die Risikominimierung bei der Nutzung chemischer Substanzen. In einem internen, weltweit einheitlichen System erstellen wir relevante Produktinformationen wie Sicherheitsdatenblätter, die den Kunden zur Verfügung gestellt werden. SGL Carbon erfüllt weltweit die Vorgaben der Länder zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe („REACH“).

Die zentrale Unternehmenseinheit EHS koordiniert konzernweit alle Aktivitäten zu Umweltschutz und Arbeitssicherheit, setzt einheitliche Standards und auditiert in Zusammenarbeit mit lokalen EHS-Verantwortlichen die Fortschritte. In der Regel werden die Standorte alle drei Jahre und nach Häufung von Er-

eignissen engmaschiger durch die zentrale Unternehmenseinheit EHSA auditiert. Einmal pro Quartal berichtet sie an den Vorstand und informiert ihn über aktuelle Entwicklungen.

Energieverbrauch und CO₂-Emissionen

Die Herstellung von Produkten aus Carbonfasern und Spezialgraphiten ist durch Produktionsprozesse bei extrem hohen Temperaturen sehr energieintensiv. Der überwiegende Teil des Energieverbrauchs von SGL Carbon entfällt auf die Wärmeerzeugung und die thermische Nachreinigung von Emissionen. Als energieintensives Unternehmen hat SGL Carbon eine besondere Verantwortung in Bezug auf den Klimawandel und die Umwelt, da mit dem Verbrauch von Energie der Ausstoß von Treibhausgasen – vor allem CO₂ – verbunden ist. Bei den CO₂-Emissionen von SGL Carbon handelt es sich um Scope-1-Emissionen, die bei Verbrennungsprozessen entstehen, sowie um Scope-2-Emissionen, die auf den Strom- und Dampfverbrauch zurückzuführen sind. Aus wirtschaftlichen Gründen sowie aufgrund der ökologischen Verantwortung sorgt SGL Carbon dafür, Prozesse stetig energieeffizienter zu gestalten. Aufgrund ihres hohen Anteils an den Produktionskosten können sich Preisschwankungen bei den Energiekosten positiv wie auch negativ auf die Ertragslage auswirken.

Zuständig für die konkrete Umsetzung der Maßnahmen und Projekte sind die einzelnen Geschäftseinheiten bzw. die Leiter der Produktionsstandorte. Zu diesem Zweck verfügen die Standorte, die einen wesentlichen Beitrag zum Gesamtenergieverbrauch von SGL Carbon liefern, über einen Energieverantwortlichen, der mindestens jährlich an das Standortmanagement oder die Geschäftsführung berichtet. Das EHSA Steering Committee ist dafür verantwortlich, das Energiemanagement der wichtigsten Standorte zu steuern und zu überwachen. Zu diesem Zweck berichtete der globale Energiebeauftragte von SGL Carbon den Status der lokalen Zielerreichung im Jahr 2020 zweimal in diesem Gremium. Das EHSA Steering Committee setzte sich zusammen aus den Leitern der verschiedenen operativen Geschäftseinheiten und wurde vom Vorstandsvorsitzenden geleitet. Es wird 2021 durch ein vergleichbares HSE Council Meeting ersetzt, an welchem der Unternehmensvorstand, die Leiter der Geschäftseinheiten und Zentralbereiche sowie das Corporate EHSA Team teilnehmen.

Übergeordnetes Ziel des Energiemanagements ist es, Energie über alle Energiearten hinweg effizient zu nutzen. Aus diesem Grund hat sich SGL Carbon im Jahr 2018 verpflichtet, den weltweiten Energieverbrauch bezogen auf den bereinigten Umsatz

jährlich um 1% und bis zum Jahr 2027 um 10 % gegenüber dem Vergleichswert aus 2017 zu senken.

SGL Carbon richtet den Fokus dabei auf energieeffiziente Anlagen und die Optimierung von Prozessen. Festgehalten wird dies in der EHSA Policy zum Energiemanagement und im Verhaltenskodex (Code of Conduct). Ebenso werden Trainingsmaßnahmen an den nach ISO 50001-zertifizierten Standorten angeboten und das Energiemanagement intern kommuniziert. Damit möchte SGL Carbon erreichen, dass auch die Mitarbeiter ein Bewusstsein für das Thema Energie entwickeln. Sie sollen über Kompetenzen verfügen, mit denen sie aktiv zur Reduzierung des Energieverbrauchs beitragen können. Seit Dezember 2015 verfügen alle europäischen SGL-Produktionsstandorte, die einen wesentlichen Anteil zum Gesamtenergieverbrauch beitragen, über ein nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem. Bis Dezember 2020 wurden an allen zertifizierten Standorten die gesteigerten Normanforderungen der ISO 50001:2018 erfolgreich umgesetzt und Re-Zertifizierungen durch die Prüfgesellschaften DQS bzw. DEKRA erteilt.

Die nach ISO 50001-zertifizierten Standorte bewerten die Umsetzung der Normanforderung im jährlichen Management Review sowie in regelmäßigen internen und externen Audits. Im Jahr 2020 wurden insgesamt neun interne Audits für elf Standorte des Energiemanagementsystems durch entsprechend ausgebildete interne Auditoren anderer SGL-Standorte durchgeführt. Eine externe Auditierung erfolgt an diesen Standorten mindestens alle drei Jahre durch akkreditierte Zertifizierungsgesellschaften.

Für die Standorte mit den weltweit größten Energieverbräuchen wurden Kennzahlen zur Messung der spezifischen Energieverbräuche sowie Maßnahmen und Projekte zur Erhöhung der Energieeffizienz festgelegt.

Im Rahmen des Energiemanagements arbeitet SGL Carbon auch mit externen Partnern zusammen. Ein Beispiel sind die Energieeffizienz-Netzwerke an den Standorten Bonn und Meitingen. Sie gehen auf eine Initiative der Bundesregierung zurück und dienen dem freiwilligen, systematischen und zielgerichteten Erfahrungsaustausch von Unternehmen aus einer Region oder Branche.

Noch vor Beginn der weltweiten Covid-19-Pandemie wurde ein Workshop zur Bildung von komplexen Energiekennzahlen durch einen anerkannten externen Fachexperten abgehalten, zu dem alle deutschsprachigen Energiebeauftragten nach Meitingen eingeladen wurden.

Der auch für das Berichtsjahr 2020 von der zentralen Unternehmenseinheit EHSA am Standort Meitingen geplante „Best-Practice-Workshop“ unter Beteiligung aller europäischen Energiebeauftragten von SGL Carbon konnte aufgrund der Pandemie nicht abgehalten werden. Um den Überblick über die Vielzahl der lokalen Energieeffizienzmaßnahmen zu verbessern, wurde stattdessen eine zentrale digitale Plattform geschaffen, in der sämtliche Energieeinsparprojekte aller nach ISO 50001 zertifizierten Standorte von SGL Carbon gelistet und quartalsweise aktualisiert werden. Anhand dieser Plattform werden die einzelnen Maßnahmen sowie das gesamte Potenzial der derzeitigen und auch zukünftig möglichen Projekte sowie die tatsächlich realisierten Einsparungen transparent dargestellt.

Wie in den Vorjahren haben wir auch im Jahr 2020 elektrische Energie aus regenerativen Quellen an den Standorten Wackersdorf, Ort und Ried bezogen. Zusätzlich konnten wir in diesem Jahr auch an unserem Standort Muir of Ord in Schottland grüne Energie beziehen. Dadurch erweitert sich unser Beitrag zur Reduzierung des weltweiten CO₂-Ausstoßes.

Energieverbrauch und CO ₂ Emissionen ¹	2020	2019	Veränd.
Energieverbrauch			
in Gigawattstunden (GWh)	1.166	1.409	-17%
davon Öl und Gas	421	488	-14%
davon Strom	498	628	-21%
davon Dampf	247	293	-16%
Energieverbrauch im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung (GWh je 1,0 Mio. € Umsatzerlöse) ²⁾	1,30	1,33	-2%
CO₂-Emissionen³⁾			
in tsd. Tonnen (kt)	318	393	-19%
davon direkt	77	90	-14%
davon indirekt	241	303	-20%
CO ₂ Emissionen im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung (kt je 1,0 Mio. € Umsatz) ²⁾	0,36	0,37	-3%

¹⁾ Die Daten enthalten die vollkonsolidierten Gesellschaften

²⁾ Bereinigter Umsatz (ohne Preis-, Währungs- und andere Sondereffekte). Die Anpassung des Vorjahreswerts resultiert aus der Verwendung eines rollierenden Basisjahrs

³⁾ Die Umrechnung der CO₂-Emissionen basiert auf den „UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting“ des Department for Business, Energy & Industrial Strategy, Gov. UK, für direkte Emissionen (Scope 1) und Dampf (Scope 2) sowie den „EMISSION FACTORS 2020“ der International Energy Agency (IEA) für indirekte Emissionen (Scope 2)

Als Ergebnis der kontinuierlichen Bemühungen und der Auswirkungen der Pandemie konnten der Energieverbrauch sowie der

CO₂-Ausstoß im Jahr 2020 sowohl absolut als auch bezogen auf bereinigten Umsatz gesenkt werden.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Für den unternehmerischen Erfolg ist SGL Carbon auf eine leistungsfähige Belegschaft angewiesen. Den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter betrachtet SGL Carbon als ethische Verpflichtung mit hohem unternehmerischen Wert. Im Verhaltenskodex sowie der weltweit gültigen EHSA-Richtlinie werden die Anforderungen dazu verbindlich für alle Mitarbeiter festgelegt. Auch bei Geschäftspartnern legt SGL Carbon Wert auf entsprechende Standards und berücksichtigt Arbeitssicherheit und Gesundheitsaspekte bei der Auswahl von Lieferanten. Der Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer fordert diese dazu auf, die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitern an sämtlichen Arbeitsplätzen zu gewährleisten und ein Managementsystem zur kontinuierlichen Verbesserung einzurichten.

Die Überwachung und Steuerung der Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verantwortete das EHSA Steering Committee (siehe „Energieverbrauch und CO₂-Emissionen“). Im weltweiten EHSA-Netzwerk findet zudem ein Austausch der zentralen Unternehmenseinheit EHSA mit den lokalen EHS-Managern zu übergeordneten Themen statt. Damit soll sichergestellt werden, dass alle gesetzlichen Regelungen eingehalten und entsprechende Systeme an den jeweiligen Standorten etabliert werden.

Das auch für das Berichtsjahr 2020 von der zentralen Unternehmenseinheit EHSA am Standort Meitingen geplante Treffen mit EU-Standortleitern und lokalen Sicherheitsmanagern konnte aufgrund der Corona-Pandemie nicht abgehalten werden. Stattdessen wurde ein virtueller europäischer Informationsaustausch zu Sicherheitslösungen ins Leben gerufen.

Ziel von SGL Carbon ist es, arbeitsbezogene Verletzungen und beruflich bedingte Erkrankungen konsequent zu verhindern. Die relevanten nationalen Gesetze, europäischen Verordnungen und internen Richtlinien werden in sämtlichen Produktionsprozessen eingehalten. In der Verantwortung der Unternehmensführung und jedes einzelnen Mitarbeiters liegt es, ein sicheres Arbeiten zu ermöglichen. Die zentrale Unternehmenseinheit EHSA unterstützt die Geschäftseinheiten dabei, Managementsysteme zur Arbeitssicherheit aufzubauen und weiterzuentwickeln. Deren Umsetzung übernehmen die jeweiligen Geschäftseinheiten und das Standortmanagement.

Mit verschiedenen Anreizsystemen bezieht SGL Carbon die Mitarbeiter aktiv in die Unfallprävention ein und berücksichtigt ihre Ideen für die Beseitigung von Unfallrisiken. So wird beispielsweise jährlich ein Safety Award an diejenigen Standorte vergeben, an denen es keine Unfälle gab. Im Jahr 2020 wurden zehn Standorte für 2019 ausgezeichnet. Lokal ist das Thema Arbeitssicherheit an vielen Standorten in den Jahreszielen verankert.

Sollte es zu einem Arbeitsunfall kommen, wird dieser im konzernweiten Incident-Managementsystem erfasst. In einem systematischen Prozess werden die Vorfälle untersucht, Verbesserungsvorschläge abgeleitet und dabei berücksichtigt, welche Lösungen sich zur Unfallprävention bereits bewährt haben. Einmal monatlich stellt die zentrale Unternehmenseinheit EHS dem Vorstand, den Leitern der Geschäftsbereiche und der Standorte sowie den EHS-Verantwortlichen einen Sicherheitsreport sowie relevante Statistiken bereit. So wird die Einhaltung der EHS-Richtlinie überprüft und bei negativen Entwicklungen umgehend Gegenmaßnahmen eingeleitet.

Zur Senkung der Unfallhäufigkeit führt SGL Carbon weltweit an allen Standorten kontinuierlich Maßnahmen durch. Für das Berichtsjahr 2020 wurden beispielsweise an den Standorten Lavradio und Meitingen für das Produktsegment Gas Diffusion Layer (GDL) spezifische, an die Standorte angepasste Verbesserungsmaßnahmen begonnen und durchgeführt.

Zusätzlich führt SGL Carbon Mitarbeiterschulungen durch. Auch Führungskräfte sind dazu angehalten, die Mitarbeiter in ihrem Zuständigkeitsbereich in Sicherheitsfragen zu schulen und zu unterstützen. Damit soll das Bewusstsein der Belegschaft für sicherheitsrelevante Aspekte erhöht und Unfällen präventiv entgegenwirkt werden. Die Anzahl der Schulungen sowie die Teilnehmerzahlen werden aktuell noch nicht erhoben.

Ziel ist es zudem, die bestehenden Sicherheitsvorkehrungen stetig zu verbessern. Für 2020 lag der Zielwert der Unfallhäufigkeit bei maximal 3,10 Unfällen pro eine Million Arbeitsstunden. Dies umfasst die Unfälle von SGL-Mitarbeitern und Leiharbeitern¹ mit mindestens einem Ausfalltag nach dem Tag des Unfalls. Das Ziel wurde 2020 mit einem tatsächlichen Ergebnis von 4,15 nicht erreicht. Für 2021 wurde ein Ziel von 3,40 Unfälle/Mio. Arbeitsstunden festgelegt. Das Ziel der Unfallschwere wurde mit einem Wert von 267 (Ziel in 2020 war 150) nicht erreicht.

¹ Mitarbeiter sind alle unbefristeten und befristeten SGL-Mitarbeiter. Leiharbeiter sind externe Vertragsmitarbeiter, die der direkten Aufsicht von SGL unterstehen. Auftragnehmer, die an einem SGL-Standort arbeiten, sind für die Sicherheit ihrer Mitarbeiter verantwortlich und von der Berechnung der Unfallstatistik ausgeschlossen. Die Daten enthalten alle vollkonsolidierten Tochtergesellschaften.

Prozesssicherheit

Ereignisse wie Unfälle, Brände oder Explosionen könnten zu längeren Produktionsunterbrechungen und Qualitätseinbußen bei SGL Carbon führen sowie den Menschen und der Umwelt erheblich schaden. Ansprüche auf Schadensersatz und -beseitigung könnten hieraus entstehen. Ziel ist daher, sowohl die Sicherheit der Produktionsprozesse mit hoher Priorität zu gewährleisten als auch kontinuierliche Verbesserungen der Sicherheitskultur zu erreichen.

Im Rahmen der unternehmerischen Sorgfaltspflicht verfügt SGL Carbon seit 2017 über eine weltweit gültige Richtlinie und ein Managementsystem zur Prozesssicherheit (Process Safety Policy). Das System enthält verschiedene Elemente wie Prozesssicherheitsanalysen, die Untersuchung von Unfällen und die Steuerung von Gegenmaßnahmen. Die Sicherheit von Prozessen wurde zudem in den Sitzungen des EHS Steering Committee thematisiert (siehe „Energieverbrauch und CO₂-Emissionen“). Hinzu kommt ein Incident-Managementsystem zur Arbeits- und Prozesssicherheit (siehe „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“), in dem jeder Unfall genau klassifiziert wird. So soll ermittelt werden, ob ein Vorfall auf Probleme im Bereich der Arbeitssicherheit oder der Prozesssicherheit zurückzuführen ist. Seit 2002 nutzt SGL Carbon ein konzernweit einheitliches Risiko-Management-System, um Risiken in ihren Produktionsprozessen zu minimieren. Dabei werden das Ausmaß und Gefährdungspotenzial von Krisenfällen analysiert und deren wirtschaftliche Folgen – etwa die Kosten für die Beseitigung von Umweltschäden oder Umsatzeinbußen aufgrund von Produktionsunterbrechungen – berechnet. Für jedes Hauptrisiko wurden eine oder mehrere Maßnahmen zur Risikominderung identifiziert, die im Bedarfsfall eingeleitet werden.

In Zusammenarbeit mit einer Sachversicherungsgesellschaft führt SGL Carbon jährliche Überprüfungen durch. Dabei werden viele Prozesse und Anlagen einer Sicherheitsanalyse unterzogen. Die Ergebnisse werden bewertet und dokumentiert. Falls notwendig, werden konkrete Verbesserungsmaßnahmen aufgesetzt. 2020 wurden aufgrund von pandemiebedingten Reisebeschränkungen insgesamt acht Standorte meist virtuell auditiert. Seit 2019 wurden basierend auf den verfügbaren Berichten 104 Verbesserungsmaßnahmen identifiziert. Seitdem wurden 60% der Verbesserungsmaßnahmen abgeschlossen. Registriert wurden im Jahr 2020 an allen Standorten weltweit insgesamt vier

Unfälle, die durch Feuer, Explosion, Naturkatastrophen, Sabotageakte und/oder andere Betriebsunterbrechungen verursacht wurden und zu einer Prozessunterbrechung von mindestens einem Tag oder einem Sachschaden von mindestens 50.000 € führten.

Ressourcenmanagement (Abfall & Wasser)

Bei der Geschäftstätigkeit von SGL Carbon entstehen Abfälle des Werkstoffs Carbon sowie verschiedene Reststoffe. Sowohl Carbon als auch die Reststoffe, die in Produktionsprozessen anfallen, werden effektiv wiederverwertet. Wasser wird primär zur Kühlung von Produktionsanlagen verwendet.

SGL Carbon verpflichtet sich an sämtlichen Standorten weltweit zur Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Anforderungen und zur Aufrechterhaltung effektiver Managementprozesse und kontinuierlicher Leistungsverbesserungen beim Ressourcenmanagement. Ziel ist es, Ressourcen effizient einzusetzen und Belastungen der Umwelt möglichst zu vermeiden. So soll der Wasserverbrauch und das Abfallaufkommen kontinuierlich reduziert werden. Im Zusammenhang mit Abfall lautet der Grundsatz: Vermeiden vor Verwerten vor Beseitigen. Kann Abfall nicht vermieden werden, lässt er sich häufig in anderen Produkten bzw. an anderen Standorten wiedereinsetzen. So können beispielsweise recycelte Carbonfasern als Vliestextilien für die Automobilproduktion verwendet werden und einige Feedstock-Standorte des Geschäftsbereichs GMS verwenden viele der Nebenprodukte wieder. Mit Wasser geht SGL Carbon sparsam um und setzt auf Sekundärkreisläufe und Rückkühlanlagen, wo dies wirtschaftlich sinnvoll ist. Wasser, das nicht direkt für den Produktionsprozess verwendet wird, ist nicht verunreinigt und kann daher nach der Nutzung teilweise wieder in Flüsse eingeleitet werden.

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

Im Jahr 2020 konnte der Wasserverbrauch sowohl in absoluten Werten als auch bezogen auf den bereinigten Umsatz erneut gesenkt werden. Dies ist vor allem auf ein Projekt am Standort Chedde zurückzuführen, bei dem der Kreislauf und die Funktionsweise des Wassereinlasses verbessert wurden. Diese Einsparungen sind nachhaltig. Insgesamt konnte der Wasserbedarf im Jahr 2020 erneut um 20 % reduziert werden.

Bezogen auf den bereinigten Umsatz hat sich die Abfallmenge gegenüber dem Jahr 2019 erhöht.

Ressourcen ¹	2020	2019	Veränd.
Wasserbedarf			
Gesamt (Mio. m ³)	5,92	7,42	-20%
davon aus eigenen Brunnen	4,12	4,20	-2%
davon aus Flüssen	0,67	1,80	-63%
davon aus öffentl. Leitungsnetzen	1,13	1,42	-20%
Wasserbedarf im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung (m ³ je 1.000 € Umsatz) ²⁾	6,6	7,0	-6%
Abfallmenge			
in tsd. Tonnen (kt)	23,7	26,3	-10%
davon gefährlicher Abfall	3,7	4,6	-20%
Abfallmenge im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung (t je 1,0 Mio. € Umsatz) ²⁾	26,5	24,8	7%

¹⁾ Die Daten enthalten alle vollkonsolidierten Tochtergesellschaften

²⁾ Bereinigter Umsatz [ohne Preis-, Währungs- und andere Sondereffekte]. Die Anpassung des Vorjahreswerts resultiert aus der Verwendung eines rollierenden Basisjahrs

Mitarbeiterbelange

SGL Carbon beschäftigt insgesamt 4.837 Mitarbeiter an 31 Standorten in Europa, Asien und Amerika. Deren Engagement, Kompetenz und Leistungsfähigkeit tragen entscheidend zum Geschäftserfolg des Unternehmens bei. Deshalb ist SGL Carbon bestrebt, die besten Talente zu gewinnen sowie Mitarbeiter gezielt weiterzuentwickeln und an das Unternehmen zu binden. Neben zahlreichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten setzt SGL Carbon auch auf eine vielfältige, faire und respektvolle Arbeits- und Führungskultur. Das Unternehmen bietet allen Mitarbeitern die Möglichkeit, ihr volles Potenzial zu entfalten. Festgeschrieben ist dieses Verständnis unter anderem im Verhaltenskodex [Code of Conduct] und im SGL-Kompetenzmodell.

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

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

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

Neben der Effizienz sind Kundennähe und Servicequalität zunehmend zentrale Kriterien bei der Gestaltung und Durchführung personalwirtschaftlicher Prozesse. Vor diesem Hintergrund hat SGL Carbon für diese Prozesse in den Jahren 2019 und 2020 die Einführung einer umfassenden cloudbasierten IT-Lösung vorbereitet. Die Verschiebung des geplanten Go-Live des IT-Systems auf den Zeitraum April bis Juni 2021 erfolgte aufgrund zusätzlicher Herausforderungen im Kontext der Einbettung des neuen Systems in die bestehende SAP-Landschaft sowie wegen personeller Ressourcenengpässe. Diese Engpässe bestanden sowohl im Projektkernteam als auch bei den einzubindenden lokalen HR-Abteilungen und waren zurückzuführen auf Zusatzaufgaben zum einen durch das Management der Coronapandemie und standen zum anderen im Zusammenhang mit

den im zweiten Halbjahr 2020 begonnenen Reorganisationsmaßnahmen.

Der HR-Bereich berichtet regelmäßig direkt an den Vorstand. So hält die Gesamtleiterin Personal regelmäßige Einzelsprachen mit dem Vorstand. Dadurch kommt den HR-Themen eine hohe Aufmerksamkeit seitens des Vorstands zu.

SGL Carbon beobachtet und reduziert stetig potenzielle Risiken im Bereich des Personals. Dazu zählt die strategische Bedeutung des Recruitings, die sich aus dem zunehmenden Fachkräftemangel ergibt. Gleiches gilt für die Anstrengungen zur Mitarbeiterbindung, die dazu dienen, einer hohen Fluktuation entgegenzuwirken und damit auch Know-how im Unternehmen zu halten. Eine wichtige Rolle spielt auch ein vorausschauendes Kompetenzmanagement, das die künftig benötigten Kompetenzen des Senior Managements und des Mittleren Managements identifiziert und gezielt fördert. Risiken können sich zudem aus den sich verändernden Belangen und Wünschen der Mitarbeiter ergeben. Diese erfasst SGL Carbon für Deutschland im Berichtsjahr über ein externes Beratungsangebot sowie global mittels der 2018 erstmals durchgeführten und voraussichtlich 2021 zu wiederholenden Mitarbeiterbefragung.

Diversität und Chancengleichheit

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

SGL Carbon hat sich zum Ziel gesetzt, eine diskriminierungsfreie Arbeits- und Führungskultur zu etablieren. Darin sollen alle Mitarbeiter ihre persönlichen und fachlichen Fähigkeiten einbringen können und die gleichen Chancen auf beruflichen Erfolg und eine faire Bezahlung bekommen – unabhängig von Alter, Rasse, (ethnischer) Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Identität, Religion, Weltanschauung, Behinderung. Wichtige Grundlage für das Bekenntnis zu Vielfalt und Chancengleichheit ist der Verhaltenskodex. Darin spricht SGL Carbon sich für ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld aus, das von Vertrauen, Offenheit und Respekt

geprägt ist. Benachteiligungen aufgrund der oben aufgeführten Merkmale (Alter etc.) sollen nicht geduldet werden. Als eine von sechs Kompetenzen ist „Diversität wertschätzen“ auch im SGL-Kompetenzmodell verankert. Das Modell enthält zentrale, weltweit gültige Verhaltensanforderungen für das mittlere und obere Management. Bei der Vergütung werden lokale tarifliche oder tarifähnliche Systeme angewendet, um eine diskriminierungsfreie Vergütung sicherzustellen. Im außertariflichen Vergütungsbereich findet das anerkannte analytische Stellenbewertungsverfahren nach der Hay-Methode weltweit Anwendung.

Um den internationalen Austausch und den Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens zu fördern, entsendet SGL Carbon Mitarbeiter an verschiedene Standorte weltweit. Die Auslandseinsätze dauern in der Regel ein bis fünf Jahre. 2020 waren Entsandte („Expatriates“) in China, Deutschland und den USA tätig.

Internationalität	2020	2019
Gesamtbelegschaft	4.837	5.127
davon Deutschland	2.249	2.341
davon übriges Europa	1.328	1.461
davon Nordamerika	743	829
davon Asien	517	496
Anzahl Expatriates	4	6

Frauenanteil	2020	2019
Gesamtbelegschaft	17%	17%
davon Europa	17%	17%
davon Nordamerika	20%	20%
davon Asien	16%	17%
Oberer Führungskreis	17%	18%
Mittleres Management	18%	18%

Altersstruktur	2020	2019
< 30 Jahre	16%	19%
30–50 Jahre	55%	53%
> 50 Jahre	29%	28%

Beschäftigungsfähigkeit und Entwicklung

Im Wettbewerb um die besten Talente ist ein erstklassiges Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten von entscheidender Bedeutung. Ein solches Angebot trägt nicht nur dazu bei, Nachwuchskräfte zu gewinnen und gezielt zu fördern. Es

ist auch der Schlüssel, um erfahrene Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und ihr Wissen für den langfristigen Unternehmenserfolg zu bewahren.

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

Die Ausbildung nimmt bei SGL Carbon traditionell einen hohen Stellenwert ein. Das Ausbildungsangebot des Unternehmens umfasst in Deutschland insgesamt neun Ausbildungsberufe im technischen und kaufmännischen Bereich sowie sechs duale Studiengänge.

Um schon Schüler für technische Berufe zu begeistern, ist SGL Carbon seit 2010 als Gründungsmitglied in der Initiative Junge Forscherinnen und Forscher e. V. aktiv. Der Verein wurde 2020 erneut unterstützt, und zwar personell sowie finanziell mit 10.000 €.

SGL Carbon bietet den Mitarbeitern während des gesamten Berufslebens fachliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Hierzu zählen Fort- und Weiterbildungen, die Erweiterung von Aufgaben und Verantwortungsbereichen innerhalb einer Position sowie Stellenwechsel. In regelmäßigen Gesprächen bespricht die Führungskraft mit dem Mitarbeiter konkrete individuelle Entwicklungsmaßnahmen wie Trainings, Coachings oder Sonderaufgaben.

Neben den lokalen Trainingsangeboten an einzelnen Standorten ermöglicht SGL Carbon Fach- und Führungskräften, am „Corporate Training Framework“ teilzunehmen. Dieser überfachliche Trainingskatalog vermittelt Wissen in den Themenbereichen Kommunikation, Mitarbeiterführung, Projektmanagement, Verkaufskompetenz und Selbstmanagement (u. a. Resilienz). Der starke Rückgang der Teilnehmerzahlen im Vergleich zum Vorjahr erklärt sich zum einen durch die pandemiebedingte Absage von bzw. Nichtteilnahme an Präsenzveranstaltungen, zum anderen durch die Einschränkung von Trainingsaktivitäten im Kontext der Reorganisationsmaßnahmen im zweiten Halbjahr.

Mit dem Konzept „Leadership@Work“ bereitet SGL Carbon Führungskräfte und Experten gezielt auf weitergehende Führungs-

aufgaben vor. Die Programmreihe stellt den wichtigsten Eckpfeiler der internen Führungskräfteentwicklung dar. Sie zeichnet sich durch die systematische Nutzung von Selbstreflexion und Rückmeldungen aus – etwa durch den Einsatz von 360-Grad-Feedbacks, der auf dem SGL-Kompetenzmodell basiert. Außerdem weist die Reihe eine große Nähe zu realen Herausforderungen in der Führungsarbeit auf. Erreicht wird dies durch sogenannte Action-Learning-Elemente sowie insbesondere durch den Einsatz von Mentoren. Das sind ausgewählte Top-Manager von SGL Carbon, die die Gruppen als Co-Trainer und Coaches begleiten. Seit der Einführung von Leadership@Work im Jahr 2001 haben bereits mehr als 1300 Mitarbeiter daran teilgenommen. Infolge der Corona-Pandemie wurde die Durchführung dieser Programme, ebenso wie andere Trainingsmaßnahmen, ab März 2020 zunächst ausgesetzt, sodass im gesamten Berichtsjahr nur eine Leadership@Work-Gruppe trainiert werden konnte.

Ergänzt werden die Maßnahmen durch Potenzialanalysen. Im Rahmen des normalerweise jährlichen Talent Management-Prozesses identifiziert und fördert SGL Carbon Talente in der Belegschaft. Dabei soll vor allem das Führungspotenzial der Mitarbeiter eingeschätzt werden. In zweiter Linie wird auch das Potenzial für eine Fachkarriere ermittelt. Gegebenenfalls diskutieren die HR-Verantwortlichen mit den jeweiligen Führungskräften und Mitarbeitern zudem konkrete Zielpositionen und planen entsprechende Entwicklungspfade. Bedingt durch die verschiedenen organisatorischen Veränderungen im Top Management von SGL Carbon im Jahr 2019 sowie die Neubesetzung der Vorstandspositionen im Laufe des Jahres 2020 wurde der Talent Management-Prozess im Berichtsjahr allerdings nochmals ausgesetzt.

Ausbildung und Duales Studium	2020	2019
Gesamt Auszubildende	97	102
- Standort Meitingen	69%	57%
- Standort Bonn	29%	39%
- Standort Limburg	2%	4%
- Standort Willich	0%	0%
Anzahl Ausbildungsberufe	9	10
Anzahl Übernahmen	24	33
Anzahl Duale Studiengänge	6	5

Personalentwicklung und Talentmanagement	2020	2019
Anzahl Teilnehmer in der Qualifizierungsmaßnahme „Corporate Training Framework“	19	184
Anzahl Teilnehmer im Führungskräfteentwicklungsprogramm „Leadership@Work“	6	32

Attraktivität als Arbeitgeber

Für Unternehmen wird es immer wichtiger, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Grund hierfür ist unter anderem der zunehmende Fachkräftemangel, der die Rekrutierung geeigneter Mitarbeiter tendenziell erschwert. Für die Arbeitgeberattraktivität spielen vielfältige Faktoren eine Rolle. Dazu zählen interessante Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten, eine attraktive Vergütung, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle sowie eine wertschätzende Führungs- und Unternehmenskultur.

Die Attraktivität als Arbeitgeber möchte SGL Carbon erhalten und nach Möglichkeit weiter ausbauen, um so auch zukünftig geeignete Fachkräfte und Talente zu gewinnen sowie langfristig an sich zu binden. Dieses Motiv war einer der Gründe, 2018 erstmals eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durchzuführen. Im Berichtsjahr wurde im Rahmen des Transformationsprojekts von SGL Carbon eine Befragung des oberen und mittleren Managements vorgenommen, in deren Folge unter der Überschrift "Organisationsgesundheit" ("Organizational Health") eine Reihe von Maßnahmen zur Stärkung einer leistungsförderlichen Unternehmenskultur aufgesetzt wurde. Für 2021 ist eine erneute Befragung aller Mitarbeiter geplant.

Bereits seit 2008 tritt SGL Carbon erfolgreich mit einer eigenen Arbeitgebermarke in Erscheinung. Im Anschluss an die Implementierung der neuen Unternehmensmarke 2018 wurde auch die Arbeitgebermarke grundlegend neu konzipiert - eng orientiert an der neuen Unternehmensmarke. Im Rahmen des Hochschulmarketings bietet SGL Carbon Studierenden verschiedene Möglichkeiten, akademische Theorie und Unternehmenspraxis zu verbinden, darunter Praktika, Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten. Als langjähriges Mitglied der Arbeitgeberinitiative „Fair Company“ verpflichtet sich SGL Carbon, den Studierenden qualitativ hochwertige Lernangebote zu fairen Konditionen zu bieten.

Eine besondere Rolle für den Kontakt zwischen Unternehmen und Hochschulen spielt die zentrale Forschungs- und Entwicklungsabteilung Central Innovation. Im Berichtszeitraum waren

dort insgesamt 22 Studierende aus fünf verschiedenen Ländern tätig, davon waren 23% weiblich. Darüber hinaus hat die Abteilung im Berichtsjahr zehn Abschlussarbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten sowie Dissertationen) betreut.

Beim Recruiting wurde die 2017 begonnene direkte Ansprache von potenziellen Bewerbern in sozialen Netzwerken („Active Sourcing“) auch 2020 fortgeführt. Im Berichtsjahr wurde dieser Rekrutierungsweg für sechs Positionen in Europa beschritten.

Der Rekrutierungsprozess ist in Deutschland, den USA und China bereits weitgehend standardisiert. Es ist erklärtes mittelfristiges Ziel, den Prozess global soweit zu vereinheitlichen, wie dies unter Berücksichtigung rechtlicher und kultureller Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern möglich und sinnvoll ist. Ein erster Schritt in diese Richtung erfolgt 2021 mit der Implementierung einer cloudbasierten IT-Lösung in einer Reihe von Ländern.

Als eine freiwillige Nebenleistung bietet SGL Carbon den Mitarbeitern in Deutschland eine betriebliche Altersversorgung an, die eine zusätzliche finanzielle Absicherung in der Rentenzeit darstellt.

SGL Carbon hat im Berichtsjahr am Fortschrittsindex Vereinbarkeit teilgenommen, der durch das vom Bundesfamilienministerium aufgelegte Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ entwickelt worden ist. Mit dem Teilnahmesiegel macht SGL Carbon sichtbar, dass das Unternehmen eine familienbewusste Unternehmenskultur lebt und sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzt. Diesem Zweck dient auch die bereits 2017 für Deutschland abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung „Alternierende Telearbeit“. Sie ermöglicht Mitarbeitern, in einem Umfang von bis zu 40 % ihrer Arbeitszeit auch von zuhause aus arbeiten zu können. Die dafür vorgesehene schriftliche Vereinbarung wurde bis Ende 2020 mit insgesamt 92 Mitarbeitern getroffen. Im Rahmen des Umgangs des Unternehmens mit der Corona-Pandemie wurde den Mitarbeitern der Verwaltungsbereiche ermöglicht bzw. nahegelegt, in Abstimmung mit den jeweiligen Vorgesetzten und wenn die jeweiligen Aufgaben und Tätigkeiten es zulassen, die Arbeitsleistung grundsätzlich von zuhause aus zu erbringen.

In besonders herausfordernden beruflichen oder privaten Situationen konnten die Mitarbeiter in Deutschland auch 2020 auf ein externes Beratungsangebot zugreifen. Das „Employee Assistance Program“ (EAP) bietet rund um die Uhr kostenlose und auf Wunsch auch anonyme Hilfe zu Themen wie Pflege von Angehörigen,

Kinderbetreuung, Finanzen, Karriere oder Gesundheit. Mitarbeiter können die Beratung persönlich, telefonisch oder online wahrnehmen.

Im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) können Mitarbeiter in Deutschland dezentral, also auf Ebene der einzelnen Werke, verschiedene Angebote nutzen. In Meitingen fanden im Berichtsjahr u. a. ein Raucherentwöhnungskurs und Grippeimpfungen statt. In Bonn fanden ebenfalls Grippeimpfungen sowie Ersthelferschulungen statt. Insgesamt wurden wegen der pandemiebedingten Arbeitsschutzmaßnahmen im Berichtsjahr weniger BGM-Angebote durchgeführt als 2019.

Personalbestand	2020	2019
Anzahl Mitarbeiter	4.837	5.127
Anzahl Neueinstellungen (weltweit) ¹⁾	282	361
– davon Männer	79%	76%
– davon Frauen	21%	24%
Fluktuationsrate (weltweit) ²⁾	8,3%	7,3%
– Europa	6,4%	5,7%
– Nordamerika	18,4%	13,4%
– Asien	4,9%	8,0%

¹⁾ Umfasst ausschließlich „echte“ Neueinstellungen von Mitarbeitern in unbefristete Arbeitsverhältnisse, also nicht die Übernahme von Zeitarbeitnehmern oder die Entfristung von Arbeitsverträgen

²⁾ Bezogen auf den durchschnittlichen Personalbestand umfasst sowohl Fälle des unfreiwilligen wie des freiwilligen Verlassens des Unternehmens

Teilzeitbeschäftigung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie	2020	2019
Anzahl Mitarbeiter in Teilzeit in Deutschland [Teilzeitquote] ¹⁾	5,0%	4,9%
Teilzeitquote bei Männern [Deutschland] ¹⁾	1,6%	1,6%
Teilzeitquote bei Frauen [Deutschland] ¹⁾	20,9%	20,0%
Anzahl Mitarbeiter, die das Beratungsangebot (EAP) genutzt haben	1,6%	2,1%

¹⁾ Zugrunde liegt eine Stichtagsbetrachtung zum 31.12. unter Ausschluss von geringfügig Beschäftigten, Studierenden und Zeitarbeitnehmern

Gesellschaftliches Engagement¹

Als sogenannter „Corporate Citizen“ (Unternehmensbürger) und verantwortungsvoll handelndes Unternehmen ist SGL Carbon gesellschaftliches Engagement ein wichtiges Anliegen. Dabei bringt sich SGL Carbon besonders im Umfeld der eigenen Standorte ein und unterstützt daher vor allem Projekte, die einen lokalen oder thematischen Bezug zum Unternehmen haben.

Grundlage des gesamten gesellschaftlichen Engagements von SGL Carbon ist die im Jahr 2017 überarbeitete Richtlinie zu Sponsoring und Spenden. Sie gibt den gruppenweiten Standard vor und gilt verbindlich für alle Mitarbeiter des Unternehmens und seiner Tochtergesellschaften, für Geschäftspartner, Gesellschafter und die Mitglieder des Vorstands. So wird sichergestellt, dass die Förderung und Auswahl der Projekte transparent und nach einheitlichen Vorgaben erfolgt. Einen Schwerpunkt bilden dabei karitative Institutionen sowie Initiativen und Projekte, die der Verbesserung der Lebensqualität dienen.

Über die Förderung von spezifischen Projekten, Initiativen, Institutionen oder Vereinen entscheidet bis zu einem Einzelbetrag von 5.000 € die Leitung des jeweiligen Standorts. Liegt der Betrag für Sponsoring und Spenden darüber, muss der Vorstand zustimmen. Zu informieren ist dann außerdem die Abteilung Capital Markets & Communications. In der Richtlinie sind auch die konkreten Kriterien der Vergabe geregelt. Hinzu kommen Anweisungen zur operativen Umsetzung der Spendenvorhaben durch die Mitarbeiter vor Ort. Verantwortlich für die Durchfüh-

rung und Überwachung der Sponsoring- und Spenden-Aktivitäten ist die Abteilung Capital Markets & Communications. Ein Verstoß gegen die Richtlinie wurde im Berichtsjahr nicht festgestellt. Wie in den Vorjahren hat SGL Carbon auch 2020 einen Schwerpunkt in der Wissenschaftsförderung gesetzt. Gesteuert wurden diese Maßnahmen durch die globale Konzernforschungseinheit Central Innovation. Die Auslobung verschiedener Preise soll dabei als Anreiz für Wissenschaftler dienen und die Erforschung neuer Anwendungsfelder für den Werkstoff Kohlenstoff unterstützen.

Im Berichtszeitraum wurden unter anderem der SGL-Award für die beste Abschlussarbeit der Fakultät Maschinenwesen der Technischen Universität München (TUM) oder auch ein Preis beim Nanoschulwettbewerb des Clusters Nanotechnologie der Bayerischen Initiative Neue Materialien vergeben. Weiterhin wirken Vertreter von SGL Carbon ehrenamtlich in Jurys wie dem Preiskuratorium der Deutschen Gesellschaft für Materialkunde mit.

Als Mitbegründer der „Initiative junge Forscherinnen und Forscher“ (IJF) setzt sich SGL Carbon für die durchgängige Förderung der naturwissenschaftlichen Ausbildung von Menschen vom Kindergarten bis zur Hochschule ein. Im Jahr 2020 wurde die Initiative wiederholt durch Spenden und die aktive Beteiligung von Mitarbeitern bei der Organisationsarbeit unterstützt. Auch auf die Förderung der Ausbildung an der Hochschule legt das Unternehmen großen Wert. So hat SGL Carbon im vergangenen Jahr erneut unterschiedliche Hochschulen wie die TU München unterstützt.

¹ Das Thema „Lokale Gemeinschaften“ wird freiwillig berichtet. Das Kapitel „Gesellschaftliches Engagement“, das dieses Thema darstellt, ist kein Teil des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts.