

Nachhaltigkeitsbericht der Endress+Hauser Gruppe

Für uns als Familienunternehmen ist der Gedanke der Nachhaltigkeit tief in unseren Werten verankert. Um unserer Verantwortung künftig noch besser gerecht zu werden, haben wir im vergangenen Jahr eine umfassende Nachhaltigkeits-Berichterstattung auf den Weg gebracht.



Verantwortung bei Endress+Hauser

Nachrichtungsbericht Aus der Verfahrenstechnik wissen wir: Nur was man misst, kann man steuern. Dies ist einer der Gründe, warum wir seit dem vergangenen Jahr einen Nachhaltigkeitsbericht für die Endress+Hauser Gruppe vorlegen. Wir müssen wissen, wo wir stehen, um unserer Verantwortung gerecht werden zu können.

2015 haben wir die Grundlagen für eine umfassendere Nachhaltigkeits-Berichterstattung der Firmengruppe gelegt. Wir haben im Rahmen einer Masterarbeit die für uns wesentlichen Themen bestimmt, ihre Bedeutung für das Unternehmen sowie die verschiedenen Anspruchsgruppen bewertet sowie ihre Beeinflussbarkeit durch uns ermittelt. Die dabei entstandene Materialitätsmatrix hat uns geholfen, Kenngrößen, Maßnahmen und Ziele im Hinblick auf unsere Nachhaltigkeit festzulegen.

Inzwischen haben wir intern entsprechende Strukturen und Prozesse geschaffen, um die definierten Kennzahlen gruppenweit zu erfassen. Eingang gefunden haben die Ergebnisse und Erkenntnisse dieser Arbeit auch in unsere neue Strategie 2020+. Sie schließt verschiedene Ziele mit engem Bezug zum Thema Nachhaltigkeit ein.

Neu messen wir unseren Erfolg auch am Ergebnis des EcoVadis-Audits, das jährlich die Nachhaltigkeit unserer Geschäftsprozesse untersucht. Hier wollen wir einen Platz unter den Top 25 Prozent der bewerteten Unternehmen erreichen. Ebenso zählen künftig gute Ergebnisse bei den regelmäßigen Befragungen zur Kunden- und zur Mitarbeiterzufriedenheit zu unseren strategischen Zielen. Zusammen mit ökonomischen Indikatoren wie Umsatzwachstum, Umsatzrendite und Eigenkapitalquote erhalten wir so ein ganzheitliches Bild der Unternehmensentwicklung.

In einem Zwischenschritt haben wir für 2015 die Vollständigkeit und Durchgängigkeit der diesem Nachhaltigkeitsbericht zugrundeliegenden Zahlen weiter verbessert. Jetzt umfassen Kennziffern aus unserer Produktion nicht nur die Endress+Hauser Betriebe in aller Welt, sondern auch unser Tochterunternehmen Analytik Jena.

Nachhaltigkeitsbegriff Wir sehen Nachhaltigkeit als ganzheitliches Konzept, das eine wirtschaftliche, eine soziale und eine ökologische Dimension besitzt. Alle drei Dimensionen sind eng miteinander verknüpft und voneinander abhängig. Nur wenn wir unserer sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht werden, können wir langfristig ökonomisch erfolgreich sein. Andererseits sind nur wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen auf Dauer fähig, sich für Gesellschaft und Umwelt einzusetzen.

Verantwortung spielt in unseren Werten eine maßgebliche Rolle. Wir streben vertrauensvolle, von Loyalität geprägte Beziehungen zu Kunden, Mitarbeitenden und Gesellschaftern an und pflegen mit diesen Anspruchsgruppen einen offenen und konstruktiven Dialog. Ebenso gehört für uns der schonende Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen zu einem verantwortungsvollen unternehmerischen Handeln.

Verhaltenskodex für Mitarbeitende Endress+Hauser stützt sich auf eine fest im Unternehmen verankerte Firmenkultur. Werte und Überzeugungen, die uns wichtig sind, haben wir im Spirit of Endress+Hauser niedergeschrieben. Mit dem Code of Conduct existiert ein gruppenweit verbindlicher Verhaltenskodex. In beiden Dokumenten finden sich Gedanken und Grundsätze für nachhaltiges Handeln.

Der Code of Conduct umfasst Leitlinien zu Produkten und Dienstleistungen, persönlicher Integrität, Integrität des Unternehmens, Personalpolitik, Vermögenswerten und unternehmerischer Verantwortung. Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden sich an den Code of Conduct halten, setzen wir auf Sensibilisierung und Training. Inzwischen haben mehr als 9.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe ein E-Learning-Programm absolviert, das die Aufmerksamkeit für die Gefahren durch Korruption und Bestechung schärft und das richtige Verhalten schult.

Die erfolgreiche Teilnahme am E-Learning ist für alle Mitarbeitenden der Sales Center und Support-Gesellschaften verpflichtend, ebenso für Mitarbeitende der Product Center mit Kontakt zu Kunden, Lieferanten und Behörden. Wir



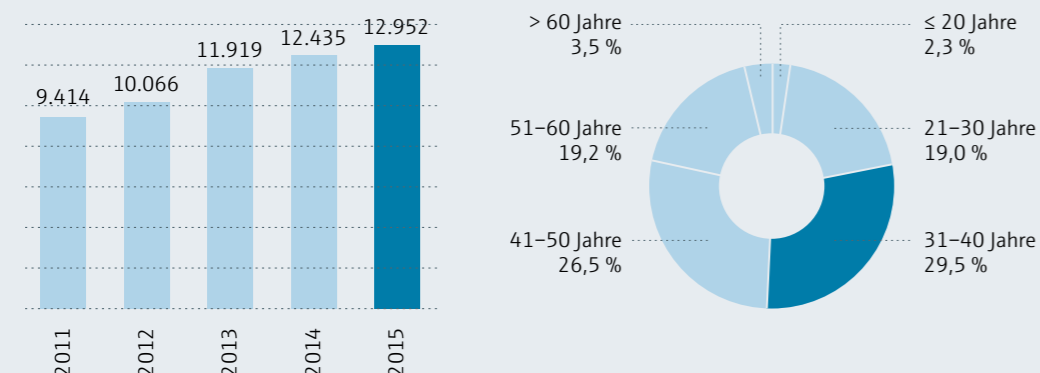
Erfolgreiche Strategie: Immer mehr Kunden unterstützen wir mit kompletten Automatisierungslösungen, etwa zur Bestandsführung.

werden die Schulung zum festen Bestandteil des gruppenweiten Onboarding-Prozesses machen, den wir derzeit entwickeln.

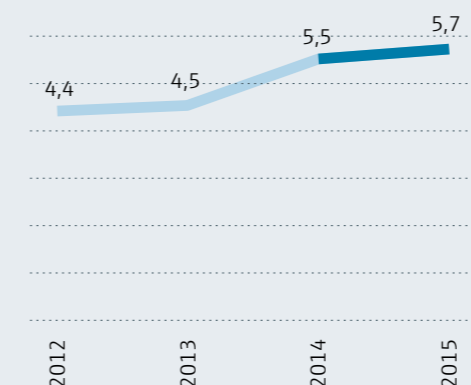
Verhaltenskodex für Lieferanten Endress+Hauser verpflichtet sich im Code of Conduct, in allen Geschäftsbereichen

nachhaltig und ethisch einwandfrei zu handeln. Weil unsere Lieferanten maßgeblich dazu beitragen, dass wir diesen Ansprüchen genügen, verlangen wir auch von ihnen die strikte Einhaltung ethischer Grundsätze – etwa bei Arbeitsbedingungen, Umweltschutz, Sicherheit, Gesundheit und Managementsystemen.

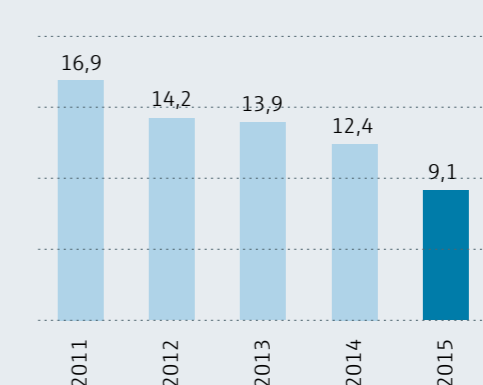
Mitarbeitende der Endress+Hauser Gruppe und Altersstruktur



Fluktuation (in Prozent)



Arbeitsunfälle mit Ausfall (je 1.000 Mitarbeitende)¹



¹ Bezogen auf alle Endress+Hauser Product Center weltweit und Analytik Jena; ohne Innovative Sensor Technology IST, Kaiser Optical Systems und SpectraSensors

Wirtschaftliche Nachhaltigkeit

Familienunternehmen Als Familienunternehmen denken wir nicht in Quartalen, sondern in Generationen. Unser Ziel ist der langfristige, dauerhafte geschäftliche Erfolg, den wir durch eine klare strategische Ausrichtung sowie umsichtiges unternehmerisches Handeln erreichen wollen. Diese nachhaltige Entwicklung will die Eigentümerfamilie auch in Zukunft prägend mitgestalten. So steht es in der Charta, die sich die Familie Endress 2006 gegeben und die sie 2015 im Kern bestätigt hat.

Ziel der Familiencharta ist, den Zusammenhalt zu stärken und familiäre Themen vom Unternehmen fernzuhalten. Dazu wurden feste Institutionen etabliert, die auch die jungen Familienmitglieder einbinden. Ein Familienrat entscheidet über wichtige Fragen im Verhältnis zwischen Familie und Unternehmen. Einschließlich der dritten und vierten Generation zählt die Familie Endress heute mehr als 70 Mitglieder.

Einfluss auf das Unternehmen übt die Familie über die Generalversammlung der Endress+Hauser AG aus. Die acht Kinder von Firmengründer Dr. h.c. Georg H. Endress und ihre Familien besitzen jeweils zwölf Prozent der Anteile am Unternehmen. Weitere vier Prozent hält die gemeinnützige Georg H. Endress Stiftung. Daneben sitzen derzeit zwei Familienmitglieder im Verwaltungsrat der Gruppe.

Unternehmensstrategie Zu unseren Grundsätzen zählt, nur Geschäfte zu betreiben, von denen wir etwas verstehen und die zu uns passen. Unser Angebot baut auf unserer Kernkompetenz in der Labor- und Prozessmesstechnik auf. Unser umfassendes Portfolio an Sensoren, Geräten und Systemen für die Labor- und Prozessautomatisierung wird ergänzt durch Dienstleistungen und Komplettlösungen.

Unser Unternehmen entwickeln wir bevorzugt von innen heraus weiter. Akquisitionen helfen uns, zusätzliche Kompetenzen zu erwerben und neue Märkte zu erschließen. So hat die Beteiligung an Analytik Jena, einem Hersteller von analytischen Instrumenten und bioanalytischen Systemen, unseren Tätigkeitsbereich auf die Labormesstechnik ausgedehnt, die eng mit der Prozessautomatisierung verbunden ist. Wir wollen dadurch unsere Kunden bereits von der Produkt- und Prozessentwicklung an begleiten und unser angestammtes Geschäft langfristig stärken.

Wir bedienen Kunden in vielen verschiedenen Branchen und sind mit Vertrieb und Produktion weltweit vertreten. Selbst die größten Auftraggeber tragen nicht mehr als 1,5 Prozent zu unserem konsolidierten Umsatz bei. Das mindert den Einfluss von einzelnen Kunden, konjunkturellen Zyklen, regionalen oder sektoralen wirtschaftlichen Entwicklungen, Währungsschwankungen, politischen Krisen oder Naturkatastrophen. Auch die Diversität unter unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehen wir als wichtigen Faktor, um unsere Resilienz als Organisation zu stärken.

Für uns ist der Gewinn nicht das Ziel, sondern das Ergebnis guten Wirtschaftens. Der größte Teil dieses Gewinns verbleibt im Unternehmen und wird reinvestiert: in die Entwicklung besserer Produkte, in die Erschließung neuer Märkte, in den Kauf effizienterer Anlagen, in den Bau neuer Gebäude, in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden und in die Ausbildung junger Menschen.

Die hohe Eigenkapitalausstattung – wir haben die Quote 2015 auf 73,0 Prozent erhöht – zeugt von der Finanzkraft der Endress+Hauser Gruppe. Sie ermöglicht uns, alle not-

wendigen Investitionen für eine gute und erfolgreiche Zukunft aus eigener Kraft zu bewältigen, und sichert so die Unabhängigkeit und Selbstständigkeit des Unternehmens auch in wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten.

Corporate Governance Die Endress+Hauser Gruppe besteht aus einem Netzwerk rechtlich selbstständiger Firmen, geführt und koordiniert von der Endress+Hauser AG. Die Geschäftsführung liegt in Händen des Executive Board der Endress+Hauser AG mit dem CEO als Vorsitzendem. Ein Organisationsreglement klärt die Aufgaben und Kompetenzen von Executive Board und unabhängigem Verwaltungsrat.

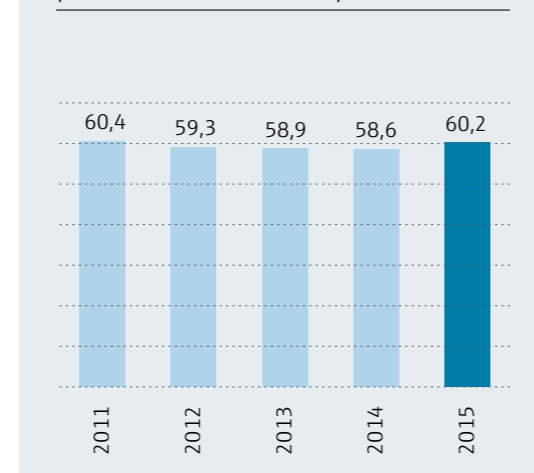
Dem Verwaltungsrat kommt als Aufsichtsorgan und beratendem Gremium im Sinne der Corporate Governance eine wichtige Rolle zu. Er begleitet die Arbeit des Executive Board konstruktiv. Grundsätzliche und weitreichende unternehmerische Entscheidungen fallen mit Zustimmung des Verwaltungsrats.

Über die gesamte Endress+Hauser Gruppe hinweg gilt das Vier-Augen-Prinzip. Das heißt, wir achten darauf, dass an geschäftlichen Prozessen zwei oder mehr Mitarbeitende beteiligt sind oder dass Ergebnisse von Prozessen von einem zweiten Mitarbeiter geprüft werden. Diese Regelung gilt auch für die Mitglieder des Executive Board.

Soziale Nachhaltigkeit

Unsere Mitarbeitenden Kompetenz, Engagement und Loyalität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundlage unseres geschäftlichen Erfolgs. Unseren Beschäftigten bieten wir eine leistungsgerechte Entlohnung, überdurchschnittliche Sozialleistungen sowie attraktive Entwicklungsmöglichkeiten. Daneben gewinnt die Vereinbarkeit

Energieverbrauch Heizung und Strom
(in MWh/Mio. EUR Umsatz)¹



¹ Bezogen auf alle Endress+Hauser Product Center weltweit und Analytik Jena; ohne Innovative Sensor Technology IST, Kaiser Optical Systems und SpectraSensors



Faktor Mensch: Der Erfolg unseres Unternehmens hängt an Wissen, Können und Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in aller Welt.

von Familie und Beruf an Bedeutung für unsere Mitarbeitenden. Mehr und mehr Gruppenfirmen unterstreichen ihren Anspruch als familienfreundlicher Arbeitgeber durch Kinderbetreuungsangebote und flexible Arbeitszeitmodelle.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden erfassen wir mit regelmäßigen Umfragen auf Grundlage eines gruppenweiten Standards, der eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherstellt. Die Resultate möchten wir nutzen, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen, denn nur zufriedene Mitarbeitende erbringen hervorragende Leistungen für die Kunden.

Aus- und Weiterbildung Die berufliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ist uns ein Anliegen. Wir bieten unseren Beschäftigten über die Endress+Hauser Masterclass ein umfassendes Angebot an internen Weiterbildungen und Kursen. Derzeit listet die Masterclass mehr als 2.300 interne Angebote auf. Im vergangenen Jahr haben wir über 51.000 Buchungen gezählt, eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr.

Wir entwickeln dieses Angebot kontinuierlich weiter und passen es an unsere geschäftlichen Bedürfnisse wie auch die allgemeinen Anforderungen an. Über die ganze Firmengruppe haben wir uns das strategische Ziel gesetzt, 2,5 Prozent der gesamten Personalkosten für Weiterbildung aufzuwenden. Dies entspricht rund fünf Tagen Weiterbildung pro Jahr und Mitarbeitendem.

Insbesondere in Deutschland und der Schweiz bilden wir einen Großteil unserer Fachkräfte selbst aus. Wir bieten unseren Auszubildenden eine qualifizierte Betreuung und hohe Praxisnähe. Ende 2015 zählte Endress+Hauser 325 Auszubildende. Das entspricht rund 2,5 Prozent aller Beschäftigten. Wir sind seit vielen Jahren in der Lage, nahezu allen Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss einen Arbeitsplatz anzubieten.

Viele unserer Auszubildenden entscheiden sich auch im Anschluss für ein Studium an einer Fachhochschule oder Universität. Die berufliche Ausbildung wird ergänzt durch Angebote für ein Duales oder Integriertes Studium mit Praxissemestern im Unternehmen und Theoriesemestern an der Berufsakademie oder einer Hochschule.

Bildungspartnerschaften Unser Engagement auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung umfasst auch die Kooperation mit Schulen und Hochschulen. Diese Bildungspartnerschaften haben bei Endress+Hauser Tradition. In 36 Ländern der Erde pflegen wir Beziehungen mit Bildungseinrichtungen und Ausbildungsstätten, die wir beispielsweise mit Messgeräten oder kompletten verfahrenstechnischen Übungsanlagen ausrüsten.

Ziel unserer Aktivitäten ist, junge Menschen für Technik zu begeistern und die Qualität ihrer Ausbildung zu steigern. Beides sehen wir als unsere gesellschaftliche Verpflichtung. Zugleich helfen uns Bildungspartnerschaften, Endress+Hauser als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Da diese Aktivitäten in der Verantwortung der Gruppengesellschaften liegen, werden die Ausgaben für Bildungspartnerschaften nicht zentral erfasst. Zudem stehen oft nicht die Geldbeträge, sondern Sachleistungen (wie Geräte) oder Personaleinsatz (etwa für Gastvorträge und fachlichen Austausch) im Vordergrund.

Ein bemerkenswertes Vorhaben haben wir in Laos gestartet. Dort helfen wir, am Lao-German Technical College in der Hauptstadt Vientiane den landesweit ersten Lehrgang für

Messtechniker aufzubauen. Wir haben eine Anlage geliefert, auf der sich verfahrenstechnische Abläufe simulieren lassen, sämtliche Schulungsunterlagen sowie Web-basierte Kursmodule. Auch die Lehrkräfte haben wir ausgebildet. Inzwischen bereiten sich die ersten Kursteilnehmer auf ihren Abschluss vor. Das Projekt wird mit 200.000 Euro von der deutschen Entwicklungszusammenarbeit gefördert. Weitere 250.000 Euro steuert Endress+Hauser bei.

Mitarbeitende in Zahlen Einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leisten wir, indem wir Arbeitsplätze schaffen. 517 neue Stellen sind im vergangenen Jahr weltweit dazugekommen. Die Zahl der Beschäftigten (einschließlich temporärer Arbeitsverhältnisse) hat sich auf 12.952 erhöht (plus 4,2 Prozent). Absolut wurden die meisten Arbeitsplätze (353) in Europa geschaffen; relativ war der Zuwachs in Afrika und dem Nahen Osten (plus 8,9 Prozent) am höchsten.

Die Altersverteilung der Belegschaft von Endress+Hauser ist gleichmäßig und hat sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert. Der Anteil der Frauen an der Belegschaft von über 29 Prozent liegt im Vergleich zu anderen Unternehmen im industriellen Sektor relativ hoch.

Viele offene Stellen können wir mit internen Kandidaten besetzen. Ein großer Teil unserer Beschäftigten arbeitet seit vielen Jahren im Unternehmen, einige seit ihrer Ausbildung. Diese hohe Loyalität der Mitarbeitenden spiegelt sich auch in der leicht gestiegenen, aber immer noch tiefen Fluktuationsrate von gruppenweit 5,7 Prozent wider. Selbst in Regionen, die für häufigen Arbeitsplatzwechsel bekannt sind, bleiben uns die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überdurchschnittlich treu.

Arbeitssicherheit Endress+Hauser hat 2015 die Trainings im Bereich der Arbeitssicherheit weiter ausgebaut. Die Maßnahmen zu Unfallprävention, Risikobewusstsein und Arbeitssicherheit haben sich positiv ausgewirkt: Die Zahl der betriebsbedingten Unfälle mit Ausfalltagen konnte in den letzten Jahren deutlich gesenkt werden. Sie lag, bezogen auf die Endress+Hauser Product Center und Analytik Jena, 2015 bei einem niedrigen Wert von 9,1 Arbeitsunfällen pro 1.000 Mitarbeiter.

Ökologische Nachhaltigkeit

Umweltbelastung Unsere Produktion beeinträchtigt die Umwelt nur in geringem Maße. Dennoch suchen wir immer wieder Möglichkeiten, die Belastung weiter zu senken. Wir sind bestrebt, unsere Produktion möglichst energie- und ressourceneffizient zu gestalten und unsere Produkte so zu optimieren, dass sie den Ressourcenverbrauch bei den Kunden reduzieren.

Die vorliegenden Daten umfassen alle in- und ausländischen Produktionsstätten von Endress+Hauser sowie erstmals die Analytik Jena. Dadurch ergeben sich auch rückwirkend für die Jahre davor neue Vergleichswerte. Weiterhin nicht eingeschlossen sind der Schweizer Sensorhersteller Innovative Sensor Technology IST sowie die Unternehmen SpectraSensors und Kaiser Optical Systems. Ebenfalls bislang nicht erfasst wird die Umweltbelastung durch unsere Vertriebs- und Supportgesellschaften, etwa durch Büro- und IT-Infrastruktur sowie Reisetätigkeit.

Energie Der Energieeinsatz für Maschinen und Anlagen ist gering. Unsere Product Center wenden einen großen Teil der Energie für Heizung und Beleuchtung sowie Büro- und IT-Infrastruktur auf. Der Energieverbrauch für Heizung und Strom ist über die vergangenen Jahre weitgehend stabil geblieben. 2015 betrug er 60,2 Megawattstunden pro Million Euro Umsatz, etwas mehr als im Vorjahr (58,6 Megawattstunden).

Mehrere Produktionsgesellschaften haben in den vergangenen Jahren Blockheizkraftwerke in den Betrieb genommen und dadurch ihre Energiebilanz verbessert und ihren Kohlendioxid-Ausstoß gesenkt. Auch Einzelmaßnahmen wie bei unserem Durchfluss-Spezialisten Endress+Hauser Flowtec, der in großem Umfang ältere Leuchtmittel gegen energieeffiziente LED-Technik ausgetauscht hat, zeigen in der Summe Wirkung.

Kohlendioxid Der Kohlendioxid-Ausstoß hat sich mit 16,1 Tonnen je Million Euro Umsatz im Jahr 2015 nicht verändert. Die Veränderungen, die sich im Vergleich zu den im Vorjahr publizierten Zahlen ergeben, beruhen auf dem Einbezug von Analytik Jena sowie auf einer Revision des zugrundeliegenden CO₂-Emissionsfaktors für einzelne Gruppenfirmen.

Wasserverbrauch Wasser wird bei Endress+Hauser hauptsächlich für Sanitär- und Reinigungszwecke benötigt. Der Wasserverbrauch lag 2015 bei 157 Kubikmeter pro Million Euro Umsatz gegenüber 160 Kubikmeter im Vorjahr.

Abfall In den Produktionsstätten von Endress+Hauser sind im vergangenen Jahr 912 Kilogramm Siedlungsabfall pro Million Euro Umsatz angefallen nach 823 Kilogramm im Vorjahr. Die Menge an Elektroschrott sank im gleichen Zeitraum von 19,4 auf 18,3 Kilogramm pro Million Euro Umsatz. Der Sonderabfall nahm von 220 auf 269 Kilogramm pro Million Euro Umsatz zu. Schwankungen ergeben sich in erster Linie aus den unterschiedlichen Zeitpunkten, zu denen die Entsorger die Abfälle abgeholt haben.

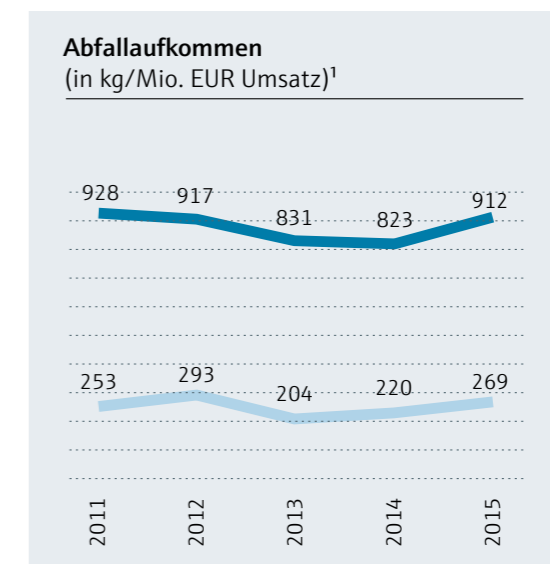
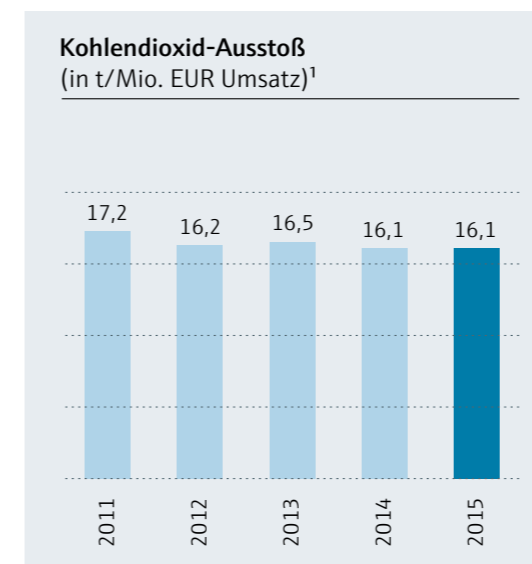
Nicht zuletzt mit Blick auf die Umwelt hat unser Werk für Füllstand- und Druckmesstechnik in Maulburg einen

Neubau für die mechanische Fertigung mit einer zentralen Anlage zur Kühlschmierstoff-Versorgung und -Aufbereitung ausgerüstet. Heute muss nur noch halb so viel Schmierstoff entsorgt werden wie früher. Durch ständige Aufbereitung ist das Schmiermittel überdies hautverträglicher geworden. Dazu spart die neue Anlage bares Geld – etwa durch den geringeren Bedarf an neuem Schmierstoff. Selbst die Qualität der bearbeiteten Teile hat sich verbessert.

Im Vergleich zum Vorjahr ist 2015 in unseren Produktionsstätten weniger Altmetall angefallen, nämlich 779 statt 845 Kilogramm je Million Euro Umsatz. Die Veränderung erklärt sich unter anderem aus der schwankenden Nachfrage nach Durchflussmessgeräten mit großen Nennweiten, bei deren Bearbeitung mehr Abfälle entstehen.

Zertifizierung und Auditierung Endress+Hauser lässt die Nachhaltigkeit der Geschäftsprozesse jährlich durch EcoVadis prüfen. EcoVadis hat sich zum Ziel gesetzt, Umwelt- und Sozialpraktiken durch das konsequente Nutzen globaler Lieferketten zu verbessern. Endress+Hauser absolvierte das EcoVadis-Assessment 2015 wiederum erfolgreich. Wir konnten uns deutlich verbessern und erzielten ein überdurchschnittliches Rating. Aufgrund der Bedeutung des Audits für viele Kunden haben wir uns entschieden, die EcoVadis-Bewertung zu einer unserer strategischen Schlüsselgrößen zu machen.

Alle Endress+Hauser Product Center sind nach ISO 9001/14001 und OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) zertifiziert. Immer mehr Kunden von Endress+Hauser verlangen eine Auditierung nach dem sogenannten Supplier Ethical Data Exchange (Sedex). Dabei überprüft eine anerkannte Zertifizierungsgesellschaft, inwieweit der Lieferant seiner sozialen Verantwortung nachkommt. Das Unternehmen muss ethischen Grundsätzen hinsichtlich Mitarbeiterrechten, Arbeitszufriedenheit, Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz sowie allgemeinen rechtlichen Anforderungen genügen. Endress+Hauser absolvierte das Sedex-Audit im vergangenen Jahr wiederum mit Erfolg.



■ Siedlungsabfall
■ Sonderabfall

¹ Bezogen auf alle Endress+Hauser Product Center weltweit und Analytik Jena; ohne Innovative Sensor Technology IST, Kaiser Optical Systems und SpectraSensors