ESIM CHEMICALS

UN Global Compact Fortschrittsbericht 2021

ESIM Chemicals GmbH

Januar 2022

Inhaltsverzeichnis

1 Unterstützungserklärung 2
2 ESIM Chemicals stellt sich vor 3
Produkte 3
Mission & Werte 3
Geschichte 4
3 Menschenrechte 5
Verhaltenskodex 5
SHE – Sicherheit, Gesundheit, Umwelt 5
Arbeitsbedingungen 8
Lieferantenevaluierungen 8
Gesellschaftliches Engagement 8
4 Arbeitsnormen 9
Flexibilität 10
Personalentwicklung 10
Diversity und Chancengleichheit 11
Sozialleistungen 12
5 Umweltschutz 13
Wirksamer Umweltschutz bei ESIM 13
Kontinuierliche Verbesserung ist Teil unserer DNA 15
6 Korruptionsbekämpfung 15
Risikomanagement 16
Whistleblowing System bei ESIM 18
7 Messung der Ergebnisse 20
Platinum-Rating bei EcoVadis 20
Zertifizierungen 21
KPIs (Key Performance Indicator) 21

Allgemeiner Hinweis:
Zur leichteren Lesbarkeit wird explizit auf die Nennung beider Geschlechter dort verzichtet, wo eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich ist. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die verwendeten Begriffe beide Geschlechter miteinbeziehen.

1 Unterstützungserklärung

An unsere Stakeholder

Sehr geehrte Damen und Herren,

das vergangene Jahr stand ganz im Zeichen der Corona-Pandemie. In dieser Krisensituation, die primär eine Gesundheitskrise war, hatte der Schutz der Mitarbeiter für die ESIM Chemicals GmbH oberste Priorität. Unmittelbar nach Ausbruch der Pandemie wurden an allen Standorten weltweit umfassende Sicherheits-und Hygienemaßnahmen umgesetzt. Wo es der Betrieb erlaubte, arbeiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Home Office. Darüber hinaus bot ESIM ihrer Belegschaft in Einklang mit den jeweiligen nationalen Regelungen umfassende Test- und Impfmöglichkeiten und leistete damit einen wichtigen Beitrag zur Eindämmung der Pandemie

ESIM Chemicals nimmt ihre wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologische Verantwortung seit vielen Jahren aktiv wahr. Sie unterstützt den UN Global Compact (UNGC), welchem sie 2017 beigetreten ist. Wir sehen es als unsere Verantwortung uns als international agierendes Unternehmen öffentlich zu den 10 Global Compact-Prinzipien zu bekennen und diese in unserem Unternehmen aber auch extern innerhalb unseres Einflussbereichs umzusetzen. Ebenso bemühen wir uns, andere durch unser Agieren von der Wichtigkeit der Prinzipien für die nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft zu überzeugen.

Wir erneuern in unserem 5. Jahr die Verpflichtung, im Rahmen unserer Möglichkeiten Maßnahmen zur Umsetzung dieser 10 Prinzipien weiter voranzutreiben. Die erstmalige Errungenschaft der „Platin-Medaille" von Ecovadis, die uns als CSR-Top-Performer auszeichnet, bestätigt unsere Bemühungen, in punkto Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung aktiv voranzugehen.

Frank Wegener
CEO

2 ESIM Chemicals stellt sich vor

ESIM Chemicals GmbH ist ein Unternehmen im Wachstum mit Sitz im Chemiepark Linz (Oberösterreich). Dank unseren etwa 330 engagierten Mitarbeitern sind wir einer der europäischen Marktführer im Exklusivsynthesebereich für die chemische Industrie. Das Unternehmen baut auf 80 Jahren Erfahrung in der Umsetzung innovativer Ideen und hochspezialisierter Fertigung von Feinchemikalien unter Verwendung modernster Produktionsprozesse. ESIM Chemicals GmbH ist ein international führender Hersteller hochqualitativer Chemikalien für die Schlüsselmärkte Agro, Lifescience, Kosmetik & Liganden.
Seit Juni 2018 ist ESIM Chemicals GmbH im Eigentum von Sun European Partners. Im Oktober 2021 wurde der Verkauf von IM Chemicals GmbH an die Vertellus Group abgeschlossen.

Produkte

ESIM Chemicals ist ein international führender Hersteller hochqualitativer Agro- und Pflanzenschutzchemikalien, Futtermittelrohstoffen und anderer wichtiger Chemikalien. ESIM Chemicals bietet ferner seinen Partnern die Erarbeitung und Produktion exklusiver Synthesen zur Verwendung in verschiedensten Industriebereichen.

Zu unseren Kunden zählen einige der größten globalen Konzerne. Immer wieder vertrauen diese Unternehmen auf ESIM Chemicals aufgrund unserer außergewöhnlichen Fähigkeit, qualitativ hochwertige Produkte zu liefern.

Wir sind auch eine geschätzte Ressource für Start-up-Unternehmen, die einen erfahrenen und fähigen strategischen Partner benötigen. Wir sind stolz auf unser langjähriges Bestehen, bahnbrechende Ideen in skalierbaren Lieferungen von hochwertigen Feinchemikalien und Zwischenprodukten umzusetzen.

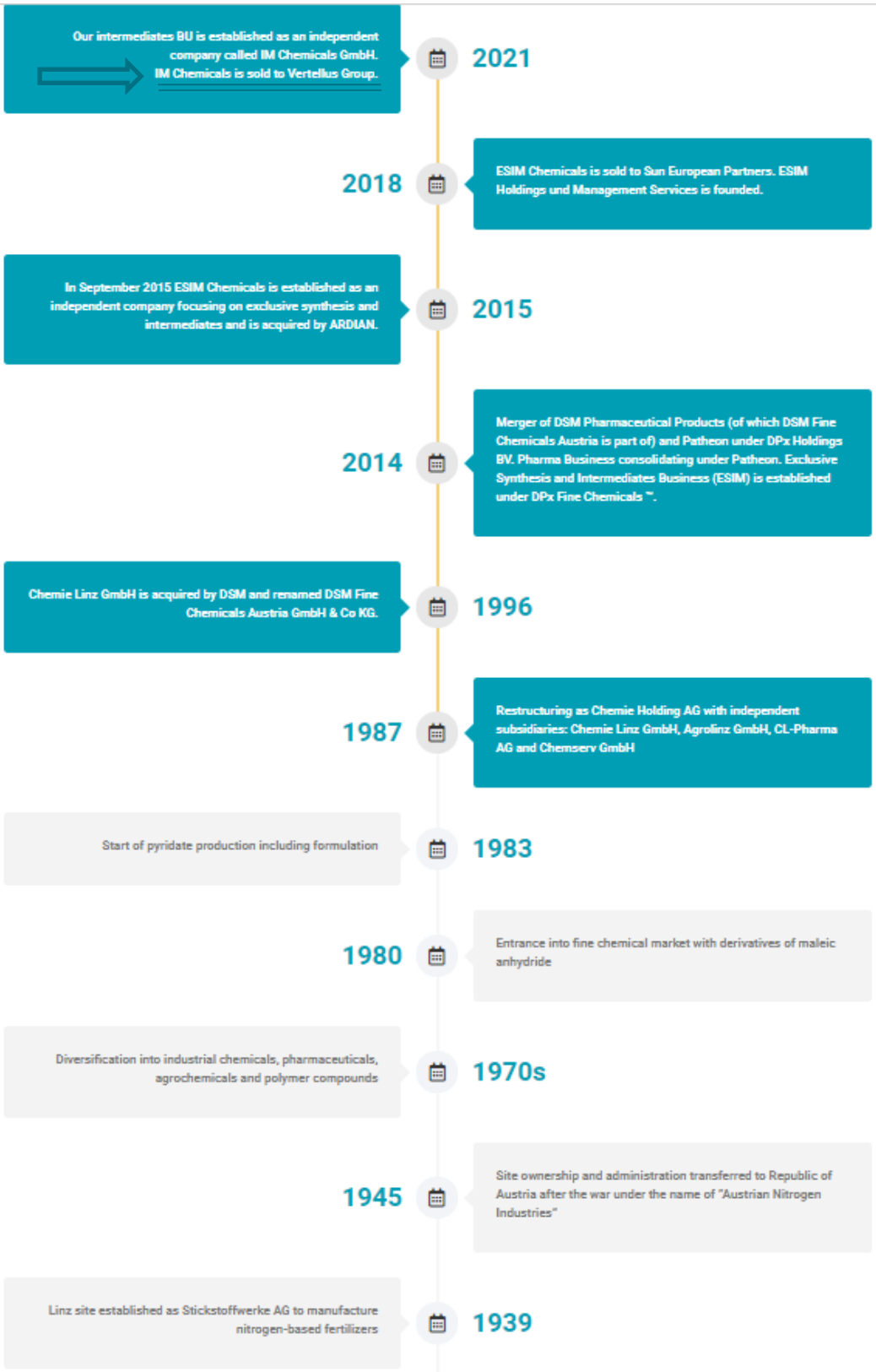
Bei ESIM Chemicals verfolgen wir neueste Erkenntnisse, innovative Prozesse und neue Technologien, um Qualität und Effizienz zu steigern - nicht nur zu Beginn eines Projektes, sondern jeden Tag gemeinsam.

Mission & Werte

Unsere Mission ist es, den Wert des Produktes mit der fein abgestimmten Anwendung von Spitzentechnologie und den besten technischen Ressourcen zu maximieren. Qualität, Zuverlässigkeit, Compliance, Sicherheit und Verantwortung - bei ESIM Chemicals sind diese Werte die Grundlage für unseren Erfolg.

Um unsere Ziele zu erreichen, zählen Attribute wie unternehmerisches Denken & Handeln, Offenheit & Ehrlichkeit, Kundenfokus, Verständnis füreinander, Lernbereitschaft und Inspiration zu unseren wichtigsten Werten, die wir täglich leben.

Geschichte



3 Menschenrechte

Prinzip 1:
Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2:
sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ESIM Chemicals bekennt sich zur Einhaltung der Menschenrechte und erwartet dies auch von seinen Geschäftspartnern. Als Arbeitgeber garantiert ESIM faire Arbeitsbedingungen und verpflichtet sich, alle Mitarbeiter, Geschäftspartner und Bewerber ehrlich und respektvoll zu behandeln. Gewalt, Diskriminierung oder Belästigungen am Arbeitsplatz werden bei ESIM nicht toleriert.

Der Schutz der Menschenrechte und Management von Diversität sind zwei elementare Punkte der von der Geschäftsleitung ausgegebenen CSR-Policy des Unternehmens und fest im Verhaltenskodex verankert. Die Unternehmenswerte sind die Basis für den ESIM Verhaltenskodex, der für sämtliche Mitarbeiter des Unternehmens verbindlich gilt und regelmäßig geschult wird. Er vereint gesetzliche Regelungen mit unternehmensinternen Richtlinien und Werten.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter von ESIM Chemicals. Darüber hinaus streben wir Geschäftsverbindungen mit Drittanbietern von Waren und Dienstleistungen an, die unsere im Kodex genannten wesentlichen Grundsätze teilen und verlangen von diesen Drittanbietern soweit als möglich die Einhaltung dieser Grundsätze.
Der Kodex definiert die allgemeinen Grundsätze ethischer Unternehmensführung, die von ESIM festgelegt und umgesetzt werden. Indem sie die Grundsätze dieses Kodex einhalten, setzen Führungskräfte und Mitglieder der Geschäftsleitung von ESIM Chemicals Verhaltensstandards und nehmen eine Vorbildfunktion gegenüber den Mitarbeitern ein.

SHE – Sicherheit, Gesundheit, Umwelt

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter hat bei ESIM einen hohen Stellenwert. Fest im Managementsystem verankert ist ein systematisches Arbeitssicherheitsmanagement. Durch Prozesse, Sicherheitsvorschriften und regelmäßige interne und externe Audits stellt das Unternehmen sicher, dass Mitarbeiter in einem möglichst sicheren Umfeld arbeiten. Durch regelmäßige Schulungen wird das Sicherheitsbewusstsein jedes einzelnen gefördert. Unfälle werden genauestens analysiert und entsprechende Maßnahmen daraus abgeleitet.

Einer der wichtigsten KPIs im Unternehmen ist die Anzahl der Unfälle, die in den letzten Jahren auf sehr niedrigem Niveau sind.

Schulung: Lebenswichtige Regeln bei ESIM

Um nachhaltig das Ziel von „0 Unfällen" zu erreichen, schult das Unternehmen regelmäßig alle Mitarbeiter zu 10 Regeln, die den Arbeitsalltag eines jeden noch sicherer gestalten und das persönliche Sicherheitsbewusstsein steigern: Ziel ist es durch fokussierte Aufmerksamkeit Unfälle zu verhindern und geschulte, sichere Vorgehensweisen für sämtliche Tätigkeiten zu implementieren. Dies prägt die „Fehlerkultur" im Unternehmen nachhaltig. Im Jahr 2021 wurden 15 Schulungen zu diesem Thema für Mitarbeiter abgehalten.

Covid-19 Maßnahmen

Im Zuge der weltweit herausfordernden Covid-19 Pandemie hat ESIM sämtliche Vorkehrungen getroffen um das Infektionsrisiko bzw. die Ansteckungsgefahr im beeinflussbaren Bereich möglichst gering zu halten.

Es wurde am Standort Chemiepart Linz eine eigene Impfstraße mit dem Impfstoff von Moderna angeboten für die Erst- und Zweitimpfung bzw. die Boosterimpfung.

Ebenso wurde 3 G am Arbeitsplatz eingeführt. Dafür wurde eine eigene Covid-19 Teststraße für PCR Testungen am Standort implementiert. Ebenso wurde ein Covid 19 Krisenstab mit wöchentlichen Meetings eingeführt und mit firmeninternem Contact Tracing wurde es ermöglicht, etwaige Verdachtsfälle oder Kontaktpersonen etc. umgehend und mehrfach zu testen, um eine Verbreitung der Infektionskrankheit so gering wie möglich zu halten.

Um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu schützen, hat ESIM sofort nach Bekanntwerden der ersten Covid-19- Erkrankungen zu Beginn 2020 entsprechende Maßnahmen gesetzt und Handlungsempfehlungen für die Mitarbeiter sowie für Lieferanten und Partner ausgearbeitet. Alle Maßnahmen, die laufend überprüft und angepasst werden, folgen den aktuellen lokalen und nationalen Vorschriften. ESIM steht im ständigen und engen Austausch mit den Behörden und Belegschaftsvertretern und bewertet mit ihnen die jeweilige Lage. Dafür wurden auf Firmenebene „Corona Task Forces" eingeführt, wo sämtliche operativen Maßnahmen gemeinsam erarbeitet, zusammengefasst und in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung verabschiedet werden. Die Belegschaft wird darüber im Rahmen breitflächiger Kommunikationsaktivitäten laufend und umfassend informiert. Um die Mitarbeiter zu schützen, wurde im März 2020 rasch Home Office für alle Mitarbeiter eingeführt, die ihre Arbeit von zuhause erledigen können. Diese rasche Umstellung war vor allem für die IT eine große Herausforderung. Weiterhin werden Präsenz-Besprechungen und Dienstreisen auf das notwendige Minimum beschränkt. Für

jene Mitarbeiter, die systemkritische Anlagen am Laufen hielten, wurden umfassende Hygienemaßnahmen entwickelt und vom Unternehmen Schutzausrüstung und Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt. Um beim Schichtwechsel die Mindestabstände einzuhalten, wurde der Ablauf neu organisiert. Dank des Einsatzes und der Flexibilität aller Mitarbeiter hat sich ESIM rasch an die neue schwierige Situation angepasst.

Nichtraucherschutz

Um eine gesunde Arbeitsumgebung für alle zu fördern, wurde zwischen Geschäftsleitung und Belegschaftsvertretung eine neue Vereinbarung zum Nichtraucherschutz geschaffen. Im Rahmen dieser Vereinbarung wurden auch bauliche Maßnahmen gesetzt, um die Nichtraucher vor der Einwirkung von Tabakrauch zu schützen. Rauchen ist somit ausschließlich in gekennzeichneten, abgesonderten Räumen möglich.

Auch abseits des Arbeitsplatzes werden gesundheitliche Maßnahmen gefördert, wie etwa die Teilnahme am Linzer Marathon. Das Unternehmen übernimmt die Startgebühr für Mitarbeiter und ein Familienmitglied, stellt T-Shirts zur Verfügung und organisiert Lauftrainings mit Profis sowie einen Gesundheitscheck zur optimalen Vorbereitung.

Recruiting in Zeiten der Corona Pandemie

Die Corona-Maßnahmen stellten auch im Recruiting eine Herausforderung dar. Durch die Umstellung auf Telefon- und Videointerviews konnte dennoch die gewohnte Qualität der Bewerbungs- und Erstgespräche aufrechterhalten werden. Das persönliche Kennenlernen in der finalen Bewerbungsphase findet unter strenger Einhaltung von Hygienemaßnahmen und 2G + Maßnahmen statt.

Arbeitsbedingungen

Engagement für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist integraler Bestandteil der Geschäftsaktivitäten von ESIM und hat höchste Priorität, welches mit regelmäßigen Arbeitsplatzevaluierungen gewährleistet wird.

Für Q1 2022 ist die Einführung eines SAP Fiori Employee Self Service Tools geplant. Dieses ermöglicht es Mitarbeitern einfach und flexibel sämtliche verwaltungstechnische Belange rasch und digital zu beantragen oder freigeben zu lassen. Dadurch müssen Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten, die sie außerhalb des Unternehmens gearbeitet haben, nicht mehr in Papierform erfassen und gesondert abgeben, sondern können diese unmittelbar vom bevorzugten Arbeitsort selbst eingetragen werden. Somit kann der Mitarbeiter auch das gesamte Abwesenheitsmanagement einfach und rasch umsetzen, Urlaubsanträge digital stellen oder Dienstreisen einreichen. In Summe stellt dieser von Mitarbeitern gewünschter Schritt in Richtung weitere Digitalisierung eine wesentliche Arbeitserleichterung dar.

Darüberhinaus erfolgte 2021 die vollständige Digitalisierung der Personalakte, sowie eine Umstellung der bis dato analogen Lohn- und Gehaltszettel in eine digitale Form mittels automatisiertem Mailversand.

Lieferantenevaluierungen

Außerhalb des Unternehmens stellt ESIM die Wahrung der Menschenrechte durch die Einkaufsbedingungen für Lieferanten sicher. In Form von Lieferantenevaluierungen und regelmäßigen Audits bei Lieferanten wird zusätzlich sichergestellt, dass die Menschenrechte gewahrt werden. Um die Einhaltung der 10 Global Compact-Prinzipien zu gewährleisten, werden im Moment die Auditprogramme für Lieferanten überarbeitet und erweitert.

Gesellschaftliches Engagement

Durch finanzielle Unterstützung im Bereich Sport und Gesundheit (Marathon, Lehrlingssport etc.) unterstreicht ESIM die Wichtigkeit von Gesundheit.

ESIM ist es außerdem ein Anliegen, durch intensive Zusammenarbeit mit der Johannes Kepler Universität Linz das Thema Forschung zu fördern und Theorie und Praxis eng miteinander zu verflechten: Regelmäßig unterstützen ESIM Mitarbeiter Studenten bei ihren wissenschaftlichen Arbeiten oder gewähren durch Kursvorträge einen Einblick in die Arbeitswelt.

Wir bieten jungen Menschen eine Chance:
Zum Stichtag 30.11.2021 werden bei ESIM 23 Lehrlinge in 5 Lehrberufen ausgebildet. Durch die bedarfsorientierte Schulung und ein erfolgreiches Nachfolgemanagement kann nahezu allen Lehrlingen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, ein Dienstverhältnis angeboten werden. ESIM sieht es als klaren Auftrag, in die Qualifikation von Jungfachkräften zu investieren. Dabei ist neben einer exzellenten fachlichen Ausbildung die Weiterentwicklung persönlicher und sozialer Fähigkeiten ebenso wichtig. Während der Corona-Pandemie mussten neue Wege gefunden werden, um potenzielle Lehrlinge für die 7 Ausbildungsplätze kennenzulernen. Anstelle von Messen, Tagen der offenen Tür oder Bewerbungsgesprächen traten daher Online-Formate: etwa eine digitale Unternehmenspräsentation an Schulen oder die Teilnahme an digitalen Messen.

4 Arbeitsnormen

Prinzip 3:
Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4:
die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit

Prinzip 5:
die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6:
die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

ESIM respektiert und schützt die Rechte der Arbeitnehmer und hat sich selbst klare Verpflichtungen für die Einhaltung hoher Standards auferlegt. Die Einhaltung von Arbeitsnormen und ein klares Nein zu Kinder- und Zwangsarbeit sowie die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit sind eine Selbstverständlichkeit; ebenso das Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen und gleicher Lohn/Gehalt für gleiche Arbeit ohne Unterscheidung nach Alter, Geschlecht, Hautfarbe, nationaler oder sozialer Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung oder politischer/religiöser Überzeugung.

Die Betriebsvereinbarungen, Richtlinien und Dienstverträge regeln die allgemeinen Arbeitsbedingungen bei ESIM. Bei Eintritt oder internen Änderungen wird genauestens überprüft, ob allen rechtlichen Anforderungen entsprochen wird. Das Zustandekommen eines Dienstverhältnisses basiert auf der freiwilligen Zustimmung durch die angehenden Mitarbeiter.

Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat vertreten die Arbeitnehmer bei ESIM und stehen in regelmäßigem Austausch mit dem HR Management und der Geschäftsleitung. Die Gesprächskultur ist geprägt von einem Miteinander.

Flexibilität

Bei ESIM ist uns wichtig, dass Mitarbeiter ihr Potenzial entfalten können. Flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit ohne Kernzeit), verschiedene Teilzeit- bzw. Karenzmodelle (Bildungsteilzeit, Altersteilzeit, Papamonat, Unbezahlter Urlaub, Elternteilzeit…) und Home Office-Vereinbarungen bieten ESIM Mitarbeitern die Möglichkeit, Beruf und Privatleben nach individuellen Wünschen gestalten zu können. Auch gibt es eine externe Kinderbetreuungsmöglichkeit.

Personalentwicklung

ESIM versteht die Qualifizierung der Mitarbeiter als Voraussetzung für Innovation und Qualität und damit den Erfolg des Unternehmens. Zahlreiche Maßnahmen fördern daher die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter und erweitern zugleich deren berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr im Jahr 2021 betrug pro geschultem Mitarbeiter durchschnittlich 20,2 Stunden.

Unternehmenserfolg wird im Wesentlichen durch eine starke Unternehmenskultur getragen. Aus diesem Grund führten wir auch 2021 den Maßnahmenkatalog unseres Denison Kulturprojektes weiter fort: Zur Erhebung des Status Quo der Unternehmenskultur diente eine online Umfrage im Jahr 2019 zu den 12 Denison Sektoren (Mitarbeiterentwicklung, Teamorientierung, Grundwerte, Konsistenz etc.) mit einer Rücklaufquote von 75 %.
Das ESIM Gesamtergebnis bzw. jegliche abteilungsspezifische Ergebnisse dienten als Grundlage für 14 Abteilungsworkshops, in denen 132 Maßnahmen erarbeitet wurden. Diese wurden auch im Jahr 2021 unter Verantwortung der jeweiligen Abteilungsführungskräfte im Arbeitsalltag umgesetzt. Die bereichsübergreifenden Ideen der Belegschaft, die in einem Konsolidierungsworkshop mit dem Management diskutiert wurden, mündeten in weiteren 25 Maßnahmen.

Führungskräfteentwicklung

Eine der größten Umsetzungsmaßnahmen aus der Mitarbeiterumfrage, ist das implementierte Entwicklungsprogramm für Führungskräfte, an dem in diesem Jahr erneut 10 Mitarbeiter teilgenommen haben: Kollegen die neu in der Rolle sind, kommen hier mit Gleichgesinnten in den Austausch und können ein mehrtägiges, auf ESIM zugeschnittenes Entwicklungsprogramm absolvieren. Dieses fokussiert sich unter anderem auf Themengebiete wie Einflussbereiche von Führungskräften, Feedback geben und

Mitarbeiterentwicklung, Reflexion als Führungskraft, wirksame Kommunikation oder Konfliktmanagement.

Schulungskatalog

Eine weitere Maßnahme aus den Workshops ist das weiter oben detailliert beschriebene und erneute Angebot eines Schulungskataloges. Im Covid Jahr 2021 gab es eine reduzierte Anzahl an Schulungen des Schulungskataloges – diese fanden virtuell statt. Schwerpunkt war hier die Schulung des Umgangs mit digitalen Medien und das Arbeiten mit MS-Teams.

Gesundheitsförderung von Lehrlingen

Für die Lehrlinge und Auszubildenden von ESIM haben die Ausbildungsverantwortlichen ein vielfältiges Angebot zur Gesundheitsförderung. Gesundheit ist schon länger Thema in der Lehre, sowohl in den Jahres- und Quartalsgesprächen mit den Lehrlingen als auch in vielen Vorträgen, Workshops und Veranstaltungen. Für Bewegungshungrige gibt es Business-Läufe sowie Förderungen von Fitnesscenter-Mitgliedschaften. Bei ESIM gibt es seit 2015 das Programm „Lehrling in Bewegung", das immer wieder neu gestaltet wird. Es bietet Workshops zu den Themen Fitness, Ergonomie, Suchtprävention, gesunde Ernährung und vieles mehr.

Diversity und Chancengleichheit

ESIM bietet in vielerlei Hinsicht Diversität und Chancengleichheit: So sind 20,24% der Mitarbeiter über 50 Jahre und es werden in Summe 11 unterschiedliche Nationen beschäftigt. Ebenso divers zeigen sich die Tätigkeitsbereiche, die sich von technischen, über kaufmännische bis hin zu behördenbezogenen Aufgabengebiete spannen. Hinzu kommen weitere, kleinere und spezifischere Stellen. Die Ausübung dieser erfordert eine Bandbreite an Ausbildungen und Berufsbildern und erstreckt sich von (hoch-) spezialisierten Mitarbeitern im chemisch/kaufmännisch/technischen Bereich über Generalisten bis hin zu Experten im Schichtbetrieb, Produktionsmitarbeitern und Zuarbeitern. Gelebte Diversität zeigt sich auch daran, dass erstmals in der Firmengeschichte von ESIM die Position der gewerberechtlichen Geschäftsführung weiblich besetzt wurde.

ESIM bekennt sich zur Wertschätzung aller Menschen, mit denen sie in Beziehung steht (Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner), unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dieses Bekenntnis und entsprechende Maßnahmen sorgen für ein Klima der Akzeptanz und gegenseitigen Vertrauens. Verankert ist dies im ESIM Verhaltenskodex (code of conduct).

Sozialleistungen

ESIM bietet den Mitarbeitern ein umfangreiches Angebot an Sozialleistungen:

- Kantine: große Auswahl an Speisen & Getränken, Preise vom Unternehmen gestützt
- Getränke: Wasserspender im ganzen Unternehmen
- Obstkorb: Lieferung von frischem Obst 2x pro Woche in jeder Abteilung
- Betriebsarzt: Umfassende Untersuchungen sowie Impfaktionen
- Psychische Gesundheit: Arbeitspsychologe im Ärztezentrum
- Fitnessangebote: regelmäßige Lauftrainings
- Kostenlose Parkmöglichkeiten
- Aus- und Weiterbildung: interner Schulungskatalog, Workshops, externe Seminare, Tagungen und Konferenzen
- Mitarbeiterevents: Regelmäßige Feierlichkeiten/Teamevents im kleineren oder größeren Rahmen sind Teil der ESIM Unternehmenskultur (Weihnachtsfeier, Family Day, ….)
- Betriebliche Altersvorsorge
- Mitarbeiterdarlehen
- Zusatzversicherungen

ESIM als Mitglied der Chemiestiftung:

1987 wurde in Linz, Österreich, die „Stahlstiftung" gegründet, welche analog die Chemiestiftung darstellt. Sie verfolgte das Ziel, krisenbedingt ausgeschiedenen Mitarbeitern der damaligen Chemie Linz Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung zu eröffnen. Bis zu einem Zeitraum von vier Jahren werden dazu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung finanziert. Im Geschäftsjahr 2020/21 haben rund 76,3 % der arbeitsuchenden Teilnehmer mithilfe der Stahlstiftung/Chemiestiftung eine neue berufliche Perspektive gefunden. Dass dieser Wert im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019/20 um 10,6 Prozentpunkte gesunken ist, zählt zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Zum Stichtag 31. März 2021 befanden sich 546 Personen in der Betreuung der Stahlstiftung/Chemiestiftung.

Die Gesamtzahl aktiver Stiftungsteilnehmer von ESIM im Geschäftsjahr 2020/21 lag bei 1 Person. Zusätzlich zu den Teilnehmern in der Chemiestiftung als klassischer Arbeitsstiftung wurden im Berichtszeitraum 2 Personen bei ihren Aktivitäten im Zuge einer Bildungskarenz unterstützt.

5 Umweltschutz

Prinzip 7:
Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8:
Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 9:
die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Neben den Leitlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bildet die Nachhaltigkeitspolitik die Ausgangsposition für die umweltbezogenen Aspekte des integrierten Managementsystems bei ESIM. Die Verantwortung für die Umsetzung des Umweltschutzes liegt in der Linie. So ist sichergestellt, dass von der Leitung bis zur Basis bei allen Mitarbeitern ein hohes Bewusstsein für die Belange des Umweltschutzes erreicht wird. Unterstützt werden die Mitarbeiter dabei durch Spezialisten.
ESIM arbeitet kontinuierlich daran, die Umwelteinwirkungen zu minimieren und sein Geschäftsmodell in einer verantwortlichen, nachhaltigen Weise zu betreiben. Das Unternehmen verpflichtet sich zu einer ökologisch verantwortungsvollen Handlungsweise im Interesse seiner Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und im Umfeld der Standorte. ESIM hat sich dazu verpflichtet, die Verfahren und den betrieblichen Umweltschutz über die Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Regelungen hinaus stetig zu verbessern. Bei Beschaffungsvorgängen stellt die Energieeffizienz ein Bewertungskriterium dar.

Wirksamer Umweltschutz bei ESIM

Luftreinhaltung:
Die Produktionsbauten sind mit Abgas-Verbrennungsanlagen und Wäschern bzw. filternden, kondensierenden oder adsorbierenden Abscheidern, je nach Anwendungsfall, ausgerüstet. Sämtliche Emissionen werden regelmäßig gemessen bzw. rechnerisch ermittelt. Für die Anlagenteile, die bezüglich Luftemissionen relevant sind, gibt es behördlich festgelegte Grenzwerte.

Energie / Utilities:
Das Unternehmen überwacht laufend die Optimierung des Energie- und Medienhaushaltes. Verbrennungswärme wird über ein werksweites Dampfleitungsnetz genutzt. Abwärme wird nach Prüfung auf Verhältnismäßigkeit genutzt. Die Anlagen der ESIM fallen unter das EZG (Emissionszertifikate-Gesetz). Erdgas wird für die Stützfeuerung der Abgasverbrennungsanlagen und zur Befeuerung eines Dampfkessels, der die Betriebsanlagen am Chemiepark Linz mit Energie versorgt, eingesetzt.

Abfall:

Soweit wie möglich werden Lösemittelreste einer stofflichen Wiederverwendung bzw. einer thermischen Verwertung zugeführt. Belastete Abwasserströme werden extern entsorgt. Gefährliche Abfälle werden generell verbrannt, ausgenommen eventuell anfallende asbesthaltige, gebundene Abfälle sowie explizit dafür vorgesehene Abfälle wie Erdaushub oder Baurestmassen.

REACH:

ESIM unterstützt die Ziele und die Umsetzung von REACH vorbehaltslos. Als Lead Registrant für mehrere Stoffe verfügen wir über Erfahrung in der Erstellung von Dossiers und den dafür nötigen Risikobetrachtungen. Die aktuellen Sicherheitsdatenblätter stehen auch allen Mitarbeitern in elektronischer Form zur Verfügung.

Rohstoffe / Verfahren:

Die Verfahren werden laufend auf Optimierung des Rohstoffeinsatzes (z. B. Ausbeute, Recycling) überprüft. Soweit möglich werden gefährliche Rohstoffe durch unbedenkliche substituiert. Alle Verfahren werden ausnahmslos einer detaillierten Gefahrenanalyse unterzogen, die erforderlichen Maßnahmen werden vor Inbetriebnahme gesetzt. Im Falle einer Störung sind eindeutige Notfallmaßnahmen (Notfallmanagement-Handbuch) vorgesehen.

Transport:

Soweit möglich wird der Transport von Roh- und Hilfsstoffen sowie von Produkten auf Schiene durchgeführt. Die auf dem Werksgelände befindlichen Gefahrgutwaggons werden in einem EDV-unterstützten Waggonverfolgungssystem aufgezeichnet, das durch den Gefahrgutbeauftragten kontrolliert wird.

Verpackung:

Mit Chemikalien verunreinigte Verpackungsmaterialien werden der Verbrennung in einer Verbrennungsanlage zugeführt. Nicht verunreinigtes Verpackungsmaterial wird recycelt.

Lärm:

Bei Neuinvestitionen wird der Lärmminderung Rechnung getragen. Lärmaspekte werden bereits in der Ausschreibung berücksichtigt, laute Aggregate werden eingehaust.

Abwasser:

Alle betrieblichen Abwässer werden im so genannten „Biokanal" gesammelt und über eine biologische Kläranlage, die von ESIM Chemicals betrieben wird, in die kommunale Kläranlage Linz-Asten eingeleitet. Regenwasser und Kühlwasser werden in einem gesonderten Kanal gesammelt und über eine Messstation in die Donau geleitet. Am Ausgang des Kühlwasserkanals befindet sich eine Notneutralisierungseinrichtung. Die Abluft von Biokanal und Kläranlage wird vor Abgabe gereinigt.

Boden- und Grundwasserschutz:

In den Anlagen wird systematisch Boden- und Grundwasserschutz umgesetzt. Dies erreichen wir durch auf Dichtheit geprüfte Anlagenteile und Rückhaltung von Stoffen – falls

doch etwas passiert ist (Second Containment). Entsprechend der Richtlinie 2010/75/EU (IER-RL) wird der Zustand untersucht. Weiters ist der gesamte Standort donauseitig umspundet. Der Grundwasserspiegel wird durch Abpumpen von Grundwasser in die Donau (begleitende analytische Kontrolle) auf konstantem Niveau gehalten. Ein geringer Teil wird zu betrieblichen Zwecken genutzt. Gemeinsam mit der Behörde wird der Standort zur Zeit auf Altlasten untersucht.

Wärme, Erschütterungen, optische Einwirkungen:

Aufgrund der Tätigkeit kann ESIM die Umwelt im Normalbetrieb diesbezüglich nur geringfügig belasten. Für das Kühlwasser gibt es behördlich festgelegte Grenzwerte.

Audits:

Das Umweltmanagementsystem der ESIM wird regelmäßig durch interne und externe Audits (ISO 14001 + 50001, +9001, 45001 Kunden, Behörden, Lieferanten) überprüft.

Verkehr:

Der Standort Chemiepark Linz ist durch öffentliche Verkehrsmittel (Bahn, Bus) sehr gut erreichbar. Für Schichtmitarbeiter ist mit lokalen Busbetreibern ein gesonderter Schichtbusbetrieb eingerichtet worden.

Kontinuierliche Verbesserung ist Teil unserer DNA

Als oberstes Ziel haben wir uns die ständige Verbesserung der Prozess- und Produktleistungs-indikatoren gesetzt. Dieses Ziel wollen wir mit bestausgebildeten und motivierten MitarbeiterInnen erreichen. Um dieses Ziel zu erreichen halten wir uns dabei an einen internationalen Standard: Lean Six Sigma (LSS).

Nach erfolgreich absolvierten Projekten 2020 gab es 2021 ein weiterführendes Training vom Green Belt zum Black Belt. Die Projekte der sieben TeilnehmerInnen der Ausbildung erfreuen sich eines sehr guten Projektfortschritts.

6 Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10:
Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die Themen Antikorruption, Interessenskonflikte, Betrug, Geldwäsche, wettbewerbswidrige Praktiken, Datenschutz und verantwortungsvolles Marketing sind im ESIM Verhaltenskodex, in der CSR Policy, in den Einkaufsbedingungen, in der Richtlinie „Compliance Vorgabe zum Wettbewerbsrecht" im Prozess Risikomanagement und der Whistleblowing Betriebsvereibnarung umfassend geregelt.

Risikomanagement

2017 wurde ein neuer Prozess „Risikomanagement" als Teil des Integrierten Management Systems bei ESIM erstellt. Er regelt den Umgang mit Risiken sowie den Aufbau und Ablauf des Risikomanagements im Unternehmen. Durch diesen Prozess wird sichergestellt, dass organisationsweit eine einheitliche und systematische Methode zur Identifikation, Bewertung, Steuerung, Bewältigung und Kommunikation der Risiken angewendet wird und das RMS überwacht und fortgeschrieben wird.

Mit den Zielsetzungen des Unternehmens werden nicht nur Chancen wahrgenommen, sondern auch Risiken eingegangen. Um Risiken frühzeitig zu erkennen und proaktiv zu steuern, betreibt die ESIM Chemicals GmbH ein organisationsweites Risikomanagement. Mit dem Risikomanagement werden Risikoinformationen in allen wesentlichen Entscheidungsprozessen berücksichtigt.

Die wesentlichen Ziele des Risikomanagements bei ESIM sind:

- Frühzeitiges Erkennen von Risiken
- Einleitung von Maßnahmen zur Vermeidung, Minimierung, Überwälzung oder Akzeptanz der Risiken (Risikosteuerung)
- Sicherstellung der uneingeschränkten Absicherung zur Fortführung der Tätigkeiten („going concern")

Korruptionsrisiken werden im Rahmen der „Risikobewertung" untersucht.

Risikomanagement Prozess bei ESIM

Bei der Definition der kritischsten Risiken von ESIM folgen wir einem sehr einfachen Prinzip. Für jeden Risikobereich identifiziert der Risikoeigner die beiden kritischsten Risiken. Auf der Grundlage einer Analyse und Bewertung listet der Risikoeigentümer die beiden kritischsten Risiken mit Angabe des Schadenspotenzial und der Eintrittswahrscheinlichkeit auf. Außerdem legt der Risikoeigner Folgendes fest: Maßnahmen, die bereits ergriffen wurden oder noch ergriffen werden müssen, um die Risiken auf ein akzeptables Niveau zu begrenzen.

Das Risikopotenzial wird anhand der folgenden Risikomatrix geschätzt:

POTENTIAL DAMAGES →

LIKELIHOOD ↓	1	2	3	4	5
1	LOW 1	LOW 2	LOW 3	MEDIUM 4	MEDIUM 5
2	LOW 2	MEDIUM 4	MEDIUM 6	HIGH 8	HIGH 10
3	LOW 3	MEDIUM 6	HIGH 9	HIGH 12	EXTREME 15
4	MEDIUM 4	HIGH 8	HIGH 12	HIGH 16	EXTREME 20
5	MEDIUM 5	HIGH 10	EXTREME 15	EXTREME 20	EXTREME 25

Darstellung des Risikomanagements als jährlicher Prozess:

Whistleblowing System bei ESIM

Mit der Betriebsvereinbarung ist ein Hinweissystem etabliert worden, das die Aufdeckung betrieblicher Missstände regelt. Zur Meldung wurde ein Postkasten im EG Bau 11 montiert, in welchem die Meldungen gesammelt werden und von der ESIM Meldestelle dann behandelt werden. Außerdem können folgende Vertrauenspersonen auch direkt kontaktiert werden: die Vorsitzenden des Angestellten- und Arbeiterbetriebsrates, der Legal Counsel und der HR Manager.

Über das betriebliche Hinweisgeber-System (Beschwerdepostkasten im Bau 11) können solche Missstände gemeldet werden, die grobe Verstöße gegen geltendes Recht darstellen oder sonstige (wirtschafts-) kriminelle Handlungen betreffen. Allgemeine und geringfügige Verstöße gegen unternehmensinterne Verhaltensregeln können über den jeweiligen Vorgesetzten angezeigt werden.

Jedenfalls Gegenstand des Hinweisgeber-Systems sind Meldungen über Verstöße, die in den „Whistleblowing-Richtlinie" der Europäischen Union[1] geregelt sind, und folgende Bereiche betreffen:

- öffentliches Auftragswesen,
- Finanzdienstleistungen sowie Verhütung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung,
- Produktsicherheit und -konformität,
- Verkehrssicherheit,
- Umweltschutz,
- Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit,
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz,
- öffentliche Gesundheit,
- Verbraucherschutz,
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen.

Die Meldestelle besteht aus den Vorsitzenden des Angestellten- und Arbeiterbetriebsrates, dem Legal Counsel und dem HR Manager. Die Meldestelle prüft den Hinweis und leitet ihn an die Geschäftsleitung weiter. Personen in der Meldestelle sowie zu den Ermittlungen

[1] Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlament und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden

hinzugezogene sind auf ihre strenge Verschwiegenheit hinzuweisen solange die Ermittlungen laufen. Hinweise sind unverzüglich und umfassend aufzuklären und dem Hinweisgeber ist eine Rückmeldung über die gesetzten Ermittlungsschritte zu geben. Sofern eine Meldung mangels Substanz oder Inhalt nicht weiterzuverfolgen ist, wird diese Entscheidung einstimmig getroffen.

Die Meldestelle bestätigt umgehend, jedenfalls jedoch innerhalb von sieben Tagen dem Hinweisgeber der Eingang der Meldung.

Es werden Ermittlungen eingeleitet und mit größtmöglicher Vertraulichkeit in möglichst kleinem Personenkreis geführt. Die Ermittlung wird mit jenen Personen im Betrieb durchgeführt, die in jenem Bereich arbeiten, der von der Meldung betroffen ist und von dem anzunehmen ist, dass mit ihnen eine Aufklärung gelingen kann.

Schutz der Persönlichkeitsrechte und Löschung der Daten

Der Hinweisgeber und der (eventuelle) Beschuldigte haben das Recht auf die vertrauliche Behandlung ihrer Daten. Unbegründete oder nicht vom Zweck des Hinweissystems gedeckte Informationen sind nach erfolgter Prüfung zu löschen. Die Löschung personenbezogener Daten erfolgt spätestens zwei Monate nach Beendigung der Untersuchung.

Vertraulichkeitsgebot und Benachteiligungsverbot

Dem Meldenden wird strengste Vertraulichkeit zugesichert. Das Hinweisgeber-System ermöglicht es organisatorisch mit dem Hinweisgeber zwecks Rückfragen zum vorgebrachten Sachverhalt bzw. zum Plausibilitätscheck in Dialog zu treten. Die Identität des Hinweisgebers wird ohne dessen ausdrückliche Zustimmung keinen anderen Personen als gegenüber den befugten Mitarbeitern der Meldestelle, offengelegt. Dies gilt auch für alle anderen Informationen, aus denen die Identität des Hinweisgebers direkt oder indirekt abgeleitet werden kann. Dieses Vertraulichkeitsgebot gilt nicht, wenn eine gesetzliche Pflicht zur Offenlegung im Rahmen der Untersuchungen durch nationale Behörden, besteht.

Jede Form von Repressalien aufgrund einer Meldung ist gegen den Hinweisgebenden untersagt.

Schutz der beschuldigten Person

Ermittlungen aufgrund substantieller Meldungen werden unter Einhaltung größtmöglicher Vertraulichkeit in einem möglichst kleinen Personenkreis geführt. Unverzüglich nach Einlangen einer Meldung und Aufnahme interner Erhebungen, wird der Beschuldigte durch die zuständige Abteilung bzw. den zuständigen Vorgesetzten über die Existenz und den Inhalt der Meldung schriftlich informiert.

Die beschuldigte Person hat grundsätzlich ein Recht auf Einsichtnahme, Stellungnahme und ggf. Richtigstellung der sie betreffenden personenbezogenen Daten in der Meldung sowie auf Beiziehung eines Betriebsratsmitgliedes ihrer Wahl oder einer anderen Vertrauensperson in jedem Stadium des Verfahrens.

Besteht begründete Gefahr, dass im Falle der Benachrichtigung des Beschuldigten die Sachlage nicht ausreichend ermittelt werden kann, wird er erst nach Abschluss der Untersuchungen informiert.

Eine Information unterbleibt zwecks Wahrung des Betriebsfriedens auch dann, wenn bereits im Eingangsstadium entschieden wurde, eine Meldung mangels Substanz nicht weiterzuverfolgen oder eine Meldung abzulehnen. Nachweislich bewusst falsch erhobene Anschuldigungen können für den Meldenden zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen und Ansprüchen der Beschuldigten führen.

7 Messung der Ergebnisse

Platinum-Rating bei EcoVadis

2017 hat sich ESIM dazu entschlossen, seine CSR-Performance extern über EcoVadis bewerten zu lassen. Auch 2021 wurde ESIM diesbezüglich ausgezeichnet – erstmalig mit einer Platinum Zertifizierung – gültig bis Dezember 2022.

EcoVadis betreibt die erste gemeinschaftliche Plattform, die es Unternehmen ermöglicht, die Leistungsfähigkeit im Hinblick auf Nachhaltigkeit zu messen. ESIM befindet sich ab sofort unter den Top 3 % (Platinum Auszeichnung) aller bei EcoVadis zertifizierten Betriebe.

Der EcoVadis Score reflektiert die Qualität des CSR-Managements zum Zeitpunkt des Assessments aufgrund internationaler CSR Standards in den Themenbereichen Umwelt, Arbeitspraktiken & Menschenrechte, faire Geschäftspraktiken und nachhaltige Beschaffung. Er hilft uns die Bereiche zu identifizieren, in denen wir gut unterwegs sind und gleichzeitig zeigt er uns Potenziale auf, wo wir uns noch verbessern können.

Zertifizierungen

ESIM ist bestrebt, in jedem Bereich die Qualität der Arbeit auch messbar zu machen. Deshalb kann das Unternehmen auch auf einige Zertifizierungen verweisen, die dies bestätigen:

- ISO 9001: Qualität
- ISO 14001: Umwelt
- ISO 50001: Energie
- ISO 45001: Arbeits- und Gesundheitsschutz
- EMAS
- Fami-QS: Futtermittelsicherheit

KPIs (Key Performance Indicator)

Der Prozess „Performance Management" gibt die Vorgehensweise zur Festlegung von Kennzahlen sowie die kennzahlen-basierte Steuerung und Überwachung aller Prozesse vor. Auslöser für den Prozess ist das Vorliegen der Unternehmensstrategie anhand derer jährlich die Site-KPIs festgelegt werden. Durch diesen Prozess wird sichergestellt, dass die Unternehmensstrategie mittels Kennzahlen gemessen wird und bei Abweichung oder einer

Unternehmenschange Maßnahmen ergriffen werden, damit die Einhaltung der Unternehmensziele gewährleistet ist.

Für jeden KPI gibt es einen Verantwortlichen, der für die Zielverfolgung verantwortlich ist. Die Site KPIs werden im Management verfolgt.

KPIs im Bereich CSR sind z.B. die Anzahl der Unfälle, Produktaustritte, Krankenstände, Personalstand, Fluktuation und unterliegen einem ständigen Ausbau und Definition neuer KPIs.
Monatlich gibt es die Möglichkeit die Erfahrungen der Prozessexperten der einzelnen Fakultäten zu teilen und gemeinsam die KPI's zu evaluieren.

Ziel: Einblicke in andere Prozesse, Prozessübergreifende Verbesserungen erkennen, speziell Schnittstellen.

Vorgehensweise der Abstimmung der Prozess- und KPI Verantwortlichen bei ESIM:

- KPI Meeting-Frequenz: 1x pro Monat
- Dauer: 1 Stunde
- Teilnehmer: Prozessexperten
- Vortragende: Jedes Mal ein anderer Prozessexperte, welcher am Ende des Erfahrungsaustauasches festgelegt wird.

Rollenbeschreibung Prozess-Experte:

- Erste Anlaufstelle für Prozessverbesserungsinitiativen
- Definition und Verfolgung von KPI‘s
- Regelmäßige Überprüfung (Audits) des Prozesses und aktive Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten und Umsetzung
- Unterstützung bei der Entwicklung der Meeting-Charta (einschließlich regelmäßiger Überprüfung für den Prozess) und der Struktur der Aktionsliste
- Schulung der Prozessbeteiligten