SEIBERSDORF
LABORATORIES

SL Seibersdorf Labor GmbH

Bericht zum Bundes Public Corporate Governance Kodex 2017 (B-PCGK 2017) für das Geschäftsjahr 2024

Corporate Governance Bericht – Seibersdorf Labor GmbH (2024)

Gemäß Einleitung des Bundes Public Corporate Governance Kodex 2017 werden in diesem Maßnahmen festgelegt, die eine gute Corporate Governance gewährleisten sollen. „Rechtlich (so wird in der Einleitung des Kodex festgehalten) stellen die Regelungen des Kodex nach Beschluss der Bundesregierung eine Selbstbindung des Bundes dar, deren Beachtung den Organen des Bundes bei der Wahrnehmung von Anteilseigner- und Überwachungsfunktionen obliegt."

1. Erklärung der Geschäftsleitung

Der B-PCGK wird angewandt und nach Maßgabe der angeführten Erläuterungen eingehalten. Die Abweichungen zu den Kodex-Regeln werden gegebenenfalls abgeändert bzw. erläutert.

2. Datum der Erstbestellung zum Mitglied der Geschäftsführung

Name	Geburtsjahr	Datum der Erstbestellung	Ende laufende Funktionsperiode
Dr. Markus Neumann	1964	01.01.2024	31.12.2028

Dr. Markus Neumann vertritt die Gesellschaft selbständig. Dass vier Augen Prinzip wird unter Einhaltung der internen QM Richtlinien gewahrt.

Für die Geschäftsführung besteht eine D&O Versicherung.

3. Mitgliedschaft des Geschäftsführers in Überwachungsorganen anderer Unternehmen

Dr. Markus Neumann: Keine

Vergütung der Geschäftsführung

Name	erfolgsunabhängig 2024 Brutto	Erfolgsbezogen für 2023 Brutto	Sachbezug
Dr. Markus Neumann	159.999,98	----	3.000,00

4. Anteil der Frauen in der Geschäftsführung

Per 31.12.2024 beträgt der Anteil der Frauen in der Geschäftsführung 0%.

5. Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Frauen in der Geschäftsführung und in leitender Stellung

Beginnend im Jahr 2024 verantwortet das Gender Office der Muttergesellschaft, der AIT Austrian Institute of Technology GmbH, die Maßnahmenumsetzung innerhalb des neuen Gender & Diversity Konzeptes, mit dem Ziel eine Arbeitskultur zu schaffen, in der Vielfalt und Diversität als Bereicherung verstanden und gelebt werden.
Um Chancengleichheit für alle zu gewährleisten, liegt der Fokus auf die Umsetzung des AIT Gender- und Diversity-Konzepts mit folgenden Handlungsfeldern:

- MINT Nachwuchs: Vernetzung mit Schulen und Universitäten, um Mädchen und junge Frauen den Weg in MINT-Berufen zu ebnen und für das AIT zu gewinnen, z.B. durch den Töchtertag, berufspraktische Schultage oder studentische Mitarbeiterinnen.

- Recruiting: Eine gezielte Ansprache von Wissenschaftlerinnen durch einen gendersensiblen Recruiting-Prozess, z.B. durch eine adäquate Sprache in Wort und Bild, Training des Recruiting-Teams sowie der Aufbauplanung für Senior- und Führungspositionen.

- Entwicklung und Karriere: Entwicklung von weiblichen Talenten sowie weiblichen Führungskräften, z.B. durch die Erweiterung des Schulungsangebots mit Fokus auf Gender & Diversity, einem Female Leadership Program sowie durch das interne, aktive Frauennetzwerk.

- Familienfreundliches Unternehmen: Eine hohe Flexibilität hinsichtlich Zeitgestaltung sowie Homeoffice tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Auch solche Konzepte, wie ein modernes Karenzmanagement sowie Shared Leadership werden implementiert.

- Kultur und Kommunikation: Eine gender- und diversitätssensible Kultur wird durch gezielte Netzwerk- und Informationsveranstaltungen etabliert.

- Zielzahlen und Monitoring: Zur Unterstützung der Steuerung der Managementprozesse werden adäquate Zielzahlen pro Organisationseinheit auf Basis entsprechender Markt-Benchmarks erarbeitet. Daraus aufbauend wird eine regelmäßige Messung und Prüfung der Fortschritte durchgeführt.

Zur Sicherstellung der Weiterentwicklung aller Maßnahmen gibt es neben dem Gender Office zentrale Rollen wie die Genderpatenschaft (zur Förderung der Gender-Kultur in den AIT-Centern sowie der Umsetzung geplanter Gender-Maßnahmen) sowie eine Gendervertrauensperson (Vertrauensinstanz am AIT für schwierige Situationen wie Mobbing, Bossing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung).

Darüber hinaus vertritt eine Gender Task Force die Perspektive der Belegschaft aller Unternehmensbereiche und Hierarchiestufen zu Gender & Diversity Maßnahmen, reflektiert diese im gemeinsamen Dialog mit anderen Gender-Funktionen und regt ergänzende Handlungen an.

Diese Maßnahmen hinsichtlich Gender und Diversity finden sich daher in verschiedenen Ausprägungsgraden auch in den vollkonsolidierten Tochtergesellschaften wieder.

6. Anmerkungen

Ad Verankerung des Kodex

Im Zuge der Anpassung der Errichtungserklärung bzw. des Gesellschaftsvertrages wurde 2021 die Beachtung des Kodex auch in den Statuten verankert.

Ad Rechnungswesen und Abschluss
Eine Gleichschrift des geprüften Jahresabschlusses wird bis zum 30. Juni dem Rechnungshof übermittelt.

7. Externe Überprüfung des Berichtes

Die externe Überprüfung des Corporate Governance Berichtes für das Geschäftsjahr 2023 ergab, dass Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. als unabhängigem Prüfer keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die zu der Annahme veranlassten, dass die Erklärung der Gesellschaft im Rahmen des Corporate Governance-Berichtes die Umsetzung und Einhaltung der relevanten Regeln des Bundes Public Corporate Governance Kodex 2017 nichtzutreffend darstellt. Eine neuerliche externe Überprüfung wird für das Berichtsjahr 2027 erfolgen.

Dr. Markus Neumann
Geschäftsführer
Seibersdorf Labor GmbH