

Nachhaltigkeit 2021

Wesentliche Themen

Umwelt

Materialkonformität
Umweltmanagementsystem und -Compliance
Energiemanagement und CO₂-Emissionen

Soziales

Attraktivität als Arbeitgeberin
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
Standards für verantwortungsbewusste Lieferanten
Vielfalt, Gleichstellung und Integration
Gesellschaftliches Engagement

Governance

Ethik und Compliance
Handelskonformität

Wirtschaft

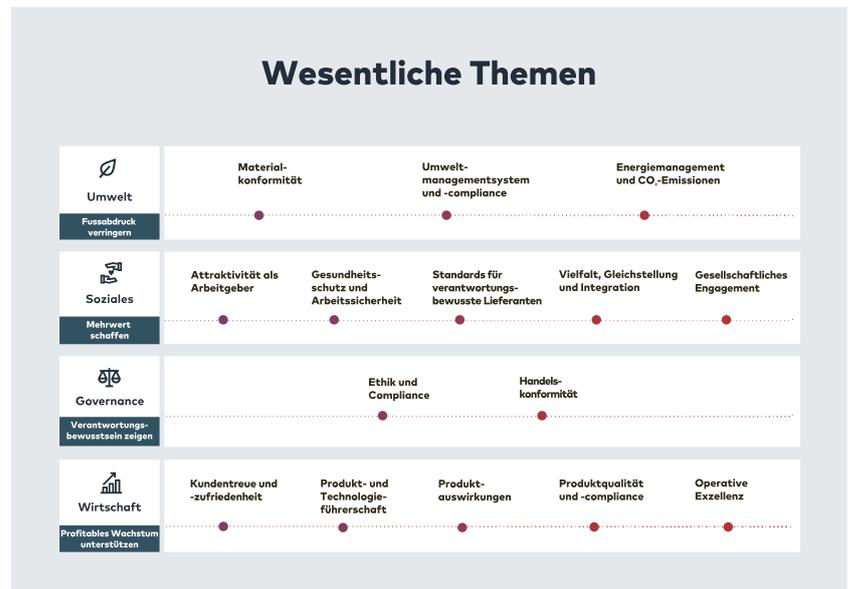
Kundentreue und -zufriedenheit
Produkt- und Technologieführerschaft
Produktauswirkungen
Produktqualität und -Compliance
Operative Exzellenz

GRI-Inhaltsindex

GRI-Bericht Comet Group

Wesentlichkeitsanalyse

Für das Geschäftsjahr 2021 legen wir erstmals einen integrierten Geschäftsbericht und einen separaten GRI-Bericht vor, die sowohl über unsere finanzielle als auch über unsere nicht finanzielle Leistung im Berichtsjahr Auskunft geben. Der Inhalt des GRI-Berichts basiert auf einer Bewertung – der so genannten Wesentlichkeitsanalyse (GRI 102-46, GRI 102-47) - derjenigen Themen in unserer Wertschöpfungskette, die mittel- und langfristig die grössten Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft haben.



Die oben beschriebenen wesentlichen Themen wurden in drei Schritten entwickelt. Zunächst wurde aus einer Vielzahl von Themen mit Unterstützung externer Experten eine Shortlist möglicher wesentlicher Themen erstellt. Diese Auswahl wurde auf der Grundlage des Unternehmensprofils der Comet Group getroffen. Im zweiten Schritt wurde in einer erweiterten Projektgruppe eine Wesentlichkeitsanalyse nach GRI-Standards durchgeführt. Im Rahmen dieser Analyse wurden die Themen hinsichtlich ihrer Relevanz für die Stakeholder, ihrer Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens und – als dritte Dimension – ihrer Relevanz für die Wertschöpfung bewertet. Dieser dreidimensionale Ansatz gewährleistet, dass die Ergebnisse nicht nur die Unternehmensberichterstattung, sondern auch die Strategieentwicklung unterstützen. In einem letzten Schritt wurde der Entwurf der Wesentlichkeitsmatrix diskutiert, angepasst und vom Executive Committee genehmigt.

Die erstmalige Wesentlichkeitsanalyse wurde ohne die Einbeziehung externer Stakeholder, aber mit Unterstützung anerkannter externer Experten durchgeführt. Um die Perspektive der verschiedenen Stakeholder stellvertretend zu berücksichtigen, wurden Mitarbeitende aus allen Ebenen der Organisation, aus allen Divisionen und aus einer Vielzahl anderer Funktionen in den Prozess einbezogen.

Als Ergebnis dieses Prozesses wurden die oben dargestellten 15 Themen als wesentlich identifiziert. Weitere Informationen zu den einzelnen Themen sind in den entsprechenden Abschnitten des Geschäftsberichts und im GRI-Bericht enthalten.

Um die Performance bei unseren wesentlichen Themen zu verbessern, arbeiten wir eng mit den Stakeholdern von Comet zusammen. Unsere wichtigsten Stakeholder sind unsere Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Aktionäre (GRI 102-40). Einige dieser Stakeholder haben einen direkten Einfluss auf die Verbesserung der wesentlichen Themen, während andere von den Massnahmen betroffen sind (GRI 102-42). Wir stehen daher in regelmässigem Kontakt mit diesen Stakeholdern, in einigen Fällen sogar täglich. Zu den typischen Interaktionen gehören vierteljährliche Telefonkonferenzen zwischen dem CEO, dem CFO und den Mitarbeitenden, Interaktionen auf der sozialen Netzwerkplattform Yammer, regelmässige Treffen und Gespräche mit Kunden und Lieferanten, Investorenkonferenzen, Kapitalmarkttag mit Finanzanalysten und Aktionären und die jährliche Generalversammlung (GRI 102-43). Im Jahr 2021 führten die Interaktionen mit den Stakeholdern zu Massnahmen des Managements, wie z. B. der Erhöhung der Lagerbestände zur Bewältigung von Lieferkettenproblemen, der virtuellen Installation von Röntgensystemen und der Einführung eines ESG-Programms (GRI 102-44).

Umwelt

Materialkonformität

Unter Materialkonformität versteht man die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften, die die Verwendung verschiedener Stoffe und/oder Materialien in Produkten einschränken oder gar verbieten. Dazu gehören beispielsweise umweltbezogene Gesetze, internationales Recht, religiös motivierte Vorgaben und Vorgaben von Unternehmen. Als Herstellerin von Industrieprodukten ist für uns die Einhaltung von umwelt- und marktzugangsrelevanten Vorschriften eine unabdingbare Voraussetzung für die weltweite Geschäftstätigkeit. Darunter fallen beispielsweise die Vorschriften zu Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals (REACH), Restriction of Hazardous Substances (RoHS), der Toxic Substances Control Act (TSCA), oder Gesetze, die durch internationales Recht und Ethik bestimmt sind, wie die Conflict-Minerals-Gesetzgebung, der Dodd-Frank-Act und die Verordnung (EU) 2017/821.

Wir sind bestrebt, unseren Kunden eine Lieferkette höchster Qualität zu bieten, die alle etablierten Produktleistungsstandards und -erwartungen erfüllt. Unsere Einkaufsabteilung hält diese hohen Standards aufrecht, indem sie die Leistung unserer etablierten Lieferanten kontinuierlich bewertet.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier-CoC) basiert auf dem Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance (RBA) und legt die grundlegenden Anforderungen an unsere Lieferanten und externen Dienstleister hinsichtlich ihrer Verantwortung gegenüber ihren Stakeholdern und der Umwelt fest. Wir behalten uns das Recht vor, die An-

forderungen unseres Supplier-CoC zu ändern, um Änderungen unserer Compliance-Richtlinien zu berücksichtigen.

Um die Selbsterklärung der Lieferanten in Form des unterzeichneten Supplier-CoC zu ergänzen, arbeiten wir mit dem externen Lieferketten-spezialisten Assent Compliance Inc. zusammen. Die Assent-Plattform sammelt die Daten, die zur Einhaltung von REACH, RoHS, Conflict-Minerals und TSCA erforderlich sind. Mit dieser Lösung können wir sicherstellen, dass unsere Lieferanten alle relevanten Gesetze und Vorschriften einhalten. Lieferanten, die keine Daten an Assent übermitteln, werden von uns direkt kontaktiert und aufgefordert, die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Sofern angebracht, arbeiten wir mit unseren Lieferanten zusammen, um Massnahmen zur Verbesserung zu ermitteln. Wir behalten uns jedoch auch das Recht vor, die Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten im Rahmen der geltenden Gesetze zu beenden, wenn der Lieferant den Kodex nicht einhält, oder rechtliche Schritte gegen den Lieferanten einzuleiten.

Die Verantwortlichkeiten für die Prozesse sind im Managementsystem der Comet Group abgebildet. Im Wesentlichen werden die Vorgaben zur Materialkonformität auf Konzernebene durch den Vice President of Global Operational Excellence (VP GOE) gemacht, der direkt an den CEO berichtet. Der VP GOE definiert die Compliance-Regelungen gemeinsam mit den Rechtsexperten der Comet Group. Die Verantwortung für die Umsetzung in den Regionen liegt bei den Divisionen, und die Rechenschaftspflicht liegt bei dem jeweiligen Country General Manager. Die Aktivitäten im Bereich Materialkonformität werden weltweit im Quality & Excellence Board koordiniert.

Umweltmanagement-system und -Compliance

Das Prinzip der Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur von Comet. Wir sind bestrebt, unseren Kunden qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen anzubieten, dabei Umwelt-risiken zu vermeiden und ressourcenschonend zu produzieren. Die Grundsätze dieses Ansatzes sind in der Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitspolitik der Comet Group festgehalten und werden durch den Verhaltenskodex ergänzt.

Während alle unsere Produktions- sowie F&E-Standorte nach ISO 9001:2015 zertifiziert sind, hat nur Yxlon International (Division IXS) in Hamburg ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001:2015 erarbeitet und eingeführt. Kleinere Einheiten mit reinen Vertriebs- und Marketingaktivitäten sind nicht zertifiziert. Um die Einhaltung der Umweltvorschriften sicherzustellen, werden in regelmässigen Abständen an allen Produktionsstandorten interne Audits, Kunden- und Zertifizierungsaudits, Benchmarkings und Best-Practice-Anwendungen durchgeführt.

Comet plant, bis 2023 eine einheitliche gruppenweite Zertifizierung nach ISO 9001 und ISO 14001 zu erreichen. Da an den meisten grossen Comet Standorten im Jahr 2023 eine Rezertifizierung ansteht, bietet jenes Jahr eine gute Gelegenheit, die Qualitätsmanagementsysteme zu vereinheitlichen und eine einheitliche Zertifizierung zu erreichen.

Der Vice President of Global Operational Excellence (VP GOE) ist für die Performance des Qualitätsmanagementsystems von Comet verantwortlich, einschliesslich des Prozessrahmens und der Architektur. Der VP GOE treibt die Definition, Implementierung und Verbesserung der gruppenweiten Prozesse in enger Zusammenarbeit mit den Divisio-

nen voran. Zu den Aufgaben des VP GOE gehören unter anderem die Festlegung von Mindeststandards für nicht finanzielle KPIs sowie die Sicherstellung der Zertifizierung und Einhaltung von ISO-Normen. In dieser Funktion wird er von verschiedenen Gremien und Beiräten unterstützt, wie dem Operations Council und dem Quality & Excellence Board, dem die Q&E-Leiter der Divisionen angehören. Die Verantwortung für die Einhaltung der Umweltvorschriften liegt beim Country General Manager des jeweiligen Landes, während die Zuständigkeit für dieses Thema beim Division Country Manager liegt. Im Berichtsjahr gab es bei der Comet Group keine laufenden oder abgeschlossenen Verfahren wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen oder -vorschriften. Ebenso wurden keine Bussgelder gegen das Unternehmen verhängt.



Erfolgreiche Rezertifizierung von IXS

Zwei externe Auditoren überprüften das Managementsystem von IXS in insgesamt 36 Stunden Auditsitzungen. IXS erreichte die Rezertifizierung nach ISO 9001:2015 und ISO 14001:2015. Die Zertifizierung ist für den Unternehmensbereich von grosser Bedeutung, denn Kunden bevorzugen es, mit zuverlässigen Partnern zusammenzuarbeiten, die sowohl nach einem standardisierten Managementsystem wie ISO 9001 arbeiten, als auch vorbildlich in Bezug auf Nachhaltigkeit, Einhaltung von Umweltvorschriften, und ressourceneffiziente Systeme und Dienstleistungen sind (ISO 14001).

ISO-Zertifizierung der neuen Produktionsstätte in Penang, Malaysia

Comet hat eine Produktionsstätte für die Division PCT in Penang, Malaysia, eröffnet, die im September 2021 erfolgreich nach ISO 9001:2015 zertifiziert wurde.

Energiemanagement und CO₂-Emissionen

Alle Schritte in der Comet Wertschöpfungskette sind mit dem Verbrauch von Energie und daraus resultierenden Treibhausgasemissionen verbunden. In der Produktions- und Nutzungsphase der Produkte wird hauptsächlich elektrischer Strom verbraucht. Energieverbrauch und Emissionen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette sind ebenfalls von Bedeutung, insbesondere bei der Produktion und dem Transport von Rohstoffen und Halbfertigprodukten.

Comet hat sich bisher auf das Energiemanagement in der Produktion konzentriert und einen dezentralen Ansatz gewählt, der bereichs- und standortspezifische Umweltziele setzt, die entsprechenden Ressourcen und Strukturen bereitstellt und die Zielerreichung regelmässig überprüft. Mit dem vorliegenden Jahresbericht 2021 hat Comet erstmals konzernweite Umweltkennzahlen für die Produktion (Scope 1 und 2) konsolidiert und berichtet.



Umweltkennzahlen ¹⁾		2020
Energieverbrauch (gesamt)	MWh	15 787
Stromverbrauch (gesamt)	MWh	11 571
davon aus erneuerbaren Quellen	MWh	8 283
Wärme (gesamt)²⁾	MWh	3 637
Erdgas	MWh	2 535
Heizöl	MWh	1 102
Treibstoffe (gesamt)	MWh	579
Diesel	MWh	467
Flüssiggas	MWh	112
Treibhausgasemissionen (gesamt)³⁾	Tonnen CO₂e	2 923
Treibhausgasemissionen (gesamt)		
Scope 1 (gesamt)	Tonnen CO₂e	927
Erdgas	Tonnen CO ₂ e	774
Heizöl	Tonnen CO ₂ e	153
Scope 2 (gesamt)	Tonnen CO₂e	1 996
Strom ⁴⁾	Tonnen CO ₂ e	1 996
Kennzahlen Ressourceneffizienz¹⁾		2020
Abfall (gesamt)	t	513
Wasserverbrauch	m³	21 151

- ¹⁾ Zahlen umfassen alle Unternehmen von Comet ohne Comet Solutions Taiwan Ltd, Comet Technologies Japan KK, Comet Technologies Korea Co. Ltd. und Object Research Systems (ORS) Inc.
- ²⁾ Ohne Comet Technologies USA, Inc. in Shelton und Yxlon X-Ray Equipment Trading Co. Ltd. in Peking.
- ³⁾ Berechnungen in Übereinstimmung mit den Leitlinien des WRI/WBCSD Greenhouse Gas Protocol. Scope 1: THG-Emissionen aus eigenen Quellen, z. B. Heizkesseln und Brennstoffen. Scope 2: THG-Emissionen aus der Produktion von Strom und Fernwärme. Quellen für Emissionsfaktoren: Defra und IEA.
- ⁴⁾ Ausser am Standort Flamatt wurden die mit der Stromerzeugung verbundenen Treibhausgasemissionen nach dem standortbezogenen Ansatz gemäss dem Greenhouse Gas Protocol Scope 2-Standard bilanziert. In Flamatt fallen keine Emissionen aus dem Stromverbrauch an, da der Standort zu 100 % mit erneuerbarem Strom betrieben wird.

Wir sind bestrebt, eine Roadmap für unsere gruppenweite Produktion zu entwickeln, um energieeffizienter zu werden und den Anteil von Ökostrom in unserem Energiemix zu erhöhen. In einem breiteren Kontext haben wir auch damit begonnen, den Ansatz der Gruppe für das Energiemanagement und die Emissionssenkung weiter zu verfeinern.

Für das Energiemanagement und die Kohlendioxidemissionen gilt derselbe Managementansatz mit denselben Rollen und Zuständigkeiten, wie im Abschnitt "Umweltmanagementsystem und -Compliance" beschrieben.

Um unseren Stromverbrauch und damit unsere Umweltleistung nachhaltig zu verbessern, starten wir jedes Jahr mehrere Projekte zur Steigerung unserer Energieeffizienz.



**Lesen Sie mehr
darüber, wie wir Energie
effizienter nutzen wollen**

Innovatives HLK-Design am Hauptsitz von Comet in der Schweiz

Im November 2021 wurden Comet und der externe Projektleiter Alain Escher von Eicher+Pauli AG als Gewinner des 4th Building Award bekannt gegeben, der von der Schweizerischen Stiftung zur Förderung des Ingenieur Nachwuchses im Bauwesen in der Kategorie Young Professionals vergeben wird. Mit dem Preis werden herausragende Ingenieurleistungen im Bauwesen gewürdigt. Im Rahmen der 2018 erfolgten Erweiterung des Standorts Flamatt um ein zweites Gebäude mit einer Fläche von 18'000 Quadratmetern wurde ein ganzheitliches, zukunftsweisendes, standortübergreifendes HLK-Energiekonzept für Heizung, Lüftung und Klima entwickelt. Im Ergebnis erreichte Comet eine höhere Nutzungsflexibilität, eine verstärkte Nutzung von erneuerbaren Energien und Abwärme, und damit eine insgesamt wirtschaftliche Lösung.



Neben einer Gesamtreduzierung des Stromverbrauchs um 350 MWh pro Jahr konnte Comet eine höhere Produktionssicherheit und bessere Redundanzen zur Sicherung der Klima- und Prozesskälteversorgung erreichen. Das Projekt erzielte jedoch nicht nur Umweltvorteile, sondern Comet unterstützte mit Alain Escher einen jungen Bauingenieur, der hoch motiviert ist, zur Erreichung der Energieziele der Schweizer Regierung beizutragen.



Zertifikat erneuerbare Energie

In Flamatt, Schweiz, haben wir beschlossen, ausschliesslich auf Strom aus erneuerbaren Quellen zu setzen. Im Jahr 2020 haben wir von unserem Stromlieferanten, der Group E AG, ein Zertifikat erhalten, das besagt, dass wir 100% erneuerbare Energie aus europäischen Wasserkraftwerken beziehen. Das Zertifikat ist für die Jahre 2020 bis 2022 gültig. Mit dieser Entscheidung tragen wir zur Schonung der natürlichen Ressourcen bei und setzen ein konkretes Beispiel für einen bewussten Umgang mit der Umwelt.

Soziales

Attraktivität als Arbeitgeberin

Die Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Kapital. Angesichts des Fachkräftemangels, insbesondere bei Experten und Ingenieuren in F&E, bauen wir Aktivitäten aus, die unsere Sichtbarkeit und Attraktivität als Arbeitgeberin unterstützen. Die Vernetzung, Gewinnung und Bindung junger Talente bereits während des Studiums steht daher ganz oben auf der Agenda, ebenso wie die Identifizierung und Entwicklung vielfältiger Talente innerhalb des Unternehmens und die Verbesserung eines attraktiven, flexiblen und integrativen Arbeitsumfelds. So haben wir 2021 eine Partnerschaft mit der University of Illinois at Chicago zur Förderung von Studierenden initiiert, in eine Werkstatteinrichtung zur Ausbildung von Lehrlingen am Schweizer Standort Flamatt investiert, und ein Forschungsprojekt an der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) in Zürich unterstützt. Ab 2021 verfügt Comet zudem über ein neues Programm zur kontinuierlichen und systematischen Identifikation und Entwicklung von internen Talenten. Die allgemeinen Anstellungsbedingungen wurden verbessert. In der Schweiz erhielt Comet im Sommer 2021 das Fair-ON-Pay+-Zertifikat für Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern.

Die Bindung unserer Mitarbeitenden an das Unternehmen, ihr Engagement und ihre Loyalität spielen eine ebenso wichtige Rolle wie die Rekrutierung neuer Talente. Daher führen wir regelmässig Vergleichsstudien im Markt und Mitarbeitendenbefragungen durch, um den Grad der Zufriedenheit und des Engagements unserer Mitarbeitenden zu erfassen und bei Bedarf Massnahmen zu dessen Stärkung einzuleiten. Um neue Talente zu rekrutieren, führen wir Bedarfsanalysen durch, überprüfen regelmässig unsere Richtlinien und Vorschriften und passen diese gegebenenfalls an.

Wir legen auch grossen Wert auf die Erfahrung unserer Mitarbeitenden beim Eintritt in den Ruhestand. Unser Human-Resources-Team konzentriert sich auf erfolgreiche Übergänge, unabhängig davon, ob der Mitarbeiter in den Ruhestand geht beziehungsweise das Unternehmen freiwillig oder unfreiwillig verlässt.



In 2019 und erneut in 2021 haben wir eine weltweite Umfrage zum Engagement der Mitarbeitenden durchgeführt. Dieser "Pulse-Check" bestätigte die guten Fortschritte auf dem Weg zu einer Higher-performing Organisation. Wir wollen den eingeschlagenen Weg fortsetzen und die Organisationsentwicklung und Exzellenz in angemessener und notwendiger Weise verbessern. In diesem Zusammenhang wurde zum Beispiel empfohlen:

1. Weiteres Vorantreiben der Initiativen zum Thema Markteinführung, wie z. B. eines gemeinsamen Konzernrahmens für Vertriebsprozesse und der Einführung eines globalen Vertriebstrainings mit einem integrierten, hochmodernen Schulungsprogramm
2. Konzentration auf ein integriertes Talentmanagement, Verbesserung der Talentakquise in einem sehr wettbewerbsintensiven Markt für Top-Talente, Entwicklung und Bindung unserer Top-Talente und Bereitstellung vielfältiger Karriereemöglichkeiten innerhalb der Gruppe

Um die letztgenannten Schwerpunkte anzugehen, haben wir Initiativen zur Talententwicklung, zur Ausbildung von Lehrlingen in unseren eigenen Lehrlingswerkstätten, und zur Bereitstellung fortschrittlicher Sozialleistungen als wichtigen Teil unserer Unternehmenskultur umgesetzt.

Im Bereich der Weiterbildung bieten wir unseren Mitarbeitenden auf allen Ebenen regelmässige Schulungen zu Themen wie Qualität und Exzellenz, Gesundheit und Sicherheit, Produkt und Verkauf, oder Management und Führung an. So haben beispielsweise 90% unserer Mitarbeiter mindestens ein eLearning-Modul zum Thema Corporate Compliance absolviert. Auf der Ebene des Senior Management haben wir mit der IMD Business School zusammengearbeitet, um uns als ein Unternehmen und ein globales Team weiterzuentwickeln. Ein Hauptaugenmerk lag dabei auf der Stärkung und Verfeinerung unserer Kultur, Werte und Verhaltensweisen. Wir haben unsere gemeinsamen Werte der vertrauensvollen Zusammenarbeit, der Kundenorientierung und des Forderns und Förderns vertieft. Diese Werte wurden dann in speziellen Schulungen für 240 Teamleitende vermittelt und verstärkt, sowie anschliessend von jedem dieser Führungskräfte in Workshops an seine Teams weitergegeben. Darüber hinaus ermöglichte Comet Vertriebs Schulungen für 75 Mitarbeitende und bot Schulungen zur Corporate Governance für alle Mitarbeitenden an. Darüber hinaus hat Comet im Jahr 2021 ein neues Programm zur systematischen Identifizierung und Entwicklung von Talenten, die bereits in der Gruppe vorhanden sind, gestartet.

Zusammensetzung der Belegschaft	2021	
	Männlich	Weiblich
Belegschaft nach Anstellungsvertrag	1 191	380
Unbefristet	1 057	317
Temporär	134	63
Belegschaft nach Beschäftigungsgrad ¹⁾	1 057	317
Vollzeit	958	250
Teilzeit	99	67

¹⁾ Nur unbefristet angestellte Mitarbeitende.

Personalbestand nach Kategorien ¹⁾	2021	
	Männlich	Weiblich
Gesamt	1 057	317
Produktionsbezogen	577	134
Marketing und Verkauf	150	64
Allgemeine Verwaltung	86	94
Forschung und Entwicklung	244	25

¹⁾ Nur unbefristet angestellte Mitarbeitende.

Personalbestand nach Kategorien ¹⁾	2021	
	Männlich	Weiblich
Gesamt	1 057	317
Produktionsbezogen	577	134
Marketing und Verkauf	150	64
Allgemeine Verwaltung	86	94
Forschung und Entwicklung	244	25

¹⁾ Nur unbefristet angestellte Mitarbeitende.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Sowohl unsere Produkte als auch unsere Herstellungsverfahren erfordern angemessene Aufmerksamkeit und die Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards. Die grundlegenden Prinzipien hierfür sind in den Qualitäts-, Umwelt- sowie Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitsrichtlinien dargelegt.

Die Arbeitssicherheit wird in unserem Managementsystem gewährleistet, praktiziert und dokumentiert. Dies bezieht sich nicht nur ausnahmslos auf alle Mitarbeitenden, sondern auch auf externe/temporäre Dienstleister, d. h. auf alle, die an unseren Standorten und in unseren Gebäuden arbeiten. Je nach Standort ist die Organisation der Arbeitssicherheit auf die Grösse der Einheit und das Gefährdungspotenzial zugeschnitten. An allen Standorten werden die lokalen Gesetze und Vorschriften berücksichtigt. In Deutschland sind dies beispielsweise das Arbeitsschutzgesetz und das Regelwerk der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, in der Schweiz sind die zehn Punkte der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) zentrale Normen.

Im Hinblick auf die Kontinuität des Geschäftsbetriebs und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden gibt es für uns keine höhere Priorität als die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden. Wir sind dementsprechend bestrebt, Unfälle so weit wie möglich

zu vermeiden. Der Einsatz von Lasern und Chemikalien sowie die Emission ionisierender Strahlung in unseren Produktionsprozessen erfordern entsprechende Massnahmen zum Schutz unserer Mitarbeitenden vor der Exposition gegenüber diesen potenziellen Gefahrenquellen. Neben diesen gesetzlichen Anforderungen haben wir auch eine ethische und moralische Verpflichtung.

Unserem Management liegt das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden und Kunden am Herzen. Die Organisationseinheiten unseres Unternehmens und alle Mitarbeitenden sind für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz verantwortlich. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der entsprechenden Gesetze und Sicherheitsstandards und führen je nach Standort und Exposition jährliche Audits durch. Darüber hinaus melden wir Abweichungen oder Verstösse unverzüglich, damit sie schnellstmöglich behoben oder in Zukunft vermieden werden können, und streben Verbesserungen in der Arbeitssicherheit an.

Vorbeugende Massnahmen sind für uns wesentlich. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden regelmässig in der Aus- und Weiterbildung thematisiert. Jeder Mitarbeitende soll sich bei der Arbeit und in der Arbeitsumgebung körperlich und geistig fit fühlen.

Die Erreichung und Verbesserung der Arbeitssicherheitsziele wird durch eine kontinuierliche Prozessüberwachung und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Prozesse sichergestellt. Grundsätze und Richtlinien werden in regelmässigen Abständen überprüft, um sicherzustellen, dass das Managementsystem auf dem neuesten Stand und wirksam ist. Falls erforderlich, werden sie geändert. Solche Überprüfungen werden auch und insbesondere durch geänderte Kundenanforderungen ausgelöst.

Die Verantwortlichkeiten für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind im Managementsystem der Comet Group abgebildet. Im Wesentlichen sorgt der Country General Manager für die Einhaltung der lokalen Gesundheits- und Sicherheitsstandards und -verfahren. Die Division Country General Manager sind dann für die Umsetzung dieser Standards und Verfahren verantwortlich.

Dank dem tief verwurzelten Bewusstseins für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in der Gruppe gab es im Berichtsjahr keine Todesfälle in unseren Fabriken.



Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in der Praxis

Um die Zahl der Unfälle zu reduzieren, ist es von grösster Bedeutung, arbeitsbedingte Gefahren zu erkennen und die damit verbundenen Risiken zu bewerten. In der Schweiz beispielsweise wird die Risikobeurteilung von Arbeitsmedizinern und anderen Spezialisten für Arbeitssicherheit (ASA-Spezialisten) durchgeführt. Die Risiken werden dann entsprechend dem Risikoportfolio klassifiziert. Um die Qualität dieser Prozesse zu sichern, wird das Portfolio systematisch überprüft, und neue Arbeitsplätze werden integriert. Die Ergebnisse fliessen anschliessend in das Zehn-Punkte-System der EKAS für das Arbeitsschutzmanagement ein.

Tritt dennoch eine arbeitsbedingte Gefährdung oder eine gefährliche Situation auf, können sich die Arbeitnehmenden mit der zweiteiligen Safer Card melden. Der erste Teil wird vom Arbeitnehmenden mit seiner Einschätzung ausgefüllt, so dass die Gefährdung sofort ausgedeutet wird. Der zweite Teil wird vom Vorgesetzten verwendet, um eine Gefahrenmeldung zu erfassen. Die Gefahr muss innerhalb von 24 Stunden beseitigt werden. Darüber hinaus kann ein Mitarbeitender die Arbeit verweigern, wenn die Situation für ihn zu gefährlich ist, denn Comet ist der Sicherheitscharta der Suva (der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt) verpflichtet.

Kommt es zu einem arbeitsbedingten Zwischenfall, wird eine Untersuchung durchgeführt. In diesem Zusammenhang wird eine Ursachenanalyse unter Einbezug von externen Spezialisten durchgeführt.

Comet hat ein umfassendes Portfolio an Richtlinien und Leitlinien für alle Arten von Gefährdungen erlassen und in das Managementsystem integriert. Beispielhaft seien hier die Sicherheitsvorschriften der Comet AG, die Richtlinie für Fremdfirmen/Auftragnehmer sowie die Richtlinie für den Umgang mit nichtionisierender Strahlung (NIS) und Lärmquellen genannt. Der Einbezug der Arbeitnehmenden in die Entwicklung, Umsetzung und Bewertung des Arbeitsschutzmanagements erfolgt durch die Anwendung von Element 8 der Zehn-Punkte-EKAS, welches den Einbezug der Mitarbeitenden behandelt. Die Mitarbeitenden werden in die Planung von Massnahmen einbezogen, was insbesondere bei der Beschaffung von persönlicher Schutzausrüstung wichtig ist. Bei Eintritt in das Unternehmen werden je nach Funktion laufend vertiefte Sicherheitsschulungen durchgeführt. Darüber hinaus werden die Themen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit regelmässig in der Aus- und Weiterbildung behandelt.

Kennzahlen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit¹⁾

2021

Unfälle²⁾

35

Verlorene Arbeitstage aufgrund von Unfällen

120

Verlorene Arbeitstage aufgrund von Krankheit

6 739

¹⁾ Zahlen umfassen alle Unternehmen von Comet ohne Comet Solutions Taiwan Ltd, Comet Technologies Japan KK, Comet Technologies Korea Co. Ltd. und Object Research Systems (ORS) Inc.

²⁾ Verletzung bei der Arbeit oder während der Arbeit. Definition des Begriffs "Unfall" gemäss dem örtlichen Arbeitsrecht (falls zutreffend), ansonsten gemäss den internen organisatorischen Bestimmungen: nur meldepflichtige Unfälle.

Standards für verantwortungsbewusste Lieferanten

Wir sind bestrebt, unseren Kunden eine Lieferkette höchster Qualität zu bieten, die alle festgelegten Produktleistungsstandards und -erwartungen erfüllt. Unsere Einkaufsabteilung hält diese hohen Standards aufrecht, indem sie die Leistung unserer etablierten Lieferanten kontinuierlich bewertet.

Der seit dem 1. Januar 2021 geltende Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier-CoC) basiert auf dem Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance (RBA) und legt die grundlegenden Prinzipien und Anforderungen für Comet Lieferanten und externe Dienstleister in Bezug auf ihre Verantwortung gegenüber ihren Stakeholdern und der Umwelt fest und deckt die folgenden Themen ab:

- Einhaltung von Gesetzen
- Verbot von Korruption und Bestechung
- Faire Wettbewerbsbedingungen, Kartellrecht und Rechte an geistigem Eigentum
- Interessenkonflikte
- Wahrung der grundlegenden Menschenrechte der Arbeitnehmenden
- Verbot von Kinderarbeit
- Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden
- Umweltschutz
- Lieferkette
- Materialkonformität

Mit der Unterzeichnung des Supplier-CoC verpflichten sich unsere Lieferanten, die Grundsätze und Anforderungen dieses Kodex zusätzlich zu ihren Verpflichtungen aus anderen Verträgen mit uns einzuhalten. Wir behalten uns das Recht vor, die Anforderungen des Supplier-CoC zu ändern, um Änderungen in unseren Compliance-Richtlinien zu berücksichtigen.

Im Allgemeinen sind wir nicht in Geschäftsbereichen oder Regionen tätig, die ein erhebliches Risiko hinsichtlich Kinderarbeit oder der Achtung der grundlegenden Menschenrechte der Mitarbeitenden darstellen. Was Kinderarbeit betrifft, so bestätigen unsere Lieferanten, dass sie keine Arbeitnehmenden unter 15 Jahren einstellen (gemäss ILO-Konvention 138) und dass sie die nationalen Normen zum Schutz von Kindern einhalten. In Bezug auf Zwangs- oder Pflichtarbeit bescheinigen unsere Lieferanten, dass sie die grundlegenden Menschenrechte der Arbeitnehmenden respektieren, wie z. B. die Weigerung, jemanden gegen seinen Willen einzustellen oder arbeiten zu lassen.

Um das Risiko von Verstössen gegen den Supplier-CoC zu minimieren, bemühen wir uns um langfristige Partnerschaften mit zuverlässigen Lieferanten. Sollte ein Lieferant jedoch Kenntnis von missbräuchlichem Verhalten des Lieferanten selbst oder eines unserer Mitarbeiter haben oder einen entsprechenden Verdacht hegen, muss er uns dies unverzüglich mitteilen. Darüber hinaus erklären sich die Lieferanten damit einverstanden, dass wir, die Comet Group, einschliesslich unserer Tochtergesellschaften oder benannten Vertreter (einschliesslich Dritter), die Einhaltung des Supplier-CoC überprüfen können, unter anderem durch Audits, Vor-Ort-Inspektionen von Einrichtungen oder die Überprüfung von Büchern und Aufzeichnungen. Im Falle einer Nichtkonformität folgen wir dem in der ISO-9001-Norm festgelegten Verfahren. Gegebenenfalls arbeiten wir mit unseren Zulieferern zusammen, um Massnah-

men zur Lösung von Problemen zu finden. Wir behalten uns jedoch das Recht vor, die Geschäftsbeziehung mit einem Lieferanten zu beenden, wenn dieser den Kodex nicht einhält, sowie gegebenenfalls rechtliche Schritte gegen den Lieferanten einzuleiten.

Ein weiteres wichtiges Element des Supplier-CoC sind soziale und ökologische Aspekte. Mit der Unterzeichnung des Kodex erklären die Lieferanten zum Beispiel, dass sie:

- die Chancengleichheit und Gleichberechtigung der Mitarbeitenden fördern, unabhängig von Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, nationaler Herkunft, sozialem Hintergrund, Behinderung, sexueller Orientierung, politischer oder religiöser Überzeugung, Geschlecht oder Alter;
- keine inakzeptable Behandlung von Arbeitnehmenden tolerieren, wie z. B. psychische Gewalt, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung, und
- im Einklang mit den geltenden rechtlichen und internationalen Normen zum Umweltschutz handeln.

Vielfalt, Gleichstellung und Integration



**Lesen Sie mehr darüber,
wie wir Perspektiven
vielfalt fördern und
Talente entwickeln**

Wir betrachten Vielfalt, Gleichstellung und Integration (DEI-Grundsätze) und die Inklusion aller Menschen als Schlüssel zu unserem Geschäftserfolg. Wir sind davon überzeugt, dass wir durch die Förderung von Vielfalt erfolgreicher bei der Rekrutierung von Talenten sind, uns besser auf die Kunden ausrichten, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöhen und eine bessere, breitere Grundlage für die Entscheidungsfindung schaffen. Es ist erwiesen, dass Unternehmen, die Vielfalt, Gleichstellung und Integration pflegen, langfristig erfolgreicher sind.

Unser Verhaltenskodex sowie unsere Arbeitgeberrichtlinie zur Chancengleichheit besagen, dass kein Mitarbeitender vom Unternehmen oder von anderen Mitarbeitenden diskriminiert werden darf. Wir verpflichten uns nachdrücklich, in allen Bereichen der Beschäftigung Chancengleichheit zu gewährleisten. Die Diskriminierung von Mitarbeitenden durch das Unternehmen oder durch andere Mitarbeitende aufgrund ihrer Nationalität, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion, ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung oder eines anderen geschützten Merkmals ist strengstens untersagt. Im Berichtsjahr kam es zu zwei geringfügigen Vorfällen von Diskriminierung. Gemäss der Null-Toleranz-Politik von Comet hat die Personalabteilung den Vorfall mit den betroffenen Personen besprochen und Verwarnungen ausgesprochen. Im Wiederholungsfall kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

Alle Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber werden fair behandelt und ausschliesslich nach ihren Leistungen beurteilt. Wir bemühen uns um ein offenes, ehrliches und faires Einstellungsverfahren und um den Aufbau eines Teams, das eine Vielzahl von Hintergründen, Perspektiven und Fachkenntnissen repräsentiert. Unsere Einstellungsentscheidungen beruhen auf objektiven Kriterien wie Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrung und anderen für die Stelle relevanten Faktoren. Je integrativer wir sind, desto besser wird unsere Arbeit sein.



Fair-ON-Pay + Zertifikat

Im Jahr 2020 hat Comet Technologies USA, Inc. als Vorreiter in der Gruppe ein Diversity, Equity & Inclusion Board (DEI) ins Leben gerufen, mit dem Ziel, Comet Technologies USA, Inc. in der Öffentlichkeit als vielfältigen, gerechten und integrativen Arbeitgeber bekannt zu machen, der von Top-Talenten als erste Adresse für spannende Karriere-möglichkeiten und Wachstumspotenziale anerkannt wird.

Comet Technologies USA, Inc. wird sich auf die Organisationsstruktur, die Rollendefinition, die Förderung, die Kommunikation und die von Auszubildenden geleiteten Seminare konzentrieren. Wir sind davon überzeugt, dass die Konzentration auf DEI Vorteile für das Unternehmens-wachstum (Umsatz und Gewinn), die Innovation, die Markteinführung, die Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit sowie die Gewinnung und Bindung von Spitzentalenten mit sich bringen wird.

Comet hat 2021 das Fair-ON-Pay +-Zertifikat für geschlechtsspezifi-sche Lohngleichheit für den Standort Flamatt, Schweiz, erhalten. Wir sind auf dem richtigen Weg und verpflichten uns, in den Bereichen Viel-falt, Gleichstellung und Integration noch mehr zu tun, um unser volles Potenzial als Comet Group auszuschöpfen.

Diversität in Kontrollorganen (Geschlecht) [%]	Männlich	Weiblich	
Verwaltungsrat	80	20	
Executive Committee	80	20	
Diversität in Kontrollorganen (Alter) [%]	<30	30-50	>50
Verwaltungsrat	0	20	80
Executive Committee	0	40	60

Gesellschaftliches Engagement

Unsere Innovationskraft ist einer unserer Erfolgsfaktoren. Indem wir gezielte und sinnvolle Kooperationen eingehen, lassen wir die Gesell-schaft an unseren Ideen, unserem Know-how und unseren technologi-schen Entwicklungen teilhaben.

Wir glauben, dass Technologie die Bildung verbessern kann. Wir glau-ben aber auch, dass umgekehrt ein fairer Zugang zu Bildung die Techno-logie verbessert, die für nachhaltigen Fortschritt, Sicherheit und Le-bensqualität für uns alle sorgt. Dies ist die Grundlage unseres Engage-ments für soziales und ökologisch verantwortungsvolles Handeln.



**Lesen Sie mehr über
unser Engagement für
die lokale Gemeinschaft**

Unser Ansatz für das Engagement in der Gesellschaft ist zweifach:

1. Auf Konzernebene: Als lernende Organisation und Unternehmen mit einer langen Tradition in der Personalausbildung und -entwicklung ebnen wir jeweils Dutzenden von Auszubildenden, Praktikanten und jungen Fachkräften den Weg zum Erfolg. Darüber hinaus unterstützen wir Institutionen, die sich auf lokaler und globaler Ebene einer ähnlichen Aufgabe im Bereich Technologie und Bildung verschrieben haben. Wir starten auch konzernweite Initiativen wie die traditionelle Spendensammlung vor den Weihnachtsfeiertagen, um UNICEF bei ihrem Bildungsprogramm zu unterstützen.
2. Unsere regionalen Teams und Standorte engagieren sich opportunistisch auf lokaler Ebene für soziale Belange wie die Verteilung von Nahrungsmitteln während der Pandemie, Schulprojekte und die Unterstützung von Flutopfern in Deutschland. Der Anstoss dazu kommt oft von engagierten Mitarbeitenden, die in ihren Aktivitäten von der lokalen Leitung ermutigt und unterstützt werden.



UNICEF-Spendenaktion

Ende 2021 haben wir die Kampagne Let it snow gestartet. Ziel war es, alle unsere Stakeholder für eine gemeinsame Sache zu gewinnen: einen fairen Zugang zu Bildung für jedes Kind. Wir luden unsere Partner, Lieferanten, Mitarbeitenden und Social-Media-Follower ein, sich über die Feiertage ein wenig Zeit zu nehmen und unser Online-Minispiel zu spielen. Für jeweils 1 000 erreichte Punkte spendeten wir 1.00 CHF an UNICEF, um die Bildungsbedingungen weltweit zu verbessern. Das Spiel wurde über 3 000 Mal gespielt und erbrachte eine Spendensumme von fast 9 000 CHF für UNICEF.

Governance

Ethik und Compliance

Unser Verhaltenskodex verpflichtet alle Mitarbeitenden zur Einhaltung aller Gesetze und ethischen Standards.

Im Rahmen des Risikomanagementprozesses, für den der Verwaltungsrat verantwortlich ist, werden die Risiken der Gruppe zweimal im Jahr im Prüfungsausschuss bewertet. Die wichtigsten Punkte werden dem Verwaltungsrat gemeldet und im Rahmen der allgemeinen Geschäftsrisiken diskutiert. Wesentliche Risiken werden systematisch identifiziert und in einer Risikomatrix erfasst.

Auf Konzernebene sorgen Richtlinien, Prozesse, Schulungen, Überwachungs- und kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen für ein Höchstmass an Ethik- und Compliance-Bewusstsein in der Belegschaft. Derzeit konzentriert sich Comet auf die folgenden Bereiche: (i) Datenschutz, (ii) Verhaltenskodex, (iii) Korruptionsbekämpfung und (iv) Kartellbekämpfung.

Die Rechenschaftspflicht für die Umsetzung dieser Themen liegt beim jeweiligen Country General Manager, während die Verantwortung bei

den Divisionen liegt. Compliance-Beauftragte berichten an den Country General Manager und unterstützen die Divisionen und Standorte bei der Umsetzung der Compliance-Anforderungen. Wo nötig, werden Anpassungen an die gesetzlichen Vorgaben vorgenommen. Die Verantwortung für den Erlass von Regeln und Richtlinien zu anderen Compliance-Themen wie Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit liegt beim jeweiligen Country General Manager, die Umsetzung erfolgt durch den Division Country General Manager, dem der Standort zugeordnet ist.

Als Ergebnis können wir berichten, dass wir im Berichtsjahr weder in Gerichtsverfahren verwickelt waren, noch nennenswerte Bussen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften erhalten haben.

Handelskonformität

Beim weltweiten Vertrieb unserer Produkte halten wir eine Vielzahl von Aussenhandelsgesetzen und -vorschriften ein. Die Ausfuhr, Vermittlung, Überführung oder der Versand durch Personen, die im Namen des Unternehmens handeln, darf unter keinen Umständen gegen diese Handelsgesetze und -vorschriften verstossen. Um dies zu gewährleisten, hat Comet eine in das Managementsystem des Unternehmens integrierte Richtlinie zur Einhaltung von Handelsbestimmungen eingeführt, die die wichtigsten Anforderungen auflistet und die Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb der globalen Organisation definiert. Darüber hinaus dient sie nicht nur der Förderung und dem Schutz der persönlichen und unternehmerischen Interessen, sondern auch der Gewährleistung der Compliance in den verschiedenen Lieferketten.

Im Rahmen unseres Managementsystems ist der Country General Manager dafür verantwortlich, dass der Handel in seinem Land oder seiner Region in Übereinstimmung mit der Richtlinie zur Einhaltung von Handelsbestimmungen von Comet und den geltenden Vorschriften erfolgt. Die organisatorische Gestaltung und Umsetzung liegt in der Verantwortung des Country General Manager. Um die spezifischen Anforderungen der Trade-Compliance zu erfüllen, wird für jedes Land ein Trade-Compliance-Officer ernannt. Dieser ist für die Trade-Compliance verantwortlich und wird von Handelsspezialisten unterstützt. Die Handelsspezialisten und der Trade-Compliance-Officer sind befugt, Transaktionen zu stoppen. Wir stärken die Trade-Compliance durch jährliche Schulungen für die zuständigen Mitarbeitenden.

Im Jahr 2021 waren wir weder mit Gerichtsverfahren konfrontiert, noch haben wir nennenswerte Bussen für die Nichteinhaltung von handelsbezogenen Gesetzen und Vorschriften erhalten.

Wirtschaft

Kundentreue und -zufriedenheit



SEMICON West 2021

Die Bedürfnisse unserer Kunden bestimmen unser Handeln. Als Marktführer in der Hochfrequenz- und Röntgentechnik bedienen wir ein breites Spektrum von Kunden, vom Weltmarktführer bis zum KMU. Unabhängig von der Grösse und dem Geschäftsfeld unserer Kunden, folgen wir bei der Betreuung eines jeden Kunden vier Grundprinzipien: Wir fragen, welches Problem wirklich gelöst werden muss und warum, wir inspirieren durch unser Fachwissen, wir bieten Lösungen mit einem klaren Nutzen an oder entwickeln sie mit, und wir halten, was wir versprechen, und sagen frühzeitig, wenn wir einen Bedarf nicht erfüllen können.

Damit wir diese Grundsätze erfolgreich umsetzen können, sind Kundennähe und -treue entscheidend. Neben erstklassigen Produkten, einer starken F&E-Organisation, lokaler Präsenz mit qualifizierten Vertriebs- und Serviceteams in unseren Schlüsselmärkten in Europa, Nordamerika und zunehmend auch in Asien, ist unser effektiver und effizienter After-Sales-Support eine weitere Säule, die nachhaltige Geschäftsbeziehungen zu unseren Kunden unterstützt.

Wir nutzen jede Gelegenheit, um in engem Kontakt mit unseren Kunden zu stehen, Ideen mit ihnen zu teilen, und technologische Entwicklungen zu verstehen und zu antizipieren. Dieser Austausch findet auf verschiedenen Ebenen statt: in direkten Interaktionen zwischen der Kundenbetreuerin oder dem Kundenbetreuer und dem Kunden, in gemeinsamen Teams, die spezifische Probleme lösen, auf Messen, auf denen wir Innovationen aus unserem Portfolio präsentieren können, oder auf Fachkonferenzen wie der SEMICON West. Auf der SEMICON West 2021 haben wir uns erneut mit wichtigen Kunden unserer Division PCT getroffen und dabei detaillierte Einblicke in die neuesten Trends und Wachstumschancen erhalten.

Die drei Divisionen PCT, IXS und IXM sind auch für die Messung der Kundenzufriedenheit zuständig. Die Vorgehensweise bei der Erhebung der Kundenzufriedenheit ist auf Konzernebene nicht einheitlich, da die Kundenstruktur in den einzelnen Divisionen unterschiedlich ist. Alle Befragungen sollen jedoch helfen, die Kundenzufriedenheit nach Kategorien (z. B. Region) zu bewerten, mögliche negative Einflüsse auf die Kundenzufriedenheit (z. B. Reaktionszeit) zu identifizieren und Rückschlüsse auf den zu erwartenden Einfluss auf die Kundenbindung (z. B. durch Korrelationsanalysen) zu ziehen. Neben quantitativen Methoden wie der Verfolgung von Kundenreklamationen, dem Issue-Management, der Lieferperformance oder dem Nachbestellverhalten und der Portfolioentwicklung, kommen auch qualitative Methoden zum Einsatz – zum Beispiel Kundeninterviews im Rahmen des Key-Account-Managements und detaillierte Kundenbefragungen bei ausgewählten Grosskunden.

Produkt- und Technologieführerschaft

Für einige der innovativsten Kunden stellen wir Produkte her, die an der Grenze des technisch Machbaren liegen. Mit unseren zukunftsweisenden Technologien sind wir bestrebt, die bevorzugte Partnerin der innovationsfreudigsten Unternehmen in unseren Märkten zu sein. Und wir arbeiten hart daran, unsere Technologie- und Produktführerschaft zu verteidigen und auszubauen, um auch langfristig zu den führenden Unternehmen in unseren Märkten zu gehören.

Produktführerschaft wird nicht allein durch Technologie definiert. Vielmehr ist sie das Ergebnis der Umsetzung strategischer Schlüsselentscheidungen, wie z. B. der Erlangung der Marktführerschaft bei ausgewählten Produkten oder der Konzentration auf standardisierte Produkte (modulare Standardisierung). Diese strategischen Fragen werden regelmässig mit dem Technologieausschuss des Verwaltungsrats abgestimmt.

Um die Produkt- und Technologieführerschaft in unseren Märkten zu behalten, investieren wir jährlich zwischen 11% und 13% unseres Umsatzes in F&E. Um sicherzustellen, dass diese Mittel effektiv und effizient eingesetzt werden, beschäftigen wir 242 ausgewiesenen F&E-Spezialisten auf allen Organisationsebenen und in allen Funktionen. Dies entspricht rund 18% unserer Gesamtbelegschaft.

Wir messen unsere Ziele in Form von Marktanteilen, zu denen wir regelmässig Daten aus internen und externen Quellen sammeln und auswerten. Wir verwenden andere wichtige Leistungsindikatoren (KPIs), um zu messen, wie erfolgreich wir neu eingeführte Produkte verkaufen. Mit Ausnahme der externen Marktanteilsdaten werden diese KPIs dem Executive Committee bei den vierteljährlichen Business-Reviews vorgelegt und diskutiert.



[Lesen Sie mehr über VoidInspect](#)

VoidInspect

Aus der Zusammenarbeit zwischen dem Team von X-Ray Systems in Hamburg und dem kürzlich übernommenen Softwareentwickler Object Research Systems (ORS) in Montreal ist ein potenziell bahnbrechendes neues Angebot entstanden: VoidInspect, der erste Röntgeninspektionsworkflow für den Halbleiter- und Elektronikmarkt, wurde im Jahr 2021 entwickelt und erfolgreich bei einem ersten Kunden eingesetzt.

Produktauswirkungen

Unsere Produkte können die Gesellschaft und die Umwelt in vielerlei Hinsicht beeinflussen. Für die Gesellschaft spielen unsere Technologien eine wesentliche Rolle bei der Herstellung von Halbleiterchips und Sensoren, die die zentralen Bausteine der digitalen Welt sind. Die Auswirkungen auf die Umwelt beginnen bei der Beschaffung von Rohstoffen und setzen sich über die Produktnutzung bis zum Ende des Produktlebenszyklus fort.

Für Comet gewinnt die Bewertung der Umweltauswirkungen immer mehr an Bedeutung. Das liegt zum einen daran, dass die Kunden zunehmend nach Produkten suchen, die die Umwelt so wenig wie möglich belasten, und zum anderen daran, dass wir diesem Aspekt bei der Auswahl unserer Lieferanten in Zukunft noch mehr Gewicht beimessen werden, um unsere eigene Umweltbilanz zu verbessern.

Bis 2021 haben wir keine systematischen Ökobilanzen für unsere Produkte erstellt. Allerdings achten wir bei der Produktentwicklung darauf,

langlebige Produkte zu entwickeln, die sich an neue Anforderungen anpassen können und daher seltener ausgetauscht werden müssen. Im Röntgengeschäft bieten wir den Kunden mit unseren Produkten Lösungen für die zerstörungsfreie Materialprüfung und -analyse an. Im Zuge der Digitalisierung eröffnen sich für uns und unsere Kunden zahlreiche Möglichkeiten, Produkte und Produktionsprozesse zu optimieren und damit Ressourcen zu sparen.



Wie die zerstörungsfreie Materialprüfung die Entwicklung und Zuverlässigkeit der Elektromobilität verbessert

Die Marktdurchdringung von Elektrofahrzeugen nimmt weltweit rasant zu. So soll beispielsweise der Anteil von Elektroautos am gesamten Fahrzeugbestand in Westeuropa von rund 1% im Jahr 2020 auf etwa 20% im Jahr 2030 steigen. Mit der Expansion des Marktes steigen auch die Erwartungen an die Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit insbesondere der Batterien. Zudem ist die Prüfung von Bauteilen mit Röntgenmethoden im Produktionsprozess von grosser Bedeutung. Sie ermöglicht die Fehlererkennung in einem viel früheren Stadium der Entwicklungs- und Produktionszyklen und reduziert damit die nachgelagerten Kostenfolgen.

Die Röntgensysteme von IXS und die Röntgenmodule von IXM werden für die Inspektion von Gussteilen, Reifen, Batteriepacks und der gesamten Palette elektronischer Komponenten einschliesslich Sensoren eingesetzt.

- Grosse Batteriepacks, wie sie in der neuesten Generation von Elektrofahrzeugen zum Einsatz kommen, werden mit Comet Röntgensystemen untersucht, um ihre Zuverlässigkeit und lange Lebensdauer zu gewährleisten. Diese Zuverlässigkeit erhöht die Attraktivität von Elektrofahrzeugen als Ersatz für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren, was wiederum mit einer Reduzierung der CO₂-Emissionen einhergeht. Eine weitere wichtige Anwendung ist die Qualitätsprüfung von elektronischen Komponenten (z. B. Sensoren). Solche Komponenten ermöglichen den sicheren Betrieb von Geräten und Systemen in der neuesten EV-Technologie. All dies vermeidet zusätzliche Entwicklungszyklen, teure Rückrufe und Opportunitätskosten entstehend durch defekte Batterien und elektronische Komponenten.
- Design- und Prozessoptimierungen werden mit Hilfe von Röntgensystemen in F&E-Anwendungen verfolgt, um optimale Designs und Prozessparameter und damit maximale Energieeffizienz und Leistung bei Elektromotorkomponenten wie Rotoren und Statoren zu erreichen. Mit Hilfe der Computertomographie (CT) lassen sich beispielsweise Porositäten in leitenden Teilen erkennen, die deren elektrisches Verhalten beeinflussen. Design und Prozess können nun für Spitzenleistungen optimiert werden. In der Produktion wird der Prozess auf der Grundlage der Daten, die aus der CT-Prüfung der Teile gewonnen werden, kontinuierlich überwacht und verbessert.
- Gussteile aus Leichtmetalllegierungen werden ausserdem frühzeitig im Produktionsprozess geprüft, um kritische Gussfehler wie Lunker und Porositäten vor dem Polieren und Lackieren zu finden. Dies bedeutet einen geringeren Energieverbrauch, da die folgenden Prozessschritte entfallen können – was auch zu einem geringeren Einsatz von Chemikalien beim Recycling defekter Teile sowie zu einer besseren Ausbeute an Rohmaterial dank der hundertprozentigen Wiederverwendung im Produktionsprozess führt.

Produktqualität und -Compliance

Die Qualität unserer Produkte und deren Konformität mit allen produktbezogenen Vorschriften und Richtlinien sind ein wesentliches Element unserer Unternehmenskultur und die Basis für den Geschäftserfolg. Unsere Qualitätsgrundsätze sind ein wichtiges Argument für unsere Kunden. Wir verpflichten uns, den Kunden hochwertige Produkte und Dienstleistungen zu liefern. Unsere Produkte sind wettbewerbsfähig, fehlerfrei, sicher und umweltverträglich in der Anwendung und tragen damit entscheidend zum Erfolg der Kunden bei. Deshalb sind wir bestrebt, jedes Risiko zu vermeiden, das die Qualität beeinträchtigen könnte. Darüber hinaus verpflichten wir uns zu einer kontinuierlichen Verbesserung, die bereits bei der Planung neuer Produkte, Aktivitäten und Prozesse beginnt. Unser Management legt bereichs- und standort-spezifische Qualitätsziele fest, stellt die entsprechenden Ressourcen und Strukturen bereit, und überprüft regelmässig deren Erreichung. Interne Audits, Kunden- und Zertifizierungsaudits, Benchmarks und Best-Practice-Anwendungen tragen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems bei.

Die Prozessverantwortlichkeiten sind im Managementsystem der Comet Group abgebildet. Die Produktqualität und -konformität wird im Wesentlichen von den Divisionen definiert, wobei die Verantwortung vom Division Country General Manager übernommen wird und die Rechenschaftspflicht beim jeweiligen Country General Manager liegt.

Operative Exzellenz

Die Comet Group will effizienter, flexibler und schneller werden. Unser Ziel ist es, ein hochprofitables Unternehmen mit einem Umsatz von 1 Mia. CHF und einer klaren Marktführerschaft in jedem der von uns bedienten Märkte zu werden. Ein wichtiger Hebel, um dies zu erreichen, ist die Bündelung von Ressourcen und die Stärkung der Organisation. Zu diesem Zweck hat Comet 2019 ein Verbesserungsprogramm gestartet, an dem alle Mitarbeitenden beteiligt sind. Mit dem Schwerpunkt auf globale Zusammenarbeit werden wir die geschäftliche und operative Exzellenz weiter verbessern.

Operative Exzellenz ist ein im Managementsystem festgelegter Prozess, der den Rahmen dafür bildet, Comet zu einer nachhaltigen und leistungsstarken Organisation zu machen. Die Gruppenfunktion Quality & Excellence ist für das Managementsystem, einschliesslich des Prozessrahmens und der Architektur, verantwortlich. Innerhalb dieses Rahmens fallen unter anderem die folgenden Aufgaben in diesen Verantwortungsbereich:

- Definition/Implementierung/Verbesserung der gruppenweiten Prozesse in enger Zusammenarbeit mit den Divisionen
- Festlegung von Mindeststandards für nicht finanzielle KPIs für den Konzern und die Divisionen
- Überwachung des Zustands des gesamten Managementsystems und Festlegung von Prioritäten für Verbesserungen
- Sicherstellung der Zertifizierung und Einhaltung der ISO-Normen in der gesamten Gruppe
- Leitung des Quality & Excellence Board zur Förderung und Unterstützung der Zusammenarbeit und Umsetzung zwischen den Divisionen und den Central Services

Die Zielerreichung wird anhand von definierten KPIs überwacht, wie z. B. der Anzahl der erfolgreich durchgeführten Verbesserungsprojekte, der automatischen Verfügbarkeit der ausgewählten KPIs und der Zertifizierung aller Comet Standorte nach ISO 9001.

Das Quality & Excellence Board fungiert als Ausschuss für den VP Global Operational Excellence. Das Quality & Excellence Board unterstützt den VP Global Operational Excellence bei der Umsetzung von Projekten und Initiativen in den Divisionen und den Central Services.



Programm zur Ausschussreduzierung in der Division PCT

Gemeinsam mit der Division PCT arbeitet das Global Operational Excellence-Team an einem Projekt zur Senkung der Kosten für Nichtkonformität (NCC) durch Erhöhung der Ausbeute bei der Produktion von Vakuumkondensatoren. Das Projekt hat eine unmittelbare Auswirkung auf die Rentabilität und auf eine höhere Kundenzufriedenheit.

Im Jahr 2021 wurden die NCC-Kosten schrittweise gesenkt. Die Massnahmen, die zu weiteren Senkungen führen sollen, werden im Jahr 2022 fortgesetzt.



Optimierung des Zeilendetektors bei X-Ray Systems

In der Division X-Ray Systems (IXS) erfordert der wachsende Markt für grosse Computertomographen (CT) wie den FF85 und den neuen UX50 immer mehr Zeilendetektoren (LDA).

Das IXS-Team hat der LDA-Optimierung als Initiative zur Verbesserung der Betriebsabläufe im Jahr 2022 Priorität eingeräumt. Es wird erwartet, dass die Ergebnisse die Qualität verbessern, die Kundenbedürfnisse erfüllen und die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens erhöhen.

GRI-Inhaltsindex



Für den Materiality Disclosures Service überprüfte GRI Services, ob der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Verweise für die Disclosures 102-40 bis 102-49 mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts übereinstimmen. Der GRI Materiality Disclosures Service wurde auf der englischen Version des Berichts durchgeführt.

Allgemeine Standards		Weitere Informationen
GRI 101	Grundlagen (2016)	
GRI 102	Allgemeine Angaben (2016)	
	1. Organisationsprofil	
GRI 102 – 1	Name der Organisation	Comet Holding AG
GRI 102 – 2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Hightech-Komponenten, Systeme und Dienstleistungen in der Röntgen- und Plasmakontrolltechnologie zur Steuerung kritischer Prozesse in der Halbleiterindustrie, für die Materialprüfung und Sicherheitsinspektion. Die Divisionen Plasma Control Technologies und X-Ray Modules verwenden die Marke "Comet", während der Geschäftsbereich X-Ray Systems die Marke "YXLON" verwendet.
GRI 102 – 3	Hauptsitz der Organisation	Comet Holding AG, Herrengasse 10, 3175 Wünnewil-Flamatt, Switzerland
GRI 102 – 4	Betriebsstätten	
GRI 102 – 5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	
GRI 102 – 6	Belieferte Märkte	Nordamerika, Asien, Europa; Halbleiter, Elektronik, Automobil, Luft- und Raumfahrt, Sicherheit; für alle Typen und Grössen von Kunden
GRI 102 – 7	Grösse der Organisation	
GRI 102 – 8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	
GRI 102 – 9	Lieferkette	Aufgrund seines Produktportfolios und seiner globalen Präsenz hat Comet mehrere tausend Lieferanten. Die Lieferketten werden je nach Verfügbarkeit der Materialien global oder regional aufgebaut. Für viele Produkte gibt es weltweit nur wenige Lieferanten. Der interne Supply Chain Council fördert und entwickelt gemeinsame Standards innerhalb der Einkaufsorganisationen. Darüber hinaus hilft der SCC, die Standardprozesse der Geschäftsbereiche zu Konzernstandards zu vereinheitlichen.
GRI 102 – 10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Keine nennenswerten Änderungen
GRI 102 – 11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	
GRI 102 – 12	Externe Initiativen	Nachhaltigkeitsberichterstattung nach Global Reporting Initiative (GRI), Mitgliedschaft in Responsible Business Alliance (RBA), freiwillige Teilnahme am Programm der Schweizerischen Energieagentur (EnAW) für Klimaschutz (CO ₂ -Reduktion) und Energieeffizienz

GRI 102 – 13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	SEMI (Globaler Industrieverband, der die Produktentwicklungs und -Fertigungskette der Elektronikindustrie umfasst), EUROBAT, JIMA (Japan Inspection Instruments Manufacturers' Association), Swiss Malaysian Chamber of Commerce
	2. Strategie	
GRI 102 – 14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	
	3. Ethik und Integrität	
GRI 102 – 16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	
	4. Unternehmensführung	
GRI 102 – 18	Führungsstruktur	
	5. Einbindung von Stakeholdern	
GRI 102 – 40	Liste der Stakeholder-Gruppen	
GRI 102 – 41	Tarifverträge	Weniger als 5 % der Beschäftigten fallen unter einen Tarifvertrag
GRI 102 – 42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	
GRI 102 – 43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	
GRI 102 – 44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	
	6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung	
		Im Allgemeinen bezieht sich der Bericht auf die gesamte Comet Group und auf das Geschäftsjahr 2021. Wenn beispielsweise nur ein Teil des Unternehmens gemeint ist, oder die Datenverfügbarkeit nur für einen Teil des Unternehmens gegeben ist, ist dies an den jeweiligen Stellen vermerkt. Zu den Berichtsgrenzen im Konzernabschluss siehe Abschnitt 02.4.1 des Anhangs zum Konzernabschluss.
GRI 102 – 45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	
GRI 102 – 46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	
GRI 102 – 47	Liste der wesentlichen Themen	
GRI 102 – 48	Neudarstellung von Informationen	Keine Anpassungen
GRI 102 – 49	Änderungen bei der Berichterstattung	Keine Änderungen, erstmalige Berichterstattung nach GRI
GRI 102 – 50	Berichtszeitraum	1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021, Umweltdaten: 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020
GRI 102 – 51	Datum des letzten Berichts	18. März 2021
GRI 102 – 52	Berichtszyklus	Jährlich, Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember
GRI 102 – 53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	
GRI 102 – 54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt: Core option
GRI 102 – 55	GRI-Inhaltsindex	
GRI 102 – 56	Externe Prüfung	Keine externe Prüfung
THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS		
GRI 200	Wirtschaft	
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 201 – 1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	
GRI 205	Korruptionsbekämpfung (2016)	

GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 205 – 3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	Keine
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 206 – 1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Keine
GRI 300	Umwelt	
GRI 302	Energie (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 302 – 1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	
GRI 302 – 4	Verringerung des Energieverbrauchs	
GRI 302 – 5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	
GRI 305	Emissionen (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 305 – 1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	
GRI 305 – 2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	
GRI 305 – 5	Senkung der THG-Emissionen	
GRI 307	Umwelt-Compliance (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 307 – 1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 308 – 1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	
GRI 400	Soziales	
GRI 401	Beschäftigung (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI-401 – 1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
403 – 1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
403 – 2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	
403 – 3	Arbeitsmedizinische Dienste	
403 – 4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
403 – 5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
403 – 6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	

403 – 7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	
403 – 8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	
403 – 9	Arbeitsbedingte Verletzungen	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 404 – 2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	
GRI 405 – 1	Diversität und Chancengleichheit (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 405 – 1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	
GRI 406	Nicht-diskriminierung (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 406 – 1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	
GRI 408	Kinderarbeit (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 408 – 1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Comet ist nicht in Geschäftsfeldern oder Regionen tätig, die ein erhebliches Risiko darstellen, einschliesslich Risiken im Zusammenhang mit Kinder- oder Zwangsarbeit oder mit der Achtung der grundlegenden Menschenrechte der Mitarbeiter
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 409 – 1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Comet ist nicht in Geschäftsfeldern oder Regionen tätig, die ein erhebliches Risiko darstellen, einschliesslich Risiken im Zusammenhang mit Kinder- oder Zwangsarbeit oder mit der Achtung der grundlegenden Menschenrechte der Mitarbeiter
GRI 413	Lokale Gemeinschaften (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 413 – 1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 414 – 1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance (2016)	
GRI 103: 103 – 1/103 – 2/103 – 3	Managementansatz (2016)	
GRI 419 – 1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	