

# Nichtfinanzielle Berichterstattung (CSR-Bericht)

## ENTSPRECHENSERKLÄRUNG DER FIRST SENSOR AG ZUM GESCHÄFTSJAHR 2019

Sehr geehrte Aktionäre und Geschäftspartner,

die Idee der Nachhaltigkeit durchdringt nicht nur immer stärker den gesellschaftlichen Diskurs. Weltweit überprüfen Regierungen, Politiker, Unternehmen und nicht zuletzt große Teile der Weltbevölkerung, welchen Einfluss sie auf die Umwelt und die Gesellschaft ausüben. Spätestens seit der Klimawandel für viele greifbar ist, ist Verantwortung für unsere Zukunft nicht mehr etwas Abstraktes, das Delegierte auf entfernten Konferenzen regeln. Auch bei First Sensor wird das Thema Nachhaltigkeit auf vielen Ebenen behandelt. Mit diesem CSR-Bericht legen wir wieder offen, welche Aspekte in unserem Unternehmen von besonderer Bedeutung sind. Der Begriff CSR, also Corporate Social Responsibility, umfasst dabei mehr als Maßnahmen zum Umweltschutz. Es geht darum, nachhaltig zu handeln und Verantwortung für die Auswirkungen unseres Unternehmens auf die Gesellschaft zu übernehmen. Vor diesem Hintergrund sind unsere CSR-Aktivitäten nicht auf kurzfristige Effekte, sondern auf einen dauerhaften Beitrag ausgerichtet.

Basis unserer Priorisierung der Themen ist die Wesentlichkeitsanalyse. Dafür haben wir unsere internen und externen Stakeholder, also Mitarbeiter, Führungskräfte und Betriebsrat, aber auch Kunden und Lieferanten, Kooperationspartner und allgemeine Öffentlichkeit ge-

fragt, welche Themen sie mit Blick auf First Sensor für wichtig halten. Diese Betrachtung haben wir ergänzt um die Frage, was den größten Einfluss auf das Unternehmen oder durch das Unternehmen hätte. Dadurch konnten wir festlegen, welches die wirklich relevanten Themen sind und uns sowohl hinsichtlich der Maßnahmen und Ziele als auch hinsichtlich der Berichterstattung auf eben diese konzentrieren.

Bei der Erstellung des Berichts über den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 haben wir uns erneut an dem Format des Deutschen Nachhaltigkeitskodex orientiert. Wie im Vorjahr haben wir aber auch im Rahmenwerk des GRI Standards gearbeitet; Verweise im Text beziehen sich daher teilweise auf ihn. Der CSR-Bericht von First Sensor wird zusammen mit dem Geschäftsbericht 2019 veröffentlicht. Er ist dennoch als in sich geschlossener Bericht konzipiert, der ohne Verweise auf Passagen des Geschäftsberichts auskommt. Dadurch wird einerseits dem Format des Deutschen Nachhaltigkeitskodex entsprochen und andererseits dem Leser eine zusammenhängende Lektüre ermöglicht.

Ihr First Sensor CSR-Team

## Übergeordnetes

### Allgemeine Informationen

Die First Sensor-Gruppe besteht aus dem Mutterunternehmen, der First Sensor AG mit Sitz in Berlin, und 9 Tochtergesellschaften (GRI 102-1). Die Gesellschaft ist seit 1999 börsennotiert. Im Geschäftsjahr 2019 hat die TE Connectivity Sensors Germany Holding AG den Aktionären der First Sensor AG ein öffentliches Übernahmeangebot unterbreitet. Nach dem Vollzug der Transaktion (Closing) ist sie mit knapp 72 Prozent größte Aktionärin der First Sensor AG (GRI 102-5).

Im Geschäftsjahr 2019 erwirtschaftete First Sensor mit durchschnittlich 988 Beschäftigten (882 FTEs) einen Umsatz von insgesamt 161,3 Mio. Euro (GRI 102-7). 46,7 Prozent der Umsätze wurden in der DACH-Region erwirtschaftet, der Umsatzanteil mit Kunden aus dem übrigen Europa betrug 23,4 Prozent. 13,4 Prozent der Umsätze entfallen auf Nordamerika und 15,9 Prozent der Umsätze wurden in Asien erzielt (GRI 102-6). Die Bilanzsumme im Konzern beläuft sich zum Stichtag 31.12.2019 auf 179,7 Mio. Euro, die Eigenkapitalquote beträgt 50,1 Prozent (GRI 102-7).

Im Wachstumsmarkt Sensorik entwickelt und produziert First Sensor Standardprodukte und kundenspezifische Lösungen für

die stetig zunehmende Zahl an Anwendungen in den Zielmärkten Industrial, Medical und Mobility (GRI 102-6). Das Portfolio dieser Standardprodukte wird ergänzt durch Produkte von Partnerunternehmen.

Dabei zeichnet sich First Sensor durch zwei Kernkompetenzen aus. Zum einen beherrscht das Unternehmen das Detektieren von physikalischen Parametern mit Hilfe des Designs und der Herstellung von Sensorchips auf Basis von Silizium. Zum anderen nutzt es seine Expertise in der mikroelektronischen Aufbau und Verbindungstechnik, um die Sensorchips mit dem besten „form factor“ anwendungsgerecht weiter zu verarbeiten. In diesem Rahmen ist First Sensor Experte in den Bereichen Photonics, Pressure und Advanced Electronics. In den Zielmärkten generiert First Sensor darüber hinaus Wachstum durch neue Anwendungen wie beispielsweise Systemlösungen (sog. „Sensorsysteme“). Sie messen nicht nur, sondern reagieren intelligent auf die Messergebnisse und kommunizieren mit anderen Systemen. (GRI 102-2).

Vor der Belieferung der international ansässigen Kunden wird sichergestellt, dass Sanktionen und Exportkontrollbeschränkungen eingehalten werden. Als internationales Rechtsinstrument soll die Exportkontrolle sicherstellen, dass Rüstungsgüter nicht unkontrolliert verbreitet werden. Außerdem wird sie im Rahmen der Terrorismusprävention genutzt. Da nicht auszuschließen ist, dass einige Produkte von First Sensor für militärische Zwecke

eingesetzt werden könnten, prüft First Sensor sowohl im Rahmen des Geschäftsanbahnungsprozesses als auch vor der Auslieferung, ob Beschränkungen der Exportkontrolle greifen könnten. Hierzu werden unter anderem technische Produktparameter und Informationen über den Kunden sowie Endverbleibsnachweise herangezogen, sodass bei Auffälligkeiten eine unzulässige Lieferung wirksam verhindert wird (GRI 102-2).

### Mitarbeiter (GRI 102-8)

Im Rahmen der Wachstumsstrategie hat First Sensor im Jahr 2019 weitere Einstellungen vorgenommen. Insgesamt stieg die Anzahl der festangestellten Mitarbeiter um 2,0 Prozent auf 991 Köpfe. Der Frauenanteil ist leicht um 0,7 Prozent zurückgegangen auf 35,4 Prozent. Um Schwankungen in der Auslastung zu begegnen und um offene Stellen vorübergehend zu besetzen, arbeitet First Sensor mit Zeitarbeitsfirmen zusammen, die generelle Qualitätsstandards einhalten. Nicht selten werden die eingesetzten Zeitarbeitskräfte dann in ein Angestelltenverhältnis übernommen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr betrug die Übernahmequote 43,6 Prozent.

Mitarbeiter (Köpfe)	Fest angestellt (m/w)	Zeitarbeit
Deutschland	592/332	12/10
Übriges Europa	29/13	1/0
Nordamerika	18/7	0/0
<b>Gesamt</b>	<b>639/352</b>	<b>13/10</b>

First Sensor bietet den Beschäftigten eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen an, um den Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeiter, beispielsweise aufgrund der familiären Konstellation oder durch die vorübergehende Pflegebedürftigkeit von Angehörigen, weitestmöglich Rechnung zu tragen.

Dies geschieht aus der Überzeugung heraus, dass die Zufriedenheit der Mitarbeiter sich unmittelbar auf ihre Einsatzbereitschaft und Leistungsfähigkeit auswirkt. Im Geschäftsjahr 2019 stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten auf 15,5 Prozent (VJ: 14,4 Prozent).

	Vollzeit (m/w)	Teilzeit (m/w)
Deutschland	533/251	39/81
Übriges Europa	29/2	0/11
Nordamerika	18/7	0/0
<b>Gesamt</b>	<b>600/260</b>	<b>39/92</b>

### Strategische Analyse und Maßnahmen

Die verschiedenen Aspekte der Nachhaltigkeit finden sich in einer Vielzahl von Aktivitäten der Gesellschaften der First Sensor-Gruppe. So wird langfristiger Geschäftserfolg mit ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung verbunden, denn nachhaltiges Wirtschaften trägt dazu bei, das Unternehmen für eine erfolgreiche Zukunft auszurichten sowie ein attraktiver Arbeitgeber und

guter Nachbar an den Standorten zu sein. Dieser Eindruck hat sich auch bei der Analyse zu diesem Bericht bestätigt.

Neben den klassischen Themen wie Maßnahmen zur Energieeinsparung und zur Reduktion des Wasserverbrauchs oder der Abfallvermeidung stehen viele Standorte in einem regen Dialog mit ihrer Umgebung. Der Girls' Day mit dem junge Frauen für MINT-Berufe begeistert werden sollen, oder die Lange Nacht der Industrie, die sich allgemein an die interessierte Öffentlichkeit richtet, werden ebenso durchgeführt wie Geld- und Sachspenden, die an gemeinnützige Organisationen oder Schulen vor Ort gegeben werden. Auch deshalb wurde entschieden, diesen Bottom-up Ansatz weiter auszubauen (GRI 103-2), denn gerade die Wesentlichkeit unterscheidet sich von Standort zu Standort noch deutlich. So setzt ein Produktionsstandort andere Schwerpunkte als beispielsweise ein Vertriebsbüro. Um diesen unterschiedlichen Ansätzen gerecht zu werden, soll eine allgemeine Strategie für die ganze Gruppe erst dann formuliert werden, wenn sichergestellt ist, dass sie die unterschiedlichen Sichtweisen angemessen vereint (GRI 102-14).

Nicht nur für diesen Bericht werden kontinuierlich die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt analysiert. Auch mit den Produkten leistet First Sensor einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung, beispielsweise in der Medizintechnik oder bei der Suche nach Lösungen für eine sicherere und umweltfreundlichere Mobilität. Nachhaltigkeit ist auch deshalb wichtig, weil sie Geschäftschancen bietet. Entsprechende Risiken werden sorgfältig minimiert und kontrolliert. Aus diesem Grund ist ein Kennzahlensystem wichtig, das die entscheidenden Parameter messbar und steuerbar macht. Um dieses aufzubauen, wurden erste Weichen gestellt. Uns ist bewusst, dass hier bei First Sensor weiterhin noch einige Aufbauarbeit zu leisten ist.

Transparenz, wie etwa dieser Bericht, ist dem Unternehmen wichtig. Auch deshalb sucht First Sensor aktiv den Austausch mit seinen Stakeholdern – nicht nur im Zusammenhang mit der Wesentlichkeitsanalyse, sondern aus der Überzeugung heraus, dass nur durch den Austausch Verständnis und Vertrauen wachsen (GRI 103-2).

Damit dieses Vertrauen eine Basis hat, wurden bereits vor geraumer Zeit interne Richtlinien verabschiedet. Diese umfassen nicht nur das Leitbild der Gruppe und die Werte, für jeden verständlich dargelegt, sondern auch einen Verhaltenskodex, der den Umgang mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und anderen Stakeholdern verbindlich regelt. So kennt jeder Mitarbeiter und jede Führungskraft in Bezug auf rechtliche und ethische Maßstäbe ihrer Handlungen die Erwartungshaltung des Unternehmens.

Bei den angewandten Standards orientiert sich First Sensor außerdem an international anerkannten Richtlinien und Grundsätzen (GRI 102-12). Hierzu gehören:

- der Deutsche Corporate Governance Kodex
- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- die ILO-Kernarbeitsnormen
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- die zehn Prinzipien des UN Global Compact

Der Nachhaltigkeitsbericht wird keiner Prüfung durch Dritte unterzogen. In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften prüft jedoch der Aufsichtsrat die Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung (GRI-102-32).

### Chancen und Risiken

First Sensor hat als börsennotierte Gesellschaft das Risiko- und Compliance-Management als integrierten Bestandteil der Unternehmensführung etabliert (GRI 102-11). Der Vorstand der First Sensor AG trägt für dessen Wirksamkeit die Verantwortung und wird vom Aufsichtsrat in dieser Hinsicht beraten und überwacht. Bei First Sensor sind Risiko- und Compliance-Management miteinander verzahnt und in einem gruppenweiten, permanenten Prozess des Enterprise Risk Management (ERM) abgebildet, der alle Standorte und Geschäftsbereiche erfasst. Dabei wird die Risiko- und Compliance-Situation entlang verschiedener Dimensionen kontinuierlich analysiert. Die identifizierten Risiken werden bewertet, gesteuert und kontrolliert. Das integrierte Risiko- und Compliance-Managementsystem stellt somit sicher, dass nicht nur die Unternehmensrisiken effektiv gesteuert werden. Vielmehr gewährleistet es auch, dass die ethischen Grundsätze der Unternehmensführung, wie sie in dem 2018 in Kraft getretenen Verhaltenskodex dargelegt sind, sowie die gesetzlichen Bestimmungen Leitlinie des Handels sind. Zudem hat First Sensor im Jahr 2019 das Risikoberichtswesen um ein robustes Chancenreporting ergänzt. Die Chancenlage der Unternehmensgruppe wird damit ebenfalls in einem systematischen Prozess quartalsweise parallel zur Risikolage erhoben und in unternehmerische Entscheidungen einbezogen.

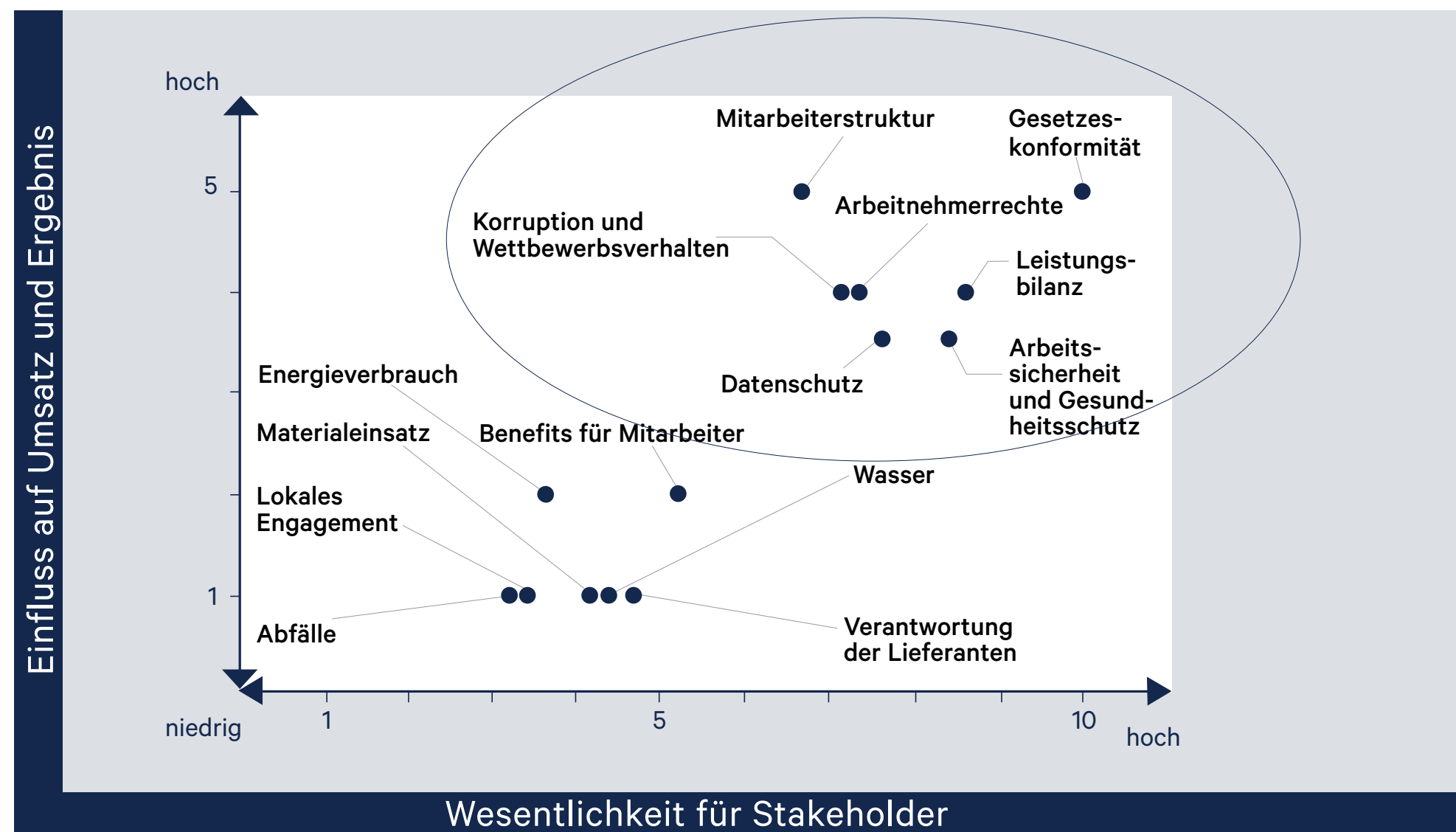
### Wesentlichkeit

Als Grundlage für die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie hat First Sensor erstmals im Jahr 2017 eine Wesentlichkeitsanalyse mittels einer strukturierten Befragung von internen Stakeholdern

(Mitarbeiter, Führungskräfte, Betriebsrat) und externen Stakeholdern (Vertreter von Kunden und Lieferanten, Kooperationspartnern, Verbänden und der Politik, der allgemeinen Öffentlichkeit und des Kapitalmarktes) durchgeführt (GRI 102-15). Im Jahr 2018 wurde die Analyse um die Bewertung des Einflusses der einzelnen Faktoren auf das Unternehmen erweitert. Als Leistungsäquivalent wurde die Kombination aus Umsatz und Ergebnis verwendet (GRI 102-49). Da sich weder die Struktur der Stakeholder noch

die Ausrichtung von First Sensor im vergangenen Jahr signifikant geändert haben, konnte die Wesentlichkeitsanalyse auch im Geschäftsjahr 2019 weiterhin als Basis für die CSR-Ausrichtung von First Sensor genutzt werden.

Mit den daraus abgeleiteten wesentlichen Aspekten hat sich das Unternehmen auch 2019 kontinuierlich intensiv beschäftigt und berichtet über entsprechende Ziele und Maßnahmen.



Die Grafik zeigt das Ergebnis der modifizierten Wesentlichkeitsanalyse: Auf der X-Achse wurde die summarische Wertung aller Stakeholder abgebildet, auf der Y-Achse der ermittelte Einfluss auf Umsatz und Ergebnis. Alle Themen im eingekreisten Bereich sind die Top-Themen, die First Sensor in der Folgezeit besonders im Fokus haben wird.

Unter Berücksichtigung der Impact-Bewertung bleiben folgende Themen für First Sensor weiterhin besonders wichtig (Bedeutung in absteigender Reihenfolge):

- Gesetzeskonformität
- Mitarbeiterstruktur
- Leistungsbilanz
- Arbeitnehmerrechte
- Korruption und Wettbewerbsverhalten
- Datenschutz
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Diese Themen wurden den folgenden Blöcken zugeordnet:

### Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit

- Leistungsbilanz (GRI 201)

### Gesellschaft

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403)
- Arbeitnehmerrechte (GRI 202-1, 401-3, 402-1, 404, 405, 406)
- Mitarbeiterstruktur (GRI 401-1)

### Compliance

- Gesetzeskonformität (GRI 307, 419)
- Datenschutz (GRI 418)
- Korruption und Wettbewerbsverhalten (GRI 205, 206)

Einige Themenbereiche, die in der Wesentlichkeitsanalyse als weniger relevant eingestuft wurden, werden dennoch weiterverfolgt. Dazu gehört beispielsweise das gesellschaftliche Engagement

an den verschiedenen Firmenstandorten. Dies geschieht in der Überzeugung, dass es sich lohnt und einen Unterschied macht. Ebenso sind wir der Meinung, dass nachhaltiges Handeln bereits bei der Auswahl seiner Geschäftspartner beginnt. Daher werden wir auch die Verantwortung unserer Lieferanten für Umwelt und Soziales weiter im Fokus behalten (GRI 308, 414). Zu diesen Themen finden sich deshalb im Folgenden ebenfalls ergänzende Ausführungen.

Für die Folgejahre ist geplant, die Wesentlichkeitsanalyse bezüglich der gewählten Kriterien und ihres potenziellen Einflusses auf die Entwicklung des Unternehmens regelmäßig zu überprüfen, um bei wesentlichen Veränderungen gegebenenfalls die Strategie und die eingeleiteten Maßnahmen anzupassen.

### Ziele

Im Einklang mit der Analyse der wesentlichen Aspekte wird First Sensor konkrete Ziele für die kurz- und mittelfristige Ausrichtung der diesbezüglichen Aktivitäten (GRI 103-2) entwickeln. Angesichts des geplanten Zusammenschlusses mit der TE Connectivity wurde 2019 die Erarbeitung von individuellen Zielen zunächst zurückgestellt.

### Tiefe der Wertschöpfungskette

Als Hersteller von Chips, Sensoren und Sensorsystemen kauft First Sensor in erheblichem Umfang Rohstoffe, Komponenten und Dienstleistungen von Lieferanten (GRI 102-9). Das Gesamtvolumen belief sich im Jahr 2019 auf 75,3 Mio. Euro (VJ: 76,1 Mio. Euro). Das Thema Nachhaltigkeit spielt in den Geschäftsbeziehungen

von First Sensor eine stetig wachsende Rolle, weil das Unternehmen einerseits zunehmend von den Kunden in die Umsetzung von deren Nachhaltigkeitsstrategie einbezogen wird und andererseits die First Sensor selbst seine Zulieferer wiederum auffordert, an der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen mitzuarbeiten (GRI 103-2). Auf diese Weise werden Aspekte der Nachhaltigkeit aktiv in der gesamten Wertschöpfungskette verankert.

Kunden erwarten häufig schon bei Geschäftsanbahnungen, aber auch in Verträgen eine Erklärung zur Einhaltung eines Code-of-Conduct. Diese Kundenforderungen setzen sowohl für den internen Geschäftsbetrieb von First Sensor Maßstäbe als auch für den Umgang des Unternehmens mit allen weiteren, an der Wertschöpfung beteiligten externen Partnern. First Sensor bezieht daher die Zulieferer mit in ihre Nachhaltigkeitsstrategie ein (GRI 103-2). So ist es ein fester Bestandteil des Beschaffungsmanagements, die Lieferanten auf die Einhaltung von bestimmten Mindeststandards zu verpflichten. Potenzielle Lieferanten erhalten vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung einen umfassenden Fragebogen, der neben allgemeinen Unternehmensangaben auch Aspekte wie die Beschaffungs-, Lager- und Verpackungspolitik, das Umweltmanagement, den Umgang mit den Richtlinien RoHS und REACH sowie eine Stellungnahme zum „Dodd-Frank-Act“ abfragt. Außerdem müssen neue Lieferpartner dem Code-of-Conduct für Lieferanten zustimmen, falls sie keinen eigenen adäquaten Code etabliert haben. Lieferanten werden im Rahmen von Lieferanten-Audits überprüft (GRI 102-10). Dabei werden Themen wie die ökologische Qualität der Vorprodukte und die Einhaltung sozialer und ökologischer Mindeststandards seitens der Lieferanten beleuchtet (GRI 413-2).

Ein weiterer, im Sinne der Nachhaltigkeit positiver Aspekt ist die lange Lebensdauer der Produkte von First Sensor. Kunden als „Inverkehrbringer“ im Sinne der Verordnungen werden frühzeitig über die verantwortungsbewusste Entsorgung informiert. First Sensor hat sich entsprechend den Anforderungen des Elektro- und Elektronikgerätegesetzes (ElektroG) bei der Stiftung elektro-altgeräte register (ear) registrieren lassen und arbeitet mit einem externen Dienstleister zur Umsetzung der rechtlichen Anforderungen auf vertraglicher Basis zusammen. Geschäftstätigkeiten von First Sensor mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf das lokale Gemeinwesen konnten in der Analyse nicht identifiziert werden (GRI 413-2).

### Verantwortung

Das Thema Corporate Social Responsibility (CSR) und die Verantwortung für die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie liegen beim Vorstand. Die Vielzahl der konzernweiten Aktivitäten wird von unterschiedlichen Fachbereichen betreut, die sowohl an den CEO als auch den CFO berichten. Ökologische Aspekte werden schwerpunktmäßig vom Fachbereich Corporate QHSE kontrolliert und gesteuert, gesellschaftliche Themen sind den Bereichen HR und Corporate Communications zugeordnet, Compliance dem Fachbereich Business Processes, Risk Management & Compliance (GRI 102-20). Das gesamte Team entwickelt die CSR-Strategie entsprechend dem Dreiklang aus ökonomischer, ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung und leitet deren Umsetzung (GRI 102-26). Es trägt die Verantwortung, dass die mit dem Vorstand vereinbarten Ziele kommuniziert werden und auf allen Unternehmensebenen die notwendige Beachtung finden.

Das Team initiiert darüber hinaus neue Projekte, berichtet über deren Status, veranlasst Maßnahmen und koordiniert deren Umsetzung im Unternehmen. CSR soll Teil des integrierten Managementsystems sein, welches in Form eines Managementhandbuchs im Konzern dokumentiert ist.

In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften prüft der Aufsichtsrat die Recht-, Ordnungs- und Zweckmäßigkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung (GRI 102-32). Dazu gehört auch die jährliche Überprüfung der Effektivität der Risikomanagementprozesse in Bezug auf ökonomische, ökologische und soziale Themen (GRI 102-30, -31).

### Regeln und Prozesse

First Sensor nutzt ein Managementhandbuch, um Regelungen und Prozessabläufe zu implementieren, die konzernweit gültig sind. Dieses Instrument ist geeignet, um nach der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie auch deren Umsetzung zu unterstützen (GRI 103-2). Nach dem Grundsatz „So zentral wie nötig, so dezentral wie möglich“ werden hier für verschiedene Bereiche Regeln, Prozesse und Strukturen vorgegeben, die als Richtlinien und klare Handlungsanweisungen die Zuständigkeiten gruppenweit eindeutig regeln. Auf diese Weise wurde eine Voraussetzung geschaffen, auf allen Unternehmensebenen die Veränderungen in den täglichen Arbeitsablauf zu integrieren und alle Mitarbeiter hierfür zu sensibilisieren. Lokale Managementsysteme, die zunehmend nach gruppenweit einheitlichen Vorgaben ausgerichtet werden, ergänzen die Richtlinien in Bezug auf Nachhaltigkeit komplementär.

### Kontrolle

Die First Sensor AG befindet sich derzeit in einem Prozess der schrittweisen Festlegung von Leistungsindikatoren für die als wesentlich identifizierten Handlungsfelder (GRI 102-31). Themenbereiche, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden, betreffen neben der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, die Gesellschaft und Compliance. Auf der Basis international anerkannter Standards werden die Parameter, mit deren Hilfe die Themenbereiche gesteuert und kontrolliert werden sollen, nach Abschluss des Prozesses festgelegt, um sicherzustellen, dass stets vergleichbare Daten zur Auswertung kommen. Diese werden Bestandteil der zukünftigen Berichte sein.

Eine wesentliche Voraussetzung für den Geschäftserfolg ist die verantwortungsvolle Führung und Kontrolle des Unternehmens. Richtschnur hierfür ist der von der Regierungskommission vorgelegte Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Anforderungen des Kodex erfüllt First Sensor umfangreich, Abweichungen werden in der jährlichen Entsprechenserklärung begründet.

First Sensor verfügt über konzernweite Regelwerke, die Werte, Prinzipien und Standards beschreiben und die für alle Mitarbeiter verbindlich gelten (GRI 102-16). Dazu gehört das Leitbild, in dem die konzernweit gemeinsam definierten Werte Innovation, Exzellenz und Nähe für das Unternehmen festgeschrieben wurden. Der Verhaltenskodex beschreibt ergänzend die Vorstellungen der First Sensor von einer integren, d. h. rechtlich korrekten und an ethischen Grundsätzen orientierten Arbeit. Er enthält darüber hinaus Informationen, wie bei Verdacht auf Verstöße gegen den Kodex

oder Compliance-Vorgaben auf verschiedenen Wegen Hinweise, auch anonym, gegenüber den Verantwortlichen bei First Sensor abgegeben werden können. Aus dem Verhaltenskodex heraus wurde zudem ein Lieferantenkodex entwickelt, der gegenüber Lieferanten und Geschäftspartnern die Erwartung formuliert, ihr Handeln ebenfalls an den Grundsätzen des Verhaltenskodex auszurichten. First Sensor plant, die Einhaltung des Lieferantenkodex ab dem Jahr 2020 im Zuge von Lieferantenaudits systematisch zu evaluieren.

In wichtigen Fällen, wie zum Beispiel bei Verdacht auf Compliance-Verstöße durch Mitglieder des Vorstands, wird der Aufsichtsrat direkt informiert. Dies gilt auch für Bedenken von Mitarbeitern hinsichtlich der Umsetzung des Nachhaltigkeitssystems (GRI 102-33). Im Geschäftsjahr 2019 gab es keine Verdachtsfälle oder Feststellungen, die an den Aufsichtsrat zu kommunizieren waren (GRI 102-34).

### Anreizsysteme

Das Vergütungssystem des Vorstands der First Sensor AG soll eine wertorientierte Unternehmensführung fördern, die auf die nachhaltige Steigerung des Unternehmenserfolgs ausgerichtet ist. Dazu gehört eine marktkonforme Entlohnung und ein Anreizsystem, das auf die Erreichung anspruchsvoller, nicht ausschließlich kurzfristiger Ziele abstellt. Der Aufsichtsrat legt die Vergütung fest unter Berücksichtigung der Aufgaben des jewei-

ligen Vorstandsmitglieds, seiner persönlichen Leistungen sowie der wirtschaftlichen Lage und des Erfolgs des Unternehmens. Er überprüft jährlich die Erreichung der vereinbarten Ziele. Die Elemente des Vergütungssystems umfassen dabei auch eine langfristige Komponente in Form von Aktienoptionsplänen oder vergleichbaren Instrumenten. Weitere Einzelheiten hierzu finden sich im Konzernlagebericht / Vergütungsbericht (GRI 102-35).

Führungskräfte und teilweise auch Mitarbeiter des Unternehmens werden über das fixe Gehalt hinaus auch variabel in Abhängigkeit von der Erreichung von Unternehmenszielen sowie von operativen und persönlichen Zielen vergütet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Vergütung, die in der Satzung festgelegt ist. Eine Komponente, die auf die Nachhaltigkeit ausgerichtet ist, ist weiterhin nicht vorgesehen.

Eine leistungs- und marktgerechte Entlohnung ist für First Sensor wichtig (GRI 102-36). Anders ließe sich im Wettbewerb um Arbeitskräfte und Talente der Bedarf des Unternehmens an motivierten Beschäftigten nicht sicherstellen. Einen vertikalen Vergleich zwischen der höchsten Vergütung im Unternehmen im Verhältnis zur Vergütung anderer Mitarbeiter (GRI 102-38) erachtet das Unternehmen allerdings weiterhin nicht für geeignet, um das Vergütungssystem bei First Sensor hinsichtlich seiner Fairness zu bewerten.

### Beteiligung von Anspruchsgruppen

Der Dialog mit den Stakeholdern bezüglich ökonomischer, ökologischer und sozialer Themen ist Aufgabe des Vorstands (GRI 102- 21). Bei Bedarf steht auch der Aufsichtsrat für Anfragen zur Verfügung, beispielsweise für Investoren, wie dies im Corporate Governance Kodex vorgesehen ist. Dieser Dialog ist ein fester Bestandteil der Management-Agenda, denn auf der Basis einer offenen und transparenten Kommunikation wachsen Verständnis und Vertrauen.

Als Wirtschaftsunternehmen ist First Sensor in die Wertschöpfungskette auf Lieferanten- und Kundenseite fest eingebunden. Mit Hilfe von Lieferanten- und Kunden-Audits entsteht eine enge Verzahnung, die zu einem interaktiven Informationsaustausch im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen führt. Als Arbeitgeber ist die Unternehmensgruppe sozial engagiert und bestrebt, auf dem knappen Markt für Fachkräfte die besten Mitarbeiter zu rekrutieren. Die Teilnahme an Kontakt- und Fachmessen nutzt die Gesellschaft dazu, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Im Geschäftsjahr 2019 hat sich das Unternehmen auf 6 Kontaktmessen sowie auf 20 nationalen und internationalen Fachmessen präsentiert. Enge Kooperationen mit Forschungseinrichtungen und die Mitgliedschaft in Fachgremien versetzen First Sensor in die Lage, Technologieveränderungen rechtzeitig zu erkennen und darauf angemessen zu reagieren.

An den unterschiedlichen Standorten ist First Sensor lokal in das unmittelbare Umfeld, in behördliche Kontakte und in die Nachbarschaft eingebunden. Um diese unterschiedlichen Anspruchsgruppen adäquat zu informieren und den Dialog zu fördern, existieren verschiedene Formate. Dazu gehören für die Nachwuchsgewinnung der Girls' Day, Eltern-auf-Tour-Aktivitäten, Schülerpraktika, Tage der „offenen Tür“ und der enge Kontakt zu den örtlichen Hochschulen. Darüber hinaus engagiert sich First Sensor auf sozialer Ebene und unterstützt zum Beispiel Schulen und gemeinnützige Organisationen, mit denen über die Mitarbeiter eine besondere Verbindung besteht.

Nicht zuletzt werden der Kapitalmarkt und die finanzierenden Banken rechtzeitig und umfassend über die Nachhaltigkeitspolitik von First Sensor unterrichtet. Im Einklang mit den Offenlegungspflichten eines börsennotierten Unternehmens sind alle relevanten Informationen auch über die unternehmenseigene Internetseite abrufbar. Weiterhin können im Rahmen der Hauptversammlung die Aktionäre ihr Mitsprache- und Informationsrecht unmittelbar wahrnehmen. Auf Veranstaltungen für Investoren und Medienvertreter wie beispielsweise Bilanzpressekonferenzen, Analystenveranstaltungen und Roadshows präsentiert sich das Unternehmen und geht dabei auch auf Nachhaltigkeitsaspekte ein.

### Produkt- und Innovationsmanagement

First Sensor entwickelt Sensoren und Sensorlösungen vom Chip bis zum Sensorsystem. Im Geschäftsjahr 2019 wurden 10,2 Mio. Euro (Vorjahr 10,2 Mio. Euro) in Forschung und Entwicklung investiert. Mit den Produkten unterstützt das Unternehmen die Kunden auch dabei, ihre Prozesse effizienter und umweltfreundlicher zu gestalten, etwa durch eine höhere Energieeffizienz oder durch reduzierte Emissionen.

Bei einigen dezentralen Anwendungen ist der Energieverbrauch ein wesentliches Kriterium, um Kundenanforderungen zu entsprechen und so Wettbewerbsvorteile sowohl für die Abnehmer der Produkte wie auch für das Unternehmen selbst zu sichern. Aus diesem Grund wird dem Energieverbrauch der Sensoren und Sensorsysteme bereits im Entwicklungsprozess hohe Aufmerksamkeit gewidmet. Trotz dieses Beitrags von First Sensor ist zu festzuhalten, dass der Energieverbrauch der Applikationen, in denen die Sensoren und Sensorsysteme schließlich zum Einsatz kommen, regelmäßig um ein Vielfaches höher liegt. Der Beitrag zum Energiesparen bei First Sensor selbst liegt somit insgesamt nur im Promillebereich des Energiebedarfs der Endprodukte (GRI 302-4). Die sozialen und ökologischen Wirkungen der wesentlichen Produkte wurden noch nicht ermittelt (GRI 416-1).

Auch bei den eigenen Aktivitäten achtet das Unternehmen darauf, die Umweltauswirkungen zu reduzieren, indem Energie, Ressourcen und Materialien so effizient wie möglich eingesetzt werden, besonders in der Produktion. Dies betrifft sowohl den Einsatz von Energie, aber auch von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen bis hin zu zugelieferten Materialien und Komponenten. Besondere Bedeutung in Bezug auf Verbesserungsmöglichkeiten haben die Mitarbeiter. Aufgrund ihrer umfassenden Kenntnisse der Prozesse können sie mit ihren Ideen wichtige Hinweise geben. Daher wird an einem betrieblichen Vorschlagswesen gearbeitet, das Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern strukturiert prüft und gegebenenfalls in Prozesse umsetzt. Dies geschieht nicht nur im Interesse einer Reduktion der ökologischen Auswirkungen des eigenen unternehmerischen Handelns, sondern liegt selbstverständlich auch im eigenen ökonomischen Interesse.

Um negative Auswirkungen bei der Anwendung durch die Produkte auf Kunden und die Umwelt auszuschließen, wird die Spezifikation der Produkte im Rahmen der Entwicklung sehr genau mit den Kunden und den Marktanforderungen abgestimmt. Während der gesamten Wertschöpfungskette spielt die Sicherung der Qualität von Prozessen, Materialien und Produkten eine entscheidende Rolle für die Langlebigkeit im Einsatz.



## Umwelt

### Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Zwei Fertigungsstandorte (First Sensor AG, Standort Berlin-Weißensee, und First Sensor Microelectronic Packaging GmbH) verfügen bereits über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001. Darüber hinaus sind die Einflussmöglichkeiten von First Sensor entlang der Wertschöpfungskette jedoch gering. So ist es beispielsweise nicht möglich, auf Rohstoffe zurückzugreifen, die durch einen Recyclingprozess gewonnen wurden (GRI 301-2). Informationen über den Ressourcenverbrauch der Produkte in den Kundenapplikationen, beispielsweise den Energieverbrauch, werden nicht erhoben (GRI 301-2).

Auch die Frage, welche ökologischen Auswirkungen die Tätigkeit des Unternehmens verursacht, lässt sich derzeit noch nicht im Detail beantworten (GRI 103-2). Da die Wesentlichkeitsanalyse keinen Hinweis auf die erhöhte Relevanz von Themen wie Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen gegeben hat, werden sie zunächst zurückgestellt.

Im vergangenen Jahr haben wir jedoch begonnen, uns verstärkt mit der Verantwortung unserer Lieferanten für Umweltbelange zu beschäftigen (GRI 308-1). So fragen wir seit kurzem Aspekte des Umweltmanagements über die Lieferantenselbstauskunft ab. Auf diese Weise können wir erkennen, wo tatsächliche oder potenzielle Beeinträchtigungen durch unsere Lieferanten für die Umwelt gegeben sind. Auf dieser Grundlage können wir entscheiden, welche Schritte zur Vorbeugung, Reduktion oder zur Beseitigung folgen müssen. Zudem werden wir prüfen, ob weitere Kriterien sinnvoll sind, anhand derer wir bestehende und neue Lieferanten bewerten.

### Ressourcenmanagement

First Sensor ermittelt, welche qualitativen und quantitativen Ziele sich das Unternehmen für seine Ressourceneffizienz, den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen setzen möchte und wie diese erfüllt werden sollen. Momentan sind noch keine belastbaren Daten ermittelt, sodass keine Effizienz- beziehungsweise Einsparziele für die wichtigsten Ressourcen festgelegt werden können. Da die Wesentlichkeitsanalyse auch in diesem Themenbereich

keine hohe Relevanz erkennen lässt, werden andere Themen zunächst mit Priorität verfolgt. Aus aktuellen Erhebungen ist allerdings bekannt, dass an den Standorten der Gruppe kein Oberflächenwasser, kein Wasser aus Feuchtgebieten, Flüssen, Seen und Meeren, kein Grundwasser, kein Regenwasser und kein Abwasser anderer Unternehmen genutzt wird, sondern ausschließlich Wasser der kommunalen Versorgung (GRI 303-1).

### Klimarelevante Emissionen

Die Reduktion der Emission von Treibhausgasen als Folge des Energieverbrauchs ist ein wichtiger Aspekt, weil der Klimawandel eine Aufgabe für die Weltgemeinschaft ist, der sich auch First Sensor stellt. Interne und externe Betrachtungen dieses Themas haben jedoch keinen Hinweis darauf gegeben, dass First Sensor hier eine besondere Verantwortung zur Leistung eines wesentlichen Beitrags hat. Überlegungen zur Energieeinsparung werden gleichwohl an vielen Stellen der Prozesse einbezogen, weil dies alleine schon aus ökologischer und ökonomischer Sicht geboten ist. Entsprechende Werte zu den Emissionen werden allerdings derzeit nicht systematisch erfasst. (GRI 305-1).

## Gesellschaft

### Arbeitnehmerrechte

Als Unternehmen, für dessen zukünftigen Erfolg hochqualifizierte und motivierte Mitarbeiter ein entscheidender Faktor sind, beschränkt sich First Sensor nicht nur auf die Einhaltung der Mindestnormen nationaler und internationaler Standards. Die Gesundheit und die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten der Mitarbeiter sind zentrale Anliegen, denen im Bereich des strategischen Personalmanagements hohe Bedeutung zugemessen werden, um auch langfristig die besten Talente an das Unternehmen zu binden. Selbstverständlich gehören dazu eine diskriminierungsfreie Besetzung offener Stellen und ein Arbeitsumfeld, in dem Diversität täglich als Bereicherung wahrgenommen wird (GRI 103-2, 406-1). Die Charta der Vielfalt wurde bereits 2018 unterschrieben. Zudem wird Diskriminierung im Verhaltenskodex ausdrücklich als nicht geduldet benannt. Diskriminierungsvorfälle wurden im Berichtszeitraum nicht gemeldet.

Die Unternehmen des Konzerns sind nicht tarifgebunden. An zwei Standorten wurden bereits 2018 Verhandlungen mit einer Gewerkschaft aufgenommen und 2019 gab es ein Auftaktgespräch mit der Gewerkschaft am dritten AG-Standort, um eine mögliche Anlehnung zu eruieren. Für einen Berliner Standort gilt seit 2018 ein zeitlich befristeter Haus-Tarifvertrag, für dessen Erneuerung Verhandlungen aufgenommen wurden. Der Abschluss ist für 2020 geplant. Im Zuge der Verhandlungen mit den Gewerkschaften wurde bereits für die AG-Standorte beschlossen, dass das aktuell bestehende Grading-System durch die ERA-Methodik (Eingruppierung) abgelöst wird. Eine finale Umsetzung ist für 2020 geplant. Im Übrigen werden Vereinbarungen mit den jeweiligen Gremien der Arbeitnehmervertretungen ausgehandelt und in Betriebsvereinbarungen festgehalten (GRI 102-41).

Als Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse wurde dem Aspekt Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403-1, -2, -3) ein hoher Stellenwert zugewiesen. Die gesundheitliche Unversehrtheit der Beschäftigten und die Sicherheit am Arbeitsplatz nehmen auch im Rahmen der Personalarbeit eine besondere Rolle ein. Alle Beschäftigten werden auf die individuellen Gefahren an ihrem Arbeitsplatz hingewiesen und sensibilisiert, intensive Schulungen und Trainings unterstützen dies. First Sensor hat Anfang 2019 eine Richtlinie zum HSE-Management erlassen. Sie schafft zunächst an drei Standorten in Deutschland (Puchheim bei München, Berlin-Oberschöneweide und Berlin-Weiensee) für die Themen Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz ein gemeinsames Verständnis, definiert grundlegende Abläufe und legt Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten fest. Im Jahr 2020 ist geplant, die Wirkung der Richtlinie auf weitere zwei Standorte auszudehnen. Da alle Bereiche des HSE-Managements sehr stark von gesetzlichen Anforderungen geprägt sind, stellt die Richtlinie sicher, dass diese eingehalten werden. Die Wirkung der Richtlinie wird in der Praxis durch die HSE-Software Quentic unterstützt. Dieses datenbankbasierte Tool stellt das Rechts- und Genehmigungskataster sowie das Gefahrstoffkataster zur Verfügung. Außerdem werden mit diesem Programm die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Alle Mitarbeiter können ihre jährlich vorgeschriebene allgemeine Arbeitsschutzunterweisung online in Quentic erledigen, was eine sehr hohe Qualität sichert und Ressourcen spart.

Wo erforderlich, erhalten die Beschäftigten entsprechende persönliche Schutzausrüstungen. Gefahrstoffe, beispielsweise in der Produktion, werden in geeigneter Weise und nach Vorschrift gekennzeichnet. Dadurch sollen chronische und akute Erkrankungen verhindert werden. Lärm wird bestmöglich vermieden oder es

werden entsprechende Schutzmaßnahmen ergriffen. Selbstverständlich ist es jedem Beschäftigten freigestellt, eine Arbeit, die er als gefahrbelastet ansieht, abzulehnen. Zugleich sind Hinweise solcher Art wertvoll, weil sie Möglichkeiten aufzeigen, Schwachstellen zu identifizieren und schnellstmöglich abzustellen.

First Sensor ist verpflichtet, Arbeitsunfälle zu melden. Die Meldepflicht besteht allerdings nur bei Unfällen, die zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen führen (GRI 403-2). Um die Arbeitssicherheit noch stärker zu monitoren, wurde Ende des Jahres 2018 begonnen, monatliche Auswertungen zu erstellen. Die derzeit vorhandenen Daten für das Jahr 2019 sind für eine Auswertung noch zu rudimentär, da entsprechende Referenzen zu anderen Zeiträumen noch fehlen.

Für einen besseren Gesundheitsschutz wurden insbesondere an den Produktionsstandorten zusätzliche Maßnahmen eingeleitet. Dazu gehören kostenlose Obstkörbe und Getränke, Gripeschutzimpfungen, Zusatzbekleidung für gewerbliche Mitarbeiter, Handdesinfektion, die Organisation und Förderung von Sportveranstaltungen (u.a. Rückensport) sowie die Durchführung von Gesundheitstagen mit unterschiedlichen Gesundheitschecks und Themenschwerpunkten an den Produktionsstandorten in Berlin und Dresden, ein 10-Wochen-Online-Programm zu „Stress“ und „Rücken“ und Führungskräfte-Schulungen für „Gesundes Führen“. Eine Ausweitung der Gesundheitsmaßnahmen sowie auch die Fokussierung auf spezielle Bedürfnisse der Bereiche ist im Rahmen der Auswertung der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen für 2020 geplant.

## Chancengerechtigkeit

First Sensor unterstützt alle Initiativen, die dazu beitragen, die Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen nicht nur zu wahren, sondern zu fördern. Chancengerechtigkeit gilt dabei nicht nur für Männer, Frauen und Divers, sondern zum Beispiel auch für jüngere und ältere Mitarbeiter, für Kollegen unterschiedlicher Religionen, Kulturkreise und Hautfarben. Dazu zählt die vorurteilsfreie Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsprozess.

Aufgrund der Altersstruktur ist es darüber hinaus wichtig, für Mitarbeiter die Voraussetzungen zu schaffen, die Vereinbarung von Beruf und Familie zu erleichtern. Dazu gehört die Möglichkeit einer Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit über Gleitzeit-, Teilzeit- und temporäre Home Office-Lösungen. Darüber hinaus ist es selbstverständlich, dass Frauen und Männer für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn bekommen. 35,4 Prozent der Beschäftigten sind weiblich, das ist für ein Hightech-Unternehmen eine ausgezeichnete Relation. Die Grundlage für eine gerechte Entlohnung schafft aktuell ein Grading-System, mit dessen Hilfe alle Positionen im Unternehmen unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten bewertet wurden (GRI 405-2). Auch das geplante ERA-Eingruppierungssystem, das das Grading-System im Geschäftsjahr 2020 ablösen soll, ist stellentypenbezogen und damit im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes ebenso geschlechtsneutral.

Im Kalenderjahr 2019 wurden vier Auskünfte gemäß Entgelttransparenzgesetz gegeben. In allen Fällen wurde keine Unregelmäßigkeit festgestellt. Weitere Informationen zur Entgelttransparenz bei First Sensor werden seit 2019 in einem jährlichen Bericht bereitgestellt. Da First Sensor derzeit nur Standorte in Ländern unterhält, die über ähnlich hohe Standards verfügen, betreffen diese Aussagen alle Unternehmensstandorte (GRI 102-4).

Die Wesentlichkeitsanalyse hat eine hohe Relevanz von Themen mit Bezug auf Arbeitnehmerrechte ergeben. Zu den entsprechenden Aspekten gehören u. a. die Anwendung des Mindestlohngesetzes, Erfahrungen mit der Elternzeit, die Einbindung des Betriebsrats bei wesentlichen organisatorischen Entscheidungen, Aus- und Weiterbildung, Diversity in den Organen der Gesellschaft und bei den Mitarbeitern, die Vergütung von weiblichen und männlichen Beschäftigten und Diskriminierung im Allgemeinen (GRI 202-1, 401-3, 402-1, 404, 405, 406). First Sensor ist sich in jeder Hinsicht der Verantwortung bewusst und berücksichtigt die einschlägigen Vorschriften auch im eigenen Interesse.

## Qualifizierung

Aus- und Weiterbildung genießen einen hohen Stellenwert bei First Sensor, damit die Mitarbeiter den steigenden Herausforderungen in ihrem beruflichen Umfeld gewachsen sind und bleiben. Im Geschäftsjahr 2019 wurden 466 TEUR (VJ: 380 TEUR) für entsprechende Maßnahmen ausgegeben (GRI 404-1). First Sensor ist zudem ein qualifizierter Ausbildungsbetrieb. Auf der Grundlage einer langfristigen Personalplanung soll der Bedarf an Nachwuchskräften auch durch eine qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Ausbildung aus den eigenen Reihen gedeckt werden. First Sensor bildet Mikrotechnologen (19), Industriekaufleute (7), Fachkräfte für Lagerlogistik (1), Mechatroniker (2) und Fachinformatiker (1) aus. Am Jahresende 2019 waren somit 30 Auszubildende im Unternehmen beschäftigt (VJ: 32). First Sensor konzentriert sich bei der Nachwuchsförderung vor allem auf Berlin: Hier liegt die Ausbildungsquote mit 4,4 Prozent weiterhin deutlich über dem Ende 2018 ermittelten Berliner Durchschnittswert von 3,2 Prozent. In Dresden beträgt die Quote mit neun Auszubildenden bei der First Sensor Microelectronic Packaging GmbH 4,7 Prozent. Über alle deutschen Standorte erreicht First Sensor eine Quote von 3,3 Prozent.

Nur 32,2 Prozent der Beschäftigten der First Sensor-Gruppe sind über 50 Jahre alt. Dennoch dürfen die Herausforderungen des demografischen Wandels langfristig nicht außer Acht gelassen werden.

Unter 30 Jahren	16 %
31-40 Jahre	32 %
41-50 Jahre	20 %
Über 51 Jahre	32 %

Für ein Produktionsunternehmen hat First Sensor aufgrund der hohen technologischen Anforderungen mit 35,2 Prozent einen vergleichsweise hohen Akademikeranteil. Als Wachstumsunternehmen besteht daher weiterhin die Herausforderung, qualifizierte Fachkräfte auf dem umkämpften Markt zu rekrutieren.

## Menschenrechte

Durch den unternehmenseigenen Verhaltenskodex werden die Menschenrechte und die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von First Sensor vollumfänglich anerkannt, unterstützt und nach Möglichkeit gefördert. Dies bedeutet unter anderem, dass das Unternehmen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützt und achtet und es sich nach bestem Wissen und Gewissen bemüht, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig zu machen (GRI 412-2). Aufgrund der regionalen Verteilung der Standorte von First Sensor und der entsprechend geltenden gesetzlichen Bestimmungen kann ausgeschlossen werden, dass die Rechte der Mitarbeiter, zum Beispiel auf Vereinigungsfreiheit oder auf Tarifverhandlungen, verletzt wurden oder erheblich bedroht sein könnten. Gleiches gilt für die Geschäftsstandorte und gegebenenfalls für Investitionsvereinbarungen und -verträge, die aufgrund der regionalen Geschäftsschwerpunkte keine Menschen-

rechtsklauseln enthalten und/oder die nicht auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden, da entsprechende Standards vorausgesetzt werden können (GRI 412-1, -3).

Lieferanten aus Regionen, die als risikobehaftet in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen gelten, werden im Rahmen der normalen Lieferantenbefragungen berücksichtigt (GRI 407-1). Im Zuge des neu geordneten Lieferantenmanagements könnten perspektivisch entsprechende Prüfungen vorgenommen werden (GRI 414-2). Die Verankerung der Grundsätze des Verhaltenskodex im Lieferantenkodex von First Sensor unterstützt dieses Ansinnen. Gleichfalls selbstverständlich ist der Wille zur Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit, der Kinderarbeit und der Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung. Diese Grundsätze werden ebenfalls durch den Lieferantenkodex als Erwartungshaltung an die Partner in der Lieferkette weitergegeben. First Sensor plant, die Einhaltung des Lieferantenkodex ab dem Jahr 2020 im Zuge von Lieferantenaudits systematisch zu evaluieren.

### Gemeinwesen

Als börsennotierte Aktiengesellschaft steht für die Anteilseigner der First Sensor der monetäre Nutzen ihres Investments im Vordergrund. Sie erwarten, dass sich ihr Engagement rentiert, in erster Linie durch eine Steigerung des Börsenkurses ihrer Aktien. Aber auch viele andere Gruppen profitieren von einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung: Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und nicht zuletzt die Gesellschaft im Allgemeinen. Allein in Deutschland wurden im vergangenen Jahr Steuern in Höhe von insgesamt 12,4 Mio. Euro (Vorjahr 7,2 Mio. Euro) bezahlt. Dieser Betrag setzt sich aus allen Steuerarten zusammen, für die First Sensor

die Pflicht zur Abführung hatte. Die Wesentlichkeitsanalyse ergab, dass die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von First Sensor eine hohe Relevanz für interne und externe Stakeholder hat.

Der erwirtschaftete ökonomische Wert und seine Verteilung ergeben sich aus der folgenden Darstellung der Wertschöpfungsrechnung für das Geschäftsjahr 2019 (Economic Value Generated and Distributed, GRI 201-1):

In Mio. Euro	
Umsatz	161,3
Finanzergebnis	0,6
Sonstige betriebliche Erträge	2,6
<b>Erzielter ökonomischer Wert</b>	<b>164,5</b>
Betrieblicher Aufwand	-95,7
Abschreibungen	-11,1
<b>Erzielter ökonomischer Wert netto</b>	<b>57,7</b>
Personalaufwand	-56,2
Finanzierungsaufwand	-2,1
Ausschüttung an Aktionäre	-2,0
Auszahlungen an die öffentliche Hand	-2,5
Spenden	0*
<b>Verteilter ökonomischer Wert</b>	<b>62,8</b>
<b>Differenz, die im Unternehmen verbleibt</b>	<b>-5,1</b>

\* Die Höhe der Spenden betrug 3.045 Euro. Aufgrund der Darstellung in Mio. Euro ergibt sich daraus eine Rundung auf 0 Euro.

Durch den ökonomischen Beitrag werden Arbeitsplätze bei First Sensor und seinen Lieferanten gesichert und die Anteilseigner am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt. Zudem unterstützt das Unternehmen lokale gemeinnützige Initiativen. Um dieses soziale Engagement künftig noch enger mit dem Leitbild und seinen Werten zu verzahnen, wurde für diese Art der Aktivitäten eine konzeptionelle Basis entwickelt. Unter dem Dach von „First Sensor hilft“ werden künftig soziale Betätigungen in drei Schwerpunkten umgesetzt. Dazu gehören neben (1) der Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch eine Spende an die von ihnen unterstützte Organisation auch (2) die Förderung von Standortaktivitäten, wie beispielsweise die PC-Spende an eine Schule im Umfeld, und (3) die Förderung eines übergeordneten sozialen Themas oder einer gemeinnützigen Organisation. Wie geplant wurde 2019 erstmals das ehrenamtliche Engagement von Mitarbeitern (1) in fünf Fällen unterstützt. Als Auswahlkriterien wurden die Werte des Leitbilds von First Sensor zugrunde gelegt. Die Förderung der Standortaktivitäten (2) wurde 2019 mit drei Förderungen fortgesetzt. Lediglich Maßnahmen eines gruppenweiten sozialen Engagements wurden 2019 nicht umgesetzt (3).

### Politische Einflussnahme

Eine politische Einflussnahme seitens First Sensor findet aus grundsätzlichen Überlegungen nicht statt und es werden keine Spenden an Parteien gegeben (GRI 415-1). First Sensor ist Mitglied in verschiedenen Initiativen und Verbänden. Dieses Netzwerk dient in erster Linie dem fachlichen Austausch, eine politische Einflussnahme ist mit der Mitgliedschaft nicht verbunden (GRI 102-13).

## Compliance

### Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Einhaltung von Recht und Gesetz genießt bei First Sensor höchste Priorität. Dies steht im Einklang mit der Wesentlichkeitsanalyse, bei der das Thema an prominenter Stelle der Stakeholder-Interessen platziert wurde.

Neben dem gesetzlichen Rahmen sind die speziellen Erwartungen des Unternehmens in Bezug auf Compliance im Verhaltenskodex festgeschrieben. Der Kodex verknüpft damit den Anspruch an die Einhaltung von Recht und Gesetz mit den besonderen Anforderungen an ethisches Verhalten als Grundlage des geschäftlichen Handelns. Inhaltlich deckt der Verhaltenskodex alle wichtigen Aspekte ab: allgemeine Verhaltensgrundsätze einschließlich Nicht-Diskriminierung, den Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten einschließlich Hinweisen zum Wettbewerbsrecht und zur Korruptionsbekämpfung, die Vermeidung von Interessenskonflikten, den Umgang mit (vertraulichen) Informationen und den Datenschutz, Arbeitnehmerrechte und Umwelt, Sicherheit und Gesundheit. Interessenten finden weitere Informationen auf der Internetseite unter „Unternehmensverantwortung“ in der Rubrik „Unternehmen“ und können auf Wunsch auch ein Exemplar des Verhaltenskodex anfordern. Er dient als verbindlicher Rahmen für das Handeln der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands sowie aller Mitarbeiter und Führungskräfte (GRI 102-17).

Die Einhaltung der Grundsätze des Verhaltenskodex ist in die Strukturen und Prozesse des konzernweiten Risikomanagements

einbezogen (GRI 205-1). Das „First Sensor-Risikohaus“ in Anlehnung an das Rahmenwerk COSO ERM bildet mit seinen vier Säulen die für den Konzern wesentlichen Risikokategorien ab und beinhaltet auch Compliance-Themen. Darüber hinaus gibt es ein Meldeverfahren für Verstöße gegen den Kodex (Whistleblowing). Jeder Mitarbeiter kann gegenüber seiner Führungskraft, dem zuständigen Compliance-Koordinator, einem externen Ombudsmann (Vertrauensanwalt), der Personalleitung oder gegenüber einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung Beschwerden oder Hinweise auf einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex oder sonstige Gesetzes- und Regelverstöße vorbringen, auch vertraulich oder anonym. Soweit erforderlich, werden umgehend entsprechende Maßnahmen ergriffen, um einen festgestellten Verstoß zu beseitigen oder seine Wiederholung zu vermeiden. Im Geschäftsjahr 2019 wurde ein Verdachtsfall gemeldet, der sich bei genauerer Untersuchung bestätigte. Entsprechende Maßnahmen wurden durch die zuständigen Führungskräfte erfolgreich ergriffen (GRI 205-3).

Die Richtlinien des Verhaltenskodex sind dynamisch, sie werden bei Bedarf an neue Verhaltensnormen angepasst. Zuständig ist der Compliance-Koordinator, der auch für die Implementierung und entsprechende Schulungen verantwortlich zeichnet. Er ist dem Finanzvorstand unterstellt. Besondere Bedeutung im Rahmen der Compliance hat das Thema „Vermeidung von Korruption“. Korruption ist kein Kavaliersdelikt zur Verschaffung eines vermeintlich kurzfristigen Vorteils für das Unternehmen, sondern eine große Gefahr, weil dadurch die Marktposition dauerhaft be-

schädigt werden kann (GRI 205-1). Fairness im Umgang mit allen Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern ist die Voraussetzung für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Auch aus diesem Grund wurde dem Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten ein ausführliches Kapitel im Verhaltenskodex gewidmet. Besonders für die Gewährung und Annahme von Vorteilen werden klare Grenzen formuliert, die keinen Interpretationsspielraum zulassen und eine deutliche Erwartungshaltung zur Vermeidung von Korruption beschreiben. Diese Erwartungshaltung wird nicht nur allen Mitgliedern des Aufsichtsrats und Vorstands sowie allen Mitarbeitern und Führungskräften vermittelt, sondern über das Lieferantenmanagement und den Lieferantenkodex auch an Lieferanten kommuniziert (GRI 205-2).

Gegen eine deutsche Tochtergesellschaft der First Sensor AG wurde im Jahr 2019 ein Bußgeld in Höhe von 15.000 EUR aufgrund einer Ordnungswidrigkeit der fahrlässigen Aufsichtspflichtverletzung nach §130 OWiG verhängt. Der Sachverhalt wurde gegenüber dem zuständigen Hauptzollamt eigeninitiativ angezeigt und zur Aufklärung gebracht. Es wurden organisatorische Maßnahmen ergriffen, um eine Wiederholung auszuschließen. Andere Sanktionen im Zusammenhang mit geahndeten Gesetzesverstößen oder Verstößen gegen Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich wurden nicht verhängt (GRI 419-1).