



NACHHALTIGKEITSBERICHT

2019



Eckert & Ziegler

Wir helfen zu heilen.

KONTAKT

Eckert & Ziegler
Strahlen- und Medizintechnik AG

Robert-Rössle-Straße 10
13125 Berlin

Karolin Riehle, Investor Relations
Telefon + 49 30 94 10 84 – 0
Telefax + 49 30 94 10 84 – 112
info@ezag.de
www.ezag.de

Hinweis:

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex erstellt.

Als Beitrag zur Vereinfachung des Leseaufwands verwenden wir hier für Männer, Frauen und Sonstige jeweils die klassische Pluralform. Es sind selbstverständlich alle inkludiert.

Redaktionsschluss: 21. Februar 2020



INHALTSVERZEICHNIS

Geschäftsmodell	2
STRATEGIE	
1 Strategische Analyse und Maßnahmen	3
2 Wesentlichkeit	3
3 Ziele	4
4 Tiefe der Wertschöpfungskette	5
PROZESSMANAGEMENT	
5 Verantwortung	6
6 Regeln und Prozesse	6
7 Kontrolle	6
8 Anreizsysteme	7
9 Beteiligung von Anspruchsgruppen	8
10 Innovations- und Produktmanagement	8
UMWELTBELANGE	
11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	9
12 Ressourcenmanagement	9
13 Klimarelevante Emissionen	10
GESELLSCHAFT	
davon Arbeitnehmerbelange	
14 Arbeitnehmerrechte	12
15 Chancengerechtigkeit	12
16 Qualifizierung	14
17 Menschenrechte	14
18 Gemeinwesen	15
COMPLIANCE	
19 Politische Einflussnahme	16
20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	16
Leistungsindikatoren nach EFFAS (European Federation of Financial Analysts Societies)	
	18

GESCHÄFTSMODELL

Die Eckert & Ziegler Gruppe (Eckert & Ziegler) ist ein international tätiger Hersteller von isotopechnischen Komponenten für Medizin, Wissenschaft und Industrie. Neben der Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG, einer börsennotierten Aktiengesellschaft deutschen Rechts mit Sitz in Berlin, umfasst der Konzern einschließlich Minderheitsbeteiligungen rund 40 weitere Gesellschaften. Geführt wird die Gruppe durch den Vorstand, der sich bei seinen Entscheidungen auf den Rat der erweiterten Konzernleitung stützt. Sie besteht aus dem Vorstand der Eckert & Ziegler AG und Leitern ausgewählter Geschäftsbereiche.

Zur Kernkompetenz des Unternehmens gehören der Umgang und die Verarbeitung von isotopechnischen Materialien in speziell dafür ausgerüsteten und genehmigten Fertigungsstätten in Europa und den Vereinigten Staaten. Darüber hinaus entwickelt, produziert und verkauft Eckert & Ziegler Medizinprodukte für die Krebstherapie sowie Generatoren und Synthesegeräte zur Herstellung von Radiopharmaka. Der Anlagenbau und die Rücknahme von isotopechnischen Reststoffen aus Krankenhäusern und Forschungsinstituten komplettieren das Portfolio.

In den internationalen Märkten, in denen Eckert & Ziegler operativ tätig ist, gibt es vergleichsweise wenige Anbieter. In der Breite seiner Produktpalette hat Eckert & Ziegler keinen direkten Wettbewerber, weil die Konkurrenten jeweils nur spezielle Marktnischen bedienen. Der Markt ist aufgrund genehmigungsrechtlicher Auflagen mit hohen Markteintrittsbarrieren versehen.

Das operative Geschäft wird über Tochterunternehmen in den zwei Segmenten Medical und Isotope Products geführt, die mit ihren unterschiedlichen Produktgruppen auf verschiedene Kundengruppen ausgerichtet sind. Die Holding bündelt konzerninterne Dienstleistungen wie Strahlenschutz, Buchhaltung, Informationstechnologie und Personal.

STRATEGIE (1 – 4)

1 STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Eckert & Ziegler gehört zu den weltweit größten Anbietern von isotopechnischen Komponenten für Strahlentherapie und Nuklearmedizin. Wir stellen uns dem Anspruch, unser unternehmerisches Handeln nachhaltig an einem ausgewogenen Verhältnis von ökonomischen, sozialen und ökologischen Aspekten auszurichten. Einhergehend mit dem Risikomanagementsystem, dem internen Kontrollsystem und dem Compliance-Management-System werden so Chancen und Risiken erfasst und bewertet, die Einfluss auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens haben. Für den Einsatz isotopechnischer Komponenten, deren Entsorgung gesellschaftlich generell zu einer ökonomischen und ökologischen Belastung führt, strebt Eckert & Ziegler soweit dies sinnvoll und möglich ist, ein Kreislaufprinzip an.

2 WESENTLICHKEIT

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, ganzheitlich und langfristig zu denken sowie verantwortungsvoll zu handeln und dies insbesondere in den nachstehenden Handlungsfeldern:

Mitarbeiter

Als international tätiges Unternehmen leben wir Vielfalt und legen Wert auf eine wertschätzende Kommunikation als wichtigen Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Dazu gehört auch, dass wir selbstverständlich alle arbeits- und mitbestimmungsrechtlichen Gesetze und Vorgaben der jeweiligen Länder einhalten und einen regelmäßigen, konstruktiven und vertrauensvollen Dialog mit den entsprechenden Gremien pflegen. Dazu haben wir uns auch in unserem länderübergreifend implementierten Verhaltenskodex verpflichtet. Verbindliche Normen für alle Mitarbeiter liegen darüber hinaus in einer Vielzahl von Betriebsvereinbarungen der Konzerngesellschaften vor.

Umwelt

Der schonende Umgang mit der Umwelt ist ein wichtiges Ziel von Eckert & Ziegler. Wir stehen mit unserem Handeln, unseren Prozessen und unseren Produkten zu unserer Verantwortung für Mensch, Umwelt und Zukunft. Von der Herstellung bis zur Entsorgung unserer Produkte setzen wir auf Ressourcenschonung und Recycling.

Produkte

Ein umfassendes Qualitätsmanagement und weitere Regelwerke sorgen dafür, dass wir den Patienten sichere, wirkungsvolle und qualitativ hochwertige Produkte zur Verfügung stellen.

Gesellschaft

Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung bewusst wahr und engagieren uns in der frühkindlichen naturwissenschaftlichen Bildung sowie bei lokalen, gemeinnützigen Projekten an einzelnen Unternehmensstandorten.

3 ZIELE

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Wir arbeiten gemeinschaftlich an den Rahmenbedingungen für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung. Um die Verankerung des Themas zu stärken, haben wir verschiedene Bereiche auf unserer Agenda, die wir in Zukunft fördern möchten. Sie sind vorerst qualitativer Art und ermöglichen einen Ausblick über künftige Entwicklungen. Die Erreichung der Ziele wird anhand qualitativer bzw. quantitativer Maßstäbe festgemacht.

Im Bereich Ökonomie liegt der Schwerpunkt auf Profitabilität, guter Unternehmensführung und verantwortungsvoller Beschaffung. Im Bereich Soziales auf Diversität und Integration, kontinuierlicher Weiterentwicklung, verantwortungsbewusster Führung, Arbeitsbedingungen und lokalem Engagement. In punkto Umwelt liegt der Schwerpunkt auf Wiederverwendung von Komponenten soweit möglich, auf Abfallvermeidung sowie sicherer Entsorgung.

Einige unserer mittelfristigen Ziele:

- Im Bereich der Umweltdienste soll durch Investitionen in neue Technologien eine zügigere Bewertung der radioaktiven Reststoffe erfolgen. Dadurch können diese schneller den weiteren Entsorgungswegen zugeführt werden. Der Prozessdurchlauf wird damit beschleunigt und der Verbleib der Reststoffe auf dem Firmengelände verkürzt.
- Bei der Herstellung von neuen Strahlenquellen soll zunehmend mehr Aktivität aus alten Quellen verwendet und die Recyclingquote damit erhöht werden.
- Um den Erhalt der Fachkompetenz im Strahlenschutz in Deutschland zu sichern, soll die Expertise unserer Strahlenschutzspezialisten auch breiteren Fachkreisen zur Verfügung gestellt werden. Da durch den Ausstieg aus der Kernenergie der Fachkräftenachwuchs in der Strahlenphysik zunehmend fehlt, engagiert sich Eckert & Ziegler durch aktive Gremienarbeit dafür, dass das Wissen zu Strahlenschutzthemen der Gesellschaft erhalten bleibt.
- Durch häufigeren Einsatz von Videokonferenztechnik soll die Anzahl von Geschäftsreisen reduziert werden.
- Werbematerialien und andere Informationen sollen noch häufiger nur in digitaler Form zur Verfügung gestellt werden.

4 TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Unsere Leistung beinhaltet die einzelnen Bereiche der Wertschöpfungskette Entwicklung, Beschaffung, Produktion, Marketing und Vertrieb. Als international tätiges und expandierendes Unternehmen mit einer hohen Produktvielfalt haben wir eine immer komplexer werdende Wertschöpfungskette. Wir benutzen für alle Bereiche möglichst umweltfreundliche, ressourceneffiziente und innovative Technologien und legen Wert auf Fairness und Transparenz. Ein Großteil unseres Einkaufsvolumens kommt aus der näheren Umgebung des jeweiligen Produktionsstandortes. So sorgen wir für transparentere und risikoärmere Lieferketten, kürzere Transportwege, geringere Emissionen und schnellere Lieferzeiten. Bei der Lieferantenauswahl berücksichtigen wir neben wirtschaftlichen Kriterien wie Qualität, Preis und Verfügbarkeit auch Aspekte wie Sicherheit, Umweltschutz und kurze Transportwege. Der größte Teil der in der Lieferkette vorgelagerten Unternehmen ist in der EU, den USA oder Kanada ansässig, so dass strenge nationale Vorgaben und Gesetze in Bezug auf Arbeits- und Menschenrechte eingehalten werden. Mit einer Sanktionslistenprüfung sorgen wir dafür, dass sanktionsrechtliche Vorgaben des Gesetzgebers eingehalten und risikobehaftete Geschäftskontakte angezeigt werden.

Im Hinblick auf Produkteigenschaften, ist das Tumorbestrahlungsgerät SagiNova® besonders nachhaltig. SagiNova® ist mit einer Cobalt-60 Technologie ausgestattet, wodurch das Betriebsmittel eine höhere Lebensdauer hat und 15 Mal so lange hält wie bei vergleichbaren Geräten, die mit Iridium-192 arbeiten. Entsprechend reduziert sich der Kundendienst- bzw. Logistikaufwand.

PROZESSMANAGEMENT (5 – 10)

5 VERANTWORTUNG

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit obliegt dem Vorstand der Eckert & Ziegler AG. Nachhaltigkeitsthemen sind auch Gegenstand der Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen.

6 REGELN UND PROZESSE

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Nachhaltigkeit ist ein wesentliches Ziel unserer Qualitätspolitik, die durch ein QM-System im Unternehmen verankert ist. Grundsätzlich werden alle Abläufe und Prozesse durch dieses QM-System geregelt und auf dieser Basis implementiert.

Es gehört zur Unternehmenskultur, dass jeder Mitarbeiter selbständig und eigenverantwortlich im Sinne des Unternehmens handelt. Das schließt das ökologische, soziale und ökonomische Handeln entsprechend nachhaltiger Prinzipien ein. Die Einbeziehung aller Mitarbeiter ist der wesentliche Erfolgsfaktor der im Unternehmen gelebten Nachhaltigkeitsstrategie. Nachhaltigkeitsaspekte werden regelmäßig in Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen diskutiert.

Der Bereich Unternehmenskommunikation ist für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes verantwortlich. Die Prüfung und Genehmigung des Nachhaltigkeitsberichtes erfolgt durch den Aufsichtsrat.

7 KONTROLLE

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Aufgrund unseres nachhaltigen Geschäftsmodells tragen bereits viele Regeln und Prozesse, die den Erfolg des Unternehmens sichern, zur Implementierung der Nachhaltigkeit bei [DIN EN ISO 9001:2015; DIN EN ISO 13485:2016; ISO/IEC 17025:2017; MDSAP; cGMP; GMP; PMD Act, u. a.]

Ein Verhaltenskodex sowie ein darauf basierendes Compliance Management System bietet den Mitarbeitern eine Leitlinie für regelkonforme Entscheidungen in der täglichen Arbeit. Alle Mitarbeiter können sich auf die dort festgehaltenen Leitlinien der Eckert & Ziegler AG berufen.

8 ANREIZSYSTEME

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Das System der Vorstandsvergütung ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine langfristig erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensentwicklung zu setzen. Im Hinblick auf die Bestimmungen des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) wurden die Vorstandsverträge mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2011 angepasst.

Wesentlicher Aspekt des Vergütungssystems ist dabei, dass neben fixen Vergütungsteilen auch variable Vergütungsteile mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage vereinbart werden, sodass die Mitglieder des Vorstandes sowohl an positiven als auch an negativen Entwicklungen angemessen beteiligt sind. Die Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstandes sowie das Vergütungssystem werden vom Aufsichtsrat für einen mehrjährigen Zeitraum festgesetzt und in regelmäßigen Abständen überprüft.

Bei der Festlegung der Gesamtvergütung sowie der Aufteilung auf einzelne Vergütungsteile werden insbesondere der dem jeweiligen Vorstandsmitglied übertragene Verantwortungsbereich und die persönliche Leistung bewertet. Des Weiteren werden die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens in die Bewertung einbezogen. Schließlich soll die Vergütung auch im Vergleich zum Wettbewerbsumfeld und zur Vergütungsstruktur im Unternehmen, sowohl im Verhältnis zum oberen Führungskreis als auch zur Belegschaft, attraktiv und angemessen sein. Für weitere Informationen hierzu wird auf den Vergütungsbericht im Jahresabschluss verwiesen.

Führungskräfte und Mitarbeiter, die in unseren Unternehmen zusätzliche Verantwortungen über ihre eigentlichen Tätigkeiten hinaus übernehmen, erhalten u. a. über Funktionszulagen oder Prämien bzw. Bonussysteme zusätzliche Anreize.

Um den Erfolg der Eckert & Ziegler Gruppe langfristig zu sichern, finden regelmäßige Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitern statt. Dazu gehören mindestens einmal im Jahr stattfindende Zielvereinbarungsgespräche, aber auch situationsbezogene Gespräche und Rücksprachen, die sich aus dem Tagesgeschäft ergeben.

Im jährlich stattfindenden, strukturierten Mitarbeitergespräch werden verschiedene Themenbereiche angesprochen:

- Zielvereinbarungen: Welche Ziele wurden im Vorjahr erreicht und mit welchen Zielen für das kommende Jahr kann der Mitarbeiter zum Unternehmenserfolg beitragen?
- Leistungsbeurteilung: Wie hat der Mitarbeiter seine Ziele erreicht und seine Aufgaben erledigt?
- Kompetenzeinschätzung: Wie erfüllt der Mitarbeiter die an ihn gestellten Anforderungen? Wo liegen seine Stärken und wo liegt noch Entwicklungspotential?
- Verhaltensbeurteilung: Wie erfolgt der Austausch mit dem Vorgesetzten, mit Kollegen und externen Ansprechpartnern?
- Entwicklungsperspektiven: Wie erfolgreich wurden die im Vorjahr absolvierten Schulungen durchgeführt? Welche Entwicklungsmöglichkeiten wünscht sich der Mitarbeiter und welche Weiterentwicklung ist aus Sicht des Unternehmens notwendig? Welche Schulungen werden für das kommende Jahr geplant?

9 BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Zu den Anspruchsgruppen der Eckert & Ziegler AG gehören Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, Aktionäre, Aufsichtsbehörden, Medien, nationale und internationale Fachgremien, Normungsausschüsse, Bürgerinitiativen und die allgemeine Öffentlichkeit. Mit ihnen steht das Unternehmen in regelmäßigem Austausch. Die Eckert & Ziegler AG versteht den Dialog als kontinuierlichen Prozess, um ihr Handeln und ihre Planungen immer wieder neu auf den Prüfstand zu stellen und gegebenenfalls Veränderungen einzuleiten. Klarheit, Offenheit und Kontinuität sind dabei entscheidende Faktoren, um voneinander zu lernen und sich weiterzuentwickeln, aber auch Verständnis zu schaffen und Vertrauen aufzubauen beziehungsweise zu wahren.

10 INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Wie sehr eine generelle Innovationsorientierung Eckert & Ziegler prägt, verdeutlicht die Tatsache, dass im Jahr 2019 die Innovationsquote bei 36 % lag. Diese Kennzahl bemisst den Anteil des Umsatzes mit jenen Produkten, die erst innerhalb der letzten fünf Jahre in das Portfolio des Konzerns aufgenommen wurden.

Wenn wir Produkte und Dienstleistungen entwickeln, achten wir einerseits auf internationale Anforderungen und müssen andererseits die individuellen Marktanforderungen im Auge behalten und länderspezifische Lösungen finden. Gleichzeitig gilt für alle unsere Produkte: Sie müssen sicher für Mensch und Umwelt sein und höchsten Qualitätsstandards entsprechen. Die unter Punkt 7 genannten Qualitätsmanagementsysteme sorgen für sichere Prozesse und verlässliche Produkte.

Am Ende ihrer Lebenszeit kümmern wir uns um die fachgerechte Trennung und ordnungsgemäße Entsorgung unserer Produkte. Mit der Rücknahme gebrauchter Strahlenquellen und der Aufarbeitung für neue Produkte, können wertvolle Ressourcen wieder in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt werden und ein weiterer Beitrag zum Umweltschutz geleistet werden. Diese Wiederverwertung ist für alle Beteiligten äußerst sinnvoll und ressourcenschonend.

Feste Prozesse, um mit Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern, gibt es bei Eckert & Ziegler derzeit noch nicht. Wir haben uns jedoch als langfristiges Ziel gesetzt, unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Innovationsfähigkeit durch geeignete Maßnahmen zu stärken.

UMWELTBELANGE (11 – 13)

11 INANSPRUCHNAHME NATÜRLICHER RESSOURCEN

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die Betriebe der Eckert & Ziegler Gruppe sind der metallverarbeitenden Branche oder der chemisch-pharmazeutischen Industrie zuzurechnen. Wie alle Betriebe des produzierenden Gewerbes unterliegen sie umfangreichen Regelwerken, die Vorgaben hinsichtlich der Umweltauswirkungen enthalten. Sie schreiben oft nicht nur vor, welche Grenzwerte für Emissionen gelten, sondern auch, wie diese zu überwachen sind. Meist sind die Vorschriften so gefasst, dass die Messwerte von unabhängigen Dritten oder gar Behörden erfasst sind. Die Qualität der Daten kann daher als sehr hoch eingeschätzt werden. Im Berichtsjahr gab es keine Vorfälle, bei denen Messwerte überschritten wurden. Auch hinsichtlich des Qualitätsmanagementsystems (DIN EN ISO 9001:2015; DIN EN ISO 13485:2016; ISO/IEC 17025:2017; MDSAP; cGMP; GMP; PMD Act, u. a.) wurden im Berichtsjahr keine schwerwiegenden Abweichungen von den Vorgaben festgestellt.

Für den Produktionsstandort Braunschweig wird darüber hinaus jedes Jahr ein separater Bericht zur Umgebungsüberwachung veröffentlicht. Der Bericht ist hier abrufbar: http://www.ezag.com/de/startseite/presse/weitere_publicationen/

Mit der Rücknahme gebrauchter Quellen und der Aufarbeitung für neue Produkte leistet Eckert & Ziegler einen weiteren Beitrag zum Umweltschutz. Diese Wiederverwertung ist für alle Beteiligten äußerst sinnvoll und ressourcenschonend.

12 RESSOURCENMANAGEMENT

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter sind gleichermaßen für den sparsamen Umgang mit Energie verantwortlich. Energieverschwendungen sind zu melden, Ideen zum effizienteren Umgang willkommen.

2019 wurde für die deutschen Tochtergesellschaften von Eckert & Ziegler turnusgemäß ein neues Energieaudit gemäß DIN EN 16247-1 erstellt. Dabei wurde eine Ist-Aufnahme der Energieverbräuche (Strom, Gas, Wärme, Treibstoff) im Unternehmen ermittelt und mögliche Einsparpotenziale aufgezeigt. Bei der Analyse des Energieverbrauchs konnten alle Tochtergesellschaften in die Kategorie mit dem niedrigsten Einsparpotential gruppiert werden. Insbesondere dem Gebäude der Konzernzentrale in Berlin-Buch bescheinigten die Auditoren eine hohe Energieeffizienz mit nur noch geringen Einsparpotentialen. Die nach der Analyse erfolgten Empfehlungen zur Energieeffizienzsteigerung an den restlichen Firmenstandorten werden geprüft und sukzessive, soweit möglich, umgesetzt.

Bei Neubauten und Gebäudemodernisierungen setzen wir auf eine energiesparende Bauweise. Das Paradebeispiel ist die im Jahr 2012 bezogene Konzernzentrale in Berlin-Buch. Dort kombiniert das nachhaltige Bau- und Betriebskonzept unterschiedliche Verfahren: Erhöhter Dämmstandard der Gebäudehülle; Fernwärme, die durch Kraft-Wärme-Kopplung erzeugt wird; solare Warmwasserbereitung zur Brauchwassererwärmung; solareingespeister Strom aus einer Photovoltaikanlage; Lüftungsanlage mit hocheffizienter Wärmerückgewinnung. Durch diese Maßnahmen liegt der berechnete spezifische Primärenergiebedarf von 154 kWh/m²a des Gebäudes um 25 % niedriger als es die ohnehin strengen Auflagen der Energieeinsparverordnung (EnEV) fordern.

Bei der gartenarchitektonischen Gestaltung der rund 8.000 m² Außenanlagen neben der Konzernzentrale in Berlin-Buch wurde überdies auf Nachhaltigkeit geachtet. Neben einer repräsentativen Fläche gibt es einen Wildgarten (Barnim-Garten) mit hoher Artenvielfalt, standortangepasstem Wildsamenaufwurf, Trockenrasen, Totholz, Versickerungsmulden, kleinen Hügeln, krautigen Wildpflanzen und einer Begegnungsfläche für Mitarbeiter. Dafür wurden neben bestehenden Pflanzen jene Arten gewählt, die im Naturpark Barnim heimisch sind. Der Barnimer Wildgarten zeichnet sich durch seine biologische Vielfalt aus und ist ein sich selbst überlassener Lebensraum für vielfältige Pflanzen- und Tierarten. Er ist Refugium für Nutz- und Heilpflanzen und verfügt mit seinen Versickerungsmulden über ein Feuchtbiotop. Um einer Lichtverschmutzung entgegen zu wirken, wurde im Zentrum des Wildgartens auf eine Beleuchtung verzichtet; in den übrigen Teilen der Außenanlage wird das Licht ab 22 Uhr herunter gedimmt. Die kleinen Holzbrücken sind aus ungarischer Robinie; auf die Verwendung von Tropenhölzern wurde bewusst verzichtet. Wassergebundene Wegedecken mit pflanzlichem Bindemittel und niederschlagsoffenem Kunstharzbereich sorgen im gesamten Garten für einen geringen Versiegelungsgrad. Die Bewässerung erfolgt über eine grundwassergespeiste Sprinkleranlage (Brunnen).

Zur Steigerung der Rohstoffproduktivität erfolgt an einigen Firmenstandorten ein fachgerechtes Recycling von gebrauchten Quellen. Dazu gehört beispielsweise das Recycling von Ionisationsrauchmeldern. Für die nachhaltige Wiederverwendung der darin enthaltenen Radionuklide werden europaweit Rauchmelder angenommen, die eingesetzten Materialien getrennt und die kontaminationsfreien Reststoffe in den Wirtschaftskreislauf zurückgeführt. Das Radionuklid wird chemisch zurückgewonnen und in den Produktionsprozess für neue Industriequellen eingesetzt. Bislang wurden bereits rund 1,2 Million Ionisationsrauchmelder verwertet.

Auch bei Americium- und Americium-Beryllium-Quellen steht am Ende des Produktlebenszyklus eine Neuverwendung der Restaktivität. Diese fließt dank eines fachgerechten Recyclings direkt in den Herstellungsprozess neuer Quellen ein. Im Durchschnitt bestehen 20 % der Aktivität der neuen Quellen aus aufbereiteten Altquellen.

Verpackungsmaterial wird ebenfalls wiederverwertet. Allein an unseren US-amerikanischen Standorten werden jährlich rund 700 m³ Kartonagen dem Recycling zugeführt. Beim Wertstoff Blei sind es rund 21 Tonnen pro Jahr. Bleiabschirmungen werden für den Versand von Quellen eingesetzt.

13 KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Das Unternehmen legt die Treibhausgas (THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen und die bisherigen Ergebnisse an.

Für die deutschen Tochtergesellschaften von Eckert & Ziegler wurde 2019 turnusgemäß ein neues Energieaudit gemäß DIN EN 16247-1 erstellt. Dabei wurde eine Ist-Aufnahme der Energieverbräuche (Strom, Gas, Wärme, Treibstoff) im Unternehmen ermittelt und mögliche Einsparpotenziale aufgezeigt. Bei der Analyse des Energieverbrauchs konnten alle Tochtergesellschaften in die Kategorie mit dem niedrigsten Einsparpotential gruppiert werden. Insbesondere dem Gebäude der Konzernzentrale in Berlin-Buch bescheinigten die Auditoren eine hohe Energieeffizienz mit nur noch geringen Einsparpotentialen. Die nach der Analyse erfolgten Empfehlungen zur Energieeffizienzsteigerung an den restlichen Firmenstandorten werden geprüft und sukzessive, soweit möglich, umgesetzt.

Ein Großteil der Betriebsstätten ist angemietet. Wir stehen mit dem Gebäudemanagement in Kontakt, um verstärkt regenerative Energie zu nutzen und Energie-Lieferanten nach diesen Gesichtspunkten auszuwählen.

Bei eigenen Neubauten und Gebäudemodernisierungen setzen wir auf eine energiesparende Bauweise. Das Paradebeispiel ist die im Jahr 2012 bezogene Konzernzentrale in Berlin-Buch. Dort kombiniert das nachhaltige Bau- und Betriebskonzept unterschiedliche Verfahren: Erhöhter Dämmstandard der Gebäudehülle; Fernwärme, die durch Kraft-Wärme-Kopplung erzeugt wird; solare Warmwasserbereitung zur Brauchwasser-erwärmung; energieeffiziente Leuchtsysteme mit Sensortechnik; solareingespeicherter Strom aus einer Photovoltaikanlage; Lüftungsanlage mit hocheffizienter Wärmerückgewinnung. Durch diese Maßnahmen liegt der berechnete spezifische Primärenergiebedarf von $154 \text{ kWh/m}^2\text{a}$ des Gebäudes um 25 % niedriger als es die ohnehin strengen Auflagen der Energieeinsparverordnung (EnEV) fordern.

Eine Vielzahl der Eckert & Ziegler Firmenstandorte ist einfach mit dem öffentlichen Nahverkehr zu erreichen. An der Firmenzentrale in Berlin-Buch steht ein großer Fahrradkeller zur Verfügung. Mitarbeiter werden damit ermutigt, in den wärmeren Monaten mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren. Um von der S-Bahn zur Firmenzentrale in Berlin-Buch zu gelangen, stehen den Mitarbeitern rund 50 Mieträder zur Verfügung, die in den ersten 30 Minuten kostenlos genutzt werden können. Mitarbeiter mit hoher Reise-tätigkeit erhalten eine BahnCard, die sie auch privat nutzen dürfen.

GESELLSCHAFT (14 – 20)**DAVON ARBEITSNEMERBELANGE (14 – 16)****14 ARBEITNEHMERRECHTE**

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Unsere Mitarbeiter und ihre Entwicklung stehen im Mittelpunkt der Unternehmen der Eckert & Ziegler Gruppe, denn nur mit motivierten und qualifizierten Mitarbeitern können die Aufgaben unserer verschiedenen Unternehmen qualitativ hochwertig erfüllt und zugleich den steigenden regulatorischen und rechtlichen Anforderungen sowie sich ändernden Kundenbedürfnissen Rechnung getragen werden.

Als international tätiges Unternehmen leben wir Vielfalt und legen Wert auf eine wertschätzende Kommunikation als wichtigen Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Dazu gehört auch, dass wir selbstverständlich alle arbeits- und mitbestimmungsrechtlichen Gesetze und Vorgaben sowie die Datenschutzgesetze und -verordnungen der jeweiligen Länder einhalten und einen regelmäßigen, konstruktiven und vertrauensvollen Dialog mit den entsprechenden Gremien pflegen. Dazu haben wir uns auch in unserem länderübergreifend implementierten Verhaltenskodex verpflichtet. Verbindliche Normen für alle Mitarbeiter liegen darüber hinaus in einer Vielzahl von Betriebsvereinbarungen der Konzerngesellschaften vor.

15 CHANCENGERECHTIGKEIT

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

An allen unseren Standorten sind für uns die geltenden rechtlichen Vorgaben zu Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf maßgeblich.

Insbesondere ist uns die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen, um motivierte und zufriedene Mitarbeiter an die Eckert & Ziegler Gruppe zu binden. Bereits im Jahr 2005 erhielt Eckert & Ziegler dafür die Auszeichnung „Familienfreundlichster Betrieb Pankow“.

Wir bieten attraktive Arbeitszeitmodelle mit flexiblen Tages- und Wochenarbeitszeiten, großzügig liegenden Kern- und Rahmenarbeitszeiten sowie Teilzeitmodelle an, die jeweils auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten werden. Dadurch wird eine gute Einbindung der Kinderbetreuung in den beruflichen Alltag gewährleistet.

Je nach Art der Tätigkeit kommt ein fixes Gehaltssystem oder ein System bestehend aus einem fixen und einem variablen Anteil zur Anwendung. Da wir weltweit und auch innerhalb Deutschlands an unterschiedlichen Standorten tätig sind, orientiert sich die Vergütung grundsätzlich an den lokalen Gegebenheiten und gesetzten Standards. Darüber hinaus existieren diverse Prämien-/Bonussysteme sowie betriebliche Vereinbarungen zur Beteiligung am Unternehmenserfolg.

Langjährige und erfahrene Mitarbeiter sind die solide Basis unseres Unternehmens. Daher bedankt sich Eckert & Ziegler anlässlich von Betriebsjubiläen standortbedingt mit zusätzlichen Leistungen. Dies können z. B. Sonderzahlungen oder zusätzliche Urlaubstage sein.

Aktive und gesunde Mitarbeiter sind wiederum die Grundlage unserer Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit. Dabei sind sowohl der Arbeitgeber als auch der Mitarbeiter in der Pflicht, sich um die Gesunderhaltung zu kümmern. Als Arbeitgeber sorgen wir für gesundheitsfördernde betriebliche Strukturen und Prozesse (z. B. durch entsprechendes Führungsverhalten, ergonomische Arbeitsplätze, Fitnesskurse und ein betriebliches Gesundheitsmanagement).

In unseren weltweit ansässigen Firmen sind Mitarbeiter unterschiedlichster Nationalitäten beschäftigt und tragen zur kulturellen Vielfalt in der Eckert & Ziegler Gruppe bei. Innerhalb der einzelnen Segmente vernetzen sich die Firmen über moderne Kommunikationslösungen, um unabhängig von dem Standort, der Organisationseinheit oder der Hierarchieebene, die effektive Zusammenarbeit zu fördern, Know-How und Ressourcen auszutauschen und so nachhaltig im Wettbewerb bestehen zu können.

Die Eckert & Ziegler Gruppe respektiert und schützt die Rechte ihrer Mitarbeiter. Dabei geht es um die Einhaltung hoher Standards für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung sowie um faire Arbeitsbedingungen. Wir dulden keine Diskriminierung der Mitarbeiter aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Staats- oder Religionszugehörigkeit, sozialer Herkunft, Behinderung oder sexueller Ausrichtung. Dies gilt für die Einstellung von Mitarbeitern, für bestehende Arbeitsverhältnisse sowie für den beruflichen Aufstieg. Hierfür sind ausschließlich Leistung, Persönlichkeit, Fähigkeiten und Eignung entscheidend. Schon bei der Einstellung werden die neuen Mitarbeiter für das Thema Gleichbehandlung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sensibilisiert und im Rahmen der Ersteinweisung ins Unternehmen auf unsere Grundsätze hingewiesen.

Verstöße jeglicher Art können im Rahmen unserer Compliance-Organisation sowohl intern dem Compliance-Beauftragten als auch einer extern benannten Stelle (anonym) zur Kenntnis gebracht werden. Im Berichtsjahr gab es keine bestätigten Diskriminierungsfälle.

Unsere Mitarbeiter vor arbeitsbedingten Gefahren zu schützen, hat bei Eckert & Ziegler oberste Priorität. Eine Bewertung der Arbeitsplätze im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen sowie ein Netzwerk qualifizierter Arbeitssicherheitsbeauftragter sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter durch regelmäßige Schulungen sensibilisiert und bei Arbeitsstättenbegehungen und Audits mögliche Risiken erkannt und behoben werden.

Im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung wurde eine professionell begleitete Mitarbeiterumfrage mit anschließenden Workshops unter Mitarbeiterbeteiligung durchgeführt. Die darin gemeinsam erarbeiteten Vorschläge zu präventiven Maßnahmen werden z. B. im Rahmen von Führungskräfte trainings umgesetzt. Darüber hinaus werden die Themenbereiche Arbeitssicherheit und Strahlenschutz über eine Schulungssoftware online geschult und deren Absolvierung für jeden Mitarbeiter nachverfolgt. Die Beantwortung von Testfragen am Ende jeder Schulungseinheit dient der Verständniskontrolle der vermittelten Inhalte. Die abschließende Besprechung mit dem Vorgesetzten im jährlichen Mitarbeitergespräch vervollständigt die Unterweisung des Mitarbeiters. Passend zu ihren spezifischen Anforderungen entwickeln die Unternehmen und Standorte zusätzlich geeignete Verbesserungsinstrumente.

16 QUALIFIZIERUNG

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die nachhaltige Kompetenzsicherung unserer Mitarbeiter ist der Eckert & Ziegler Gruppe ein wichtiges Anliegen. Neben den zahlreichen gesetzlich vorgeschriebenen Schulungsmaßnahmen werden deshalb auch die individuellen Weiterentwicklung- und Qualifizierungsmöglichkeiten in jährlichen Mitarbeitergesprächen erörtert, dokumentiert und nach Möglichkeit zeitnah umgesetzt. Wir unterstützen als Arbeitgeber auch private Weiterbildungsinitiativen, indem wir individuell mit dem Mitarbeiter abstimmen, inwieweit z. B. eine finanzielle Unterstützung gewährt werden kann oder sich dadurch neue Chancen innerhalb des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe ergeben können.

Unsere Personal- und Nachfolgeplanung ist darauf ausgerichtet, Führungskräfte möglichst aus den eigenen Reihen zu gewinnen und im Rahmen individueller Entwicklungspläne sowohl durch interne als auch externe Maßnahmen auf die neuen Aufgaben vorzubereiten.

Darüber hinaus ist die Eckert & Ziegler Gruppe stets daran interessiert, neue Talente am Arbeitsmarkt zu rekrutieren und setzt dabei auch auf die Ausbildung von Nachwuchskräften. So bieten wir Abiturienten die Möglichkeit, eine auf 2,5 Jahre angelegte Ausbildung zum/zur Industriekaufmann/-frau sowie eine Ausbildung zum/zur Fachinformatiker/-in für Systemintegration zu absolvieren. Dabei sind wir bestrebt, allen Auszubildenden nach bestandener Prüfung einen Arbeitsplatz anzubieten und die gewonnenen Fähigkeiten im Unternehmen zu halten.

Um die Ausbildung in unseren Unternehmen noch attraktiver zu gestalten und die Arbeitgebermarke Eckert & Ziegler zu stärken, haben wir 2019 erstmals das Siegel für exzellente Ausbildungsqualität der IHK Berlin erlangt. Außerdem bieten wir Auszubildenden mit erfolgreich beendetem Abschluss und entsprechender Abschlussnote eine mindestens sechsmonatige Übernahmegarantie an.

17 MENSCHENRECHTE

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Eckert & Ziegler bekennt sich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact.

Die Eckert & Ziegler Gruppe produziert lediglich in Europa sowie in den USA und dort jeweils nach hohen industriellen Standards und unter Einhaltung aller geltenden Gesetze. Für diese Länder ist die Wahrscheinlichkeit von Kinderarbeit oder die Ausbeutung von Arbeitskräften vernachlässigbar. Darüber hinaus wird sowohl bei unseren eigenen Mitarbeitern als auch bei denen unserer Lieferanten ein hoher Spezialisierungsgrad benötigt.

18 GEMEINWESEN

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

An seinen Standorten engagiert sich Eckert & Ziegler in Projekten und Initiativen – durch finanzielle Unterstützung und das persönliche Engagement der Mitarbeiter. Dafür wurden strategische Schwerpunkte festgelegt. Das Unternehmen unterstützt insbesondere Initiativen für Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie weitere Projekte im lokalen Umfeld einzelner Firmenstandorte.

Zur Stärkung der frühkindlichen naturwissenschaftlichen Bildung hat Eckert & Ziegler gemeinsam mit dem Gläsernen Labor in Berlin-Buch und der Friedrich-Fröbel-Schule für Sozialpädagogik vor einigen Jahren den „Forschergarten“ (www.forschergarten.de) ins Leben gerufen. Diese Initiative macht Naturwissenschaften und Technik für Kinder in Kindertagesstätten und Grundschulen erlebbar, baut Schwellenängste ab und erhöht die Qualität der frühkindlichen Bildung. Aufgrund der gestiegenen Nachfrage wurde das Angebot weiterentwickelt und speziell für Physikklassen ausgebaut. Unter dem Motto „Atome zum Anfassen“ werden Kurse angeboten, die Schülern der Oberstufe die Grundlagen radioaktiver Strahlung praktisch und anschaulich vermitteln. Dabei dürfen die Kursteilnehmer zum Beispiel natürliche Radioaktivität in Alltagsgegenständen wie z. B. Baumaterialien, Zigarettenasche oder Dünger mit einem Geigerzähler nachweisen und sich einen Einblick verschaffen über den Einsatz von Radioaktivität in der Medizin.

Am Standort Berlin fördern wir ein Projekt zur Umweltpädagogik. Um Berliner Grundschulern naturwissenschaftliche Erkundungen in Wald und Flur zu ermöglichen, unterstützt Eckert & Ziegler seit einigen Jahren die Initiative „Bucher Füchse“. Eine Naturpädagogin geht mit den Kindern auf Entdeckungsreise durch Wald und Flur und erklärt einzelne Naturphänomene.

Ein Team von amerikanischen Mitarbeitern, das Eckert & Ziegler als Sponsor und Spender unterstützt, sammelt auf dem von der amerikanischen Gesellschaft für Multiple Sklerose ins Leben gerufenen alljährlichen „Walk MS“ gegen Multiple Sklerose regelmäßig Spendengelder ein. Die Spenden kommen der Forschung zur Bekämpfung der bisher unheilbaren Krankheit und der Unterstützung betroffener Menschen zugute. Die Spendenkampagne zählt bereits seit vielen Jahren zu unseren Förderprojekten. Darüber hinaus engagieren sich Mitarbeiter unseres kalifornischen Tochterunternehmens bei einem lokalen Obdachlosenheim. Wir unterstützen diesen freiwilligen Einsatz und ergänzen die Sach- und Geldspenden der Mitarbeiter.

COMPLIANCE (19 – 20)

19 POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbyisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die operativ tätigen Tochterunternehmen der Eckert & Ziegler AG sind Mitglied in Fach- und Branchenverbänden. Über diese Verbandsmitgliedschaften nehmen Sie vereinzelt Stellung zu aktuellen Gesetzgebungsverfahren. Dies erfolgt üblicherweise durch das Verfassen von Positionspapieren, die öffentlich in die politische Diskussion eingebracht werden.

Zu den Fach- und Branchenverbänden zählen insbesondere: American Society for Radiation Oncology (ASTRO), Bundesverband Medizintechnologie e. V. (BVmed), European Association of Nuclear Medicine (EANM), European Society for Radiotherapy and Oncology (ESTRO), International Society of Ocular Oncology (ISOO), Ophthalmic Oncology Group (OOG), World Association of Radiopharmaceutical and Molecular Therapy (WARMTH).

Darüber hinaus leistet das Unternehmen weder Geldzuwendungen noch Zuwendungen von Sachwerten an z. B. Normungsausschüsse, Parteien, Politiker und damit verbundenen Einrichtungen. Die Geschäftsführung lehnt jede Art von politischer Einflussnahme ab und verfolgt auch keine derartige durch Unterstützung etwaiger Interessensorganisationen.

20 GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die Eckert & Ziegler Gruppe verfügt über einen Verhaltenskodex sowie ein darauf basierendes Compliance Management System, das für alle Mitarbeiter der Gruppe verbindlich ist und Schwerpunkte von besonderer Praxisrelevanz nennt.

Die Unternehmensgruppe führt ihre Geschäfte verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Regeln der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist. Der Konzernvorstand bekennt sich uneingeschränkt zu den gesetzlichen und unternehmensspezifischen Regelungen zum verantwortungsbewussten und gesetzmäßigen Handeln, ebenso wie zum Verzicht auf jegliches Geschäft, das den im Verhaltenskodex definierten Grundsätzen entgegensteht. Die Eckert & Ziegler Gruppe respektiert das geltende Recht und erwartet das Gleiche von ihren Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern die Nutzung der erforderlichen Informationsquellen sowie Beratung an, um Gesetzes- und Regelverstöße zu vermeiden. Darüber hinaus steht der Konzernkonformitätsbeauftragte für Fragen zur Verfügung. Jeder Vorgesetzte organisiert seinen Bereich so, dass die Einhaltung dieser Grundsätze, der unternehmensinternen Regeln sowie der gesetzlichen Vorschriften gewährleistet ist.

Regelverstöße gegen den Verhaltenskodex können – auch anonym – in deutscher oder englischer Sprache intern oder über bei einem benannten Ombudsmann gemeldet werden.

In 2019 gab es drei Meldungen zu vermeintlich regelwidrigem Verhalten. Die gemeldeten Vorfälle waren von geringer Relevanz. Mit zielgerichteten Maßnahmen konnte zeitnah sichergestellt werden, dass sich solche und ähnliche Vorfälle nicht wiederholen.

LEISTUNGSINDIKATOREN NACH EFFAS (EUROPEAN FEDERATION OF FINANCIAL ANALYSTS SOCIETIES)

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistung Indikator EFFAS So6 – 01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden.

Momentan werden unsere Lieferanten nicht auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistung Indikator EFFAS E13 – 01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr.

Statistische Daten zur Energieeffizienz unserer Produkte werden momentan nicht erhoben, da radioaktive Komponenten keine Energie verbrauchen.

Leistung Indikator EFFAS Vo4 – 12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes.

Daten über Investitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells werden bislang nicht erhoben.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistung Indikator EFFAS Eo4 – 01

Gesamtgewicht des Abfalls.

Ein Gesamtgewicht für radioaktiven Abfall aus der Produktion wird momentan nicht erhoben, da diese Kenngröße durch z. B. Abschirmkomponenten (Blei) nicht korrekt abgebildet werden kann.

Leistung Indikator EFFAS Eo5 – 01

Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird.

Radioaktiver Abfall eignet sich in der Regel nicht zum Recycling.

Leistung Indikator EFFAS Eo1 – 01

Gesamter Energieverbrauch.

Im Rahmen des im Dezember 2019 erstellten Energieauditberichts nach DIN EN 16247-1 wurde für das Geschäftsjahr 2018 an den deutschen Standorten Berlin, Braunschweig, Dresden und Leipzig insgesamt folgender Energieverbrauch ermittelt: 6.321.058 kWh/a

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistung Indikator EFFAS Eo2 – 01

Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3).

Der Gesamtwert an THG-Emissionen wird bislang aufgrund der Vielzahl an Niederlassungen und des damit verbundenen hohen Aufwandes nicht erhoben.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistung Indikator EFFAS S03 – 01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl der Vollzeitäquivalente (VZÄ) nach Altersgruppen).

Mitarbeiter (VZÄ), die Vollzeit arbeiten:	Mitarbeiter (VZÄ), die nicht Vollzeit arbeiten:
< 20 Jahre: 2	< 20 Jahre: 0
20 – 29 Jahre: 65	20 – 29 Jahre: 5
30 – 39 Jahre: 189	30 – 39 Jahre: 26
40 – 49 Jahre: 172	40 – 49 Jahre: 21
50 – 59 Jahre: 198	50 – 59 Jahre: 20
> 60 Jahre: 78	> 60 Jahre: 7

Leistung Indikator EFFAS S10 – 01

Anteil weiblicher VZÄ an der Gesamtmitarbeiterzahl

Der Anteil weiblicher VZÄ an der Gesamtbelegschaft beträgt 35 Prozent.

Leistung Indikator EFFAS S10 – 02

Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen.

Im Geschäftsjahr 2019 waren insgesamt 141 VZÄ in einer Führungsposition beschäftigt, darunter 42 weibliche VZÄ. Dies entspricht einem Anteil von 30 Prozent.

Leistung Indikator EFFAS S02 – 02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.

2019: 552 Euro pro VZÄ.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistung Indikator EFFAS S07 – 02 II

Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind.

Unsere größten Produktionsstandorte, die sich in Europa und den USA befinden, sind nicht nach SA 8000 zertifiziert. Sie unterliegen jeweils einer Vielzahl nationaler Sozialstandards die die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern regeln, wie z. B. Arbeitsschutzgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Grundgesetz, Kinderschutzgesetz uvm.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistung Indikator EFFAS G01 – 01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

Keine.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistung Indikator EFFAS V01 – 01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

Keine.

Leistung Indikator EFFAS V02 – 01

Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60.

In Ländern mit einem Transparency International Corruption Index unter 60 hat die Eckert & Ziegler Gruppe im Geschäftsjahr 2019 einen Umsatz in Höhe von 41,9 Mio. Euro erwirtschaftet. Das entspricht einem Anteil von rund 24 % am Gesamtumsatz.

Eckert & Ziegler
Strahlen- und Medizintechnik AG
Robert-Rössle-Str. 10
13125 Berlin

www.ezag.de