



SCHWERPUNKTFRAGEN 2025

Auch dieses Jahr hat der IVA wieder gemeinsam mit unseren Partnern Börsen-Kurier und TI AUSTRIA Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden unter www.iva.or.at veröffentlicht.

Antworten der Semperit AG Holding

1) Einfluss der Weltwirtschaft

- a. Wurde für Ihr Unternehmen 2024/2025 ein neuer Tarifabschluss getroffen? Wenn ja, welchen Einfluss (Euro) hat er auf das EBIT/Jahresergebnis?

Tarifabschlüsse gab es in Deutschland und in Österreich (Kollektivvertrag).

Die 2024 erfolgten Abschlüsse hatten im Geschäftsjahr 2024 eine Auswirkung von rund 4,2 Mio. EUR auf Löhne und Gehälter. Wie in unseren Berichten erläutert, haben wir Kostensenkungsmaßnahmen gesetzt, um die inflationsbedingten Erhöhungen weitestmöglich zu kompensieren.

In anderen Ländern wurde entweder ein diskretionäres Merit Increase Budget gesetzt oder es existiert ein Firmen-Kollektivvertrag.

- b. Einfluss des Krieges in der Ukraine: Ist Ihr Unternehmen direkt finanziell durch den Krieg in der Ukraine betroffen? Wenn ja, in welcher Höhe und in welchem Sektor? Wie ist die Entwicklung dieses Einflusses seit 2022?

Semperit ist nicht direkt vom Krieg in der Ukraine betroffen.

Nachdem es im Jahr 2022 aufgrund des geopolitischen Umfelds zu einer Verknappung des Angebots bei etlichen Rohstoffen und zu kräftigen Preiserhöhungen gekommen war, war die Entwicklung an den Rohstoffmärkten im Jahr 2023 und auch 2024 vergleichsweise von einer Entspannung gekennzeichnet. Nach den Preisrückgängen im Jahr 2023 verzeichneten die Butadien- und Naturkautschukpreise im Berichtszeitraum 2024 wieder einen Aufwärtstrend, während sich der Rohölpreis seitwärts bewegte.

Darüber hinaus wurden seit Mitte März 2022 keine neuen Aufträge für russische und weißrussische Kunden mehr angenommen und 2024 (wie auch 2023) in Russland und Weissrussland keine Umsatzerlöse erzielt.

- c. Ist Ihr Unternehmen von Sanktionen der EU betroffen bzw. reguliert?

Bezogen auf den Russland-Ukraine-Konflikt: Für wesentliche Roh- und Hilfsstoffe zur Herstellung der Produkte der Semperit-Gruppe war aufgrund des Russland-Ukraine-Konflikts bereits 2022 eine Verschiebung der weltweiten Beschaffungsströme und der Lagerbewirtschaftung zu beobachten. Der Bezug von



Materialien russischer Unternehmen, die auf den Sanktionslisten stehen, bzw. von Unternehmen, die unter Kontrolle von sanktionierten Personen stehen, wurde daher bereits 2022 eingestellt.

Hinsichtlich der aktuellen Zollproblematik erfolgt unsere Produktion in den USA im Wesentlichen für die amerikanischen Märkte.

- d. Ist Ihr Unternehmen in den USA tätig? Wenn ja, wären Sie von möglichen US-Zöllen der 2.Trump-Administration betroffen? Wenn ebenfalls ja, in welchem EUR-Volumen? Welche Effekte erwarten Sie auf die Wettbewerbsfähigkeit?

Die von den USA verhängten Zölle auf Importe werden voraussichtlich zu Mehrbelastungen beziehungsweise zu nachteiligen Volumenverschiebungen im Bereich Semperit Industrial Applications führen - vor allem bei Schläuchen. Im Geschäftsjahr 2024 haben wir am US-Markt rund 76 Millionen EUR umgesetzt, das entspricht rund 11 Prozent des Konzernumsatzes. Die Zölle sind zwar aktuell ausgesetzt. Aber die vergangenen Wochen haben uns gezeigt, dass hier so gut wie täglich Änderungen möglich sind.

Wir halten an unserem für 2025 reduzierten Ausblick fest und erwarten ein operatives EBITDA in einer Bandbreite von 65 Millionen bis 85 Millionen EUR. Ursprünglich waren es 70 Millionen bis 90 Millionen EUR.

Mit unseren Produktionsstandorten in Europa, Asien und Nordamerika sehen wir uns generell gut aufgestellt. Die USA sind für uns auch ein vielversprechender Markt für unsere Produkte. Und wir haben auch Pläne, wie wir die Produktion in den USA ausweiten können.

- e. Hat Ihr Unternehmen außerordentliche Preiserhöhungen 2024 durchgeführt?

Preisanpassungen im Zuge des regulären Geschäfts sind Teil der gängigen Unternehmenspraxis. Im Geschäftsjahr 2024 kam es zu keinen außergewöhnlichen Ereignissen und damit einhergehend fanden keine außerordentlichen Preiserhöhungen statt.

- f. Wie hoch war der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger jeweils an den Kosten und dem genutzten Volumen an Energie (in jeder Form, einschließlich indirekter Nutzung, zB durch Erdgasverstromung) im vergangenen Geschäftsjahr? Welche Maßnahmen traf und trifft die Gesellschaft, um den Anteil nicht erneuerbarer Energieträger zu reduzieren?

Der Anteil des Energieverbrauchs aus fossilen Energiequellen am Gesamtenergieverbrauch betrug im Berichtsjahr 79,7%. Der Anteil des Energieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen (selbst erzeugt und von Dritten bezogen) am Gesamtenergieverbrauch lag bei 15,6%.



Die beiden österreichischen Standorte der Rico-Gruppe in Thalheim (HTR und Rico Elastomere) verwenden ausschließlich Strom aus erneuerbaren Quellen. Davon ausgenommen sind Notstromgeneratoren, die mit fossilen Brennstoffen betrieben werden.

Rund 47,5% des konzernweiten Gesamtenergieverbrauchs entfallen auf den Bedarf an elektrischer Energie, der 2024 zu 3 % von eigenen PV-Anlagen abgedeckt wurde.

Seit 2020 werden an den Standorten der Gruppe schrittweise PV-Anlagen installiert und erweitert. Insgesamt haben diese PV-Anlagen 2024 4.188 MWh produziert. Hiermit konnten 1,4% des Gesamtenergieverbrauchs der Semperit-Gruppe aus eigenen PV-Anlagen gedeckt werden, dies entspricht 4.051 MWh.

Um die Energieeffizienz zu verbessern und den Anteil an selbstproduzierter erneuerbarer Energie sukzessiv zu steigern, setzt Semperit auf das interne „Energy Excellence“ Programm. Dieses umfasst Energieeffizienzprojekte im Fertigungsprozess und beim Gebäudebestand (wie z.B. das Umrüsten auf LED-Beleuchtung).

2) Investitionen & ESG

- a. Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2024: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?

Die Kosten der Nachhaltigkeitserklärung 2024 (als Teil des integrierten Geschäftsberichts) betragen insgesamt rund 149 TEUR. Der Betrag setzt sich wie folgt zusammen: Nachhaltigkeits- und EU-Taxonomie-Prüfung des Berichts (87 TEUR), Beratung im Zusammenhang mit den nicht finanziellen Angaben inklusive Berichtserstellung (62 TEUR). Zum Vergleich: die Kosten des NHB 2023 betragen insgesamt rund 108 TEUR (58 TEUR Prüfung, 50 TEUR Beratung).

Die internen Kosten für die Erhebung von ESG-relevanten Daten können nicht abgegrenzt werden.

- b. Investitionen in „Social Media“ 2024: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw.)?

Wir betreuen unsere Social Media Auftritte (Linkedin und einige lokale Facebook-Seiten) intern und haben keine Mediaagentur für Social Media. Der interne Aufwand ist unwesentlich und wird daher nicht extra erfasst. Insgesamt fielen rund EUR 6.500 an.

- c. Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2024 (externe Berater, Dienstleister usw.)? Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?



Zu den Aufwendungen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung 2024 siehe Antwort unter a). Die grafische Gestaltung, das Lektorat und die Übersetzung der Nachhaltigkeitserklärung wurden im Budgetrahmen des integrierten Geschäftsberichts abgedeckt.

Aufgrund der umfangreichen CSRD-Vorgaben ist der Reporting-Umfang qualitativ und quantitativ im Vergleich zu 2023 (Berichterstattung nach GRI) rund um ein Viertel gestiegen. Ein Großteil der Angaben wurde erstmalig berichtet. Aufgrund dessen waren im Berichtsjahr 2024 deutlich mehr Mitarbeiter:innen gruppenweit in den Berichtsprozess involviert als im Vorjahr. Es kam aber zu keinem Mitarbeiteraufbau nur für die Zwecke der CSRD-Compliance.

Auf Gruppenebene ist das Thema Nachhaltigkeit im CEO-Ressort angesiedelt, untersteht dem Director Corporate Development & ESG und umfasste im Jahr 2024 drei Vollzeitstellen. Dieses Team arbeitet ausschließlich an ESG-Aufgaben.

Zahlreiche Fachabteilungen beschäftigen sich zu einem gewissen Anteil, aber nicht ausschließlich mit dem Thema Nachhaltigkeit, unter anderem die Bereiche HSEQ (Health, Safety, Environment, Quality), HR, R&D, Procurement & Supply Chain und Compliance. Auf Werks- und damit nationaler Ebene gibt es weitere Positionen, die sich mit spezifischen Fragestellungen rund um Themen wie Energie, Abfall oder Emissionen, Compliance sowie Human Resources beschäftigen, und deren Arbeitsleistung ebenso zum übergeordneten Themenbereich ESG einen Beitrag leistet.

3) Aufsichtsrat und Vorstand

- a. Aufsichtsrat: Wie hoch sind die Nebenkosten, wie Reisekosten, Sekretariat, Beratung, Klausuren, Weiterbildung u.Ä.?
- Der Aufwand für Reisekosten betrug im Geschäftsjahr 2024 rund 16 TEUR.
 - Der Aufwand für Protokollführung und administrative Assistenzleistungen im Geschäftsjahr 2024 betrug rund 51 TEUR.
 - Der Aufwand für die externe Begleitung der Selbstevaluierung des Aufsichtsrats betrug im Jahr 2024 rund 6 TEUR.
 - Der Aufwand für externe Rechtsberatung insbesondere für Vorstandsverträge betrug rund 13 TEUR im Geschäftsjahr 2024.
- b. Was ist der Altersdurchschnitt der Kapitalvertreter des Aufsichtsrats 2023 und 2024? Was ist der Altersdurchschnitt des Vorstandes 2023 und 2024?

Bezogen auf das Datum der Hauptversammlung ergibt sich folgender Altersdurchschnitt der im Geschäftsjahr 2024 tätigen Organe:

Kapitalvertreter:innen des Aufsichtsrats: 53,8 Jahre (2023: 56,6 Jahre)



Mitglieder des Vorstands: 53 Jahre (2023: 54,8 Jahre)

Wie hoch ist der Anteil nicht-österreichischer Staatsbürger im Aufsichtsrat und Vorstand, 2023 und 2024? Werden für diese Aufsichtsratsmitglieder inländische Steuern durch die Gesellschaft übernommen? Wenn ja, in welcher Höhe?

Vereinfacht gerechnet ohne genaue Aliquotierung der Zeitdauer im jeweiligen Jahr:

Anteil nicht-österreichischer Staatsbürger im Aufsichtsrat: 33% (2023: 50%)

Vorstand: 0% (2023: 25%)

Für die nicht-österreichischen Aufsichtsratsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2024 keine inländische Steuer übernommen. Die inländische Steuer wird von der Aufsichtsrats-Vergütung abgezogen, dem Finanzamt gemeldet und abgeführt. Im Geschäftsjahr wurden für die nicht-österreichischen AR-Mitglieder in Summe rund 34,8 TEUR an das Finanzamt abgeführt.

- c. Ist die Vergütung des Vorstandes direkt an die Verminderung des CO₂-Ausstoßes des Unternehmens gekoppelt?

Im langfristigen variablen Bonus (LTI) wird seit 2022 (somit wirksam ab der „LTI-Tranche 2022“ mit dem Beurteilungszeitraum 2022 bis 2024) auch eine Auswahl an Nachhaltigkeitszielen aus einem vordefinierten Kriterien-Katalog festgelegt. Innerhalb dieses Kriterien-Katalogs kann dabei auch die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes (Klimaziele) für die Vergütung der jeweiligen Tranche gewählt werden. Die Nachhaltigkeitsziele zusammen fließen in der aktuellen Vergütungspolitik mit einer Gewichtung von 20% in die LTI-Zielerreichung ein.

- d. Verfügt der Aufsichtsrat über ESG-Experten?

Die richtige Besetzung des Gremiums ist eine wesentliche Aufgabe des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat soll mit Persönlichkeiten besetzt sein, die die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und persönlichen Voraussetzungen und Erfahrungen mitbringen, die die Überwachung des Unternehmens erfordern, inklusive ESG-Aspekten. Der Aufsichtsrat verfügt in seiner Gesamtheit über hohe Expertise in ESG-Thematiken (siehe dazu auch die im Corporate Governance Bericht auf Seite 44 dargestellte Skills Matrix). Jedes Mitglied des Aufsichtsrats hat mit ESG-Aspekten in der Unternehmensführung spezifische Erfahrungen gesammelt, die vor allem in ihrer Vielfalt und Komplementarität den angestrebten Gesamtbeitrag entwickeln.

Darüber hinaus beschäftigt sich ein eigener Ausschuss des Aufsichtsrats mit Strategie- und ESG-Themen.



- e. Wie ist die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat (Kapitalvertreter) in %? Wie ist die Geschlechterverteilung im Vorstand in %?

Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat: 33% weiblich, 67% männlich

Vorstand: 100% männlich

4) Investor Relations-Aktivitäten

- a. Anzahl der Roadshows im In- und Ausland?

2024 nahmen wir an fünf Investoren-Konferenzen teil. Diese fanden teils physisch und teils online statt, u.a. in München, Warschau, Zürs und in Wien. Des Weiteren wurden zahlreiche Meetings, Conference Calls und Videokonferenzen organisiert, um die individuellen Anfragen interessierter Investoren bestmöglich beantworten zu können. Darüber hinaus haben wir 2024 zwei Informationstage für institutionelle und private Anleger bei unserem Flüssigsilikon-Spezialisten Rico in Thalheim veranstaltet. Am Programm standen Präsentationen seitens des Semperit-Vorstands und des Rico-Managements sowie eine ausführliche Tour durch die Produktion, um die gesamte Wertschöpfungskette bei Flüssigsilikon-Komponenten zu zeigen. Des Weiteren haben wir 2024 erstmals eine Corporate Governance Roadshow durchgeführt.

- b. Anzahl der Kontakte mit institutionellen und privaten Investoren?

Im Rahmen von fünf Konferenzen und den weiteren individuell organisierten Gesprächen lag die Anzahl der Kontakte mit institutionellen Investoren in Summe bei über 150. Die Anzahl der Kontakte mit Privatinvestoren im Rahmen der Hauptversammlung, beim Rico-Informationstag, bei einer Abendveranstaltung mit dem Börse Express sowie bei der Gewinnmesse und im Rahmen weiterer Kontakte (Emails, Anrufe, etc.) lag geschätzt bei über 300.

- c. Aufwand für Research und Analysen?

Im Jahr 2024 haben vier Investmenthäuser Analysen über Semperit veröffentlicht. Mit einigen von ihnen haben wir Verträge, die zum Teil Corporate-Brokerage- und Market-Making-Dienstleistungen beinhalten. Diese sind allerdings in Art und Umfang miteinander nicht vergleichbar. Ab Jänner 2025 konnte der Kreis der Analystenhäuser auf fünf erhöht werden.

- d. Kosten der Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?

Im Jahr 2024 wurden 150 Stück des Geschäftsberichts 2023 in deutscher Sprache gedruckt. Die Kosten beliefen sich auf 3,2 TEUR. Auf den Druck englischer Geschäftsberichte und des Nachhaltigkeitsberichts haben wir verzichtet.



5) Steuerzahlungen 2024

- a. Wie hoch sind die Steuerzahlungen in Österreich und in den drei umsatzstärksten Auslandsmärkten (Angabe Land, Umsatz, Steuerzahlung)?

Deutschland: Umsatz 185,5 Mio. EUR; Steuerzahlungen 1,6 Mio. EUR

USA: Umsatz 75,7 Mio. EUR, Steuerrückzahlung 0,1 Mio. EUR

Frankreich: 41,2 Mio. EUR, Steuerzahlungen 0,2 Mio. EUR

Österreich: Umsatz 39,7 Mio. EUR, Steuerzahlungen 1,3 Mio. EUR

6) Förderung junger Menschen

- a. Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2024)?

Die Anzahl der Praktikant:innen in Österreich belief sich 2024 auf 38.

- b. Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich?

Alle Praktikant:innen erhalten eine Vergütung. Je nach schulischer Ausbildung und Art des Praktikums reichte diese von rund EUR 1.200 bis rund EUR 2.400 brutto/Monat.

- c. Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

Die Mehrzahl der Praktikant:innen waren Student:innen (Bachelor und Master), aber wir hatten auch Schüler:innen ab dem Alter von 15 Jahren, die erste Berufserfahrung gesammelt haben.

7) Young Shareholders Austria – Fragen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung

Die Nachfrage nach Facharbeitern kann aktuell mit in Österreich ansässigen Arbeitnehmern kaum mehr gedeckt werden, daher ist der Zuwachs zum Beispiel an Leasingkräften aus dem EU-Ausland enorm.

- a. Welche konkreten Maßnahmen werden Ihrerseits gesetzt, um künftig die Nachfrage an Fachkräften in Ihrem Unternehmen nachhaltig abdecken zu können?

Als Arbeitgeberin ist Semperit, wie auch viele andere Unternehmen, mit personellen Herausforderungen konfrontiert, die beispielsweise aus demografischem Wandel, geänderten Ansprüchen der Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen oder der Entwicklung der Lohnkosten resultieren. Um Mitarbeiter:innen langfristig einen attraktiven und sicheren Arbeitsplatz zu bieten



und im Gegenzug auf deren Fachwissen, Einsatz und Loyalität vertrauen zu können, setzt Semperit auf eine moderne, gesunde und fördernde Unternehmenskultur. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Aktivitäten im Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Diversität und Inklusion sind nur einige Bereiche, für die Semperit Aktionspläne und Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung umsetzt.

Zu den Schlüsselmaßnahmen zählen unsere Lehrlingsausbildungen (siehe auch dazu Antwort auf nächste Frage), ein breites Angebot an obligatorischen und freiwilligen Schulungen, On-the-Job- und Präsenzs Schulungen für Arbeiter:innen mit Fokus auf Prozesswissen und Arbeitssicherheit (siehe dazu auch Nachhaltigkeitserklärung 2024, ab Seite 166).

Wie viele Lehrlinge befinden sich im Unternehmen?

Per Ende 2024 waren in Österreich insgesamt 81 Lehrlinge beschäftigt.

b. Wie viele Leasingkräfte sind im Unternehmen tätig?

Die Personenzahl der Fremdarbeitskräfte belief sich 2024 auf 71 Personen. Dabei handelte es sich vor allem um Leiharbeitskräfte in der Produktion, die über Vermittlungsunternehmen zur Verfügung gestellt werden. Wir griffen vor allem dann darauf zurück, wenn sich kurzfristig Schwankungen der Produktionsmenge nach oben ergaben.

c. Wie hoch waren die Aufwendungen für interne und externe Aus- und Fortbildungen gesamt und pro Mitarbeiter?

Die im Konzernabschluss für 2024 ausgewiesenen Fortbildungskosten beliefen sich auf rund 1 Mio. EUR. Basierend auf dem durchschnittlichen Personalstand (Vollzeitäquivalente) von 4.031 entspricht dies rund 260 EUR pro Mitarbeiter:in.

d. Beschäftigt Ihr Unternehmen Personen mit Asylstatus? Wenn ja, wie viele?

In Österreich sind es aktuell sieben Mitarbeiter:innen mit Asylstatus.



In Kooperation mit Lesern des Mediums Börsen-Kurier wurden zwei Themen ausgewählt, die explizit als Börsen-Kurier-Leserfragen mit in die Schwerpunktfragen aufgenommen wurden.



- 1) Wie lauten heuer Ihre Schwerpunkte in puncto Transparenz, Aktionärsinformation und Investor Relations?

Wir haben im Jahr 2024 sowohl unsere Tätigkeiten bei der Ansprache institutioneller Investoren als auch den Kontakt mit Privatanlegern ausgebaut und wollen dies 2025 beibehalten bzw. wo möglich, noch weiter steigern. Dazu zählen etwa eine verstärkte brokerunabhängige Ansprache potenzieller Investoren, die Teilnahme an Informationsveranstaltungen für Privatanleger sowie die Abhaltung von Corporate Governance Calls bzw. Meetings.

Darüber hinaus haben wir die Transparenz in unseren Corporate Governance- und Vergütungsberichten für 2024 deutlich erhöht. Der Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2024 wird zudem eine weiterentwickelte Vergütungspolitik vorgelegt. Bei dieser wurde in Einklang mit Marktstandards insbesondere der Aktienkursbezug der Vorstandsvergütung deutlich gesteigert.

- 2) Mit welchen Erwartungen gehen Sie ins Geschäftsjahr 2025?

Das Umfeld bleibt vorerst schwierig und die Unsicherheiten haben sich aufgrund des von den USA ausgehenden Zollkonflikts weiter erhöht. Semperit ist dennoch vorsichtig positiv gestimmt. Wir haben die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens strukturell verbessert, mehrfach bewiesen, dass wir zyklische Phasen managen und dabei unsere Effizienz verbessern können, und wir sind durch unsere Wachstumsinvestitionen in den Ausbau der Schlauchproduktion und für Flüssigsilikon-Komponenten für den nächsten Aufschwung optimal vorbereitet und werden überproportional davon profitieren.

- 3) In diesem Zusammenhang: Es wird oft und viel von Krise und Pessimismus gesprochen. Teilen Sie diese Meinung, und was können Sie konkret für eine positive Grundstimmung tun?

Siehe unsere Antwort unter 2)



In Kooperation mit dem Verein zur Korruptionsbekämpfung Transparency International Austria wurde wieder ein spezifisches Thema ausgewählt.



ESG und Compliance

- 1) Der Korruptionsprävention kommt im Rahmen der ESG Compliance im Governance Bereich besondere Bedeutung zu. Welche Maßnahmen setzt ihr Unternehmen im Bereich der Korruptionsprävention?

Semperit verfügt über ein gruppenweites Compliance-Management-System, ein Regelwerk das auf anerkannten internationalen Standards basiert und ethische Verhaltensweisen, Unternehmenswerte, Schulungen, interne Kontrollen, Hinweisgebersysteme, Sanktionen sowie die Instrumente zur Risikominimierung im Bereich der Korruptionsprävention beinhaltet. Die geltenden Policies sind die Anti-Bestechungs- und Antikorruptionsrichtlinie, die Lieferantenrichtlinie sowie der Verhaltenskodex. Zudem wurden auch spezifische Richtlinien veröffentlicht, die konkrete Genehmigungsprozesse beinhalten, wie bspw. die Conflict of Interest Policy (Interessenkonflikt-Richtlinie) oder die Donations and Sponsorship Guideline (Richtlinie für Spenden und Sponsoring).

Zur Prävention bzw. frühzeitigen Aufdeckung von Korruption werden alle Mitarbeiter:innen über geltende Richtlinien und Tools informiert. Dies erfolgt über die interne Compliance-Seite, ein umfangreiches Schulungsangebot sowie Sensibilisierungsmaßnahmen durch Poster oder Aushänge.

Group Compliance führt für alle Mitarbeiter:innen jährlich verpflichtende Schulungen zur Prävention von Korruption und Bestechung durch. Diese Schulungen decken zahlreiche Themen, wie die bestehenden Richtlinien, Interessenkonflikte sowie den Umgang mit Geschenken, Reisen und Unterhaltung ab. Dies wurde im Berichtsjahr 2024 um aktuelle Themen wie ESG-Regulatorik oder Cyber Security ergänzt. Es werden Informationen zu geltenden Gesetzen, Vorschriften und internen Prozessen vermittelt.

Arbeiter:innen (Blue Collar) werden insbesondere in den Grundlagen des Verhaltenskodex und den Verfahren zur Meldung von Bedenken geschult. Für stärker risikoexponierte Unternehmensfunktionen, wie Führungskräfte sowie Mitarbeiter:innen in den Bereichen Vertrieb, Kundenservice und Einkauf, werden Präsenzschulungen durchgeführt. Dabei stehen Due-Diligence-Prozesse sowie Themen zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung, insbesondere Whistleblowing im Fokus. Mithilfe der Sensibilisierungskampagne „Speak up!“, sollen Mitarbeiter:innen ermutigt werden, alle Bedenken sofort über die Whistleblowing-Hotline zu melden um Missstände und Rechtsverletzungen insbesondere im Bereich Korruption und Bestechung zu verhindern bzw. frühzeitig aufzudecken.

Semperit bevorzugt jene Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen, die ESG-Standards erfüllen, indem sie die Semperit-Lieferantenrichtlinie unterzeichnen oder anderweitig nachweisen, dass sie über angemessene – insbesondere auch präventive – Maßnahmen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption verfügen.



- 2) Lieferkettensorgfaltspflichten gewinnen im Rahmen der ESG Compliance zunehmend an Bedeutung. Welche Maßnahmen setzt ihr Unternehmen zur Sicherstellung von Menschenrechten und sozialen Standards in der Lieferkette?

Semperit fordert ihre Lieferant:innen auf, die Gesetze und Vorschriften sowie die angeführten Standards einzuhalten und verpflichtet sie, diese Verantwortung in ihren jeweiligen Lieferketten zu übernehmen – einschließlich der Arbeitsnormen und der Menschenrechte für alle Mitarbeiter:innen und Vertragsarbeiter:innen – um sicherzustellen, dass diese fair und mit Würde und Respekt behandelt werden. Semperit behält sich das Recht vor, die ordnungsgemäße Umsetzung zu überprüfen und im Fall von Verstößen geeignete Maßnahmen zu ergreifen, bis hin zur Einstellung der Geschäftsbeziehung.

Mit dem Code of Conduct für Lieferant:innen, der Supplier Policy, den Lieferantenbewertungen und Business Partner Checks, der Unterzeichnung des Modern Slavery Acts und der aktiven Mitgliedschaft der Initiative „Together for Sustainability (TfS)“ hat Semperit präventive Maßnahmen gesetzt, die auf menschenrechtskonforme Praktiken abzielen und eine positive Auswirkung in der Wertschöpfungskette fördern.

Ein wichtiges Werkzeug im Zusammenhang mit der Lieferkettensorgfaltspflicht sind neben der Supplier Policy die Bewertungen der Lieferant:innen nach ESG-Kriterien, wie zum Beispiel durch EcoVadis. Hierbei werden insbesondere auch soziale Kriterien bei der Auswahl der Lieferant:innen überprüft. Diese werden durch den Verhaltenskodex oder die Lieferantenrichtlinie vorgegeben und unter anderem auch im Rahmen der Business Partner Checks geprüft. Sie beziehen sich beispielsweise auf folgende Kriterien: Einhaltung internationaler Sozial- und Arbeitsstandards (ILO) und Menschenrechte, faire Entlohnung, Chancengleichheit oder die Umsetzung des Modern Slavery Act gegen Kinder- und Zwangsarbeit, die auch im Rahmen von Lieferantenaudits durch Semperit geprüft und in einem Auditbericht dokumentiert werden.

Um Arbeitnehmer:innen in der Wertschöpfungskette eine Möglichkeit zu geben, Bedenken oder Beschwerden vorzubringen, stehen öffentlich zugängliche Kommunikationskanäle, wie die SemperLine sowie eine eigens eingerichtete E-Mail-Adresse, zur Verfügung.

Das in diesem Text gewählte generische Maskulinum bezieht sich immer zugleich auf weibliche, männliche und diverse Personen.