

Auszug aus dem zusammengefassten Lagebericht der SIMONA AG und des SIMONA Konzerns für das Geschäftsjahr 2023

NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG GEMÄSS § 289B SOWIE § 315B HGB

KURZBESCHREIBUNG DES GESCHÄFTSMODELLS

Der SIMONA Konzern entwickelt, produziert und vertreibt thermoplastische Kunststoffhalbzeuge, Rohre und Formteile sowie Profile. Dabei werden die Werkstoffe Polyethylen (PE), Polypropylen (PP), Polyvinylchlorid (PVC), Polyethylenterephthalat (PETG), Polyvinylidenfluorid (PVDF), Ethylen-Chlortrifluorethylen (E-CTFE), Perfluoralkoxyl (PFA), Thermoplastische Olefine (TPO), Acrylnitril-Butadien-Styrol (ABS); Polycarbonat (PC) sowie zahlreiche Sonderwerkstoffe eingesetzt. Die Produktionsverfahren umfassen Extrusion, Pressen, Spritzgießen, spanende Bearbeitung und die Fertigung kundenindividueller Sonderformteile in eigenen Kunststoffwerkstätten.

Die Absatzmärkte des SIMONA Konzerns spiegeln sich in den Business Lines wider. Die Business Line Industry beliefert vor allem die chemische Prozessindustrie, Halbleiterindustrie sowie Produkte für die Wasseraufbereitung, den Schwimmbadbau und die Medizintechnik. Die Business Line Infrastructure stellt vor allem Rohrleitungssysteme für Infrastrukturanwendungen in der Wasser- und Gasversorgung, der Abwasserentsorgung, für den Schutz von Energie- und Datenleitungen sowie für die Verkehrswegetechnik her. Die Business Line Advertising & Building liefert hauptsächlich PVC-Schaumprodukte für Bau- und Werbeanwendungen. Die Business Line Mobility hat sich auf die Innenausstattung von Flugzeugen und Zügen sowie Kraftfahrzeuge spezialisiert. Darüber hinaus stellt die Ausrüstung von Fischzucht-

PART OF THE FUTURE

anlagen einen weiteren Wachstumsmarkt für SIMONA dar. SIMONA trägt als Unternehmen Verantwortung gegenüber Menschen und Umwelt. Energie-, Umwelt- und Sozialbelange sind für SIMONA zentrale Aspekte.

UMWELTASPEKTE

Nachhaltigkeit und der Umgang mit Kunststoffen sind die zwei Umweltthemen, welche SIMONA in den kommenden Jahren intensiv verfolgen wird. Die Bundesregierung hat das Klimaschutzprogramm 2030 verabschiedet. Deutschland trägt als eine der führenden Industrienationen eine besondere Verantwortung für den weltweiten Klimawandel. Die Reduzierung von Treibhausgasen soll nachhaltig und sozial ausgewogen erreicht werden unter Berücksichtigung von weitreichenden Maßnahmen. Die EU-Kommission entwirft eine Kunststoffstrategie und der Bundestag verabschiedete ein Verpackungsgesetz – beides, um den nachhaltigen Umgang mit Kunststoffen zu forcieren. SIMONA begegnet diesen Anforderungen mittels einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie sowie eines zertifizierten Umweltmanagementsystems nach DIN EN ISO 14001. Ziel der internationalen Norm des Umweltmanagementsystems ist es, dem zertifizierten Unternehmen einen Rahmen bereitzustellen, um die Umwelt zu schützen und auf sich ändernde Umweltzustände im Einklang mit sozioökonomischen Erfordernissen zu reagieren. Der systematische Ansatz stellt Informationen bereit, die den Erfolg langfristig fördern und Möglichkeiten eröffnen, die zur nachhaltigen Entwicklung beitragen.

Das Umweltmanagementkonzept verfolgt SIMONA für die Standorte Kirn, Ringsheim und Litvinov (Tschechien). Die Anforderungen dieser Konzepte erfüllt SIMONA durch Überwachungsaudits und Rezertifizierungen.

SIMONA begegnet Risiken der Umweltbilanz ihrer eingesetzten Rohstoffe mit einer sorgfältigen Auswahl der Ressourcenlieferanten anhand bestehender Zertifizierungen (Herkunft, Beachtung von Black Lists), der Substitution von Schadstoffen bereits bei Forschung und Entwicklung sowie der Beachtung des geltenden Rechts zum Einsatz von Schadstoffen.

In 2022 wurden die ersten Produkte aus nachhaltigen Rohstoffen ins Lieferprogramm aufgenommen. Die Rückverfolgbarkeit der

verwendeten Rohstoffe bis zur Quelle wird durch die im gleichen Jahr erfolgte ISCC-Plus-Zertifizierung sichergestellt. Somit wird der Verbrauch nicht erneuerbarer Ressourcen reduziert; gleichzeitig sind Qualität und Funktionalität wie beim Einsatz konventioneller Rohstoffe gewährleistet. SIMONA hat 2023 eine weitere Materialgruppe mit ISCC zertifiziert. Nun können auch PP-Rohre aus Ringsheim mit ISCC-Siegel bezogen werden. Zudem läuft derzeit der Zertifizierungsprozess unserer Produktionsstätte in Düzce, Türkei. Ziel ist es, die Zertifizierung in der Türkei im Laufe des ersten Quartals 2024 abzuschließen und PVC-Platten mit biozirkulärem Material zu produzieren.

SIMONA informiert die Kunden regelmäßig zur richtigen Nutzung sowie Entsorgung/ Verwertung der Produkte und der aus ihrer Weiterverarbeitung entstehenden Abfälle. In Werkstoff- und Sicherheitsdatenblättern, die zu jedem Produkt im Internet abrufbar sind, werden die Produkteigenschaften, Kennwerte und Hinweise zur sicheren Lagerung und Verarbeitung aufgelistet.

SIMONA ist Mitglied der Initiative „Null Granulatverlust“ des Industrieverbands Halbzeuge und Konsumprodukte aus Kunststoff e. V. (pro-K) im Rahmen einer globalen Initiative der Kunststoffindustrie. Konkrete Aktivitäten umfassen neben technischen Maßnahmen zum verlustfreien Materialhandling auch Schulungen der Mitarbeitenden sowie die regelmäßige Kontrolle der Wirksamkeit.

SIMONA begegnet Risiken durch Brand mit vorbeugendem Brandschutz, regelmäßigen Wartungen der Löschanlagen, Begehungen mit dem Versicherer und der Feuerwehr, einer eigenen Brandschutzordnung sowie jährlichen Unterweisungen der Mitarbeitenden. Risiken durch Störfälle wird mit regelmäßigen Kontrollen und Wartungen der Anlagen, baulichen Maßnahmen wie Rückhaltebecken, Auffangwannen, versiegeltem Boden sowie der gesetzeskonformen Lagerung von Gefahrstoffen begegnet. SIMONA beachtet festgelegte Alarmpläne bei Störfällen, führt wöchentliche, halbjährliche und jährliche Wartungen sowie eine 5-jährliche Dichtigkeitsprüfung der Ölabscheideanlagen durch. Prüfintervalle werden eingehalten und Emissionsmessungen regelmäßig durchgeführt.

SIMONA hat 2023 ein Kreislaufsystem mit dem Kunststoffrecycler PreZero initiiert, mit Hilfe dessen SIMONA Produktionsabfälle

ihrer Kunde wieder in den Produktionskreislauf zurückführt. Erste Kunden nehmen erfolgreich teil. Eine strategisch wichtige Maßnahme, um insbesondere den Scope-3-CO₂-Fußabdruck von unseren Kunden und von SIMONA reduzieren zu können.

SIMONA entsorgt Abfälle, die nicht wieder dem Produktionskreislauf zugeführt werden können, entsprechend den Vorgaben des Kreislaufwirtschaftsgesetzes. Verwertbare Produktionsreste werden hauptsächlich intern verwertet oder an externe Verwerter weitergegeben. Alle Entsorger und Verwerter sind zertifizierte Unternehmen, die eine Zulassung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben haben. Die Mitarbeitenden werden regelmäßig zur Abfallvermeidung sowie Abfallverwertung und -entsorgung geschult. Die Reduzierung der Abfallquote in Bezug auf die Produktionsmenge ist wesentliches Unternehmensziel.

Die langlebigen SIMONA Produkte tragen darüber hinaus dazu bei, Herausforderungen, z.B. in der Umwelttechnik oder Versorgung, nachhaltig zu lösen. SIMONA ist aktives Mitglied der Organisation VinylPlus, einem Programm zur Steigerung der Nachhaltigkeit der PVC-Lieferkette. Außerdem ist SIMONA Mitinitiator und Träger des Qualitätssiegels für PVC-Platten des Industrieverbands Halbzeuge und Konsumprodukte aus Kunststoff e. V. (pro-K). Die Träger dieses Zeichens verpflichten sich dazu, festgelegte Qualitätsstandards zu erfüllen, Verarbeitungskompetenzen zu gewährleisten und ein vielseitiges und ausgezeichnetes Serviceangebot zu liefern.

Anfang Januar 2024 hat SIMONA den Commitment Letter der Science Based Target Initiative (SBTi) zur Erreichung von Klimazielen unterzeichnet und den sogenannten "Committed" Status erworben. Der SIMONA Konzern hat sich dazu verpflichtet, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um seinen CO₂-Reduktionspfad zu validieren. Dieser sieht vor bis 2030 die Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen um durchschnittlich 5,25 Prozent jährlich zu reduzieren und so bis 2050 einen „Netto-Null-Status“ zu erreichen. Die Teilnahme an der SBTi-Initiative belegt den Anspruch von SIMONA, eine führende Rolle im Umweltschutz und nachhaltigen Wirtschaften einzunehmen. Mit der Teilnahme verpflichtet sich SIMONA, dass seine langfristigen Klimaziele den strengen wissenschaftlichen Standards der SBTi entsprechen. Die SBTi

ist eine gemeinsame Initiative der globalen gemeinnützigen Umweltorganisation Carbon Disclosure Project (CDP), des UN Global Compact, des World Resources Institute (WRI) und des World Wide Fund for Nature (WWF). Sie wurde 2015 ins Leben gerufen, um Unternehmen dabei zu unterstützen, Emissionsreduktionsziele im Einklang mit der aktuellen Klimawissenschaft und den Zielen des Pariser Abkommens festzulegen, um so die globale Erderwärmung auf 1,5 Grad gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen.

EU-Taxonomie

Das Konzept des European Green Deals wurde von der Europäischen Kommission entwickelt, um den Übergang zu einer wettbewerbsfähigen, ressourceneffizienten und klimaneutralen europäischen Wirtschaft zu ermöglichen. Er ist zentraler Bestandteil der Klimapolitik der Europäischen Union und umfasst verschiedene Maßnahmen in den Bereichen Energieversorgung, Verkehr, Handel, Industrie, Land- und Forstwirtschaft sowie Finanzmarktregulierung. Bestandteil des European Green Deals ist die sogenannte EU-Taxonomie, deren Ziel es ist, die Allokation von privatem Kapital in nachhaltige Investments zu fördern. Ein einheitliches Klassifikationssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten in allen Sektoren soll Transparenz und Einheitlichkeit schaffen.

Für kapitalmarktorientierte Unternehmen wurde eine verpflichtende Berichterstattung eingeführt. Sie soll es den Adressaten ermöglichen, die Nachhaltigkeit von Geschäftsmodellen zu vergleichen. In Artikel 9 der Taxonomie-Verordnung werden sechs Umweltziele der Europäischen Union aufgeführt: Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, Schutz von Wasser und Meeresressourcen, Übergang in eine Kreislaufwirtschaft, Eingrenzung der Umweltverschmutzung, Beitrag zu Umweltschutz sowie Schutz von Artenvielfalt und Ökosystemen. Für diese Ziele sind taxonomiefähige und taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten zu identifizieren und deren Anteile am Gesamtumsatz sowie an den Investitions- und Betriebsausgaben zu berichten. In den Jahren 2021 und 2022 legte die EU-Gesetzgebung zuerst die Taxonomie-Kriterien für die Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ fest. Im Juni 2023 kamen Kriterien für vier weitere Umweltziele hinzu: „Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen“, „Übergang zu einer Kreislauf-

PART OF THE FUTURE

wirtschaft“, „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung“ sowie „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme“. Ab dem Geschäftsjahr 2023 werden diese neuen Kriterien erstmals eingesetzt.

Ermittlung der Kennzahlen

Gemeinsam mit den Verantwortlichen aus den relevanten Abteilungen und Standorten führte die Abteilung Sustainability eine konzernweite Analyse durch, um die taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben zu identifizieren. Die zu Grunde liegenden Daten wurden innerhalb unserer internationalen Standorte erhoben, auf Gruppenebene konsolidiert und überprüft. Um Doppelzählungen zu vermeiden, weisen wir Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben direkt und eindeutig den identifizierten Wirtschaftsaktivitäten zu. Alle ausgewiesenen Beträge sind in € angegeben.

Umsatzerlöse

Die EU-Taxonomie umfasst derzeit noch keine Kriterien mit Bezug zu den Wirtschaftsaktivitäten der SIMONA AG. Für die SIMONA AG konnten auf Basis der aktuellen Rechtsakte daher keine umsatzrelevanten Wirtschaftsaktivitäten zugeordnet und somit kein taxonomiefähiger oder taxonomiekonformer Umsatz ermittelt werden. Das bedeutet nicht, dass Produkte des SIMONA Konzerns nicht die Erreichung der in der Verordnung aufgeführten Ziele unterstützen. Das gilt insbesondere für unsere Produkte aus dem Bereich Energie- und Wasserversorgung sowie für Mobilitätsanwendungen. Die enge Definition taxonomiefähiger und taxonomiekonformer Umsätze lässt allerdings die Berücksichtigung von Umsätzen von Herstellern von Vorprodukten, zu denen SIMONA mit seinen Halbzeugen, Rohren und Formteilen zählt, weiterhin nur sehr eingeschränkt zu.

Investitionsausgaben (CapEx)

Die Investitionsausgaben des SIMONA Konzerns im Sinne der EU-Taxonomie umfassen Zugänge von Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten (ohne Goodwill) und Nutzungsrechten aus Leasingverträgen im Berichtszeitraum nach IFRS. Auf dieser Basis wird der Anteil der entsprechenden Investitionsausgaben ermittelt, der auf taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten entfällt (taxonomiefähiges CapEx). Hierin enthalten sind entsprechende Investitionen im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Wirt-

schaftsaktivitäten, die insbesondere Renovierungen an unserem Hauptsitz in Kirm sowie die Anschaffung von Fahrzeugen, Investitionen in das Energiemanagement und die Materialaufbereitung beinhalten. Aufgrund der bestehenden sehr hohen Anforderungen an die Taxonomiekonformität bei gleichzeitig mangelnder Verfügbarkeit der erforderlichen nachhaltigkeitsbezogenen Nachweise seitens unserer Lieferanten, können zum jetzigen Zeitpunkt keine taxonomiekonformen Investitionsausgaben ausgewiesen werden.

Wirtschaftstätigkeiten	Codes	Absoluter CapEx Euro	Anteil CapEx %
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)			
-		-	-
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)			
		-	-
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5.	1.709.892	4,9%
Stromerzeugung mittels Fotovoltaik-Technologie	4.1	100.497	0,3%
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	8.1	1.833.213	5,3%
Materialrückgewinnung aus nicht gefährlichen Abfällen	5.9	360.397	1,0%
Renovierung bestehender Gebäude	7.2.	3.860.796	11,2%
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	7.5.	98.826	0,3%
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3.	20311	0,1%
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden	7.4	148.087	0,4%
Speicherung von Strom	4.10	71.549	0,2%
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		8.203.566	23,7%
B. Capex nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten			
		26.393.930	76,3%
Gesamt		34.597.496	100%

Betriebsausgaben (OpEx)

Die Betriebsausgaben des SIMONA Konzerns im Sinne der EU-Taxonomie behandeln direkte Aufwendungen, die nach IFRS nicht aktivierungsfähig sind. Umfasst sind direkte, nicht kapitalisierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie sämtliche andere direkte Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch das Unternehmen oder Dritte beziehen, an die Tätigkeiten ausgelagert werden, die notwendig sind, um die kontinuierliche und effektive Funktionsfähigkeit dieser Vermögenswerte sicherzustellen. Als taxonomiefähig wurden insbesondere Mietaufwände für die SIMONA-ERP-Systeme sowie Kosten für die Instandhaltung von Kraftfahrzeugen und des Energiemanagements berücksichtigt. Aufgrund der bestehenden sehr hohen Anforderungen an die Taxonomiekonformität bei gleichzeitig mangelnder Verfügbarkeit der erforderlichen nachhaltigkeitsbezogenen Nachweise seitens unserer Lieferanten können zum jetzigen Zeitpunkt noch keine taxonomiekonformen Betriebsausgaben ausgewiesen werden.

Wirtschaftstätigkeiten	Codes	Absoluter OpEx Euro	Anteil OpEx %
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)			
-	-	-	-
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)			
		-	-
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5.	291.670	1,2 %
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	8.1.	582.391	2,5 %
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	7.5.	503.536	2,1 %
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		1.377.596	5,8 %
A. Opex taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1.+A2.)		1.377.596	5,8 %
B. Nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		22.214.768	94 %
Gesamt		23.592.364	100 %

ENERGIEASPEKTE

Die Umsetzung eines zertifizierten Energiemanagementsystems gemäß den Anforderungen der DIN EN ISO 50001:2018 steht im Zentrum unserer unternehmerischen Prinzipien. Die internationale Norm für Energiemanagementsysteme zielt darauf ab, zertifizierte Unternehmen beim Aufbau von effektiven Systemen und Prozessen zu unterstützen, um die Energieeffizienz zu verbessern und Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Unser systematischer Ansatz zur Einführung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und Verbesserung des Energiemanagementsystems ermöglicht es uns, kontinuierliche Verbesserungen in den Bereichen Energieeffizienz und Energieeinsparung zu erzielen. Die Norm legt Anforderungen an die Energieversorgung, den Einsatz und Verbrauch von Energie fest, einschließlich Messung, Dokumentation, Berichterstattung, sowie Auslegungs- und Beschaffungspraktiken für energieverbrauchende Einrichtungen, Systeme, Prozesse und Personal.

Unser Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 erstreckt sich auf alle deutschen Standorte. Die strikte Einhaltung dieser Konzeption wird durch regelmäßige Überwachungsaudits und erfolgreiche Rezertifizierungen sichergestellt. Die letzte Rezertifizierung wurde erfolgreich im Jahr 2023 durchgeführt und ist bis zum 30.11.2026 gültig.

Zu den wesentlichen Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit verbunden sind und potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf Energieaspekte haben können, zählen der Ressourcenverbrauch und Emissionen. Um diesen Risiken zu begegnen, überwachen wir kontinuierlich unsere energetischen Ressourcen und setzen gezielte Maßnahmen um, um die Energieeffizienz zu steigern und den Energieeinsatz zu reduzieren. Unsere zentralen Ziele im Energiemanagement umfassen die fortlaufende Steigerung der Energieeffizienz und insbesondere die Reduzierung von Treibhausgasemissionen.

Im Jahr 2021 sind wir der „Initiative Klimafreundlicher Mittelstand“ der VEA (Bundesverband der Energie-Abnehmer e. V.) beigetreten. In Zusammenarbeit mit anderen Teilnehmenden setzen wir uns aktiv für einen effizienteren Energieeinsatz, den verstärkten Einsatz klimafreundlicher Energien und die Unterstützung von Klimaprojekten ein. Durch den gemeinsamen Austausch, Beratungs- und Informationsangebote sensibilisiert

PART OF THE FUTURE

die Initiative für das Thema Klimaschutz und verfolgt dabei unter anderem das Ziel der Senkung von CO₂-Emissionen in Betrieben.

SIMONA hat an ihren weltweiten Standorten Projekte zur Installation von Photovoltaikanlagen auf eigenen Dächern vorangetrieben und teilweise bereits umgesetzt. Im Werk in Jiangmen, China, ist die PV-Anlage auf Parkplatzüberdachungen in Betrieb genommen worden, in den USA wurde die Installation von PV-Anlagen im Tochterunternehmen SIMONA AMERICA Industries beschlossen und soll 2024 ausgeführt werden

SIMONA hat 2023 ein sogenanntes "Power Purchase Agreement" für die deutschen Standorte abgeschlossen, welches bis zu 35Gw/h erneuerbaren Energien aus einem Windpark abdecken kann.

ARBEITNEHMERBELANGE

Für das Unternehmen sind die Mitarbeitenden eine wichtige Säule des Erfolgs. Dies ist Teil unserer gelebten Unternehmenskultur und damit auch in unserem Verhaltenskodex, der sowohl für die Mitarbeitenden, die Vorgesetzten und für die Geschäftsleitung aller SIMONA Gesellschaften gleichermaßen gilt, in mehrfacher Hinsicht verankert.

Geschlechtergleichstellung – Diversity

SIMONA unterstützt die Vielfalt und Chancengleichheit aller Mitarbeitenden und hat sich das Ziel gesetzt, mehr Frauen in Management-Positionen zu beschäftigen. Die Zielgröße auf Ebene der Konzernmutter beträgt mindestens 3 Frauen in der 1. Führungsebene und mindestens 2 Frauen in der 2. Führungsebene jeweils unterhalb des Vorstandes. Um die bestehenden Quoten zu verbessern, wird bei offenen Führungspositionen gezielt immer mindestens eine Frau als potenzielle Kandidatin interviewt. Konzernweit wird die Zahl der Frauen insgesamt und in Management-Positionen quartalsweise erhoben und eine jährliche Verbesserung angestrebt. Weiter ist SIMONA im Jahr 2023 der Initiative Charta der Vielfalt beigetreten, um dem Thema Diversity weiter Gewicht zu verleihen und auch externe Impulse und Ideen für unterstützende Maßnahmen zu erhalten.

Arbeitsbedingungen

SIMONA erfragt die Mitarbeiterzufriedenheit in regelmäßig wiederkehrenden anonymen Mitarbeiterumfragen und leitet daraus konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit ab. Zuletzt wurde im Herbst 2022 eine globale Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage durchgeführt, aus der im Jahr 2023 in einem global ausgerollten Prozess Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet wurden und deren Umsetzung nachgehalten wird. Im Jahr 2024 erfolgt die nächste globale Umfrage.

Die SIMONA Gesellschaften an den deutschen Standorten haben zum größten Teil Mitarbeitergespräche implementiert. Diese werden im gewerblichen Bereich am Standort Kirn z. T. bereits anhand einer Qualifikationsmatrix geführt. Das System der Qualifikationsmatrix ermöglicht es, jedem Mitarbeitenden die Anforderungen an seine Stelle und seinen persönlichen Anforderungserfüllungsgrad aufzuzeigen. Basierend auf den jährlichen Mitarbeitergesprächen werden die Fortbildungs- und Weiterentwicklungsbedarfe ermittelt. Die Feedbacks der besuchten Fortbildungen werden systematisch ausgewertet.

Nachwuchsförderung und Weiterbildung

Die SIMONA AG investiert in die Förderung geeigneten Nachwuchses und beteiligt sich regelmäßig an Kooperationsprojekten mit Schulen und Universitäten (Schulpatenschaften, MINT-Programm). Neben der Ausbildung stehen geeigneten Bewerbern auch die Möglichkeiten eines dualen Studiums, einer geförderten beschäftigungsbegleitenden Weiterbildung (berufsbegleitendes Studium) oder einer temporären Beschäftigung an einem unserer Auslandsstandorte in den Tochtergesellschaften offen. Die SIMONA AG unterhält für das berufsbegleitende Studium Kooperationen mit den Hochschulen Ludwigshafen, Darmstadt und Mainz.

SIMONA führt an allen ihren internationalen und nationalen Standorten Schulungen im Projektmanagement und Präsentationsschulungen durch, um einen einheitlichen Wissensstandard innerhalb der Belegschaft zu gewährleisten.

In einem jährlich wiederkehrenden Prozess werden potenzielle Nachfolger für alle Führungskräfte der 1. und 2. Ebene unterhalb

des Global Management Teams ermittelt und deren Entwicklungsfelder definiert mit dem Ziel, die Anzahl der Positionen ohne internen Nachfolger zu reduzieren und Talente gezielt für weiterführende Aufgaben zu entwickeln.

Seit vielen Jahren führt SIMONA den sog. Leadership Circle durch. Er bereitet Mitarbeitende mit hohem Potenzial im nunmehr bereits 5. Durchgang in einem 18-monatigen, modular aufgebauten Schulungsprogramm auf Fach- und Führungsaufgaben vor. Das Kursprogramm bildet die Teilnehmer aus den SIMONA Standorten in Europa, den USA und Asien in den Themen Kommunikation und Konflikt sowie Interkulturelle Kompetenz, Management und Nachhaltigkeit aus. Die Ausbildung erfolgt an verschiedenen globalen Standorten des SIMONA-Konzerns. Ziel ist es, neben den Fachthemen die interkulturellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden auszubilden und diesen die Bildung eines internationalen Netzwerks zu ermöglichen.

Informationsfluss

Der Informationsfluss zu den Mitarbeitenden wird innerhalb der SIMONA Gesellschaften über das SIMONA Intranet, ein Aushangssystem, Abteilungsbesprechungen und regelmäßige Schichtschulungen gewährleistet.

Sicherheit und Gesundheit

Das Unternehmen hat sich die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zum Ziel gesetzt und die sog. „Vision Zero“ (Zahl der Arbeitsunfälle) verabschiedet. Hierbei handelt es sich um ein mehrjähriges Konzept zur nachhaltigen Reduzierung von Arbeitsunfällen, das aus einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen besteht, deren Umsetzung auch in der globalen Balanced Scorecard (BSC) als Zielvorgabe hinterlegt wurde. Aus diesem Grund hat sich das Unternehmen ein ambitioniertes 5-Jahres Ziel zur Reduzierung von meldepflichtigen Unfällen im Vergleich zum Jahr 2021 gesetzt: in den Jahren 2022, 2023 und 2024 um jeweils 15%, 2025 und 2026 jeweils um 10%. Die Integration von Arbeitssicherheitsthemen in das operative und strategische Geschäft wurde und wird hierbei verstärkt vorangetrieben (bspw. über Schichtübergaben, Wochenbesprechungen, ShopFloor Management, Werkmeetings). Die Erfassung der Arbeitsunfälle nach einer international vereinheitlichten Definition erfolgt seit

2020 auf internationaler Basis. Sämtliche Arbeitsunfälle werden durch die betrieblich bestellten Arbeitssicherheitsfachkräfte in Berichten erfasst, nach Ursachen ausgewertet und daraus Maßnahmen zur Prävention abgeleitet.

Weiter hat die SIMONA AG ein Gesundheitsteam etabliert, das sich die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden mit verschiedenen Aktionen (wie bspw. kostenlosem Obst, Zuschuss Fitnessstudio, Jobrad, Gesundheitstage, Gesundheitspartnerschaft mit einer großen Krankenkasse und jährlichen Schwerpunktthemen) zum Ziel gesetzt hat. Die Schwerpunktthemen der letzten Jahre waren die Vorbeugung vor Muskel- und Skeletterkrankungen sowie der Umgang mit Stress.

Achtung der Rechte der Gewerkschaft und betriebliche Mitbestimmung

SIMONA erkennt das Recht aller ihrer Mitarbeitenden an, in und von Gewerkschaften vertreten zu sein und Arbeitnehmervertretungen zu bilden. Es bestehen an den deutschen Standorten langjährig etablierte Arbeitnehmervertretungen und Auszubildendenvertretungen und am Standort Kirn ist die Mitarbeiterschaft zusätzlich durch die IG BCE vertreten.

Risiken aus Arbeitnehmerbelangen

Risiken, die für uns aus der Nichtbeachtung von Arbeitnehmerbelangen resultieren können, sind der Verlust unserer Mitarbeitenden und damit auch deren Know-how und potenzieller Betriebsgeheimnisse an den Wettbewerb. Mit dem Verlust von Know-how kann auch ein Qualitätsabfall einhergehen, der sich finanziell durch einen Anstieg von Gewährleistungsansprüchen und den Verlust von Kunden bemerkbar machen könnte. Nicht zuletzt wirken sich hohe Krankenstände negativ auf die Produktivität der Standorte aus. Weiter sehen wir die Herausforderungen des demografischen Wandels, der uns mit Überalterungs- und Kapazitätsrisiken konfrontiert, und Schwierigkeiten bei der Gewinnung junger Mitarbeitender.

SIMONA hat bisher nicht überprüft, inwieweit sie im Rahmen ihrer Maßnahmen und Richtlinien für Arbeitnehmerbelange die grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation erfüllt.

PART OF THE FUTURE

SOZIALBELANGE

SIMONA trägt als Unternehmen Verantwortung für die Entwicklung und Attraktivität der Städte und Gemeinden, in denen das Unternehmen vertreten ist, und berücksichtigt Sozialbelange. Es wird das Konzept verfolgt, soziale, kulturelle und Hilfsprojekte an den jeweiligen Standorten weltweit zu unterstützen. Die innerhalb dieses Konzeptes verfolgten Due-Diligence-Prozesse sind definierte Zuständigkeiten und Abläufe für die Auswahl der zu unterstützenden Institutionen, Projekte und Initiativen sowie über den Umfang der jeweiligen Unterstützung. So wurden mit verschiedenen Organisationen Baumpflanzaktionen am Standort Kirn durchgeführt.

Darüber hinaus unterstützt die Dr. Wolfgang und Anita Bürkle Stiftung als Großaktionär der SIMONA AG am Standort Kirn. Sie konzentriert sich dabei auf die Förderung des Erziehungs-, Bildungs- und Gesundheitswesens, der bedrohten Natur und der Tierwelt, der Kunst und der Kultur, der Entwicklungshilfe und mildtätiger Zwecke von Einrichtungen der Wohlfahrtspflege.

Menschenrechte

SIMONA bekennt sich zu den international anerkannten Menschenrechten und hat sich und ihre Mitarbeitenden gleichermaßen in ihrem Verhaltenskodex zur Einhaltung von Menschenrechten bindend verpflichtet. Wir unterstützen hierbei die internationale Vielfalt, setzen uns für Chancengleichheit ein und fordern von unseren Mitarbeitenden gegenseitigen Respekt. Diskriminierende Gesichtspunkte wie beispielsweise Geschlecht, Herkunft, Religion oder geschlechtliche Ausrichtung werden bei Entscheidungen im Unternehmen nicht berücksichtigt. Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir strikt ab und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Unseren Ansatz entwickeln wir fortlaufend weiter. Verstöße gegen die in unserem Verhaltenskodex niedergelegten Grundsätze können beim Compliance Officer gemeldet werden und werden strikt geahndet. Ein Hinweisgeber-System zur anonymen einfachen Meldung von Compliance Verstößen durch Mitarbeitenden und externe Dritte wurde eingerichtet.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

SIMONA verpflichtet ihre Mitarbeitenden, Berater, Handelsvertreter, Agenten und vergleichbare Dritte ausnahmslos und uneingeschränkt, keine unrechtmäßigen Zuwendungen zu gewähren

oder solche Zuwendungen entgegenzunehmen. SIMONA hat für verschiedene Bereiche und Alltagssituationen, mit denen ihre Mitarbeitenden konfrontiert werden könnten, Richtlinien zur Vermeidung von Korruption und Bestechung erlassen. Verstöße werden strikt geahndet.

Verstöße gegen das Verbot und die zugehörigen Richtlinien können u. U. schwere Straftaten darstellen, die dem Unternehmen Schaden in finanzieller Hinsicht als auch beträchtliche Reputationsschäden zufügen können. Weiter lösen sie bei einer Vielzahl unserer Vertragspartner Kündigungsgründe für eine Zusammenarbeit aus. Nicht zuletzt können sie auch zum Ausschluss aus öffentlichen Ausschreibungsverfahren im In- und Ausland führen.

Früherkennung von Risiken ist ein wesentliches Kriterium bei der Verhinderung von Compliance-Verstößen. Um die Mitarbeitenden hierfür zu sensibilisieren und bei der Einhaltung der Vorgaben zu unterstützen werden fortlaufend Onlinetrainings durchgeführt.

In einem jährlich wiederkehrenden Prozess werden die für SIMONA spezifischen Compliance-Risiken systematisch ermittelt, analysiert und aktualisiert. Bei Hinzutreten neuer Risiken werden entsprechende Maßnahmen zur Abwehr ermittelt und eingeführt.

Die Kontrolle, ob die Vorgaben zum Verbot von Korruption und Bestechung eingehalten werden, erfolgt in den Tochtergesellschaften durch wiederkehrende Revisionsbesuche vor Ort inklusive Kontrolle der Konten und Bargeldbestände.

Zur effektiven Umsetzung des Compliance-Systems hat SIMONA einen Compliance Officer bestellt. Mitarbeitenden und auch außenstehenden Dritten räumt SIMONA die Möglichkeit ein, Hinweise auf Verstöße gegen das Verbot von Korruption und Bestechung anonym über das Hinweisgeber-System beim Compliance Officer einzureichen.

Das System zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung im Unternehmen folgt keinen internationalen oder nationalen Standards oder lehnt sich an solche an, sondern ist anhand der individuellen Bedürfnisse und der Risikosituation innerhalb der Organisation aufgebaut.

BERICHT ÜBER SONSTIGE NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN

Kundenzufriedenheit

SIMONA misst die Zufriedenheit seiner Kunden im Rahmen europaweiter Befragungen. Darüber hinaus werden anlassbezogene Befragungen von Kunden und Zielgruppen in wichtigen Märkten außerhalb Europas durchgeführt.

Die letzte umfassende Kundenzufriedenheitsstudie in der Region EMEA fand 2023 statt. Die Gesamtzufriedenheit der Kunden mit der Geschäftsbeziehung zu SIMONA liegt weiter auf hohem Niveau und konnte abermals auf 89,4 Prozent (2020: 87,9 Prozent) gesteigert werden. Auch die Weiterempfehlungsrate erhöhte sich auf 91,0 Prozent (2020: 89,3 Prozent). Schwerpunkt der Kundenbefragung 2023 waren neben der Abfrage der Zufriedenheit zu Produkt- und Servicekategorien, die Themen Nachhaltigkeit und Anwendungsorientierung, wichtige strategische Ziele von SIMONA. Die Ergebnisse zeigen, dass die definierte Nachhaltigkeitsstrategie die Anforderungen der Kunden erfüllen kann und dass SIMONA seinem Ziel, das Unternehmen mit der höchsten Endkundenorientierung von nachhaltigen thermoplastischen Kunststofflösungen in all seinen Anwendungsgebieten zu werden, näher gekommen ist. Auf die Frage "In den letzten 2 Jahren nehme ich bei SIMONA einen stärkeren Fokus auf die Anforderungen der Anwendungen der Endkunden wahr." antworten über 81 Prozent der Befragten dass dies voll oder eher zutrifft. Fast 67 Prozent der befragten Kunden geben an, dass Nachhaltigkeitskriterien ihre Kaufentscheidung stark oder eher stark beeinflussen. Die nächste Kundenzufriedenheitsstudie ist für 2026 geplant.

Darüber hinaus wurden in lokalen Märkten spezifische Kundenzufriedenheitsumfragen durchgeführt. Auch die Zufriedenheit mit den von SIMONA angebotenen Schulungen wird regelmäßig abgefragt. Dabei konnte die Zufriedenheit mit den durchgeführten Schulungen auf hohem Niveau gehalten werden.

Mitarbeitende

SIMONA konnte trotz großer Bemühungen durch gezieltes Ausbildungsmarketing und die weitgehende Digitalisierung und Beschleunigung des Auswahlprozesses die sehr hohe Auszubil-

dendenzzahl der letzten Jahre nicht ganz beibehalten. Es befanden sich im Jahr 2023 in Deutschland insgesamt 54 junge Talente in ihrer Ausbildung bei SIMONA (Vorjahr 57). Die Jugendlichen absolvieren eine Ausbildung in einem der zwölf technischen und kaufmännischen Ausbildungsberufe oder absolvieren einen der beiden angebotenen dualen Studiengänge. Im Jahr 2023 fanden erstmals an den deutschen Standorten Karrierenachmittage statt, an denen sich junge Bewerber und Interessierte gezielt über das Ausbildungsangebot bei SIMONA inkl. Werksrundgänge und diverse praktische Übungen informieren konnten. Die Resonanz war sehr gut.

Die Anzahl der durch SIMONA geförderten berufsintegrierten/dualen Studiengang oder einer geförderten Ausbildung zum staatlich geprüften Techniker, Meister oder Bachelor hat sich gegenüber dem Vorjahr nochmals erhöht (von 16 auf 20) und zeigt erneut den Schwerpunkt auf Weiterbildung im Job bei SIMONA. An den beiden deutschen Standorten wurden die Führungswerkstätten mit externen Trainern für die Vorgesetzten in den Produktionsbereichen weitergeführt. Sie helfen den Führungskräften, als Führungsteam auch auf schwierige Situationen adäquat zu reagieren.

SIMONA hat im Herbst 2022 die erste globale Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage für alle Mitarbeitenden des SIMONA Konzerns durchgeführt. Themenfelder wie die Personalarbeit im Unternehmen, das Betriebsklima, die Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit und belastende Faktoren wurden in einem ausführlichen Fragenkatalog digital abgefragt. Die Hälfte der Mitarbeitenden hat sich beteiligt und neben einer ausgesprochen hohen Bindung an das Unternehmen haben sich auch Handlungsfelder gezeigt, in denen sich das Unternehmen verbessern muss. Im Jahr 2023 wurden systematische Gespräche mit allen Abteilungsverantwortlichen geführt, um die Ergebnisse der Umfrage zu erläutern und die Vorgesetzten bzgl. potenzieller Verbesserungsmaßnahmen zu sensibilisieren. Die Vorgesetzten haben sodann gemeinsam mit Ihren Mitarbeitenden abteilungsindividuelle Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und an die Personalentwicklung gesendet. Das Jahr 2023 stand damit unter dem Schwerpunkt der Umsetzung erster Verbesserungsmaßnahmen. Für das Jahr 2024 ist die weitere Umsetzung von Maßnahmen geplant und im Herbst wird die nächste Zufriedenheitsumfrage

PART OF THE FUTURE

stattfinden, um eine Erfolgskontrolle der Verbesserungsmaßnahmen gewährleisten zu können.

Zwei Verbesserungsanstöße aus den Ergebnissen aus der Umfrage zielten auf die Themen Wertschätzung und Stressbewältigung im Alltag. Den Umgang mit Stress hat SIMONA zum Schwerpunktthema ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements für 2023 gemacht und hier verschiedene Seminarangebote und auch digitale Angebote offeriert. Dem Thema Wertschätzung wurde im globalen Managementmeeting eine ganze Trainingseinheit gewidmet.

Die deutschen Standorte konnten sich im Jahr 2023 über die Einführung des sog. Company-Bikes freuen, was bei den Mitarbeitenden auf sehr großes Interesse stieß. Weiter wurde ein digitales Mitarbeiterportal eingeführt, um die administrativen Prozesse zu beschleunigen und den Mitarbeitenden und Führungskräften mehr Transparenz zu Themen wie Stundenkonten, Urlaubstage, Basisstammdaten und Gehaltsabrechnung zu geben.

Im Januar 2023 startete der vierte Jahrgang des Leadership Circles (ehemalig Nachwuchsförderkreis). Der SIMONA Leadership Circle bereitet Mitarbeitende mit hohem Potenzial in einem 18-monatigen, modular aufgebauten Schulungsprogramm auf Fach- und Führungsaufgaben vor. Das Kursprogramm bildet die Teilnehmer aus den SIMONA Standorten in Europa, den USA und Asien in den Themen Kommunikation und Konflikt sowie Interkulturelle Kompetenz, Management und Nachhaltigkeit aus. Die Ausbildung erfolgt an verschiedenen globalen Standorten des SIMONA-Konzerns. Ziel ist es, neben den Fachthemen die interkulturellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden auszubilden und diesen die Bildung eines internationalen Netzwerks zu ermöglichen. Aufgrund der positiven Resonanz zum Programm und der sehr guten beruflichen Entwicklungen der Teilnehmer früherer Jahrgänge startet der fünfte Jahrgang bereits im Januar 2024.

Qualität

Ziel des SIMONA Qualitätsmanagementsystems ist die kontinuierliche und nachhaltige Sicherstellung und Optimierung unserer Produkt- und Prozessqualität. Grundlage hierfür ist die Erfüllung der Anforderungen der DIN EN ISO 9001 sowie der Druckgeräte-

richtlinie 97/23/EG, deren ordnungsgemäße Umsetzung im Geschäftsjahr 2022 durch erfolgreich absolvierte externe Überwachungsaudits unter Beweis gestellt wurde. Wie auch in den Vorjahren führten Kunden- und Marktanforderungen verstärkt zu spezifischen Produktzulassungen. Daraus resultierte eine Vielzahl an Audits, in deren Rahmen wir die Leistungsfähigkeit des SIMONA Managementsystems sowie die überdurchschnittlich hohe Qualität unserer Produkte und Prozesse gegenüber externen Auditoren und unseren Kunden darlegen konnten.

Informationstechnologie

Der Bereich Informationstechnologie setzt auch im aktuellen Jahr seine organisatorische Neuausrichtung konsequent fort und strebt die Entwicklung zu einer globalen IT-Serviceorganisation an. Die grundlegende Struktur dieser neuen Organisation beruht weiterhin auf standardisierten IT-Prozessen, deren Ziel es ist, einen nachweisbaren Mehrwert der IT für die geschäftlichen Anforderungen sicherzustellen.

Im Rahmen unserer IT-Strategie bleibt der Schwerpunkt unverändert auf der Vorbereitung der SAP-S/4HANA-Umstellung. Als vorbereitete Aktivität im Geschäftsjahr 2023 wurde das SAP-System bereits auf eine HANA DB Plattform in unsere Microsoft Azure Cloud Umgebung migriert und der weitere Betrieb durch einen externen Partner als „Managed Service“ sichergestellt. Weitere Bemühungen konzentrieren sich darauf, einen reibungslosen Übergang auf die SAP-S4/HANA Umgebung zu gewährleisten und die Vorteile der neuen Plattform bestmöglich zu nutzen. Gleichzeitig setzt die IT-Abteilung weiterhin intensiv auf die kontinuierliche Verbesserung der IT-Sicherheit. Insbesondere im Bereich IT-Sicherheit wurden im Geschäftsjahr 2023 erhebliche Anstrengungen unternommen, um neuen Bedrohungen entgegenzuwirken. Mit dem weiteren Ausbau der bereits vorhandenen Security Awareness Plattform wurden Mitarbeitende auf die aktuellen und grundlegenden Gefahren im IT-Umfeld vorbereitet und das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeitenden deutlich verbessert. Diese Initiativen werden auch 2024 mit verstärktem Engagement fortgesetzt.

Um die IT-Infrastruktur zu modernisieren und weiter zu standardisieren, wurde die weltweite Einführung der Cloudtechnologie

Microsoft Office 365 im Geschäftsjahr 2022 gestartet und im Geschäftsjahr 2023 weltweit abgeschlossen. Eine bedeutende Neuerung ist der Austausch und die Erneuerung der Netzwerkinfrastruktur im Geschäftsjahr 2023. Diese Maßnahme stellte einen wichtigen Schritt dar, um die Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit des Netzwerks weiter zu verbessern. Umfangreiche Teile der Netzwerkinfrastruktur wurden ausgetauscht und erneuert, jedoch ist dieser Prozess noch nicht abgeschlossen. Die laufenden Bemühungen konzentrieren sich darauf, die Umstellung der Netzwerkinfrastruktur erfolgreich abzuschließen und sicherzustellen, dass alle Systeme reibungslos integriert sind. Die modernisierte Netzwerkinfrastruktur bietet eine robuste Basis für zukünftige technologische Entwicklungen und unterstützt die Anforderungen unseres sich ständig wandelnden Geschäftsumfelds

Die Anstrengungen zur Implementierung einer zeitgemäßen und standardisierten IT-Infrastruktur setzen sich im laufenden Jahr 2024 konsequent fort und werden aktiv vorangetrieben. Diese fortlaufenden Maßnahmen zielen darauf ab, die Effizienz, Leistung und Sicherheit unserer IT-Infrastruktur kontinuierlich zu verbessern.

Die vorgenannte nicht durch den Prüfer geprüfte nichtfinanzielle Erklärung endet hier.