

CSR-Bericht 2022

KONTEXT

TEIL 1



Das Wort des Präsidenten

Dieser CSR-Bericht ist der erste, den die Physitek Group veröffentlicht. Warum dieser erste? Ganz einfach, um die Bemühungen und Verpflichtungen, die die Gruppe im Bereich der nachhaltigen Entwicklung eingegangen ist, zu transkribieren und zu zeigen. Bereits seit Jahren setzen wir ökologische, wirtschaftliche und soziale Maßnahmen um, ohne diese Entscheidungen notwendigerweise zu kommunizieren oder in eine globale Strategie zu integrieren. Dieser CSR-Bericht ist also der Wille, transparent über unsere Herausforderungen, unsere Ziele und die Etappen, die wir uns setzen, zu kommunizieren. Er soll unsere Mitarbeiter, Investoren, Partner, Kunden und Lieferanten davon überzeugen, dass die Entwicklungsstrategie der Gruppe sich nicht auf wirtschaftliche Daten beschränkt, sondern

auch die ökologischen und sozialen Auswirkungen einbezieht. Dieser Bericht bezieht sich auf die gesamte Physitek-Gruppe und ihre französischen und deutschen Tochtergesellschaften: Fondis Electronic, Physitek Devices, analyticon instruments und Servantech im Jahr 2021. Diese erste Ausgabe mag als unvollständig oder nicht ausreichend erklärend angesehen werden. Das Ziel hierbei ist es, eine Bestandsaufnahme der CSR zu machen, unsere Verpflichtungen festzulegen und zu priorisieren, um mit den Beiträgen unserer Mitarbeiter und Partner einen Aktionsplan zu erstellen, um die Solidität und Wirksamkeit unserer CSR-Strategie von Jahr zu Jahr zu verbessern und zu messen.



Eric VANBALINGHEM

CEO



Corporate Data

Die Physitek Group vertreibt wissenschaftliche Messlösungen an Fachleute aus verschiedenen Branchen (Immobilien diagnostik, Recycling, Sicherheit und Industrie). Ihre Lösungen werden in Frankreich, Belgien, Luxemburg, Deutschland, Österreich, Spanien und Nordafrika vertrieben. Ursprünglich ausschließlich als Vertriebspartner tätig, stellt die Gruppe 2016 ihr erstes tragbares Röntgenfluoreszenz-Spektrometer für den Nachweis von Blei in Farben her. Unsere Mission: Wir bringen das Messinstrument in die Praxis und machen komplexe Analysetechniken für Zielgruppen, die nicht unbedingt über eine wissenschaftliche Grundbildung verfügen, einfach anwendbar. Dies bei gleichzeitiger Bewältigung der Herausforderung, immer präziser zu werden. Die von der Gruppe vertretenen Werte sind Professionalität, Engagement, Teamgeist und Ehrgeiz.



Frankreich
Belgien
Luxemburg
Deutschland
Österreich
Schweiz
Spanien
Nordafrika



34 Millionen CA (2021)



46%



54%



88 Mitarbeiter/innen



38



50



63%



37%
♀

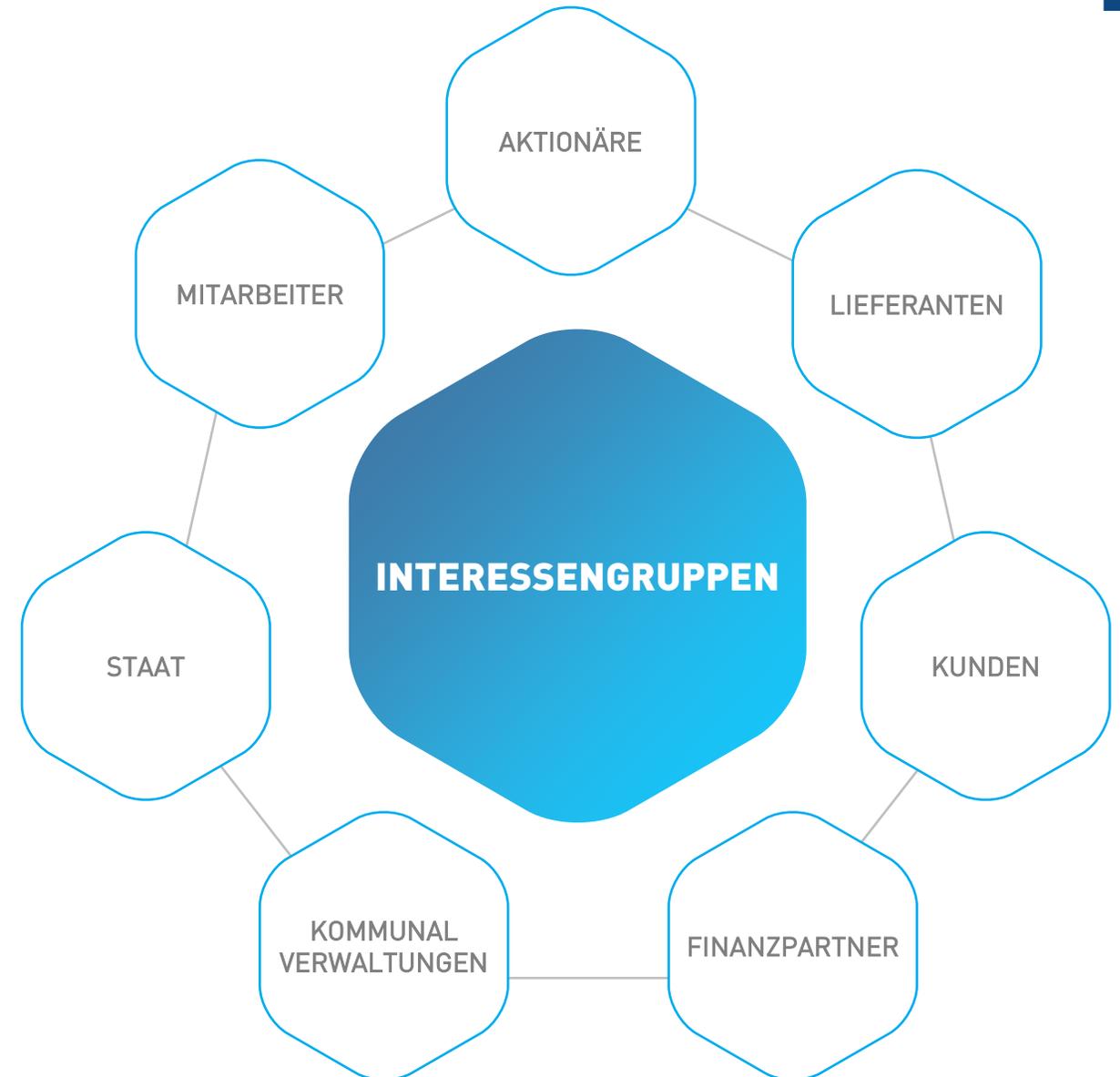


40 Jahre Expertise



Ökosystem Gruppe

Die Gruppe ist Partner verschiedener Stakeholder. Interne Stakeholder sind die Mitarbeiter und die Aktionäre. Externe Stakeholder sind Lieferanten, Kunden, Finanzpartner, lokale Behörden und der Staat.



GOUVERNANCE

TEIL 2

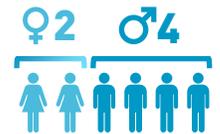


Gouvernance

Die Physitek-Gruppe wird von einem Vorstand geleitet, der aus sechs Mitgliedern besteht: dem Vorsitzenden, dem Generaldirektor Frankreich, dem Generaldirektor Deutschland, der Verwaltungs- und Finanzdirektorin, der kaufmännischen Direktorin Deutschland, dem kaufmännischen Direktor Frankreich. Ein Aufsichtsrat wacht über das ordnungsgemäße Funktionieren des Unternehmens. Er besteht aus 3 Mitgliedern: dem Vorsitzenden, einem Vertreter von Andera Acto und einem unabhängigen Mitglied des Verwaltungsrats.

Vorstand

Präsident, Generaldirektion Frankreich, & Deutschland, Direktion Verwaltung & Finanzen, Verkaufsdirektion Frankreich & Verkaufsdirektion Deutschland.



Aufsichtsrat

Vorsitzender, Vertreter von Andera Acto, Unabhängiges Verwaltungsratsmitglied.





Ethik

Einer der Werte der Gruppe ist die Professionalität. Diese beinhaltet den größten Respekt gegenüber unseren Kunden mit der Richtigkeit der übermittelten Informationen, der Anpassung des Angebots an ihren Bedarf und der absoluten Integrität bei unseren Antworten auf Ausschreibungen.

Darüber hinaus ist die Praxis erleichternder Geschenke selbstverständlich untersagt. Eine Sensibilisierung der Manager wird regelmäßig zu diesem Thema durchgeführt,

Im Jahr 2022 plant die Physitek Group, ihre Ethik-Charta auf der Grundlage der folgenden fünf Hauptprinzipien zu verfassen.

Die Gruppe wird sich 2022 um den Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen bewerben. Dabei handelt es sich um einen Aufruf an Unternehmen auf der ganzen Welt, ihre Strategien und Operationen an zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Ethik auszurichten. Nahezu 13.000 Unternehmen in 150 Ländern halten sich daran. Es handelt sich um die weltweit größte Initiative im Bereich der sozialen Verantwortung der Unternehmen.

- **Achtung der Menschenrechte**
- **Zur Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit beitragen**
- **Diskriminierung bei der Beschäftigung beseitigen**
- **Die Umwelt respektieren**
- **Gegen Korruption vorgehen**



Ethische Maßnahmen bis 2022

Bewerbung für den Beitritt zum UN Global Compact (2022)

Abfassung der Ethik-Charta



CSR

CSR-Organisation bei der Physitek Group

- Steuerung durch den Fraktionsvorsitzenden
- Strategische Entscheidungen des CODIR
- Operative Aufgabe an die Leiterin für Marketing und Kommunikation übergeben.

Wie formulieren wir unsere CSR-Verpflichtungen?

Unternehmen werden von internationalen Organisationen (UNO, EU) aufgefordert, sich den Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung zu stellen. Sie sollen sich von diesen Grundsätzen inspirieren lassen und sie in ihren Strategien umsetzen. Auf der UN-Generalversammlung 2015 verabschiedeten die Mitgliedstaaten eine Reihe von 17 globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Unternehmen.

Die Auswahl von Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) ermöglicht die Erklärung und Priorisierung von CSR-Verpflichtungen.

Die Mitglieder des CODIR stimmten sich über die Ziele für nachhaltige Entwicklung ab. Fünf Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) wurden als vorrangig für unser Unternehmen identifiziert:



UMWELT

TEIL 3



CO₂ Bilanz

Artikel L 229-25 des Umweltgesetzbuchs schreibt vor, dass juristische Personen des Privatrechts mit mehr als 500 Mitarbeitern alle vier Jahre eine CO₂-Bilanz erstellen müssen.

Die Gruppe ist von dieser Verpflichtung nicht betroffen, hat aber damit begonnen, für die Tochtergesellschaft Fondis Electronic eine Kohlenstoffbilanz für das Jahr 2021 zu erstellen, die von der Firma Helexia begleitet wird.

Elektrizität	139.44 MWh
Gas	103.71 MWh
Benzin/Gasöl	72 090 €
Wasser	387 m ³
Gefährlicher Abfall	0.41 t
Ungefährlicher Abfall	1.92 t

“

**Wer einen Berg versetzt,
beginnt damit, kleine Steine zu
versetzen.
-Konfuzius**





Eingaben Daten



Energie : Stromverbrauch des Gebäudes



Außerhalb der Energie : kein Auslaufen von Kältemitteln



Input : Einkauf & Verkauf von Spektrometern, radioaktiven Quellen, Kunststoff- & Metallprodukten, verschiedene Dienstleistungen (Post, Messe, Designer, etc.)



Direkter Abfall : Gefährliche Abfälle, Müll, Kaffee und Papier in der stofflichen Verwertung



Up- & Downstream-Fracht : Upstream- & Downstream-Transport, Downstream-Transport & Kundendienst per LKW oder Flugzeug



Reisen: Pendeln, Geschäftsreisen von geleasteten Erwerbstätigen



Sachanlagen : Maschinen & Ausrüstungen, Möbel & andere verarbeitete Güter



Verwendung : Stromverbrauch der Geräte beim Aufladen

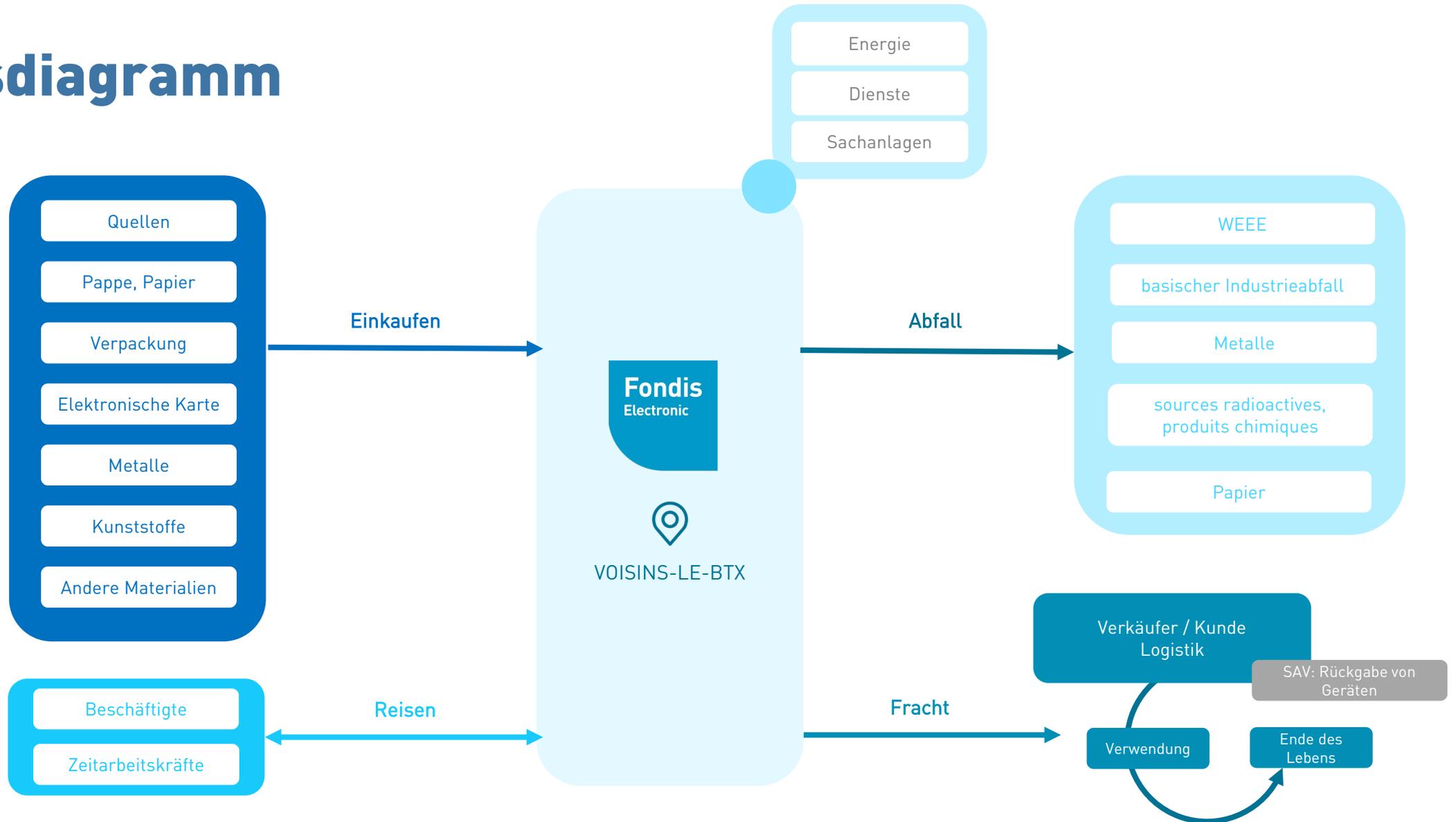


Ende des Lebens : Entsorgung von Geräten





Flussdiagramm





Ergebnisse

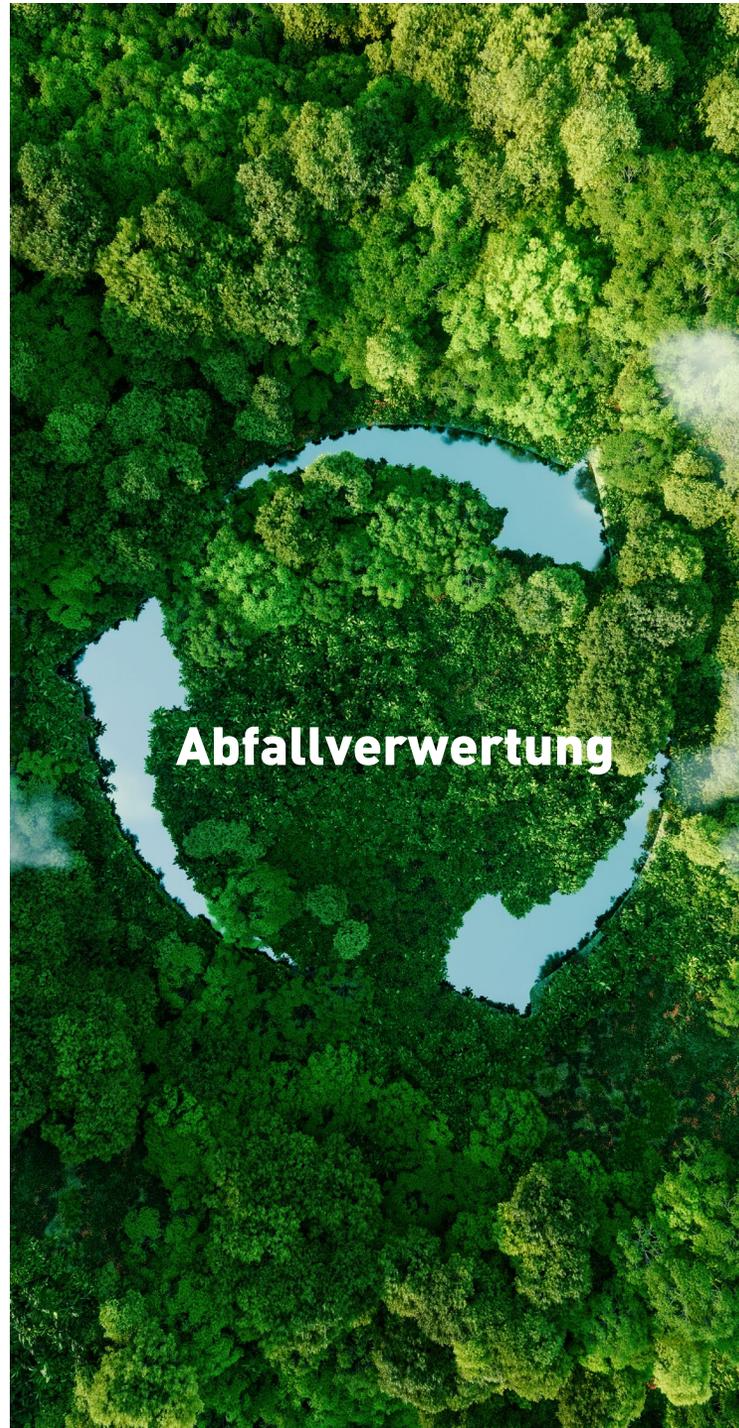
Kategorien von Emissionen	Nummern	Ausgabestelle	Treibhausgasemissionen				
			CO2 (t CO2e)	CH4 (t CO2e)	N2O (t CO2e)	Autres gaz (t CO2e)	Total (t CO2e)
Direkte Emissionen von THG	1	Emissions directes des sources fixes de combustion	0	0	0	0	0
	2	Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	0	0	0	0	0
	3	Emissions directes des procédés hors énergie	0	0	0	0	0
	4	Emissions directes fugitives	0	0	0	0	0
		Zwischensumme	0	0	0	0	0
Indirekte energiebezogene Emissionen	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	2	0	0	0	2
	7	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	0	0	0	0	0
		Zwischensumme	2	0	0	0	2
Sonstige Emissionen Indirekte Treibhausgasemissionen	8	Emissions liés à l'énergie non incluses dans le postes 1 à 7	1	0	0	0	1
	9	Achats de produits ou services	0	0	0	0	0
	10	Immobilisations de biens	24	0	0	0	24
	11	Déchets	0	1	0	0	1
	12	Transport de marchandises amont	0	0	0	0	0
	13	Déplacements professionnels	97	0	0	0	97
	14	Actifs en leasing amont	0	0	0	0	0
	15	Investissements	32	0	0	0	32
	16	Transport des visiteurs et des clients	0	0	0	0	0
	17	Transport de marchandises en aval	28	0	0	10	38
	18	Utilisation des produits vendus	6	0	0	0	6
	19	Fin de vie des produits vendus	2	0	0	0	2
	20	Franchise aval	0	0	0	0	0
	21	Leasing aval	0	0	0	0	0
	22	Déplacements domicile/travail	41	0	0	0	41
23	Autres émissions indirectes	0	0	0	0	0	
	Zwischensumme	231	1	0	10	242	





FRANKREICH

- Sammlung & Behandlung von Elektro- und Elektronikaltgeräten und Chemikalien durch Chimirec.
- Rücksendung radioaktiver Quellen zur Behandlung an den Lieferanten.
- Wiederverwertung von Papier durch Recygo. Im Jahr 2021 hat der französische Standort 649,6 kg Papier sortiert und Recygo hat es wiederverwertet.
- Der Kaffeesatz aus dem Kaffeekonsum im Entspannungsbereich wird von den Mitarbeitern als Kompost verwendet.
- Wiederverwendung von gebrauchtem Karton als Keilmaterial durch den Kartonschredder.



DEUTSCHLAND

- Verfolgung der Lagerung und Handhabung von gefährlichen Stoffen.
- WEEE-Register.
- Logistik der Waren, Versand.
- Entsorgung von Abfällen





Aktionsplan 2022

SDG	Actions
12	Etablierung einer nachhaltigen Einkaufspolitik gegenüber den Lieferanten
12	Einführung einer Richtlinie, wann Videokonferenzen und wann reale Besuche zu bevorzugen sind
12	Anreize für Fahrgemeinschaften durch die nachhaltige Mobilitätspauschale schaffen
12	Sensibilisierung der Mitarbeiter für umweltbewusstes Fahren
7	Deutscher Standort stellt auf 100% Strom aus erneuerbaren Energien um



SOZIALES

TEIL 4

“

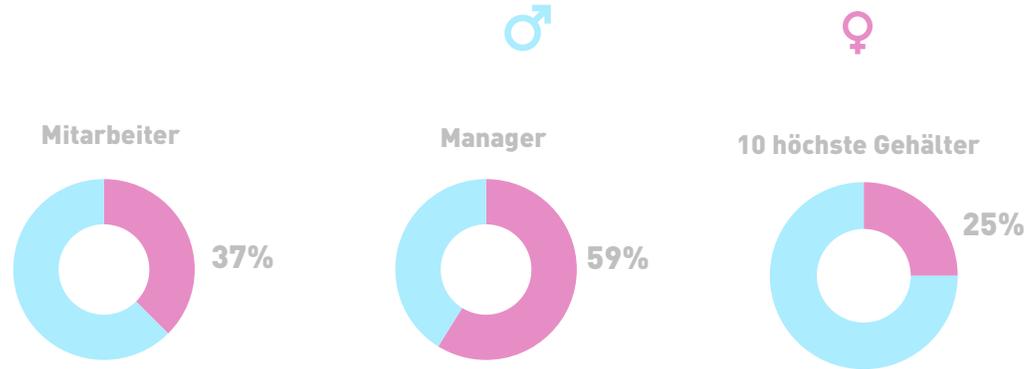
Allein geht man schneller, gemeinsam kommt man weiter



Sozialer Fußabdruck Mitarbeiter

Indikatoren

PARITÄT ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN



ANDERE INDIKATOREN



Bis 2021 durchgeführte Maßnahmen

- Ein monatlicher Newsletter, um die Beschäftigten über Neuigkeiten aus dem Unternehmen zu informieren.
- Gelegentliche Gewinnspiele, um eine Verbindung zwischen den Beschäftigten herzustellen.
- Eine Veranstaltung, um Mitarbeitern mit 10- und 20-jähriger Betriebszugehörigkeit zu danken.



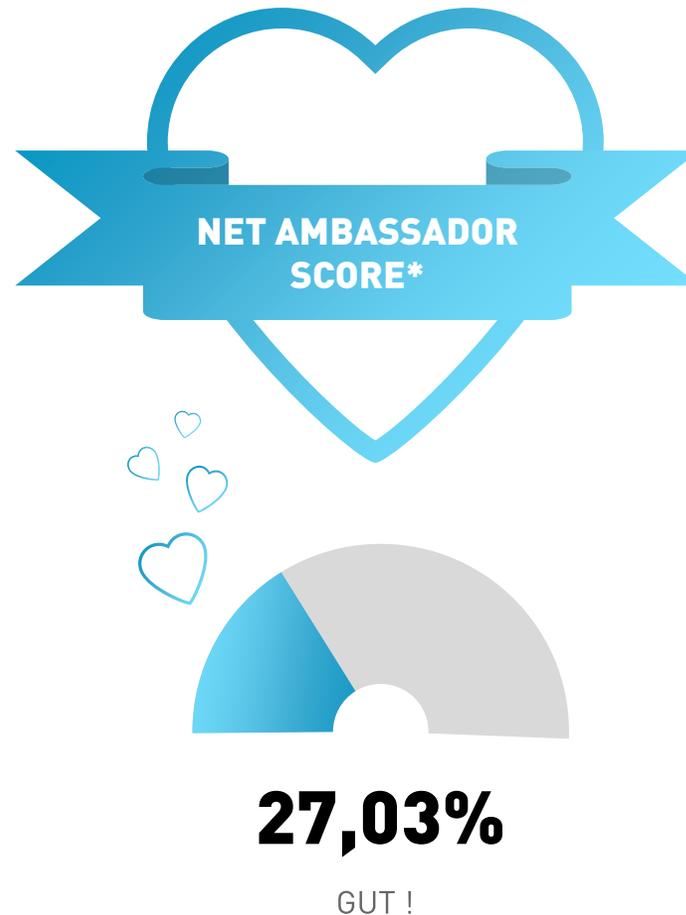


Engagement im Zentrum unserer CSR-Strategie

Das Engagement der Beschäftigten und ihr Wohlbefinden sind miteinander verbunden. Je besser sie sich am Arbeitsplatz fühlen, desto engagierter sind sie.

Um das Engagement zu messen, kann der Indikator Net Ambassador Score (NAS) verwendet werden. Um ihn zu ermitteln, wird allen Mitarbeitern die Frage "Würden Sie empfehlen, im Unternehmen zu arbeiten?" gestellt. Die 9 und 10 sind Botschafter, die 7 und 8 sind passiv und die 1, 2, 3, 4, 5 und 6 sind Kritiker. Eine SIN wird als: Akzeptabel zwischen 1 und 9, Gut zwischen 10 und 29, Sehr gut zwischen 30 und 49, Hervorragend ab 50 eingestuft.

Die Mitarbeiter geben nur dann etwas von sich preis, wenn die Antworten anonym sind und die SIN eine globale und keine individuelle Temperatur ausstrahlt. Die Frage wurde allen Mitarbeitern der Gruppe über ein Formular gestellt, das am 29/03/2022 versandt wurde. Die Ergebnisse wurden am 08.04.2022 eingestellt, es gab 84 % Befragte.



UM DIESE PUNKTZAHL ZU VERBESSERN

- **Der Sinn der Arbeit eines jeden**
- **Anerkennung**
- **Autonomie**
- **Ansteigen der Kompetenzen**
- **Ein soziales Umfeld, in dem sich die Mitarbeiter auch außerhalb der Arbeit austauschen können**

Aktionen stehen im Einklang mit diesen Säulen des Engagements und der zuvor definierten Priorität der SDGs.





Aktionsplan

SDG	Aktion 2021
3	Installation eines Tischfußballs
3	Monatlicher Newsletter über interne Informationen
3	Gewinnspiele
3	Danksagung für 10- und 20-jährige Betriebszugehörigkeit
SDG	Aktion 2022
1	Förderung von Frauen im Unternehmen durch Porträts, die auf den sozialen Netzwerken des Unternehmens gepostet werden sollen
1	Mentoring-Programm
3	Einrichtung eines internen sozialen Netzwerks Steeple
3	Organisation einer Veranstaltung Begegnung zwischen Deutschen und Franzosen
3	Intern über den Erfolg des Unternehmens kommunizieren (Wand der guten Nachrichten, Erfolgstrophäe)
3	Die Ausbildung der Mitarbeiter erhöhen
3	Interne Workshops / Demo Days einführen (dieses System gibt es bereits in Deutschland, es kann in Frankreich dupliziert werden).
3	Intervention eines inspirierenden Redners zum Thema Selbstüberwindung



Sozialer Fußabdruck Bürger

SDG	2021 Aktion
3	Zusammenarbeit mit der ESAT in Trappes (Zulieferungen, Catering, Dekoration)
3	Teilnahme der französischen Tochtergesellschaften am von Special Olympics organisierten Solidaritätslauf
SDG	2022 Aktion
4	Identifizieren & engagieren Sie sich in einem Verein mit Bezug zum Thema Qualitativ hochwertige Bildung
3	Erneuern der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit ESATs
3	Unsere Teilnahme an der Special Olympics Challenge erneuern
4	Verstärkte Begleitung von Praktikanten & Auszubildenden
4	Sich auf lokaler Ebene für die Unterstützung von Schülern bei der Studienorientierung einsetzen



CSR-Verpflichtungen

In Übereinstimmung mit den gewählten Zielen für nachhaltige Entwicklung sind hier die CSR-Verpflichtungen der Gruppe aufgeführt



1-Gleichheit der Geschlechter

Auf die Gleichstellung der Geschlechter achten



2-Ökologisch verantwortlich

Verantwortungsvoll konsumieren & produzieren



3-Wohlbefinden

Das Wohlbefinden steigern der Arbeitnehmer



4- Ausbildung

Förderung von Lernmöglichkeiten lebenslang

Betroffene Verpflichtungen	Plan, d'actions 2022
1,2,3	Bewerbung für den Globalen Pakt
1,2,3	Verfassen der Ethik-Charta
3	Ein internes soziales Netzwerk einrichten Steeple
3	Organisieren Sie eine Veranstaltung Begegnung zwischen Deutschen und Franzosen
3	Intern über die Erfolge der Mitarbeiter des Unternehmens kommunizieren (z. B.:Wand der guten Nachrichten, Erfolgstrophäe)
3	Demo Days organisieren, um die Arbeit der Mitarbeiter zu würdigen
3	Die Ausbildung der Mitarbeiter verbessern
3	Interne Workshops einrichten (das deutsche Modell in Frankreich duplizieren)
3	Aktionen mit der ESAT erneuern
3	Erneuern Sie die Herausforderung mit Special Olympics
3	Intervention eines inspirierenden Redners
4	Identifizieren und engagieren Sie sich in einem Verein mit Bezug zum Thema Qualitativ hochwertige Bildung
4	Verstärkte Betreuung von Praktikanten und Auszubildenden des Unternehmens
4	Sich auf lokaler Ebene für die Unterstützung von Schülern bei der Studienorientierung einsetzen
1	Förderung von Frauen im Unternehmen durch Porträts, die auf den sozialen Netzwerken des Unternehmens gepostet werden sollen
1	Ein Mentoring-Programm erstellen
2	Umstellung auf 100% Strom aus erneuerbaren Energien in Deutschland
2	Etablierung einer nachhaltigen Einkaufspolitik gegenüber den Lieferanten
2	Einführung einer Richtlinie, wann Videokonferenzen und wann reale Besuche zu bevorzugen sind
2	Anreize für Fahrgemeinschaften schaffen, z. B. durch eine nachhaltige Mobilitätspauschale
2	Sensibilisierung der Mitarbeiter für umweltbewusstes Fahren
3	Im Terminkalender des Präsidenten ein Zeitfenster einrichten (2 Stunden alle 2 Monate), in dem jeder frei ist, ihm strukturierende Fragen zu stellen oder Themen, die ihm am Herzen liegen, an ihn heranzutragen.

ENDE