

Corporate Social Responsibility

Über diesen Bericht

Im vorliegenden Kapitel stellt die SGL Carbon ihre Aktivitäten im Bereich Corporate Social Responsibility dar. Soziale Aspekte, ressourcen- und umweltbewusstes Verhalten, die Förderung nachhaltiger Produktlösungen, Verantwortung für unsere Mitarbeiter, die Achtung der Menschenrechte sowie Compliance und Anti-Korruptionsstandards betrachten wir als feste Bestandteile unserer Unternehmenskultur und -ziele. Sie sind wichtige Voraussetzungen für unseren nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg.

Grundlagen

Der vorliegende Bericht stellt die nichtfinanzielle Konzernklärung der SGL Carbon gemäß § 315b HGB dar und entspricht den inhaltlichen Anforderungen nach § 315c i. V. m. § 289c HGB. Nachfolgend legen wir unsere wesentlichen nichtfinanziellen Aktivitäten aus den fünf Aspekten Umwelt-, Arbeitnehmer-, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung detailliert und transparent in einem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht dar. Unser Geschäftsmodell ist im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ (Seite 43) im Konzernlagebericht ausführlich dargestellt.

Bei der Erstellung dieses gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts orientieren wir uns in diesem Berichtsjahr in großen Teilen an den Sustainability Reporting Standards (SRS) der Global Reporting Initiative (GRI) für die dargestellten nichtfinanziellen Leistungskennzahlen. Um unsere speziellen Anforderungen besser abbilden zu können und aufgrund der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Themen, haben wir ergänzend hierzu eigene Key Performance Indicators (KPI) entwickelt.

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 73).

Wesentliche Themen

Als Grundlage für den ersten nichtfinanziellen Bericht 2017 hat die SGL Carbon in den Jahren 2016 und 2017 eine Wesentlichkeitsanalyse in Anlehnung an die Kriterien der Global Reporting Initiative durchgeführt. Im Sinne des doppelten Wesentlichkeitsanspruchs wurde bei der Analyse berücksichtigt, welche wirtschaftliche Bedeutung ein Thema für das Unternehmen hat und wie sich die Geschäftstätigkeit der SGL Carbon auf Dritte auswirkt. Insgesamt wurden 23 wesentliche Themen abgeleitet und gemäß ihrer Bedeutung für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Kapitalgesellschaft sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die genannten Aspekte (gemäß § 289c Abs. 3 HGB) priorisiert.

Zur Validierung der Themen wurden die 23 im Vorjahr ermittelten Themen im Jahr 2018 nochmals von den durch die SGL Carbon benannten Fachverantwortlichen auf die Kriterien der doppelten Wesentlichkeit gemäß HGB überprüft. Anhand eines Fragebogens wurde von ihnen die Wichtigkeit jedes einzelnen Themas bewertet und begründet. Nach einer abschließenden Diskussion mit den zuständigen Projektkoordinatoren wurden die kumulierten Ergebnisse der Validierung dem Vorstand vorgestellt und von diesem nach gemeinsamer Erörterung bestätigt.

Aus dieser Validierung der wesentlichen Themen ergeben sich zentrale Anpassungen für den nichtfinanziellen Konzernbericht 2018 der SGL Carbon. Das bislang im Handlungsfeld „Gesellschaftliches Engagement“ dargestellte Thema „Lobbying / Teilhabe an politischen Prozessen“ wird nicht mehr als eigenständiges Thema in der Berichterstattung dargestellt, sondern in das Thema „Anti-Korruption und Bestechung“ im Handlungsfeld „Compliance“ eingebunden. Ebenfalls im Handlungsfeld „Compliance“ werden unter der Kapitelüberschrift „Verantwortung in der Lieferkette“ die Themen „Compliance & Anti-Korruption in der Lieferkette“ sowie „Menschenrechte“ erläutert. Anders als im Vorjahr wird das Thema „Umweltauswirkungen der Produkte“ für das Berichtsjahr 2018 unter dem Handlungsfeld „Produkte“ und nicht unter „Environment, Health and Safety Affairs“ berichtet. „Führung“ ist ebenfalls kein eigenständiges Thema der Berichterstattung mehr. Die zentralen Aspekte des Themas wurden stattdessen in die wesentlichen Themen des Handlungsfelds „Mitarbeiterbelange“ integriert. Das Thema „Lokale Gemeinschaften“ bildet keinen Teil des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts mehr.

Die Gliederung der ermittelten wesentlichen Themen der SGL Carbon erfolgt entlang der Handlungsfelder „Compliance“, „Produkte“, „Environment Health and Safety Affairs“ (Umweltbelange) und Mitarbeiterbelange. Freiwillig berichtet wird das Handlungsfeld „Gesellschaftliches Engagement“, welches kein wesentliches Thema für den nichtfinanziellen Konzernbericht enthält. Die nachfolgende 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	Wesentliche Themen der SGL
Compliance	Compliance-Management Anti-Korruption und Bestechung (sowie Achtung der Menschenrechte und Lobbying / Teilhabe in politischen Prozessen) Verantwortung in der Lieferkette
Produkte	Produktqualität Umweltauswirkungen der Produkte Nachhaltige Produktinnovationen
Environment, Health and Safety Affairs (Umweltbelange)	Energieverbrauch und CO ₂ - Emissionen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Prozesssicherheit Ressourcenmanagement (Abfall und Wasser)
Mitarbeiterbelange	Diversität und Chancengleichheit Beschäftigungsfähigkeit und Entwicklung Attraktivität als Arbeitgeber
Gesellschaftliches Engagement	<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 (3) Nr. 3 und 4 HGB

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

Dazu wurden zu den einzelnen Belangen wesentliche Risiken identifiziert und unter Berücksichtigung der steuernden Maßnahmen und Kontrollen bewertet. Die zu den einzelnen Belangen getroffene Risikoeinschätzung wurde vom Konzernrisikomanagement auf Risiken geprüft, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben könnten. Zusammenfassend sind keine wesentlichen Risiken festgestellt worden, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Belange haben könnten.

Compliance

Compliance-Management

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

Das Compliance-Programm der SGL Carbon umfasst neben dem Verhaltenskodex weitere interne Vorgaben, Richtlinien und Schulungen für verschiedene Zielgruppen und spezifische Themen (siehe Corporate Governance- und Compliance-Bericht S. 15). Ein wesentlicher Bestandteil dabei ist das Anti-Korruptionsprogramm (siehe Absatz „Anti-Korruption und Bestechung“).

Der Chief Compliance Officer verantwortet die Compliance-Strategie der SGL Carbon sowie die Überwachung der Strukturen und Prozesse des Compliance-Management-Systems (CMS) und berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Unterstützt wird er bei seiner Arbeit von der Abteilung Group Compliance. Zur Organisation zählt darüber hinaus das Compliance-Netzwerk der SGL Carbon, das sich aus regionalen und lokalen Compliance-Vertretern sowie aus Compliance-Vertretern der Business Units (BU) und Corporate-Funktionen zusammensetzt. (siehe Corporate Governance- und Compliance-Bericht, S. 15).

Das CMS wird kontinuierlich auf seine Effektivität und Effizienz eingeschätzt und ermöglicht es uns, 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 und sich hieraus ergebende Folgemaßnahmen fassen wir in einem jährlichen Review zusammen.

Teil unseres effektiven CMS sind regelmäßige Risk Assessments. Die im Bereich Compliance als Kernrisiken definierten Themen Kartellrecht, Anti-Korruption, Exportkontrolle, Zölle und Schutz der Geschäftsgeheimnisse bewerten wir dabei zusammen mit dem Management der Geschäftsbereiche und dem Compliance-Netzwerk regelmäßig neu und überprüfen die Angemessenheit des bestehenden Compliance-Programms (siehe Corporate Governance- und Compliance-Bericht, S. 15).

Compliance-Themen werden von den Lokalen Compliance-Vertretern (LCR) und den zuständigen Vertretern der BUs im Rahmen unseres entsprechenden Reporting-Prozesses regelmäßig dokumentiert. Durch halbjährliche bzw. jährliche LCR-/BU-Fragebögen lassen wir uns die Umsetzung des Compliance-Programms an den lokalen Standorten und innerhalb der Geschäftsbereiche bestätigen. In den Fragebögen an die LCRs ist die Bestätigung enthalten, dass unsere Standorte weltweit die Menschenrechte achten und einhalten. 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.

Anti-Korruption und Bestechung

Gute Beziehungen zu Kunden und Lieferanten haben bei der SGL Carbon einen sehr hohen Stellenwert. Wir fordern und för-

dern eine transparente und rechtmäßige Abwicklung aller Unternehmensgeschäfte. Auf diese Weise wollen wir Vertrauen schaffen und Geschäftsbeziehungen langfristig sichern.

Unsere Grundsätze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption haben wir im konzernweit gültigen Verhaltenskodex, in unserem Schulungskonzept für den Bereich Anti-Korruption sowie in der Richtlinie für Geschenke und Einladungen (G&E) definiert. Unsere G&E-Richtlinie legt unter anderem den Umgang mit materiellen und immateriellen Zuwendungen fest. Diese müssen in Einklang mit unserer Richtlinie stehen und ebenso den Regeln unserer Geschäftspartner entsprechen. Auch hier gilt unsere übergeordnete Compliance-Zielsetzung, 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 die SGL Carbon über einen konzernweiten „Business Partner Compliance“-Prozess (BPC). 2018 wurde dieser Prozess um die Zielgruppe der Distributoren erweitert. Er sieht vor, dass neue Geschäftspartner vor Vertragsunterzeichnung eine mehrstufige Prüfung durchlaufen. Dies ist auch Teil einer internen Kontrolle im Rahmen unseres IKS (Internes Kontrollsystem). Neben den neuen werden auch bestehende Vertriebsagenten je nach Risikoeinstufung regelmäßig überprüft. Auf diese Weise soll der BPC-Prozess die Transparenz in der Zusammenarbeit gewährleisten und erhöhen. 2018 hat der Geschäftsbereich GMS unter Einbindung des BPC-Prozesses seine gesamten Abläufe im Umgang mit Vertriebsagenten überarbeitet. Im Jahr 2019 folgt der Geschäftsbereich CFM.

Vor dem Hintergrund sich ständig weiterentwickelnder gesetzlicher Rahmenbedingungen optimiert die SGL Carbon kontinuierlich ihre Lehrinhalte und ermittelt den entsprechenden Schulungsbedarf. Im Rahmen des für 2018 festgelegten Schulungsplans fanden Präsenzs Schulungen an ausgewählten Standorten sowie auf regionalen Meetings der Corporate Functions/BUs statt. In diesen Trainings wurden 412 Mitarbeiter der Zielgruppe geschult.

Ergänzend zu den bestehenden Präsenzs Schulungen hat die SGL Carbon im Jahr 2018 an allen Standorten¹ weltweit ein E-Learning-Programm zum Thema Anti-Korruption eingeführt. Zielgruppe des Online-Trainings sind derzeit alle „white collar“-Mitarbeiter. Bislang haben bereits 1.432 Mitarbeiter von 1.736 Mitarbeitern das Online-Training absolviert, das in der Region Nordamerika noch bis zum 31. Januar 2019 lief. Das Schulungsprogramm ist zudem seit Juli 2018 im SAP-Onboarding-Compliance-Schulungskatalog enthalten, um alle neuen Mitarbeiter der Zielgruppe zukünftig entsprechend zu unterweisen.

Unser Verhaltenskodex regelt auch den Umgang mit Spenden an politische Parteien und verweist dabei auf unsere Richtlinie zu Sponsorings 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 der SGL Carbon SE und, deren Tochtergesellschaften sowie die Vorstandsmitglieder (siehe auch Kapitel „Gesellschaftliches Engagement“, S. 32).

Verantwortung in der Lieferkette

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

Der Bereich Global Purchasing ist verantwortlich für die Implementierung und Anwendung des Verhaltenskodex für Lieferanten und deren nachgeordnete Unternehmer. Dieser wurde 2015 eingeführt und ist in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen der SGL Carbon verankert. Im Zuge des sukzessiven Rollouts wurde der Kodex an die wesentlichen – auf Basis des Anteils

am Jahreseinkaufsvolumen definierten – als auch risikorelevanten Zielgruppen ausgegeben. Neue Lieferanten, die vom Einkauf im System der SGL Carbon hinterlegt werden, werden ebenfalls dazu aufgefordert, den Kodex zu unterzeichnen oder gleichwertige Compliance-Standards vorzuweisen.

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 wird der Bedarf für notwendige Lieferantenentwicklungsmaßnahmen als auch durchzuführende Lieferantenaudits oder Lieferantenasessments abgeleitet. Bei Letzteren werden ab 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, durchliefen zwei deutsche Tochtergesellschaften aus beiden Geschäftsbereichen der SGL Carbon ein Online Sustainability Assessment, das jährlich wiederholt wird. Bereits 2016 nahm der Geschäftsbereich GMS an einem TfS on-site Audit teil.

Die SGL Carbon ist in zahlreichen Ländern mit Fertigungsstandorten vertreten und liefert Produkte an Kunden in aller Welt. Von erheblicher Bedeutung ist daher für uns, 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. Wir wollen mit unseren Compliance-Prozessen sicherstellen, dass der Austausch von Waren und Technologien sowie die Inanspruchnahme von Dienstleistungen in Übereinstimmung mit den jeweiligen internen und externen Vorgaben erfolgen. Dieser Grundsatz ist in der gruppenweit gültigen „Global Trade Richtlinie“ ebenso festgeschrieben wie die Verfahrensanweisungen der SGL Carbon zur Vorbereitung, Optimierung und Ausführung sämtlicher Handelsaktivitäten, zu Kontrollmechanismen sowie zum Management und zur Überwachung von Risiken und Verantwortlichkeiten.

Die Ausführungsverantwortlichen und Exportkontrollbeauftragten verantworten die Exportkontrolle in den Gesellschaften und

¹ Standort Wackersdorf, Ried/Ort noch ausstehend, da im Rahmen der nachgeholten Compliance Tage an diesen Standorten in 2018 auch Anti-Korruption geschult wurde.

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 wurde im Jahr 2018 grundlegend überarbeitet und an die neuesten gesetzlichen Anforderungen angepasst. Darüber hinaus wurde auch die Neubewertung der Zollbewilligungen (z. B. Authorized Economic Operator – Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter) erfolgreich durchgeführt.

Wichtiger Bestandteil des Compliance Risk Assessments sind zudem unsere Exportkontrollverfahren (siehe „Compliance“, Seite 19). Damit wollen wir gewährleisten, dass internationale Abkommen und nationale Gesetze bei grenzüberschreitenden Transaktionen und bei firmeninternen Transfers eingehalten werden. Darüber hinaus halten wir unsere Mitarbeiter dazu an, sich im Vorfeld von Geschäftsreisen mit den lokalen Gesetzen und Regularien zur Exportkontrolle und zum Zoll vertraut zu machen.

Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Mitarbeiter über alle relevanten Regeln im Bereich Exportkontroll-Compliance informiert sind und sich Exportkontrollbeauftragte und ausgewählte Mitarbeiter regelmäßig weiterbilden. Hierzu finden jedes Jahr verpflichtende Präsenzs Schulungen und Workshops statt. Im Berichtsjahr lag der Fokus insbesondere auf Deutschland und Frankreich.

Für die Maßnahmen der SGL Carbon im Bereich Anti-Korruption sowie zum regelkonformen Wirtschaften verweisen wir auf den Abschnitt zu „Compliance“ auf Seite 20.

Produkte

Wir haben die Themen Produktqualität, Umweltauswirkungen unserer Produkte und nachhaltige Produktinnovation als zentrale Faktoren unseres Geschäfts identifiziert. Diese Aspekte bilden unserer Ansicht nach die Grundlage für unseren aktuellen und langfristigen Erfolg.

Produktqualität

Durch eine kontinuierlich hohe Produkt- und Servicequalität möchte die SGL Carbon ein hohes Maß an Kundenzufriedenheit erreichen und damit langfristige Geschäftsbeziehungen sichern. Die Produktqualität ist dem Bereich „Quality Management“ der

BU GMS sowie dem Bereich „Integrated Management System“ der BU CFM zugeordnet. Die globalen Leiter beider Bereiche berichten direkt an den Leiter ihrer jeweiligen BU. Auf der Basis lokaler und globaler Qualitätskennzahlen haben wir bei den Standortverwaltungen und den BU-Vorständen ein monatliches Reporting etabliert.

Da letztlich nur der Anwender den Nutzen eines Produkts beurteilen kann, bewerten wir die Qualität unserer Produkte auf der Grundlage von Kundenfeedback. Eine messbare Kennzahl dabei sind Reklamationen. Diese wollen wir möglichst komplett vermeiden. Sollten sie dennoch auftreten, ist die SGL Carbon um einen direkten, offenen und konstruktiven Dialog mit den Kunden bemüht. Dies bedeutet, dass Kundenreklamationen konsequent aufzuarbeiten sind. Dazu gehört, die Mängel durch die erforderlichen Maßnahmen zu beheben und ein künftiges Auftreten zu vermeiden. Um die Kundenzufriedenheit bezüglich unserer Produktqualität zu bewerten und zu verbessern, haben wir 2018 den KPI „Reklamationskosten in Relation zum Umsatz“ definiert („Complaint Costs²⁾/Sales“) und erstmalig für die BU GMS erfasst. Die beiden darin berücksichtigten Kennzahlen beziehen sich ausschließlich auf externe Kunden. Im Jahr 2018 betrug der KPI „Complaint Cost/Sales“ der BU GMS 0,08 %.

Für das Geschäftsjahr 2017 publizierten wir für die BU GMS den KPI „Cost of Poor Quality [COPQ]“. Dieser KPI setzte sich zusammen aus externen und internen Nonkonformitätskosten (Kundenreklamationskosten, Kosten für Ausschuss und Abwertung, Kosten für Nacharbeit und Extraarbeit). Da sich in diesen Kennzahlen jedoch die Perspektive der externen Kunden nicht direkt widerspiegelt, hat die SGL Carbon im Geschäftsjahr 2018 die Umstellung auf den KPI „Complaint Costs/Sales“ beschlossen. Die Umstellung erfolgte im Jahr 2018 zunächst für die BU GMS. Zur weiteren Vereinheitlichung der Leistungsbewertung für beide BUs folgt im Jahr 2019 die Umstellung und Erfassung dieses KPI auch für die BU CFM.

Um eine hohe Produktqualität sicherzustellen, werden entlang des gesamten Produktionsprozesses entsprechende Prüfungen durchgeführt. Dadurch lassen sich Abweichungen bereits frühzeitig erkennen und beseitigen. Basis einer organisationsübergreifend hohen Produktqualität sind jedoch entsprechend verankerte Produktions- und Geschäftsprozesse und Systeme. Deswegen haben wir 2017 mit der Einführung eines auf die SGL Carbon zugeschnittenen Managementsystems für die Produktion begonnen. Ziele sind die Standardisierung von Abläufen, die Vereinheitlichung von Systemen innerhalb der Organisation sowie die Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses über alle Produktionsstandorte hinweg. Das sogenannte Operations

²⁾In der Kennzahl „Complaint Costs“ sind die Kulanzkosten (Goodwill) nicht berücksichtigt.

Management System (OMS) ist ein die gesamte SGL Carbon umfassendes Managementsystem für eine optimierte Planung und Ausführung bezüglich Kosten, Effizienz und Zuverlässigkeit. Entsprechend seiner Grundsätze verbindet und integriert es unterschiedliche Prozesse, Erwartungen und Anforderungen und richtet die Organisation für ein erfolgreiches und ganzheitliches Geschäftsmanagement aus. Das OMS besteht aus den sechs Elementen „Strategische Ausrichtung und Ziele“, „Organisationsstruktur“, „Unternehmenskultur“, „Leistungsmanagement“, „Shopfloor Management“ und „Methoden und Werkzeuge“.

Die Einführung des OMS an allen 34 Standorten der SGL Carbon erfolgt schrittweise und parallel. Nach Abschluss der Pilotphase im Jahr 2018 werden nun alle Standorte weltweit einer Reifegradbewertung („Maturity Assessment“) der Produktionssysteme und -prozesse unterzogen. So wollen wir Stärken identifizieren, von denen andere Standorte lernen können, und mögliche Ansatzpunkte für Verbesserungen offenlegen.

Nahezu alle Standorte der SGL Carbon sind bereits in das globale Qualitätsmanagementsystem der jeweiligen BU 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), OHSAS 18001 (Arbeitssicherheitsmanagement), AS 9100 (Qualitätsmanagement in der Luftfahrt) und IATF 16949 (Qualitätsmanagement in der Automobilindustrie) hinzu.

Umweltauswirkungen der Produkte

Globale Megatrends in den Bereichen Mobilität, Energieversorgung und Digitalisierung beeinflussen die Märkte der SGL Carbon. Eine bedeutende Rolle spielt dabei das Thema Nachhaltigkeit – und zwar jetzt wie auch in absehbarer Zukunft. Die potenziellen positiven Auswirkungen auf die Umwelt, die durch unsere Produkte entstehen können, gelten in vielen der von uns belieferten Märkte als wichtige Triebkräfte. Dazu zählen der Einsatz unserer Verbundstoffe in Windturbinen zur Erzeugung erneuerbarer Energien oder auch die zunehmende Verwendung unserer Batterie- und Brennstoffzellenlösungen im Rahmen künftiger Energie- und Mobilitätskonzepte. Viele unserer Produkte haben das Potenzial zur Förderung der Entwicklung CO₂-armer Technologien (z. B. in den Bereichen Photovoltaik, LED-Beleuchtung, Leichtbau, Wärme- und Energieeffizienz). Im Mobilitätssektor helfen unsere leichten Verbundlösungen, den Energiebedarf in der Automobil- und Luftfahrtindustrie zu senken und können

damit zur allgemeinen Reduzierung der CO₂-Emissionen beitragen.

Die Verantwortung für diese Aktivitäten liegt bei unserem Innovation-Team. Das funktionsbereichsübergreifende Komitee besteht aus Mitgliedern des Managements beider BUs sowie von Central Innovation und berichtet an den Vorstand.

Die SGL Carbon verfügt über eine Datenbank mit den wichtigsten Daten der Innovationsprojekte sowie über eine markt- und technologiebasierte Evaluationsmethode in Form einer Portfolioanalyse. Im Jahre 2018 haben wir diese Evaluation um eine zusätzliche Dimension erweitert, in der wir die Auswirkungen auf die Umwelt betrachten. Dazu gehören Einschätzungen zum Einfluss von Produktion und Produktanwendung auf das Klima sowie die Recyclingfähigkeit, die Materialeffizienz und der Einsatz von Gefahrenstoffen.

Zukünftig möchten wir diese bisherige Methodik der Portfolioanalyse zur Prüfung relevanter Nachhaltigkeitsaspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette weiter ausgestalten. Es ist unser Ziel, die daraus gewonnenen Erkenntnisse in unsere Innovationsprozesse einzubeziehen und unsere Wachstumsstrategie entsprechend zu ergänzen. Deswegen haben wir 2018 zusammen mit einem Nachhaltigkeitsberater einen möglichen Ansatz für ein systematisches Vorgehen erarbeitet. Zu unseren gemeinsamen Aktivitäten im Berichtsjahr zählte unter anderem die Entwicklung relevanter Meilensteine, die in funktionsbereichsübergreifenden Workshops im Jahr 2019 verfolgt werden sollen.

Zusätzlich unterstützen wir aktuell eine wissenschaftliche Studie über den Zeitraum 2018–2019, die die CO₂-Bilanz von Verbundmaterialien entlang des gesamten Lebenszyklus für unterschiedliche Szenarien im Zusammenhang mit unseren Portfolios zu Produkt- und Innovationsprojekten illustrieren soll. Die SGL Carbon engagiert sich außerdem im FOREL (Forschungs- und Technologiezentrum für ressourceneffiziente Leichtbaustrukturen der Elektromobilität), einer Industriegruppe, in der Nachhaltigkeitsthemen wie Recycling und Life Cycle Assessment (LCA) für Leichtbaukomponenten in der Elektromobilität diskutiert und entwickelt werden.

Nachhaltige Produktinnovationen

Im Rahmen der Bewertung von Nachhaltigkeitsthemen in unseren bestehenden Märkten sind wir entschlossen auch neue Möglichkeiten zu identifizieren, um unsere Innovationen und

künftiges Wachstum zu fördern. Dies spiegelt sich in vielen innovativen Projekten wider, darunter die Verwendung von Recycling-Carbonfaser-Materialien oder die Entwicklung von Lösungen zur Elektromobilität.

Im Jahr 2018 kam das Projekt TOSCAA zum Abschluss, welches das Einsatzpotenzial von Recycling-Carbonfasern im Spritzgussverfahren untersucht hatte. Zur Weiterführung unserer Bestrebungen zur Nutzung von Recycling-Materialien haben wir das Projekt CAREBo gestartet, mit dem die Realisierbarkeit einer modularen Batteriehalterungsstruktur aus recycelten Sekundär-Carbonfasermaterialien für Elektrofahrzeuge geprüft werden soll. Ergänzend engagieren wir uns als Partner im Projekt MAI CC4 CaRinA mit dem Ziel, ein klares und leicht zugängliches kostenspezifisches Leistungsspektrum für recycelte Sekundär-Carbonfaservliese zu entwickeln.

Darüber hinaus sind wir Partner in der Entwicklung eines nachhaltigen Niedrigenergieprozesses zur Herstellung von sicherem Trinkwasser mithilfe mikrobieller Entsalzungszellen (MDC) zur Vorbehandlung für die Umkehrosmose. Das EU Horizon 2020 Projekt MIDES strebt die Entwicklung der weltweit größten Demonstrationsanwendung innovativer MDC-Technologie an. Als Teil des Projekts OEKOBAT untersuchen wir den Ersatz von Bindermaterialien, die beim Einsatz von Graphit in Lithium-Ionen-Batterien benötigt werden, durch neuartige wasserbasierte und damit umweltfreundlichere Energiesysteme.

Um sich ein übergreifendes Verständnis über unsere Nachhaltigkeitsauswirkungen zu verschaffen, soll zukünftig eine systematische Produktportfoliobewertung zur Anwendung kommen. Auf diese Weise sollen auf der einen Seite Stärken identifiziert und auf der anderen Seite mögliche Ansatzpunkte für Änderungen offengelegt werden.

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 unseres Unternehmens. In unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) und der seit 2015 weltweit für alle Standorte gültigen EHSA-Richtlinie (Environment, Health & Safety Affairs) legen wir verbindlich fest, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter zu schaffen und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu minimieren. Ebenfalls seit

2015 besteht zudem ein Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer, der diese zu rechtmäßigem, ethischem und nachhaltigem Verhalten verpflichtet.

Ein Schwerpunkt in der Zusammenarbeit zwischen der SGL Carbon sowie den Lieferanten und Kunden liegt im 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. Damit erfüllen wir die Vorgaben der EU-Verordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe („REACH“).

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

Energieverbrauch und CO₂-Emissionen

Die Herstellung von Produkten aus Carbonfasern und Spezialgraphiten ist durch die eingesetzten Hochtemperaturtechnologien sehr energieintensiv. Der überwiegende Teil des Energieverbrauchs der SGL Carbon entfällt auf die Wärmeerzeugung und umfasst auch die thermische Nachreinigung von Emissionen. Als energieintensives Unternehmen haben wir 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 der SGL Carbon handelt es sich primär um Scope-1-Emissionen, die bei Verbrennungsprozessen entstehen, sowie um Scope-2-Emissionen, die auf unseren Stromverbrauch zurückzuführen sind. Auch aus wirtschaftlichen Gründen sorgen wir dafür, Prozesse stetig energieeffizienter zu gestalten, denn 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 Produktionsstandorte und Geschäftseinheiten. Zu diesem Zweck verfügt jeder Standort über einen Energieverantwortlichen, der mindestens jährlich an das Standortmanagement oder die Geschäftsführung berichtet. Das EHSA Steering Committee ist dafür verantwortlich, das Energiemanagement aller Standorte zu steuern und zu überwachen. Dazu wird der Status der Zielerreichung vierteljährlich

in diesem Gremium berichtet. Das EHS Steering Committee setzt sich zusammen aus den Leitern der „Operations“-Bereiche der verschiedenen Geschäftseinheiten und wird vom Vorstandsvorsitzenden der SGL Carbon geleitet.

Übergeordnetes Ziel im Bereich des Energiemanagements ist, Energie über alle Energiearten hinweg effizient zu nutzen und kontinuierliche Verbesserungen zu erreichen. Die SGL Carbon richtet ihren Fokus dabei auf energieeffiziente Anlagen und Prozesse. Festgehalten haben wir dies in unserer EHS-Richtlinie zum Energiemanagement und im Verhaltenskodex (Code of Conduct). Ebenso haben wir Trainingsmaßnahmen an den nach ISO 50001 zertifizierten Standorten angeboten und das Energiemanagement intern kommuniziert. Damit möchten wir erreichen, dass auch unsere 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 Produktionsstandorte der SGL Carbon über ein gemäß ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem. Die Zertifizierungen erteilten die Prüfgesellschaften DQS bzw. DEKRA. Ebenfalls nach ISO 50001 zertifiziert sind die außereuropäischen Standorte Moses Lake in Gardena und Arkadelphia.

Die ISO 50001 zertifizierten Standorte bewerten die Umsetzung im jährlichen Management Review sowie in regelmäßigen internen und externen Audits. 2018 wurden insgesamt 15 interne Audits des Energiemanagementsystems durch entsprechend ausgebildete interne Auditoren anderer SGL-Standorte durchgeführt. Eine externe Auditierung erfolgt mindestens alle drei Jahre durch eine akkreditierte Zertifizierungsgesellschaft.

Wir verpflichten uns, 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. Ziel ist, die verschärften Anforderungen seit Inkrafttreten der ISO 50003 und die Auflagen eines globalen, effizienten Energiemanagements zu erfüllen. Dazu wurden für alle weltweiten Produktionsstandorte spezifische KPIs zur Messung der Energieverbräuche sowie Maßnahmen und Projekte zur Erhöhung der Energieeffizienz festgelegt.

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

Standort Meitingen hat die SGL Carbon bereits 2017 ein Energieprojekt mit der lokalen Kommune und weiteren Partnern ins Leben gerufen. Dabei haben wir uns dazu verpflichtet, einem nahegelegenen Neubaugebiet für einen Zeitraum von 20 Jahren kostenlos Niedertemperaturabwärme zur Wärmeversorgung zur Verfügung zu stellen, die im Werk bei der Kühlung von Anlagen und Hochtemperaturöfen entsteht. Die Gemeinde kann dank des Projekts Emissionen im Ort vermeiden und spart durch den Einsatz der Abwärme Primärenergie ein.

2018 lud Corporate EHS alle europäischen Energiebeauftragten der SGL Carbon zu einem zweitägigem „Best-Practice-Workshop“ an den Standort Meitingen ein. Dieser diente dem Erfahrungsaustausch und der effizienten Umsetzung von energieeinsparenden Projekten und Maßnahmen. Den Schwerpunkt bildeten Berichte über die an den Standorten in den letzten Jahren durchgeführten Projekte und die erzielten Ergebnisse. Abschließend wurden die Präsentationen und Bewertungen der Maßnahmen im Unternehmensnetzwerk bereitgestellt, sodass jeder Standort davon profitieren und zusätzliche, effiziente Maßnahmen von anderen übernehmen konnte.

Weiterhin haben wir 2018 die Maßnahmen zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes fortgeführt. Dazu zählt beispielsweise der Bezug von Energie aus regenerativen Quellen an den Standorten Wackersdorf, Ort und Ried.

Umweltdaten ¹⁾	2018	2017	Veränd.
Energieverbrauch			
in Gigawattstunden (GWh)	1.441	1.310	10%
davon Öl und Gas	500	466	7%
davon Strom	646	546	18%
davon Dampf	296	298	-1%
im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung [MWh je 1.000 € Umsatzerlöse] ²⁾	1,37	1,45	-5%
CO₂-Emissionen³⁾			
in tsd. Tonnen (kt)	406	368	10%
davon direkt	93	86	8%
davon indirekt	313	282	11%
im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung (t je 1.000 € Umsatz) ²⁾	0,39	0,41	-6%
Wasserbedarf			
Gesamt [Mio. m ³]	9,24	9,08	2%
davon aus eigenen Brunnen	62%	49%	26%
davon aus Flüssen	20%	31%	-35%
davon aus öffentl. Leitungsnetzen	18%	20%	-11%
im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung [m ³ je 1.000 € Umsatz] ²⁾	8,8	10,0	-12%
Abfallmenge			
in tsd. Tonnen (kt)	29,7	19,2	55%
davon gefährlicher Abfall	3,6	3,2	13%
im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung [kg je 1.000 € Umsatz] ²⁾	28,3	21,2	33%

¹⁾ Die Daten enthalten die anteilig konsolidierten Gesellschaften

²⁾ Bereinigter Umsatz (ohne Preis- und Währungseffekte)

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 2018“ der International Energy Agency (IEA) für indirekte Emissionen (Scope 2)

Der Energieverbrauch wie auch der CO₂-Ausstoß bezogen auf bereinigten Umsatz konnten so im Jahr 2018 gesenkt werden.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Für ihren unternehmerischen Erfolg ist die SGL Carbon auf eine leistungsfähige Belegschaft angewiesen. Den Schutz von Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter betrachten wir als ethische Verpflichtung mit hohem unternehmerischen Wert. In unserem Verhaltenskodex [Code of Business Conduct and Ethics] sowie der weltweit gültigen EHSA-Richtlinie haben wir

die Anforderungen dazu verbindlich für alle Mitarbeiter festgelegt. Auch bei Geschäftspartnern legen wir Wert auf entsprechende Standards und berücksichtigen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsaspekte bei der Auswahl von Lieferanten. Der Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer fordert diese dazu auf, die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitern an sämtlichen Arbeitsplätzen zu gewährleisten und ein Managementsystem zur kontinuierlichen Verbesserung einzurichten.

Die Überwachung und Steuerung der Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verantwortet das vierteljährlich tagende EHSA Steering Committee (siehe „Energieverbrauch und CO₂-Emissionen“). In unserem weltweiten EHSA-Netzwerk findet zudem ein Austausch unserer Unternehmenseinheit EHSA mit den lokalen EHS-Managern zu übergeordneten Themen statt. Damit wollen wir sicherstellen, dass alle gesetzlichen Regelungen eingehalten und entsprechende Systeme an den jeweiligen Standorten etabliert werden.

Ziel der SGL Carbon ist, arbeitsbezogene Verletzungen und beruflich bedingte Erkrankungen konsequent zu verhindern. Die relevanten nationalen Gesetze, Europäische Verordnungen und internen Richtlinien halten wir in sämtlichen Produktionsprozessen ein. In der Verantwortung der Unternehmensführung und jedes einzelnen Mitarbeiters liegt es, ein sicheres Arbeiten zu ermöglichen. Die 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 die SGL Carbon die Mitarbeiter aktiv in die Unfallprävention ein und berücksichtigt ihre Ideen für die Beseitigung von Unfallrisiken. Beispielsweise ist am Standort Meitingen das Thema Arbeitssicherheit in den Jahreszielen verankert. Jährlich führt der Standort dazu eine Schwerpunktaktion durch. 2018 startete er die Präventionskampagne Vision Zero. Sie ist eine Initiative der Berufsgenossenschaften und konzentriert sich auf Unfallprävention. Mitarbeiter bewerten darin die Leistung des eigenen Teams in Bezug auf Faktoren wie Führen durch Vorbild, Gefahrenerkennung und Sicherheit von Anlagen. Daran anknüpfend legen sie Verbesserungsmaßnahmen fest und setzen diese um.

Sollte es zu einem Arbeitsunfall kommen, wird dieser im konzernweiten Incident-Management-System erfasst. In einem systematischen Prozess untersucht SGL Carbon die Vorfälle, leitet Verbesserungsvorschläge ab und berücksichtigt dabei, welche Lösungen sich zur Unfallprävention bereits bewährt haben.

Einmal monatlich stellt die Einheit EHSA dem Vorstand, den Leitern der Geschäftsbereiche und der Standorte sowie den EHS-Verantwortlichen einen Sicherheitsreport sowie relevante Statistiken bereit. So überprüfen wir die Einhaltung der EHSA-Richtlinie und leiten bei negativen Entwicklungen umgehend Gegenmaßnahmen ein.

Eine wesentliche Maßnahme zur Erreichung der Ziele bei der SGL Carbon war die Initiative „Sicherheitsversprechen“. 2015 wurde sie zunächst in den USA ein- und über die folgenden zwei Jahre fortgeführt. In China besteht sie seit 2016; 69% der Produktionsmitarbeiter haben im Berichtszeitraum teilgenommen. An Standorten mit höherer Unfallhäufigkeit (Lavrado, Ort, Ried, Chedde sowie der Joint-Venture Gesellschaft Brembo SGL Ceramic Brakes GmbH am Standort Meitingen) haben wir zudem bereits zu Jahresbeginn 2018 individuelle Initiativen zur Unfallprävention mit verschiedenen Maßnahmen durchgeführt.

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

Ziel ist zudem, die bestehenden Sicherheitsvorkehrungen stetig zu verbessern. 2018 lag der Zielwert der Unfallhäufigkeit bei 3,61 Unfällen pro eine Million Arbeitsstunden nach der Integration der ehemaligen Joint Venture-Standorte der Benteler SGL. Das Ziel wurde mit einem tatsächlichen Ergebnis von 3,45 erreicht. Damit lag die Unfallhäufigkeit erneut auf einem niedrigen Niveau. Geringer war zudem die Unfallschwere im Vergleich zum Vorjahr, die ebenso unterhalb des Zielwertes lag.

Prozesssicherheit

Ereignisse wie Unfälle, Brände oder Explosionen könnten zu längeren Produktionsunterbrechungen und Qualitätseinbußen bei der SGL Carbon führen und Menschen und der Umwelt erheblich schaden. Ansprüche auf Schadensersatz und -beseitigung könnten hieraus entstehen. Unser Ziel ist daher, sichere Produktionsprozesse zu etablieren und kontinuierliche Verbesserungen der Sicherheitskultur zu erreichen.

Im Rahmen ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht verfügt die 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 wird zudem in den vierteljährlichen Sitzungen des EHSA Steering Committees thematisiert (siehe „Energieverbrauch und CO₂-Emissionen“). Hinzu kommt ein Incident-Managementsystem zur Arbeits- und Prozesssicherheit (siehe „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz“), in dem wir jeden Unfall genau klassifizieren. So soll ermittelt werden, ob der Vorfall auf Probleme im Bereich der Arbeitssicherheit oder der Prozesssicherheit zurückzuführen ist.

Seit 2002 nutzt die SGL Carbon ein konzernweit einheitliches Risikomanagementsystem, um Risiken in ihren Produktionsprozessen zu minimieren. Dabei analysieren wir das Ausmaß und Gefährdungspotenzial von Krisenfällen und berechnen deren wirtschaftliche Folgen – etwa die Kosten für die Beseitigung von Umweltschäden oder Umsatzeinbußen aufgrund von Produktionsunterbrechungen. Von 2017 bis 2018 haben wir insgesamt elf Maßnahmen durchgeführt, um die Prozesssicherheit zu verbessern. Dabei handelte es sich vorwiegend um technische Maßnahmen zur Wartung und Instandhaltung, aber auch um organisatorische Verbesserungen.

In Zusammenarbeit mit dem Sachversicherer führt die SGL Carbon jährliche Überprüfungen durch. Dabei unterziehen wir viele Prozesse und Anlagen einer Sicherheitsanalyse und simulieren Stressszenarien. Die Ergebnisse werden bewertet und dokumentiert. Falls notwendig, setzen wir konkrete Maßnahmenpläne darauf auf. 2018 wurden insgesamt 13 Standorte auditiert. Zehn davon erhielten den Status Highly Protected Risk, also die höchste Sicherheitsstufe. Registriert wurden 2018 an allen Standorten weltweit insgesamt acht Unfälle und „Ernstere Beinahefälle“, die mit Prozesssicherheit im Zusammenhang standen.

Ressourcenmanagement (Abfall & Wasser)

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

Die SGL Carbon verpflichtet sich an sämtlichen Standorten weltweit zur Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Anforderungen und zur Aufrechterhaltung effektiver Managementprozesse und kontinuierlicher Leistungsverbesserungen beim Ressourcenmanagement. Unser Ziel ist, Ressourcen effizient

einzusetzen und Belastungen der Umwelt möglichst zu vermeiden. So wollen wir den Wasserverbrauch und das Abfallaufkommen kontinuierlich reduzieren. Im Zusammenhang mit Abfall lautet unser Grundsatz: Vermeiden vor Verwerten vor Beseitigen. Können wir Abfall nicht vermeiden, lässt er sich häufig in anderen Produkten bzw. an anderen Standorten wieder einsetzen. So können beispielsweise recycelte Carbonfasern als Vliestextilien für die Automobilproduktion verwendet werden. Mit Wasser geht die SGL Carbon sparsam um und setzt auf Sekundärkreisläufe und Rückkühlanlagen, wo dies wirtschaftlich sinnvoll ist. Wasser, das nicht direkt mit der Produktion in Berührung kommt, wird nicht verunreinigt und kann daher nach der Nutzung teilweise wieder in Flüsse eingeleitet werden.

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

Der Wassereinsatz bezogen auf bereinigten Umsatz konnte so im Jahr 2018 gesenkt werden.

Der Anstieg der Abfallmengen bezogen auf bereinigten Umsatz im Jahr 2018 ist durch umfangreiche Baumaßnahmen bedingt. Bereinigt um diese Sondereinflüsse, lag die Abfallmenge bezogen auf bereinigten Umsatz knapp über dem Vorjahresniveau.

Mitarbeiterbelange

Die SGL Carbon beschäftigt insgesamt 5.031³ Mitarbeiter an über 30 Standorten in Europa, Asien und Amerika. Ihr Engagement, ihre Kompetenz und ihre Leistungsfähigkeit tragen entscheidend zum Geschäftserfolg des Unternehmens bei. Deshalb sind wir bestrebt, die besten Talente für uns zu gewinnen sowie Mitarbeiter gezielt weiterzuentwickeln und an unser Unternehmen

zu binden. Neben zahlreichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten setzen wir auch auf eine vielfältige, faire und respektvolle Arbeits- und Führungskultur. Das Unternehmen bietet allen Mitarbeitern die Möglichkeit, ihr volles Potenzial zu entfalten. Festgeschrieben ist dieses Verständnis unter anderem im Verhaltenskodex (Code of Conduct) und im SGL-Kompetenzmodell.

Die Rolle des Personalbereichs wird bei der SGL 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 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 der 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 Hinter-

³ In Abänderung der bisherigen Berichtspraxis schließt diese Zahl auch die Belegschaft mit befristeten Arbeitsverhältnissen ein. Im Folgenden sind die Vergleichszahlen für 2017 auf dieser Basis rekalkuliert worden, wo dies angezeigt war.

grund wird die SGL Carbon für diese Prozesse ab 2019 eine umfassende cloud-basierte IT-Lösung einführen. Entsprechende Beschlüsse hat der Vorstand 2018 getroffen.

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

Die SGL Carbon hat potenzielle Risiken im Bereich HR genau im Blick. Dazu zählt die strategische Bedeutung des Recruitings, die sich aus dem zunehmenden Fachkräftemangel ergibt. Gleiches gilt für die Anstrengungen zur Mitarbeiterbindung, die dazu dienen, einer hohen Fluktuation entgegenzuwirken 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 erfassen wir für Deutschland über ein externes Beratungsangebot sowie global mittels der 2018 erstmals durchgeführten 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 als attraktiver Arbeitgeber. Diese Vielfalt hilft uns, im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zu bestehen. Auch den Herausforderungen, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben, können wir auf diese Weise begegnen.

Die 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 Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder gesundheitlichen Voraussetzungen. Wichtige Grundlage für das Bekenntnis zu Vielfalt und Chancengleichheit ist unser Verhaltenskodex. Darin sprechen wir uns für ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld aus, das von Vertrauen, Offenheit und Respekt geprägt ist. Benachteiligungen aufgrund von Alter, Religion oder Herkunft sollen nicht geduldet werden. Als eine von sechs Kompetenzen ist „Diversity

wertschätzen“ auch im SGL-Kompetenzmodell verankert. Das Modell enthält zentrale, weltweit gültige Verhaltensanforderungen für das mittlere und obere Management. Bei der Vergütung wenden wir stets lokale tarifliche oder tarifähnliche Systeme an, weswegen eine diskriminierungsfreie Vergütung unterstellt werden kann. Im außertariflichen Bereich findet das anerkannte analytische Stellenbewertungsverfahren nach der Hay-Methode weltweit Anwendung. Den neuen gesetzlichen Anforderungen des Entgelttransparenzgesetzes haben wir im Jahr 2018 Rechnung getragen. In Zusammenarbeit mit der Unternehmensberatung hkp///Group wurde das betriebliche Prüfverfahren im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes für die außertariflichen Gehälter durchgeführt. Zusammenfassend konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede in der Vergütung von Frauen und Männern festgestellt werden. Sofern gegeben werden Einzelfälle im Rahmen des kommenden globalen Gehaltsanpassungsprozesses für das SGL Management geprüft.

Um den internationalen Austausch und den Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens zu fördern, entsendet die SGL Carbon Mitarbeiter an verschiedene Standorte weltweit. Die Auslandseinsätze dauern in der Regel ein bis fünf Jahre. 2018 waren Entsandte („Expatriates“) in China, Deutschland, Portugal und den USA tätig.

Frauenanteil	2018	2017
Gesamtbelegschaft	18%	17%
davon Europa	18%	17%
davon Nordamerika	19%	16%
davon Asien	18%	19%
Oberer Führungskreis	19%	14%
Mittleres Management	17%	16%
Talentpool	29%	23%

Altersstruktur	2018	2017
< 30 Jahre	19%	21%
30–50 Jahre	53%	51%
> 50 Jahre	28%	28%

Internationalität	2018	2017
Gesamtbelegschaft	5.031	4.732
davon Deutschland	2.271	2.161
davon übriges Europa	1.448	1.436
davon Nordamerika	824	704
davon Asien	488	431
Anzahl Expatriates	6	8

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.

Unser 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 der SGL Carbon traditionell einen hohen Stellenwert ein. Das Ausbildungsangebot des Unternehmens umfasst in Deutschland insgesamt zwölf Ausbildungsberufe im technischen, kaufmännischen und IT-Bereich sowie fünfduale Studiengänge. In Meitingen erhielten 2018 zwei (weibliche) Auszubildende die Auszeichnung als jeweils Beste in ihrem Ausbildungsberuf im Kammerbezirk, in Bonn war eine Auszubildende die bundesweit Ausbildungsbeste im Fach Stoffprüfer - Chemie.

Des Weiteren wurde die SGL Carbon im Berichtsjahr von dem international tätigen Forschungs- und Beratungsnetzwerk „Great Place to Work®“ erstmals mit der Zertifizierung „Great Start“ ausgezeichnet und darf sich damit zu „Deutschlands besten Ausbildungsbetrieben“ zählen. Das Zertifizierungsverfahren berücksichtigte zu gleichen Teilen das Feedback der Auszubildenden in Deutschland, das parallel zur weltweiten Mitarbeiterbefragung mit einem gesonderten Fragebogen erhoben wurde, und eine detaillierte Bewertung des betrieblichen Ausbildungskonzepts („Culture Review“) des Unternehmens in Deutschland durch Great Place to Work®.

Um schon Schüler für technische Berufe zu begeistern, ist die SGL Carbon seit 2010 als Gründungsmitglied in der Initiative Junge Forscherinnen und Forscher e.V. aktiv. Wie im Vorjahr unterstützten wir den Verein 2018 mit 10.000 € sowie in vielfacher Hinsicht auch personell. So wurde ein Manager unserer zentralen Forschung & Entwicklung im April 2018 in den Vorstand des Vereins berufen.

Die SGL Carbon bietet ihren Mitarbeitern während des gesamten Berufslebens fachliche und persönliche Entwicklungsmög-

lichkeiten. 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 ermöglichen wir 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).

Mit „Leadership@Work“ bereitet die SGL Carbon Führungskräfte und Experten zudem gezielt auf weitergehende Führungsaufgaben vor. Die Programmreihe stellt den wichtigsten Eckpfeiler der internen Führungskräfteentwicklung dar. Sie zeichnet sich durch die systematische Nutzung von Selbstreflexion und Rückmeldungen aus – etwa durch den Einsatz von 360-Grad-Feedbacks, der auf dem SGL-Kompetenzmodell basiert. Außerdem weist die Reihe eine große Nähe zu realen Herausforderungen in der Führungsarbeit auf. Erreicht wird dies durch sogenannte Action-Learning-Elemente, insbesondere aber durch den Einsatz von Mentoren. Das sind ausgewählte Top-Manager der SGL Carbon, die die Gruppen als Co-Trainer und Coaches begleiten. Seit der Einführung von „Leadership@Work“ im Jahr 2001 haben bereits mehr als 1.300 Mitarbeiter daran teilgenommen.

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

Speziell für die Zielgruppe der Experten, die keine klassische Führungskarriere anstreben, wurde im Vorjahr ein Rahmenkonzept für Expertenlaufbahnen entwickelt. 2018 startete die Pilotierung in einem Bereich der zentralen Forschung & Entwicklung, 2019 wird die Implementierung fortgesetzt.

Ausbildung und Duales Studium	2018	2017
Gesamt Auszubildende	99	102
- Standort Meitingen	60%	64%
- Standort Bonn	34%	30%
- Standort Limburg	5%	4%
- Standort Willich	1%	2%
Anzahl Ausbildungsberufe	12	13
Anzahl Übernahmen	25	31
Anzahl Duale Studiengänge	5	6

Personalentwicklung und Talentmanagement	2018	2017
Anzahl Teilnehmer in Qualifizierungsmaßnahme „Corporate Training Framework“	156	175
Anzahl Teilnehmer in Führungskräfteentwicklungsprogramm „Leadership@Work“	50	20
Ghost rate im Talentpool (Anteil von Talenten ohne Stellenwechsel innerhalb von 6 Jahren)	6%	7%
Abgewanderte Talente aus dem Talentpool	7%	6%

Attraktivität als Arbeitgeber

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

Ihre Attraktivität als Arbeitgeber möchte die SGL Carbon erhalten und nach Möglichkeit weiter ausbauen, um so Fachkräfte und Talente zu gewinnen sowie langfristig an sich zu binden. Dieses Motiv war einer der Gründe, 2018 erstmals eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durchzuführen. Die globale Teilnahmequote betrug 54%, was angesichts der Reorganisation, die das Unternehmen in den zurückliegenden Jahren durchlaufen hat, als solide Basis für einen konstruktiven Dialog mit den Mitarbeitern zu interpretieren ist.

Die inhaltlichen Resultate der Mitarbeiterbefragung ergaben ein differenziertes Stärken-Schwächen-Profil. Zu den Stärken der SGL Carbon aus Mitarbeitersicht zählen u. a. der Stolz der Belegschaft auf Unternehmen, Tätigkeit und Produkte sowie eine als fair und angemessen wahrgenommene Entlohnung. Als Beispiele für Themenfelder mit Verbesserungsbedarf seien der

Teamgeist und einzelne Aspekte des wahrgenommenen Führungsverhaltens genannt. Im Anschluss an eine Kommunikation der SGL-Gesamtergebnisse durch den Vorstand an alle Mitarbeiter erfolgte die lokale Information zu den standortspezifischen Ergebnissen vor Ort. Letztere bildete auch den Auftakt für den Folgeprozess der Mitarbeiterbefragung, der mit Ideengenerierungsworkshops beginnt und über Projektgruppen zu einzelnen Initiativen bis zur Umsetzung der Verbesserungsansätze reicht. Neben den lokal definierten Handlungsfeldern wurde durch den Vorstand „Feedbackkultur und Anerkennung“ als ein unternehmensübergreifendes Thema festgelegt. Spätestens 2021 und danach in einem mehrjährigen Rhythmus sollen wiederholte Mitarbeiterbefragungen die Fortschritte bei der Weiterentwicklung der SGL-Kultur erfassen.

Bereits seit 2008 treten wir erfolgreich mit einer eigenen Arbeitgebermarke in Erscheinung. Im Berichtsjahr ergab sich durch die Implementierung der neuen Unternehmensmarke sowohl der Anlass als auch die Notwendigkeit, auch die Arbeitgebermarke grundlegend neu zu gestalten. Nachdem die konzeptionellen Grundlagen 2018 erarbeitet wurden, wird die eng an der neuen Unternehmensmarke mit ihren drei SGL-Werten (Mit Leistung überzeugen; Offenheit leben; Impulse geben) orientierte Arbeitgebermarke seit dem ersten Quartal 2019 in der externen und internen Kommunikation verwendet.

Für die Suche nach neuen Mitarbeitern positioniert sich die SGL Carbon mit dem Slogan „Let's co-create smart solutions“ in Stellenanzeigen, auf der eigenen Karriereseite, auf Messen und in Broschüren. Im Rahmen des Hochschulmarketings gehen wir gezielt auf Hochschulen und Universitäten zu und bieten Studenten verschiedene Möglichkeiten an, akademische Theorie und Unternehmenspraxis zu verbinden, darunter Praktika, Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten. Als langjähriges Mitglied der Arbeitgeberinitiative „Fair Company“ haben wir uns dazu verpflichtet, 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 61 Studierende aus elf verschiedenen Ländern tätig, davon waren 28% weiblich. Darüber hinaus hat die Abteilung im Berichtsjahr 37 Abschlussarbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten sowie Dissertationen) betreut.

Beim Recruiting wurde die im Vorjahr begonnene direkte Ansprache von potenziellen Bewerbern in sozialen Netzwerken („Active Sourcing“) 2018 weiter ausgebaut. Im Berichtsjahr wurde dieser Rekrutierungsweg für insgesamt 28 Fach- und

Führungspositionen vornehmlich in Europa beschränkt. Dabei wurden mehr als 350 potenzielle Kandidaten angesprochen, von denen 45 % auf die Kontaktaufnahme reagiert haben

Der Rekrutierungsprozess ist in Deutschland, den USA und China bereits weitgehend standardisiert. Das mittelfristige Ziel, den Prozess global soweit zu vereinheitlichen, wie dies unter Berücksichtigung rechtlicher und kultureller Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern möglich und sinnvoll ist, wird ab 2019 im Rahmen der zu implementierenden cloudbasierten IT-Lösung verfolgt.

Neben der Rekrutierung liegt ein weiterer Schwerpunkt darin, das Vergütungssystem leistungsorientiert und marktgerecht zu gestalten sowie konsequent auf die Unternehmensstrategie auszurichten. Im Berichtsjahr wurden die kurzfristigen Incentivierungspläne für das SGL Management (MG 1-4) geprüft. Als Folge dieser Überprüfung verzichten wir ab dem Geschäftsjahr 2019 auf die Vereinbarung von persönlichen bonusrelevanten Zielen. Mit dieser Vorgehensweise sollen Kooperation, Austausch und gemeinsames Leistungsverständnis von Führungskräften, Kollegen und Mitarbeitern gestärkt werden. Als eine freiwillige Nebenleistung bieten wir unseren Mitarbeitern in Deutschland eine betriebliche Altersversorgung, die eine zusätzliche finanzielle Absicherung für die Zeit der Rente darstellt.

Unternehmensseitige Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind eine weitere Maßnahme, um in einem internationalen Umfeld wettbewerbsfähig zu bleiben und die Arbeitgeberattraktivität zu stärken. Für Deutschland wurde zu diesem Zweck 2017, nach erfolgreicher Pilotierung in den Vorjahren, die Gesamtbetriebsvereinbarung „Alternierende Telearbeit“ abgeschlossen. Sie ermöglicht Mitarbeitern, in einem Umfang von bis zu 40 % ihrer Arbeitszeit auch von zuhause aus arbeiten können. Die dafür vorgesehene schriftliche Vereinbarung wurde bis Ende 2018 mit insgesamt 57 Mitarbeitern getroffen.

In besonders herausfordernden beruflichen oder privaten Situationen können SGL-Mitarbeiter in Deutschland auf ein externes Beratungsangebot zugreifen. Das „Employee Assistance Program“ (EAP) bietet rund um die Uhr kostenlose und auf Wunsch auch anonyme Hilfe zu Themen wie Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Finanzen, Karriere oder Gesundheit. Mitarbeiter können die Beratung persönlich, telefonisch oder online wahrnehmen.

⁴ Das Thema „Lokale Gemeinschaften“ wird freiwillig berichtet. Das Kapitel „Gesellschaftliches Engagement“, das dieses Thema darstellt, bildet keinen Teil des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts.

Im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements können Mitarbeiter in Deutschland dezentral, also auf Ebene der einzelnen Werke, verschiedene Angebote nutzen. In Meitingen fanden im Berichtsjahr wieder mehrere entsprechende Veranstaltungen und Aktionen statt. Neben verschiedenen Maßnahmen in den Bereichen Sport, Fitness und Ernährung wurde u. a. eine Herzraten-Variabilitätsmessung, eine Raucherentwöhnung, die Gripeschutzimpfung und eine mobile Blutspende angeboten. In Bonn gab es 2018 u. a. Ergonomie-Beratung am Büroarbeitsplatz, Seminare zum Stressmanagement und Kurse zum gesunden Umgang mit Schichtarbeit.

Personalbestand	2018	2017
Anzahl Mitarbeiter	5.031	4.732
Anzahl Neueinstellungen (weltweit) ¹⁾	439	303
– davon Männer	77%	82%
– davon Frauen	23%	18%
Fluktuationsrate (weltweit) ²⁾	8,5%	8,5%
– Europa	8,3%	6,7%
– Nordamerika	11,8%	14,8%
– Asien	4,3%	10,8%

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 Headcount, umfasst sowohl Fälle des unfreiwilligen wie des freiwilligen Verlassens des Unternehmens.

Teilzeitbeschäftigung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie	2018	2017
Anzahl Mitarbeiter in Teilzeit in Deutschland (Teilzeitquote) ¹⁾	4,2%	4,6%
Teilzeitquote bei Männern [Deutschland] ¹⁾	1,3%	1,4%
Teilzeitquote bei Frauen [Deutschland] ¹⁾	18,0%	19,1%
Anzahl Mitarbeiter, die das Beratungsangebot (EAP) genutzt haben ²⁾	2,1%	2,4%

¹⁾ Zugrunde liegt eine Stichtagsbetrachtung zum 31.12.2018 unter Ausschluss von geringfügig Beschäftigten, Studenten und Zeitarbeitnehmern.

²⁾ Die Nutzungsquote für 2017 schließt die nicht fortgeführten Aktivitäten mit ein.

Gesellschaftliches Engagement⁴

Als sogenannter „Corporate Citizen“ (Unternehmensbürger) und verantwortungsvoll handelndes Unternehmen ist der SGL Carbon bürgerschaftliches Engagement ein wichtiges Anliegen. Dabei wollen wir uns besonders im Umfeld unseres Standorts einbringen und unterstützen daher vor allem Projekte, die einen

lokalen oder thematischen Bezug zum Unternehmen haben. Wichtiger Bestandteil unserer gemeinnützigen Aktivitäten sind Sponsorings, Spenden sowie ein aktives Engagement unserer Mitarbeiter.

Grundlage des gesamten gesellschaftlichen Engagements der SGL Carbon ist unsere im Jahr 2017 überarbeitete Richtlinie zu Sponsorings und Spenden. Sie gibt den gruppenweiten Standard vor und gilt verbindlich für alle Mitarbeiter unseres Unternehmens und seiner Tochtergesellschaften, für Geschäftspartner, Gesellschafter und die Mitglieder des Vorstands. So wollen wir sicherstellen, dass die Förderung und Auswahl der Projekte transparent und nach einheitlichen Vorgaben erfolgt. Einen Schwerpunkt setzen wir demnach u. a. bei karitativen Institutionen, Initiativen und Projekten, die der Verbesserung der Lebensqualität dienen.

Über die Förderung spezifischer Projekte, Initiativen, Institutionen oder Vereine 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 Corporate Communications and Marketing. Geregelt sind in der Richtlinie ebenso die konkreten Kriterien der Vergabe. Hinzu kommen Anweisungen zur operativen Umsetzung der Spendenvorhaben durch die Mitarbeiter vor Ort. Die ordnungsgemäße Umsetzung der Richtlinie wird anhand einer jährlichen Abfrage der CSR-Aktivitäten überprüft. Darin werden unter anderem auch die Ausgaben für CSR-Aktivitäten an allen Standorten des Unternehmens erfasst, kontrolliert und in einem internen Reporting zusammengefasst. Verantwortlich für die Durchführung und Überwachung der Sponsoring- und Spenden-Aktivitäten ist die Abteilung Corporate Communications and Marketing. Ein Verstoß gegen die Richtlinie wurde im Berichtsjahr nicht festgestellt.

Das gesellschaftliche Engagement der SGL Carbon ist von großer Vielfalt geprägt. Dafür sorgen bereits die unterschiedlichen kulturellen und sprachlichen Gegebenheiten an den Produktionsstandorten in Europa, Nordamerika und Asien. Was

die verschiedenen Aktivitäten aber immer verbindet, ist der persönliche Einsatz unserer lokalen Mitarbeiter. Ihre vielfältigen Engagements umfassen den Bereich Bildung genauso wie die lokale Wirtschaftsförderung oder die Unterstützung von Sport- und Kultureinrichtungen.

Im Berichtsjahr 2018 wurden circa 60.000€ an über 80 Projekte gespendet. Mit über 50% lag dabei der stärkste Fokus auf sozialen Aktivitäten, gefolgt von Bildung (35%) und Sport (12%).

Wie gewohnt, hat die SGL Carbon auch im vergangenen Jahr wieder einen Schwerpunkt in der Wissenschaftsförderung gesetzt. Gesteuert wurden diese Maßnahmen durch die globale Konzernforschung „Central Innovation“. Die Auslobung verschiedener Preise soll dabei als Anreiz für Wissenschaftler dienen und die Erforschung neuer Anwendungsfelder für den Werkstoff Carbon unterstützen. Im Berichtszeitraum wurden unter anderem der SGL Award für die beste Abschlussarbeit der Fakultät Maschinenwesen der Technischen Universität [TU] München und ein Preis beim Nanoschulwettbewerb des Clusters Nanotechnologie der Bayerischen Initiative Neue Materialien vergeben. Weiterhin wirken Vertreter unseres Unternehmens ehrenamtlich in Jurys zur Preisträgerermittlung wie den CCeV-Studienpreisen oder dem Preiskuratorium der Deutschen Gesellschaft für Materialkunde mit.

Als Mitbegründer der „Initiative junge Forscherinnen und Forscher“ (IJF) setzt sich die SGL Carbon für die durchgängige Förderung der naturwissenschaftlichen Ausbildung von Menschen vom Kindergarten bis zur Hochschule ein. Im Jahr 2018 wurde die Initiative wiederholt durch Spenden und die aktive Beteiligung von Mitarbeitern in Form von Exkursionen unterstützt. Auch die Förderung der Ausbildung an der Hochschule liegt uns am Herzen. So unterstützten wir im vergangenen Jahr erneut unterschiedliche Hochschulen, beispielsweise die TU München und die TU Dresden.