

# Nichtfinanzielle Konzernklärung

## Verantwortung bei Sartorius

- Nachhaltigkeitsmanagement
- Einbindung der Stakeholder
- Über die nichtfinanzielle Konzernklärung
- Organisationsprofil
- Wesentlichkeitsanalyse
- Risikomanagement
- Sustainable Development Goals

## Innovation & gesellschaftlicher Beitrag

### Mitarbeiter

- Talente finden und binden
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

## Verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken

- Compliance
- Lieferkette
- Menschenrechte

### Umwelt

- Energieverbrauch und Emissionen
- Produktverantwortung

# Verantwortung bei Sartorius

## Nachhaltigkeitsmanagement

Sartorius ist ein international führender Partner der biopharmazeutischen Industrie. Mit unseren Technologien helfen wir Forschern und Ingenieuren, einfacher und schneller Fortschritte in den Life Sciences und der Bioprozesstechnologie zu erreichen und ermöglichen so die Entwicklung neuer und besserer Therapien und Impfstoffe sowie bezahlbarer Medizin.

In den Industrieländern leiden viele Menschen an Krankheiten, für die es noch keine effektive Behandlung gibt. Beispiele hierfür sind Krebs-, Demenz oder Autoimmunerkrankungen, angeborene Stoffwechselstörungen sowie Infektionskrankheiten. Gleichzeitig können bereits viele Krankheiten geheilt oder behandelt werden, die noch vor einigen Generationen zum Tode geführt hätten. Kombiniert mit rückläufigen Geburtenzahlen führt dies in den Industrienationen zu einer alternden Gesellschaft, die auf gesundes Altwerden und eine lange soziale Teilhabe angewiesen ist.

In Entwicklungs- und Schwellenländern liegen Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit von medizinischer Versorgung deutlich unterhalb des Standards der Industrienationen: Mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung hat keinen oder nur unzureichenden Zugang zu medizinischer Versorgung. Für jedes zweite Kind bleibt die Grundimmunisierung ein unerreichtes Ziel und jährlich sterben schätzungsweise 1,5 Millionen Kinder unter fünf Jahren an Krankheiten, vor denen sie durch Impfungen geschützt wären.

Es ist unser Geschäftszweck, unsere Kunden bei der Entwicklung und Herstellung von biotechnologisch hergestellten Medikamenten und Impfstoffen zu unterstützen und so die Entwicklung und sichere Produktion von Impfstoffen sowie biopharmazeutischen Medikamenten zur Behandlung schwerer und zum Teil seltener Krankheiten zu ermöglichen. Das Nachhaltigkeitsziel ‚Gesundheit und Wohlergehen‘ der Vereinten Nationen ist damit ein integraler Bestandteil unseres Kerngeschäfts.

Als 150 Jahre altes Unternehmen ist Nachhaltigkeit auf vielen Ebenen in unserem Unternehmen verankert. Für uns bedeutet sie langfristig orientiertes, verantwortungsvolles Handeln – in Bezug auf unsere Kunden, Mitarbeiter, Investoren und Geschäftspartner sowie die gesamte Gesellschaft. Dies beinhaltet einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Nachhaltig zu agieren heißt auch, beweglich zu bleiben sowie sich kontinuierlich mit der Frage zu beschäftigen, wie man der sich verändernden Welt begegnet und einen positiven Beitrag leisten kann. Dies betrifft die Weiterentwicklung unseres Kerngeschäfts genauso wie die Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung.

Das Jahr 2020 war mit der Coronavirus-Pandemie von einer Veränderung geprägt, die gesamtgesellschaftlich eine große Herausforderung darstellt. Gleichzeitig verdeutlicht die Krise, wie das Kerngeschäft von Sartorius einen direkten Beitrag zum Ziel ‚Gesundheit und Wohlergehen für alle Menschen‘ leistet: Mit seinen Produkten sowie seinem Prozesswissen ist Sartorius an einem Großteil der weltweiten Impfstoffprojekte gegen das Coronavirus beteiligt.

Auch die Optimierung von Prozessen und Verfahren in der gesamten Wertschöpfungskette kann einen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten – dies umfasst vor allem die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Einkauf, der Produktentwicklung sowie der Produktion. Teile unseres Produktportfolios sind Verbrauchsmaterialien wie Filter, Pipettenspitzen, Zellkulturmedien oder Beutel. Diese sterilen Produkte zur Nutzung in der biopharmazeutischen Forschung und Produktion weisen entscheidende Vorteile gegenüber gegebenenfalls nutzbaren Mehrwegprodukten auf. Dennoch sehen wir Potenzial, die Beanspruchung natürlicher Ressourcen in diesem Bereich zu verringern.

In diesem Zusammenhang hat Sartorius als erstes Unternehmen seiner Branche im Jahr 2020 den European Plastics Pact unterzeichnet. Ziel der öffentlich-privaten Initiative ist es, Nutzung und Recycling von Plastik zu

verbessern und damit weniger Neuplastik einzusetzen. Durch grenzübergreifende Kooperationen auf europäischer Ebene wollen die Unterzeichner dafür neue Techniken entwickeln, Erkenntnisse teilen, Richtlinien und Standards harmonisieren und bestehende Barrieren abbauen.

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen von Sartorius sind vergleichsweise gering, da das Unternehmen weder energieintensiv produziert noch besonders energieintensive Rohstoffe bezieht. Trotzdem erachten wir es als wichtig, einen Beitrag zur Begrenzung der globalen Erwärmung zu leisten. Zur Reduzierung unserer Scope 1 und 2 CO<sub>2</sub>-Emissionen haben wir uns deshalb im Berichtsjahr wissenschaftsbasierte Ziele gesetzt, die sich an den Science Based Targets und dem 1,5°C-Ziel orientieren.

Unser Steuerkreis Corporate Responsibility, der unter der Leitung des Vorstandsvorsitzenden mindestens einmal jährlich zusammentritt, hat sich in diesem Jahr vor allem mit der Implementierung der entwickelten Klima- und Plastikziele in die Tätigkeit der beiden operativen Sparten beschäftigt und somit einen Fokus auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen ‚Klimaschutz‘ sowie ‚Nachhaltiger Konsum und Produktion‘ gelegt.

## Einbindung der Stakeholder

Sartorius steht mit seinen Anspruchsgruppen fortlaufend in engem Dialog. Diesen Austausch nutzen wir auch dazu, regelmäßig Nachhaltigkeitsaspekte mit unseren Stakeholdern zu diskutieren.

Als Anspruchsgruppen | Stakeholder definieren wir dabei diejenigen Personen, Unternehmen, Institutionen und Interessengruppen, die den Erfolg von Sartorius beeinflussen können oder von den Handlungen unseres Unternehmens betroffen sind. Dies sind insbesondere unsere Kunden, Mitarbeiter, Investoren, Lieferanten und Geschäftspartner sowie Anrainer.

Im Berichtsjahr sind wir mit unseren Kunden in einen intensiven Austausch zum Thema Nachhaltigkeit eingetreten. In zahlreichen Gesprächen haben wir die Erwartungen unserer Kunden diskutiert sowie Kooperationsprojekte begonnen. Für einen umfassenden Überblick haben wir zudem in Zusammenarbeit mit einem Marktforschungsinstitut mehr als 70 Kunden angeschrieben und zu ihrer Wahrnehmung der Nachhaltigkeitsleistung von Sartorius sowie ihren Erwartungen befragt.

Den Dialog mit den eigenen Mitarbeitern hat Sartorius im Berichtsjahr durch zwei großangelegte Befragungen aller Mitarbeiter gestärkt. Spezifisch zum Thema Nachhaltigkeit haben wir eine Rubrik im Intranet eingerichtet.

Im November hat Sartorius erneut an der ESG-SRI Konferenz der Société Générale teilgenommen. Die Deutsche Börse hat im März den neuen Nachhaltigkeitsindex DAX 50 ESG vorgestellt. Der Index bildet die Kursentwicklung der 50 größten und liquidesten Aktien auf dem deutschen Markt ab, die gemessen an ESG-Kriterien besonders nachhaltig sind. Sartorius wurde in den DAX 50 ESG aufgenommen.

Die Ergebnisse des Stakeholder-Dialogs wurden im Corporate Responsibility Steering Committee besprochen und finden auf diese Weise Berücksichtigung im Strategieprozess von Sartorius.

Sartorius beteiligt sich an Nachhaltigkeitsanalysen und Ratings im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Im Rating von EcoVadis erreicht Sartorius den Silber-Level und gehört mit dem erreichten Punktstand zu den besten 19 Prozent der bewerteten Unternehmen. Im MSCI Sustainability Rating erzielt Sartorius die Bewertung A.

## Über die nichtfinanzielle Konzernklärung

Sartorius hat nichtfinanzielle Indikatoren definiert, die es ermöglichen, den Einfluss der unternehmerischen Tätigkeit auf Anspruchsgruppen, Umwelt und Gesellschaft zu beurteilen.

Die vorliegende nichtfinanzielle Konzernklärung wurde entsprechend der gemäß §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB geforderten Angaben erstellt. Gemäß § 315b Abs. 1 Satz 3 HGB wird zu einzelnen Aspekten auch auf an anderer Stelle im Konzernlagebericht enthaltene nichtfinanzielle Angaben verwiesen.

Als Berichtsrahmen für die nichtfinanzielle Konzernklärung lehnen wir uns an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) an. Auf diese Weise wollen wir Transparenz und Vergleichbarkeit gewährleisten.

Der Berichtszeitraum der nichtfinanziellen Konzernklärung ist das Geschäftsjahr, der Berichtszyklus ist jährlich. Sofern nicht anders ausgewiesen, wurden die mitarbeiterbezogenen Daten aller Sartorius Gesellschaften erfasst. Der Anwendungsbereich der Umweltkennzahlen erstreckt sich, falls nicht anders vermerkt, auf alle Produktionsgesellschaften. Bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl ergibt sich hier ein Abdeckungsgrad von 76 %.

Die vorliegende nichtfinanzielle Konzernklärung wurde von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Form einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit geprüft. Unser Teilkonzern Sartorius Stedim Biotech S.A. ist mit der Vorlage dieser nichtfinanziellen Konzernklärung von der Pflicht zur Erstellung einer eigenen nichtfinanziellen Berichterstattung befreit.

## Organisationsprofil

Wir verweisen auf den Lagebericht auf Seite 27ff Abschnitte "Konzernstruktur und Unternehmensführung" sowie "Geschäftsmodell, Strategie und Ziele".

## Wesentlichkeitsanalyse

Für unsere Erwägungen zur Wesentlichkeit legen wir den Wesentlichkeitsbegriff des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) zu Grunde. Zusätzlich berücksichtigen wir die Einschätzungen unserer Stakeholder.

Eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse zur Ermittlung der für die Geschäftstätigkeit des Sartorius Konzerns wesentlichen Themen haben wir im Jahr 2017 durchgeführt.

Für die Berichterstattung im Berichtsjahr haben wir Gespräche mit Kunden und Investoren ausgewertet sowie die Einschätzung von Führungskräften der Bereiche Vertrieb, Produktmarketing, Einkauf, Qualitätsmanagement, Legal & Compliance, Corporate Communications sowie Forschung & Entwicklung und Produktion einbezogen. Die Ergebnisse dieses Prozesses wurden vom Vorstand bestätigt.

Änderungen bei den wesentlichen Themen haben sich gegenüber dem Vorjahr nicht ergeben. Sie wurden wie folgt bestätigt:

1. Innovation vorantreiben und dadurch zur verbesserten Verfügbarkeit medizinischer Versorgung beitragen sowie durch Wachstum Beschäftigung und gute Arbeitsbedingungen fördern.
2. Mitarbeiter finden und binden, deren Sicherheit und Gesundheit schützen sowie ihre kontinuierliche Weiterentwicklung fördern.

3. Verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie Compliance und Achtung der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette.
4. Schutz der Umwelt durch Reduktion von Emissionen und Übernahme von Verantwortung für unsere Produkte über deren gesamten Lebenszyklus.

## Risikomanagement

Sartorius trägt Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, der Umwelt sowie der Gesellschaft. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette muss diese Verantwortung wahrgenommen werden. Insbesondere die Handlungen des Unternehmens in Bezug auf Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie die Achtung der Menschenrechte können zu nichtfinanziellen Risiken führen. Sartorius ist deshalb bestrebt, nicht nur solche Risiken zu betrachten, die auf das Unternehmen einwirken, sondern auch die entgegengesetzte Dimension: Welches Risiko stellt Sartorius mit seiner Geschäftstätigkeit für sein Umfeld dar.

Risiken können sich dabei vor allem im Zusammenhang mit der Herstellung steriler Produkte für die Verwendung im Bioprozess ergeben, da diese den Einsatz von Kunststoffen, Energie und Lösemitteln erfordern können. Auch bei der Beschaffung von Materialien können nichtfinanzielle Risiken entstehen. Sartorius achtet deshalb auch bei der Auswahl von Partnern und Lieferanten darauf, dass gesetzliche und ethische Regeln eingehalten werden.

Im Berichtsjahr wurden keine nichtfinanziellen Risiken identifiziert, die gemäß CSR-RUG berichtspflichtig wären.

Die im CSR-RUG definierten Anforderungen bilden die Grundlage der ESG-Risikoanalyse. Sartorius strebt dabei eine größtmögliche Integration der Risikomanagementprozesse im Unternehmen an.

## Sustainable Development Goals

Sartorius ist Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen und unterstützt die Agenda 2030 für eine nachhaltige Weltwirtschaft.

Mit den Sustainable Development Goals (SDGs) haben die Vereinten Nationen 17 politische Zielsetzungen entwickelt. Die Regierungen aller Mitgliedsländer haben die SDGs gemeinsam beschlossen, der Erfolg ihrer Umsetzung wird jedoch maßgeblich vom Handeln und der Zusammenarbeit aller Akteure abhängen - insbesondere vom Engagement der privaten Wirtschaft. Sartorius stellt sich dieser Verantwortung.

Um zu ermitteln, welche SDGs im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit von Sartorius stehen, haben wir hierzu im Jahr 2018 eine umfassende Materialitätsanalyse vorgenommen. Neun SDGs sieht Sartorius als wesentlich im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit an.



**Gesundheit und Wohlergehen** gehören laut den Vereinten Nationen zu den grundlegenden Menschenrechten und sind ein zentraler Indikator für nachhaltige Entwicklung. Es ist unsere unternehmerische Mission und unser Kerngeschäft, zu einer besseren Gesundheit für mehr Menschen beizutragen. Damit stehen Gesundheit und Wohlergehen im Zentrum unserer Bemühungen um mehr Nachhaltigkeit und unser Unternehmenszweck adressiert direkt eines der Sustainable Development Goals.

**Hochwertige Bildung** befähigt Menschen, ihre politische, soziale und wirtschaftliche Situation zu verbessern. Sie gilt deshalb laut den Vereinten Nationen als elementares Menschenrecht und Voraussetzung für nachhaltige Entwicklung. Einen Beitrag zu diesem Ziel leisten wir durch die stetige Weiterbildung unserer Mitarbeiter sowie durch vielfältige Unterstützung wissenschaftlichen Nachwuchses.

**Gleichberechtigung der Geschlechter** ist nicht nur ein UN-Menschenrecht, sondern auch ein Hebel für wirtschaftliches Wachstum. Sie verbessert den Zugang von Frauen zu Bildung, medizinischer Versorgung und finanziellen Ressourcen. Wir setzen uns für Gleichberechtigung in unserer eigenen Geschäftstätigkeit ein und erwarten ein entsprechendes Verhalten auch von unseren Geschäftspartnern.

**Zugang zu sauberem Trinkwasser** wurde 2008 von den Vereinten Nationen als Menschenrecht anerkannt. Im Rahmen unserer Produktverantwortung streben wir an, den Wasserverbrauch unserer Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus so gering wie möglich zu halten. Ebenso achten wir auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser und Abwasser bei unseren Geschäftspartnern.

**Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum** sind ein drängendes Nachhaltigkeitsziel, denn mehr als 60% aller Arbeiter weltweit haben keinen Anstellungsvertrag, weniger als 45% aller Arbeiter sind in Vollzeit und unbefristet beschäftigt. Schlechte Arbeitsbedingungen sind dabei oftmals mit Armut, Diskriminierung und Ungleichheit verbunden und betreffen überdurchschnittlich oft Personengruppen wie Frauen, Menschen mit Behinderung, Jugendliche und Migranten. Bei allen Prozessschritten innerhalb unserer Wertschöpfungskette lassen wir deshalb Sorgfalt walten, damit an keiner Stelle die Wahrheit der Menschenrechte gefährdet wird.

**Industrie, Innovation und Infrastruktur**, dieses SDG beinhaltet das Ziel, wissenschaftliche Forschung in allen Ländern der Welt auszubauen. Während Sartorius keinen direkten Einfluss auf die Bereiche Infrastruktur oder nachhaltige Industrialisierung hat, trägt das Unternehmen zum Innovationsziel auf vielfältige Weise bei. Indem unsere Produktionsstandorte als Kompetenzzentren fungieren, bauen wir wissenschaftliche Expertise an vielen Standorten weltweit aus. Durch unsere Nachwuchsförderung unterstützen wir die weltweite Verbreitung und Vernetzung der wissenschaftlichen Basis und tragen somit dazu bei, zukünftige Innovationstätigkeit zu stärken.

**Nachhaltigkeit in Konsum und Produktion** bedeutet unter anderem den Übergang zur Kreislaufwirtschaft. Für Sartorius sind sterile Produkte aus Kunststoff ein zentraler Bestandteil des Produktportfolios - und dies aus gutem Grund: Die Eigenschaften dieser Produkte sind vorteilhaft für die am Ende der Lieferkette stehenden Patienten, für die Umwelt sowie die grundsätzliche Verfügbarkeit und Entwicklung innovativer Medizin. Gleichzeitig werfen Einwegprodukte unweigerlich die Frage nach dem Produktlebensende auf. Diese Frage greifen wir auf und beschäftigen uns sowohl mit dem Lebensende unserer Produkte als auch mit ihrem gesamten ökologischen Fußabdruck.

**Maßnahmen zum Klimaschutz** treiben wir sowohl betriebsintern als auch in unserer Lieferkette voran. Der durch den Menschen verursachte Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Er erfordert Maßnahmen von allen Akteuren, dabei insbesondere auch der Privatwirtschaft. Zentral ist die Reduktion der Emissionen von CO<sub>2</sub> sowie anderer Treibhausgase. Dieser Verantwortung stellen wir uns im Rahmen unserer Klimastrategie.

**Partnerschaften zur Erreichung von Zielen** einzugehen, entspricht dem Vorgehen von Sartorius. Insbesondere unsere Innovationstätigkeit stärken wir durch Partnerschaften und Kooperationen. Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, erfordert einen Kooperationsansatz schon deshalb, weil sie die gesamte Wertschöpfungskette betreffen und Erfolg nur durch die Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten, Vertragspartnern und der Wissenschaft erzielt werden kann.

# Innovation & gesellschaftlicher Beitrag



## Warum es wesentlich ist

Unsere unternehmerische Mission ist es, wissenschaftlichen Fortschritt in den Life Sciences voranzutreiben und so die Entwicklung neuer Impfstoffe, wirkungsvollerer Therapien sowie bezahlbarer Medizin zu unterstützen. Die gesamtgesellschaftliche Bedeutung dieser Mission wurde im Berichtsjahr durch den Beitrag der Biotechnologiebranche zur Bewältigung der Coronavirus-Pandemie unterstrichen.

Der Biopharma-Markt entwickelt sich schnell - in hoher Frequenz werden wissenschaftliche Durchbrüche erzielt, die zu neuen Therapien führen können. Gleichzeitig nimmt die Entwicklung eines neuen Medikamentes meist weiterhin rund eine Dekade in Anspruch und ist kostenintensiv. Wir wollen es unseren Kunden aus der biopharmazeutischen Industrie ermöglichen, die Entwicklung und Produktion von Biopharmazeutika effizienter zu gestalten.

Sartorius hat seit seiner Gründung stets den offenen Austausch mit der Wissenschaft gepflegt und auf diese Weise wissenschaftliche Erkenntnis und passgenaue Produktentwicklungen vorangetrieben. Es ist unser Ziel, wissenschaftliches Denken und Arbeiten auch in der Gesellschaft zu fördern und damit eine breitere Basis für zukünftige Forschung und Entwicklung zu schaffen.

## Unser Ansatz

Die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten des Konzerns sind darauf ausgerichtet, in Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Fachkreisen weltweit unseren Beitrag dazu zu leisten, dass neue medizinische Wirkstoffe schneller entdeckt und Medikamente effizient hergestellt werden können. Auf diese Weise wollen wir gesellschaftlichen Nutzen stiften, nachhaltige Entwicklung unterstützen und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit und damit das Wachstum des Unternehmens stärken.

Die Innovationstätigkeit des Sartorius Konzerns fußt dabei auf drei Säulen: Erstens einer spezialisierten eigenen Produktentwicklung, zweitens Research-Kooperationen mit Partnern wie z.B. wissenschaftlichen Institutionen sowie drittens der Integration von komplementären Technologien über Akquisitionen. Während die Produktentwicklung den jeweiligen Spartenvorständen zugeordnet ist, arbeitet das Corporate Research spartenübergreifend unter der Leitung des Vorstandsvorsitzenden.

Sartorius ist in einer Vielzahl von Forschungspartnerschaften in einem breiten Spektrum von Themen tätig. Die Zusammenarbeit variiert dabei von Einzelkooperationen bis zu Partnerschaften mit Instituten und wissenschaftlichen Einrichtungen. Beide machen jeweils etwa 40 Prozent der Kooperationen aus. Darüber hinaus engagiert sich Sartorius in der Forschungsarbeit in Konsortien, in die Sartorius die eigenen aktuellsten wissenschaftlichen Erkenntnisse einbringt.

Häufig entstehen neue Ansätze durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit verschiedener Experten. Daher ist es unser Ansatz, Experten aus Wissenschaft, Start-ups und Industrie zusammenzubringen und so Austausch und Vernetzung voranzutreiben. Dies kann der Entstehung neuer und kreativer Ideen Vorschub leisten und so den wissenschaftlichen Fortschritt unterstützen.



Die Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses ist uns ein besonderes Anliegen, denn sie schafft die Basis für wissenschaftlichen Fortschritt in der Zukunft.

## Unsere Performance

Technologien von Sartorius wurden in den vergangenen Jahren bei der Entwicklung und Herstellung von Impfstoffen unter anderem gegen Ebola, Zika und H1N1 eingesetzt. Im Berichtsjahr hat das Unternehmen mit seinen Produkten und seinem Prozesswissen einen substanziellen Beitrag zur Bekämpfung der Coronavirus-Pandemie geleistet: Sartorius ist an der Mehrheit der weltweiten Impfstoffprojekte beteiligt.

Entsprechend des Innovationskonzeptes hat sich Sartorius im Berichtsjahr durch Akquisitionen verstärkt. Details zu den Akquisitionen und der korrespondierenden Erweiterung des Produktportfolios und Leistungsspektrums können dem Lagebericht auf den Seiten 28ff, entnommen werden. Informationen zu unseren Research & Development Aktivitäten finden sich im Lagebericht auf den Seiten 49ff.

Durch die Ausweitung von Forschungsk Kooperationen unterstützt Sartorius weltweit die Entwicklung und Produktion von Biopharmazeutika und verbessert damit langfristig die Verfügbarkeit innovativer Medizin. Im Berichtsjahr wurde die Anzahl der Forschungsk Kooperationen verdoppelt. Auch die Verbesserung der Nachhaltigkeit unserer Produkte treiben wir unter anderem in Kooperationen voran. Weitere Informationen zur Produktverantwortung berichten wir im Kapitel ‚Umwelt‘ ab Seite 141.

Ein wichtiger Aspekt ist zudem die Arbeit mit sowie die Unterstützung von jungen Wissenschaftlern. Seit bereits drei Jahren kooperiert Sartorius mit der East China University of Science and Technology (ECUST) in Shanghai. Die Universität zeichnet sich durch gute Reputation für ihre Forschung in den Bereichen Biosciences, Biotechnology und Bioengineering aus. Im Rahmen des Praktikumsprogramms ‚Young Eagle‘ haben im Berichtsjahr 110 Studenten der Fakultät Bioscience and Biotechnology den Sartorius Standort in Shanghai besucht. Seit 2017 haben bereits 25 Studenten im Rahmen der Young Eagle Kooperation ein Praktikum bei Sartorius absolviert.

Der im Zusammenhang mit dem Research Xchange Forum von Sartorius gemeinsam mit der American Association for the Advancement of Science (AAAS) verliehene Preis "Sartorius & Science Preis für Regenerative Medizin und Zelltherapie" wurde im Berichtsjahr letztmalig vergeben. Mit 35.000 Dollar dotiert richtet sich der Preis an herausragende Wissenschaftler, die sich auf Fortschritte in der Grundlagen- oder Translationsforschung in diesen Bereichen konzentrieren.

# Mitarbeiter



## Talente finden und binden

### Warum es wesentlich ist

Sartorius ist ein stark wachsendes Unternehmen. Um auch in Zukunft erfolgreich zu sein, müssen wir kontinuierlich talentierte und gut ausgebildete Mitarbeiter gewinnen und an das Unternehmen binden. Eine besondere Herausforderung ist es dabei, weltweit berufserfahrene Spezialisten für das Unternehmen zu rekrutieren. 10.637 Mitarbeiter tragen derzeit zum Erfolg von Sartorius bei. Weiterbildung, Übernahme von Verantwortung und Aufstiegsmöglichkeiten haben eine hohe Relevanz für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Diese Kompetenzen sichern ihre Beschäftigungsfähigkeit und eröffnen ihnen berufliche Perspektiven.

Als international aktives Unternehmen sind wir in vielen verschiedenen Regionen und Märkten tätig. Bei Sartorius arbeiten Menschen aus 96 Nationen zusammen. Das Zusammenwirken verschiedener Perspektiven und Erfahrungen hilft uns, unsere Kunden besser zu verstehen, passgenaue Lösungen zu entwickeln und in einer globalen Wirtschaft wettbewerbsfähig zu bleiben. Ein Arbeitsumfeld, das dabei geprägt ist von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Respekt, bringt unserer Überzeugung nach die besten Arbeitsergebnisse hervor und fördert sowohl Motivation und Kreativität als auch Loyalität der Mitarbeiter.

### Unser Ansatz

Bei der Personalgewinnung setzen wir darauf, jene Aspekte zu stärken und weltweit bekannt zu machen, die für angestellte und potenzielle Mitarbeiter<sup>1</sup> maßgeblich sind. Unserer Analyse nach sind dies alle Faktoren, die geeignet sind, Vertrauen in die Zukunft zu schaffen: Marktführerschaft des Unternehmens, Umsatzwachstum und Margenentwicklung, Internationalität sowie Innovationstätigkeit und nicht zuletzt die jeweils eigene Entwicklungsperspektive im Unternehmen. Auch eine sinnstiftende Mission und die erkennbare Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung sind für viele Bewerber von Interesse.

Damit unsere Mitarbeiter ihre Fähigkeiten dann bestmöglich einsetzen können, sind wir bestrebt, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. In unserer Position zu Arbeitspraktiken und Sozialstandards ist festgelegt, welchen Ansätzen wir dabei konzernweit folgen. Um die Zielgenauigkeit der Maßnahmen zur Schaffung guter Arbeitsbedingungen zu verbessern, hat Sartorius im Berichtsjahr zwei globale Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Die erste Befragung im Juli 2020 hatte das Ziel, die Arbeitssituation während der allgemeinen Lockdown-Phase im Frühjahr zu evaluieren. In dieser Zeit haben viele Mitarbeiter der administrativen Bereiche teilweise mobil gearbeitet, mit der Befragung sollen Rückschlüsse auf die zukünftige Arbeitsgestaltung gezogen werden.

Eine zweite Befragung wurde im November 2020 durchgeführt und adressierte eine größere Bandbreite an Themen, wie die Wahrnehmung der Unternehmens- und Führungskultur, des eigenen Arbeitsplatzes sowie

---

<sup>1</sup> Die folgenden Mitarbeiterzahlen umfassen alle Beschäftigten des Sartorius Konzerns mit Ausnahme von Auszubildenden, Praktikanten, Dauerabwesenden und Mitarbeitern in Altersteilzeit. Angegeben sind jeweils die Kopfzahlen.

der Arbeitszufriedenheit im Allgemeinen. Die Mitarbeitenden wurden aufgefordert, auch ihre eigenen Verbesserungsvorschläge einzubringen. Diese Befragung soll in Zukunft halbjährlich durchgeführt werden. Jährliche Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter dienen zusätzlich dazu, individuelle Leistung, Ziele und Entwicklungsmöglichkeiten zu reflektieren. Sartorius implementierte in 2020 einen neuen systemunterstützten Prozess, um Mitarbeitergespräche ab 2021 digital und weltweit nach einheitlichen Kriterien durchzuführen.

Unsere Mitarbeiter sollen sich während ihres Berufslebens persönlich und professionell weiterentwickeln können. Sartorius bietet hierzu ein breit gefächertes Fortbildungsangebot aus Management- und Kommunikationstrainings sowie fachlichen Schulungen an allen Standorten. Sartorius bestärkt seine Mitarbeiter zudem darin, sich im Unternehmen zu vernetzen und in andere Bereiche oder an andere Standorte zu wechseln. Entsendungen werden von der eigens dafür eingerichteten Abteilung Global Mobility koordiniert und betreut. Die Rahmenbedingungen für Auslandsaufenthalte sind für alle Mitarbeiter transparent geregelt.

Sartorius verfolgt das Ziel, Führungspositionen zum überwiegenden Teil aus den eigenen Reihen zu besetzen. Auf Basis der Sartorius Führungsleitlinien besteht ein Führungskräfte-Entwicklungsprogramm, an dem weltweit alle erstmaligen Führungskräfte teilnehmen. Damit verfolgen wir das Ziel, konzernweit eine gemeinsame Führungskultur zu entwickeln. Das Programm ist bereits in den Gesellschaften in Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Belgien, Italien, Spanien, Indien und China verfügbar. Ein Entwicklungsprogramm für Führungskräfte in der Produktion besteht in Deutschland.

Um gleiche Chancen für Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen zu schaffen, haben wir bereits in vielen Gesellschaften ein flexibles Arbeitszeitmodell etabliert. Je nach persönlicher und betrieblicher Situation sind dabei oftmals Gleitzeit, Teilzeit oder Telearbeit möglich.

Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen berücksichtigen wir das Thema Beruf und Familie durch Kinderbetreuungsangebote. In Göttingen etwa gibt es in den Schulferien Angebote für Schulkinder und eine betriebsnahe Kindertagesstätte auf dem Sartorius Campus. Als inklusive Kindertagesstätte bietet sie auch Plätze für Kinder mit Behinderung an. Es entspricht der Kultur des Unternehmens, dass bei Sartorius auch Väter ihre Elternzeit wahrnehmen.

Transparenz zu schaffen über Gehaltsstrukturen ist Teil unserer Chancengleichheit fördernden Maßnahmen. In den deutschen Gesellschaften sind die Gehälter größtenteils an den Tarif der IG Metall, zum Teil an den Tarif der IG Bergbau, Chemie, Energie gebunden. Auch in Frankreich und Österreich orientieren wir uns bei der Entgeltgestaltung an Tarifen. Die Tarifbindung erhöht die Transparenz der Entgelte.

Für die Interessen der Belegschaft tritt in Deutschland der Konzernbetriebsrat ein. In allen operativen Gesellschaften in Deutschland gibt es zudem einen lokalen Betriebsrat. Neben den Betriebsräten sind verschiedene Vertrauenspersonen für Sartorius Mitarbeiter ansprechbar.

## Unsere Performance

Bildung ist für uns ein hoher Wert und das Management fasst es als Teil seiner unternehmerischen Verantwortung auf, Bildung im Einflussbereich von Sartorius zu unterstützen und zugänglich zu machen.

92.180 Stunden wurden im Berichtsjahr in Weiterbildungsmaßnahmen investiert - im Durchschnitt 8,9 Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Die unterjährig akquirierten Gesellschaften sind nicht mit berücksichtigt und werden entsprechend der Reportingrichtlinie erst im nächsten Berichtsjahr berichtet. Gesellschaften, die im letzten Jahr konsolidiert worden sind, berichten in diesem Jahr vollständig.

**Trainingsstunden nach Region und Geschlecht<sup>1,2,3</sup>**

	EMEA	Amerika	Asien Pazifik	Gesamt
Frauen	8,5	5,9	9,7	8,1
Männer	9,5	6,7	12,0	9,5
<b>Gesamt</b>	<b>9,1</b>	<b>6,4</b>	<b>11,3</b>	<b>8,9</b>

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount erfasst.

3 Die unterjährig akquirierten Gesellschaften sind nicht mit berücksichtigt und werden entsprechend der Reportingrichtlinie erst im nächsten Berichtsjahr berichtet. Gesellschaften, die im letzten Jahr konsolidiert worden sind, berichten in diesem Jahr vollständig.

In den vergangenen fünf Jahren konnte Sartorius weltweit 7.291 Mitarbeiter für sich gewinnen. Der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft betrug zum Ende des Berichtsjahres 38,8% und ist damit gegenüber dem Vorjahr konstant geblieben.

Im Berichtsjahr waren konzernweit 5,7% bzw. 601 Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt, 81 mehr als 2019, die meisten davon in Deutschland.<sup>1</sup>

**Neueinstellungen nach Region, Geschlecht und Altersgruppe<sup>1,2</sup>**

	EMEA	Amerika	Asien Pazifik	Gesamt
<b>Frauen</b>	<b>536</b>	<b>156</b>	<b>141</b>	<b>833</b>
≤ 29 Jahre	258	54	62	374
30 - 49 Jahre	220	69	77	366
≥ 50 Jahre	58	33	2	93
<b>Männer</b>	<b>731</b>	<b>243</b>	<b>226</b>	<b>1.200</b>
≤ 29 Jahre	318	62	110	490
30 - 49 Jahre	352	133	115	600
≥ 50 Jahre	61	48	1	110
<b>Gesamt</b>	<b>1.267</b>	<b>399</b>	<b>367</b>	<b>2.033</b>

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount dargestellt.

Der Erfolg unserer Maßnahmen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen, spiegelt sich in einer dauerhaft geringen Fluktuationsquote wider. Ohne auslaufende befristete Verträge betrug sie bei Sartorius im Berichtsjahr 7,1% und lag damit um 0,4 Prozentpunkte unter dem niedrigen Vorjahresniveau.<sup>1</sup>

Durch die anhaltend hohe Zahl an Neueinstellungen ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit leicht gesunken. Etwa die Hälfte der Mitarbeiter war 2020 weniger als fünf Jahre bei Sartorius, gut ein Sechstel der Belegschaft arbeitete 15 Jahre und mehr im Unternehmen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Die unterjährig akquirierten Gesellschaften sind nicht mit berücksichtigt und werden entsprechend der Reportingrichtlinie erst im nächsten Berichtsjahr berichtet. Gesellschaften, die im letzten Jahr konsolidiert worden sind, berichten in diesem Jahr vollständig.

**Fluktuation nach Region, Geschlecht und Altersgruppe<sup>1,2,3</sup>**

	EMEA	Amerika	Asien   Pazifik	Gesamt
<b>Frauen</b>	<b>254</b>	<b>70</b>	<b>59</b>	<b>383</b>
≤ 29 Jahre	119	13	10	142
30 - 49 Jahre	95	38	47	180
≥ 50 Jahre	40	19	2	61
<b>Männer</b>	<b>300</b>	<b>84</b>	<b>78</b>	<b>462</b>
≤ 29 Jahre	114	12	20	146
30 - 49 Jahre	105	39	55	199
≥ 50 Jahre	81	33	3	117
<b>Gesamt</b>	<b>554</b>	<b>154</b>	<b>137</b>	<b>845</b>

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount dargestellt.

3 Die unterjährig akquirierten Gesellschaften sind nicht mit berücksichtigt und werden entsprechend der Reportingrichtlinie erst im nächsten Berichtsjahr berichtet. Gesellschaften, die im letzten Jahr konsolidiert worden sind, berichten in diesem Jahr vollständig.

Aufgrund der Bedeutung für die Unternehmensentwicklung ist die Anzahl der Mitarbeiter bei Sartorius von hoher Relevanz und wird der Unternehmensführung regelmäßig berichtet. Weitere Informationen zum Thema ‚Mitarbeiter‘ finden sich im Lagebericht auf Seite 51.

## Arbeitssicherheit und Gesundheit

### Warum es wesentlich ist

Die Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist unsere Verantwortung. Als Unternehmen ist uns auch die Gesundheit unserer Mitarbeiter ein Anliegen, deshalb unterstützen wir sie mit vielfältigen Angeboten bei deren Erhaltung.

Das Berichtsjahr war geprägt durch die Coronavirus-Pandemie und hat deshalb besondere Anforderungen an die Organisation von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gestellt. Das Vorhandensein einer soliden Arbeitssicherheitsorganisation hat sich als substanzieller Vorteil bei der Bewältigung der daraus resultierenden Herausforderungen erwiesen.

### Unser Ansatz

Sartorius hat hohe Sicherheitsstandards, um betriebsbezogene Erkrankungen, Gesundheitsgefährdungen sowie potenzielle Risiken für Arbeitsunfälle zu minimieren. In der konzernweit gültigen Unternehmensposition zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind Grundprinzipien und Kernthemen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes festgelegt. Die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Erhalt und die Förderung der Gesundheit aller Mitarbeiter haben für Sartorius hohe Priorität und werden durch das Management aktiv vorangetrieben. Wie im Vorjahr arbeitet Sartorius an der konzernweiten Vereinheitlichung des Sicherheitsmanagementsystems. Die globale Harmonisierung der Prozesse soll die Arbeitssicherheit an unseren Standorten weiter verbessern.

Planmäßige obligatorische Mitarbeiterschulungen zu Themen der Arbeitssicherheit sowie des Arbeits- und Umweltschutzes sorgen dafür, dass die Beschäftigten Risiken erkennen und entsprechend vermeiden können.

Entstandene Unfälle analysiert Sartorius kontinuierlich und leitet daraus Vorsorgemaßnahmen auch für andere Standorte ab. An den lokalen Konzernstandorten beraten Arbeitsschutzausschüsse regelmäßig über Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention von Arbeitsunfällen.

Am Standort Aubagne hat im Berichtsjahr ein bereichsübergreifendes Team eine Initiative zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und Verminderung von Arbeitsunfällen gestartet. Da das Verhalten von Mitarbeitern bei einem Großteil der Arbeitsunfälle eine zentrale Rolle spielt, will das Team neben technischen Verbesserungen vor allem das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter stärken. Bereits mehr als 600 Mitarbeiter – vorrangig aus Bereichen mit erhöhten Gefährdungspotenzial – haben bereits an den neuen Workshops zur Stärkung des Sicherheitsbewusstseins teilgenommen. Zusätzlich haben 110 Ersthelfer ein ganztägiges Training zur Risikominimierung erhalten. Speziell für Manager wurden Workshops angeboten, die sie darauf vorbereiten, das Sicherheitsmanagement in ihren Teams zu verbessern.

Mit seinem betrieblichen Gesundheitsmanagement, das körperliche wie psychosoziale Faktoren einbezieht, will Sartorius die Leistungsfähigkeit und Motivation seiner Mitarbeiter steigern, deren künftige Beschäftigungsfähigkeit sichern und krankheitsbedingte Kosten senken. Ein betriebsärztlicher Dienst steht an den meisten Standorten zur Verfügung. Über einen externen Dienstleister steht zudem psychologische Unterstützung für alle beruflichen, aber auch privaten Belange zur Verfügung. Mitarbeiter können den Dienstleister über eine Hotline erreichen.

Eine unserer zwei Gesellschaften in Peking und eine unserer Gesellschaften in Shanghai sind nach OHSAS 18001 sowie eine unserer zwei Gesellschaften in Bangalore nach ISO 450001 zertifiziert.

Für Sartorius sind auch Mitarbeiter externer Firmen tätig, dies betrifft zum Beispiel Reinigungsdienste oder Baufirmen. Auch ihre Sicherheit ist uns wichtig. Deshalb werden externe Mitarbeiter vor Aufnahme ihrer Tätigkeit in Arbeitssicherheitsbelangen unterwiesen. In diesen Unterweisungen wird explizit auch darauf hingewiesen, wie Vorfälle und Unfälle gemeldet werden können.

Während der Corona-Pandemie haben vor allem zwei Erwägungen unser Handeln geprägt: Erstens die Gesundheit unserer mehr als 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen. Zweitens unsere Geschäftstätigkeit aufrecht zu erhalten, um zum einen unsere Kunden unterstützen zu können und zum anderen unsere eigene finanzielle Stabilität zu wahren. Vor dem Hintergrund, dass viele unserer Kunden an der Entwicklung und Produktion eines Impfstoffes gegen das Coronavirus arbeiten, hat Sartorius eine besondere gesellschaftliche Verantwortung. Es war deshalb keine Option, zur Verbesserung des Infektionsschutzes Personal in der Produktion zu reduzieren oder Teile des Betriebes stillzulegen. Im Gegenteil wurde die Produktion sogar ausgeweitet.

Unsere gut eingespielten Arbeitssicherheitsprozesse haben uns dabei in die Lage versetzt, schnell und umfassend auf diese speziellen Herausforderungen in der Coronavirus-Pandemie zu reagieren. Auf Konzernebene wurde ein Krisenstab eingerichtet, der unter Beteiligung verschiedener Bereiche sowie des Vorstandes fortlaufend die Situation überwacht und bewertet und gegebenenfalls passende Maßnahmen einleitet. Darüber hinaus bestehen mehrere Teams auf lokaler Ebene.

Zum Schutz der Mitarbeiter wurden sehr früh Abstandsregeln eingeführt und Reisen fast vollständig eingestellt. Gesichtsmasken und Visiere wurden an Standorten zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen einer Mobilen Corona-Analytik (MCA) Response Studie der Leibniz Universität Hannover konnten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Standorten Göttingen und Guxhagen über einen mehrmonatigen Zeitraum freiwillig mittels PCR-Analyse auf das Coronavirus testen lassen. Ein entsprechender Abstrich konnte alle zwei Wochen in Anspruch genommen werden. Seit dem Ende der Studienphase ermöglicht Sartorius den Mitarbeitern stattdessen einen regelmäßigen Antigentest. Diese Teststrategie zur Vermeidung der Bildung von Infektionsclustern soll sukzessive an weiteren Standorten eingeführt werden.

## Unsere Performance

Die Anzahl der dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen hat sich im Vergleich zum Vorjahr um rund 40 Prozent reduziert. Sogar noch stärker ist die relative Häufigkeit arbeitsbedingter Verletzungen zurückgegangen. Durch die Coronavirus-Pandemie sind Mitarbeiter ihrer Tätigkeit verstärkt im Homeoffice nachgegangen. Gerade in der Produktion und Logistik wurde bei Sartorius im Berichtsjahr jedoch verstärkt gearbeitet. Dies unterstreicht, dass unsere Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitssicherheit Wirkung zeigen. Unfälle mit schwerwiegenden Folgen oder Todesfälle sind an keinem Standort eingetreten, was die bereits hohe Qualität des Sicherheitsmanagementsystems untermauert.

Für sein Sicherheitskonzept in der Coronavirus-Pandemie ist Sartorius an mehreren Standorten ausgezeichnet worden. Als erstes Unternehmen in Tunesien erhielt Sartorius das Safe & Clean label der Apave Certification für Maßnahmen, die zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter während der Pandemie ergriffen wurden. Auch der Standort in Bangalore erhielt eine Auszeichnung für sein Sicherheitskonzept: Die Confederation of Indian Industries (CII) zeichnete die Maßnahmen mit ‚Gold‘ aus.

Arbeitsbedingte Verletzungen <sup>1,2</sup>		
	2020	2019
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen (Angestellte)	145	253
Relative Häufigkeit der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen je 1.000.000 theoretisch geleisteter Arbeitsstunden (Angestellte)	8,2	16,6
Arbeitsbedingte Verletzung mit schwerwiegenden Folgen <sup>3</sup>	0	0
Todesfälle durch Arbeitsunfälle	0	0

1 Die unterjährig akquirierten Gesellschaften sind nicht mit berücksichtigt und werden entsprechend der Reportingrichtlinie erst im nächsten Berichtsjahr berichtet. Gesellschaften, die im letzten Jahr konsolidiert worden sind, berichten in diesem Jahr vollständig. Die beiden Vertriebsgesellschaften in den Niederlanden sind nicht mit berücksichtigt.

2 Die folgenden Mitarbeiterzahlen umfassen alle Beschäftigten des Sartorius Konzerns mit Ausnahme von Auszubildenden, Praktikanten, Dauerabwesenden und Mitarbeitern in Altersteilzeit. Angegeben sind jeweils die Kopfszahlen.

3 Ein Unfall mit schwerwiegenden Folgen ist ein Unfall, bei dem sich der Verletzte gar nicht oder erst nach einem halben Jahr von den Folgen des Unfalls rehabilitiert.

# Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken



## Compliance

### Warum es wesentlich ist

Die Einhaltung der geltenden Gesetze erachten wir als selbstverständlich. Darüber hinaus ist es unser Anspruch, unser Geschäft mit Integrität zu führen.

Wir bekennen uns zu den international anerkannten Menschen- und Arbeitnehmerrechten als Grundlage unserer weltweiten Geschäftstätigkeit. Eine wesentliche Aufgabe ist es dabei, ein gemeinsames Verständnis für faire Arbeitsbedingungen zu schaffen - an allen unseren Standorten sowie in unserer Lieferkette.

### Unser Ansatz

Sartorius betreibt sein Geschäft weltweit nach einheitlichen, global etablierten Standards und nach national gültigen Rechtsnormen. Der Deutsche Corporate Governance Kodex definiert Anforderungen an Vorstand und Aufsichtsrat samt deren Zusammenwirken, an Transparenz, Rechnungslegung und Abschlussprüfung sowie an die Durchführung der Hauptversammlung. Die Abteilung Legal & Compliance berichtet an den Vorstandsvorsitzenden und informiert den Aufsichtsrat im Auditausschuss. Sartorius entspricht den Regelungen und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung vom 16. Dezember 2019.

Mit unserem weltweit gültigen Compliance-Management-System wollen wir sicherstellen, dass Organmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter alle gesetzlichen Regeln und Kodizes einhalten und entsprechend unserer internen Richtlinien handeln. Die Abteilung Legal Affairs & Compliance ist zuständig für die Aufgabengebiete rechtliche Beratung, Interne Revision, Konzernsicherheit, Datenschutz, Antikorruption, Zoll und Exportkontrolle.

Ein dezidiertes Team nimmt sich der Umsetzung und Durchsetzung aller Compliance Themen im Konzern an. Der Sartorius Verhaltenskodex konkretisiert unsere Anforderungen an das verantwortungsvolle Handeln unserer Mitarbeiter. Das Regelwerk hilft, sich bei der täglichen Arbeit rechtlich korrekt und moralisch angemessen zu verhalten. Mitarbeiter sind angehalten, sich bei jeder Handlung folgende Fragen zu stellen: Ist die Handlung legal, entspricht mein Verhalten unseren Werten und Leitlinien, ist mein Handeln frei von persönlichen Interessen (die nicht von arbeitsrechtlichen Regelungen abgedeckt sind) und hält mein Verhalten einer öffentlichen Überprüfung statt? Im Einzelnen behandelt der Verhaltenskodex die Themenbereiche „Beachtung der internationalen Sozial- und Umweltstandards“, „allgemeine Verhaltensregeln“ und „Umgang mit Interessenkonflikten“.

Der Antikorruptionskodex dient als Grundlage für die Sensibilisierung aller Mitarbeiter hinsichtlich der Korruptionsgefahren. Er ist zugleich Richtschnur, Handlungsanleitung und Hilfestellung, um unternehmens- und branchenspezifisch die nötigen Maßnahmen zur Korruptionsprävention und auch -bekämpfung treffen zu können. Im Konzern ist als Ansprechpartner für Korruptionsprävention ein Antikorruptionsbeauftragter vom Management bestellt. Dieser nimmt seine Aufgaben weisungsunabhängig wahr.



Dass unsere Mitarbeiter mit dem Verhaltens- und Antikorruptionskodex vertraut sind, erreichen wir, indem alle Beschäftigten weltweit jährlich dazu aufgefordert werden, jeweils ein Online-Training mit einer anschließenden Prüfung zu absolvieren. Die Mitarbeiter werden hier im Umgang mit moralisch oder rechtlich bedenklichen Situationen geschult.

Ein Beschwerdemechanismus stellt sicher, dass Fälle von schädigendem Verhalten wie zum Beispiel Korruption, Ungleichbehandlung oder sexueller Belästigung von Mitarbeitern und externen Dritten gemeldet werden können. Kontaktmöglichkeiten bestehen über das persönliche Gespräch, eine Telefonhotline, das elektronische Postfach der Compliance-Abteilung oder für anonyme Meldungen über das Hinweisgebersystem. Alle entsprechenden Kontaktmöglichkeiten sind im Intranet angegeben und damit unternehmensweit verfügbar. Außerdem sind sie auf der Unternehmenshomepage verfügbar und damit auch für alle externen Betroffenen zugänglich.

Im Berichtsjahr wurde ein Global Regulatory Affairs Committee unter anderem unter der Beteiligung der Bereiche Compliance, Regulatory Affairs, Quality, Product Development, Procurement, EHS und Corporate Responsibility gegründet. Das Committee tagt regelmäßig und dient dem bereichsübergreifenden Monitoring neuer Gesetzesinitiativen sowie der Schaffung entsprechender Strukturen im Unternehmen.

## Unsere Performance

Im Berichtszeitraum haben 3.530 Mitarbeiter aus 33 Ländern das Training zum Antikorruptionskodex sowie 3.592 Mitarbeiter aus 32 Ländern das Training für den Verhaltenskodex absolviert. Die geleisteten Trainingsstunden betragen dabei 2.155 Stunden für den Verhaltenskodex und 2.118 Stunden für den Antikorruptionskodex. Die Compliance-Schulungen sind derzeit in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch und Chinesisch verfügbar.

Signifikante Bußgelder und nicht-monetäre Strafen wegen Verstoßes gegen Gesetze und Vorschriften gab es im Berichtsjahr nicht. Drei Korruptionsverdachtsfälle wurden gemeldet, wovon zwei derzeit in der Prüfung befindlich sind und einer bereits als unbestätigt gilt.

Insgesamt wurden während des Berichtszeitraums drei Diskriminierungsverdachtsfälle berichtet. Bestätigte Diskriminierungsfälle konnten während des Berichtszeitraums nicht festgestellt werden.

## Lieferkette

### Warum es wesentlich ist

Die Achtung der Menschenrechte, Wahrung hoher Umweltstandards sowie die Bereitstellung guter, sicherer und fairer Arbeitsbedingungen bei der Erstellung unserer Produkte ist uns auch außerhalb der eigenen Produktion wichtig. Mit rund 8.000 Lieferanten aus über 40 Ländern und einem Einkaufsvolumen, das rund 40 Prozent unseres Umsatzes<sup>1</sup> entspricht, wird die Bedeutung offensichtlich, die bei der Umsetzung dieser Ziele unserer Vorkette zukommt. Eine wachsende Zahl von Gesetzen und Anforderungen reguliert zudem die Übernahme von Verantwortung in globalen Lieferketten.

---

<sup>1</sup> Einkaufsvolumen bezogen auf das Jahr 2019.

Die Wertschöpfungsketten des Marktes für Arzneimittel sind zudem sensibel und im Fokus vieler Stakeholder. Vor allem die am Ende der Lieferkette stehenden Patienten sind darauf angewiesen, dass ihre Medikamente jederzeit verfügbar und sicher sind.

## Unser Ansatz

Wir befassen uns intensiv mit unseren Lieferanten. Seit Januar 2020 prüfen wir die Einhaltung unserer Anforderungen an die Nachhaltigkeit im Herstellungsprozess.

Unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner bildet dabei konzernweit die Grundlage der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Hierin definiert sind unsere Anforderungen an Themen der Umwelt, des Sozialen und der Unternehmensführung. Seit Dezember 2019 ist die Anerkennung des Verhaltenskodex Teil des Aufnahmeprozesses für neue Lieferanten. Im Jahr 2020 haben wir damit begonnen, systematisch zu überprüfen ob seitens unserer Bestandslieferanten eine entsprechende Anerkennung vorliegt und fordern Sie nötigenfalls ein. Gegebenenfalls kann ein gleichwertiger Code of Conduct eines Lieferanten die Anerkennung unseres Code of Conduct ersetzen. Im Laufe des Jahres 2021 sollte der Überprüfungsprozess abgeschlossen werden.

Ob und inwiefern bei einem Lieferanten tatsächlich Verstöße gegen die geforderten ESG-Standards vorliegen, prüft Sartorius mit einem Ansatz, bestehend aus verschiedenen Komponenten. Eine Richtlinie, die den Prozess dokumentiert, wird derzeit erarbeitet.

Bei Lieferanten von besonderer Relevanz für unsere Geschäftsprozesse und | oder hohem Einkaufsvolumen arbeiten wir mit der externen Nachhaltigkeits-Bewertungsplattform EcoVadis zusammen. Das externe ESG-Assessment beruht auf einem Self-Assessment und der Überprüfung von zugehörigen Dokumenten sowie Informationen aus externen Quellen. EcoVadis überprüft dabei insgesamt 21 Indikatoren aus den Bereichen Umwelt, Arbeit und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung.

ESG Quick-Checks werden beginnend mit dem Jahr 2021 von Sartorius Qualitätsauditoren im Rahmen von allen planmäßigen Qualitätsaudits in den Produktionsanlagen des Lieferanten systematisch durchgeführt. Hierfür wurden die Nachhaltigkeitsanforderungen von Sartorius in einen Fragebogen überführt. Dieser wird dem Lieferanten im Vorfeld des Audits zur Verfügung gestellt. Während der vor Ort Auditierung der Produktionsanlagen des Lieferanten wird die Einhaltung der Anforderungen unseres Verhaltenskodex für Geschäftspartner anhand des Fragebogens überprüft. Bereits im Berichtsjahr wurde damit begonnen, erste ESG Quick-Checks vorzunehmen.

Ziel aller Maßnahmen ist es, bei den Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards unserer Lieferanten tatsächliche Veränderungen zum Besseren anzustoßen. Das Sartorius Management ist über das Corporate Responsibility Steering Committee in die Gestaltung des Prozesses eingebunden und über die erzielten Fortschritte informiert.

Mit Lieferanten, bei denen wir ein erhebliches Risiko von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit, andere Verstöße gegen Menschenrechte oder negative Auswirkungen auf die Gesellschaft erkennen, nehmen wir keine Geschäftsbeziehungen auf, beziehungsweise beenden diese. In unserem neuen Prozess zur Nachhaltigkeit in der Lieferkette, ist dieses Vorgehen festgeschrieben.

Während der Coronavirus-Pandemie konzentrieren wir uns darauf, unsere Lieferfähigkeit zu sichern. Vor dem Hintergrund der validierten Produktionsprozesse unserer Kunden hat dies eine besondere Bedeutung. Lagerbestände sowohl für Rohstoffe als auch für fertige Produkte managen wir deshalb aktiv und halten hohe Sicherheitsbestände.

## Unsere Performance

Im Jahr 2020 haben wir 168 Lieferanten zu einem externen Nachhaltigkeits-Assessment durch EcoVadis aufgefordert. Davon lagen im Berichtsjahr 81 Bewertungen vor, womit rund 30 Prozent<sup>1</sup> des Einkaufsvolumens abgedeckt werden. Mit Lieferanten, die ein EcoVadis Assessment abgelehnt haben oder deren Bewertung abgelaufen ist, werden wir im Jahr 2021 in einen Dialog treten.

Die im Rahmen von Qualitätsaudits von Sartorius selbst durchgeführten ESG Quick-Checks wurden im Berichtsjahr aufgrund der Coronavirus-Pandemie sowie noch in der Gestaltung befindlicher Prozesse nur sehr eingeschränkt vorgenommen. Vier ESG Quick-Checks konnten durchgeführt werden, aufgrund der coronabedingten Reisebeschränkungen, waren alle auditierten Lieferanten in Deutschland ansässig. Weitere für 2020 geplante ESG Quick-Checks sollen im Jahr 2021 nachgeholt werden.

Die Ergebnisse der EcoVadis Bewertungen sowie der ESG Quick-Checks werden wir nutzen, um unseren Prozess im Jahr 2021 intern weiterzuentwickeln.

## Menschenrechte

### Warum es wesentlich ist

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte klären die Verantwortung von Staaten und Unternehmen für den Schutz und die Respektierung der Menschenrechte. In den Fokus rückt damit nicht nur die Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen, sondern auch der positive Beitrag, den Unternehmen durch ihre Aktivitäten zur Förderung des Menschrechtsschutzes beitragen können.

Sartorius verfolgt das Ziel, größtmögliche Sorgfalt walten zu lassen, um Menschenrechtsverletzungen im eigenen Einflussbereich zu verhindern.

### Unser Ansatz

Im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte respektieren und unterstützen wir die Umsetzung der Werte der Internationalen Menschenrechtscharta, der OECD Richtlinien für Multinationale Unternehmen und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit, indem wir uns dazu verpflichten, diese international anerkannten Menschenrechte als für unsere Aktivitäten relevant zu erachten. Wir respektieren die Gesetze der Länder, in denen wir aktiv sind.

Eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte ist seit Februar 2019 über das Intranet an die Mitarbeiter kommuniziert und über das Internet für alle Stakeholder verfügbar.

Die Sartorius Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte ist für den Konzern weltweit bindend. Sie fordert von jedem Mitarbeiter ein angemessenes, faires und rechtmäßiges Verhalten gegenüber anderen Mitarbeitern, Geschäftspartnern sowie dem Gemeinwesen. Von Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und

---

<sup>1</sup> Umsatz und Einkaufsvolumen bezogen auf das Jahr 2019.

Kooperationspartnern erwarten wir, dass sie ihre Geschäftstätigkeit gemäß entsprechend hohen ethischen Standards ausüben.

Sowohl der Sartorius Verhaltenskodex als auch der Verhaltenskodex für Geschäftspartner greifen die Inhalte der Sartorius Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte auf und konkretisieren sie für den Geschäftsalltag. In jährlichen Online-Schulungen zum Sartorius Verhaltenskodex festigen die Sartorius Mitarbeiter ihre Kenntnis der Inhalte und testen diese in der anschließenden Online-Prüfung.

Der auf Seite 137 beschriebene Beschwerdemechanismus stellt sicher, dass menschenrechtlich relevante Themen gemeldet werden können und dies auch anonym geschehen kann.

Im Berichtsjahr wurde eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe aufgestellt, die Prozesse überprüft und gegebenenfalls anpasst, um die Anforderungen des neuen Sorgfaltspflichtengesetzes zur Wahrung der Menschenrechte in globalen Lieferketten zu erfüllen.

Der Vorstand wird fallbasiert in die Aufarbeitung gemeldeter Fälle eingebunden.

## Unsere Performance

Sollen die Unternehmensperformance und der Erfolg der Konzepte in Bezug auf Menschenrechte messbar gemacht werden, ist es notwendig, konkrete quantitative Indikatoren zu definieren. In diesem Prozess bleibt es wichtig, den Einfluss von Faktoren außerhalb der Unternehmenssphäre auf die Indikatoren zu bedenken. Außerhalb der Zugriffsmöglichkeiten von Sartorius könnten zum Beispiel Handlungen lokaler Regierungsführungen liegen.

Sartorius hat damit begonnen, für sich zu definieren, welche Indikatoren als relevant gelten können und berichtet darüber in den jeweiligen Kapiteln. Für unser Herangehen, haben wir uns das gesamte Spektrum der Menschenrechte angesehen, wie sie in der Internationalen Menschenrechtscharta sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation definiert sind und haben uns dann überlegt, welche dieser Menschenrechte im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit relevant beeinflusst werden können. In einem nächsten Schritt haben wir unsere bereits bestehende Berichterstattung nach Indikatoren überprüft, die geeignet sind, diesen Einfluss sichtbar zu machen. Im kommenden Jahr werden wir die Analyse abschließen und dann die Aufnahme weiterer Indikatoren erwägen.

Im Berichtsjahr berichten wir zunächst zum Recht auf Arbeit im Kapitel ‚Talente finden und binden‘ und über den Indikator ‚Neueinstellungen nach Region, Geschlecht und Altersgruppe‘. Das Recht auf Bildung bilden wir im gleichen Kapitel über den Indikator ‚Trainingsstunden nach Region und Geschlecht‘ ab. Zum Recht auf ein erreichbares Höchstmaß an körperlicher und geistiger Gesundheit berichten wir in den Kapiteln ‚Innovation und gesellschaftlicher Beitrag‘ und ‚Arbeitssicherheit und Gesundheit‘ sowie über den Indikator ‚Arbeitsbedingte Verletzungen‘.

Eine umfassende Berichterstattung findet sich zudem im separat veröffentlichten GRI-Bericht. Hierbei handelt es sich um weiterführende Informationen, die im Rahmen der nichtfinanziellen Konzernklärung nicht erforderlich sind.

# Umwelt



## Energieverbrauch und Emissionen

### Warum es wesentlich ist

Der voranschreitende Klimawandel ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Wir erachten es als unsere Pflicht, einen Beitrag zur Dekarbonisierung der Wirtschaft zu leisten.

Sartorius produziert in 28 Produktionsgesellschaften und verbraucht in diesen entsprechend Energie und verursacht Emissionen. Insgesamt stufen wir die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit als vergleichsweise gering ein. Gleichzeitig sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst und setzen deshalb grundsätzlich hohe Standards beim Umweltschutz.

### Unser Ansatz

In unserer Umweltposition definieren wir die Grundprinzipien und Kernthemen unseres Umweltmanagements. Die Umweltposition von Sartorius ist verbindlich für alle Gesellschaften und Standorte im Konzern. Sie ist an die Mitarbeiter über das Intranet sowie die Unternehmenshomepage kommuniziert und unterstützt uns dabei, Effizienz und Umweltbewusstsein im Alltagsgeschäft zu verankern. Bei unseren Neubauten orientieren wir uns an anerkannten Standards für nachhaltiges Bauen.

Ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 ist in den beiden größten Gesellschaften in Göttingen (Deutschland) sowie in Aubagne (Frankreich), Bangalore (Indien), Cergy (Frankreich), Guxhagen (Deutschland), Helsinki und Kajaani (Finnland), Mohamdia (Tunesien), Peking (China), Shanghai (China) und Yauco (Puerto Rico) und eingeführt. Damit erfüllen 39 % der Produktionsgesellschaften die Anforderungen der internationalen Norm ISO 14001 und 70 % der Mitarbeiter von Produktionsgesellschaften arbeiten entsprechend dieser Norm.

19 unserer Produktionsgesellschaften sind ebenfalls nach dem Regelwerk für Qualität ISO 9001 zertifiziert. Dies entspricht einem Anteil von 88 % der Mitarbeiter von Produktionsgesellschaften, die nach dieser Norm arbeiten. Die Normen gewährleisten die Beachtung von Qualitätsanforderungen bei der Produktherstellung, einen umsichtigen Umgang mit Ressourcen und die Vermeidung von Umweltrisiken. An vier deutschen Werken betreiben wir ein Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001; in Relation zur Mitarbeiterzahl der Produktionsgesellschaften entspricht dies 38 %.

Im Berichtsjahr hat Sartorius eine Bilanz seiner CO<sub>2</sub>-Emissionen erstellt und sich wissenschaftsbasierte Ziele für die Scope 1 und 2 Emissionen gesetzt, die sich am 1,5°C-Ziel und Science Based Targets (SBT) orientieren. Für Scope 3 Emissionen gilt derzeit das qualitative Ziel, die Emissionen zu reduzieren. Als wissenschaftsbasiert gilt ein Reduktionsziel, wenn es entsprechend aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse geeignet ist, die globale Erwärmung gemäß dem Abkommen von Paris auf 1,5°C zu begrenzen. Bis zum Jahr 2030 wird Sartorius seine direkten Emissionen sowie Emissionen aus zugekaufter Energie um rund 45 Prozent senken im Vergleich zum Jahr 2019. Über eine Anmeldung der Ziele bei der Science Based Targets initiative (SBTi) wird im folgenden Jahr entschieden werden.

Der Steuerkreis Corporate Responsibility, der unter der Leitung des Vorstandsvorsitzenden mindestens einmal jährlich zusammentritt, hat sich in diesem Jahr intensiv mit der Implementierung der entwickelten Klimaziele in die Tätigkeit der beiden operativen Sparten beschäftigt und entsprechende Maßnahmen beschlossen.

#### Emissionen und Ziele

	Basis 2019 <sup>1</sup>	Ziel 2030
<b>Gesamtsumme GHG Emissionen in t CO<sub>2</sub>eq</b>	<b>56.897</b>	<b>30.611</b>
Gesamte Scope 1 Emissionen in t CO <sub>2</sub> eq	18.103	9.739
Gesamte Scope 2 Emissionen in t CO <sub>2</sub> eq	38.794	20.871

<sup>1</sup> Die Emissionen für die Ermittlung der Klimaziele weichen von den in der Tabelle ‚Treibhausgase‘ berichteten Emissionen für das Jahr 2019 ab, da die Vertriebsgesellschaften mitberücksichtigt und andere Emissionsfaktoren verwendet wurden. Die Einbeziehung der Emissionen der Vertriebsgesellschaften streben wir für die Berichterstattung im Rahmen der nichtfinanziellen Konzernklärung langfristig an.

## Unsere Performance

Seit 2013 orientiert sich Sartorius bei der Erfassung von Treibhausgasemissionen am Greenhouse Gas Protocol (GHG). Entsprechend berücksichtigen wir neben den CO<sub>2</sub>-Emissionen alle klimarelevanten Gase und geben sie in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (CO<sub>2</sub>eq) an. Derzeit berichten wir über direkte klimarelevante Emissionen, die an unseren Produktionsstandorten<sup>1</sup> verursacht werden (Scope 1), und über indirekte energiebezogene Emissionen, die bei der Energieerzeugung durch externe Energielieferanten entstehen (Scope 2). Die Scope 1 Emissionen entstehen sowohl durch den Verbrauch direkter Energieträger wie Diesel, Heizöl, Erdgas oder LPG, als auch durch Prozessemissionen aus Löse- und Kältemitteln an unseren Standorten in Göttingen und Yauco.

Die Scope 1 und 2 Emissionen von Sartorius sind vergleichsweise gering. Nichtsdestotrotz suchen wir kontinuierlich nach Möglichkeiten, unsere Emissionen zu verringern. Der Erfolg unserer Maßnahmen zeigt sich unter anderem darin, dass sich trotz fortgesetzter Produktionsausweitungen Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen unterproportional zum Umsatz entwickelt haben.

Die neu gesetzten Science Based Targets finden ab dem ersten Quartal 2021 Berücksichtigung in unseren Planungen. Entsprechende Reduzierungen planen wir dementsprechend ab dem nächsten Geschäftsbericht zu berichten.

Im Berichtsjahr haben wir bereits den Bezug von Strom für die deutschen Standorte ab 2021 auf Strom aus Wasserkraft umgestellt. Auf die drei deutschen Unternehmensstandorte Göttingen, Guxhagen und Ulm entfällt etwa derzeit die Hälfte des Energieverbrauchs des Konzerns. Mit der Umstellung auf zugekauften Strom aus erneuerbaren Energien für diese Standorte reduzieren wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen um rund 30 Prozent bezogen auf die 2019er Werte.

<sup>1</sup> Die unterjährig akquirierten Produktionsstandorte sind nicht mit berücksichtigt und werden entsprechend der Reportingrichtlinie erst im nächsten Berichtsjahr berichtet. Das betrifft die Produktionsstandorte in Ajdovščina (Slowenien), Cergy (Frankreich), Fremont (USA), Hopkinton (USA), Marlborough (USA), Portsmouth (UK), Shanghai (China) sowie eine weitere Produktionsstätte in Ann Arbor (USA). Sartorius Stedim Data Analytics (Schweden) ist nicht mit berücksichtigt, da es sich hierbei um ein IT-Unternehmen handelt, welches keine Güter produziert.

**Energieverbrauch<sup>1</sup>**

	2020	2019 <sup>2</sup>
<b>Gesamtenergieverbrauch in MWh</b>	<b>132.065</b>	<b>130.749</b>
Direkter Energieverbrauch in MWh	55.444	58.891
Stromverbrauch aus dem öffentlichen Versorgungsnetz in MWh	70.951	67.009
Sonstige in MWh	5.670	4.849

1 Die unterjährig akquirierten Produktionsstandorte sind nicht mit berücksichtigt und werden entsprechend der Reportingrichtlinie erst im nächsten Berichtsjahr berichtet. Das betrifft die Produktionsstandorte in Ajdovščina (Slowenien), Cergy (Frankreich), Fremont (USA), Hopkinton (USA), Marlborough (USA), Portsmouth (UK), Shanghai (China) sowie eine weitere Produktionsstätte in Ann Arbor (USA). Sartorius Stedim Data Analytics (Schweden) ist nicht mit berücksichtigt, da es sich hierbei um ein IT-Unternehmen handelt, welches keine Güter produziert.

2 Bei den Energiewerten für 2019 gab es eine geringe Anpassung der Werte, die aus einer falschen Zuordnung und Berechnung entstanden ist.

**Treibhausgase<sup>1</sup>**

	2020	2019
<b>Gesamtsumme GHG Emissionen in t CO<sub>2</sub>eq<sup>2,3</sup></b>	<b>43.156</b>	<b>44.138</b>
Gesamte Scope 1 Emissionen in t CO <sub>2</sub> eq <sup>4</sup>	15.277	16.710
Gesamte Scope 2 Emissionen in t CO <sub>2</sub> eq <sup>5</sup>	27.880	27.428

1 Die unterjährig akquirierten Produktionsstandorte sind nicht mit berücksichtigt und werden entsprechend der Reportingrichtlinie erst im nächsten Berichtsjahr berichtet. Das betrifft die Produktionsstandorte in Ajdovščina (Slowenien), Cergy (Frankreich), Fremont (USA), Hopkinton (USA), Marlborough (USA), Portsmouth (UK), Shanghai (China) sowie eine weitere Produktionsstätte in Ann Arbor (USA). Sartorius Stedim Data Analytics (Schweden) ist nicht mit berücksichtigt, da es sich hierbei um ein IT-Unternehmen handelt, welches keine Güter produziert.

2 Emissionen in t CO<sub>2</sub>eq wurden kalkuliert durch die Nutzung der Software SoFi von thinkstep. Dafür wurden Emissionsfaktoren von GaBi, Defra und VfU genutzt.

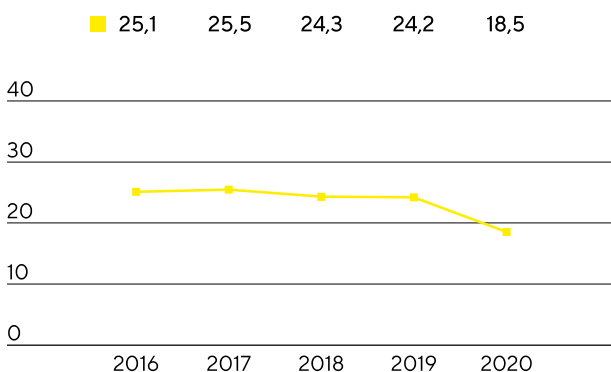
3 Unternehmen werden gemäß des Financial Control Konsolidierungsansatzes in die Umweltberichterstattung für Emissionen integriert.

4 Ohne Treibstoffverbrauch des Fuhrparks.

5 Für die Berechnung der Scope 2 Emissionen wurden ausschließlich location-based Faktoren verwendet.

**Entwicklung Treibhausgasemissionen**

umsatzbezogen, in t | Mio. €



# Produktverantwortung

## Warum es wesentlich ist

Der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt betrifft nicht nur unsere eigene Wertschöpfung, sondern auch den Einfluss unserer Produkte.

Knapp zwei Drittel des Umsatzes erzielt Sartorius mit sterilen Produkten, die in der biopharmazeutischen Forschung und Produktion verbraucht werden und durch ihren Einsatz die Sicherheit, Effizienz und ökologische Verträglichkeit der Prozesse gewährleisten. Während Filter auf Zellulose basieren, werden unter anderem Filtergehäuse, Beutel und Pipettenspitzen aus Polymeren gefertigt. Auch wenn die biopharmazeutische Einwegtechnologie einen Anteil von nur rund 0,01 Prozent am jährlichen Plastikabfallaufkommen hat, stellt sich unter anderem wegen des stetigen Marktwachstums die Frage nach einem verantwortungsvollen Umgang mit Material zunehmend auch in dieser Branche.

Grundsätzlich werfen die Produktion und der Vertrieb von Konsumprodukten die Frage nach deren Produktlebensende auf. Steigende Kundenanforderungen und strengere gesetzliche Vorgaben führen zusätzlich dazu, dass Aspekte der Kreislaufwirtschaft an Bedeutung gewinnen.

## Unser Ansatz

Bereits im Jahr 2019 hat sich das Management zur Entwicklung einer umfassenden Sartorius-Plastikstrategie entschlossen, denn neben den zahlreichen Vorteilen der sterilen Produkte sehen wir auch Potenzial, die Beanspruchung natürlicher Ressourcen in diesem Bereich zu verringern. Eine wichtige Rolle dabei werden auf Recycling ausgelegte Materialien und Stoffströme spielen.

Mit unserer Strategie adressieren wir drei Dimensionen: Produktlebensende, bei der eigenen Geschäftstätigkeit entstehender Plastikabfall sowie Verpackungen. Unser Steuerkreis Corporate Responsibility, hat sich im Berichtsjahr mit der Übersetzung der entwickelten Ziele in die Tätigkeit der beiden operativen Sparten beschäftigt. Dies betrifft unter anderem die Reduzierung von Verschnitt in der Produktion, Verpackungsgestaltung für bessere Rezyklierbarkeit, die Entwicklung geeigneter Methoden zur Rezyklierung nach der Nutzungsphase kontaminierter und nichtkontaminierter Produkte sowie ein verbessertes Datenmanagement zur Steuerung und Erfolgsmessung der Aktivitäten.

Als erstes Unternehmen seiner Branche hat Sartorius im Berichtsjahr den European Plastics Pact unterzeichnet. Ziel der öffentlich-privaten Initiative ist, Nutzung und Recycling von Plastik zu verbessern und damit weniger Neuplastik einzusetzen. Durch grenzübergreifende Kooperationen auf europäischer Ebene wollen die Unterzeichner dafür neue Techniken entwickeln, Erkenntnisse teilen, Richtlinien und Standards harmonisieren und bestehende Barrieren abbauen. Als Kooperation auf internationaler Ebene passt der European Plastics Pact zu unserem proaktiven Nachhaltigkeitsansatz.

Seit Oktober 2020 besetzt Sartorius zudem eine Vorstandsposition der Bio-Process Systems Alliance (BPSA). Der BPSA ist ein industriegeführtes non-profit Unternehmen, welches den Einsatz zuverlässiger, sicherer und nachhaltiger Technologien im Bioprozess fördern will – unter anderem durch die Entwicklung von Standards und Richtlinien in der gesamten Wertschöpfungskette. Sartorius verfolgt das Ziel, auf diese Weise verstärkt Überlegungen zur Nachhaltigkeit in der Industrie einzubringen.



Nachhaltigkeit in der biotechnologischen Produktion bezieht sich jedoch nicht ausschließlich auf den Einsatz und das Recycling von Kunststoffen, sondern auch auf die Effizienz und Produktivität von Prozessen. So ermöglichen technologische Innovationen oder Prozessoptimierungen die Produktion von größeren Wirkstoffmengen bei gleichem oder vermindertem Ressourceneinsatz. Sartorius entwickelt seine Produkte vor diesem Hintergrund beständig weiter und trägt dazu bei, die Produktionsprozesse der Kunden nachhaltiger zu gestalten. Sartorius beschäftigt sich eingehend mit der Frage, wie es unseren Kunden über die Gestaltung der Prozessparameter ermöglicht werden kann, nachhaltiger zu produzieren. Unter anderem zu diesem Zweck engagiert Sartorius sich beim National Institute for Innovation in Manufacturing Biopharmaceuticals (NIMBL).

## Unsere Performance

Die Erarbeitung der Sartorius-Plastikstrategie konnte Ende Oktober 2020 abgeschlossen und die Integration der Ziele in die operativen Sparten begonnen werden. Über die erzielten Ergebnisse werden wir dementsprechend mit der nächsten nichtfinanziellen Konzernklärung berichten.

Im Berichtsjahr konnten wir bereits verschiedene Projekte beginnen, die sich mit der Reduzierung von Verpackungsabfall, dem Recycling von Produktionsabfall sowie Strategien für das Produktlebensende beschäftigen:

Filter sind ein Schlüsselprodukt der Bioprozesssparte. Bei der Neugestaltung der Verpackung im Berichtsjahr hat Sartorius die Ziele der Plastik- und Klimastrategie verfolgt und den ökologischen Einfluss der Verpackung minimiert. Im Vergleich zum Vorgängermodell konnten in signifikantem Maße sowohl Material als auch Gewicht eingespart werden. Im Ergebnis entsteht 55 bis 60 Prozent weniger Abfall. Der unvermeidbare Abfall ist zudem zu 100 Prozent rezyklierbar. Zusätzlich wurde die Dimensionierung der Verpackungen angepasst und für eine nachhaltige Logistik optimiert.

Für die Herstellung von Einwegbeuteln zur Nutzung im Bioprozess verwendet Sartorius hochreinen Plastikfilm. Zwei unserer drei Filmfamilien eignen sich für mechanisches Recycling. Am Standort Aubagne wird Material, das während der Beutelproduktion als Verschnitt anfällt, gesammelt, zerkleinert und dann anderen Applikationen wie beispielsweise Verpackungen zugeführt.

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Konzernenerklärung

An den Aufsichtsrat der Sartorius AG, Göttingen

Wir haben die nichtfinanzielle Konzernenerklärung der Sartorius AG, Göttingen (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „Sartorius AG“) sowie die durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Abschnitte im Konzernlagebericht „Konzernstruktur und Unternehmensführung“ und „Geschäftsmodell, Strategie und Ziele“ (im Folgenden „Bericht“) nach §315b für den Zeitraum vom von 1. Januar bis 31. Dezember 2020 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Wie im Bericht auf Seite 138-139 dargestellt, wurden im Jahr 2020 81 ESG-Assessments von Lieferanten durch EcoVadis sowie 4 ESG-Quickchecks von Produktionsanlagen der Lieferanten im Rahmen der Qualitätsaudits durch Sartorius zur Überwachung der Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Gesundheitsstandards durchgeführt. Die Angemessenheit und Richtigkeit der Schlussfolgerungen aus den jeweils durchgeführten Tätigkeiten waren nicht Bestandteil unserer Prüfung mit begrenzter Prüfungssicherheit.

## Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter von Sartorius AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Gesellschaft im Zeitraum vom von 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet

nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von Sartorius AG zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von Sartorius AG in der Berichtsperiode
- Beurteilung der Eignung der intern entwickelten Definitionen.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben, einschließlich der Konsolidierung der Daten, zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an den Standorten Göttingen (Deutschland) und Yauco (Puerto Rico)
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

## Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW-Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

## Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht von der Sartorius AG für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

## Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Sartorius AG, Göttingen gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Sartorius AG, Göttingen, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsregelung unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 5. Februar 2021

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hell

ppa. Dollhofer