

# Nachhaltigkeitsbericht 2021

# Inhalt

## Vorwort

---

## 1.0 Berichtsprofil

---

## 2.0 Unternehmensprofil

---

2.1	Unser Unternehmen	8
2.2	Unser Portfolio	9
2.2.1	Innovationen	9
2.2.2	Mehrwert und Beitrag unserer Produkte zu den SDGs	10

## 3.0 Verantwortliche Unternehmensführung und Integrität

---

3.1	Unternehmensführung	13
3.1.1	Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Führungsorgane	13
3.1.2	Vergütung und Unabhängigkeit	14
3.1.3	Geopolitische Risiken	14
3.1.4	Unternehmenswerte	15
3.1.5	Politisches Engagement und Mitgliedschaften	16

3.2	Nachhaltigkeitsmanagement	17
3.2.1	Nachhaltigkeitsstrategie	17
3.2.2	Organisation und Strukturen	18
3.2.3	Wesentlichkeitsanalyse	19
3.2.4	Dialog mit Stakeholdern	20
3.3	Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten	21
3.3.1	Datenschutz	24

## 4.0 Umwelt- und Klimaschutz

---

4.1	Umweltmanagement	27
4.2	Klimaschutz	28
4.2.1	Energieeffizienz der eigenen Standorte	28
4.2.2	Erneuerbare Energien	30
4.2.3	Treibhausgasemissionen	30
4.2.4	TCFD-Empfehlungen	32
4.2.5	Entwicklung grüner Technologien	33
4.3	Kreislaufwirtschaft	35
4.3.1	Ressourceneffizienz	35
4.3.2	Konfliktmineralien	36
4.3.3	Abfall	37
4.3.4	Wasser	38

## 5.0 Gesellschaft

---

5.1	Achtung der Menschenrechte	42
5.2	Lieferkettenmanagement	43
5.3	Produktverantwortung	47
5.3.1	Kundenzufriedenheit	47
5.3.2	Qualität und Produktsicherheit	48
5.4	Gesellschaftliches Engagement	50

## 6.0 Personalverantwortung



---

6.1	Unsere Personalarbeit	53
6.2	Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz	56
6.3	Vielfalt und Chancengleichheit	60
6.4	Personalentwicklung	61
6.5	Mitarbeiterzufriedenheit und Vergütung	63

## 7.0 Anhang

---

7.1	Prüfbericht	66
7.2	Index zu GRI, UN Global Compact und SASB	68
7.3	Impressum und Kontakt	76

 = Link auf externe Websites  
 = Link innerhalb dieses Berichts

# Vorwort

Liebe Leser:innen,

wir blicken auf ein positives erstes Geschäftsjahr als gemeinsames Unternehmen zurück, indem wir in einem anspruchsvollen Marktumfeld gute Ergebnisse erzielt haben.

Im Geschäftsjahr 2021 waren wir mit der Integration von ams OSRAM sehr erfolgreich. Unsere breit angelegten Integrationsprogramme sind weiterhin sehr gut vorangekommen und haben in unseren Teams eine positive Dynamik ausgelöst. Diese Dynamik wurde durch positives Kundenfeedback zu unseren erweiterten Fähigkeiten und den sich daraus ergebenden Möglichkeiten noch verstärkt.

2021 war weiterhin von der anhaltenden COVID-19-Pandemie und den Herausforderungen entlang der globalen Lieferketten geprägt. Wir haben ams OSRAM erfolgreich durch diese Herausforderungen gesteuert. Dank unseres effektiven operativen Managementansatzes hinsichtlich COVID-19 waren wir in der Lage, unsere Mitarbeiter:innen zu schützen, unsere Produktion aufrechtzuerhalten und unsere Kunden zu beliefern.

Der vorliegende Bericht ist ein Beispiel für die erfolgreiche Integration: Er ist der erste gemeinsame Nachhaltigkeitsbericht der ams-OSRAM AG. Er zeigt, dass über alle relevanten Funktionen hinweg das Thema im Unternehmen verankert wurde. Wir haben die für uns wesentlichen Themen nicht nur identifiziert, sondern Fortschritte und wichtige Meilensteine erzielt. Und der Bericht zeigt auch auf, wohin unsere Reise gehen soll: Wir verstehen Nachhaltigkeit nicht nur als eine Basis unserer „License to Operate“, sondern viel wichtiger – und davon sind wir überzeugt – als essenzielle Voraussetzung für langfristigen Erfolg.



Wir treiben die Entwicklung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie voran und setzen uns konkrete Ziele: ams OSRAM bekennt sich zum 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens und will bis 2030 die CO<sub>2</sub>-Neutralität der eigenen Geschäftstätigkeit erreichen. Wir haben uns außerdem zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungsfunktionen bis zum Geschäftsjahr 2026 auf 25% zu steigern.

Die Integration von Nachhaltigkeit in unser unternehmerisches Handeln eröffnet uns neue Chancen: Mit unserem Portfolio adressieren wir globale Herausforderungen wie Klimawandel, Ressourcenknappheit oder Urbanisierung. Zudem wollen wir in verschiedenen Bereichen wie Gesundheit, Sicherheit und Mobilität die Lebensqualität verbessern. Das verstehen wir unter unserem Unternehmensmotto „Sensing is life“.

Schon heute unterstützen wir mit unseren Innovationen unsere Kunden im Bereich Automotive oder Consumer (Mobile) dabei, Technologieführer zu werden. Wir bieten Komponenten für einen CO<sub>2</sub>-armen Fußabdruck und leisten einen positiven gesellschaftlichen Beitrag, z. B. durch Anwendungen für mehr Gesundheitsschutz. Unsere Produkte leisten auch einen Beitrag zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie, z. B. durch Sterilisation von Luft, Oberflächen und Wasser. Es ist Teil unseres Geschäftsmodells bzw. unserer DNA, einen Beitrag zur Einsparung von Ressourcen zu leisten. So arbeiten ams OSRAM-Experten daran, immer kleinere und effizientere Lösungen zu entwickeln.

Nachhaltigkeit bedeutet Verantwortung gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Aktionären, Gesellschaft und Umwelt. Entlang unserer Wertschöpfungskette achten wir auf verantwortlichen Umgang mit Ressourcen, Umweltschutz, attraktive Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie die Einhaltung der Menschenrechte.

Mit diesem Bericht unterstreichen wir unser Bekenntnis zu einer nachhaltigen Entwicklung und dokumentieren unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten als noch junges gemeinschaftliches Unternehmen. Wir orientieren uns an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen, den Sus-

tainable Development Goals (SDGs). Sowohl ams als auch OSRAM waren langjährige Unterstützer des UN Global Compact. Dieses Engagement führt ams OSRAM fort, indem wir unsere Geschäftstätigkeit und unsere künftige Nachhaltigkeitsstrategie an dessen universell anerkannten Prinzipien ausrichten.

Die Entwicklung unserer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie ist in vollem Gange. Auf Basis einer Wesentlichkeitsanalyse wurden bereits die folgenden Fokusthemen etabliert: Klima, Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Integrität und Kreislaufwirtschaft. Das abgelaufene Geschäftsjahr war geprägt von der Harmonisierung von Managementansätzen inklusive Richtlinien und der Konsolidierung von Daten. Die erreichten Fortschritte spiegeln auch die Ergebnisse erster ESG-Ratings wider: So verbesserte sich ams OSRAM deutlich gegenüber dem Vorjahr z. B. bei CDP, Sustainalytics, ISS QualityScore, EcoVadis sowie dem Corporate Sustainability Assessment von S&P.

Wir wollen als Unternehmen und mit unseren Innovationen einen Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft leisten. Das können wir am besten mit Partnern, mit denen wir gemeinsame Nachhaltigkeitsziele verfolgen. Ich lade Sie daher herzlich ein, mit uns ins Gespräch zu kommen. Ihre Anregungen sind uns willkommen und unterstützen uns auf unserem Weg. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine informative Lektüre.



Ingo Bank  
Chief Financial Officer (CFO)

11. April 2022

## 1.0

# Berichtsprofil

## Zum Bericht

Mit diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht der ams-OSRAM AG, Premstätten (Österreich), der obersten Konzerngesellschaft bzw. der ams OSRAM Gruppe (ams OSRAM) für das Geschäftsjahr 2021 geben wir als noch junge kombinierte Gruppe einen Ausblick auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie und beschreiben unsere Nachhaltigkeitsleistungen. Wir beleuchten dabei Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit hinsichtlich sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Aspekte und beschreiben, welche Konzepte wir erarbeitet und welche Maßnahmen wir ergriffen haben. Mit diesem Bericht wollen wir unsere Stakeholder darüber informieren, wie wir unsere Produkte und Lösungen, aber auch Geschäftsprozesse und unsere Lieferkette nachhaltig gestalten wollen.

ams OSRAM unterliegt nicht den Bestimmungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG) und ist damit aktuell nicht berichtspflichtig. Vielmehr erfolgt eine freiwillige Berichterstattung in Form eines Nachhaltigkeitsberichts, um unsere Stakeholder über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zu informieren und steigende Anforderungen an die Berichterstattung gemäß künftiger Regulierung wie der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) oder der EU-Taxonomie-Verordnung vorwegzunehmen.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 folgt den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI SRS) und den zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC). Er wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Option „Kern“ erstellt und stellt zugleich auch unseren diesjährigen Fortschrittsbericht zum UNGC dar. Ebenfalls berücksichtigt wird das Rahmenwerk des Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Anhand des für uns relevanten SASB-Industriestandards „Semiconductors“ stellen wir, soweit bereits vorhanden, die dazugehörigen Sustainability Disclosure Topics & Accounting Metrics dar. Die für den UNGC-Fortschrittsbericht sowie für SASB relevanten Berichtsteile sind jeweils separat im GRI-Inhaltsindex ausgewiesen. Der Bericht enthält zudem ein Unterkapitel zu den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

## Berichtsgrenzen

Berichtszeitraum für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht ist das Geschäftsjahr 2021 (1. Januar bis 31. Dezember 2021).

Einbezogen in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung sind, wenn im Bericht nicht anders vermerkt, alle im Konzernabschluss vollkonsolidierten Gesellschaften [ams OSRAM](#)

[Geschäftsbericht, Konzernstruktur und Aktionariat, S. 37 f.](#), und [ams OSRAM Geschäftsbericht, Konzernunternehmen, S. 192 ff.](#) Der Nachhaltigkeitsbericht folgt somit grundsätzlich dem Ansatz der Finanzberichterstattung.

Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit bilden wir die OSRAM-Aktivitäten für das komplette Kalenderjahr 2020 im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht ab. Damit weichen wir von der Finanzberichterstattung ab, die eine integrierte Darstellung des OSRAM-Geschäfts ab dem 9. Juli 2020 (Zeitpunkt der Vollkonsolidierung der OSRAM-Gesellschaften) beinhaltet. Wo wir anders verfahren, ist dies im Bericht vermerkt.

## Portfolioveränderungen

Folgende wesentliche Portfolioveränderungen, die ausnahmslos den neu hinzugekommenen OSRAM-Aktivitäten zugeordnet sind, werden im Nachhaltigkeitsbericht wie folgt berücksichtigt:

- Verkauf des nordamerikanischen Geschäfts von Digital Systems; seit Juli 2021 nicht mehr Bestandteil der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

- Verkauf einer osteuropäischen Produktionsstätte; seit April 2021 nicht mehr Bestandteil der Nachhaltigkeitsberichterstattung.
- Rückführung der OSRAM Continental-Aktivitäten an die jeweiligen Gesellschafter; Continental zugeordnete Aktivitäten seit Oktober 2021 nicht mehr Bestandteil der Nachhaltigkeitsberichterstattung.
- Verkauf des CBA-Geschäfts „Digital Lumens“ (Connected Building Applications); seit Oktober 2021 nicht mehr Bestandteil der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Weitere Informationen zu Veräußerungen von Geschäftseinheiten und Sachanlagen sowie über zur Veräußerung bestimmte Vermögenswerte und Verbindlichkeiten finden Sie im [ams OSRAM Geschäftsbericht, Veräußerung von Geschäftseinheiten und Sachanlagen, zur Veräußerung bestimmte Vermögenswerte und Verbindlichkeiten, S. 186 ff.](#)

#### Allgemeine Hinweise

Die Auswahl der berichteten Inhalte basiert auf den Ergebnissen unserer [3.2.3 Wesentlichkeitsanalyse](#) sowie den Anforderungen der GRI-Standards.

Das abgelaufene Geschäftsjahr war geprägt von der Integration und dem Aufbau gemeinsamer Managementkonzepte und der Konsolidierung bzw. Harmonisierung von Daten.

Die Finanzdaten sind dem ams OSRAM Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2021 entnommen.

Auf gesamtwirtschaftliche und branchenspezifische Entwicklungen wird im ams OSRAM Geschäftsbericht eingegangen [ams OSRAM Geschäftsbericht, Überblick über das wirtschaftliche Umfeld und das abgelaufene Geschäftsjahr, S. 74 ff., und Ausblick, S. 97 f.](#)

Finanzielle Daten werden im Nachhaltigkeitsbericht in Mio. EUR, gerundet auf die nächste Mio., dargestellt. Bei der Summierung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können durch Verwendung automatisierter Rechenhilfen rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten. Dasselbe gilt für weitere in Tabellen dargestellte Zahlen.

Die Anzahl der Beschäftigten wird – sofern nicht anders ausgewiesen – stichtagsbezogen in Mitarbeiter:innen (Headcount) angegeben.

Im Bericht wird grundsätzlich darauf geachtet, gendgerechte Formulierungen zu verwenden. Ausgenommen sind Bezeichnungen, die sich nicht auf einzelne Personen beziehen, sondern auf Gruppen wie Mitarbeiter, Aktionäre oder Kunden, beziehen und alle Geschlechter einschließen.

Die KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft hat die deutsche PDF-Version des Berichts für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagement (ISAE) 3000 (Revised) unterzogen. Geprüft wurden die Angaben für das Geschäftsjahr 2021.

Der vorliegende Bericht erscheint als PDF-Version unter [www.ams-osram.com/de/sustainability](http://www.ams-osram.com/de/sustainability).

2.0

# Unternehmensprofil

Als führender Anbieter für optische Technologien bieten wir unseren Kunden ein breites Produktportfolio. Mit unseren Innovationen ermöglichen wir intelligente, sichere und energieeffiziente Lösungen, die einen Beitrag zur Lösung globaler Herausforderungen leisten.



## 2.1 Unser Unternehmen

Die ams-OSRAM AG mit Sitz in Premstätten (Österreich) ist eine an der SIX Swiss Exchange börsennotierte Aktiengesellschaft nach österreichischem Recht. Als Muttergesellschaft besitzt sie aktive, nichtkотиerte, direkte und indirekte Beteiligungen und Tochtergesellschaften [ams OSRAM Geschäftsbericht, Tochtergesellschaften und Beteiligungen, S. 87 f.](#), und [ams OSRAM Geschäftsbericht, Konzernunternehmen, S. 192 ff.](#) Bedeutende Aktionäre der Gesellschaft, d.h. Aktionäre mit einem Stimmrechtsanteil von mehr als 3 %, werden im Geschäftsbericht [ams OSRAM Geschäftsbericht, Bedeutende Aktionäre, S. 38](#), berichtet und können auch auf der [Veröffentlichungsplattform der Offenlegungsstelle](#) eingesehen werden.

ams OSRAM ist ein führender Anbieter von Lichtemittern und optischer Sensorik im globalen Markt für optische Technologien → [2.2 Unser Portfolio](#). Dabei erforscht ams OSRAM Technologien und entwickelt darauf basierend innovative Produkte und Lösungen, die über das globale Vertriebsnetz vermarktet werden.

Die operative Umsetzung unseres Geschäfts erfolgt im Wesentlichen über die beiden Segmente Halbleiter und Lampen & Systeme, die unsere Endkunden in den Märkten Consumer, Automotive und Industrie & Medizintechnik bedienen. Unsere Aktivitäten werden dabei geographisch in die drei Regionen bzw. regionalen Märkte EMEA (Europa, Naher Osten und Afrika), Americas und APAC (Asien/Pazifik) separiert. Der ams OSRAM Konzern fertigt seine Produkte an 23 Standorten in den drei genannten Regionen.

Die ams-OSRAM AG als Muttergesellschaft des ams OSRAM Konzerns besitzt 117 Tochterunternehmen in 49 Ländern. Darüber hinaus ist sie direkt oder indirekt an 33 Unternehmen beteiligt [ams OSRAM Geschäftsbericht, Tochtergesellschaften und Beteiligungen, S. 87 f.](#)

Zum 31. Dezember 2021 beschäftigte ams OSRAM 24.499 Mitarbeiter:innen (Vj. 29.753 Mitarbeiter:innen), die mit einer Vielzahl von Produkten und Lösungen → [2.2 Unser Portfolio](#) einen Umsatz von EUR 5.038 Mio. (Vj. EUR 3.504 Mio.)<sup>1</sup> erwirtschafteten. Die Bilanzsumme des Unternehmens betrug zum 31. Dezember 2021 EUR 9.644 Mio. (Vj. EUR 9.963 Mio.), wobei die Eigenkapitalquote bei 33 % lag (Vj. 30 %) [ams OSRAM Geschäftsbericht, Geschäftsergebnisse, S. 77 ff.](#) Auch im Geschäftsjahr 2021 wirkte sich die COVID-19-Pandemie

auf den Geschäftsverlauf aus. Im Geschäftsbericht wird an unterschiedlichen Stellen ausführlich über die Auswirkungen der Pandemie auf die Geschäftstätigkeit und den Geschäftsverlauf berichtet.

### Umsatz nach Regionen

in Mio. EUR	2020	2021	Veränderung
EMEA	765	1.413	+ 85 %
Americas	521	962	+ 85 %
Asien/Pazifik	2.218	2.663	+ 20 %
<b>Summe</b>	<b>3.504</b>	<b>5.038</b>	<b>+ 44 %</b>

### Umsatz nach Segmenten

in Mio. EUR	2020	2021	Veränderung
Halbleiter	2.605	3.279	+ 26 %
Lampen und Systeme	900	1.760	+ 96 %
<b>Summe</b>	<b>3.504</b>	<b>5.038</b>	<b>+ 44 %</b>

<sup>1</sup> Der Umsatzzanstieg ist insbesondere dadurch bedingt, dass OSRAM im Geschäftsjahr 2021 erstmalig für volle zwölf Monate und im Vorjahr nur für sechs Monate seit dem Zeitpunkt der Erstkonsolidierung einbezogen wurde.



## 2.2 Unser Portfolio

Das durch den Zusammenschluss von ams und OSRAM geschaffene Technologie-Portfolio umfasst Lichtemitter, optische Komponenten und Module, Lichtsensorik sowie dazugehörige ICs (Integrated Circuits, integrierte Schaltkreise), Algorithmen und Software sowie Plattformen für optische Anwendungen. So bieten wir unseren Kunden in den Bereichen Consumer & Computing, Automotive, Industrie & Medizintechnik ein breites und innovatives Produktportfolio [ams OSRAM Geschäftsbericht, Unser Unternehmen, S. 15.](#)

### 2.2.1 Innovationen

Das aktive Management unseres Geschäftsportfolios mit der Ausrichtung auf Innovation und Wachstum ist ein Kernelement unseres strategischen Geschäftsmodells. Innovation sowie Forschung und Entwicklung tragen somit zu einem wesentlichen Teil zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bei.

Im Vorstand wird die Forschung und Entwicklung durch den Chief Technology Officer (CTO) verantwortet, der im Austausch mit den operativen Einheiten und im Vorstandsgremium das Innovationsmanagement im Konzern steuert und regelmäßig an den Technologieausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Operativ werden Technologie- und Produktentwicklung in den Geschäftseinheiten vorangetrieben.

Schwerpunkte unserer Innovationsbestrebungen liegen auf Produkten und optischen Systemen für die Endmärkte Consumer & Computing, Automotive, Industrie & Medizintechnik [ams OSRAM Geschäftsbericht, Unser Unternehmen, S. 15.](#)

Einen Fokus haben wir auf die Entwicklung von Green Tech-Produkten und -Lösungen gelegt → [4.2.5 Entwicklung grüner Technologien](#). Im Hinblick auf Nachhaltigkeit sind insbesondere folgende Innovationen hervorzuheben:

#### Beitrag zu mehr Gesundheitsschutz:

- Unsere auf UV-C-Licht basierenden Lösungen zur Desinfektion und Sterilisation können zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie zum Einsatz kommen. Erste Ergebnisse aus einer im Geschäftsjahr 2021 zusammen mit der Universität Padua (Italien) durchgeführten Wirksamkeitsstudie zeigen, dass UV-C-LEDs bis zu 99,99 % der SARS-CoV-2-Viren deaktivieren. (Endkundenbereich: Medizintechnik)
- Unser NanEye-Portfolio wurde um das derzeit baukleinste digitale Einweg-Endoskopie-Kameramodul erweitert. Die COVID-19-Pandemie hat den Trend hin zu Einweg-Lösungen noch nötiger und attraktiver gemacht, da sie ein hohes Maß an Sterilität gewähren und die Wahrscheinlichkeit einer Kreuzkontamination im medizinischen Nutzungsbereich reduzieren. (Endkundenbereich: Medizintechnik)
- ams OSRAM hat sein Sensorchip-Portfolio um eine 32-Slice-Lösung für Computertomographen (CT-Scanner) erweitert. Im Vergleich zu seinem Vorgänger liefert die Innovation eine verbesserte Bildauflösung bei gleicher Sensorfläche. Durch den Einsatz von Mustererkennung, Machine Learning und Künstlicher Intelligenz wird die

Diagnostik verbessert, bei gleichzeitig reduzierter Dosis von Röntgenstrahlung für Patient:innen. (Endkundenbereich: Medizintechnik)

- ams OSRAM hat im Geschäftsjahr 2021 branchenweit den ersten ultrakleinen Umgebungslichtsensor mit UV-A-Erkennung für tragbare und mobile Geräte auf den Markt gebracht. Auf diese Weise können Benutzer:innen vor übermäßiger UV-A-Strahlung gewarnt werden. (Endkundenbereich: Consumer)

#### Beitrag zu energieeffizienter Beleuchtung:

- Die neue Hochleistungs-LED Osconiq C 2424 für die Beleuchtung von Innenstädten, Parks oder Lagerhallen erzielt hohe Helligkeits- und Effizienzwerte, hat eine sehr lange Lebensdauer und deckt einen breiten Farbtemperaturbereich ab. Gleichzeitig können durch die neuen LEDs die Systemkosten beim Kunden gesenkt werden. (Endkundenbereich: Industrie)
- Die im Geschäftsjahr 2021 eingeführte Osconiq S 5050 Batwing für Pflanzenbeleuchtung mit einer neuen, speziellen Primäroptik sorgt für eine homogenere Beleuchtung von Gewächshäusern. So kann beispielsweise die Anzahl der Leuchten reduziert werden. Damit werden die Energieeffizienz erhöht und die Treibhausgasemissionen gesenkt.

Außerdem wurde das Portfolio um die Osconiq S 5050 erweitert: Eine neuartige Leuchtstoffkombination von rot-weißen Lichtspektren ermöglicht eine höhere Systemausbeute, indem der Anteil der phosphorkonvertierten roten Photonen reduziert wird. So wird das wachstumsfördernde Pflanzenlicht in der Leuchte deutlich effizienter genutzt – und die Indoor-Farmer sparen erhebliche Energiekosten. (Endkundenbereich: Industrie)

**Beitrag zu mehr Sicherheit:**

- LiDAR (Light Detection and Ranging) ist eine Schlüsseltechnologie für die Entwicklung autonomer Fahrzeuge. Im Dreiklang mit Radar- und Kamera-Systemen bildet es sozusagen die „Sehfähigkeit“ des Autos. LiDAR arbeitet mit Infrarotlicht und erstellt eine präzise dreidimensionale Karte der Umgebung. Je besser die Bildinformationen sind, desto leichter können nachgelagerte Systeme sie verwerten. Bisher kam es bei steigenden Temperaturen im Bauteil zu Abweichungen in der Wellenlängenstabilität, weshalb das LiDAR-System etwas verschwommen „sah“. Ein im Geschäftsjahr 2021 eingeführtes Chipdesign reduziert nun die Wellenlängen-Verschiebung und ermöglicht dadurch deutlich klarere und schärfere Umgebungsbilder. (Endkundenbereich: Automotive)
- Sowohl in Fabrik- und Lagerhallen, in der Logistik und in der Landwirtschaft als auch in Privatgärten und Wohnzimmern sind sogenannte Automated Guided Vehicles (AGV) schon heute im Einsatz. ams OSRAM hat im Geschäftsjahr 2021 sein Portfolio für 3D-Sensorik um einen Dot Projector erweitert, mit dem AGV ihre Umgebung noch genauer und schneller erfassen können. Der Belago 1.1 Dot Projector kombiniert VCSEL-Chip, Optik und robustes Gehäuse und ermöglicht die Erstellung hochauflösender dreidimensionaler Umgebungskarten. Dadurch werden Kollisionen von Robotern mit Personen oder Gegenständen vermieden. (Endkundenbereich: Industrie)

**2.2.2 Mehrwert und Beitrag unserer Produkte zu den SDGs**

ams OSRAM orientiert sich an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) und will mit seinem Produktportfolio einen Beitrag zu deren Erreichung leisten. Wir verstehen die SDGs als Ansporn,

gesellschaftlichen Mehrwert zu leisten. Auch dienen sie uns als Orientierungshilfe für die Ableitung von Geschäftschancen.

Mit unserem Portfolio adressieren wir globale Herausforderungen wie Klimawandel, Ressourcenknappheit oder Urbanisierung und wollen die Lebensqualität in verschiedenen Bereichen wie Gesundheit, Sicherheit und Mobilität verbessern.

**Unser Fokus für eine nachhaltige Entwicklung**



**Unsere Produkte und Anwendungsfelder tragen zu den folgenden der 17 SDGs bei:**



**Endkundenbereich Consumer:** Unsere 3D-Authentifizierung sorgt für mehr Sicherheit bei der Nutzung von mobilen Geräten. Das ist besonders bei Bezahlvorgängen relevant. Außerdem ermöglicht unsere Sensorik Fitness-Tracking-, Analyse- und Gesundheitsüberwachungs-Anwendungen. Beispiele sind die Überwachung von Vitaldaten wie Puls, Sauerstoffsättigung im Blut oder Blutzuckerspiegel über Smartphones und Smartwatches.

**Endkundenbereich Industrie & Medizintechnik:** Unsere UV-C-Technologie ermöglicht die Desinfektion und Reinigung im Gesundheitswesen, in der Industrie und Medizin ohne chemische Stoffe. Dieselbe Technologie kann sowohl in tragbaren Geräten wie Smartwatches als auch bei Patches verwendet werden. Außerdem kann UV-Strahlung zur Diagnose und Behandlung von Hautkrankheiten sowie zur Wunddesinfektion eingesetzt werden. Unsere Sensoren ermöglichen eine für Patient:innen schonendere und zugleich präzisere Diagnostik von Krankheiten durch schärfere Bilder in der Computertomographie und eine verringerte Strahlendosis bei digitalen Röntgensystemen.



Mithilfe einer Beleuchtung, die den individuellen Bedürfnissen der Menschen dynamisch angepasst wird (Human Centric Lighting), lässt sich beispielsweise das Wohlbefinden am Arbeitsplatz steigern und die Aufmerksamkeit in Lern- oder Gefahrensituationen erhöhen.

**Endkundenbereich Automotive:** Wir bieten Komponenten und Lösungen im Bereich Licht und Sensorik für die Automobilindustrie, die unter anderem die Sicherheit im Straßenverkehr erhöhen. Unser Portfolio deckt das gesamte Spektrum ab – von sichtbarem bis zu unsichtbarem Licht sowie sensorischen Anwendungen im Automobilbereich. In Zukunft sollen autonome Fahrzeuge zur Lösung der wachsenden Verkehrsprobleme in den großen Metropolen beitragen – eine Transformation, die ams OSRAM mit Komponenten für z.B. LED-Matrixscheinwerfer sowie einem umfangreichen Sensorik-Portfolio wie LiDAR unterstützt. Indem Entfernung und Geschwindigkeit von Objekten gemessen werden, eröffnen sich neue Wege der Kommunikation zwischen Fahrzeug, Fahrer, anderen Verkehrsteilnehmern und Verkehrsleitsystemen.



**Endkundenbereich Industrie:** Künstliche Beleuchtung ist für etwa 15 % des weltweiten Stromverbrauchs und für knapp 5 % der Treibhausgasemissionen verantwortlich. Unsere LED-basierten Lichtsysteme gekoppelt mit Präsenzdetectoren helfen, den Energieverbrauch von Gebäuden und Städten zu senken und so dem Klimawandel entgegenzuwirken. Zudem schaffen unsere Produkte wirtschaftlichen Mehrwert für unsere Kunden und tragen zur Sicherheit im öffentlichen Raum, z.B. bei Dunkelheit, bei.



**Endkundenbereich Industrie:** Unsere Horticulture-LEDs und Sensoren kommen in Gewächshäusern zum Einsatz. Sie ermöglichen einen sparsameren Einsatz von Ressourcen bei der Herstellung von Obst und Gemüse. Indirekt reduzieren sie CO<sub>2</sub>-Emissionen: Wenn Lebensmittel näher am Verkaufspunkt produziert werden, sinkt der CO<sub>2</sub>-intensive Transport.



Ein weiteres zukunftssträchtiges Einsatzfeld ist die Pflanzenbeleuchtung durch spektral angepasstes Licht mit Nahinfrarot-LED (NIRED), die neue Bereiche der Pflanzenwachstumsüberwachung ermöglicht. Damit kann z.B. die professionelle Landwirtschaft ihre Erntezeitpunkte optimieren und so ihre Erträge steigern.



3.0

# Verantwortliche Unternehmensführung und Integrität

Voraussetzung für unseren langfristigen Erfolg ist das Vertrauen unserer Stakeholder. Wir stärken es durch eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, unsere Werte, effektive Kontrollsysteme und eine transparente Berichterstattung. Nachhaltigkeit ist daher eine tragende Säule unseres unternehmerischen Handelns.

## 3.1 Unternehmensführung

Für ams OSRAM ist eine gute Unternehmensführung (Corporate Governance) die Basis für die Erreichung der Unternehmensziele und die Steigerung des Unternehmenswerts.

Die ams-OSRAM AG ist eine Aktiengesellschaft nach österreichischem Recht. Aufgrund ihrer Notierung an der SIX Swiss Exchange unterliegt sie zugleich den Corporate Governance-Anforderungen für börsennotierte Unternehmen in der Schweiz (Schweizer Corporate Governance-Richtlinie). Diese Vorgaben wurden und werden umfassend eingehalten, wobei die Vorgaben des österreichischen Aktienrechts ebenfalls beachtet werden. Die ams-OSRAM AG berücksichtigt zudem die Empfehlungen des österreichischen Corporate Governance-Kodex sowie die Entwicklungen in den entsprechenden Regelwerken internationaler Investoren und Stimmrechtsberater.

Die Governance des Unternehmens ist durch das duale Führungssystem des österreichischen Aktienrechts, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat, geprägt. Im Berichtsjahr gehörten dem vierköpfigen Vorstand drei Mitglieder deutscher und ein Mitglied niederländischer Nationalität an. Die Vorstandsmitglieder werden durch den Aufsichtsrat bestellt, der auch die Geschäftsverteilung im Vorstand festlegt.

Der Aufsichtsrat wurde durch Beschluss der Hauptversammlung am 2. Juni 2021 von vormals neun auf nunmehr zwölf Mitglieder erweitert und umfasst nun acht Vertreter der Anteilseigner, die von der Hauptversammlung gewählt

wurden, sowie vier Vertreter, die durch die Betriebsräte der ams-OSRAM AG in das Gremium entsandt wurden. Weitere Informationen zur personellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse finden Sie im aktuellen [ams OSRAM Geschäftsbericht, Aufsichtsrat, S. 43 ff.](#)

Der Aufsichtsrat strebt für seine Zusammensetzung die Berücksichtigung unterschiedlicher beruflicher und internationaler Erfahrungen sowie eine angemessene Beteiligung beider Geschlechter an. Zum 31. Dezember 2021 wurden insgesamt fünf Aufsichtsratsmandate von Frauen wahrgenommen. Im Aufsichtsrat sind unterschiedliche Nationalitäten vertreten: Sieben Mitglieder, darunter die vier Arbeitnehmervertreter, stammen aus Österreich, ein Mitglied kommt aus Deutschland, drei weitere aus den USA, Malaysia sowie Singapur und ein Mitglied verfügt über die deutsche und österreichische Staatsbürgerschaft. Die Lebensläufe der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind auf der [Webseite des Unternehmens](#) einsehbar.

### 3.1.1 Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Führungsorgane

Als Leitungsorgan der ams-OSRAM AG ist der Vorstand an das Unternehmensinteresse gebunden und verpflichtet, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Die Vorstandsmitglieder tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung und entscheiden über Grundsatzfragen der Geschäftspolitik und der Unternehmensstrategie sowie über die Jahres- und Mehrjahresplanung.

Der Vorstand ist zuständig für die Aufstellung der Finanzabschlüsse der ams-OSRAM AG und somit des ams OSRAM

Konzerns. Außerdem trägt er dafür Sorge, dass Rechtsvorschriften, behördliche Regelungen und unternehmensinterne Richtlinien eingehalten werden, und wirkt darauf hin, dass auch sämtliche Konzernunternehmen diese beachten. Er ist verantwortlich, dass ein angemessenes, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance-Managementsystem (einschließlich Datenschutz) eingerichtet ist → [3.3 Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten.](#)

Bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen achtet der Vorstand auf Vielfalt & Inklusion und strebt dabei unter anderem an, den Anteil von Frauen in Führungsfunktionen bis zum Geschäftsjahr 2026 auf 25% zu steigern → [6.3 Vielfalt und Chancengleichheit.](#)

Zum Wohl des Unternehmens arbeiten Vorstand und Aufsichtsrat eng zusammen. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, Planung, Geschäftsentwicklung, Finanz- und Ertragslage und Compliance sowie über wesentliche unternehmerische Risiken.

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Geschäftsführung. In regelmäßigen Abständen erörtert der Aufsichtsrat die Geschäftsentwicklung und Planung sowie die Strategie und deren Umsetzung. Wesentliche Vorstandsentscheidungen wie beispielsweise größere Akquisitionen, Desinvestitionen und Finanzmaßnahmen müssen vom Aufsichtsrat bestätigt werden. Der Aufsichtsrat berät regelmäßig ohne die Mitglieder des Vorstands. Seine Arbeitsweise und Aufgaben, das Verhältnis zum Vorstand, seine Zusammensetzung sowie die Arbeitsweise seiner Ausschüsse sind im [ams OSRAM Geschäftsbericht, Interne Organisation, S. 45 f.](#), beschrieben.

Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig, so auch im Geschäftsjahr 2021, die Wirksamkeit der Arbeit des Gremiums und lässt die Erkenntnisse in seine Arbeitsweise einfließen. Die nächste Selbstbeurteilung ist für das Geschäftsjahr 2022 geplant.

### 3.1.2 Vergütung und Unabhängigkeit

Die Vergütung des Vorstands bestand im Berichtsjahr aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten, wobei darauf geachtet wurde, dass beide in einem angemessenen Verhältnis stehen. Sie war darauf ausgelegt, Anreize für eine langfristige Unternehmensentwicklung und Wertsteigerung zu setzen. Durch mehrjährige Bemessungsgrundlagen der variablen Vergütungsbestandteile sollten positive wie negative Entwicklungen berücksichtigt und damit ein langfristiger Verhaltensanreiz geboten werden. Bei der Festsetzung der kurzfristigen variablen Vergütung wurden auch nichtfinanzielle, strategische Ziele berücksichtigt. Da der Aufsichtsrat von der Bedeutung der Nachhaltigkeit für den Erfolg des Unternehmens überzeugt ist, ist er entschlossen, ESG-Leistungsindikatoren als Teil der jährlichen Zielsetzung für die Mitglieder des Vorstands zu verwenden. Eine umfassende ESG-Strategie für den ams OSRAM Konzern wird im Laufe des Geschäftsjahrs 2022 festgelegt. Der Aufsichtsrat beschloss, diesen Prozess zu unterstützen, indem er ein erstes ESG-bezogenes Ziel in das Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2022 aufnahm. Weitere Informationen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands, den Vergütungsgrundsätzen sowie Erläuterungen zu Struktur und Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder und der Mitglieder des Aufsichtsrats werden im [ams OSRAM Geschäftsbericht, Vergütungsbericht, S. 54 ff.](#), beschrieben.

Nach Auffassung des Aufsichtsrats sind alle Vertreter:innen der Anteilseigner unabhängig im Sinne der Schweizer Corporate Governance-Richtlinie. Die Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat unterhalten zwar ein Beschäftigungsverhältnis mit der ams-OSRAM AG, Premstätten (Österreich), doch sind keine weitergehenden Einschränkungen ihrer Unabhängigkeit bekannt. Kein Mitglied des Aufsichtsrats hat in den letzten 15 Jahren Aufgaben im Vorstand der Gesellschaft wahrgenommen. Sollten sich Interessenkonflikte ergeben, sind sie dem Aufsichtsratsvorsitzenden gegenüber offenzulegen. Sind diese dann nicht nur vorübergehend, soll das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Mandat niederlegen.

Weitere Informationen finden Sie im [ams OSRAM Geschäftsbericht, Aufsichtsrat, S. 43 ff.](#)

### 3.1.3 Geopolitische Risiken

Der ams OSRAM Konzern ist im Rahmen seiner weltweiten Aktivitäten einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt, die untrennbar mit seinem unternehmerischen Handeln verbunden sind. Bedingt unter anderem durch die fortgeschrittene Globalisierung und eine immer weiter zunehmende Verknüpfung von sozialen, wirtschaftlichen und (finanz-)politischen Interessen rücken geopolitische Risiken, aber auch Chancen, stärker in den Fokus. Dies wurde auch durch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie sichtbar.

**Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse**  
Zur frühzeitigen Identifikation, Bewertung und Steuerung von Risiken, die den Fortbestand des ams OSRAM Konzerns oder das Erreichen seiner strategischen, operativen, finanziellen

und Compliance-bezogenen Ziele gefährden können, hat ams OSRAM ein systematisches Risikomanagement etabliert.

Die zentrale Funktion für das Risikomanagement ist Teil der Abteilung Corporate Audit und koordiniert die Risikoberichterstattung und den Risikomanagementprozess. Die Leitung der Funktion berichtet direkt an den Vorstand und darüber hinaus auch unmittelbar an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

Identifikation, Bewertung, Meldung sowie das Management von wesentlichen Risiken liegen in der Verantwortung des Managements der jeweiligen Zentral- und Geschäftsbereiche.

Die berichteten Risiken werden anhand ihrer Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit sowie ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Die Berichterstattung an den Vorstand erfolgt halbjährlich, bei Bedarf auch ad hoc.

Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats ist dafür zuständig, die Effektivität dieses Systems zu überwachen. Über wesentliche Risiken wird auch im Rahmen des Konzernlageberichts 2021 im [ams OSRAM Geschäftsbericht, Risk Management, S. 88 ff.](#), berichtet.

#### Ziele und Maßnahmen

Das übergeordnete Ziel des Risikomanagements von ams OSRAM ist, bestehende und potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und so zu managen, dass Risiken nicht eintreten bzw. negative Auswirkungen so gering wie möglich sind.

Im Rahmen der im Geschäftsjahr 2021 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse → [3.2.3 Wesentlichkeitsanalyse](#) wurden nichtfinanzielle Risiken unter anderem im Hinblick auf ihre Wirkung auf das Unternehmen, die Gesellschaft und auf die Umwelt reflektiert. Nichtfinanzielle Risiken sind bereits grundsätzlich Teil des Enterprise Risk Management-Prozesses. Wir streben zudem künftig an, derartige Risiken und ihre Wirkungen systematisch im Risikoinventar des Gesamtkonzerns zu erfassen. Aktuell wird im Risikobericht zu Compliance- und Qualitätsrisiken hinsichtlich ihrer potenziellen Auswirkungen auf das Unternehmen berichtet [↗ ams OSRAM Geschäftsbericht, Risk Management, S. 96 und S. 94](#).

Geopolitische Risiken bzw. Konflikte wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse für das Unternehmen als materielles Thema und im Risikomanagementprozess als wesentliches Risiko identifiziert. Geopolitische Auswirkungen auf unser Geschäft wurden in den letzten beiden Jahren insbesondere durch die COVID-19-Pandemie sichtbar. Die weltweite konjunkturelle Entwicklung wird weiterhin maßgeblich vom zukünftigen Infektionsgeschehen und damit von erheblichen Lieferengpässen und steigenden Kosten geprägt sein.

Trotz einer weltweiten konjunkturellen Erholung ist die weitere Entwicklung der Weltwirtschaft immer noch maßgeblich vom Infektionsgeschehen abhängig. Vor allem durch das Auftreten von im Vergleich zum Wildtyp ansteckenderen Virusvarianten ist das Infektionsgeschehen weiterhin volatil. Dies kann immer wieder zu Unterbrechungen globaler Wertschöpfungsketten mit negativen Folgen für das weitere Wachstum der Weltwirtschaft führen.

Die Pandemie-bedingten Störungen der Lieferketten führen zu einer Verknappung von Gütern und dadurch zu deutlichen Preissteigerungen, vor allem für Energie und Rohstoffe.

Die Energiepreise werden zusätzlich durch den Konflikt zwischen Russland und der Ukraine angeheizt. Zur Eindämmung der dadurch verursachten steigenden Inflation könnten die Notenbanken weltweit gezwungen sein, in Zukunft eine weniger expansive Geldpolitik zu betreiben und die Leitzinsen zu erhöhen, was wiederum das globale wirtschaftliche Wachstum bremsen könnte. Darüber hinaus könnten Handels- und Zollstreitigkeiten sowie Handelsbeschränkungen, wie z. B. zwischen den USA und China, die sich teilweise gezielt gegen durch den chinesischen Staat gestützte Schlüsselunternehmen im High Tech-Sektor richten, den globalen Handel und damit das Weltwirtschaftswachstum beeinträchtigen. Eine erneute konjunkturelle Abschwächung, vor allem in den für uns relevanten Absatzmärkten, kann dazu führen, dass wir geplante Umsätze und Profitabilität nicht erreichen.

Zum Ausgleich der beschriebenen Effekte prüfen wir unsere Wertschöpfungskette, d.h. unsere globale und regionale Präsenz und unsere Prozesse regelmäßig. Auf diese Weise versuchen wir, Kosteneinsparungen und operative Verbesserungen zu erzielen, die uns in die Lage versetzen, Zölle zu vermeiden, marktgetrieben sinkende Verkaufspreise bestimmter Produktgruppen sowie steigende Rohstoff- und Energiepreise und höhere Lohnkosten zu kompensieren. Um wirksame Antwortstrategien zu entwickeln und regelmäßig anzupassen, werden die entsprechenden Frühwarnindikatoren fortlaufend überwacht und auch regelmäßig Verkaufspreise mit unseren Kunden sowohl verhandelt als auch angepasst.

#### 3.1.4 Unternehmenswerte

Die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität. Diese Grundsätze sind in unserem [↗ ams OSRAM Code of Conduct](#)

(CoC) festgeschrieben, den alle neuen Mitarbeiter:innen mit Vertragsbeginn unterschreiben müssen. Gesetzliche Bestimmungen und internationale Abkommen zu Menschenrechten, Korruptionsbekämpfung und andere Bereiche einer verantwortungsvollen Unternehmensführung bilden die Basis des CoC: Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen und tolerieren keine Diskriminierung → [6.3 Vielfalt und Chancengleichheit](#). Der CoC legt dar, wie wir unsere ethisch-rechtliche Verantwortung als Unternehmen wahrnehmen. Er gilt sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

Verstöße gegen unsere Grundsätze können über das Hinweisgebersystem „Tell ams OSRAM“ gemeldet werden → [3.3 Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten](#).

Unsere Lieferanten verpflichten wir über unseren Verhaltenskodex für Lieferanten ebenfalls zur Einhaltung der in unserem CoC definierten Werte → [5.2 Lieferkettenmanagement](#).

Untermuert wird der CoC durch unsere Unternehmenswerte und Führungsprinzipien, die wir schon zu Beginn des Integrationsprozesses gemeinsam eingeführt haben. Wir setzen auf strategisch ambitioniertes Denken und Handeln und fördern Vertrauen, Integrität sowie Diversität. Da wir eine gemeinsame Unternehmenskultur anstreben, sind unsere Werte und Prinzipien wiederkehrender Bestandteil lokaler und globaler Webcasts mit dem Management. Im Berichtszeitraum wurden sie unternehmensweit unter anderem mithilfe von Kultur-Workshops in allen Einheiten implementiert. Sie definieren die gemeinsame Basis für unser Handeln, unseren Führungsstil, für Entscheidungen, die wir treffen, und wie wir uns als Kollegen:innen bzw. Geschäftspartner:innen verhalten.

### 3.1.5 Politisches Engagement und Mitgliedschaften

Unseren Werten entsprechend haben wir uns dazu verpflichtet, weder direkt noch indirekt Spenden oder sonstige Beiträge an Politiker, politische Parteien oder politische Organisationen zu tätigen. Entsprechende Regelungen sind in unserem Code of Conduct festgeschrieben. ams OSRAM unterhält keine Lobbying-Büros und beschäftigt auch keine entsprechenden Agenturen.

Nicht als Spenden gelten Sponsoringverträge, Beitragsleistungen zu Branchenverbänden und Mitgliedsbeiträge für Organisationen, die den Geschäftsinteressen dienen. Sponsoringverträge müssen frei von politischen Beiträgen jeder Form sein, Transparenzanforderungen erfüllen, als schriftlicher Vertrag niedergelegt sowie für einen seriösen geschäftlichen Zweck bestimmt sein und in angemessenem Verhältnis zum Gegenwert stehen, den der Veranstalter bietet → [5.4 Gesellschaftliches Engagement](#).

Unser politisches Engagement beschränkt sich auf Mitgliedschaften in Industrieverbänden. Gemessen an den Beiträgen sind folgende Verbände am relevantesten: Zentralverband der Elektrotechnik- und Elektronikindustrie Deutschland (ZVEI), LightingEurope und LaSAR Alliance (USA) sowie verpflichtende Mitgliedschaften in Arbeitgeber- und Unternehmerverbänden.

Darüber hinaus ist ams OSRAM freiwillig Mitglied bei Organisationen, die in direktem Zusammenhang mit unseren aus Sicht der Nachhaltigkeit wesentlichen Themen stehen. Dazu zählen der UN Global Compact, die Responsible Business Alliance (RBA), die Responsible Minerals Initiative (RMI) sowie der Verein „Charta der Vielfalt“. Im Rahmen der Verbandsarbeit wirkt ams OSRAM darauf hin, dass neue Vorgaben neben den übergeordneten Zielen von energieeffizienten, ressourcenschonenden und qualitativ hochwertigen optischen Lösungen den Anwenderanforderungen gerecht werden und auch von der Industrie umgesetzt werden können, z. B. durch Standardisierung oder faire Wettbewerbsbedingungen.

Zu unserem Engagement in verschiedenen Verbänden und Organisationen gehört auch die Mitarbeit in Arbeitsgruppen zu Themen wie Circular Economy, dem Green Deal der EU-Kommission und der Nachhaltigkeit in der Elektroindustrie. Neben dem Erfahrungsaustausch werden dort Lösungsvorschläge und Pläne zur gemeinsamen Umsetzung erarbeitet.

Für eine konzernweite Transparenz verwalten wir unsere Mitgliedschaften zentral. Dazu verwenden wir ein spezielles Online-Tool. Für Mitgliedschaften mit einem jährlichen Beitrag von mehr als EUR 500 ist die Verwendung des Tools verpflichtend, steht aber zur freiwilligen Nutzung auch bei niedrigeren Mitgliedsbeiträgen zur Verfügung. Das ursprünglich von OSRAM initiierte Tool steht seit Ende November

2021 allen Beschäftigten von ams OSRAM zur Verfügung. Erste Einträge wurden bereits vorgenommen. Da für das Geschäftsjahr 2021 aber noch keine Gesamtübersicht möglich ist, berichten wir nur die Aufwendungen der ehemaligen OSRAM-Einheiten.

Die Ausgaben für Mitgliedschaften beliefen sich im Geschäftsjahr 2021 auf rund EUR 2,0 Mio. (Vj. EUR 2,3 Mio.).



## 3.2 Nachhaltigkeitsmanagement

### 3.2.1 Nachhaltigkeitsstrategie

Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit und der damit verbundenen Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft tragen wir weltweit Verantwortung. Dieser kommen wir nach, indem wir uns gemäß den Prinzipien des UN Global Compact verpflichtet haben, uns an den Zielen nachhaltiger Entwicklung der Vereinten Nationen zu orientieren und internationale Rechte und Gesetze zu achten.

Unsere wichtigsten Handlungsfelder haben wir im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse → [3.2.3 Wesentlichkeitsanalyse](#) identifiziert, auf deren Basis wir derzeit unsere Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln. Diese schließt die gesamte Wertschöpfungskette ein – von unserer Supply Chain über die eigene Produktion, unser Portfolio bis hin zum Mehrwert für unsere Kunden.

### Nachhaltigkeitsstrategie – Fokusthemen

E S G



Abgeleitet von der Wesentlichkeitsanalyse haben wir fünf zentrale Handlungsfelder definiert (siehe Grafik). Am dringlichsten sehen wir die Themen Klima (eigene Geschäftstätigkeit) und Vielfalt & Inklusion, Teil von Arbeitsbedingungen). Hierzu wurden konkrete Ziele hinsichtlich Klimaschutz und Frauenanteil in Führungspositionen verabschiedet → [4.2.3 Treib-](#)

[hausgasemissionen](#), → [6.3 Vielfalt und Chancengleichheit](#). Bis Ende 2022 sollen die anderen Themenfelder folgen.

Gesteuert wird die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie durch den Vorstand, der an den Aufsichtsrat berichtet → [3.2.2 Organisation und Strukturen](#).

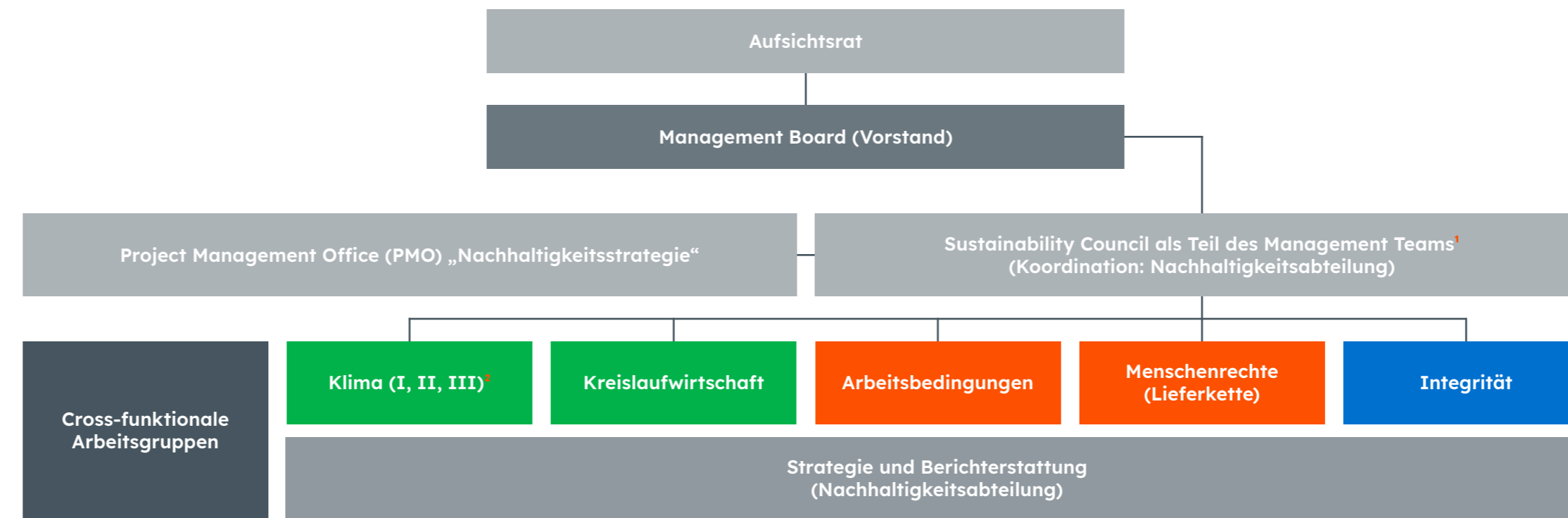
### 3.2.2 Organisation und Strukturen

Innerhalb des Vorstands ist der Chief Financial Officer (CFO) für Nachhaltigkeit verantwortlich. In seiner Berichtslinie ist die Fachabteilung Nachhaltigkeit verankert. Im Aufsichtsrat beschäftigt sich der Technologieausschuss mit den Themen Entwicklung grüner Technologien und EU-Taxonomie, der Prüfungsausschuss mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Zur Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie → 3.2.1 Nachhaltigkeitsstrategie wurde ein Governance-Rahmen für Nachhaltigkeit ins Leben gerufen, der alle relevanten Funktionen und Unternehmensbereiche involviert. Dabei übernimmt die Fachabteilung Nachhaltigkeit das Project Management Office (PMO). Entscheidungsvorlagen werden von den einzelnen Arbeitsgruppen erarbeitet und durch die Fachabteilung Nachhaltigkeit dem Sustainability Council zur Verabschiedung vorgelegt, d.h. dem Management Team von ams OSRAM, das sich regelmäßig bzw. anlassbezogen mit Nachhaltigkeitsthemen befasst. Die finale Entscheidung obliegt dem Vorstand.

Zu den Aufgaben der Nachhaltigkeitsabteilung zählt das Monitoring von Trends im Bereich Nachhaltigkeit, die jährliche Überprüfung der wesentlichen Themen hinsichtlich ihrer Auswirkungen, Chancen und Risiken sowie das Reporting. Bei wesentlichen Änderungen wird der Vorstand bzw. das Management Team informiert.

### Governance-Rahmen für Nachhaltigkeit



<sup>1</sup> Das ams OSRAM Management Team setzt sich zusammen aus den vier Vorstandsmitgliedern, der Leitung der Business Units sowie der Leitung bestimmter Zentralfunktionen.

<sup>2</sup> Das strategische Fokusthema Klima untergliedert sich in drei Arbeitsgruppen: Low Carbon Operations (priorisiert), Low Carbon Supply Chain und Low Carbon Portfolio.

### 3.2.3 Wesentlichkeitsanalyse

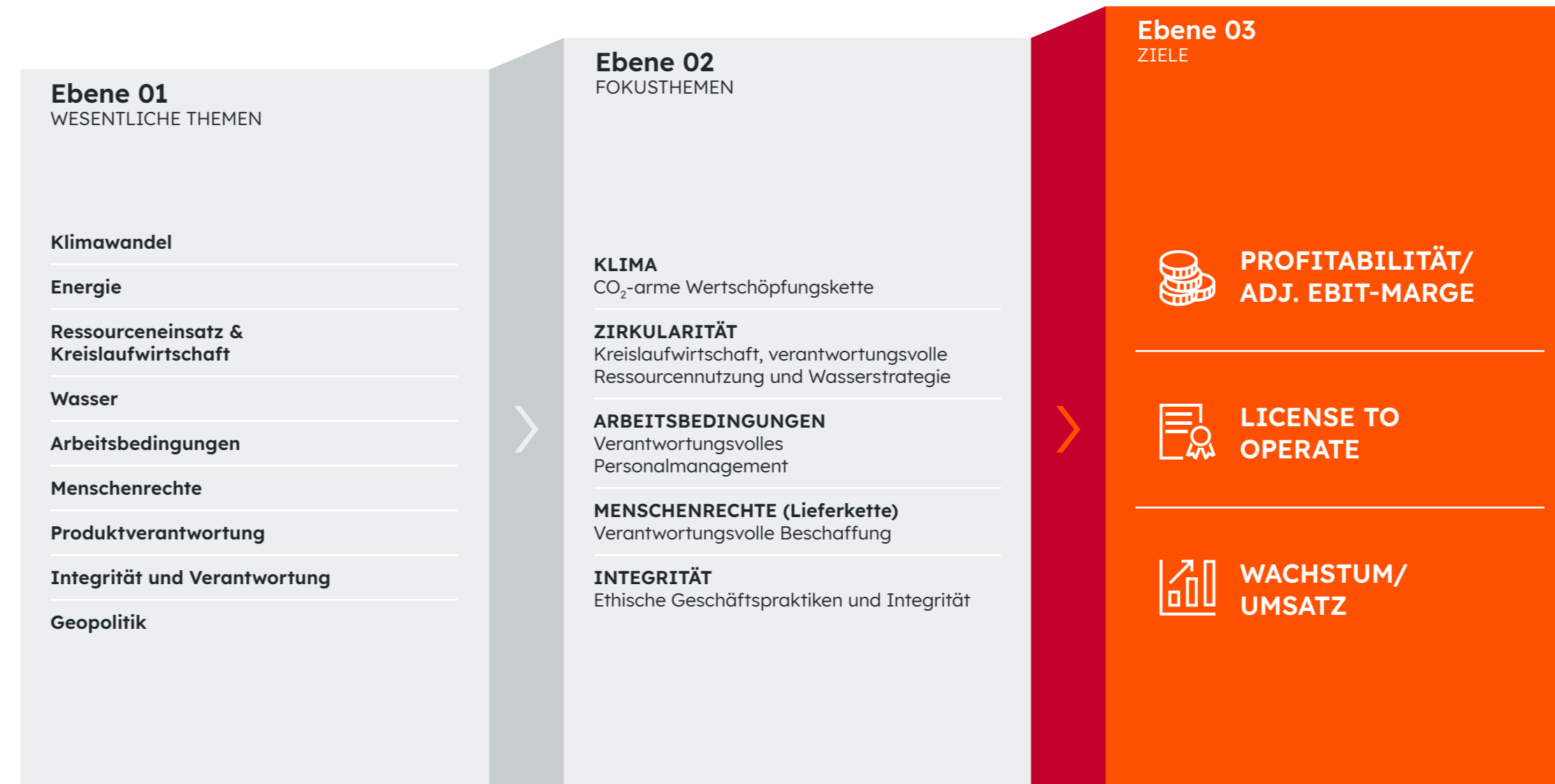
Als Basis unserer Berichterstattung und Grundlage der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie führten wir im Sommer 2021 eine Wesentlichkeitsanalyse durch, die für die einzelnen Themen eine Erhebung der Stakeholderrelevanz und eine Bewertung der Auswirkungen auf Umwelt, Menschen und Gesellschaft umfasste. Als dritte Dimension wurde die Bedeutung der Themen für den Geschäftsverlauf bewertet. Damit deckt die Wesentlichkeitsanalyse nicht nur die Anforderungen der Sustainability Reporting Standards der GRI, sondern perspektivisch auch die der europäischen Berichtspflicht ab. ams OSRAM berichtet also zu Themen, bei denen sich eine hohe Bewertung ergab, entweder durch

- erheblichen Einfluss auf Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder (GRI) → [3.2.4 Dialog mit Stakeholdern](#) oder
- erhebliche ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen (GRI) oder
- erhebliche Auswirkungen auf Geschäftsverlauf, -ergebnis und -lage des Unternehmens (EU-Berichtspflicht).

Der Prozess der Wesentlichkeitsanalyse untergliederte sich in vier Phasen und wurde so gestaltet, dass er die oben beschriebenen Anforderungen erfüllt.

- **Phase 1:** Innerhalb des Kontextes von ams OSRAM wurden potenzielle Themen, inklusive ihrer Auswirkungen, identifiziert. Basis dafür waren eine Wettbewerberanalyse, Kunden- und Kapitalmarktanforderungen, relevante globale Standards, kommende bzw. potenzielle Gesetzgebungen sowie branchenspezifische Themen.

## Der Wert unserer materiellen Themen



- **Phase 2:** Diese Themen wurden im nächsten Schritt in Themenfelder gemäß ihrem ESG-Bezug gegliedert.
- **Phase 3:** Mittels einer Befragung wurden diese Themenfelder durch interne Experten hinsichtlich ihrer potenziellen und tatsächlichen positiven wie negativen Auswirkungen bewertet. Dabei flossen die verschiedenen Perspektiven ein: die Wichtigkeit für die Stakeholder, die Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-Out) und die Auswirkungen auf das Unternehmen (Outside-In).
- **Phase 4:** Abschließend wurden die Ergebnisse aus der Befragung in zwei Kalibrierungs-Workshops mit den Experten diskutiert und priorisiert.

Die aus Stakeholdersicht am höchsten bewerteten Themen waren Klima (Gesetzgeber, Kunden, Investoren), Menschenrechte (Gesetzgeber, Kunden, Investoren) und Arbeitsbedingungen (Gesetzgeber, Investoren, Mitarbeiter).

Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse wurde dem Vorstand präsentiert und von ihm verabschiedet.

Die wesentlichen Themen für den ams OSRAM Konzern sind demgemäß:

- Klimawandel
- Energie
- Ressourceneinsatz & Kreislaufwirtschaft
- Wasser
- Arbeitsbedingungen
- Menschenrechte
- Produktverantwortung
- Integrität & Verantwortung
- Geopolitik

Alle aufgeführten und als wesentlich festgelegten Themen sind Gegenstand dieses Nachhaltigkeitsberichts. Die Themen wurden jedoch teilweise zusammengefasst.

Darüber hinaus haben wir im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht auch weitere Themen aufgegriffen, die für unsere Stakeholder relevant sein könnten oder zu einem übergreifenden Verständnis von Nachhaltigkeit bei ams OSRAM beitragen. Für Themen, die nicht in den GRI-Standards verortet sind, wurden in der Regel eigene Indikatoren definiert oder sie basieren auf anderen Rahmenwerken wie SASB.

In allen Bereichen arbeiten wir daran, mithilfe geeigneter und bereits implementierter Richtlinien und Managementsysteme sowie entsprechender Maßnahmen dazu beizutragen, nachteilige Auswirkungen stetig zu reduzieren und positive zu stärken. Wie dies im Einzelnen geschieht, beschreiben wir in den folgenden Kapiteln.

### 3.2.4 Dialog mit Stakeholdern

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse → [3.2.3 Wesentlichkeitsanalyse](#) wurde geprüft, welche Stakeholder (Anspruchsgruppen) für ams OSRAM relevant sind.

Unser nachhaltiges Handeln wollen wir im Dialog mit unseren Stakeholdern weiterentwickeln. Die im Austausch gewonnenen Rückmeldungen fließen beispielsweise in die aktuelle Strategieentwicklung ein. Auch nutzen wir diese, um unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten stetig zu verbessern. Über den Dialog mit unseren Stakeholdern tragen wird dazu bei, nachhaltige Konzepte weiterzuverbreiten.

Wir stehen in einem regelmäßigen und weltweiten Dialog mit unseren Stakeholdergruppen: Mitarbeiter, Investoren, Kunden und Lieferanten, Analysten, Journalisten, Wissenschaftler, Nachbarn, Politiker, Vertreter von Nichtregierungsorganisationen, Behörden und Verbände. Wir führen den Austausch auf verschiedenen Managementebenen, an unterschiedlichen Standorten und durch diverse Abteilungen. Interessen wichtiger Stakeholder wie Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten sowie Investoren werden auch durch den Aufsichtsrat berücksichtigt, dessen Mitglieder verschiedene Kompetenzen aufweisen und der zur Hälfte mit Arbeitnehmervertreter:innen besetzt ist.

Die Beurteilung der Relevanz von Themen für die Stakeholder soll künftig einmal jährlich durch die Nachhaltigkeitsabteilung vorgenommen werden. Die Abteilung untersucht zudem, wie sich unsere Stakeholder zusammensetzen, welche Kanäle zur

Kommunikation mit den einzelnen Gruppen bestehen und welche konkreten Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Im Fall signifikanter Veränderungen wird der Vorstand bzw. das Management Team informiert.



Informationen zum Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholdergruppen sind auch Gegenstand des Berichts bzw. sonstiger Kommunikationsaktivitäten von ams OSRAM:

Mitarbeiter

→ [6.5 Mitarbeiterzufriedenheit und Vergütung](#)

Kunden → [5.3.1 Kundenzufriedenheit](#)

Eigentümer und Investoren

↗ <https://ams-osram.com/de/investor-relations>

Lieferanten → [5.2 Lieferkettenmanagement](#)

Journalisten ↗ <https://ams-osram.com/de/news>

Nachbarn → [5.4 Gesellschaftliches Engagement](#)

Verbände/Initiativen

→ [3.1.5 Politisches Engagement und Mitgliedschaften](#)

### 3.3

## Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten

ams OSRAM bekennt sich zu einer strikten Vermeidung von Korruption und Bestechung sowie zu fairem Verhalten im Wettbewerb. Wir sind überzeugt, dass funktionierende Märkte und der langfristige Unternehmenserfolg nur durch rechtskonformes und verantwortungsvolles Handeln zu erreichen ist.

### Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse

Um unserem Anspruch gerecht werden zu können, benötigen wir ein wirksames, dem regulativen Umfeld entsprechendes Compliance-Managementsystem, das sowohl den organisatorischen Rahmen als auch das Geschäftsmodell von ams OSRAM angemessen abbildet. Unser Compliance-Managementsystem basiert auf den Elementen Prevent (Vorbeugen), Detect (Aufdecken) und Respond (Reagieren) und umfasst Regelungen, Maßnahmen und Prozesse zur Vorbeugung von Rechtsverletzungen aus den Bereichen Antikorruption, Wettbewerbs- und Kartellrecht, Geldwäscheprävention, Datenschutz und Exportkontrolle.

Verpflichtende Vorgaben an Mitarbeiter:innen zur Korruptionsbekämpfung sowie zum richtigen Verhalten im Wettbewerb und auch zur Geldwäsche sind in unserem ↗ [Code of](#)

[Conduct](#) (Konzernrichtlinie) enthalten. Compliance-relevante Prozesse und Anforderungen werden in der seit Mai 2021 für den Gesamtkonzern geltenden Compliance-Richtlinie konkretisiert. Darüber hinaus ergänzen die ebenfalls für das Gesamtunternehmen harmonisierten und geltenden Richtlinien zum Datenschutz und zur Exportkontrolle das interne Compliance-Regelwerk.

Die Compliance-Organisation verfügt über Richtlinienkompetenz, erlässt inhaltliche sowie prozessuale Vorgaben und überprüft regelmäßig deren Einhaltung. Sie ist für die Konzeption und Weiterentwicklung des Compliance-Managementsystems verantwortlich und sorgt für die Umsetzung des Systems in den operativen Einheiten. Organisatorisch wird das Compliance-Managementsystem durch Experten an verschiedenen Standorten weltweit abgebildet. Der Head of Compliance berichtet direkt an den Chief Technology Officer (CTO), der innerhalb des Vorstands das Thema Compliance verantwortet. Dem Vorstand wird quartalsweise und anlassbezogen Bericht zu Compliance erstattet. Dem Aufsichtsrat, der im Rahmen der Kontrolle des Vorstands auch die Funktionsfähigkeit und Angemessenheit des Compliance-Managementsystems überwachen muss, wird anlassbezogen berichtet.

Um Compliance-Risiken frühzeitig zu erkennen, werden in ausgewählten Einheiten und Geschäftsbereichen regelmäßig Compliance Risk Assessments mit den Schwerpunkten Antikorruption und Kartellrecht durchgeführt.

ams OSRAM verfügt über verschiedene toolbasierte Prozesse zum Umgang mit korruptionsrelevantem Verhalten. Das abgelaufene Geschäftsjahr stand im Zeichen der Integration und Tool-Harmonisierung. Prozesse und Tools beider

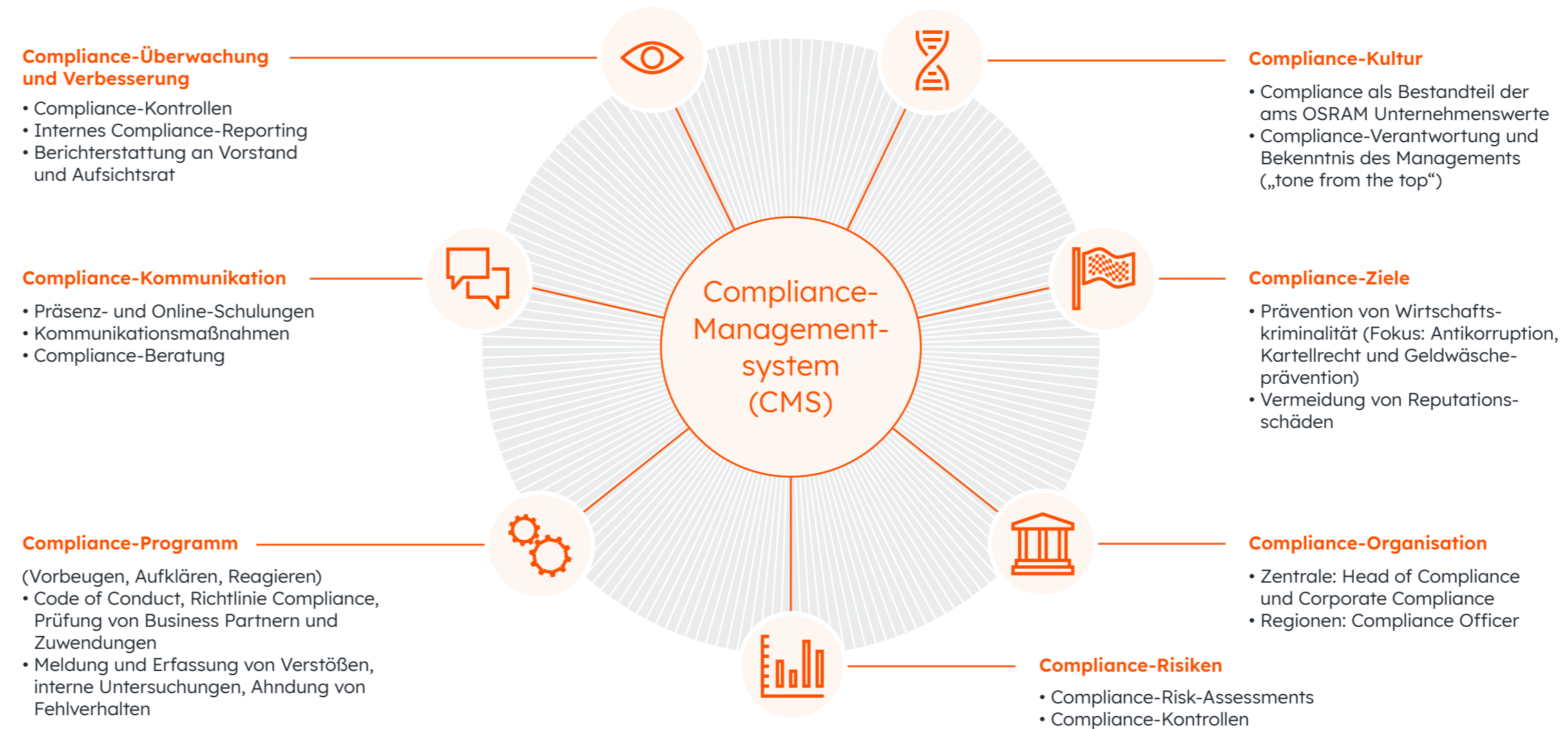
Unternehmen wurden dabei analysiert, adaptiert und fanden bereits während des Geschäftsjahresverlaufs weitgehend im Gesamtunternehmen Anwendung.

Beispielsweise erfordert der toolbasierte Business Partner-Prozess für bestimmte risikobehaftete Geschäftspartner die Durchführung einer Sorgfaltsprüfung (Compliance Due Diligence) vor Vertragsschluss sowie die Einholung der entsprechenden Genehmigungen im dafür vorgesehenen Business Partner Compliance Tool. Bei den ams-Einheiten ist der Business Partner-Prozess noch in der Implementierungsphase. Aktuell werden dort bestehende und potenziell risikobehaftete Geschäftspartner identifiziert und überprüft. Außerdem verpflichten wir unsere Lieferanten, den Verhaltenskodex für Lieferanten zu unterzeichnen, der unter anderem ein Verbot von Korruption und Bestechung enthält → [5.2 Lieferkettenmanagement](#). Zur Stärkung unserer Compliance-Verantwortung auch gegenüber unseren Lieferanten sind wir Mitglied der Responsible Business Alliance (RBA), einer Industrieorganisation, die sich der sozialen Verantwortung von Unternehmen in globalen Lieferketten verpflichtet hat. → [5.1 Achtung der Menschenrechte](#).

Darüber hinaus gibt es Instrumente, die unsere Mitarbeiter:innen bei der Bewertung der Rechtmäßigkeit von Zuwendungen wie Geschenke, Bewirtungen und Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen unterstützen bzw. durch den Genehmigungsprozess führen.

Ein zentrales Element des Compliance-Managementsystems ist das Hinweisgebersystem „Tell ams OSRAM“, das bereits im April 2021 im gesamten Unternehmen implementiert wurde. Über „Tell ams OSRAM“ können Mitarbeiter:innen

## ams OSRAM Compliance-Managementsystem



und Dritte Hinweise auf Verstöße hinsichtlich Antikorrup-tion, Wettbewerbs- und Kartellrecht, Geldwäscheprävention, Datenschutz und Exportkontrolle, aber auch zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen – auch anonym – melden → [5.1 Achtung der Menschenrechte](#). Meldungen können aber auch an die üblichen unternehmensinternen Stellen erfolgen: an den zuständigen Compliance Officer, die Compliance-Organisation oder den jeweiligen Vorgesetzten. Sämtlichen Hinweisen wird nachgegangen; Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Hinweisgebern werden nicht toleriert. Bei konkreten Hinweisen werden interne Compliance-Untersuchungen durchgeführt. Ist eine solche abgeschlossen, empfiehlt die Compliance-Organisation Maßnahmen, um festgestellte Defizite zu beseitigen, und überwacht deren Umsetzung. Bei einem Fehlverhalten von Mitarbeiter:innen ergreift ams OSRAM ggf. arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen.

Unser Schulungsprogramm ist ein weiterer elementarer Baustein des Compliance-Managementsystems. Wir führen Präsenz- und Online-Schulungen mit den Schwerpunkten Antikorrup-tion sowie Wettbewerbs- und Kartellrecht durch. Die Zielgruppe des Schulungsprogramms sind Angestellte bzw. indirekte Beschäftigte („white collars“) aller Führungsebenen einschließlich des Vorstands. Für die genannten Mitarbeiter:innen sind die Schulungen verpflichtend. Die Bestimmung dieser Personengruppe erfolgt über das globale HR-System. Der Turnus für sämtliche Trainings wurde auf drei Jahre festgelegt. Zur Dokumentation und Nachverfolgbarkeit unserer Präsenz- und Online-Schulungen werden alle verpflichtenden Compliance-Trainings weltweit über unser Learning-Managementsystem (LMS) angeboten und verwaltet → [6.4 Personalentwicklung](#).

Zur Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen und zur Stärkung der Compliance-Kultur werden außerdem regelmäßig Kommunikationsmaßnahmen durchgeführt. Sie verdeutlichen die Relevanz von Compliance für ams OSRAM.

Mit Blick auf das Kartellrecht wird unser Bekenntnis zu rechtskonformem Verhalten durch konkrete Vorgaben im Compliance-Managementsystem abgebildet. Absprachen mit Geschäftspartnern oder gar Wettbewerbern mit dem Ziel oder der Wirkung, den freien Wettbewerb unter den Unternehmen zu beschränken oder zu verhindern, sind für alle Beschäftigten verboten.

Das Thema Geldwäschebekämpfung ist ebenfalls Bestandteil des Compliance-Managementsystems. Entsprechend gibt es über unser Hinweisgebersystem „Tell ams OSRAM“ auch die Möglichkeit, Verdachtsfälle hinsichtlich Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung an die Compliance-Organisation zu berichten. Gegebenenfalls werden die zuständigen Behörden über entsprechende Meldungen informiert.

Ein weiterer integraler Bestandteil des Compliance-Managementsystems ist die Exportkontrolle. Als international tätiges Unternehmen ist ams OSRAM verpflichtet, alle regulatorischen Anforderungen in diesem Bereich einzuhalten. Wir setzen dies durch organisatorische und inhaltliche Regelungen, Prozesse und Instrumente um, wie sie in der Richtlinie Exportkontrolle beschrieben sind. Alle Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, diese Regelungen und Prozesse einzuhalten, insbesondere diejenigen, die für die Entwicklung oder Bearbeitung von Produkten, Dienstleistungen und Technologien verantwortlich sind.

### **Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen**

Unser Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu fördern, die straf- und bußgeldbewehrte Regelverstöße verhindert, um Sanktionen, finanzielle Verluste und Reputationsschäden für das Unternehmen und seine Mitarbeiter:innen zu vermeiden. Dabei verfolgen wir das Ziel, Korruption und Bestechung konsequent zu bekämpfen, auftretende Verdachtsfälle ausnahmslos aufzuklären und bei Bestätigung eines Verdachtsfalls entsprechende Konsequenzen durchzusetzen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr standen die Integration und Harmonisierung der in beiden Unternehmen bestehenden Regelwerke, Prozesse und Tools im Fokus. Dies wurde von unternehmensweiten Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen begleitet. Darüber hinaus fanden zur Sensibilisierung aller Mitarbeiter:innen weitere Kommunikationsaktivitäten statt, z. B. über themenspezifische Beiträge im News Center des unternehmensinternen Intranets sowie über Einführungs- und Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten.

Unsere Compliance-Schulungen wurden im Verlauf des Geschäftsjahrs auf den Gesamtkonzern ausgerollt, wobei der regionale Roll-out der Präsenzs Schulungen im vierten Quartal des Geschäftsjahrs erfolgte.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden hauptsächlich durch Präsenz-Trainings mit Bezug zum Compliance-Managementsystem und den damit zusammenhängenden internen Regelungen (Compliance Basic Training) insgesamt 3.273 Mitarbeiter:innen geschult. Im Geschäftsjahr 2021 wurden zusätzlich webbasierte Online-Trainings zu den Themen Anti-Korrup-tion, Kartellrecht, Exportkontrolle und Datenschutz weltweit ausgerollt.

## Compliance- und Datenschutz-Schulungen

Anzahl der geschulten Mitarbeiter:innen	2021
<b>Compliance Basic Training (Präsenz)</b>	<b>5.590</b>
davon EMEA	2.565
davon Americas	404
davon Asien/Pazifik	2.621
<b>Anti-Korruptions-Training (webbasiert)</b>	<b>9.625</b>
davon EMEA	4.766
davon Americas	662
davon Asien/Pazifik	4.197
<b>Kartellrechts-Training (webbasiert)</b>	<b>9.592</b>
davon EMEA	4.749
davon Americas	677
davon Asien/Pazifik	4.166
<b>Exportkontrolle-Training (webbasiert)</b>	<b>758</b>
davon EMEA	327
davon Americas	90
davon Asien/Pazifik	341
<b>Datenschutz-Training (webbasiert)</b>	<b>9.781</b>
davon EMEA	4.744
davon Americas	634
davon Asien/Pazifik	4.403

Die oben stehende Tabelle enthält weitere Informationen zu unseren Schulungsaktivitäten im Geschäftsjahr 2021.

## Compliance-Vorgänge insgesamt<sup>1</sup>

	2020	2021
Hinweise auf Compliance-Verstöße	25	39
Compliance-Untersuchungen (substanziell)	17	28
Fälle mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen	2	3
Abgeschlossene Vorgänge aus fortgeschriebenem Bestand	18	24

<sup>1</sup> Unter einem Compliance-Vorgang ist insbesondere jede schlüssige Behauptung einer Verletzung von straf- oder bußgeldrechtlichen Vorschriften mit Bezug zur Geschäftstätigkeit von ams OSRAM zu verstehen.

Im Geschäftsjahr 2021 ergaben sich insgesamt 39 Hinweise auf Compliance-Verstöße. Drei Fälle mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen wurden abgeschlossen. Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung gab es keine.

### 3.3.1 Datenschutz

#### Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse

Der Bereich Datenschutz ist bei ams OSRAM organisatorisch in der Compliance-Organisation verankert. Das eingesetzte Datenschutz-Managementsystem ist Bestandteil des Compliance-Managementsystems und wird im gesamten Unternehmen eingesetzt. Grundlegende Prinzipien, Regeln-

gen und Prozesse für den Schutz personenbezogener Daten unserer Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner sind in der Konzernrichtlinie Datenschutz verankert.

Die Richtlinie, die auch Hinweise zu den Rechten und Pflichten unserer Beschäftigten beinhaltet, wurde im ersten Halbjahr des Geschäftsjahrs 2021 harmonisiert und für das Gesamtunternehmen geltend gemacht.

Der Head of Data Privacy koordiniert und unterstützt die Umsetzung und Überwachung der Datenschutzbestimmungen in den ams OSRAM Konzerngesellschaften. Er wurde als Datenschutzbeauftragter der Sensors Germany GmbH benannt und den zuständigen Behörden gemeldet. Er ist Mitglied des bei ams OSRAM etablierten Information Security Operation Board (ISOB) und berichtet zu aktuellen Entwicklungen auch direkt an den Vorstand. Innerhalb der einzelnen Konzerngesellschaften sind entsprechend der jeweiligen gesetzlichen Regelungen Datenschutzbeauftragte oder Datenschutzkoordinatoren benannt.

ams OSRAM ist gesetzlich verpflichtet, im Fall einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten die zuständige Aufsichtsbehörde innerhalb kurzer Zeit in Kenntnis zu setzen. Unternehmensintern können die üblichen Compliance-Meldewege → 3.3 Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten; Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse genutzt werden.



ams OSRAM verfügt außerdem über ein Verzeichnis, in dem sämtliche Prozesse, die personenbezogene Daten betreffen, dokumentiert werden (Verfahrensverzeichnis). Diese Prozesse und mögliche Änderungen sind der Datenschutz-Organisation verpflichtend zu melden. Die Meldepflicht dient dem Zweck der Risikobewertung der Prozesse sowie zur Einschätzung der Gefahren für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen.

**Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen**

Unser Ziel ist es, personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner in all unseren Produkten und Prozessen zu schützen und mögliche Datenschutzverletzungen zu vermeiden. Unsere Beschäftigten sind zum vertraulichen Umgang mit personenbezogenen Daten verpflichtet.

Als integraler Bestandteil des Compliance-Managementsystems wurde der Themenbereich Datenschutz in die Compliance-Präsenzschulungen und die regelmäßigen Compliance Risk Assessments integriert. Zwischen den einzelnen Konzerngesellschaften wurden sogenannte Binding Corporate Rules (BCR) und Inter Company Agreements (ICA) unterzeichnet. Sie stellen die grundsätzliche Rechtsgrundlage für die Übermittlung personenbezogener Daten zwischen ams OSRAM Konzerngesellschaften dar. Im Rahmen der derzeitigen Integration werden die BCR und die ICA konzernweit ausgerollt. Die Umsetzung war zum Geschäftsjahresende noch nicht abgeschlossen.

**Schutz und Sicherheit personenbezogener Daten**

	2020	2021
Behördliche datenschutzbezogene Anfragen	-	2
Beschwerden von Kunden	-	-
Auskunftsanfragen <sup>1</sup>		
fristgerecht	9	15
nicht fristgerecht	-	-
Datenschutzvorfälle		
ohne Sanktionen	3	7
mit Sanktionen	-	-

<sup>1</sup> Auskunftsanfragen basieren auf dem sog. Auskunftsrecht betroffener Personen (DSGVO). Danach können natürliche Personen (betroffene Personen) von dem für die Datenverarbeitung Verantwortlichen (hier ams OSRAM) Auskunft darüber verlangen, welche Daten über sie gespeichert sind bzw. verarbeitet werden.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden sowohl Präsenz- als auch Online-Schulungen für alle Mitarbeiter:innen der Zielgruppe „white collar“ angeboten. Die Auswahl erfolgte über das globale HR-System. Im Verlauf des Geschäftsjahrs konnte eine aktuelle Version der Datenschutz-Online-Schulung eingeführt werden. Die Schulungen wurden insbesondere im Hinblick auf Veränderungen aus dem regulativen Umfeld und auf den Zusammenschluss von ams OSRAM angepasst. Die Online-Schulung „Datenschutz“ wurde ab Juli 2021 auch

in allen ams-Gesellschaften eingeführt. Ebenfalls wurden Präsenzschulungen durchgeführt. Diese Schulungen sind in das globale Learning-Managementsystem integriert und müssen nach Ablauf einer dreijährigen Frist wiederholt werden. Geschäftspartner, die Zugang zu sensiblen personenbezogenen Daten haben, binden wir ebenfalls ein: Für deren Mitarbeiter:innen ist eine entsprechende Schulung verpflichtend. In der Tabelle zu den Compliance-bezogenen Schulungsmaßnahmen (vgl. → 3.3 Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen) sind auch die durchgeführten datenschutzrelevanten Schulungsmaßnahmen enthalten.

Im Geschäftsjahr 2021 erreichten uns zwei datenschutzbezogene Anfragen seitens der zuständigen Aufsichtsbehörden. Aus dem Kundenumfeld kam es, wie im Vorjahr, zu keinen datenschutzbezogenen Beschwerden. Weitere datenschutzbezogene Kennzahlen können der Tabelle Kennzahlen – Schutz und Sicherheit personenbezogener Daten entnommen werden.

4.0

# Umwelt- und Klimaschutz

Als produzierendes Unternehmen verbrauchen wir natürliche Ressourcen und verursachen Treibhausgasemissionen. Mehr Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft sind daher auch uns ein Anliegen. Dafür haben wir uns zu einem energieeffizienten und ressourcenschonenden Management verpflichtet und entwickeln innovative sowie umweltverträgliche Produkte.



## 4.1 Umweltmanagement

Wir wollen mit unserem Umweltmanagement den Erwartungen von Mitarbeitern, Kunden, Kapitalmarkt und Gesellschaft entsprechen, die gesetzlichen Anforderungen erfüllen und zum Erhalt der „License to Operate“ von ams OSRAM beitragen. Das heißt auch, die zunehmenden Erwartungen der verschiedenen Stakeholder und wachsende Anforderungen des regulativen Umfelds zu berücksichtigen.

### Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse

Die Gesamtverantwortung für Umweltschutz, Arbeitssicherheit und betrieblichen Gesundheitsschutz für den ams OSRAM Konzern liegt beim Chief Technology Officer (CTO), der die Aufgaben und Weisungsbefugnis an den Leiter der zentralen Abteilung Environmental Protection, Health and Safety (EHS) delegiert hat. Über wesentliche Entwicklungen innerhalb ihres Verantwortungsbereichs berichtet die EHS-Abteilung regelmäßig direkt an den Vorstand.

Das Geschäftsjahr 2021 war von der Integration der beiden Unternehmensteile bestimmt. Im Laufe des Jahres konnte das Umweltmanagementsystem von ams OSRAM zu einem System harmonisiert werden. So unterhalten alle Produktionsstandorte, das Headquarter in Premstätten (Österreich) sowie das Co-Headquarter in München (Deutschland) ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach dem internationalen Standard ISO 14001. Alle ehemaligen OSRAM-Standorte in Europa pflegen zusätzlich ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001.

EHS koordiniert Umweltschutzvorgaben, überwacht die lokalen Ergebnisse und entwickelt das Umweltmanagementsystem fortlaufend weiter. Hierzu erlässt die Abteilung das konzernweit geltende EHS-Handbuch und definiert unterstützende EHS-Prozesse zu industriellem und produktbezogenem Umweltschutz, Arbeitssicherheit sowie betrieblichem Gesundheitsschutz, Gefahrguttransport und Brandschutz. Die zuverlässige Einhaltung umweltrelevanter Vorschriften und Gesetze auf lokaler und regionaler sowie von unternehmensinternen Vorgaben auf globaler Ebene ist dabei klar vorgegeben. Wie in unserer [EHS-Politik](#) beschrieben, bezieht sich diese Verpflichtung auch auf Fusionen und Übernahmen, der wir durch entsprechende Überprüfungen nachkommen.

Alle ams OSRAM-Mitarbeiter:innen sollen beim Eintritt in das Unternehmen und dann wiederkehrend zu EHS-Themen geschult werden. Damit wollen wir nicht nur das Bewusstsein für diese Themen erhöhen, sondern auch auf die Konsequenzen von Verstößen für ams OSRAM hinweisen.

Im Rahmen der Umweltberichterstattung erfasst ams OSRAM Daten zu Energieverbrauch, Treibhausgasemissionen, Wasserentnahme und Abfallerzeugung. Die in diesem Bericht veröffentlichten Daten umfassen mehr als 99 % unserer eigenen Umweltauswirkungen<sup>1</sup> bzw. die Standorte, an denen zusammen 86 % aller Mitarbeiter:innen beschäftigt sind. Darüber hinaus ermitteln und melden diese Standorte jährlich ihre Emissionen flüchtiger organischer Verbindungen (VOC) und ihre Abwassermengen.

Bei verschiedenen Themen kooperiert die zentrale EHS-Abteilung mit Behörden und Industrieverbänden. Außerdem überprüft sie regelmäßig die Umsetzung der im oben genannten

EHS-Handbuch definierten Regelungen und der weiterführenden Prozesse an den Standorten durch Begehungen, Inspektionen und unternehmensinterne Audits.

Unsere Prozesse berücksichtigen auch die für uns relevanten gesetzlichen Regelungen zur Verwendung und Deklaration bestimmter gefährlicher Inhaltsstoffe in Halbleiterkomponenten sowie in Elektro- und Elektronikgeräten. Unsere Regelungen legen die Verwendung von und den Umgang mit Rohstoffen und Materialien an all unseren Standorten fest und sorgen damit für den Gesundheits- und Umweltschutz innerhalb und außerhalb des Unternehmens.

Die Umsetzung dieser zentralen EHS-Vorgaben liegt, basierend auf unserem Geschäftsmodell, bei Semiconductor Operations und bei unseren Business Units. Letztere tragen auch die Verantwortung für die umweltverträgliche Gestaltung von Produkten sowie deren Energieeffizienz bei Herstellung und Nutzung.

In unserer Lieferkette nutzen wir vertragliche Regelungen und den Verhaltenskodex für Lieferanten, um unsere Erwartungen bezüglich Umwelt- und Klimaschutz weiterzugeben und deren Umsetzung einzufordern → [5.2 Lieferkettenmanagement](#).

### Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen

ams OSRAM setzt sich jährlich konkrete Ziele zu Energieverbrauch, Treibhausgasemissionen, Wasserentnahme und Abfallerzeugung. Führungskräfte setzen die definierten Maßnahmen in den einzelnen Fertigungsstandorten um. Die Ergebnisse stellen wir im jeweiligen Abschnitt innerhalb des vorliegenden Kapitels 4 dar.

<sup>1</sup> Diese Abschätzung erfolgt anhand des Energieverbrauchs, der relevantesten Größe hinsichtlich der Umweltauswirkungen von ams OSRAM.

Im Umweltbereich verfolgt ams OSRAM Matrixzertifizierungen zu den Standards ISO 14001 (Umweltmanagement) und ISO 50001 (Energiemanagement). Hierzu wurden im Geschäftsjahr 2021 zehn Standorte im Rahmen von zwölf externen Zertifizierungsaudits (neunmal ISO 14001 und dreimal ISO 50001) erfolgreich überprüft. Um die weltweite und dauerhafte Anwendung des EHS-Managementsystems zu überprüfen, führte die zentrale EHS-Abteilung zusätzlich neun Corporate EHS-Audits durch. Diese kombinierten Audits orientieren sich an den Standards ISO 14001 und ISO 45001 (Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement) sowie in Europa zusätzlich an der ISO 50001. Aufgrund der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen mussten sechs dieser Audits virtuell durchgeführt werden.

Im Berichtszeitraum wurden keine relevanten Strafen oder Bußgelder über EUR 10.000 aufgrund von Verstößen gegen Umweltschutzbestimmungen gegenüber ams OSRAM verhängt.

## 4.2 Klimaschutz

### 4.2.1 Energieeffizienz der eigenen Standorte

ams OSRAM stellt sich seiner unternehmerischen Verantwortung hinsichtlich des Klimawandels, Treibhausgasemissionen aus der eigenen Tätigkeit zu reduzieren. Dazu optimieren wir fortlaufend die Energieeffizienz der eigenen Geschäftstätigkeit.

Als Industrieunternehmen verbraucht ams OSRAM primäre und sekundäre Energie, wobei Elektrizität respektive Erdgas als Energieträger eine dominierende Rolle spielen. Relevant sind dabei vor allem die Produktionsstandorte.

Darüber hinaus besteht unser Portfolio größtenteils aus Sensoren und LED-basierten Produkten und Lösungen, die den Energieverbrauch und daraus resultierende Emissionen bei unseren Kunden bzw. deren Produkten reduzieren. So leisten unsere Produkte neben der Einsparung von Energiekosten auch einen Beitrag zum Klimaschutz → [2.2.2 Mehrwert und Beitrag unserer Produkte zu den SDGs](#). Die Verbesserung der Energieeffizienz unserer Produkte ist daher ein wesentliches Kriterium für die Kaufentscheidung und Zufriedenheit unserer Kunden, insbesondere im Bereich der Lichtquellen → [4.2.5 Entwicklung grüner Technologien](#).

#### Leitlinien und Prozesse

Alle Produktions- und Entwicklungsstandorte, inklusive dem Headquarter in Premstätten (Österreich) und dem Co-Headquarter in München (Deutschland), die die Schwelle eines

jährlichen Verbrauchs von 1.400 Megawattstunden (MWh) überschreiten, sind nach ISO 14001 zertifiziert und verfolgen somit auch Programme und Maßnahmen zur Optimierung der Umweltleistung. Energieverbrauch ist der wesentliche Umwelteinflussfaktor an allen Standorten, weshalb diese Aktivitäten immer Maßnahmen zur Energieeffizienz enthalten. Die Bewertung des regulativen Umfelds sowie potenzieller Verbesserungsmaßnahmen sind für diese Standorte ebenfalls verpflichtend. Dadurch wird einerseits die Umwelt entlastet und andererseits die Produktionskosten wettbewerbsfähiger gestaltet.

#### Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen

Wir setzen jährlich relative Verbrauchsziele auf Standortebene und aggregieren diese über die Planzahlen der Produktion zu einem globalen absoluten Gesamtziel für den Energieverbrauch. Diese Ziele verfolgt und überprüft ams OSRAM auf Konzernebene im Rahmen einer vierteljährlichen EHS-Berichterstattung. Da hier sowohl die zu erwartende wirtschaftliche Entwicklung als auch eine mögliche Veränderung der Fertigungskapazität bzw. die Anzahl der Standorte eine Rolle spielt, ist es möglich, dass sich das globale Gesamtziel im Vergleich zum Vorjahr nach oben entwickelt.

Darüber hinaus vergleichen wir unseren Energieverbrauch pro erwirtschafteten Umsatz (MWh pro USD 1 Mio. Umsatz) mit der entsprechenden Kennzahl des Vorjahrs. Unser Streben ist es, auch diese Kennzahl jährlich zu verbessern, ohne jedoch ein konkretes Ziel zu setzen. Bei der Betrachtung dieser Kennzahl ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass ein Teil des Umsatzes aus Produkten erfolgt, die in Auftragsfertigung außerhalb des ams OSRAM Konzerns hergestellt werden und somit nicht in unserem eigenen Energieverbrauch berücksichtigt werden.

Das für das Geschäftsjahr 2021 festgelegte absolute Energieverbrauchsziel für den ams OSRAM Konzern lag bei 972.700 Megawattstunden (MWh) und damit um 8 % über dem Vorjahreswert von 898.900 MWh. Durch die Pandemie-Lage im Vorjahr war die Grundlage für die Zielsetzung des Geschäftsjahrs 2021 an einigen Standorten durch Unsicherheiten geprägt. Im Geschäftsjahr 2021 lag der tatsächliche Energieverbrauch von ams OSRAM bei 892.400 MWh und somit auf dem Niveau des Vorjahrs. Damit wurde deutlich weniger Energie verbraucht als erwartet. Die Differenz lässt sich überwiegend auf den geringeren absoluten Energieverbrauch unserer Halbleiterwerke zurückführen. Sie haben am Gesamtenergieverbrauch mit 69 % den größten Anteil [ams OSRAM Geschäftsbericht, Entwicklung im Halbleitersektor, S. 74 ff.](#)

Wie im Kapitel zu Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz beschrieben [→ 6.2 Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz](#), beeinflusste die COVID-19-Pandemie unsere operativen Tätigkeiten im Geschäftsjahr 2021 nur geringfügig. Standorte wie Regensburg (Deutschland) und Wuxi (China) haben ihre Ziele zum Teil trotz leicht höherer Auslastung erfüllt oder konnten unter dem erwarteten Wert bleiben. An anderen Standorten wie Ang Mo Kio und Tampines (beide Singapur) mussten wir hingegen zeitweise eine geringe Auslastung verzeichnen, was ebenfalls zu reduziertem Energieverbrauch beitrug.

## Energieverbrauch

in MWh	2020	2021
<b>Primärenergie</b>	<b>173.900</b>	<b>175.500</b>
Erdgas	149.000	149.200
Flüssiggas, Diesel für Vor-Ort-Einsatz, Heizöl, Wasserstoff	24.900	26.300
<b>Sekundärenergie</b>	<b>725.400</b>	<b>716.900</b>
Elektrizität	697.800	689.500
davon Anteil erneuerbarer Energien in %	30	32
Fernwärme und Dampf	27.200	27.000
Selbsterzeugte erneuerbare Elektrizität (Solar)	400	400
<b>Summe (Primär- und Sekundärenergie)</b>	<b>899.300</b>	<b>892.400</b>
Zielsetzung Energieverbrauch		972.700
<b>Spezifischer Energieverbrauch pro USD 1 Mio. Umsatz</b>	<b>153</b>	<b>154</b>

Der zum Umsatz skalierte Wert für das Jahr 2021 betrug 154 MWh pro USD 1 Mio. (Vj. 153 MWh pro USD 1 Mio.).

Im Berichtsjahr wurden Energieeinsparungen durch zahlreiche Effizienzmaßnahmen an unseren Standorten erzielt. Im Folgenden einige quantitative Beispiele:

- Ang Mo Kio (Singapur): Durch Optimierung des Verbrauchs an Kaltwasser zur Klimatisierung und der Druckluftversorgung konnten Einsparungen von 460 MWh bzw. 1.800 MWh erzielt werden. Hinzu kamen 440 MWh durch Anpassung beim Gebrauch von Air Conditioning Units und durch Abschalten von Bürobeleuchtung.

- Tampines (Singapur): Optimierungen an den Kühltürmen und Veränderungen der Deckenbeleuchtungen erbrachten Einsparungen von je 180 MWh.
- Penang (Malaysia): Das sekundäre Kühlwassersystem im Frontend-Bereich (FE) wurde angesichts des reduzierten Bedarfs während des Herunterfahrens der Produktion noch einmal optimiert, so dass eine Pumpe frühzeitig abgeschaltet werden konnte. Hierdurch wurden 270 MWh eingespart. Auf ähnliche Weise wurde das Stickstoffversorgungssystem überprüft und ungenutzte Sektionen über Ventile abgeschaltet, was zu Einsparungen von 340 MWh führte. Im Backend-Bereich (BE) konnten 770 MWh durch Optimierung und Komprimierung der Fertigungsflächen eingespart werden. Darüber hinaus wurden in einem anderen Gebäude die Lüftung und Klimatisierung so neu ausbalanciert, dass 320 MWh eingespart werden konnten.
- Kulim (Malaysia): Durch Feinjustierung des Ventilators am Kühlturm konnten 1.700 MWh bei den Kältemaschinen eingespart werden.
- Wuxi (China): Die Druckluftversorgung konnte für beide Fertigungsmodule zusammengeführt und dadurch 1.300 MWh eingespart werden.
- Herbrechtingen (Deutschland): Durch die Reduzierung der Lüftung in der Werkshalle am Wochenende konnten 200 MWh eingespart werden.

- Schwabmünchen (Deutschland): Durch die Beschaffung eines neuen Kompressors, der mit mehreren kleinen Motoren statt eines großen frequenzgeregelten Motors arbeitet, konnte im Geschäftsjahr 2021 eine Einsparung von 105 MWh erzielt werden.
- Calamba (Philippinen): Durch Optimierung der Kältemaschinen-Parameter und den Austausch der Bürobeleuchtung wurden 80 MWh bzw. 410 MWh weniger benötigt.
- Premstätten (Österreich): 130 MWh wurden durch die Einführung von LED-Beleuchtung eingespart.
- Nové Zámky (Slowakei): Eine neu eingebrachte Maschine hatte zunächst höheren Luftdruck zum Anschluss benötigt. Durch Analyse des pneumatischen Systems konnte dieser jedoch wieder reduziert werden, wodurch 60 MWh eingespart wurden.
- Treviso (Italien): Durch den Einbau LED-basierter Deckenbeleuchtungen mit Lichtsteuerungen konnten 30 MWh eingespart werden.

#### 4.2.2 Erneuerbare Energien

ams OSRAM setzt beim Betrieb seiner Produktionsstandorte grundsätzlich auf einen gleichermaßen wirtschaftlichen wie umweltfreundlichen Energiemix. Unsere österreichischen und deutschen Produktionsstandorte sowie das Headquarter in Premstätten (Österreich) und das Co-Headquarter in Mün-

chen (Deutschland) werden bereits mit CO<sub>2</sub>-neutralem Strom, überwiegend aus Wasserkraft, versorgt. Wir haben aber im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung für den Klimaschutz die Notwendigkeit erkannt, in Zukunft noch stärker erneuerbare Energien für die Abdeckung unseres Elektrizitätsbedarfs einzusetzen.

#### Leitlinien, Verantwortlichkeiten und Ziele

Obwohl wir bereits wie oben beschriebenen erneuerbare Energien nutzen, gibt es für den Einsatz dieser derzeit noch keine umfassenden Richtlinien. Abgeleitet aus der Wesentlichkeitsanalyse wurde vom Vorstand und dem Management Team der Klimaschutz mit hoher Priorität versehen. Aktuell wird eine Klimastrategie für ams OSRAM entwickelt. Als Ziel wurde bereits verabschiedet, dass die eigene Geschäftstätigkeit bis 2030 CO<sub>2</sub>-neutral werden soll. Den erneuerbaren Energien wird hier künftig eine zentrale Rolle zukommen. Dabei werden mögliche Optionen und Ziele durch funktionsübergreifende Teams bestehend aus Einkauf, Operations und EHS evaluiert und im Rahmen der in Entstehung befindlichen Klimastrategie zur Entscheidung gebracht.

#### Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen

In Summe hat ams OSRAM im Geschäftsjahr 2021 217.500 MWh Elektrizität aus erneuerbaren Energiequellen bezogen. Dies entspricht einem Anteil am gesamten Elektrizitätsverbrauch von 32 %. Dieser schlüsselt sich wie folgt auf:

- Der Standort Premstätten wird bereits seit 2011 mit CO<sub>2</sub>-neutralem Strom aus Wasserkraft versorgt.

- In Deutschland wurden die Standorte Regensburg, Berlin, Herbrechtingen, Schwabmünchen und das Co-Headquarter in München Anfang 2020 auf den Bezug von Energie aus erneuerbaren Energiequellen umgestellt. In Regensburg ist seit Anfang 2021 auch über Guarantees of Origin (Herkunftsnachweise) sichergestellt, dass die Erzeugung der Elektrizität möglichst wenig sonstigen negativen Umwelteinfluss hat (sog. Low Impact Hydro).
- Die Standorte Exeter und Hillsboro liegen im Bundesstaat New Hampshire (USA), in dem die Elektrizitätsversorger im Rahmen des „Electric Renewable Portfolio Standard“ verpflichtet sind, einen Mindestanteil von 21,6 % des Strommix aus erneuerbaren Energien zur Verfügung zu stellen.

Bei der Eigenerzeugung von erneuerbarer Energie sehen wir weitere Potenziale. Bisher generieren die Standorte Wuxi (China) und Premstätten zusammen etwa 400 MWh im Jahr. In welchem Umfang und Zeitrahmen dies ausgebaut werden kann, wird derzeit im Rahmen der Klimastrategieentwicklung evaluiert.

#### 4.2.3 Treibhausgasemissionen

Die vorwiegend durch unseren Energieverbrauch verursachten direkten und indirekten Treibhausgasemissionen tragen zum Klimawandel bei. Daneben entstehen treibhauswirksame Emissionen auch in unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

**Leitlinien und Prozesse**

ams OSRAM orientiert sich bei der Erfassung und Berichterstattung seiner Treibhausgasemissionen in

- **Scope 1:** direkte Emissionen durch den Verbrauch von Energieträgern und von Gasen mit klimarelevanten Eigenschaften, die in Produktionsprozessen eingesetzt und im Abgasstrom nicht komplett zersetzt werden,
- **Scope 2:** indirekte Emissionen durch den Einsatz sekundärer Energieträger wie Elektrizität oder Fernwärme,
- **Scope 3:** dem Unternehmen zuzurechnende Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

am anerkannten Standard des Greenhouse Gas (GHG) Protocol und den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Daher weisen wir unsere Scope 2-Emissionen sowohl nach dem „market-based accounting“ (market-based)-Ansatz, d.h. auf Basis des anbieterspezifischen Emissionsfaktors, als auch nach dem „location-based accounting“ (location-based)-Ansatz, d.h. auf Basis des regionalen oder nationalen Netzdurchschnitts, aus.

Die Erhebung für die Scope 1- und Scope 2-Emissionen erfolgt auf Basis von Energieverbräuchen, die auf Standortebene absolut erfasst und unter Berücksichtigung entsprechender Faktoren umgerechnet werden. Die Emissionen durch Reste klimarelevanter Prozessgase werden an unseren Standorten Premstätten (Österreich) und Tampines (Singapur) aus den verbrauchten Mengen und der Betriebszeit sowie der Effizienz der Abgasbehandlungsanlagen abgeschätzt.

**CO<sub>2</sub>e-Emissionen**

in Tonnen	2020	2021
<b>GHG Scope 1-Emissionen</b>	<b>51.700</b>	<b>46.600</b>
Erdgas	29.900	29.600
Flüssiggas, Diesel für Vor-Ort Einsatz, Heizöl	2.800	2.600
Emissionen Prozessgase	19.000	14.400
<b>GHG Scope 2-Emissionen (market-based)</b>	<b>264.100</b>	<b>261.700</b>
Elektrizität	258.000	256.000
Fernwärme und Dampf	6.100	5.700
<b>GHG Scope 2-Emissionen (location-based)</b>	<b>332.300</b>	<b>321.400</b>
Summe aus GHG Scope 1- und Scope 2-Emissionen (market-based)	315.800	308.300
Zielsetzung CO <sub>2</sub> e-Emissionen aus eigener Tätigkeit (Scope 1 und 2)		356.300
Spezifische CO <sub>2</sub> e-Emissionen aus eigener Tätigkeit (Scope 1 und 2) pro USD 1 Mio. Umsatz	54	53
<b>GHG Scope 3-Emissionen</b>		
Eingekaufte Waren und Dienstleistungen <sup>1</sup>	1.071.300	1.106.400
Kapitalgüter <sup>1</sup>	54.100	76.800
Vorgelagerter Transport und Verteilung	54.500	59.700
Geschäftsreisen	4.000	2.600
<b>VOC-Emissionen</b>	<b>29</b>	<b>30</b>

<sup>1</sup> Die Daten basieren auf dem Stand der Harmonisierung zum Stichtag 21.1.2022.

**Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen**

Unsere CO<sub>2</sub>-Emissions- und unsere Energieeffizienzziele sind eng miteinander verknüpft. Wir berechnen daher auch jährlich die zu erwartende Emissionsmenge auf Standortebene und aggregieren diese zu einem globalen Gesamtziel (metrische Tonnen, t CO<sub>2</sub>e Treibhausgasemissionen).

Darüber hinaus vergleichen wir unsere Treibhausgasemissionen pro USD erwirtschaftetem Umsatz (t CO<sub>2</sub>e pro USD 1 Mio. Umsatz) mit der entsprechenden Kennzahl des Vorjahrs. Bei der Betrachtung dieser Kennzahl gelten jedoch

ähnliche Anmerkungen, wie sie schon bei der Energieeffizienz erwähnt wurden.

Das für das Geschäftsjahr 2021 festgelegte Ziel (Scope 1 und 2) für den ams OSRAM Konzern lag bei 356.300 t CO<sub>2</sub>e und damit um 13 % über dem Vorjahreswert von 315.800 t CO<sub>2</sub>e. Im Geschäftsjahr 2021 lagen die Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) von ams OSRAM bei 308.300 t CO<sub>2</sub>e und somit auf dem Niveau des Vorjahrs, jedoch auch weit unter dem erwarteten Wert. Hier gilt dieselbe Begründung, wie sie bei der Energieeffizienz → [4.2.1 Energieeffizienz der eigenen](#)

Standorte erwähnt wurde. Zu der Senkung der Emissionen trugen auch die bereits erwähnten Energieeffizienzmaßnahmen an den Standorten in Höhe von 4.600 t CO<sub>2</sub>e bei. Der zum Umsatz skalierte Wert für das Jahr 2021 betrug 53 t CO<sub>2</sub>e pro USD 1 Mio. (Vj. 54 t pro USD 1 Mio.).

Durch den Einsatz erneuerbarer Energien → [4.2.2 Erneuerbare Energien](#) konnten darüber hinaus 60.500 t CO<sub>2</sub>e (Vj. 62.800 t CO<sub>2</sub>e) vermieden werden.

Da nur wenige Standorte geringe Mengen flüchtiger organischer Verbindungen (VOC) emittieren, streben wir hier eine allgemeine Reduzierung ohne spezifische Ziele an.

Für das Geschäftsjahr 2021 haben wir eine Scope 3-Bilanz für den gesamten ams OSRAM Konzern erstellt. Diese beinhaltet die Treibhausgasemissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Dabei werden eingekaufte Waren und Dienstleistungen sowie Kapitalgüter berücksichtigt. Zum Einsatz kommt hierfür ein in der Industrie anerkanntes Näherungsmodell<sup>1</sup>. Für die Emissionen aus vorgelagertem Transport und der Verteilung sowie Geschäftsreisen konnten Daten<sup>2</sup> unserer Geschäftspartner und Dienstleister gesammelt und zugrunde gelegt werden.

Im Geschäftsjahr 2021 hat ams OSRAM erstmals als gemeinsamer Konzern mit den kombinierten Daten beider Unternehmensteile für das Jahr 2020 an der CDP-Abfrage, der weltweit größten Ranking-Plattform zum Klimaschutz, teilgenommen und wurde mit B- (Management Level) bewertet.

#### 4.2.4 TCFD-Empfehlungen

Bei der Berichterstattung zum Thema Treibhausgase und Klimawandel orientiert sich ams OSRAM neben den Vorgaben aus den GRI-Standards auch an den Empfehlungen der [TCFD](#) „Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)“, einer Expertenkommission der G20, die Empfehlungen zu einer einheitlichen Klimaberichterstattung für Unternehmen herausgegeben hat.

ams OSRAM berichtet im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht erstmalig und zusammenfassend zum Stand der Umsetzung in den vier Bereichen der TCFD-Empfehlungen. Im Rahmen der Teilnahme am CDP Climate Change Rating [CDP](#) und unter → [4.2.3 Treibhausgasemissionen](#) finden sich weitergehende Informationen.

**1. Governance:** Offenlegung der Governance der Organisation in Bezug auf klimabezogene Risiken und Chancen

Strategische Bewertungen klimarelevanter Themen werden vom Sustainability Council vorgenommen → [3.2.2 Organisation und Strukturen](#). Dort werden Trends, Risiken und Chancen erörtert und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen in der Organisation implementiert. Dies geschieht über die Nachhaltigkeitsabteilung und in Zusammenarbeit mit den relevanten Fachbereichen und Business Units. Die Nachhaltigkeitsabteilung ist in der Berichtslinie des Chief Financial Officer (CFO) verankert, der innerhalb des Vorstands Nachhaltigkeit verantwortet und erforderliche Entscheidungen des Gesamtvorstands herbeiführt.

Im Rahmen der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie werden aktuell klimabezogene Themen durch drei Arbeits-

gruppen bearbeitet: Low Carbon Operations, Low Carbon Supply Chain und Low Carbon Portfolio. Beteiligt sind hier neben der Nachhaltigkeitsabteilung die EHS-Abteilung, die Business Units, Semiconductor Operations, der Einkauf und Real Estate. Andere Fokusthemen, die im Rahmen der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie bearbeitet werden, finden sich unter → [3.2.3 Wesentlichkeitsanalyse](#).

Fachbereichs- oder Business-Unit-übergreifende Entscheidungen werden in Vorstandssitzungen oder im Sustainability Council getroffen → [3.2.2 Organisation und Strukturen](#). Klimabezogene und andere nichtfinanzielle Risiken sind bereits grundsätzlich Teil des Enterprise Risk Managements (ERM). Wir streben zudem künftig an, derartige Risiken und ihre Wirkungen durch oder auf unsere Geschäftstätigkeit systematisch im Risikoinventar des Gesamtkonzerns zu erfassen. Risiken, die im Rahmen des ERM-Prozesses als wesentlich bewertet werden, fließen in die Risikoberichterstattung ein und werden an Vorstand und Aufsichtsrat berichtet [ams OSRAM Geschäftsbericht, Risk Management, S. 88 ff.](#)

Für mehr Informationen siehe auch [CDP](#) (ams OSRAM Climate Change Rating, Kapitel C1).

**2. Strategie:** Offenlegung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf die Geschäfte, die Strategie und die Finanzplanung der Organisation

Wir beobachten eine zunehmende Regulierung und Berichtspflicht bezüglich des Klimaschutzes, die vermutlich in der Zukunft weiter verschärft wird. Diese bringt transitorische Risiken wie z. B. eine CO<sub>2</sub>-Besteuerung oder mögliche Produktverbote mit sich, die zu höheren Kosten oder entspre-

<sup>1</sup> estell 6, Systain

<sup>2</sup> Die Daten basieren teilweise auf Schätzungen.



chenden Umsatzausfällen führen könnten. Akute bzw. chronische physische Risiken wie etwa Überflutungen im Rahmen von Starkwetterereignissen stellen wir punktuell an einzelnen Standorten fest. Aktuell bzw. für die kommenden Jahre haben wir keine klimabezogenen Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf das Geschäft haben werden.

Diese könnten sich jedoch gemäß unserer Szenarioanalyse in Zukunft verstärken und auch zu Infrastrukturschäden und/oder Produktionsausfällen führen – auch entlang der Lieferkette oder bei Kunden. Wir haben im Geschäftsjahr 2020 eine qualitative und quantitative Szenarioanalyse der physikalischen Risiken der ehemaligen OSRAM-Standorte durchgeführt. Die Ergebnisse liefern weitere Details für das Risikomanagement in puncto Klimawandel. In beiden Szenarien (+2 °C und +3-4 °C globale Erwärmung bis 2100) könnte vor allem die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette (Lieferanten und Kunden) betroffen sein. Es gibt ein mittleres bis sehr hohes physisches Klimarisiko über alle Geschäftsbereiche hinweg, getrieben durch Überschwemmungsrisiken in Asien und das Risiko tropischer Wirbelstürme in den USA. Die eigenen Produktionsstandorte weisen ein geringes Risikopotenzial im 2 °C Szenario auf. Im 3-4 °C-Szenario könnten die Geschäftsbereiche von OSRAM Opto Semiconductors (jetzt Teil des Halbleiter-Segments) und die Business Unit Digital weiterhin ein geringes Risiko aufweisen, während Automotive bis 2050 aufgrund des erhöhten Risikos von tropischen Wirbelstürmen, Hitzewellen und konvektiven Stürmen einem mittleren Risiko ausgesetzt sein könnte.

Im Herbst startete die Ausdehnung der Analyse auf die wichtigsten ams-Produktionsstandorte.

Um unseren eigenen Anteil an Emissionen zu reduzieren, soll die CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2030 erreicht werden. Als Unternehmen, dessen energieeffiziente, intelligente Produkte zur Bewältigung des Klimawandels einen Beitrag leisten können, ist dieser für ams OSRAM folglich auch mit Geschäftschancen verbunden → [2.0 Unternehmensprofil](#).

Für mehr Informationen siehe auch [CDP](#) (ams OSRAM Climate Change Rating, Kapitel C3).

**3. Risikomanagement:** Identifizierung, Bewertung und Umgang mit klimabedingten Risiken

Klimabedingte Risiken und andere nichtfinanzielle Risiken sind bereits grundsätzlich Teil des ERM-Prozesses. Wir streben zudem künftig an, derartige Risiken und ihre Wirkungen systematisch im Risikoinventar des Gesamtkonzerns zu erfassen. Der entsprechende Katalog umfasst physische Risiken und Transformationsrisiken für das Unternehmen sowie Risiken im Zusammenhang mit unserem Geschäftsmodell, die Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft haben könnten. Die unternehmensweite Risikoabfrage findet halbjährlich statt. Wesentliche Risiken werden im Rahmen von Sitzungen des Vorstands sowie des Aufsichtsrats berichtet [ams OSRAM Geschäftsbericht, Risk Management, S. 88 ff.](#)

Für mehr Informationen siehe auch [CDP](#) (ams OSRAM Climate Change Rating, Kapitel C2).

**4. Kennzahlen und Ziele:** Offenlegung der Kennzahlen und Ziele, die zur Bewertung und zum Management relevanter klimabezogener Risiken und Chancen verwendet werden

Um die CO<sub>2</sub>-Bilanz zu reduzieren, hat das ams OSRAM Management Board eine Arbeitsgruppe (siehe 1. Governance) mit der Entwicklung einer Klimastrategie beauftragt. Die Zielsetzung zur CO<sub>2</sub>-Neutralität ist bereits erfolgt → [4.2.3 Treibhausgasemissionen](#).

Wir berichten ausführlich zu Kennzahlen und Zielen zum Management relevanter klimabezogener Risiken und Chancen in Kapitel → 4.2 Klimaschutz. ams OSRAM orientiert sich bei der Erfassung der Daten nach Scope 1, 2 und 3 am Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Die Kennzahlen für Scope 1, 2 und Scope 3 (vorgelagerte Wertschöpfungskette: eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Kapitalgüter Transport und Verteilung) wurden für das Geschäftsjahr 2021 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagement (ISAE) 3000 (Revised) unterzogen → [1.0 Berichtsprofil](#).

#### 4.2.5 Entwicklung grüner Technologien

Unter grünen Technologien, oder Green-Tech, versteht ams OSRAM Technologien, die sowohl innovativ als auch nachhaltig sind und dazu beitragen, CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken, sauberes Trinkwasser bereitzustellen und einen nachhaltigen Lebensstil zu fördern. Unsere F&E-Experten entwickeln Produkte und Lösungen, die zur Bewältigung dieser globalen

Herausforderungen beitragen. Gleichzeitig wollen wir die damit verbundenen Geschäftsmöglichkeiten nutzen. Darüber hinaus liefern wir unseren Kunden energieeffiziente Produkte, mit denen sie ihren eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck senken können.

**Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse**  
Corporate Research & Development (Forschung und Entwicklung), Corporate Technology und das Innovation Office berichten an den Chief Technology Officer (CTO). Zu den Aufgaben dieser Teams zählen die strategische technische Ausrichtung, Portfolio- und Plattformscheidungen sowie die Umsetzung bahnbrechender technischer Innovationen, aber auch die Auswahl von strategischen Partnern zur Unterstützung der unternehmerischen Wertschöpfung. Verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie ist Corporate Development, die an den CBO (Chief Business Development Officer) berichtet. Das Team erstellt Szenarien, die der Vorstand als Grundlage für seine Portfolioentscheidungen heranzieht. Solche Entscheidungen basieren hauptsächlich auf dem Marktausblick, der Rentabilität und der Wettbewerbsposition von ams OSRAM. Nachhaltigkeitsaspekte können sekundär insbesondere dann in Betracht gezogen werden, wenn sie sich maßgeblich auf einen dieser Faktoren auswirken. Die Produkt- und zum Teil auch die Technologieentwicklung fällt in den Verantwortungsbereich der Business Units.

Öffentliche Fördermittel für die Forschung und Entwicklung werden über ein weltweit koordiniertes Zuwendungsmanagement und ein assoziiertes Netzwerk aus Forschungs- und Entwicklungsorganisationen sowie Hochschulen eingewor-

ben. Öffentliche Investitionsprojekte, die über reine Forschungsprojekte hinausgehen, werden durch Kooperationsmodelle über ein enges globales Netzwerk sichergestellt, das nicht nur die Forschungs- und Entwicklungsorganisationen umfasst. Dieses Netzwerk besteht aus internen und externen Stakeholdern, z.B. Governmental Affairs, wissenschaftlichen Einrichtungen oder Behörden. Im Geschäftsjahr 2021 wurden im Rahmen internationaler Konsortien umfangreiche Projekte auf den Weg gebracht: Quecksilberfreie Tief-Ultraviolett-Lichtquellen (UVC) bilden die Basis für eine neue Generation von Beleuchtungsprodukten, die sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette und über die gesamte Produktlebensdauer hinweg positiv auf die Umwelt auswirken. Der europäische Projekt „Caviar“ bringt wichtige Partner zusammen, um die derzeit modernste bildgebende Technologie auf Systemebene für verschiedenste Anwendungen zu verbessern, beispielsweise für die medizinische Diagnostik und die nachhaltige Landwirtschaft. iREL.0 vereint 79 Partner aus 14 europäischen Ländern mit dem Ziel, weiter in Sensoren und Beleuchtungslösungen für die Automobilindustrie zu investieren, um die Energieeffizienz und Verkehrssicherheit zu erhöhen.

Mit dem europäischen „Green Deal“ und den entsprechenden Programmen und Verordnungen wird die Entwicklung grüner Technologien künftig einen immer höheren Stellenwert bekommen. Deshalb hat das Management Team von ams OSRAM im November 2021 entschieden, einen der Schwerpunkte innerhalb der derzeit entwickelten Nachhaltigkeitsstrategie auf diesen Bereich zu legen. Die sogenannte Arbeitsgruppe Low Carbon Portfolio ist bereits aktiv → [3.2.2 Organisation und Strukturen](#).

### Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen

Im Geschäftsjahr 2021 beliefen sich die Forschungs- und Entwicklungsausgaben des Unternehmens auf EUR 642 Mio. (Vj. EUR 423 Mio.).

Laut der EU Taxonomie-Verordnung unterliegt ams OSRAM ab 2024 einer Berichtspflicht in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten. Als Vorbereitung auf die Verordnung planen wir für das kommende Geschäftsjahr die Entwicklung eines Ansatzes, um Geschäftstätigkeiten und Produkte in Hinblick auf ihre Eignung und Erfüllung der voraussichtlichen technischen Nachhaltigkeitskriterien zu bewerten. Einen Überblick über die Entwicklung von Green-Tech-Produkten im Geschäftsjahr 2021 finden Sie in Abschnitt → [2.2 Unser Portfolio](#).

Auch wenn unsere energieeffizienten Produkte den größten Hebel darstellen, kommt es auch auf einen umweltfreundlichen und ressourcenschonenden Ansatz bei Produkten und deren Herstellung an (→ [4.2.1 Energieeffizienz der eigenen Standorte](#), → [4.2.2 Erneuerbare Energien](#), → [4.3.1 Ressourceneffizienz](#)).

## 4.3 Kreislaufwirtschaft

### 4.3.1 Ressourceneffizienz

Bei der Herstellung unserer Produkte ist ams OSRAM der ressourcenschonende Umgang mit Materialien und Stoffen wichtig, da er sich positiv auf die Umweltbilanz und auch auf die Kostenposition unserer Produkte auswirkt. Wir erhöhen dadurch zugleich die Akzeptanz unserer Produkte beim Kunden.

ams OSRAM konzentriert sich besonders auf die Kontrolle und Reduktion von gefährlichen und kritischen Stoffen, die bei der Herstellung unserer Produkte zum Einsatz kommen und zum Teil auch in den Produkten verbleiben. Ebenso bedingt das ams OSRAM-Produktportfolio den Einsatz von Materialien, die aufgrund ihrer Herkunft (Demokratische Republik Kongo und angrenzende Länder oder Konflikt- und Hochrisikogebiete nach EU-Verordnung 2017/821) potenziell als Konfliktmineralien eingestuft werden könnten → [4.3.2 Konfliktmineralien](#).

Wir wollen unsere Produkte weltweit vermarkten können. Dabei unterliegen die in der Produktion eingesetzten und auch die in Produkten verbleibenden Rohstoffe und Materialien einer zunehmenden Regulierung, die für ams OSRAM in den unterschiedlichen Geschäftsbereichen relevant ist. Über die bestehenden gesetzlichen Vorgaben hinaus ist diese Thematik vielen unserer Kunden so wichtig, dass sie uns weitere Anforderungen auferlegen.

Wir berücksichtigen das Thema Nachhaltigkeit nicht erst bei der Fertigung, sondern bereits bei der Entwicklung neuer Produkte. Ein Beispiel ist die Entwicklung und Fertigung unserer hocheffizienten LED-Leuchtstoffe, die im Werk Schwabmünchen (Deutschland) erforscht, entwickelt und letztlich produziert werden → [2.2.1 Innovationen](#).

#### Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse

Die zentralen EHS-Vorgaben → [4.1 Umweltmanagement](#) beinhalten auch die Verantwortung für die umweltverträgliche Gestaltung von Produkten bezüglich der zur Herstellung eingesetzten Materialien und der Nutzung. Die Prozesse zur Entwicklung neuer Produkte stellen die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben und Kundenanforderungen betreffend Umweltkonformität, im Speziellen der Inhaltsstoffe, sicher. Dies trifft auch auf die fortlaufende Optimierung der Produkte zu. EHS berät die Business Units und Semiconductor Operations zu gesetzlichen Anforderungen und überwacht deren Einhaltung.

Durch unsere Tätigkeit in verschiedenen Branchenverbänden sind wir rechtzeitig über neue und zu erwartende Regulierungen informiert und können uns darauf einstellen → [3.1.5 Politisches Engagement und Mitgliedschaften](#). Die Regulierungen haben unter anderem zum Ziel, das Recycling der Produkte zu erleichtern, mögliche Schadstoffe zu vermeiden oder zu deklarieren sowie den Schutz von Kunden und Nutzern unserer Produkte sicherzustellen → [5.3.2 Qualität und Produktsicherheit](#).

Die zuverlässige Beschaffung und Weiterleitung der Informationen und Deklarationen innerhalb der Lieferkette ist daher essenziell. Um unserer Verantwortung entlang der gesamten Lieferkette gerecht werden zu können, binden wir

auch unsere Lieferanten ein. Sie müssen bei der Qualifizierung neuer Materialien und neuer Zulieferteile ebenso wie bei Änderungen relevanter Gesetze die notwendigen Deklarationen und Informationen zeitnah bereitstellen → [5.2 Lieferkettenmanagement](#).

Die operative Umsetzung unterscheidet sich hier zwischen den Geschäftseinheiten des Segments Halbleiter auf der einen und den Business Units Automotive (AM) und Digital (DI) auf der anderen Seite. Bei den Geschäftseinheiten des Segments Halbleiter übermitteln wir neuen und bestehenden Zulieferern für direkte Materialien und externe Fertigung bei maßgeblichen Änderungen, wie z.B. neuen Stoffverboten, unsere Anforderungen. Diese sind in Form unseres Umweltstandards GEN125 zusammengefasst. Die Liste kritischer Stoffe befindet sich im Dokument GEN123. Der Empfang dieser Information muss von den Lieferanten bestätigt und deren Einhaltung durch die regelmäßige Vorlage analytischer Untersuchungsergebnisse belegt werden. Die Überwachung erfolgt in den Environmental Product Engineering-Gruppen in Calamba (Philippinen) und in Penang (Malaysia). Bei AM und DI überwachen wir die Verwendung kritischer Stoffe auf Bauteilebene. Vor dem Einsatz neuer Bauteile muss die Konformität der Produkte mit unseren Anforderungen durch die Lieferanten bestätigt werden. Mittels einer speziellen IT-Anwendung stellen wir so die Gesetzeskonformität unserer elektrischen und elektronischen Geräte bei laufend steigenden Anforderungen sicher. In diesen Bereichen gilt die Indexliste Umwelt (ILE), die Informationen zu verbotenen, eingeschränkten und deklarationspflichtigen Stoffen aufführt. Sie dient unseren Entwicklern sowie den Lieferanten von Materialien, die in unseren Produkten zum Einsatz kommen, als Grundlage zur Vermeidung, Reduzierung und Deklaration gefährlicher Stoffe. In die Nachverfolgung ist insbesondere

das Supplier Quality Engineering eingebunden → [4.3.2 Konfliktmineralien](#).

#### **Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen**

Unser Ziel ist hundertprozentige Compliance zu den gesetzlichen Anforderungen und den Erwartungen unserer Kunden. Im Berichtszeitraum 2021 konnten wir dazu gute Erfolge erzielen.

Bei den Geschäftseinheiten des Segments Halbleiter lag ein Schwerpunkt auf der Zusammenführung von Deklarationen. Das Ziel war, ein gemeinsames Programm für Environmental Product Stewardship aufzusetzen und dieses zu vervollständigen. Hierfür wurde das Produktportfolio der ehemaligen OSRAM Opto Semiconductor und der ehemaligen ams auf Einhaltung diverser Umweltdirektiven geprüft. Das Ergebnis ist in Form von Deklarationen beschrieben, wie z. B. dem „Certificate of REACH Compliance“, „Statement of Compliance to California Proposition 65, Semiconductor TSCA Declaration“ oder dem „Statement of Non-Use of Substances that Deplete the Ozone Layer“. Unser Programm für Product Stewardship wird ständig weitergeführt; die entsprechenden Deklarationen sind auf unserer Homepage veröffentlicht.

Im Bereich elektronischer Produkte für DI und AM wurde eine technische Verbindung zur SCIP-Datenbank der Europäischen Chemikalienagentur realisiert. In diese öffentlich zugängliche Datenbank muss jedes Erzeugnis eingetragen werden, das sogenannte besonders besorgniserregende Stoffe (Substances of very high concern, SVHC) enthält. Die Informationen zu den betroffenen Produkten stehen dort nun überwiegend zur Verfügung.

#### **4.3.2 Konfliktmineralien**

Das ams OSRAM-Produktportfolio bedingt auch den Einsatz von Materialien, die aufgrund ihrer Herkunft (Demokratische Republik Kongo und angrenzende Länder oder Konflikt- und Hochrisikogebiete nach EU-Verordnung 2017/821) potenziell als Konfliktmineralien eingestuft werden. Der damit verbundenen Risiken sind wir uns bewusst und begegnen ihnen wie folgt.

#### **Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse**

Um unserer Verantwortung für Menschenrechte auch bei Konfliktmineralien gerecht werden zu können, haben wir entsprechende Due Diligence-Prozesse für die Beschaffung implementiert → [5.1 Achtung der Menschenrechte](#) und → [5.2 Lieferkettenmanagement](#).

Die Zuständigkeit für Konfliktmineralien liegt für die ehemaligen ams-Einheiten bei der Environmental Product Engineering Gruppe in Calamba (Philippinen), für die ehemaligen OSRAM-Einheiten beim Einkauf. Im Zuge der Konsolidierung innerhalb der dem Segment Halbleiter zugeordneten Geschäfte wurde die Übertragung der Aktivitäten der OSRAM Opto Semiconductor nach Calamba bereits gestartet.

Sowohl bei ams als auch bei OSRAM waren Konfliktmineralien in der Vergangenheit ein wesentlicher Teilprozess des Supplier Managements, auch wenn sich die operativen Prozesse unterschieden haben. Eine Angleichung der Prozesse und der damit verbundenen Tools und Systeme ist für das Geschäftsjahr 2022 geplant.

ams OSRAM ist Mitglied der Responsible Minerals Initiative (RMI). Die über die RMI zugänglichen Informationen sowie

der Austausch innerhalb der RMI helfen uns, unsere Due Diligence hinsichtlich Konfliktmineralien stetig zu verbessern. Schulungsunterlagen der RMI stellen wir unseren Lieferanten über ein Online-Trainingsportal zur Verfügung. Beim Rohstoffeinkauf achtet ams OSRAM auf den Einsatz qualifizierter Quellen. So sind alle von uns direkt beauftragten Schmelzhütten für Konfliktmineralien RMI-zertifiziert.

#### **Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse**

Wir streben für unser gesamtes Einkaufsvolumen eine vollständige Transparenz hinsichtlich Konfliktmineralien einschließlich Kobalt an und haben uns der OECD-Leitlinie „Due Diligence Guidance for Responsible Mineral Supply Chains“ verpflichtet. Um deren Anforderungen bezüglich Konfliktmineralien in unserer Lieferkette zu erfüllen, verwenden wir zur Prüfung automatisierte Tools.

Unser Ziel ist es, mittelfristig den Status eines „konfliktfreien“ Produktportfolios zu erreichen. Für das Produktportfolio des Segments Halbleiter haben wir diesen Status bereits erreicht und wollen ihn auch künftig halten.

Kobalt findet sich im ams OSRAM-Produktportfolio fast nicht. Auf dem Weg zu einer konfliktfreien Lieferkette setzen wir das standardisierte Kobalt-Reporting-Template der RMI ein. Es ermöglicht den Austausch von Informationen über das Herkunftsland der Mineralien und die verwendeten Schmelzhütten und schafft so Transparenz in der Lieferkette. Damit haben wir für den Großteil unseres Produktportfolios Transparenz hinsichtlich der Nutzung von Kobalt in unseren Produkten erreicht.

Insgesamt konnten wir den gesicherten „konfliktfreien“ Status unseres gesamten Portfolios gemeinsam mit unseren Lieferanten noch nicht vollständig umsetzen.

### 4.3.3 Abfall

Es ist unser Leitsatz an allen Standorten, in der Produktion anfallende Abfälle zu vermeiden, zu recyceln oder nach Ausschöpfen dieser Möglichkeiten fachgerecht zu entsorgen. Wir sorgen so dafür, dass wertvolle Rohstoffe in den Stoffkreislauf zurückgeführt und negative Auswirkungen auf die Umwelt so weit wie möglich oder ganz vermieden werden.

ams OSRAM verwendet in der Produktion zahlreiche Materialien, deren Beschaffung, Transport, Gebrauch und Entsorgung sich auf Menschen und Umwelt auswirken. In der Halbleiterproduktion kommen verschiedene Chemikalien und Gase in Prozessen zum Einsatz, deren Nebenprodukte später spezieller Behandlung bedürfen. Hierzu gehören z. B. kontaminierte Neutralisationsschlämme und Gemische von Wasser mit verschiedenen Chemikalien. Darüber hinaus wird an einigen unserer traditionellen Lampenstandorten und im Werk Schwabmünchen (Deutschland) auch mit schwach radioaktiven Materialien gearbeitet, deren Abfälle ebenfalls speziellen Pflichten unterliegen.

#### Strukturen und Prozesse

Wir erfassen die Mengen, die dem Recycling<sup>1</sup> oder der Entsorgung zugeführt werden, lokal und unterscheiden innerhalb dieser Kategorien zwischen gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen. Priorität hat die Reduktion von Abfällen, die entsorgt werden müssen. Die Mengen werden in den meisten Fällen über quantifizierte Belege der Entsorgungsdienstleister errechnet.

Zu Abfällen, die dem Recycling zugeführt werden, zählen unter anderem Glas, Metalle und Papier/Pappe, aber auch die in der Halbleiterindustrie verwendeten goldhaltigen verbrauchten Lösungen und kontaminiertes N-Methyl-Pyrrolidon (NMP). Die Trennung erfolgt weitgehend direkt an den Standorten oder, wenn dies technisch zu aufwändig ist, alternativ beim Dienstleister. Die eigentliche Rückgewinnung der Wertstoffe findet immer in dafür qualifizierten Fachbetrieben statt.

Bei Abfällen zur Entsorgung nutzen wir sowohl die Möglichkeit der Verbrennung als auch die Einlagerung auf Deponien. Ausschlaggebend sind sowohl die jeweils lokalen Regularien als auch die technischen und kommerziellen Möglichkeiten. Entsprechend komplex ist das Gesamtbild. Daher erfassen wir diese Daten noch nicht überall getrennt, unterscheiden jedoch zwischen gefährlichem und nicht gefährlichem Abfall zur Entsorgung. Die Standorte in Singapur weisen schon Mengen an Abfällen zur Verbrennung gegenüber solchen zur Deponieeinlagerung aus.

Unsere in diesem Bereich tätigen Mitarbeiter:innen sind nach den lokalen gesetzlichen Vorgaben geschult.

Auch in der vorgelagerten Lieferkette werden Abfälle generiert. Da wir diese nicht direkt beeinflussen können, bevorzugen wir Lieferanten, die ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem unterhalten → [5.2 Lieferkettenmanagement](#).

#### Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen

Wir setzen jährlich relative oder absolute Ziele zur Generation von Abfall sowie zur Entsorgung auf Standortebene und aggregieren diese, wo nötig über die Planzahlen der Produktion zu einem globalen Gesamtziel (metrische Tonnen Abfall

zur Entsorgung). Diese Ziele verfolgt und überprüft ams OSRAM auf Konzernebene im Rahmen der vierteljährlichen EHS-Berichterstattung. Da die zu erwartende wirtschaftliche Entwicklung zu einer höheren Auslastung der Produktion oder einer Veränderung der Fertigungskapazität bzw. der Anzahl der Standorte/Werke führen kann, ist es möglich, dass sich das absolute globale Gesamtziel im Vergleich zum Vorjahr nach oben entwickelt.

Darüber hinaus vergleichen wir die Menge an anfallendem Abfall zur Entsorgung bezogen auf den erwirtschafteten Umsatz (Tonnen pro USD 1 Mio. Umsatz) mit der entsprechenden Kennzahl des Vorjahrs. Unser Streben ist es, auch diese Kennzahl jährlich zu verbessern, ohne jedoch ein konkretes Ziel zu setzen. Bei der Betrachtung dieser Kennzahl ist zu berücksichtigen, dass ein Teil des Umsatzes aus Produkten erfolgt, die in Auftragsfertigung außerhalb des ams OSRAM Konzerns hergestellt werden.

Das für das Geschäftsjahr 2021 festgelegte Ziel für den ams OSRAM Konzern lag bei 7.700 Tonnen und damit um 13 % über dem Vorjahreswert von 6.800 Tonnen. Durch die Pandemie-Lage im Vorjahr war die Grundlage für die Zielsetzung des Geschäftsjahrs 2021 an einigen Standorten durch Unsicherheiten geprägt. Im Geschäftsjahr 2021 lag das tatsächliche Abfallaufkommen zur Entsorgung von ams OSRAM bei 7.200 Tonnen und somit knapp 6 % über dem Niveau des Vorjahrs. Insgesamt fiel jedoch 7 % weniger Abfall an als erwartet. Die Differenz lässt sich in allen operativen Unternehmensteilen beobachten, wobei die Halbleiterwerke den größten Anteil am relativen Abfallaufkommen zur Entsorgung haben (84 %) [ams OSRAM Geschäftsbericht, Entwicklung im Halbleitersektor, S. 74 f.](#)

<sup>1</sup> ams OSRAM verwendet entsprechenden Abfall nicht wieder, sondern führt ihn direkt und ausschließlich dem Recycling zu.

Wie im Kapitel zu Arbeitssicherheit und betrieblichem Gesundheitsschutz beschrieben → [6.2 Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz](#), beeinflusste die COVID-19-Pandemie unsere operativen Tätigkeiten im Geschäftsjahr 2021 nur geringfügig. Wie bereits im Kapitel → [4.2.1 Energieeffizienz der eigenen Standorte](#) erwähnt, mussten wir an einigen Standorten zeitweise eine geringe Auslastung aufgrund der Auftragslage für dort gefertigte Produkte verzeichnen. Hier sank das zu entsorgende Abfallaufkommen erheblich. Am Automotive-Standort Hendersonville (USA) zeigten unterjährige Messungen, dass bei der Zielsetzung das erwartete Abfallaufkommen überschätzt worden war. Mehr Abfall als erwartet generierten die beiden gut ausgelasteten Halbleiter-Front-End-Werke in Regensburg (Deutschland) und Premstätten (Österreich).

Der zum Umsatz skalierte Wert für das Jahr 2021 betrug 1,24 Tonnen pro USD 1 Mio. (Vj. 1,16 Tonnen pro USD 1 Mio.<sup>1</sup>).

## Abfall

in Tonnen	2020	2021
<b>Abfall zur Entsorgung</b>	<b>6.800</b>	<b>7.200</b>
davon gefährlich	4.600	4.400
davon nicht gefährlich	2.200	2.800
Zielsetzung Abfall zur Entsorgung		7.700
<b>Spezifischer Abfall zur Entsorgung pro USD 1 Mio. Umsatz</b>	<b>1,16</b>	<b>1,24</b>
<b>Abfall für Recycling</b>	<b>8.600</b>	<b>8.500</b>
davon gefährlich	2.900	2.300
davon nicht gefährlich	5.700	6.200

Unterstützt wird das Abfallmanagement an den Standorten durch Maßnahmen aus den lokalen EHS-Programmen. Im Folgenden einige Beispiele aus dem Geschäftsjahr 2021:

- Premstätten: Dimethylsulfoxid (DMSO) wird als Prozesschemikalie verwendet. Durch Recycling kann verhindert werden, dass 35.100 Liter der Entsorgung zugeführt werden.
- Woodlands (Singapur): Der Einsatz von Isopropanol in der Produktion konnte um 8.600 Tonnen reduziert werden.
- Ang Mo Kio (Singapur): Der Verzicht auf gedruckte produktbegleitende Informationen (Lot Traveler) in Papierform in der Produktion sparte 2,4 Tonnen Papier ein.
- An den Standorten in Singapur und auf den Philippinen wird verstärkt versucht, ökonomisch sinnvolle Lösungen dafür zu finden, dass leere Chemikalien-Container nicht in Deponien entsorgt werden müssen, sondern recycelt oder der thermischen Verwertung zugeführt werden können.

Das Recycling und die Entsorgung gefährlicher Abfälle erfolgen mit der notwendigen Sorgfalt entsprechend den lokalen Vorschriften durch qualifizierte Dienstleister. Verstöße gegen relevante Rechtsvorschriften und Anforderungen sind im Berichtszeitraum nicht bekannt geworden.

### 4.3.4 Wasser

Wasser ist für ams OSRAM eine wichtige Ressource: als Prozessmedium in der Halbleiter-Fertigung, zur Kühlung in der Produktion sowie für sanitäre Zwecke. Rationierungen an unseren Standorten würden unsere Produktivität beeinträchtigen.

Um unsere Auswirkungen zu minimieren, achten wir im Rahmen des Wassermanagements an allen Standorten darauf, zur Schonung der Wasserressourcen beizutragen und die Wasserentnahme gering zu halten. ams OSRAM verwendet ausschließlich Süßwasser mit weniger als 1.000 Milligramm Filtrattrockenrückstand je Liter und entnimmt dieses überwiegend aus öffentlichen Trinkwasserversorgungen (Wasser von Dritten) und dem Grundwasser. Sensible Quellen oder Wasserreservoirs in der Nähe unserer Fertigungsstandorte sind uns bekannt und werden entsprechend geschützt.

#### Strukturen und Prozesse

Um Engpässe bei der Wasserverfügbarkeit frühzeitig zu erkennen, unterziehen wir unseren Wasserbedarf an den Standorten jährlich einer Risikoanalyse mit dem „Aqueduct Water Risk“-Atlas des [World Resources Institute](#). Dabei werden die Wasserentnahmen sowie Art und Menge der Abwassereinleitungen der Standorte berücksichtigt. Die Abwassermengen der einzelnen Standorte werden jährlich abgefragt. Der Großteil wird als industrielles oder sanitäres Abwasser wieder in Kanalisationen, aber auch in Oberflächengewässer eingeleitet.

<sup>1</sup> Durch den Besitzerwechsel der Standorte Plovdiv (Bulgarien) und Monterrey (Mexiko) wurden für diese Werke die Daten von Januar bis Ende März 2021 bzw. bis Mitte November 2021 berücksichtigt.

Wo die Qualität des entnommenen Wassers durch unsere Produktionsprozesse verändert wurde, reinigen wir es vor der Ausleitung. Dabei halten wir uns an die jeweiligen nationalen gesetzlichen Bestimmungen. Solche Bestimmungen sind in allen Ländern mit ams OSRAM-Fertigungsstätten in Kraft und bilden die Grundlagen für behördliche Genehmigungsbescheide. Alle unsere Standorte verfügen über Genehmigungen zur Einleitung von Abwasser und gegebenenfalls zum Betrieb von Neutralisationsanlagen. Diese enthalten in der Regel auch sehr spezifische Vorgaben zu zulässigen Mengen, Temperatur und chemischer Zusammensetzung des Abwassers und der durchzuführenden Überprüfungen. Ein Teil des für Kühlzwecke geförderten Grundwassers wird chemisch unverändert zurückgeleitet. Jedoch sind auch hier periodische Überprüfungen vorgeschrieben. In allen Fällen erfolgt die Rückführung als Süßwasser gemäß obiger Definition. Ein anderer Teil des Abwassers muss als gefährlicher Abfall betrachtet und einer speziellen Behandlung durch qualifizierte Drittfirmen zugeführt werden. Das übrige Abwasser entweicht über Verdunstungskühlanlagen in die Atmosphäre.

### Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen

Wir setzen jährlich relative oder absolute Wasserentnahmeziele auf Standortebene und aggregieren sie, wo nötig unter Berücksichtigung der Planzahlen der Produktion, zu einem globalen Gesamtziel (Kubikmeter Wasserentnahme). Diese Ziele verfolgt und überprüft ams OSRAM auf Konzernebene im Rahmen der vierteljährlichen EHS-Berichterstattung. Da hier sowohl die zu erwartende wirtschaftliche Entwicklung als auch eine mögliche Veränderung der Fertigungskapazität bzw. die Anzahl der Standorte eine Rolle spielen, ist es möglich, dass sich das globale Gesamtziel im Vergleich zum Vorjahr nach oben entwickelt.

Darüber hinaus vergleichen wir unsere Wasserentnahme pro erwirtschafteten Umsatz (Kubikmeter pro USD 1 Mio. Umsatz) mit der entsprechenden Kennzahl des Vorjahrs. Bei der Betrachtung dieser Kennzahl ist zu berücksichtigen, dass ein Teil des Umsatzes aus Produkten erfolgt, die in Auftragsfertigung außerhalb des ams OSRAM Konzerns hergestellt werden.

Das für das Geschäftsjahr 2021 festgelegte Ziel für den ams OSRAM Konzern lag bei 4.729.000 Kubikmetern und damit um 12 % über dem Vorjahreswert von 4.205.000 Kubikmetern. Durch die Pandemie-Lage im Vorjahr war die Grundlage für die Zielsetzung des Geschäftsjahrs 2021 an einigen Standorten durch Unsicherheiten geprägt. Im Geschäftsjahr 2021 lag die tatsächliche Wasserentnahme bei 4.110.000 Kubikmetern und damit knapp unter dem Niveau des Vorjahrs. Insgesamt wurde jedoch weit weniger Wasser entnommen als für das Geschäftsjahr 2021 erwartet. Diese Differenz lässt sich in allen operativen Unternehmensteilen beobachten. Nahezu die gesamte Wasserentnahme (rund 90 %) geht auf die Halbleiterwerke zurück [ams OSRAM Geschäftsbericht, Entwicklung im Halbleitersektor, S. 74 f.](#)

Wie im Kapitel zu Arbeitssicherheit und betrieblichem Gesundheitsschutz beschrieben [→ 6.2 Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz](#), beeinflusste die COVID-19-Pandemie unsere operativen Tätigkeiten im Geschäftsjahr nur geringfügig. Wie im Kapitel zur Energieeffizienz erwähnt, mussten wir an einigen Standorten zeitweise aufgrund der Auftragslage eine geringe Auslastung für dort gefertigte Produkte verzeichnen. Hier sank die Wasserentnahme erheblich. An den Standorten Calamba (Philippinen) und Wuxi (China) kam es aufgrund von überhöhten Zielsetzungen ebenfalls zu einer Reduktion gegenüber der erwarteten Menge. Auch am

Standort Treviso (Italien) wurde zwar mehr Kühlwasser aus dem Grundwasser als im Vorjahr eingesetzt, der ursprünglich erwartete Mehrbedarf trat jedoch nicht ein. Italien war im Jahr 2020 besonders von der Pandemie betroffen und es gab längere Werksschließungen. Daher war hier die Schätzung für 2021 besonders schwierig.

Der zum Umsatz skalierte Wert für das Jahr 2021 betrug 711 Kubikmeter pro USD 1 Mio. (Vj. 717 Kubikmeter pro USD 1 Mio.).

## Wasserentnahme

in Kubikmetern	2020	2021
Kommunale Wasserversorgung	3.497.000	3.407.000
Grundwasser aus Eigenförderung	706.000	701.000
Anderes Wasser	2.000	2.000
<b>Summe</b>	<b>4.205.000</b>	<b>4.110.000</b>
Zielsetzung Wasserentnahme		4.729.000
<b>Spezifischer Wasserentnahme pro USD 1 Mio. Umsatz</b>	<b>717</b>	<b>711</b>
Reinstwasser (UPW) Verbrauch	877.000	1.053.000

Für das Ausleiten von Abwasser gibt es keine spezifischen Ziele. Entsprechende Zahlen werden dennoch im Rahmen des EHS-Managements wie beschrieben erfasst und überwacht. Etwa 15 % des im Geschäftsjahr 2021 gesamt entnommenen Wassers sind als Verluste über Abfallwertströme oder Verdunstungen in die Atmosphäre zu verbuchen.

Die Überwachung des chemisch unveränderten Kühlwassers wird unter Berücksichtigung behördlicher Auflagen wie zuvor

beschrieben durchgeführt. Die Datenqualität ist aufgrund der Eingangsmessung und des exakt vorgegebenen Pfades für Kühlwasser sehr hoch. Bei den anderen Abwasserfraktionen muss hingegen zum Teil geschätzt werden. Im Rahmen der Prüfung der Wasserqualität für die lokalen Behörden wurde im Geschäftsjahr keine Überschreitung eines behördlich vorgegebenen Schwellenwerts beobachtet.

## Abwasser nach Einleitungspfad

in Kubikmetern	2020	2021
in öffentliche Kanalisationsanlagen als Industrieabwasser	2.507.000	2.282.000
in öffentliche Kanalisationsanlagen als sanitäres Abwasser	564.000	595.000
in salzige Oberflächengewässer als Industrieabwasser	389.000	391.000
in süße Oberflächengewässer als Industrieabwasser	30.000	30.000
in das Grundwasser als chemisch unverändertes Abwasser aus Kühlprozessen	100.000	113.000
<b>Summe</b>	<b>3.590.000</b>	<b>3.411.000</b>
<b>Verbrauch – durch Verdunstung, Entsorgung als Abfall, andere Verluste</b>	<b>615.000</b>	<b>699.000</b>

ams OSRAM betrachtet derzeit an keinem seiner Standorte die Wasserverfügbarkeit als kritisch. Ab dem Jahr 2030 jedoch werden die Gebiete in China, Singapur und Malaysia, in denen sich unsere Halbleiterfertigungen befinden, als solche mit einem hohen und weiterhin zunehmenden Wasserbedarf gelten. Wir werden die Entwicklung weiter beobachten.

Im Berichtsjahr wurden zahlreiche Maßnahmen zur Reduzierung der Wasserentnahme und zur Einhaltung der wasserrechtlichen Genehmigungen durchgeführt. Im Folgenden einige Beispiele:

- Tampines (Singapur): Durch Optimierung des Betriebs der Kühltürme sowie des Recyclings des Reject-Anteils aus der Ultrafiltration konnten 7.300 bzw. 3.500 Kubikmeter Frischwasseraufnahmen vermieden werden.
- Premstätten (Österreich): Durch Wiederverwendung des Wassers in den Abgasersatzanlagen wurden 19.200 Kubikmeter eingespart.
- Berlin (Deutschland): Die Abwasserneutralisationsanlage wurde hinsichtlich der Behandlung von saurem Abwasser ausgebaut, um den Fluorid-Grenzwert halten zu können. Dies war aufgrund der Produktionsverlagerung der XBO-Kinolampen von Eichstätt nach Berlin (beide Deutschland) erforderlich geworden.

Im Geschäftsjahr 2021 hat ams OSRAM erstmals als gemeinsamer Konzern an der Abfrage der CDP Water Security Initiative zur Berichterstattung relevanter Daten teilgenommen und wurde mit B- (Management Level) bewertet.





5.0

# Gesellschaft

Als global tätiges Industrieunternehmen sind wir Teil der Gesellschaft. Unsere Verantwortung leben wir daher über die Grenzen unseres Unternehmens hinaus. Der Einsatz für eine nachhaltige Entwicklung ist uns ein Anliegen, die Achtung der Menschenrechte für uns selbstverständlich. Dafür engagieren wir uns – auch in der Lieferkette.

## 5.1 Achtung der Menschenrechte

Als international tätiges Unternehmen mit vielfältigen Produkten und komplexen globalen Wertschöpfungsketten → [5.2 Lieferkettenmanagement](#) wissen wir, dass auch in unseren Geschäftsbeziehungen das Risiko von Menschenrechtsverletzungen gegeben ist – besonders für eventuell stärker gefährdete Gruppen wie Wander-, Zeit- und Leiharbeiter.

Darüber hinaus erfordert das ams OSRAM-Produktportfolio auch die Verwendung von Materialien, die aufgrund ihrer Herkunft (Demokratische Republik Kongo und angrenzende Länder oder Konflikt- und Hochrisikogebiete nach EU-Verordnung 2017/821) als potenzielle Konfliktmineralien eingestuft werden. In sehr geringem Umfang, etwa bei einer traditionellen Automotive-Produktlinie, kommt auch Kobalt zum Einsatz → [4.3.2 Konfliktmineralien](#).

Jegliche Form moderner Sklaverei, Kinder- und Zwangsarbeit oder Menschenhandel werden von uns nicht geduldet – weder innerhalb unserer eigenen Geschäftstätigkeiten noch bei unseren Lieferanten oder Geschäftspartnern. Darüber hinaus haben wir hinsichtlich unserer Lieferanten Prozesse und Regelwerke implementiert, die auf die Einhaltung von Sozialstandards und die Achtung der Menschenrechte hinwirken → [5.2 Lieferkettenmanagement](#) (siehe Grafik zum Verhaltenskodex für Lieferanten).

Die Erwartungen an Unternehmen, sich für die Wahrung der Menschenrechte einzusetzen, steigen. Dies schlägt sich nie-

der in gesetzlichen Regelungen wie dem UK Modern Slavery Act oder dem 2023 in Kraft tretenden deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sowie der Debatte um eine mögliche EU-Richtlinie zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten. Auch seitens unserer Investoren und Kunden sehen wir uns verstärkt gefordert, nachteilige Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und -beziehungen auf Menschenrechte zu ermitteln und diesen entgegenzuwirken.

### Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse

Im Rahmen unseres ams OSRAM Code of Conduct → [3.1.4 Unternehmenswerte](#) stellen wir unsere Haltung zur Achtung der Menschenrechte dar. Wir achten und unterstützen an allen Standorten die international anerkannten Menschenrechte und bekennen uns zu den Prinzipien der Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen, die wir als Mitglied des UN Global Compact aktiv unterstützen. In der Vergangenheit gab es dazu spezifische Regelungen sowohl bei ams (Ethics and Labor Policy) als auch bei OSRAM (Grundsatzerklärung zur Achtung von Menschenrechten). Eine konzernweite Menschenrechtsrichtlinie wird aktuell erarbeitet und soll im Jahr 2022 veröffentlicht werden. Dabei stützen wir uns auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die Prinzipien des UN Global Compact. Wir verpflichten alle ams OSRAM-Mitarbeiter:innen zu einer angemessenen Anwendung des Code of Conduct in ihrem Verantwortungsbereich.

Die Koordination unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht wird durch die Abteilung Human Resources (HR) → [6.1 Unsere Personalarbeit](#) wahrgenommen. HR erlässt hierzu Richtlinien und koordiniert die Überprüfung der Einhaltung der Regelwerke. Bei den ehemaligen OSRAM-Einheiten

gab es bereits einen Prozess zur kontinuierlichen Überwachung der Menschenrechtsrisiken, der eine jährliche Risikobeurteilung beinhaltet. Ein entsprechender Prozess für die noch junge kombinierte Gruppe soll im Geschäftsjahr 2022 eingeführt werden.

Sollte es zu einer Verletzung von Menschenrechten oder dem Grundsatz fairer Arbeitsbedingungen kommen, kann diese über das Hinweisgebersystem „Tell ams OSRAM“ gemeldet werden → [3.3 Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten](#). Die Meldung von Hinweisen kann aber auch an die üblichen unternehmensinternen Stellen – an den zuständigen Compliance Officer, an Corporate Compliance oder an den jeweiligen Vorgesetzten – erfolgen. Alle Hinweise werden systematisch ausgewertet, um entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

Damit wir unserer Verantwortung entlang der gesamten Lieferkette gerecht werden können, binden wir auch unsere Lieferanten in den Prozess ein. Wir verpflichten sie, die im ams OSRAM-Verhaltenskodex für Lieferanten festgeschriebenen Regeln und Verpflichtungen, die auch die Einhaltung von Menschenrechten umfassen, einzuhalten → [5.2 Lieferkettenmanagement](#).

### Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen

Wir streben an, Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden und unseren Beschäftigten faire Arbeitsbedingungen zu bieten. Auch möchten wir die Organisation noch stärker für dieses wichtige Thema sensibilisieren und Verletzungen von Menschenrechten vorbeugen. Hierfür nutzten wir verschiedene Präventionsmaßnahmen zur Bewusstseins-schärfung. Im Rahmen unserer Aktivitäten zur Achtung der Menschenrechte gehen wir auch regionen- bzw. länderspezifischen Themen nach.

Über das Hinweisgebersystem „Tell ams OSRAM“ haben wir im Geschäftsjahr 25 Hinweise zur Verletzung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen erhalten. Sie wurden systematisch erfasst und analysiert. Eine Verletzung von Menschenrechten oder fairen Arbeitsbedingungen konnte dabei in keinem der Fälle festgestellt werden.

Durch unsere Fachabteilungen fand auch im Geschäftsjahr 2021 eine kontinuierliche Beobachtung der relevanten nationalen und internationalen Rahmenwerke zu Menschenrechten statt. Im Zuge dessen bereiten wir uns auf das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz vor. Im Geschäftsjahr 2022 planen wir, konzernweit gültige Statements zu den Modern Slavery Acts in UK und Australien zu veröffentlichen.

## 5.2 Lieferkettenmanagement

Unser externes Beschaffungsvolumen liegt derzeit bei EUR 2,9 Mrd., das weltweite Lieferantennetzwerk umfasst knapp 14.700 Lieferanten. Somit tragen wir als weltweit tätiger Konzern innerhalb unserer Lieferkette auch eine entsprechend große Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft. Diese Verantwortung nehmen wir wahr, indem wir standardisierte Risikoanalysen, Tools und Prozesse einsetzen, die für die Auswahl unserer internationalen Partner und die Zusammenarbeit mit ihnen gelten. Darüber hinaus haben wir interne und externe Kontrollmechanismen etabliert, insbesondere hinsichtlich unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bei [Konfliktmineralien](#) → [4.3.2 Konfliktmineralien](#) und → [5.1 Achtung der Menschenrechte](#).

Wir streben eine langfristige Zusammenarbeit mit verlässlichen und flexiblen Partnern an.

### Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse

Die Verantwortung für den Einkauf hinsichtlich indirekten Materials, Dienstleistungen und Elektronikkomponenten lag im Geschäftsjahr 2021 bei Corporate Procurement, deren Leiterin an den Chief Financial Officer (CFO) berichtete. Für direkte Materialien ist Procurement Semiconductors verantwortlich, dessen Leiter an Operations Semiconductors, eine Einheit im Verantwortungsbereich des CEO, berichtet. Im Rahmen des Integrationsprozesses wurde im ersten Quartal 2022 entschieden, den Bereich Corporate Procurement nun Procurement Semiconductors zuzuordnen.

Die Konzernrichtlinie Procurement und die Procurement-Politik bilden den Rahmen für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten.

Das Beschaffungswesen von ams OSRAM ist global aufgestellt. Abhängig von dem Material- und Service-spezifischen Beschaffungsmarkt erfolgt die Umsetzung auf globaler oder regionaler Ebene.

Die Hauptbeschaffungsländer sind Deutschland, Österreich, China, Singapur, Malaysia und die USA. Die volumenstärksten Materialfelder sind Auftragsfertigung, Fertigungs- und Testausrüstung für Halbleiter und Vormaterialien für optische Halbleiter. Für alle Material- und Servicefelder haben wir spezifische Anforderungen an die Lieferanten formuliert. So müssen beispielsweise Lieferanten von Fertigungsmaterialien eine Zertifizierung nach der Umweltmanagementnorm ISO 14001 und die Einhaltung der EU-Richtlinie RoHS (Restriction of Hazardous Substances in electrical and electronic equipment) sowie der EU-Verordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) nachweisen.

Abhängig vom Herkunftsland des Lieferanten werden weitere Kriterien abgefragt, etwa über eine Selbstauskunft zu sozialen und umweltrelevanten Aspekten mittels eines sogenannten Corporate Responsibility Self Assessments (CRSA). Eine Übersicht der wichtigsten Anforderungen ist in unserem [Procurement-Portal](#) veröffentlicht.

Sogenannte Sourcing Teams sind in allen Materialfeldern für die Beschaffungsstrategie verantwortlich. Bei Fragen zur Nachhaltigkeit, beispielsweise hinsichtlich der Audit-Koordi-

nation oder zu Konfliktmineralien, werden die Sourcing Teams von den Bereichen Environmental Protection, Health & Safety (EHS), Corporate Procurement und Sustainability unterstützt.

Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten sind durch verschiedene Lieferantenanforderungen in die Prozesse der Lieferantenqualifizierung und -entwicklung eingebettet. Es ist Aufgabe des strategischen Einkaufs, diese zusammen mit den lokalen Einkaufsvertretern umzusetzen. Für ihre Einhaltung und Unterweisung in den einzelnen Schritten des Lieferantenmanagements ist Corporate Procurement verantwortlich.

Im Rahmen des Unternehmenszusammenschlusses wurden unter anderem bereits die Konzernrichtlinie Procurement, die Procurement-Politik sowie der Lieferantenmanagementprozess vereinheitlicht. Die erforderlichen Anpassungen und Erweiterungen der Systeme dauern noch an. Die vollständige Umsetzung des Lieferantenmanagementprozesses ist für das Geschäftsjahr 2022 geplant.

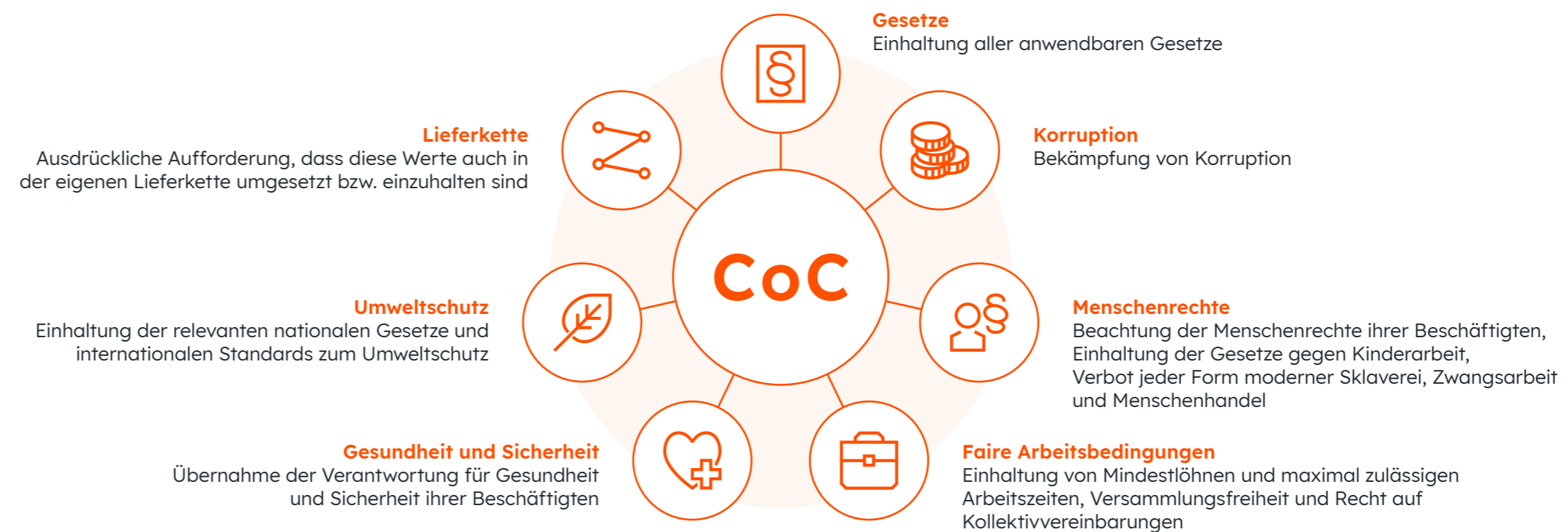
Zum Beispiel ist vorgesehen, dass die Prüfung der Anforderungen an unsere Lieferanten hinsichtlich eines unterzeichneten Verhaltenskodexes für Lieferanten, der ISO 14001-Zertifizierung, einem CRSA sowie des CMRT (Conflict Mineral Reporting Template) automatisch erfolgt. Aktuell ist dies nur für die ehemaligen OSRAM-Einheiten möglich. Im Laufe des Geschäftsjahrs 2022 soll dieser Prozess konzernweit zur Verfügung stehen.

Wir haben bereits konzernweit Transparenz über das Einkaufsvolumen und die Anzahl aller Lieferanten von ams OSRAM erreicht.

Ein wichtiger Pfeiler unseres Lieferantenmanagements ist das Know-how unserer Mitarbeiter:innen. Wir informieren und schulen unsere globalen Einkaufsteams durch regelmäßige Informations- und Trainingsmaßnahmen zu übergreifenden Themen, etwa zu Menschenrechten und Responsible Sourcing oder zu konkreten Neuerungen mit Blick auf Nachhaltigkeit in unseren Lieferketten.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie alle gesetzlichen Bestimmungen einhalten und darüber hinaus die Grundsätze unseres ams OSRAM Code of Conduct teilen. Dafür haben wir einen eigenen Verhaltenskodex für Lieferanten verfasst, der unsere Grundüberzeugungen und internationale Standards wie den UN Global Compact, den Code of Conduct der Responsible Business Alliance (RBA) und die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) berücksichtigt.

### Der Verhaltenskodex für Lieferanten (CoC) deckt folgende Themen ab:



Lieferanten werden außerdem dazu verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass kein interner oder externer Mitarbeiter von unethischen Praktiken bei der Anwerbung neuer Arbeitskräfte betroffen ist. Die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex ist für alle Lieferanten ab einem Beschaffungsvolumen von EUR 50.000 obligatorisch. Er ist außerdem Teil des Qualifizierungsprozesses, den neuen Lieferanten bei ams OSRAM durchlaufen müssen. Unabhängig vom Auftragsvolumen erhält jeder Lieferant bei Bestellungen den Hinweis auf die Allgemeinen Geschäftsbedingungen und den Verhaltenskodex. Mit seiner Unterzeichnung verpflichten sich Lieferanten auch, ihren Beitrag zum Umweltschutz kontinuierlich zu steigern und ein funktionierendes Umweltmanagementsystem aufzubauen. Wie oben erwähnt ist die Zertifizierung gemäß ISO 14001 eine Anforderung an Lieferanten von direktem Material.

Zur Wahrnehmung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und der Einhaltung des ams OSRAM-Verhaltenskodex für Lieferanten in unseren Lieferketten nutzen wir verschiedene Instrumente und Prozesse.

Im Rahmen des Prozesses zur Lieferantenanlage in unseren Systemen werden alle Lieferanten – unabhängig davon, welche Materialien oder Leistungen sie für ams OSRAM erbringen – anhand internationaler Sanktionslisten geprüft. Aktualisierte Listen werden automatisch in die Exportkontrollsys-

teme von ams OSRAM eingespielt, damit auch bestehende Lieferanten bei jeder Bestellung und vor jedem Zahllauf entsprechend geprüft werden.

Lieferanten aus Ländern mit erhöhten sozialen Risiken müssen zusätzlich eine Selbstauskunft (CRSA) zu relevanten Aspekten der unternehmerischen Verantwortung einreichen. Die Auswahl erfolgt anhand der Ländereinschätzung von Transparency International (Transparency International Corruption Perceptions Index  $\leq 50$ ).

Für direkte Lieferanten, also solche, die Produktionsmaterialien oder Fertigerzeugnisse liefern, führt ams OSRAM eine kontinuierliche Risikobeurteilung unter Berücksichtigung von Länder- und Beschaffungsmarktrisiken durch. Strategisch relevante Lieferanten, worunter die von uns klassifizierten Lieferanten sowie Innovations- und Integrationspartner als „bevorzugte Lieferanten“ fallen, werden einer Nachhaltigkeitsbewertung unterzogen.

Für die Analyse unseres Beschaffungsvolumens hinsichtlich sozialer Risiken setzen wir die Risk Assessment-Plattform der Responsible Business Alliance (RBA) ein. Die RBA ist eine Koalition führender Elektronikunternehmen, die sich zur Einhaltung eines Verhaltenskodexes zur nachhaltigen Beschaffung verpflichtet haben.

Grundlage für die Risikobewertung ist eine geographische und eine produktbezogene Risikoeinstufung. Die geographische Risikoeinstufung spiegelt das Lieferkettenrisiko in den fünf Bereichen Arbeit, Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Businessethik wider und bezieht auch die Managementsysteme ein. Die produktbezogene Risikoeinstufung gibt einen Hinweis auf Menschenrechtsrisiken, die aufgrund der Arbeitsbedingungen und der Produktionsprozesse in den jeweiligen Ländern bestehen.

Bei Lieferanten, deren Risiko aufgrund des Ursprungslands, der Materialgruppe und des Einkaufsvolumens als hoch oder sehr hoch bewertet wird, entscheidet der verantwortliche Einkäufer jährlich, ob sie ein Corporate Responsibility (CR)-Audit vorlegen müssen. Alternativ können sie die Einhaltung entsprechender Vorgaben auch durch gleichwertige Zertifizierungen (ISO 14001 in Kombination mit ISO 45001) nachweisen. Zur Nachverfolgung der Audits setzen wir unter anderem die Online-Plattform der RBA ein.

Im Rahmen der Qualifizierung neuer Lieferanten im direkten Materialeinkauf werden diese zudem einem Prozess-Audit gemäß VDA 6.3 (Verband der Automobilindustrie e.V.) unterzogen. Dabei werden Produktions- und Dienstleistungsprozesse bewertet. Die Ergebnisse des Prozess-Audits werden in unser globales Einkaufssystem integriert und fließen so in den gesamten Beschaffungsprozess ein.

### Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen

Das Thema Nachhaltigkeit ist seit 2020 ein Bestandteil der OSRAM-Einkaufsstrategie. Im Geschäftsjahr 2021 wurde diese um eine Roadmap für Responsible Sourcing erweitert. Der Roll-out der Strategie sowie die konzernweite Umsetzung der operativen Prozesse sind für das Geschäftsjahr 2022 vorgesehen.

Die in der Roadmap enthaltenen Aktivitäten wurden gemeinsam mit den Business Units definiert und teilweise bereits implementiert. Die konzernweite Umsetzung der noch offenen Aktivitäten ist ebenfalls Ziel für das Geschäftsjahr 2022.

Wir streben für unser gesamtes Einkaufsvolumen die Abdeckung durch unseren Verhaltenskodex für Lieferanten an. Auch wollen wir im direkten Materialbereich die Abdeckungsquote durch ISO 14001-Zertifikate weiter erhöhen.

Die Einkaufsaktivitäten umfassen eine Reihe wichtiger Nachhaltigkeitsthemen. Dazu gehören die Berücksichtigung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks der Lieferanten bestimmter Materialgruppen durch die verantwortlichen Einkäufer, eine höhere Gewichtung von Nachhaltigkeitsthemen innerhalb des Performance Ratings von Lieferanten des Segments Halbleiter, eine zusätzliche Prüfung von Arbeitssicherheits- und Menschenrechtsanforderungen in besonders gefährdeten Servicebereichen wie der Auftragsfertigung oder Abfallentsorgung, mehr Transparenz in puncto Nachhaltigkeit sowie die CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Lieferkette.

Beim Lieferantenauswahlprozess für energieintensives Equipment werden bei den ehemaligen OSRAM-Einheiten bereits der zu erwartende Energieverbrauch und die damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Gesamtkostenbetrach-

## Beschaffungskennzahlen

	2020	2021
<b>Anzahl Lieferanten</b>	<b>12.349</b>	<b>14.654</b>
<b>Beschaffungsvolumen (von externen Dritten bezogene Waren und Dienstleistungen)</b>	<b>1,7 Mrd. €</b> (davon entfallen 63 % auf lokale Lieferanten <sup>1</sup> )	<b>2,9 Mrd. €</b> (davon entfallen 51 % auf lokale Lieferanten <sup>1</sup> )
<b>Unterzeichnete Verhaltenskodizes für Lieferanten (CoCs)<sup>2</sup></b>	<b>339 neue CoCs</b> (in Summe sind damit 96 % des relevanten Beschaffungsvolumens abgedeckt)	<b>266 neue CoCs</b> (in Summe sind damit 97 % des relevanten Beschaffungsvolumens abgedeckt)
<b>ISO 14001-Abdeckung direktes Beschaffungsvolumen<sup>2</sup></b>	<b>86 %</b>	<b>89 %</b>
<b>Conflict Minerals Reporting Template (CMRT)-Abdeckung<sup>2</sup></b>	<b>98 %</b>	<b>97 %</b>

<sup>1</sup> Als lokale Lieferanten sind Lieferanten definiert, die im selben Land wie der beschaffende ams OSRAM-Standort angesiedelt sind.

<sup>2</sup> Betrachtet werden hier nur Daten zu OSRAM-Aktivitäten. Die Vereinheitlichung der Systeme und somit die Integration der ams-Daten ist für das Geschäftsjahr 2022 geplant. Die Angaben zu OSRAM entsprechen zwei Dritteln des konzernweiten Beschaffungsvolumens. Gezeigt wird die Abdeckungsrate der relevanten Beschaffungsvolumina hinsichtlich der jeweiligen Kriterien.

tung (Total Cost of Ownership Calculation, TCO) berücksichtigt. Somit fließen auch Kosteneinsparungen über den gesamten Nutzungszeitraum, beispielsweise durch geringeren Energieverbrauch, in die Kaufentscheidung ein. Energieeffiziente Lösungen werden damit früher wirtschaftlich. Diese Systematik wird aktuell für das gesamte Unternehmen ausgerollt.

In 2021 haben wir im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit Bestandslieferanten die eingeforderten Ergebnisse aus den CR-Audits bzw. gleichwertige Zertifizierungen ausgewertet. Bedingt durch die COVID-19-bedingten Einschränkungen fand im Geschäftsjahr 2021 nur eine geringe Anzahl an Audits statt. Die Überprüfung fokussierte sich auf Lieferan-

ten mit bestehenden aktuellen RBA-Audits. Die Abarbeitung der Entwicklungsmaßnahmen dauert noch an. Bei den regelmäßigen Audits durch unabhängige Prüfgesellschaften zur Wahrnehmung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und der Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten zeigten sich im Geschäftsjahr 2021 Mängel bei der Einhaltung von Arbeitszeiten und Arbeitssicherheit. Im Geschäftsjahr 2022 werden alle ams OSRAM-Lieferanten einer Risikoeinstufung über das RBA-Tool unterzogen und damit für die Durchführung eines CR-Audits berücksichtigt.

Um unseren Einkäufern die Weitergabe von Know-how hinsichtlich Nachhaltigkeit an ihre Lieferanten zu erleichtern, werden regelmäßig Schulungsunterlagen in unserem

☞ [Procurement-Portal](#) veröffentlicht. Hierbei nutzen wir die Ressourcen, die uns im Rahmen der einschlägigen Mitgliedschaften zur Verfügung stehen – z.B. Webinare zu Konfliktmineralien der Responsible Minerals Initiative (RMI), Trainings des UN Global Compact oder Erläuterungen zu den Nachhaltigkeitszielen (SDGs) der Vereinten Nationen.

Aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die globale Marktlage fokussierten wir uns im Geschäftsjahr 2021 auf die Resilienz unseres globalen Lieferantennetzwerks und auf die Vermeidung von Lieferengpässen und verlängerten Lieferzeiten. Dazu fanden intensive Abstimmungen mit unseren Lieferanten statt. Auch haben wir 2021 begonnen, uns auf das kommende deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz vorzubereiten → [5.1 Achtung der Menschenrechte](#).

## 5.3

# Produktverantwortung

### 5.3.1 Kundenzufriedenheit

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist zentral für unseren wirtschaftlichen Erfolg und stellt einen wesentlichen Baustein unserer kundenorientierten Unternehmensausrichtung dar.

#### **Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse**

ams OSRAM hat im Rahmen der Integration die Kundenorientierung noch stärker in der Organisation verankert. Die Kundenbeziehungen werden über ein Key Account-Managementsystem nach weltweit geltenden Prozessen gestaltet. Diese wurden entsprechend unserem Geschäftsmodell → [2.1 Unser Unternehmen](#) für die Segmente Halbleiter und Lampen & Systeme im Rahmen unserer Market to Business-Strategie definiert. Für das gesamte Halbleitergeschäft ist ein globales Vertriebs- und Marketingteam zuständig, dessen Leitung an den CEO berichtet. Die regionale Aufstellung dieses Teams entlang der wichtigsten Märkte wurde im Geschäftsjahr 2021 vorbereitet und ging Anfang 2022 in die Umsetzung. Bereits seit Sommer 2021 arbeitet die Vertriebsorganisation auf einer neuen gemeinsamen Online-Kundenplattform. Großkunden haben jeweils eine Ansprechperson, die sich nach dem Prinzip „one face to the customer“ um ihre Anliegen kümmert.

ams OSRAM legt Wert auf regelmäßiges und strukturiertes Kundenfeedback zur Wahrnehmung unserer Marke, zur Rezeption unserer Kommunikations- und Marketing-Aktivi-

täten sowie zur Zufriedenheit und Loyalität unserer Kunden. Dieses Feedback lassen wir kontinuierlich in die Verbesserung unserer Prozesse und Strukturen einfließen. Hierzu gab es bei ams und OSRAM jeweils verschiedene Ansätze. Künftig soll über alle Business Units hinweg in etwa zweijährlichem Abstand eine weltweite Kundenbefragung durchgeführt werden. Nach einer Bewertung und Analyse der Ergebnisse sollen dann innerhalb der Business Units und der Zentralfunktionen Maßnahmen definiert und umgesetzt werden.

Bei Kundenfeedbacks jeglicher Art greifen definierte Prozesse. So werden bei relevantem Feedback umgehend die Produkt- bzw. Prozessverantwortlichen innerhalb der Business Units/Organisationen eingeschaltet und an einer Lösung gearbeitet. Dies gilt auch für den Fall, dass eine allgemeine Kommunikation an die Kunden, z. B. als Kundenbrief, nötig ist.

#### **Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse**

Zum Start der kombinierten Gruppe ams OSRAM war die Zielsetzung, erstens eine hohe Kundenzufriedenheit und Geschäftskontinuität ohne Unterbrechungen sicherzustellen und zweitens eine abgestimmte und gemeinsame Vorgehensweise des globalen Kunden-Service-Teams gegenüber Kunden und der Organisation zu gewährleisten. Dies gelang, indem schon zum operativen Start eine gemeinsame Struktur genau vorbereitet war.

Zur Vorbereitung des operativen Starts unseres gemeinsamen Unternehmens haben wir zwei Marktstudien durchgeführt, um eine „Null-Messung“ als Referenz zu ermöglichen. Dabei wurde analysiert, wie unsere Kunden die Marken OSRAM und ams individuell, im Vergleich zueinander und gegenüber unseren Hauptwettbewerbern bewerten. Unter

anderem haben wir Markenbekanntheit, Vertrautheit und Relevanz sowie Kundenzufriedenheit und Loyalität gemessen. Ein zweiter Teil fokussierte sich darauf, wie unsere Kunden den Zusammenschluss von ams und OSRAM beurteilen und welche Erwartungen sie damit verbinden.

Unsere Studien haben gezeigt, dass die beiden Marken in ihren Zielgruppen stark verankert sind. Die Ergebnisse wiesen klar darauf hin, wie wichtig es ist, die Stärken beider Marken zu nutzen und auf ihren Kernelementen aufzubauen. Hinsichtlich der Kundenzufriedenheit war für beide Unternehmens-teile das Feedback positiv. In der Kernzielgruppe der Ingenieure erreichten beide Marken ein sehr gutes Ergebnis. Auch das Ergebnis hinsichtlich unserer Kunden bzw. auch Nicht-Kunden fiel positiv aus. Das positive Ergebnis bot eine gute Ausgangsposition für die Akzeptanz des neuen gemeinsamen Unternehmens.

Nach einer Phase der Markenprobung planen wir die nächste großangelegte Kundenbefragung. Wir möchten dabei überprüfen, wie sich die Positionierung unseres neuen gemeinsamen Unternehmens ams OSRAM entwickelt und inwieweit sich unsere Ziele in Bezug auf unsere Kundenwahrnehmung und Kundenzufriedenheit erfüllt haben.

Wir begleiten unsere Kunden über die gesamte Phase des Kaufentscheidungsprozesses mit diversen digitalen und nicht-digitalen Kontaktpunkten. In der aktuellen Phase der COVID-19-Pandemie liegt der Schwerpunkt jedoch auf digitalen Plattformen. Hierbei spielen die Unternehmens-Websites eine zentrale Rolle, aber auch Social Media-Kanäle, Newsletter,

Blogs und digitale Kommunikation zusammen mit unseren Distributionspartnern.

Da Messen derzeit nur sehr begrenzt stattfinden, haben wir auch hier digitale Plattformen und Formate weiterentwickelt – unter anderem eine digitale Event-Plattform und einen Showroom –, mittels derer wir mit den Kunden in direkte Interaktion treten können.

### 5.3.2 Qualität und Produktsicherheit

ams OSRAM steht für einen hohen Qualitätsstandard, Sicherheit und Zuverlässigkeit seiner Produkte und Lösungen. Um diesem Versprechen gegenüber unseren Kunden gerecht zu werden, haben wir entsprechende Leitlinien im Unternehmen verankert und leisten damit einen wichtigen Beitrag zum langfristigen Geschäftserfolg. Insbesondere unsere Kunden aus der Automobilindustrie setzen hohe Standards, deren Einhaltung verpflichtend für die Geschäftsbeziehungen ist.

Es bestehen eine Vielzahl länderspezifischer Vorschriften hinsichtlich der Produktsicherheit. Um unsere Produkte schnell auf den Markt bringen zu können und dabei alle Regelungen und Vorschriften einzuhalten, ist eine weltweite Koordination und frühzeitige Berücksichtigung dieser Anforderungen notwendig.

#### **Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse**

Unser Selbstverständnis ist es, alle gesetzlichen Anforderungen, Standards und Normen zu Produkten und ihrer Sicher-

heit inklusive ihrer Kennzeichnung, die in den jeweiligen Regionen und Ländern unserer Geschäftstätigkeit gelten, einzuhalten bzw. Änderungen rechtzeitig umzusetzen. Wir achten darauf, neue und für uns relevante gesetzliche Anforderungen, Standards und Normen regelmäßig und rechtzeitig zu identifizieren und sie in die internen Produktsicherheitsanforderungen zu übernehmen.

Produktsicherheit startet bei ams OSRAM mit der Produktentwicklung, begleitet den Beschaffungs- und Produktionsprozess und ist über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg ein wesentlicher Aspekt für unsere Kunden.

Die Verantwortung für Produktsicherheit und Qualität liegt innerhalb des Vorstands beim Chief Technology Officer (CTO), der die Aufgaben und die Weisungsbefugnis an den Leiter Qualität übertragen hat. Diesem obliegt neben der technischen und der produktbezogenen Qualitätsverantwortung auch die Sicherstellung des Qualitätsmanagementsystems (QMS).

Diese zentrale Qualitätsmanagement-Abteilung, geleitet von der Leiterin des Corporate QMS, erlässt konzernweit geltende Regelungen und überprüft regelmäßig deren Einhaltung. Die Qualitätspolitik beschreibt dabei den Kern unseres Handelns und ist öffentlich verfügbar. Richtlinien und Prozesse regeln unter anderem die Produktsicherheit, deren Berücksichtigung in der Produktentwicklung und den Umgang mit fehlerhaften Produkten sowie die entsprechenden Eskalationsstufen. Die operative Verantwortung für die Umsetzung gesetzlicher und interner Vorgaben zu Produktsicherheit und Qualität liegt beim jeweiligen Leiter der Business Unit und dem Leiter



Operations. Über wesentliche Entwicklungen berichtet die Qualitätsmanagement-Abteilung regelmäßig direkt an den CTO. Dieser wird umgehend über einen Vorfall informiert, wenn dieser von der verantwortlichen Geschäftseinheit als kritischer Qualitätsvorfall eingestuft worden ist.

Bereits im Produktentstehungsprozess spielen Qualität und Produktsicherheit eine wichtige Rolle. So müssen verpflichtend bestimmte Qualitätsmethoden angewendet werden, um die Entwicklungsmeilensteine zu erreichen. Die Freigabe von Produkten unterliegt standardisierten Checklisten, mit denen Risiken identifiziert werden. Darüber hinaus überprüfen wir das aktuelle Produktportfolio regelmäßig hinsichtlich dessen Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit.

Alle Produkte für den Automobilbereich werden nach definierten Prüfplänen in unseren nach DIN EN ISO/IEC 17025 akkreditierten Umweltsimulationslaboren geprüft. Die Akkreditierung der Labore erlaubt es uns, dabei weltweite Standards einzuhalten.

Kunden können defekte Produkte jederzeit zurücksenden und finden entsprechende Informationen online. Auch alle Mitarbeiter:innen können mögliche Vorfälle melden, z.B. über leicht zugängliche Strukturen, die in der Fertigung etabliert sind. Durch die Einbindung von Beschäftigten können potenzielle Qualitätsthemen auf diese Weise frühzeitig erkannt und gegebenenfalls eskaliert werden.

Bei Hinweisen zur Produktsicherheit prüfen und bewerten wir Risiken umgehend mit einer Risikobewertungsmatrix. Die EU-Produktsicherheitsrichtlinie (General Product Safety Directive (GPSD) 2001/95/EC) mit ihrer strukturierten Risikobewertung ist unsere globale Grundlage für die Bewertung potenzieller Produktsicherheitsverstöße und abzuleitender Maßnahmen. Sobald produktbezogene Sicherheitsrisiken identifiziert sind, greifen bei ams OSRAM entsprechende Prozesse, um die Risiken schnellstmöglich einzudämmen und zu beseitigen. Die entsprechenden internen wie auch die kundenorientierten Maßnahmen hierzu sind definiert. Sie können aus einer Kundeninformation bestehen oder bis hin zu einem Produktrückruf reichen. Hierzu fanden im Geschäftsjahr 2021 umfangreiche Schulungen statt.

Unsere Abläufe und Managementsysteme lassen wir regelmäßig nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001 und für Automotive-Kunden außerdem nach der Norm IATF 16949 der International Automotive Task Force (IATF) zertifizieren. Des Weiteren führt ams OSRAM regelmäßig interne Audits seiner Fabriken, seiner Prozesse und seiner Lieferanten durch, damit Fehler im Ansatz erkannt und beseitigt werden, bevor Kunden betroffen sind. Neue Lieferanten mit direktem Produktbezug werden größtenteils in der Vorbereitung der Geschäftsbeziehung gemäß VDA 6.3 auditiert → [5.2 Lieferkettenmanagement](#).

Externe Umwelteinflüsse können Auswirkungen auf Eigenschaften und Funktionen unserer Produkte haben. Durch die Prüfung des Produktverhaltens in künstlichen Alterungsprozessen und Umweltsimulationen können wir die Lebensdauer der Produkte und Schwachstellen in Designs oder Komponenten erkennen und Produktverbesserungen einleiten, bevor es beim Einsatz zu Ausfällen kommt. Die Betrachtung der Sicherheitsanforderungen und die Evaluierung der zu erwartenden Produktqualität in Umweltsimulationen bereits in der frühen Entwicklungsphase sind für uns der Grundstein für hochwertige Produkte. Das Vermeiden von Fehlern, bevor sie entstehen, ist für ams OSRAM essenziell.

#### **Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen**

ams OSRAM vermarktet seine Produkte weltweit. Unsere wichtigsten Ziele sind zum einen die Einhaltung behördlicher Auflagen und zum anderen die Sicherheit für Anwender:innen unserer Produkte.

Gemäß unserer Qualitätspolitik haben wir eine Null-Fehler-Strategie etabliert. Entsprechend werden Prozesse kontinuierlich sowohl auf Effektivität als auch auf Effizienz geprüft und verbessert, um Kosten zu sparen und mit Ressourcen schonend umzugehen.

Sämtliche Überprüfungen im Rahmen der Zertifizierungen verliefen positiv und stützen unsere Null-Fehler-Strategie. Bedingt durch die anhaltende COVID-19-Pandemie wurden diese

Audits zum größten Teil digital durchgeführt. Gemeinsame Zertifizierungsaudits sind für das Geschäftsjahr 2022 geplant.

ams OSRAM konnte im Geschäftsjahr 2021 die Ausfallrate von Produkten innerhalb der Gewährleistungsdauer, basierend auf Meldungen von Geschäftskunden, in verschiedenen Bereichen reduzieren. So konnten die Qualitätskosten (Non-Conformance Costs) im Geschäftsjahr 2021 um knapp 10 % bezogen auf dem Umsatz gesenkt werden. Die End-2-End-Prozesse im Bereich Qualitätsmanagement wurden im Geschäftsjahr 2021 harmonisiert. Im Ergebnis sind die Prozesse nun konzernweit so optimiert, dass die zeitlich-logisch aufeinanderfolgenden Teilprozesse, die zur Erfüllung konkreter Kundenbedürfnisse notwendig sind, für alle beteiligten Abteilungen bzw. Funktionen transparent sind.

Im Geschäftsjahr 2021 hat die Abteilung Qualitätsmanagement keinen Hinweis auf mögliche Verstöße hinsichtlich nachteiliger Auswirkungen unserer Produkte auf die Gesundheit oder die Sicherheit unserer Kunden erhalten und somit das oben genannte Ziel erreicht, unseren Kunden sichere Produkte zu liefern.

## 5.4

# Gesellschaftliches Engagement

Wo immer ams OSRAM aktiv ist, wollen wir auch jenseits unserer Geschäftstätigkeit Verantwortung übernehmen und auch positiv wirken und wahrgenommen werden. Deshalb engagieren wir uns weltweit vor Ort in Initiativen, die eine zukunftsfähige Entwicklung und ein prosperierendes Umfeld fördern. Unsere Aktivitäten im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements folgen dabei einer klaren Strategie und orientieren sich an unseren Unternehmensgrundsätzen. Der ams OSRAM Konzern engagiert sich gesellschaftlich in vielfältiger Form: von Geld- und Sachspenden über das Sponsoring und die Unterstützung von Kultur-, Sozial-, Bildungs- und Sportveranstaltungen bis hin zur Mitgliedschaft in Verbänden, Organisationen und Vereinen. Für jede der genannten Kategorien haben wir einen Verantwortlichen eingesetzt. Vorgaben zum Thema Corporate Citizenship sind in unseren Code of Conduct integriert und werden durch themenspezifische Richtlinien unterstützt → [3.1.5 Politisches Engagement und Mitgliedschaften](#), → [3.3 Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten](#). Als Citizenship-Aktivität qualifizieren sich all jene freiwilligen Aktivitäten, die zu einem verbesserten sozialen Umfeld beitragen und von denen die Gesellschaft, Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten sowie das Unternehmen gleichermaßen profitieren. Den Rahmen dafür setzen die Kriterien des „Business for Societal

Impact“ (B4SI). Wir unterstützen es zudem, wenn sich unsere Mitarbeiter:innen mit Spendenaktionen und persönlichem Einsatz einbringen. Mithilfe eines Online-Tools messen wir Kosten und Erfolg unserer Projekte. Über dieses Tool erfolgt auch die Freigabe von Projekten – gegebenenfalls auch erst nach einer Anpassung wie beispielsweise einer Konkretisierung der angestrebten gesellschaftlichen Wirkung.

### Maßnahmen und Ergebnisse

Im Geschäftsjahr 2021 unterstützte ams OSRAM im Rahmen seines gesellschaftlichen Engagements Citizenship-Projekte, Initiativen, Organisationen und Events finanziell durch Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften mit rund EUR 2,4 Mio. (Vj. EUR 1,9 Mio.).

Die COVID-19-Pandemie schlug sich auch auf unser gesellschaftliches Engagement nieder. Eine Reihe von Veranstaltungen und Vorhaben mit geplanter Unterstützung von ams OSRAM, vor allem im Bereich Kunst und Kultur, wurden unter eingeschränkten Bedingungen abgehalten, verschoben oder abgesagt. Die durch die Pandemie veranlasste Reduktion von Kunst- und Kulturveranstaltungen spiegelt sich daher auch in einer reduzierten Anzahl an Projekten wider, die ams OSRAM im Jahr 2021 gefördert hat. Dafür fanden vermehrt Aktivitäten statt, die lokale Gemeinschaften, Organisationen und Einrichtungen darin unterstützten, die Auswirkungen der Pandemie zu reduzieren. Beispielsweise wurden in unseren Produktionsanlagen zeitweise Desinfektionsmittel produziert, die wir für den Eigenbedarf, aber auch zur Versorgung Dritter nutzen konnten.

## Beispiele unseres gesellschaftlichen Engagements



### Kategorie Bildung

- Seit vielen Jahren ermöglicht die Unterstützung der ams AG dem gemeinnützigen Verein „Laufteam run2gether Austria“ die Realisierung einer Vielzahl an Sozialprojekten in Kenia. Hierbei steht insbesondere die Bildungskomponente im Fokus. ams OSRAM führte dieses Engagement im Geschäftsjahr 2021 fort und förderte fünf Schulen mit über 320 Kindern.
- Der erste Online-Hackathon der Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis unter dem Motto „Transformathon“ wurde von ams OSRAM als Co-Host unterstützt. Hier wurden aus Challenges in den Kategorien Klima, Biodiversität, Ressourcen, Lieferketten und Gesellschaft Ideen, erste Konzepte oder sogar Geschäftsmodelle für potenzielle Start-ups entwickelt.
- Bereits zum 43. Mal war OSRAM Sponsor des internationalen „Welker Award“, der im Rahmen des „International Symposium on Compound Semiconductors (ISCS)“ verliehen wird. Im Mai 2021 wurde Prof. Alfred Forchel von der Julius-Maximilian-Universität Würzburg (Deutschland) für seine herausragenden Leistungen zum Verständnis der Licht-Materie-Wechselwirkung in Halbleiter-Mikrokavitäten und die Entwicklung von Halbleiterlasern einschließlich des erfolgreichen Transfers zur Kommerzialisierung ausgezeichnet.



### Kategorie Kunst, Kultur, Sport

- Beim „Homeless World Cup“ (HWC), einer alternativen Fußball-Weltmeisterschaft, nehmen Obdachlose und Menschen, die aus verschiedensten Gründen am Rande der Gesellschaft stehen, an einem einwöchigen Straßenfußballturnier teil. Die ams AG fördert diese Veranstaltung seit Jahren. Im Geschäftsjahr 2021 unterstützte ams OSRAM die österreichische Frauenmannschaft.
- Dieses Jahr wurde erneut der 2008 ins Leben gerufene „ARRI and OSRAM Prize for Best Newcoming Director“ verliehen. OSRAM war seit 2013 Co-Sponsor, und ams OSRAM setzte diese Tradition im Geschäftsjahr 2021 fort.
- Dem Münchner Kreativquartier IMAL konnten wir dieses Jahr erneut Materialien für Unterrichts- bzw. Installationsprojekte übergeben. Dabei handelte es sich um LED-Module, LED-Streifen sowie dazugehörige Vorschalt- und Steuergeräte.



### Kategorie Soziales

- Seit mehreren Jahren unterstützte die ams AG das SOS-Kinderdorf in Stübing in der Nähe von Graz (Österreich). ams OSRAM setzt dieses Engagement fort und förderte 2021 vor allem Projekte im Bereich Bildung und Ausbildung sowie zur Verringerung von Ungerechtigkeit. Das Ziel ist, Kinder auf ein selbstständiges und unabhängiges Leben vorzubereiten. Unsere Mitarbeiter:innen in Premstätten (Österreich) engagieren sich freiwillig, um den Kindern und Jugendlichen einen Einblick in Wirtschaft und Technik zu vermitteln.
- Als offizieller globaler Unternehmenspartner des Deutschen Roten Kreuzes förderte OSRAM seit 2016 einen innovativen Ansatz für vorausschauende Hilfe bei Naturkatastrophen: „Forecast-based Financing“ (FBF) nutzt Vorhersagemodelle, um in besonders gefährdeten Regionen bereits vor Eintreten von Katastrophen gezielt finanzielle und humanitäre Hilfe zu leisten. So werden im Rahmen des Programms Maßnahmen ergriffen, um unmittelbarer Bedrohung zu entgehen und beispielsweise durch Evakuierungsaktionen aus Überschwemmungsgebieten oder das Verteilen von dürreresistentem Saatgut die Lebensgrundlage der Bevölkerung zu erhalten. Das Projekt wurde im Geschäftsjahr 2021 von ams OSRAM weiterhin unterstützt.
- Als Sponsor der Organisation „Building Homes for Heroes“ hilft ams OSRAM verletzten Veteranen in den USA, ein schuldenfreies und selbstbestimmtes Leben zu führen, indem ihnen Häuser und Unterstützungsdienste angeboten werden.

6.0

# Personalverantwortung

Unsere Mitarbeiter:innen sind die Basis unseres Erfolgs. Sie schaffen Mehrwert für unsere Kunden weltweit. Wir wollen ihnen ein gesundes Arbeitsumfeld bieten und Perspektiven eröffnen. Wir entwickeln unsere Mitarbeiter:innen weiter und entlohnen sie fair.



## 6.1 Unsere Personalarbeit

Unsere Personalarbeit stellt einen wesentlichen Bestandteil unserer Bemühungen um Nachhaltigkeit dar. Aus unserer Sicht sind zufriedene, erfolgreiche und gesunde Mitarbeiter:innen eine tragende Säule des langfristigen unternehmerischen Erfolgs.

Derzeit sehen wir zwei wichtige Herausforderungen: Intern führt der Integrationsprozess zu umfassenden Veränderungen der Arbeitsabläufe, weshalb im Geschäftsjahr 2021 die Harmonisierung von Managementkonzepten, Prozessen, Systemen und Kennzahlen im Vordergrund stand. Extern ist es der andauernde Mangel an qualifizierten Mitarbeiter:innen, der durch die COVID-19-Pandemie punktuell noch verstärkt wurde.

### Leitlinien und Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für die Personalarbeit liegt grundsätzlich bei Human Resources (HR). HR ist global aufgestellt mit lokalen Teams vor Ort. Die Leiterin des Personalwesens (Head of Global HR) übernimmt die Gesamtverantwortung für HR-Themen. Sie berichtet direkt an den CEO und hat als Mitglied des Management Teams Einfluss auf strategische Entscheidungen.

Die Verantwortung für Arbeitssicherheit und den betrieblichen Gesundheitsschutz liegt beim CTO (Chief Technology Officer), der Aufgaben und Weisungsbefugnis an den Leiter der zentralen Abteilung Environmental Protection, Health and Safety (EHS) delegiert hat → [6.2 Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz](#).

Unsere Personalarbeit basiert auf langjährig bewährten Regelungen und Prozessen für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte, z.B. hinsichtlich der Themen Einstellungsprozess, Vielfalt & Inklusion, Talentgewinnung, Entwicklung, Weiterbildung sowie Vergütung und Zusatzleistungen. Verbindliche Vorgaben sollen im Geschäftsjahr 2022 in einer konzernweiten HR-Richtlinie vereinbart werden, um weltweite Standards der Personalarbeit im Rahmen der Integration festzuschreiben und zu kommunizieren. Die zugrunde liegenden Teilrichtlinien werden schrittweise überprüft und im Kontext des gemeinsamen Unternehmens überarbeitet.

Weitere Informationen zu Aufwendungen im Zusammenhang mit Vergütung und Zusatzleistungen finden Sie im [ams OSRAM Geschäftsbericht, Aufwendungen, S. 130 ff.](#), beschrieben.

### Zusammenschluss & Integration und Aktivitäten

Hinsichtlich des Zusammenschlusses und der Integration von ams und OSRAM wurden mit den Arbeitnehmervertretern der OSRAM-Gesellschaften in Deutschland im Februar 2021 und im Juni 2021 Konzernbetriebsvereinbarungen abgeschlossen. Diese enthalten auch Regelungen zu einem sozialverträglichen Personalabbau bei doppelten Funktionen bis Ende

2024. Ein großer Teil der vorgesehenen Maßnahmen wurde bereits im Geschäftsjahr 2021 umgesetzt. Wo ein Stellenabbau erforderlich war, konnte auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet werden. Vielmehr wurden freiwillige Maßnahmen sozialverträglich umgesetzt. Dabei spielten neben Aufhebungsvereinbarungen vor allem Frühpensionierungen im Rahmen von Altersteilzeitvereinbarungen eine wichtige Rolle. Die Fluktuation (siehe Tabelle auf Seite 55) fiel im Geschäftsjahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich höher aus, wenn man die Einmaleffekte aus Verkäufen von Unternehmensteilen in Bulgarien und Mexiko außer Acht lässt → [1.0 Berichtsprofil, Portfolioveränderungen](#). Derzeit ist allerdings noch nicht absehbar, wie sich die Pandemie-Situation und deren Folgen auf die Kündigungsbereitschaft unserer Mitarbeiter:innen auswirken wird.

Vor dem Hintergrund der andauernden weltweiten COVID-19-Pandemie wurden auf globaler und nationaler Ebene sogenannte Corona Taskforces eingerichtet → [6.2 Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz](#). Dabei haben wir das Ziel, die Gesundheit aller Beschäftigten zu schützen und gleichzeitig die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für das Unternehmen zu berücksichtigen. Arbeitgebervertreter und Betriebsräte sind in einem ständigen Austausch, um rasch auf die sich laufend ändernde Situation reagieren zu können und die Belange der Mitarbeiter:innen dabei angemessen zu berücksichtigen. In Deutschland wurden beispielsweise mit den Arbeitnehmervertretern der OSRAM-Gesellschaften mehrere Konzernbetriebsvereinbarungen zu pandemiebedingten Sonderthemen geschlossen.

## Belegschaft nach Altersgruppe, Geschlecht und Region

absolut und prozentualer Anteil an der Belegschaft	EMEA				Americas				Asien/Pazifik				Gesamt			
	2020		2021		2020		2021		2020		2021		2020		2021	
<b>Männlich (gesamt)</b>	<b>6.979</b>	<b>65 %</b>	<b>6.329</b>	<b>67 %</b>	<b>1.633</b>	<b>55 %</b>	<b>1.031</b>	<b>70 %</b>	<b>7.310</b>	<b>45 %</b>	<b>6.356</b>	<b>47 %</b>	<b>15.922</b>	<b>53 %</b>	<b>13.716</b>	<b>56 %</b>
<30	637	6 %	499	5 %	251	8 %	134	9 %	1.419	9 %	984	7 %	2.307	8 %	1.617	7 %
30-49	4.123	38 %	3.534	38 %	828	28 %	413	28 %	5.317	33 %	4.646	34 %	10.268	34 %	8.593	35 %
>49	2.219	21 %	2.296	24 %	554	19 %	484	33 %	574	4 %	726	5 %	3.347	11 %	3.506	14 %
<b>Weiblich (gesamt)</b>	<b>3.767</b>	<b>35 %</b>	<b>3.055</b>	<b>33 %</b>	<b>1.346</b>	<b>45 %</b>	<b>447</b>	<b>30 %</b>	<b>8.806</b>	<b>55 %</b>	<b>7.281</b>	<b>53 %</b>	<b>13.919</b>	<b>47 %</b>	<b>10.783</b>	<b>44 %</b>
<30	356	3 %	237	3 %	288	10 %	54	4 %	2.652	16 %	1.815	13 %	3.296	11 %	2.106	9 %
30-49	2.136	20 %	1.712	18 %	659	22 %	184	12 %	5.601	35 %	4.832	35 %	8.396	28 %	6.728	27 %
>49	1.275	12 %	1.106	12 %	399	13 %	209	14 %	553	3 %	634	5 %	2.227	7 %	1.949	8 %
<b>Gesamt</b>	<b>10.746</b>	<b>100 %</b>	<b>9.384</b>	<b>100 %</b>	<b>2.979</b>	<b>100 %</b>	<b>1.478</b>	<b>100 %</b>	<b>16.116</b>	<b>100 %</b>	<b>13.637</b>	<b>100 %</b>	<b>29.753<sup>1</sup></b>	<b>100 %</b>	<b>24.499</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> Gesamtzahl weicht aufgrund von Systemharmonisierungen und -integrationen unwesentlich von den darüberliegenden Detailangaben ab.

## Anzahl der Neueinstellungen nach Altersgruppe, Geschlecht und Region

absolut und prozentualer Anteil an der Belegschaft	EMEA				Americas				Asien/Pazifik				Gesamt			
	2020		2021		2020		2021		2020		2021		2020		2021	
<b>Männlich (gesamt)</b>	<b>400</b>	<b>70 %</b>	<b>365</b>	<b>61 %</b>	<b>251</b>	<b>48 %</b>	<b>295</b>	<b>56 %</b>	<b>1.465</b>	<b>49 %</b>	<b>670</b>	<b>47 %</b>	<b>2.116</b>	<b>52 %</b>	<b>1.330</b>	<b>52 %</b>
<30	90	16 %	124	21 %	84	16 %	119	23 %	789	26 %	316	22 %	963	23 %	559	22 %
30-49	254	44 %	202	34 %	129	24 %	125	24 %	632	21 %	325	23 %	1.015	25 %	652	26 %
>49	56	10 %	39	7 %	38	7 %	51	10 %	44	1 %	29	2 %	138	3 %	119	5 %
<b>Weiblich (gesamt)</b>	<b>175</b>	<b>30 %</b>	<b>231</b>	<b>39 %</b>	<b>276</b>	<b>52 %</b>	<b>228</b>	<b>44 %</b>	<b>1.536</b>	<b>51 %</b>	<b>759</b>	<b>53 %</b>	<b>1.987</b>	<b>48 %</b>	<b>1.218</b>	<b>48 %</b>
<30	55	10 %	72	12 %	140	27 %	98	19 %	817	27 %	393	28 %	1.012	25 %	563	22 %
30-49	106	18 %	129	22 %	114	22 %	92	18 %	659	22 %	351	25 %	879	21 %	572	22 %
>49	14	2 %	30	5 %	22	4 %	38	7 %	60	2 %	15	1 %	96	2 %	83	3 %
<b>Gesamt</b>	<b>575</b>	<b>100 %</b>	<b>596</b>	<b>100 %</b>	<b>527</b>	<b>100 %</b>	<b>523</b>	<b>100 %</b>	<b>3.001</b>	<b>100 %</b>	<b>1.429</b>	<b>100 %</b>	<b>4.103</b>	<b>100 %</b>	<b>2.548</b>	<b>100 %</b>

## Fluktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region

absolut und prozentualer Anteil an der Belegschaft	EMEA				Americas				Asien/Pazifik				Gesamt			
	2020		2021		2020		2021		2020		2021		2020		2021	
<b>Männlich (gesamt)</b>	<b>639</b>	<b>9 %</b>	<b>1.047</b>	<b>17 %</b>	<b>249</b>	<b>15 %</b>	<b>583</b>	<b>57 %</b>	<b>1.295</b>	<b>18 %</b>	<b>1.764</b>	<b>28 %</b>	<b>2.183</b>	<b>14 %</b>	<b>3.394</b>	<b>25 %</b>
<30	88	14 %	161	32 %	54	22 %	121	90 %	550	39 %	567	58 %	692	30 %	849	53 %
30-49	345	8 %	580	16 %	120	14 %	294	71 %	668	13 %	1.050	23 %	1.133	11 %	1.924	22 %
>49	206	9 %	306	13 %	75	14 %	168	35 %	77	13 %	147	20 %	358	11 %	621	18 %
<b>Weiblich (gesamt)</b>	<b>361</b>	<b>10 %</b>	<b>965</b>	<b>32 %</b>	<b>257</b>	<b>19 %</b>	<b>270</b>	<b>60 %</b>	<b>2.036</b>	<b>23 %</b>	<b>2.277</b>	<b>31 %</b>	<b>2.654</b>	<b>19 %</b>	<b>3.512</b>	<b>33 %</b>
<30	55	15 %	129	54 %	83	29 %	74	137 %	989	37 %	944	52 %	1.127	34 %	1.147	54 %
30-49	195	9 %	423	25 %	110	17 %	103	56 %	965	17 %	1.235	26 %	1.270	15 %	1.761	26 %
>49	111	9 %	413	37 %	64	16 %	93	44 %	82	15 %	98	15 %	257	12 %	604	31 %
<b>Gesamt</b>	<b>1.000</b>	<b>9 %</b>	<b>2.012</b>	<b>21 %</b>	<b>506</b>	<b>17 %</b>	<b>853</b>	<b>58 %</b>	<b>3.331</b>	<b>21 %</b>	<b>4.041</b>	<b>30 %</b>	<b>4.837</b>	<b>16 %</b>	<b>6.906</b>	<b>28 %</b>

## Belegschaft 2021 nach Beschäftigungsfrist

Gesamtzahl	EMEA	Americas	Asien/Pazifik	Gesamt
<b>Mitarbeiter:innen mit unbefristeten Verträgen</b>	<b>9.183</b>	<b>1.478</b>	<b>9.974</b>	<b>20.635</b>
davon weiblich	2.963	447	5.113	8.523
<b>Mitarbeiter:innen mit befristeten Verträgen</b>	<b>201</b>	<b>0</b>	<b>3.663</b>	<b>3.864</b>
davon weiblich	92	0	2.168	2.260
<b>Gesamt</b>	<b>9.384</b>	<b>1.478</b>	<b>13.637</b>	<b>24.499</b>
davon weiblich	3.055	447	7.281	10.783

## 6.2 Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz

ams OSRAM hat sich im Rahmen seiner EHS-Politik dazu verpflichtet, seinen Beschäftigten eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung zu bieten. Dazu gehört es, das Risiko von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu minimieren. So nehmen wir unsere soziale Verantwortung wahr und reduzieren auch wirtschaftlichen Schaden.

### Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse

Die Gesamtverantwortung für Umweltschutz, Arbeitssicherheit und betrieblichen Gesundheitsschutz im ams OSRAM Konzern liegt beim Chief Technology Officer (CTO), der die Aufgaben und Weisungsbefugnis an den Leiter der zentralen Abteilung Environmental Protection, Health and Safety (EHS) delegiert hat. Dieser berichtet zu wesentlichen Entwicklungen regelmäßig direkt an den Vorstand.

Die zentrale EHS-Abteilung übt bei ams OSRAM die Richtlinienkompetenz im Bereich Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz aus, erlässt das konzernweit geltende EHS-Manual sowie unterstützende EHS-Prozesse und überprüft regelmäßig deren Einhaltung. So müssen z. B. an allen

Standorten geeignete Schulungen und Kontrollprozesse implementiert sein. Wie in unserer im Internet publizierten [EHS-Politik](#) beschrieben, bezieht sich die Verpflichtung zur Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften im Arbeitsschutz und im betrieblichen Gesundheitsschutz auch auf Fusionen und Übernahmen sowie zugehörige Überprüfungen.

Die Standorte Ang Mo Kio, Woodlands und Tampines (alle Singapur), Wuxi, Kunshan DO, Kunshan AMLS und Foshan (alle China), Penang und Kulim (beide Malaysia), Bergamo und Treviso AMLS (beide Italien) sowie das Co-Headquarter in München (Deutschland) sind extern nach dem Standard für Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsysteme ISO 45001 zertifiziert. Im Geschäftsjahr 2021 erfolgte diese Zertifizierung noch getrennt für die ehemaligen ams- und OSRAM-Teile. Ab dem Jahr 2022 wird der Konzern als Ganzes auf eine Matrixzertifizierung umgestellt. Bereits 2021 wurden im Rahmen von zwei Matrixzertifizierungen sieben Standorte mittels externer Audits erfolgreich überprüft. Interne Vorgaben verpflichten die anderen Produktionsstandorte ebenfalls, ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und betrieblichen Gesundheitsschutz gemäß dem ISO 45001-Standard zu unterhalten. Das Werk in Foshan wurde zudem erneut entsprechend dem international anerkannten Sozialstandard amfori BSCI (ehemals Business Social Compliance Initiative) zertifiziert.

Entwicklungs- und Vertriebsstandorte mit mehr als 50 Mitarbeiter:innen verfügen über ein reduziertes Managementsystem, stellen aber ebenfalls Arbeitsschutzkennzahlen zur

Verfügung. In Abhängigkeit der potenziellen Entwicklung einzelner Standorte hat die EHS-Abteilung eine Auswahl an Standorten, die diese Grenze nicht ganz erreichen, dennoch mit in ihre Berichterstattung integriert, mit der wir 96 % unserer Belegschaft abdecken. Unsere Verantwortung für den Arbeitsschutz umfasst auch die Beschäftigten von Fremdfirmen an unseren Standorten. Weil wir deren Anzahl und Arbeitsstunden jedoch nicht gezielt erfassen, umfasst die oben genannte Zahl nur unsere eigenen, festen Mitarbeiter:innen.

An den oben genannten Standorten müssen die verantwortlichen Führungskräfte entsprechend interner Vorgaben für jeden Tätigkeitsbereich mit der Unterstützung ausgebildeter Sicherheitsfachkräfte und der Betriebsärzte eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung durchführen. Hierzu finden auch regelmäßig Schulungen der Führungskräfte statt. Die Qualität und Vollständigkeit der Gefährdungsbeurteilungen werden durch oben erläuterte externe und interne Audits überprüft. Gefährdungen bei ams OSRAM können unter anderem ergonomischer, mechanischer, strahlungsrelevanter oder chemischer Natur sein. In Übereinstimmung mit der Gefährdungsbeurteilung werden dann spezifische Maßnahmen ergriffen, z. B. durch den Einsatz von Sicherheitsbarrieren und -geländern, Bodenmarkierungen oder Absaug- und Belüftungssystemen. Wo nötig, wird individuelle Schutzausrüstung bereitgestellt.



In die Gefährdungsbeurteilung werden das örtliche medizinische Personal (Betriebsärzte und Krankenschwestern) und teilweise auch Arbeitnehmervertreter einbezogen. Sie unterstützen bei der Identifizierung potenzieller Gefährdungen für Mitarbeiter:innen. Die Qualitätssicherung der medizinischen Dienste findet bereits im Rahmen des Einkaufs bzw. an größeren Standorten mit eigenem medizinischem Personal im Rahmen des Einstellungsprozesses statt. Bei einer gesetzlichen Verpflichtung erstatten die Betriebsärzte Bericht, unter Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht. Der Zugang zu medizinischen Diensten wird standortspezifisch geregelt und die Öffnungszeiten kommuniziert.

Darüber hinaus haben wir Ausschüsse für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, in der Regel unter Einbeziehung von Umweltfragen, entsprechend den lokalen rechtlichen Vorgaben oder auf freiwilliger Basis gebildet, die regelmäßig und nach lokalen Vorgaben tagen. Diesen Ausschüssen gehören neben den Präventivfachkräften (z.B. Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen) auch Vertreter des lokalen Managements, der Arbeitnehmer und des medizinischen Personals an. Beschlüsse werden in Protokollen festgehalten und beschlossene Maßnahmen nachverfolgt.

Jeder und jede ams OSRAM-Beschäftigte hat die Verantwortung und die Pflicht, im jeweiligen Umfeld auf Sicherheit zu achten. Als Unternehmen mit einem Arbeitsschutz-Managementsystem nach ISO 45001 ist es für uns selbstverständlich, dass Mitarbeiter:innen aufgefordert sind, Gefahrensituationen zu melden, ohne dafür Repressalien erwarten zu müssen, und dass sie sich eigenständig einer Gefahr entziehen

können. Sie werden auch zur Erstellung oder Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen sowie zur Ursachermittlung von Vorfällen hinzugezogen.

ams OSRAM-Beschäftigte werden bei Eintritt in das Unternehmen und danach regelmäßig über die Gefahren an ihrem Arbeitsplatz informiert. Bei einem internen Arbeitsplatzwechsel kann die Tätigkeit erst nach erfolgter Neuschulung hinsichtlich der veränderten Gefahrenlage aufgenommen werden. Dies gilt vermehrt für Mitarbeiter:innen, die aufgrund der aktuellen Pandemie-Lage im Homeoffice arbeiten. Führungskräfte sind aufgefordert, auf ergonomische Gefährdungen bzw. Empfehlungen für die Einrichtung eines ergonomischen Arbeitsplatzes im Homeoffice hinzuweisen.

ams OSRAM legt auch Wert auf die Gesundheit und medizinische Versorgung seiner Belegschaft außerhalb der Arbeitswelt. Deshalb kaufen wir in den meisten Ländern, in denen wir operativ tätig sind und in denen es keine gesetzlich verpflichtende Krankenversicherung gibt, einen solchen Schutz für unsere Mitarbeiter:innen zu. Für Dienstreisen besteht eine umfangreiche Versicherung. Darüber hinaus bieten die Standorte verschiedene lokale Programme zur Förderung der allgemeinen Gesundheit.

Unsere Lieferanten sind verpflichtet, unseren Verhaltenskodex für Lieferanten anzunehmen und zu unterschreiben, der Anforderungen an den Arbeitsschutz enthält. Darüber hinaus müssen neue Lieferanten abhängig vom Herkunftsland einen Online-Fragebogen zu Nachhaltigkeitsthemen inklusive Arbeitsschutz ausfüllen, der seitens des Einkaufs und

gegebenenfalls unter Einbindung von EHS bewertet wird. Ausgewählte Lieferanten werden auch zu CR-Audits aufgefordert → [5.2 Lieferkettenmanagement](#). Auf die sogenannten ausgelagerten Prozesse und deren Auswirkungen im Bereich Umweltschutz und Arbeitsschutz legen wir seit Einführung der Standards ISO 14001:2015 bzw. ISO 45001:2018 erhöhten Wert. Hierzu wurde ein spezieller Anhang zur Procurement-Politik implementiert.

### **Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen**

Unser Anspruch ist es, unseren Beschäftigten Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu bieten. Dabei verfolgen wir das Ziel, die Rahmenbedingungen fortlaufend zu verbessern.

ams OSRAM erfasst arbeitsbezogene Unfalldaten an den Standorten und berechnet so die international anerkannten Kennzahlen Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR, Rate der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen) und Severity Rate (SR, Arbeitsunfallsschwerequote). Für jeden Unfall mit Ausfallzeit wird eine Analyse durchgeführt, um die Ursachen zu ermitteln, wobei mindestens die „5-Why-Methode“ angewendet wird. Aus dieser Analyse werden korrektive und präventive Maßnahmen abgeleitet sowie die Gefährdungsbeurteilung aktualisiert.

Die Zielsetzung erfolgt jeweils standortbezogen. Dabei wird der LTIFR eine Reduktion des Mittelwerts der letzten drei Jahre zugrunde gelegt. Bei der SR wurden durchschnittliche Fehlzeiten pro Unfall in der Region berücksichtigt. Aus den Einzelwerten werden dann die regionalen und globalen Ziele aggregiert. Aufgrund der Tatsache, dass ams und OSRAM

erst seit Anfang März 2021 als ein Konzern agieren, wurden im Geschäftsjahr 2021 für die ehemaligen ams-Standorte in Asien nur für die LTIFR Ziele gesetzt. Beide Kennzahlen wurden jedoch erfasst.

Für das Geschäftsjahr 2021 haben wir uns global eine LTIFR von 0,28 (Vj. 0,31) zum Ziel gesetzt. In Bezug auf die Arbeitsunfallquote (SR) lag die Zielsetzung für das Geschäftsjahr 2021 bei 8,2 (Vj. 5,0). Von den Standorten ohne Fertigung erwarten wir schon heute das Erreichen einer unfallfreien Organisation.

Globale und lokale Maßnahmen zur Arbeitssicherheit wurden im Geschäftsjahr 2021 erneut weitergeführt. Lokale Beispiele sind:

- Der Standort Calamba (Philippinen) hat mit der Vorbereitung einer Zertifizierung nach ISO 45001 im Jahr 2022 begonnen.
- Der Standort Schwabmünchen (Deutschland) hat während der Pandemie eine Online-Befragung der Mitarbeiter:innen im Homeoffice durchgeführt, drei wesentliche Handlungsbereiche ermittelt und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Der Standort hat auch ein Smartphone-basiertes Alleinarbeitsplatzschutzsystem im Werk implementiert.
- Der Standort Bruntál (Tschechien) hat zusammen mit dem lokalen Arbeitsmediziner eine Kampagne zur Bewertung und Prävention von ergonomischen Gefährdungen bezüglich des Karpaltunnelsyndroms organisiert.

- Der Standort München (Deutschland) hat eine Pilot-Aktion zur Beurteilung psychosozialer Gefährdungen für einen Teil der Mitarbeiter:innen durchgeführt und im Rahmen von Workshops Maßnahmen und deren Weiterverfolgung festgelegt.
- An den Standorten Ang Mo Kio, Woodlands und Tampines (alle Singapur) konnten weiterhin Evakuierungsübungen zum Brandschutz durchgeführt werden, obwohl die gesetzliche Verpflichtung von behördlicher Seite pandemiebedingt ausgesetzt war.

Die anhaltende COVID-19-Pandemie hatte zur Folge, dass andere Aktivitäten hinsichtlich Arbeitssicherheit und betrieblichem Gesundheitsschutz an den Standorten in der Priorität zurückgestellt werden mussten.

Seit März 2021 begegnet ams OSRAM den Herausforderungen durch die COVID-19-Pandemie mit einem gemeinsamen zentralen, globalen Task Force Team und lokalen Krisenstäben oder Task Forces an den Standorten. Das globale Task Force Team setzt sich zusammen aus Vertreter:innen der Business Units, Operations, den Standortleitern der großen Standorte und Vertreter:innen von Zentralfunktionen. Externe Ressourcen wie Arbeitsmediziner werden bedarfsweise hinzugezogen. Die Task Force wird von einer eigens benannten Person aus dem Bereich HR geleitet und berichtet regelmäßig an den Vorstand zu allen Aspekten der Krise.

Im Rahmen von Arbeitsschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz lag das Augenmerk auf der Verhinderung von Infektionsherden bei ams OSRAM. Hierzu wurden lokale behördli-

che Auflagen und Vorgaben beobachtet und umgesetzt. Für das Gesamtunternehmen gab es generelle Vorgaben bzw. Richtlinien betreffend Präventions- und Schutzmaßnahmen, Dienstreisen, vermehrte Tätigkeit aus dem Homeoffice wie auch physische Zusammenkünfte in Besprechungen. Es wurden auch standortspezifische Anweisungen herausgegeben, die lokale Gegebenheiten berücksichtigten. Zu den lokalen Maßnahmen gehörten Abstands- und Hygieneregeln sowie Kontakteinschränkungen durch spezielle Schichtmodelle und Umstrukturierung der Arbeitsplätze in den Fertigungen, das Einfordern von Selbstauskünften von notwendigen externen Besuchern und die Verlagerung von Bürotätigkeiten in das Homeoffice. Die Implementierung der Maßnahmen wurde begleitet von fortlaufender Kommunikation und Aufklärung der Belegschaft.

An den Standorten in Österreich, Deutschland, Malaysia und China wurden im Jahr 2021 Impfungen gegen Corona für die Belegschaft angeboten. Diese wurden je nach nationaler Vorgabe durch bei ams OSRAM beschäftigte Arbeitsmediziner oder durch Ärzte nationaler Gesundheitsdienste durchgeführt. Für andere Standorte hatten wir uns an diversen Impfangeboten der lokalen Regierungen beteiligt bzw. frühzeitigen Zugang zu Impfstoffen für unsere Mitarbeiter:innen geschaffen.

In Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie mussten 2021 bei ams OSRAM keine Betriebsstätten wegen des Infektionsgeschehens oder aufgrund eines landesweiten Lockdowns komplett schließen. Nur am Produktionsstandort Penang (Malaysia) musste ein Teil des Betriebs aufgrund hoher Infektionszahlen in der Belegschaft für zehn Tage

unterbrochen werden. Die Zahlen spiegelten den allgemeinen Anstieg der Infektionen in Malaysia wider.

Trotz aller Maßnahmen musste ams OSRAM in 2021 weltweit mehr als 2.400 Fälle positiv getesteter Mitarbeiter:innen registrieren, wobei die Infektionen fast ausschließlich außerhalb unserer Betriebsstätten stattgefunden hatten. Schwerpunkte hinsichtlich der absoluten Zahlen bildeten Malaysia, die Philippinen, Deutschland und Mexiko.

Die für das Geschäftsjahr 2021 gesetzten Ziele konnten wir global erreichen. So lag die LTIFR mit 0,23 deutlich unter dem Zielwert und dem Ergebnis des Vorjahrs. Die Anzahl der Arbeitsunfälle lag mit 63 ebenfalls deutlich unter dem Vorjahreswert von 87, wobei wir in diesem Berichtszeitraum auch keinen Vorfall verzeichnen mussten, bei dem mehrere Beschäftigte gleichzeitig betroffen waren. Von den gemeldeten Unfällen waren drei so schwer, dass sich die Beschäftigten gesundheitlich innerhalb von sechs Monaten nicht wieder regenerieren konnten oder dies voraussichtlich nicht mehr können.

Die erzielte SR von 7,4 lag gleichfalls unter dem Zielwert. Wir mussten allerdings einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr registrieren, der im Wesentlichen aus Unfällen mit längeren Ausfallzeiten an den Standorten Bruntál (Tschechien), Exeter, Hillsboro (beide USA), Kulim und Penang (beide Malaysia) sowie Kunshan AMLS (China) resultierte.

Wie im Vorjahr kam es im abgelaufenen Geschäftsjahr zu keinem Todesfall aufgrund eines Arbeitsunfalls oder aufgrund einer Berufskrankheit.

Im Laufe des Berichtszeitraums wurden drei anerkannte Fälle einer Berufskrankheit (Vj. 0) gemeldet. Dabei handelt es sich um COVID-19-Erkrankungen an den Standorten Hillsboro und Warren (beide USA), die von der örtlichen Behörde aufgrund der Infektion im Betrieb so eingestuft wurden.

Im Berichtszeitraum wurden keine relevanten Strafen oder Bußgelder mit einer Höhe von über EUR 10.000 aufgrund von Verstößen gegen Arbeitsschutzbestimmungen gegen ams OSRAM verhängt.

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

	2020	2021	Ziel 2021
<b>Rate der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen (LTIFR)<sup>1</sup> global</b>	<b>0,31</b>	<b>0,23</b>	<b>0,28</b>
LTIFR EMEA	0,34	0,39	0,48
LTIFR Americas	0,47	0,30	0,33
LTIFR Asien/Pazifik	0,28	0,13	0,13
<b>Schwerequote (SR)<sup>1</sup> global</b>	<b>5,0</b>	<b>7,4</b>	<b>8,2</b>
SR EMEA	9,6	13,2	14,9
SR Americas	15,4	14,6	10,7
SR Asien/Pazifik	1,4	3,0	2,8
Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen	87	63	
Anzahl der Arbeitsunfälle mit schweren Folgen <sup>2</sup>	2	3	
Anzahl anerkannter Fälle von Berufskrankheiten <sup>3</sup>	0	3	

<sup>1</sup> Die LTIFR stellt die Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit von mindestens einem Arbeitstag im Verhältnis zu den im Geschäftsjahr insgesamt geleisteten Arbeitsstunden dar. Die SR stellt die Summe der Fehltage im Verhältnis zu den im Geschäftsjahr insgesamt geleisteten Arbeitsstunden dar. Beide Kennzahlen sind jeweils auf 200.000 Arbeitsstunden skaliert. Wegeunfälle finden in den beiden Kennzahlen keine Berücksichtigung.

<sup>2</sup> Arbeitsunfälle, die zu einer Verletzung führen, von der sich der/die Mitarbeiter:in nicht oder erwartungsgemäß nicht innerhalb von sechs Monaten so weit erholen kann, dass er/sie seinen/ihren Gesundheitszustand vor der Verletzung wieder erreicht.

<sup>3</sup> Berufskrankheiten sind Erkrankungen, die Mitarbeiter:innen durch ihre berufliche Tätigkeit erleiden und die von übergestellten Behörden oder Versicherungsträgern als solche anerkannt werden. ams OSRAM hält sich dabei an die lokale Gesetzgebung bezüglich der zuständigen Behörden und Verfahrensweisen.

### 6.3

## Vielfalt und Chancengleichheit

Als global tätiges Unternehmen mit Tochtergesellschaften in 49 Ländern ist uns die Vielfalt & Inklusion unserer Mitarbeiter:innen ein großes Anliegen. Zum Ende des Geschäftsjahrs 2021 waren 24.499 Mitarbeiter:innen mit 79 unterschiedlichen Nationalitäten bei ams OSRAM beschäftigt. Wir sind überzeugt, dass diese Vielfalt & Inklusion unsere Geschäfte in den unterschiedlichen Märkten positiv beeinflusst, denn internationale Kunden- und Lieferantenbeziehungen erfordern kulturelle Kompetenz und Flexibilität, Und wir erleben zugleich, dass vielfältige Teams eine hohe Innovationskraft mit sich bringen. Vielfalt & Inklusion definieren wir dabei nicht nur hinsichtlich Kultur, Alter, sexueller Identität, Geschlecht, körperlicher Einschränkungen, Religion oder Weltanschauung, sondern auch hinsichtlich der Qualifikation unserer Mitarbeiter:innen.

#### Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse

Um dieser Überzeugung Ausdruck zu verleihen, hat OSRAM bereits 2013 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, eine Selbstverpflichtung deutscher Unternehmen, die nun durch ams OSRAM weitergeführt wird. Darüber hinaus engagiert sich ams OSRAM in weiteren freiwilligen Initiativen, die das Thema im Unternehmen verankern und stärken sollen.

Wir achten die Menschen- und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen und respektieren insbesondere die persönliche Würde und die Privatsphäre unserer Beschäftigten, Geschäftspartner und Kunden. Gemäß unseren Unternehmensgrundsätzen und den Arbeitsgesetzen der Länder, in denen wir aktiv sind, dulden wir keinerlei Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing oder sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen. Diese Grundsätze sind in unserem ams OSRAM Code of Conduct → [3.1.4 Unternehmenswerte](#) festgelegt, der eine Benachteiligung von Mitarbeiter:innen hinsichtlich der oben genannten Eigenschaften ausschließen und Chancengleichheit fördern soll. Eine erste konzernweite HR Diversity & Inclusion-Strategie wurde im Geschäftsjahr 2021 ausgearbeitet. Diese soll bis zum Frühjahr 2022 um eine Roadmap zur Zielerreichung erweitert werden.

Das Prinzip der Chancengleichheit spiegelt sich auch in unserer Personalarbeit → [6.1 Unsere Personalarbeit wider](#): Beim Einstellungsprozess, dem Performance Management-Prozess (PMP) → [6.5 Mitarbeiterzufriedenheit und Vergütung](#), der Auswahl für die Talentprogramme → [6.4 Personalentwicklung](#) oder der Eingruppierung von Bewerber:innen gilt mindestens das Vier-Augen-Prinzip, um mögliche Ungleichbehandlung zu vermeiden.

Die Besetzung von Stellen und die Auswahl von Mitarbeiter:innen soll bei ams OSRAM unter anderem nach Diversitätsgesichtspunkten erfolgen. Darüber hinaus sind spezielle Programme ein wichtiger Bestandteil unseres Management-

ansatzes zur Förderung von Frauen und zur Entwicklung weiblicher Führungskräfte.

#### Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen

Wir streben an, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen. Um die Wichtigkeit des Themas Vielfalt & Inklusion für das Unternehmen zu unterstreichen und weitere Fortschritte zu erreichen, hat der Vorstand im Geschäftsjahr 2021 für ams OSRAM die Zielgröße für den Anteil von Frauen in den ersten beiden Führungsebenen des Gesamtkonzerns mit 25 % festgelegt. Dieses Ziel soll bis Ende 2026 erreicht werden.

Auf globaler Ebene lag der Anteil von Frauen in den ersten beiden Führungsebenen im Geschäftsjahr 2021 bei 21 %.

### Anteil Mitarbeiter:innen

	Erste Führungsebene <sup>1</sup>		Zweite Führungsebene <sup>2</sup>		Belegschaft insgesamt	
	2020 <sup>3</sup>	2021	2020 <sup>3</sup>	2021 <sup>3</sup>	2020 <sup>3</sup>	2021
<b>Gesamt</b>	<b>352</b>	<b>347</b>	<b>2.173</b>	<b>2.217</b>	<b>28.406</b>	<b>24.499</b>
davon weiblich	50	47	439	482	13.446	10.783

<sup>1</sup> Leitende Angestellte

<sup>2</sup> Übertarifliche Mitarbeiter:innen

<sup>3</sup> Die Zahlen des Geschäftsjahrs 2020 enthalten keine Mitarbeiter:innen des Automotive Lighting Geschäfts.

Mit Programmen wie „Frauen in Führung“ und Führungskräftetrainings fördert ams OSRAM insbesondere in Deutschland gezielt weibliche Mitarbeiterinnen. Global bietet das „Women Leadership Forum“ Frauen in Führungspositionen die Möglichkeit, an ihren Führungskompetenzen zu arbeiten und sich innerhalb von ams OSRAM zu vernetzen → [6.4 Personalentwicklung](#). Diese Programme wurden bereits im Geschäftsjahr 2021 durchgeführt.

Um weibliche Nachwuchskräfte zu gewinnen, beteiligt sich ams OSRAM als Technologieunternehmen an Aktivitäten wie speziellen Messen und Events, die die Attraktivität von Technikberufen für Mädchen und Frauen erhöhen sollen. Auf-

## Belegschaft nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

Gesamtzahl	2020	2021
<b>Vollzeitbeschäftigte</b>	<b>28.731</b>	<b>23.394</b>
davon weiblich	13.191	10.089
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>	<b>1.110</b>	<b>1.105</b>
davon weiblich	728	694
<b>Gesamt</b>	<b>29.753<sup>1</sup></b>	<b>24.499</b>
davon weiblich	13.919	10.783

<sup>1</sup> Gesamtzahl weicht aufgrund von Systemharmonisierungen und -integrationen unwesentlich von den darüberliegenden Detailangaben ab.

grund der COVID-19-Pandemie haben diese zum Teil virtuell stattgefunden. Außerdem nimmt ams OSRAM an der bundesweiten Netzwerk-Initiative „Komm mach MINT“<sup>1</sup> teil.

Darüber hinaus unterstützt ams OSRAM die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, beispielsweise durch flexible Arbeitszeitmodelle wie unterschiedliche Teilzeit- und Homeoffice-Regelungen.

Gemäß unserer Diversity & Inclusion-Strategie sollen weitere spezielle Programme und Initiativen Vielfalt & Inklusion als selbstverständliche Elemente der Unternehmenskultur etablieren: Durch sogenannte Employee Groups ermöglicht ams OSRAM allen Mitarbeiter:innen einen Austausch zu bestimmten Themen oder Diversitätsaspekten. Dazu zählen die „flexwork Community“, die sich für flexible Arbeitszeitmodelle einsetzt, das „Women Network“, das engagierte weibliche Vorbilder und Talente verbindet, oder die Gruppe „Generation Tomorrow“, die der jungen Generation eine Stimme gibt. Das in München pilotierte „Lunch Roulette“ wurde in das „Virtual Coffee Roulette“ umgewandelt und ermöglicht einen weltweiten Austausch. Außerdem haben wir im Geschäftsjahr 2021 den Diversity-Tag bzw. -Monat erneut erfolgreich umgesetzt.

## 6.4 Personalentwicklung

<sup>1</sup> MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

Die Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen ist für uns von großer Bedeutung. Beginnend mit der Einstellung liegt der Fokus auf einer Begleitung unserer Beschäftigten, die deren individuellen Fähigkeiten und dem jeweiligen Potenzial entspricht. Hier setzen wir mit unseren Personalentwicklungsmaßnahmen an und haben Maßnahmen und Programme für die unterschiedlichen Karrierephasen entwickelt.

Mit diesen wollen wir unsere Mitarbeiter:innen auf die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen und Anforderungen einer sich rasch verändernden Arbeits- und Wirtschaftswelt vorbereiten und ihnen attraktive Entwicklungsperspektiven bieten. Denn bei ams OSRAM sind wir davon überzeugt, dass unsere motivierten und qualifizierten Mitarbeiter:innen den Schlüssel zum langfristigen Erfolg unseres Unternehmens darstellen.

### Leitlinien, Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse

Die Verantwortung für die Personalentwicklung liegt bei HR im Bereich Talent Management. Im Zuge des Zusammenschlusses beider Unternehmen sowie im Rahmen der Integrations- und Harmonisierungsprojekte wurde im Geschäftsjahr 2021 ein umfassendes Angebot an Personalentwicklungsmaßnahmen für das gemeinsame Unternehmen erarbeitet.

Von der Berufsausbildung über ein duales Studium und unsere Karrierepfaden bis hin zu Talent- und Führungskräfteprogrammen können sich unsere Mitarbeiter:innen während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn sowohl fachlich als auch persönlich weiterentwickeln. Außerdem gibt es ein umfangreiches Lern- und Trainingsangebot für alle Beschäftigten im Rahmen der 2021 eingeführten ams OSRAM Universität (aOU).

### Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen

#### Ausbildung:

Die Ausbildung stellt einen zentralen Bestandteil unserer Nachwuchssicherung dar. Aktuell bilden wir in 14 technischen Ausbildungsberufen, zwei kaufmännischen Ausbildungsberufen sowie sieben dualen Studiengängen aus. Im Geschäftsjahr 2021 waren 192 (Vj. 180) junge Menschen im Rahmen ihrer Ausbildung bzw. ihres dualen Studiums bei ams OSRAM beschäftigt.

#### Karrierepfade:

Im Rahmen der Neuausrichtung des gemeinsamen Unternehmens wurden die unterschiedlichen Karrierepfade beider Firmen vereinheitlicht. Das neue Karrierepfad-Modell beinhaltet die folgenden fünf gleichwertigen Entwicklungspfade: Engineering, Leadership, Project Management, Sales und Specialist. Unseren Mitarbeiter:innen stehen speziell für die einzelnen Karrierepfade entwickelte Trainings- und Entwicklungsprogramme entsprechend ihrem Karrierelevel und dem Kompetenzprofil zur Verfügung.

Innerhalb des Karrierepfads Leadership werden so beispielsweise unterschiedlichste Führungskräfte-Trainings beginnend mit dem „New to Manager Program“ bis hin zum „Senior Leadership Program“ geboten.

Zum Stichtag 30. November 2021 waren 12.390 Mitarbeiter:innen dem neuen Karrierepfad-Modell zugeordnet.

### Anteil Beschäftigte nach Karrierepfaden

in % (gerundet)	2021
Leadership	15,1
Sales	5,5
Engineering	58,3
Specialist	19,5
Project Management	1,6

#### Führungskräfteentwicklung:

Innerhalb des Karrierepfads Leadership gibt es verschiedene Entwicklungsprogramme. Bei diesen spielt die Umsetzung unserer Führungsprinzipien und Unternehmenswerte eine wichtige Rolle.

Beginnend mit dem „New to Manager Program“ bis hin zum „Senior Leadership Program“ bieten wir neuen und langjährigen Führungskräften je nach Erfahrung die Möglichkeit, mit Hilfe der unterschiedlichen Programme die anstehenden

Herausforderungen in ihrer Führungsaufgabe zu meistern und die dafür erforderlichen Führungsfähigkeiten weiterzuentwickeln. Damit wollen wir schnelle und nachhaltige Lernerfolge erreichen. In den Programmen stehen neben individuellem Coaching die Themen Unternehmertum, Innovation, strategische Entscheidungsfindung, Performance Management, Talentförderung und Change Management im Fokus. Individueller Austausch der Teilnehmenden sowie Lern-Tandems in den Programmen fördern den Auf- und Ausbau eines globalen Führungskräfte-Netzwerks.

Bedingt durch die COVID-19-Pandemie wurden die Programme von Präsenzveranstaltung auf virtuelle Durchführung umgestellt. Im Geschäftsjahr 2021 starteten die ersten virtuellen Führungsentwicklungsprogramme erfolgreich mit insgesamt 339 Teilnehmer:innen.

#### Talentprogramme (Karrierepfad-übergreifend):

Mitarbeiter:innen mit Potenzial für einen größeren Verantwortungsbereich fördern wir – unabhängig vom jeweiligen Karrierepfad – über lokale oder das globale Talentprogramm. Im Vordergrund stehen bei diesen Programmen neben der beruflichen auch die persönliche Weiterentwicklung sowie die Vorbereitung auf künftige Funktionen auf lokaler bzw. globaler Ebene und die Möglichkeit, funktions- und kulturübergreifende Erfahrungen zu sammeln. Die Teilnehmer:innen erhalten gezielte Entwicklungsmaßnahmen wie fachliche und persönlichkeitsbezogene Trainings und Coachings zur Identifizierung eigener Stärken sowie die Möglichkeit, ihr Netzwerk zu erweitern. Das lokale Talentprogramm wird neben

Deutschland, China und Malaysia im Laufe des Geschäftsjahrs 2022 auch in Österreich, den USA und Singapur zur Verfügung stehen.

An den lokalen und dem globalen Talentprogramm nahmen im Geschäftsjahr 2021 weltweit insgesamt 136 Mitarbeiter:innen teil, was knapp 1 % der Belegschaft entspricht.

Im jährlich stattfindenden Performance Management-Prozess (PMP) → [6.5 Mitarbeiterzufriedenheit und Vergütung](#) werden Talente identifiziert und können für die Talentprogramme nominiert werden.

#### ams OSRAM Universität (aOU):

Im Geschäftsjahr 2021 wurde die ams OSRAM Universität ins Leben gerufen. Sie bietet ein unternehmensweites, modernes Trainingsangebot mit über 16.000 Lerninhalten. Das Fort- und Weiterbildungsangebot ist breit gefächert und kann flexibel genutzt werden. Ziel ist vor dem Hintergrund neuer Formen des Arbeitens und aktuell auch der Pandemie, Trainingsinhalte leicht zugänglich zu machen. Mitarbeiter:innen können sich somit über formelle und informelle Lernprozesse wie Blended Learning<sup>1</sup>, Online-Kurse, Mobile Learning, Webinare und Learning on demand-Lösungen neue Kompetenzen aneignen.

Im Geschäftsjahr 2021 hat ams OSRAM für Weiterbildungsmaßnahmen weltweit insgesamt EUR 6,2 Mio. aufgewendet (Vj. EUR 3,7 Mio.). Die Trainingsstunden pro Mitarbeiter:in und Jahr betragen 7,1 (Vj. 5,0). Der Grund für die gestiegenen Weiterbildungsausgaben ist der Ausbau des Angebots von virtuellen Trainings.

### Neubesetzung von Management-Positionen

Gesamtzahl	2020 <sup>3</sup>	2021
<b>Anzahl Neubesetzungen – Senior Management-Positionen<sup>1</sup></b>	<b>65</b>	<b>33</b>
davon Anteil interner Besetzung	41	18
<b>Anzahl Neubesetzungen – Management-Positionen<sup>2</sup></b>	<b>259</b>	<b>213</b>
davon Anteil interner Besetzung	187	146
<b>Anzahl Neubesetzungen – Management-Positionen insgesamt</b>	<b>324</b>	<b>246</b>
davon Gesamtanteil interner Besetzung	228	164

<sup>1</sup> Leitende Angestellte

<sup>2</sup> Übertarifliche Mitarbeiter:innen

<sup>3</sup> Die Zahlen des Geschäftsjahres 2020 enthalten keine Mitarbeiter:innen des Automotive Lighting Geschäfts.

## 6.5

# Mitarbeiterzufriedenheit und Vergütung

Dass wir intern und extern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden, ist eine der Voraussetzungen für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund unseres Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels → [6.1 Unsere Personalarbeit](#). Wir sind davon überzeugt, dass die Zufriedenheit unserer Belegschaft und unsere Attraktivität als Arbeitgeber ein Indikator dafür sind, wie wir im Unternehmen miteinander umgehen und wie wir unsere Mitarbeiter:innen wertschätzen. Dabei nehmen Themen wie → [6.2 Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz](#) und → [6.4 Personalentwicklung](#) eine wichtige Rolle ein.

Zum wertschätzenden und respektvollen Umgang mit unseren Beschäftigten gehört auch eine faire Bezahlung. Unser Vergütungssystem soll eine leistungsgerechte Entlohnung sicherstellen. Es differenziert dabei nicht nach Geschlechtern oder sonstigen Merkmalen, die zu einer Diskriminierung führen könnten.

<sup>1</sup> Kombination von unterschiedlichen Lernmethoden, etwa aus Präsenzunterricht und E-Learning

**Richtlinien, Verantwortungen & Strukturen und Prozesse**

Derzeit arbeiten wir an unserer neuen Arbeitgeberpositionierung, die sich an unseren Unternehmenszielen orientiert und einen strategischen Rahmen für unsere Personalarbeit bildet. Wir beabsichtigen, unser Arbeitgeberversprechen im Geschäftsjahr 2022 in einem Employer Branding Guide zu beschreiben, um konzernweit einheitliche Standards zu schaffen.

Die gängigsten Instrumente, um Feedback von Mitarbeiter:innen zu organisatorischen Themen zu sammeln, sind Befragungen oder sogenannte Pulse Surveys. Um weiteres Feedback zu erhalten, führen wir regelmäßig Town Hall Meetings mit unserem Management durch und veranstalten Webcasts mit dem Vorstand und anderen Vertretern des Managements, bei denen es die Möglichkeit gibt, Fragen zu stellen.

ams OSRAM nimmt regelmäßig an Ausbildungstagen, Absolventenmessen und anderen relevanten Veranstaltungen teil oder unterstützt diese, um sich als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren. Aufgrund der aktuellen COVID-19-Pandemie wurden diese Veranstaltungen teils online, teils direkt vor Ort unter Einhaltung der geltenden Sicherheitsmaßnahmen abgehalten.

ams OSRAM setzt sich kontinuierlich und systematisch mit der Entwicklung seiner Beschäftigten auseinander. Hierzu findet ein regelmäßiger und strukturierter Dialog zwischen den Mitarbeiter:innen und der jeweiligen Führungskraft statt. Für das Geschäftsjahr 2022 soll ein gemeinsamer Performance Management-Prozess (PMP) zur individuellen Bewertung hinsichtlich Leistung und Potenzial sowie der persönlichen Entwicklung eingeführt werden. Mit diesem Prozess sollen

weltweit Talente im Unternehmen identifiziert werden. Über den engen Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in wollen wir dafür sorgen, dass Entwicklungsziele mithilfe von Entwicklungsplänen umgesetzt werden.

Hinsichtlich einer fairen Entlohnung sehen wir es als selbstverständlich an, die lokalen gesetzlichen Vorgaben zur Bezahlung einzuhalten. Wir fördern die Leistung unserer Beschäftigten mit einem klaren Anreizsystem. Das tarifliche Vergütungssystem bildet beispielsweise bei OSRAM in Deutschland<sup>1</sup> die Grundlage für eine gleiche Vergütung im Tarifkreis. Die Stellenbewertung im übertariflichen Kreis erfolgt durch neutrale Kriterien ebenfalls diskriminierungsfrei. Im Laufe des Geschäftsjahrs 2021 wurden die bisherigen Verfahren zur Stellenbewertung überprüft und harmonisiert. Der neue Ansatz wird seit Januar 2022 im Gesamtkonzern angewendet. Abhängig von den nationalen Gegebenheiten bietet ams OSRAM über die gesetzlichen Vorgaben hinaus freiwillige Leistungen wie Kranken- und Unfallversicherung → [6.2 Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz](#), eine Betriebsrente sowie Modelle im Rahmen der Entgeltumwandlung.

Um unseren Mitarbeiter:innen faire Arbeitsbedingungen bieten zu können, sind das Recht auf Vereinigungsfreiheit und die Möglichkeit zum Abschluss von Kollektivvereinbarungen für uns selbstverständlich.

**Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Kennzahlen**

Im Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität haben wir uns für das Geschäftsjahr 2021 zum Ziel gesetzt, unseren globalen Rekrutierungsprozess zu harmonisieren und eine

neue Karriere-Website und eine Jobbörse einzurichten, um potenzielle Bewerber:innen besser anzusprechen.

Darüber hinaus haben wir unsere Social Media-Kanäle zusammengelegt und eine erfolgreiche Kampagne mit (Stand Oktober 2021) mehr als 462.000 Followern und rund 20 Mio. Impressionen (März–Oktober 2021) durchgeführt, um Talente in den MINT-Fächern<sup>2</sup> anzusprechen.

Um von unseren Mitarbeiter:innen Feedback zur Integration zu erhalten, haben wir im Geschäftsjahr 2021 Pulse Surveys eingesetzt. Insgesamt wurden neun solcher anonymen Umfragen durchgeführt. Für das Geschäftsjahr 2022 ist eine weltweite Mitarbeiterbefragung geplant.

Bei unseren nach Beschäftigten größten europäischen Gesellschaften<sup>3</sup> bestehen Kollektivvereinbarungen. Zum Ende des Geschäftsjahrs 2021 deckten solche innerhalb dieser Gesellschaften 99 % der Belegschaft ab. Wir arbeiten zudem eng mit den Arbeitnehmervertretungen – ob Betriebsräten oder Gewerkschaften – zusammen. In Deutschland und Österreich gibt es als Ergebnis beispielsweise eine Vielzahl von Betriebsvereinbarungen.

In Deutschland lag die Abdeckung durch Kollektivvereinbarungen bei 100 % für Mitarbeiter:innen von OSRAM-Gesellschaften. Beschäftigte deutscher ams-Gesellschaften waren zu 55 % von Kollektivvereinbarungen abgedeckt. In Österreich wurden 100 % der Mitarbeiter:innen von ams OSRAM-Gesellschaften von Kollektivvereinbarungen erfasst.

<sup>1</sup> bei OSRAM-Gesellschaften

<sup>2</sup> MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

<sup>3</sup> In Deutschland, Österreich, Slowakei, Italien, Tschechien



7.0

# Anhang

Prüfbericht  
Index zu GRI, UN Global Compact und SASB  
Impressum und Kontakt

## 7.1 Prüfbericht

An  
den Vorstand  
ams-OSRAM AG,  
Premstätten

# Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß GRI Standards

Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des nichtfinanziellen Berichts (im Folgenden „NFI-Bericht“) für das Geschäftsjahr 2021, bezeichnet als Nachhaltigkeitsbericht 2021 der **ams-OSRAM AG, Premstätten**, (im Folgenden auch kurz „ams OSRAM“ oder „Gesellschaft“ genannt) durchgeführt.

### Beurteilung

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekanntgeworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option „Kern“) aufgestellt wurde.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Aufstellung des NFI-Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft. Die Gesellschaft wendet die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI Standards) in der Option „Kern“ als Berichtskriterien an.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung (insbesondere Auswahl der wesentlichen Themen) sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen, Prozessen und internen Kontrollen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

### Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht mit den GRI Standards (Option „Kern“) übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird. Trotz einer gewissenhaften Planung und Durchführung des Auftrags kann nicht ausgeschlossen werden, dass wesentliche Fehler, rechtswidrige Handlungen oder Unregelmäßigkeiten bei der nichtfinanziellen Berichterstattung unentdeckt bleiben.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen der Gesellschaft zu erlangen;
- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Angaben zu Konzepten, Risiken, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Leistungsindikatoren verantwortlich sind;
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente, um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;

- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine (remote durchgeführte) Stichprobenerhebung am Standort Regensburg (Deutschland).
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben für die im GRI-Index aufgeführten GRI Standards, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- Einschätzung der Konsistenz der für die Gesellschaft anwendbaren Anforderungen der GRI Standards (Option „Kern“) mit den Angaben und Kennzahlen im NFI-Bericht;
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben durch kritisches Lesen des NFI-Berichts.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie z.B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages. Darüber hinaus ist die Prüfung zukunftsbezogener Angaben, Vorjahreszahlen, Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen sowie Verweise auf weiterführende Berichterstattungsformate der Gesellschaft nicht Gegenstand unseres Auftrages.

### Verwendungsbeschränkung

Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse des Auftraggebers erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden. Der Veröffentlichung unserer Prüfbescheinigung gemeinsam mit dem NFI-Bericht stimmen wir zu. Diese darf jedoch nur in der vollständigen und von uns bescheinigten Fassung erfolgen.

### Auftragsbedingungen

Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 7 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe zur Anwendung.

Wien, 11. April 2022

KPMG Austria GmbH  
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

qualifiziert elektronisch signiert

Mag. Peter Ertl  
Wirtschaftsprüfer

## 7.2 Index zu GRI, UN Global Compact und SASB<sup>1</sup>

GRI STANDARDS	ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR	UNGC	SASB
<b>GRI 101:</b>					
<b>Grundlagen 2016</b>					
<b>GRI 102:</b>					
<b>Allgemeine Angaben 2016</b>					
	GRI 102-1 Name der Organisation	5, 8			
	GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8 - 10			
	GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation	8			
	GRI 102-4 Betriebsstätten	8			
	GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	8			
	GRI 102-6 Belieferte Märkte	8			
	GRI 102-7 Größe der Organisation	8			
	GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	54	Aufgrund des Zusammenschlusses von ams und OSRAM konnten die Kennzahlen rückwirkend für 2020 nicht harmonisiert werden.  SASB Anteil der Beschäftigten außerhalb Österreichs: im Geschäftsjahr (GJ) 2021: 94 % (Vj. 95 %) des Headcount (HC); Anteil der Beschäftigten mit nichtösterreichischer Nationalität im GJ 2021 in HC: 95 % (Vj. 96 %)		TC-SC-330a.1 (1)
	GRI 102-9 Lieferkette	43	Betrachtet werden nur Daten für Aktivitäten der ehemaligen OSRAM-Einheiten. Die Vereinheitlichung der Systeme und die damit einhergehende Einbeziehung der Daten der ehemaligen ams-Aktivitäten sind für das Geschäftsjahr 2022 geplant.  SASB Siehe Seiten 35/36, 43 bis 47		TC-SC-440a.1

<sup>1</sup> Sustainability Accounting Standards Board (SASB)-Industriestandard „Semiconductors“

GRI STANDARDS	ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR	UNGC	SASB
	GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	5/6, 8, 10, 46		
	GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	14/15		
	GRI 102-12	Externe Initiativen	16		
	GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	16		
	GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3/4		
	GRI 102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	10 f., 14/15, 17, 33		
	GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	15	10	
	GRI 102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	15, 22	10	
	GRI 102-18	Führungsstruktur	13, 18		
	GRI 102-19	Delegation von Befugnissen	13/14		
	GRI 102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	18		
	GRI 102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	20 f.		
	GRI 102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	13		
	GRI 102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	13		
	GRI 102-24	Nominierung und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	13/14		
	GRI 102-25	Interessenkonflikte	13/14		
	GRI 102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Zielen, Werten und Strategien	18		
	GRI 102-27	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans			Die regelmäßige Selbstevaluierung des Aufsichtsrates wird im laufenden Jahr erneut durchgeführt, ebenso nahmen im Berichtsjahr alle Aufsichtsräte an einem speziellen Compliance-Workshop teil.
	GRI 102-28	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	14, 18		
	GRI 102-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	18 – 20		
	GRI 102-30	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	14/15		
	GRI 102-31	Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	14, 18		

GRI STANDARDS	ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR	UNGC	SASB
	GRI 102-32 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	18			
	GRI 102-33 Übermittlung kritischer Anliegen	13 f., 18			
	GRI 102-34 Art und Gesamtzahl kritischer Anliegen	22 – 24			
	GRI 102-35 Vergütungspolitik	14 f.			
	GRI 102-36 Verfahren zur Festsetzung der Vergütung	14 f.			
	GRI 102-37 Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung	14 f.			
	GRI 102-38 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	14 f.			
	GRI 102-39 Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung	14 f.			
	GRI 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	21			
	GRI 102-41 Tarifverträge	64			
	GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	20 f.			
	GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	20 f.			
	GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	20 ff.			
	GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	5			
	GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	19/20			
	GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen	19			
	GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen		Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist der erste von ams OSRAM.		
	GRI 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung		Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist der erste von ams OSRAM.		
	GRI 102-50 Berichtszeitraum	5			
	GRI 102-51 Datum des letzten Berichts		Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist der erste von ams OSRAM.		
	GRI 102-52 Berichtszyklus		Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist der erste von ams OSRAM. Künftig soll ein solcher jährlich erscheinen.		
	GRI 102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	76			

GRI STANDARDS	ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR	UNGC	SASB
	GRI 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	5			
	GRI 102-55 GRI-Inhaltsindex	68 – 75			
	GRI 102-56 Externe Prüfung	66/67			
<b>Wesentliche Themen</b>					
<b>Integrität &amp; Verantwortung</b>					
GRI 103: Managementansatz 2016	GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	13 – 16, 21 – 23			
	GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	13 – 16, 21 – 23			
	GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes	13 – 16, 21 – 23			
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	GRI 203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	34, 50/51			
	GRI 203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	10	S. 10 (Beitrag zu SDGs)		
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	21 – 24		10	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	24			
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	GRI 415-1 Parteispenden	16	Ausgaben für politische Kampagnen, politische Organisationen und politisches Lobbying: EUR 0.	10	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	25			
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	GRI 419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	24			
<b>Geopolitik</b>					
GRI 103: Managementansatz 2016	GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	14/15			
	GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	14/15			

GRI STANDARDS	ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR	UNGC	SASB
	GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes	14/15			
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	GRI 201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	32/33	ams OSRAM bereitet sich auf die Berichterstattung hinsichtlich der EU-Taxonomie vor. Mittelfristig werden im Rahmen dieser Berichterstattung CAPEX und OPEX und damit die hier geforderten Kosten in die ams OSRAM-Berichterstattung aufgenommen werden.	1 – 7/10	
<b>Klimawandel</b>					
GRI 103: Managementansatz 2016	GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	27 – 30			TC-SC-110a
	GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	27 – 30			TC-SC-110a
	GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes	27 – 30			TC-SC-110a
GRI 305: Emissionen 2016	GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	31	Emissionsfaktoren der Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)  SASB PFC-Emissionen werden nicht separat ausgewiesen, sondern fließen in die Scope 1-Emissionen mit ein.	7/8	TC-SC-110a.1
	GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	31	„Location-based“-Ansatz: Emissionsfaktoren der Internationalen Energieagentur (IEA); „market-based“-Ansatz: Emissionsfaktoren weisen die jeweiligen Stromanbieter aus.	7/8	
	GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	31			
	GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen	31/32		8	
	GRI 305-7 Stickstoffoxide (NO <sub>x</sub> ), Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> ) und andere signifikante Luftemissionen	31/32		8	
<b>Energie</b>					
GRI 103: Managementansatz 2016	GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	27 – 30			
	GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	27 – 30			
	GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes	27 – 30			
GRI 302: Energie 2016	GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	29		7/8	TC-SC-130a.1
	GRI 302-3 Energieintensität	29		8	



GRI STANDARDS	ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR	UNGC	SASB
<b>Ressourceneinsatz &amp; Kreislaufwirtschaft</b>					
GRI 103: Managementansatz 2016	GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	27, 35/36		
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	27, 35/36		
	GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	27, 35/36		
GRI 306: Abfall 2020	GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	27, 37/38		
	GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	27, 37/38		
	GRI 306-3	Angefallener Abfall	38	8	TC-SC-150a.
	GRI 306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	38	8	TC-SC-150a.
	GRI 306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	38	Bei Abfällen erfassen wir die Daten noch nicht überall getrennt, unterscheiden jedoch zwischen gefährlichem und nicht gefährlichem Abfall zur Entsorgung.	8
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016	GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	38	8	
<b>Wasser</b>					
GRI 103: Managementansatz 2016	GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	27, 38 - 40		
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	27, 38 - 40		
	GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	27, 38 - 40		
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	38/39		
	GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	38/39		
	GRI 303-3	Wasserentnahme	39	8	TC-SC-140a.1
	GRI 303-4	Wasserrückführung	40	8	TC-SC-140a.1
	GRI 303-5	Wasserverbrauch	40	8	TC-SC-140a.1

GRI STANDARDS	ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR	UNGC	SASB
<b>Menschenrechte</b>					
GRI 103: Managementansatz 2016	GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	42/43		
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	42/43		
	GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	42/43		
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	43		
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	46		
<b>Produktverantwortung</b>					
GRI 103: Managementansatz 2016	GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	47 – 50		
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	47 – 50		
	GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	47 – 50		
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	50		TC-SC-320a.2
<b>Arbeitsbedingungen</b>					
GRI 103: Managementansatz 2016	GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	53, 56 – 59		
	GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	53, 56 – 59		
	GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	53, 56 – 59		
GRI 401: Beschäftigung 2016	GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	54/55		
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	56 – 59		
	GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	56 – 59		TC-SC-320a.1
	GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	56 – 59		

GRI STANDARDS	ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR	UNGC	SASB
	GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	56 – 59			TC-SC-320a.1
	GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	56 – 59			
	GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	56 – 59			
	GRI 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	56 – 59			
	GRI 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	56			
	GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	59	ams OSRAM verwendet die international anerkannten KPIs Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) und Severity Rate (SR) und prüft eine mittelfristige Umstellung auf die hier geforderten Kennzahlen. Daten beinhalten nur unsere eigenen, festen Mitarbeiter:innen. Die Angaben wurden auf Basis von ca. 54.809.416 produktiven Arbeitsstunden berechnet.		
	GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	59	Daten beinhalten nur unsere eigenen, festen Mitarbeiter:innen.		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	63	Nach dem Zusammenschluss von ams und OSRAM sind die Daten noch nicht vollständig harmonisiert, wie z. B. hier die Aufgliederung nach Geschlecht und Funktion. Mittelfristig soll diese Angabe vollständig berichtet werden.	6	
	GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	63			
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	GRI 405-1 Vielfalt in Kontrollorganen und unter Angestellten	13, 60	Der Aufsichtsrat der ams OSRAM AG ist international besetzt. Von zwölf Mitgliedern sind sieben österreichische Staatsbürger, ein Mitglied hat sowohl die österreichische als auch deutsche Staatsbürgerschaft und jeweils ein Mitglied sind Staatsbürger der USA, Malaysias, Singapurs und Deutschlands. Der Aufsichtsrat setzt sich aus sieben männlichen und fünf weiblichen Mitgliedern zusammen, zwei Mitglieder sind im Alter zwischen 30 und 50 Jahren und die weiteren zehn Mitglieder sind älter als 50 Jahre. Vier Mitglieder vertreten die Arbeitnehmerseite. Der Vorstand der ams OSRAM AG besteht aus vier männlichen Mitgliedern im Alter von über 50 Jahren. Drei der vier Mitglieder sind deutsche Staatsbürger, ein Mitglied ist Staatsbürger der Niederlande. Nach dem Zusammenschluss von ams und OSRAM sind die Daten noch nicht vollständig harmonisiert, wie hier die Aufgliederung nach Angestelltenkategorien und Alter. Mittelfristig soll diese Angabe vollständig berichtet werden.		
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	24			
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	GRI 419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	24			

## 7.3 Impressum und Kontakt

### Redaktionelle Hinweise

Dieser Bericht erscheint online in deutscher und englischer Sprache. Redaktionsschluss war der 4. April 2022.

Der ams OSRAM-Geschäftsbericht sowie der ams OSRAM-Nachhaltigkeitsbericht sind in deutscher und englischer Sprache verfügbar und stehen unter <https://ams-osram.com/de> zum Download bereit.

### Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Bericht enthält neben der rückblickenden Betrachtung auch zukunftsgerichtete Aussagen und Informationen – also Aussagen über Vorgänge, die in der Zukunft, nicht in der Vergangenheit liegen. Diese gehen von heute verfügbaren Informationen und auf aktuellen Prognosen beruhenden Annahmen aus. Sie unterliegen daher einer Reihe von Risiken und Ungewissheiten. Vorausblickende Darstellungen in diesem Bericht sind daher nicht als gesichert zu verstehen.

### Herausgeber

ams-OSRAM AG  
Tobelbader Straße 30  
8141 Premstätten  
Österreich

### Kontakt

Group Sustainability (CA SU)  
Marcel-Breuer-Straße 6  
80807 München  
Deutschland

E-Mail: [sustainability@ams-osram.com](mailto:sustainability@ams-osram.com)  
<https://ams-osram.com/de/sustainability>

Umsetzung und Layout in Zusammenarbeit mit  
akzente kommunikation und beratung GmbH,  
München (Deutschland)  
[www.akzente.de](http://www.akzente.de)

