

Nachhaltigkeitsbericht

2024

ewimed





3 Vorwort und Grundlagen

- 3 Statement zur Strategie der ewimed Gruppe

4 Allgemeine Informationen

- 4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht
- 4 Unternehmensentwicklung

5 Informationen zur Umwelt

- 5 Erklärungen von Umweltbegriffen
- 6 Übergangsplan für den Klimaschutz
- 6 Treibhausgas-Ziele
- 7 Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 und 2)

9 Soziale Information

- 9 Förderung von Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit
- 9 Ziele für die Qualität der Arbeitsbedingungen
- 10 Zusammensetzung der Beschäftigten in Zahlen
- 11 Meldepflichtige Vorfälle und Gesundheitsdaten
- 11 Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle

11 Unser Versprechen gilt!

Vorwort und Grundlagen

Diese Kurzzusammenfassung der einzelnen Nachhaltigkeitsberichte für 2024 der ewimed Gruppe gibt einen Überblick über unsere wichtigsten Nachhaltigkeitsleistungen und -entwicklungen*. Wie in dem Vorjahr bleibt 2019 unser Basisjahr, das Berichtsjahr ist 2024.

Um der zunehmenden Tiefe und regionalen Ausrichtung unseres Nachhaltigkeitsmanagements Rechnung zu tragen, wurden drei unabhängige Nachhaltigkeitsberichte gemäß dem Voluntary Sustainability Reporting Standard for SME (VSME) für Deutschland, Schweden und die Schweiz erstellt. Diese Berichte enthalten detaillierte Daten und zusätzliche Hintergrundinformationen, die diese Zusammenfassung ergänzen. Die KPIs sind aus den drei entsprechenden VSME-Berichten, alle sonstigen Aussagen zur ewimed Gruppe zählen für alle ewimed Unternehmen.

ewimed GmbH, ewimed Switzerland AG, ewimed Sweden AB, ewimed Austria GmbH, ewimed Denmark A/S, ewimed Netherlands B.V ewimed Belgium BV, ewimed Norway AS

Nachhaltige Entwicklung als Teil unserer DNA

Für die ewimed Gruppe ist Nachhaltigkeit ein zentraler Pfeiler unserer Unternehmensidentität und langfristigen Strategie. In einem sich schnell verändernden globalen Umfeld richten wir unser Handeln weiterhin an den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) aus, die uns als Leiträumen für verantwortungsbewusstes Wachstum und Innovation dienen.

Als Medizintechnikunternehmen liegt unser Hauptaugenmerk weiterhin auf „Guter Gesundheit und Wohlbefinden“ – für die Patienten, die auf unsere Produkte angewiesen sind, für unsere Mitarbeiter und für unsere Partner entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Darüber hinaus sind „Verantwortungsvoller Konsum und Produktion“ sowie „Klimaschutz“ zentrale Elemente unserer Nachhaltigkeitsagenda.

Mit unserer klaren Verpflichtung, bis 2030 Netto-Null in unseren direkten Betrieben (Scope 1) und beim gekauften Strom (Scope 2) zu erreichen, stärken wir weiterhin unsere Verantwortung für Klimaschutz und Ressourceneffizienz. Unser Ziel ist es, nachhaltige Innovationen entlang der Wertschöpfungskette voranzutreiben und neue Standards in der Medizintechnik zu setzen.

Alle Nachhaltigkeitsziele werden vom Vorstand der ewimed Gruppe und den Managementteams aller Tochtergesellschaften nachdrücklich unterstützt. Gemeinsam arbeiten wir daran, dass wirtschaftlicher Erfolg mit sozialer Verantwortung und Umweltbewusstsein Hand in Hand geht.

3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



12 NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Egon Wiest

CEO



Lotta und Egon Wiest, Geschäftsführer und Gründer der Firma ewimed GmbH

* <https://ewimed.de/nachhaltigkeit/>



Allgemeine Informationen

Sorgfaltspflicht und Compliance

Die Sorgfaltspflicht hat für die ewimed Gruppe weiterhin höchste Priorität. Aufbauend auf den Vorjahren hat ewimed sowohl einen Verhaltenskodex als auch einen Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt, die zusammen die Grundlage für verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken innerhalb unserer Lieferkette bilden.

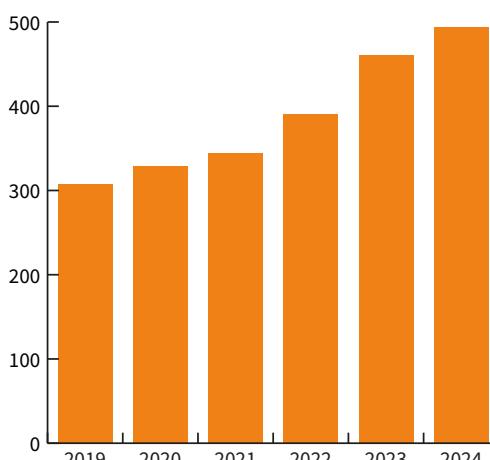
Diese Instrumente stellen sicher, dass sich direkte Lieferanten zu unseren ethischen, sozialen und ökologischen Standards verpflichten.

Bis zum Ende des Berichtsjahres 2024 hatten 84 % der direkten Lieferanten der ewimed GmbH – gemessen am gesamten Einkaufsvolumen in Euro – unseren Lieferanten- Verhaltenskodex unterzeichnet oder ein gleichwertiges Dokument vorgelegt, das die Einhaltung vergleichbarer Grundsätze belegt.

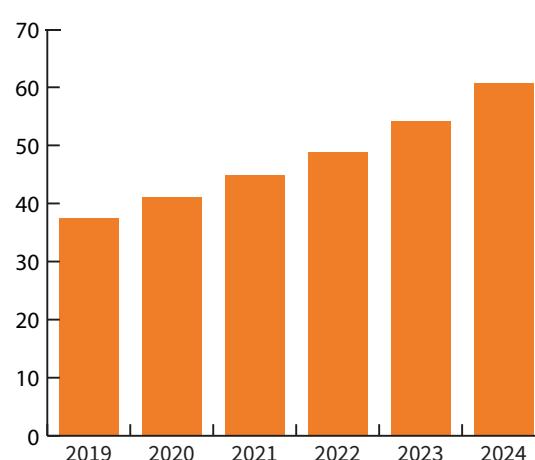
Obwohl ewimed aufgrund seiner Unternehmensgröße nicht direkt den gesetzlichen Verpflichtungen des deutschen Lieferketten-Sorgfaltspflichtgesetzes (LkSG) oder der europäischen Richtlinie zur Sorgfaltspflicht für Nachhaltigkeit in Unternehmen (CS3D) unterliegt, erfüllt die Gruppe freiwillig die in diesen Rahmenwerken festgelegten passiven Sorgfaltspflichten. Dieser proaktive Ansatz unterstreicht das Engagement von ewimed für Transparenz, ethische Beschaffung und verantwortungsvolle Unternehmensführung entlang der gesamten Lieferkette.

Unternehmensentwicklung in der ewimed Gruppe

Mitarbeiter in Personenanzahl



Umsatz in Mio. €



Vom Basisjahr 2019 bis zum Berichtsjahr 2024 ist ewimed sowohl personell als auch umsatzmäßig stetig gewachsen. Im Jahr 2019 beschäftigte ewimed in Deutschland, Schweden und der Schweiz 307 Mitarbeiter; bis 2024 stieg diese Zahl auf rund 489, was einem Gesamtwachstum von 59,3 % entspricht (durchschnittliche jährliche Wachstumsrate: +9,9 %). Der Umsatz stieg von 37,5 Millionen Euro im Jahr 2019 auf 60,6 Millionen Euro im Jahr 2024 – ein Anstieg von 61,6 % (durchschnittliche jährliche Wachstumsrate: +10,1 %).

Dieser konstante Aufwärtstrend spiegelt die starke und nachhaltige Entwicklung von ewimed wider, die durch strategische Investitionen, kontinuierliche Innovationen und das Engagement unserer Mitarbeiter in allen Regionen vorangetrieben wird.



Informationen zur Umwelt

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Klimaschutzstrategie von ewimed und erläutert wichtige Umweltbegriffe, die in diesem Bericht verwendet werden. Außerdem enthält es eine Übersicht über den Übergangsplan von ewimed zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen und zur Erreichung der Klimaneutralität.

Erklärungen von Umweltbegriffen



Treibhausgasemissionen (THG):

Alle Gase, die zum Klimawandel beitragen, werden in Kohlendioxidäquivalenten (CO₂e) gemessen. Auf diese Weise können verschiedene Treibhausgase miteinander verglichen und gemeinsam ausgewiesen werden.



Scope 1 – Direkte Emissionen:

Emissionen aus Quellen, die ewimed direkt kontrolliert, wie z. B. Heizung (Gas) und Firmenfahrzeuge (Diesel/Benzin).



Scope 2 – Indirekte Emissionen aus dem Energieverbrauch:

Emissionen, die durch den Einkauf und Verbrauch von Strom an allen Standorten von ewimed verursacht werden.



Scope 3 – Sonstige indirekte Emissionen:

Emissionen, die entlang der gesamten Wertschöpfungskette auftreten, sowohl vor- als auch nachgelagert, beispielsweise von Lieferanten, beim Transport von Produkten oder bei der Verwendung von Produkten.

Durch die Analyse und Reduzierung dieser Emissionen will ewimed kontinuierliche Fortschritte in Richtung seines Netto-Null-Ziels für Scope 1 und 2 bis 2030 erzielen und aktiv zum globalen Klimaschutz beitragen.



Übergangsplan für den Klimaschutz

Um bis 2030 Netto-Null-Emissionen in Scope 1 und Scope 2 zu erreichen, hat ewimed im Rahmen seines Übergangsplans für den Klimaschutz klare, messbare Ziele festgelegt.

- + Reduzierung des Erdgasverbrauchs für Heizzwecke um 90 % bis 2026
- + Reduzierung der Scope-2-Emissionen (Stromverbrauch) um 90 % bis 2026
- + Ermittlung der wesentlichen Scope-3-Emissionen bis 2025
- + Erweiterung des Produktportfolios um klimafreundlichere Produktalternativen bis 2028



- + Erreichen der Netto-Null in Scope 1 und 2
(Reduzierung der Emissionen um mindestens 90 % und Ausgleich der verbleibenden Emissionen) bis 2030
- + Bis 2030: Ermittlung von CO²-Fußabdrücken (PCF) aller Produkte, die zusammen mehr als 90 % den Gesamtumsatz der verkauften Produkte ausmachen

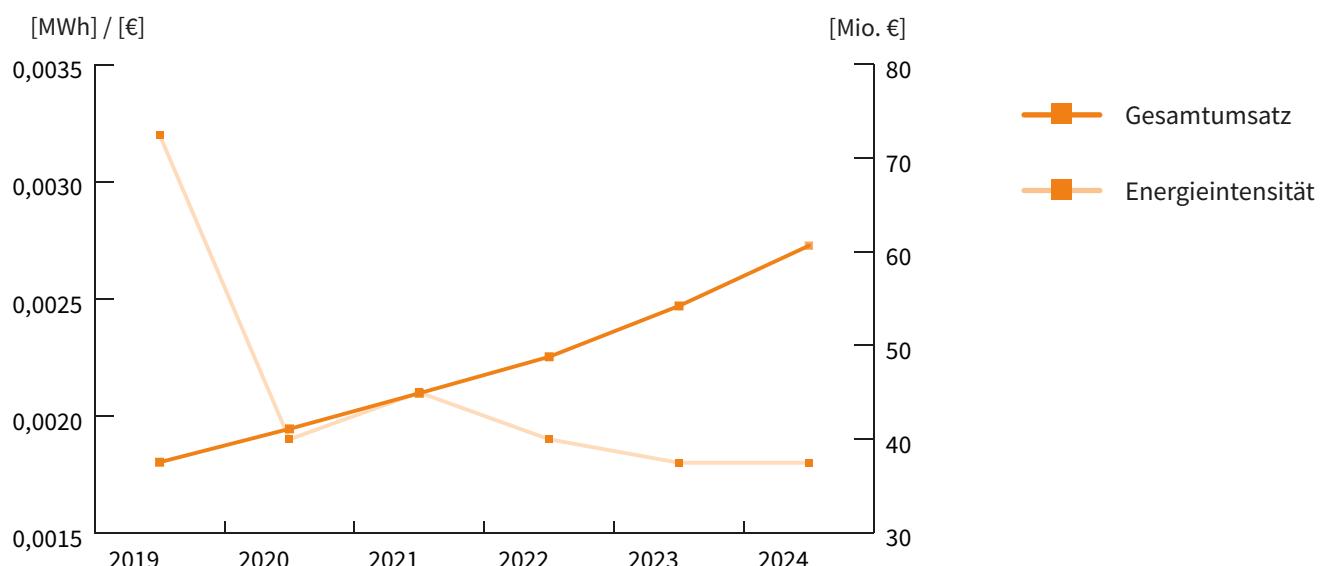
Fortschritte bei der Zielerreichung

- + **Reduzierung des Erdgasverbrauchs:** 10 % Erhöhung des Erdgasverbrauchs im Vergleich zum Basisjahr
- + **Scope-2-Emissionen:** 11 % Reduzierung der Scope-2-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr
- + **Scope-3-Emissionen:** Datenerfassung begonnen in 2025; Fertigstellung für 2026 geplant
- + **Produktportfolio:** Erfassung des Anteils am Gesamtumsatz mit klimafreundlichen Produktalternativen ab 2027
- + **Produkt-Kohlenstoff-Fußabdrücke:** Für das Produkte mit den höchsten Verkaufszahlen wurde bereits eine erste PCF-Berechnungen erfasst

Die Erhöhung des Gasverbrauchs um 10 % zum Basisjahr ist auf den zusätzlichen Neubau eines Lagers zurückzuführen. Dabei werden wir in den folgenden Jahren die Nutzung von Erdgas weiter reduzieren, da im Neubau die Heizung hauptsächlich durch Geothermie funktionieren sollte. Dazu müssen wir die Software noch genauer anpassen und planen damit in den nächsten Jahren wieder on Track mit dem Reduktionsziel sind.



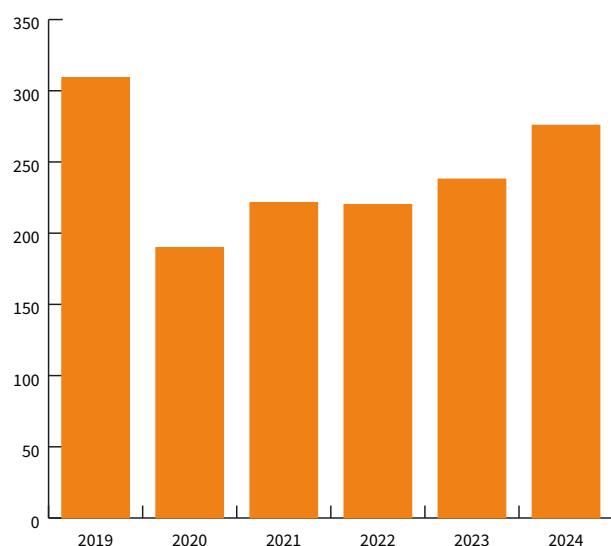
Energieintensität vs Gesamtumsatz



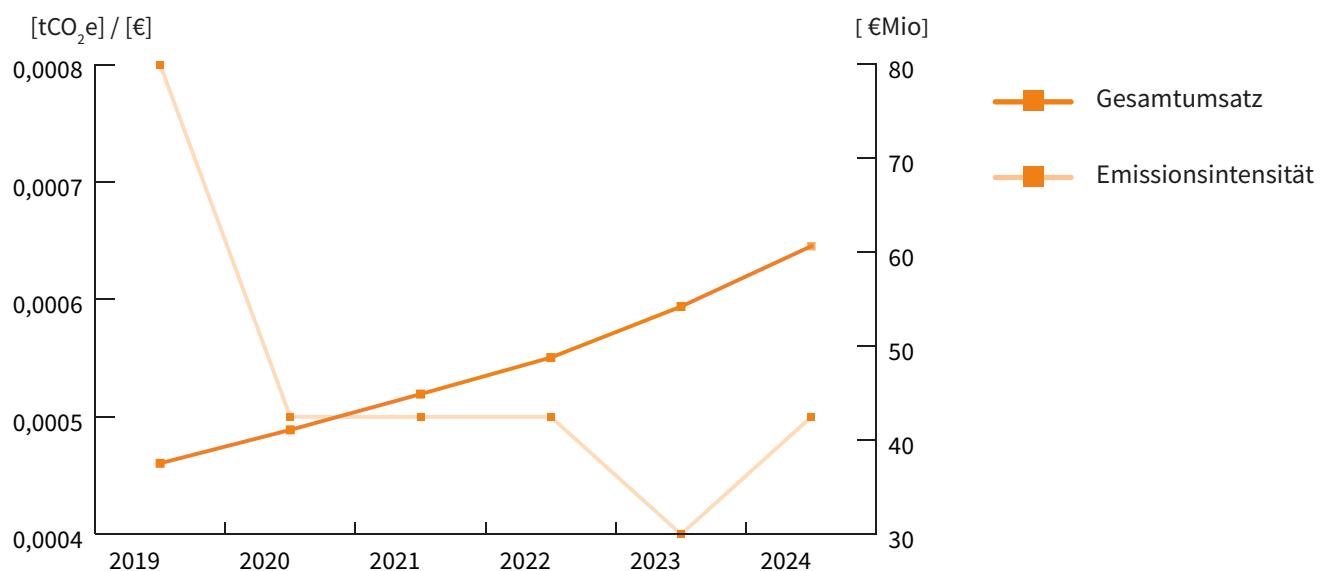
Die Reduzierung der Energieintensität um 44,40 % von 2024 bis 2019 zeigt, dass der Gesamtumsatz schneller steigt als der Gesamtenergieverbrauch der ewimed-Gruppe. Im Vergleich zu 2023 stieg die Energieintensität jedoch um 1 % an..

Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 und 2)

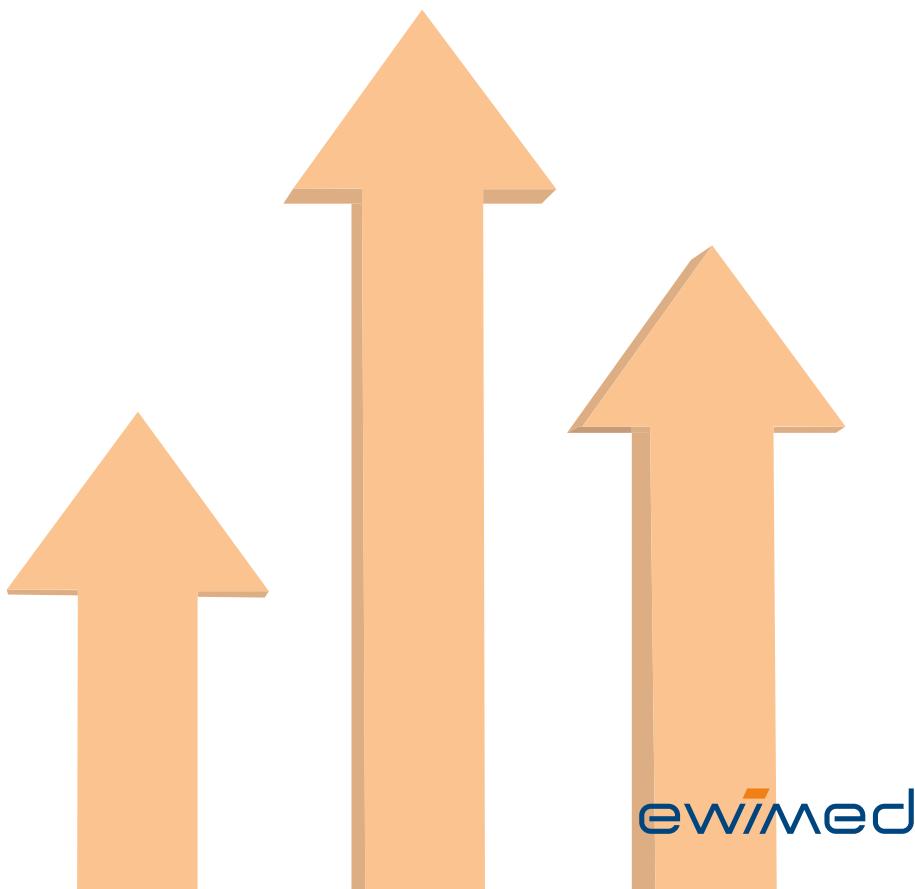
Scope 1&2 Gesamtemissionen | marked-based in t CO₂e



Die Emissionen im Scope 1 und 2 liegen weiterhin unter dem Wert des Basisjahrs, aber angesichts des aktuellen Unternehmenswachstums ist kein erkennbarer Trend in Richtung Netto-Null-Emissionen zu verzeichnen. Wir setzen derzeit strenge Ziele um, um bis 2030 Netto-Null-Emissionen für Scope 1 und 2 zu erreichen.

**Emissionsintensität vs Gesamtumsatz**

Die Verringerung der Emissionsintensität um 44,78 % von 2024 bis 2019 zeigt, dass der Gesamtumsatz schneller steigt als die Gesamtemissionen (Scope 1 & 2) der ewimed-Gruppe. Ähnlich wie bei der Energieintensität ist jedoch die Verringerung der Emissionsintensität im Vergleich zu 2023 um 3 % geringer.





Soziale Information

Dieses Kapitel beleuchtet unser Engagement für Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit, um ein respektvolles und förderndes Arbeitsumfeld zu schaffen. Zudem wird die Bedeutung einer vielfältigen Zusammensetzung unserer Belegschaft hervorgehoben, die unterschiedliche Perspektiven und Stärken vereint.

Förderung von Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit

Das Unternehmen setzt sich aktiv für Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit ein. Durch klare Richtlinien und Programme zur Bekämpfung von Diskriminierung sowie zur Unterstützung benachteiligter Gruppen wird ein inklusives Arbeitsumfeld geschaffen. Schulungsmaßnahmen, flexible Arbeitszeiten und kontinuierliches Feedback stellen sicher, dass die Strategien zur Förderung von Vielfalt stetig weiterentwickelt werden.

Ziele für die Qualität der Arbeitsbedingungen

Unser Ziel ist es, negative Auswirkungen auf Mitarbeiter frühzeitig zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken, während wir die bestehende Qualität der Arbeitsbedingungen mindestens beibehalten. Ab dem Basisjahr 2019 sichern wir folgenden Mindeststandard zu:

- + Jeder Mitarbeiter erhält ein Gehalt über der ortsabhängigen Living-Wage
- + Flexible Arbeitszeiten
- + Home-Office-Möglichkeiten
- + Gesunde Essensoptionen wie frisches Gemüse, Getränke, etc.
- + Keine Verringerung der Frauenquote unter 50 %



Zusammensetzung der Beschäftigten in Zahlen

489
Mitarbeiter/- innen

ca. **74%**
Frauenanteil*

ca. **6%**
Personalzuwachs*

10%
Fluktuationsquote*

ca. **45%**
zwischen 30 - 50 Jahre*

ca. **25%**
unter 30 Jahre*

ca. **30%**
über 50 Jahre*

*Alle Zahlen beziehen sich auf die VSME-Berichtsdaten einschließlich Deutschland, Schweiz und Schweden.



Meldepflichtige Vorfälle und Gesundheitsdaten

Im Berichtsjahr 2024 verzeichnete die ewimed GmbH eine Krankenquote von 4,38 %, die weiterhin unter dem deutschen Durchschnitt (5,5 % im Jahr 2024) liegt. Die Quote wird als Verhältnis der krankheitsbedingten Fehlzeiten zu den gesamten Solarbeitsstunden berechnet.

Im Basisjahr 2019 lag die Krankenquote bei 4,12 % (deutscher Durchschnitt: 4,34 %).

Diese Entwicklung spiegelt unser kontinuierliches Engagement für die Gesundheit unserer Mitarbeiter und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wider. Die kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzmanagements und die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen bleiben wichtige Prioritäten für die ewimed Gruppe.

Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle

Als Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil – auch in Führungspositionen – setzt sich ewimed für Chancengleichheit und faire Vergütung in allen Unternehmenseinheiten der Gruppe ein.

Im Jahr 2024 wurde das geschlechtsspezifische Lohngefälle für die drei größten ewimed- Unternehmen analysiert:

- + **In Deutschland** betrug das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei den festangestellten Mitarbeitern 16 %.
- + **In der Schweiz** betrug es 21 %.
- + **In Schweden** wurde kein geschlechtsspezifisches Lohngefälle berechnet, da im Berichtsjahr nur Frauen in Vollzeit beschäftigt waren.

Diese Zahlen spiegeln eher Unterschiede in der strukturellen Zusammensetzung und der Rollenverteilung wider als in der Vergütungsphilosophie. Der Wert in Deutschland entspricht exakt dem Durchschnitt in Deutschland für 2024, laut Statistischem Bundesamt. In Schweiz ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle laut Federal Statistical Office (FSO) deutlich über dem Schweizer Durchschnitt von 12 %. Dabei ist zu beachten, dass die Personenanzahl in dem Schweizer Unternehmen sehr gering ist mit nur 42 Personen. Dennoch bleibt die Verwirklichung einer geschlechtsunabhängigen Vergütung ein wichtiges strategisches Ziel für die Gruppe.

Unser nächster Schritt wird darin bestehen, diese Analyse auf der Grundlage des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zu vertiefen. Die Kategorisierung und Bewertung von Positionen mit vergleichbarem Wert werden im Jahr 2025 erfolgen und die Grundlage für eine definierte Toleranzbandbreite bilden, die wir ab einem zukünftigen Berichtsjahr erreichen wollen.

Unser Versprechen gilt!

Unsere Zusammenarbeit mit EcoVadis gewährleistet eine transparente Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Die Unterstützung der Women's Empowerment Principles (WEPs) unterstreicht unser Engagement für Gleichstellung und soziale Verantwortung. Zudem sind wir stolzer Unterzeichner des UN Global Compact (UNGC) und richten unsere Strategien an dessen Zehn Prinzipien aus.



*www.ewimed.de/ecovadis

**www.globalcompact.de

