

Unser Nachhaltigkeitsansatz

Sartorius ist ein international führender Partner der Pharmabranche. Mit unseren Technologien leisten wir einen wichtigen Beitrag, damit diese Industrie der Gesundheit von Menschen dienen kann.

In vielfältiger Weise tragen wir dazu bei, gesellschaftlichen Nutzen zu stiften: Unsere Laborinstrumente und Verbrauchsartikel werden in der Forschung genutzt und unterstützen dort wissenschaftlichen Fortschritt. Darüber hinaus werden unsere Produkte von der biopharmazeutischen Industrie eingesetzt, um Arzneien sicher und effizient zu produzieren sowie die Qualität von Medikamenten zu gewährleisten.

Wir wollen wissenschaftlichen Fortschritt forcieren, indem wir neue Trends in der Branche erkennen, Technologien kombinieren und weiterentwickeln und so dazu beitragen, Entwicklungs- und Produktionsprozesse in Pharmaunternehmen zu beschleunigen. Innovative Medikamente können damit schneller auf den Markt gebracht und einer größeren Gruppe von Menschen zugänglich gemacht werden. Insbesondere biopharmazeutisch hergestellte Medikamente eröffnen dabei Patienten mit schweren oder seltenen Krankheiten neue Therapieoptionen.

Neben unserer eigenen Entwicklungsarbeit, die wir vor allem auf unsere Kerntechnologien konzentrieren, setzen wir traditionell auf Entwicklungspartnerschaften mit anderen Unternehmen und Forschungseinrichtungen. So können wir neue Technologien und Produkte schnell in unser Portfolio integrieren sowie unsere Erfahrung und unser Wissen zu Gunsten des allgemeinen wissenschaftlichen Fortschritts einbringen.

Es ist eine wichtige Basis für unseren langfristigen ökonomischen Erfolg, dass unsere Produktion und unsere Produkte auch ökologische Kriterien der Nachhaltigkeit erfüllen. Sartorius gestaltet seine Produktionsprozesse und Produkte ressourcenschonend. Das Ziel von Wachstum mit unterproportionalem Verbrauch von natürlichen Ressourcen setzen wir auf verschiedenen Ebenen um. Auch beim Ausbau unserer Infrastruktur legen wir Wert auf ökologische Nachhaltigkeit und gesellschaftlichen Mehrwert.

Unsere flexiblen und kostenoptimierten Einwegtechnologien tragen auf Kundenseite zur ökologischen Dimension unserer Nachhaltigkeitsstrategie bei: Sie reduzieren das Risiko von Kontaminationen, zudem entfällt der Reinigungsaufwand mit Chemikalien, wodurch Hersteller in ihrer Produktion signifikant Ressourcen einsparen sowie den Einsatz von Gefahrstoffen reduzieren können.

Wir stehen im offenen und konstruktiven Dialog mit unseren Anspruchsgruppen. Die Perspektiven und Einschätzungen unserer Stakeholder leisten einen wertvollen Beitrag zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Geschäftsprozesse, zur Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowie zur Erreichung unserer Ziele.

Der Wille Zukunft zu gestalten, verbunden mit Zuverlässigkeit und Qualitätsanspruch, bilden die Grundpfeiler unseres Geschäfts und unserer Nachhaltigkeitsstrategie:

Wir wollen **Zukunft gestalten**, indem wir mit Pioniergeist Wissenschaft und Innovation in Lösungen übersetzen und für unsere Kunden passgenaue Produkte entwickeln. Den wissenschaftlichen Fortschritt in der Gesellschaft wollen wir vorantreiben und den Zugang zu medizinischer Versorgung sowie innovativen Medikamenten verbessern. Unsere Mitarbeiter sind dabei der zentrale Faktor für unsere Zukunftsfähigkeit. Wir schätzen sie wert und unterstützen sie bei ihrer professionellen Weiterentwicklung.

Wir wollen ein **zuverlässiger Partner** sein, der den Konzern verantwortungsvoll steuert, hohe Standards beim Umweltschutz hat und sich gesellschaftlich engagiert.

Als bald 150 Jahre altes Unternehmen ist Nachhaltigkeit fest in der Sartorius DNA verankert. Unser Geschäftsmodell ist eines, das der Nachhaltigkeit und dem Nutzen der Gesellschaft dient. Diese enge und langfristige Verknüpfung von sozialen und ökologischen Zielen mit den wirtschaftlichen Zielen unseres Unternehmens ist einer unserer Erfolgsfaktoren. Für unsere Haupthandlungsfelder haben wir Indikatoren festgelegt, die unsere Entwicklung messbar und planbar machen.

Aufgrund seiner übergeordneten Bedeutung liegt das Thema Nachhaltigkeit bei Sartorius in der Verantwortung des Vorstandsvorsitzenden.

Über die nichtfinanzielle Konzernklärung

Ergänzend zu den finanziellen Kennzahlen, anhand derer der Sartorius Konzern gesteuert wird, hat Sartorius nicht-finanzielle Indikatoren definiert, die es ermöglichen, den Einfluss unserer 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 Erklärung lehnen wir uns an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI), Anwendungsebene „Core“ („In accordance“-Core) an. Wir verfolgen das Ziel, dem GRI Standard „Core“ ab dem kommenden Jahr zu entsprechen. Auf diese Weise wollen wir Transparenz und Vergleichbarkeit gewährleisten. Der GRI-Inhaltsindex ab Seite 114 bietet einen Überblick über die Standardangaben sowie ökonomische, ökologische und soziale Indikatoren.

Der Berichtszeitraum der nichtfinanziellen Konzernklärung ist das Geschäftsjahr. 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 73,3%. Der Großteil der Daten wurde intern erhoben, ergänzend verwenden wir Verbrauchsdaten unserer Versorgungsunternehmen.

Die vorliegende nichtfinanzielle Konzernklärung wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG in Form einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit geprüft. Bei unserem Teilkonzern Sartorius Stedim Biotech S.A., der für mehr als zwei Drittel aller Sartorius Aktivitäten steht, ist ein Nachhaltigkeitsbericht integraler Bestandteil der Jahresabschlussprüfung.

Organisationsprofil

Wir verweisen an dieser Stelle auf den Lagebericht Seite 22-27 Abschnitte "Konzernstruktur und Unternehmensführung" sowie "Strategie und Ziele".

Einbindung der Stakeholder

Die Leitlinien der Global Reporting Initiative legen einen besonderen Fokus auf die Identifikation relevanter Anspruchsgruppen und wesentlicher Themen.

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 beeinflusst werden.

Bedingt durch sein Geschäftsmodell steht Sartorius mit seinen Anspruchsgruppen fortlaufend in engem Dialog. Diesen Austausch nutzt das Unternehmen auch dazu, diejenigen Aspekte von Nachhaltigkeit und verantwortungsvoller Unternehmensführung zu identifizieren, die eine hohe Relevanz für die verschiedenen Anspruchsgruppen haben.

In Bezug auf Nachhaltigkeit betrachten wir Kunden, Mitarbeiter, Investoren und die Gesellschaft als unsere wichtigsten Anspruchsgruppen. Darüber hinaus haben Lieferanten und Geschäftspartner Interesse an der prosperierenden Entwicklung und einem verantwortungsvollen Verhalten des Unternehmens.

Da wir rund 80 Prozent des Umsatzes im Direktvertrieb erzielen, haben wir engen Kontakt zu unseren **Kunden**. Auch durch Audits, Produktvorführungen und Tests in unseren Applikationslaboren sowie die teilweise Einbindung von Kunden in die Produktentwicklung sind wir laufend über deren aktuelle Anforderungen und Prioritäten informiert.

Motivierte und leistungsfähige **Mitarbeiter** sind wesentlich für unseren unternehmerischen Erfolg. Durch regionale und konzernweite Mitarbeiterbefragungen, strukturierte Mitarbeitergespräche sowie ein offenes Betriebsklima erfahren wir, womit unsere Mitarbeiter im Unternehmen zufrieden sind und wo sie Verbesserungspotenzial sehen. Aus den Ergebnissen leiten wir relevante Themen ab und setzen konkrete Maßnahmen an unseren lokalen Standorten um.

Mit Investor-Relations-Aktivitäten schafft Sartorius Transparenz und Verlässlichkeit für seine **Investoren**. Auf Investorenkonferenzen und Roadshows oder im Rahmen eigener Kapitalmarkttagungen sind wir mit Investoren auch im Dialog über unsere Umwelt- und Sozialverantwortung sowie Governance-Themen. Sartorius beteiligt sich an Nachhaltigkeitsanalysen und Ratings im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG). MSCI ESG Research zum Beispiel, eine der weltweit größten Ratingagenturen auf dem Gebiet, hat Sartorius hinsichtlich materieller Nachhaltigkeitsaspekte 2016 mit AA eingestuft, der zweitbesten Bewertung.

Sartorius pflegt gute Beziehungen zu Anwohnern und Behörden und berücksichtigt deren Interessen und Erwartungen an unsere Geschäftstätigkeit. Diese beziehen sich insbesondere auf Steuerzahlungen, sichere Arbeitsplätze, die Einhaltung von Rechtsvorschriften, den schonenden Umgang mit der Umwelt sowie Infrastrukturförderungen.

Eine besondere gesellschaftliche Gruppe sind für uns potenzielle Mitarbeiter. Gerade junge qualifizierte Arbeitskräfte schätzen Unternehmen, die gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Eine werteorientierte Unternehmenskultur und nachhaltiges Engagement tragen zu einem positiven Image von Sartorius in der **Gesellschaft** bei und steigern damit auch unsere Arbeitgeberattraktivität.

Wesentlichkeitsanalyse

Priorisierung von Themen

Welches die für die Geschäftstätigkeit des Sartorius Konzerns wesentlichen Themen sind, wurde dabei in einem ersten Schritt mit dem Vorstand sowie dem Risikomanagement besprochen.

Da wir mit unseren Anspruchsgruppen in engem Dialog stehen, haben wir ein gutes Verständnis der Bedürfnisse und Ansichten unserer Stakeholder. Diese Einschätzungen haben wir in diesem Zuge bei der Auswahl der wesentlichen Themen berücksichtigt.

Schließlich haben in zwei Workshops Experten von Sartorius Themen von besonderer Relevanz identifiziert. Anwesend waren unter anderem die Funktionen Forschung und Entwicklung, Vertrieb, Marketing, Unternehmenskommunikation, Investor Relations, Human Resources Management, Einkauf, Legal Affairs & Compliance sowie der Betriebsrat.

Als wesentlich definiert waren dabei die Themen, die für die interne Geschäftsrelevanz von Sartorius sowie die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit maßgeblich sind.

Zur Ermittlung der für Sartorius wesentlichen Environmental, Social and Governance (ESG) Themen haben wir dazu 87 potenziell relevante Themen erhoben. Für die Erstellung dieser Liste haben wir mehrere Quellen zu Rate gezogen, unter anderem

- verschiedene Berichtsstandards, u. a. GRI, Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- Input unserer Stakeholder, der aus einer Vielzahl von Kontakten gewonnen wurde (siehe Stakeholder Einbindung)
- Inhalte aus Environmental, Social and Governance (ESG) Rating Anfragen
- Web Research und CSR Berichte der Peer Group

- Interne Expertise mit Einschätzungen von Vorstand und Führungskräften

In einer strukturierten Online-Umfrage ordneten die Teilnehmer die vorgeschlagenen Themen als „nicht relevant“, „relevant“ oder „sehr relevant“ ein oder konnten auch keine Angabe machen.

In einem letzten Schritt sind die Ergebnisse dieses Prozesses zur Validierung nochmals mit dem Vorstand besprochen worden. Die Ergebnisse der Workshops bestätigten die Einschätzung von Vorstand und Risikomanagement bezüglich der Relevanz der Themen.

Erwartungen der Stakeholder an Unternehmen sind in ständiger Entwicklung. Wir befragen unsere Stakeholder deshalb regelmäßig, um sicherzustellen, dass unsere Priorisierung von Themen in Übereinstimmung mit ihren Vorstellungen ist.

Wesentliche Themen

Alle Themen, die von mehr als 50 Prozent der in den Workshops Befragten als mindestens „wesentlich“ eingestuft wurden, haben wir als „wesentlich“ kategorisiert.

Als wesentlich identifizierte Themen:

- Verfügbarkeit medizinischer Versorgung
- Forschung und Entwicklung
Innovation und das Setzen technologischer Maßstäbe, Wissensmanagement, Maßnahmen gegen Produktpiraterie / Fälschungen / unerlaubten Handel
- Akquisitionen
Marktpräsenz des Unternehmens, langfristige Steigerung des Unternehmenswertes, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Innovation und das Setzen technologischer Maßstäbe
- Kooperationen & Partnerschaften
Wissenschaftskooperation, Wissensmanagement im Unternehmen, Durchführung von Workshops und Seminaren, Kooperationen mit Schulen und Hochschulen
- Digitalisierung & Automatisierung
- Anwendungsorientierung & Service
Technologiepartnerschaften, Orientierung an den Bedürfnissen unserer Kunden; kontinuierliche Verbesserung der Servicequalität, Vertrauen und Reputation, verantwortungsvolles Marketing, transparente und

verständliche Kundeninformationen, Kundengesundheit und -sicherheit

- Produktqualität & -sicherheit
- Lifecycle Management & Recycling
- Talente finden
- Perspektiven bieten
Karriereförderung, Leadership-Programme, Leistungsbeurteilung und Feedback, lebenslanges Lernen, vertikale und globale Mobilität
- Diversität und Chancengleichheit
Diskriminierungsfreier Umgang, Diversität und Chancengleichheit, sozialer Dialog und Mitbestimmung, transparentes Vergütungssystem, wertorientierte Unternehmenskultur
- Gesundheit & Sicherheit
Sicherheit am Arbeitsplatz, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
- Life-Balance & Arbeitszufriedenheit
Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance, Flexible Arbeitsmodelle
- Corporate Governance & Compliance
Einhaltung von Gesetzen, Schutz von Kundendaten, faire Vertragspraktiken, Beschwerdeverfahren und -management, Einhaltung von Menschenrechten, Befolgung ethischer Maßstäbe, Antikorruptionsmaßnahmen, Lieferantenmanagement
- Hohe Standards beim Umweltschutz
Abfallvermeidung und -trennung, Abfallmanagement in der Produktionskette, Gefahrenstoffmanagement in Forschung / Entwicklung und Produktion, Emissionen in Produktion und Betrieb, Emissionsmanagement in der Lieferkette
- Gesellschaftliches Engagement
Förderung von Bildung und Wissenschaft
- Kontinuierlicher Stakeholderdialog

Zukunft gestalten

Die Verfügbarkeit medizinischer Versorgung

Warum es wesentlich ist

In den Industrieländern leiden sehr viele Menschen an Krankheiten, für die es noch keine effektive Behandlung gibt. Beispiele hierfür sind Krebserkrankungen, Alzheimer, Autoimmunerkrankungen oder angeborene Stoffwechselstörungen, aber auch Infektionskrankheiten.

Gleichzeitig können bereits heute 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. Gesundes Altwerden und eine lange soziale Teilhabe sind für die Gesellschaft besonders erstrebenswert. Die Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit innovativer biopharmazeutischer Medikamente zur Behandlung schwerer und zum Teil seltener Krankheiten ist deshalb von großer Bedeutung.

In Entwicklungs- und Schwellenländern sind die Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit jeglicher medizinischer Versorgung problematisch: Mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung hat keinen oder nur unzureichenden Zugang zu medizinischer Versorgung. Jeden Tag sterben Menschen an Krankheiten, die mit einfachsten Mitteln vermeidbar wären. Im Jahr 2016 hat jedes zehnte Kind die von der WHO empfohlenen Impfungen nicht erhalten.

Wir wollen unserer Verantwortung für das Gemeinwohl gerecht werden und zur Verfügbarkeit einer modernen Medizin sowie innovativer Behandlungsmethoden beitragen.

Unser Ansatz

Die Produktion von Biopharmazeutika ist komplex, zeitaufwändig und kostenintensiv. Mit unseren beiden Sparten zielen wir darauf ab, sowohl Forschung und Entwicklung auf diesem Gebiet schneller und effizienter zu gestalten, als auch die Herstellung sicher und kostengünstiger zu machen. Mit verschiedenen Technologien bieten wir unseren Kunden einen integrierten Ansatz und optimieren das Ineinandergreifen vieler Einzelschritte in der Medikamentenentwicklung und -herstellung. Innovative Medikamente können auf diese Weise schneller, in größerer Zahl und zu günstigeren

Preisen auf den Markt gelangen. Dies ermöglicht mehr Menschen Zugang zu Medizin.

Als eines der führenden Unternehmen in unserer Branche ist es unser Ansatz, nicht nur als Entwickler und Hersteller zu agieren, sondern auch Experten zusammenzubringen und so Austausch und Vernetzung voranzutreiben. Dies kann der Entstehung neuer und kreativer Ideen Vorschub leisten und so den wissenschaftlichen Fortschritt unterstützen.

Das für die Weiterentwicklung unserer Angebotspalette erforderliche Wissen holen wir uns auch durch Kooperationen und Akquisitionen ins Haus. Dabei gehen wir aktiv auf neue, attraktive Partner zu und organisieren auch eigene Expertenveranstaltungen.

Unsere Performance

Mit dem Research Xchange Forum hat Sartorius eine Plattform für den interdisziplinären Austausch zwischen Industrie und Wissenschaft geschaffen. Bei der ersten Veranstaltung im Februar 2017 wurden Themen rund um Trends und Herausforderungen in der Onkologie diskutiert. Die zentrale Frage dabei war, wie der Wissenstransfer aus der Basisforschung in die kommerzielle Herstellung von Produkten und damit die Übersetzung in die Therapie von Patienten verbessert und beschleunigt werden kann. Diese Frage stellt sich nicht nur vor einem technischen, rechtlichen oder ökonomischen Hintergrund, sondern ist eine Herausforderung für die Gesellschaft. Eine intensivere Kommunikation und ein regelmäßiger Austausch bilden die Basis für Fortschritt in dieser Fragestellung.

Das zweite Research Xchange Forum im März 2018 legt den Fokus auf den interdisziplinären Austausch zwischen Industrie und Wissenschaft zu Themen der regenerativen Medizin und Zelltherapie.

Unser Innovationsansatz

Die Innovationstätigkeit des Sartorius Konzerns fußt auf drei Säulen: Einer spezialisierten eigenen Forschung und Entwicklung, der Integration von Innovationen über Akquisitionen sowie Kooperationen mit Partnern in komplementären Feldern.

Eigene F&E Tätigkeit

Warum es wesentlich ist

In unserem Branchenumfeld sind wir einer der Marktführer. Diese Position haben wir, weil wir in unseren Kerntechnologien eine intensive eigene F&E Tätigkeit betreiben und unsere Produkte stetig weiterentwickeln.

Sich durch differenzierende Technologien vom Wettbewerb abzuheben ist einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren für Sartorius. Dazu gehört auch, Trends früh zu erkennen und sie innovativ zu kombinieren.

Wissen auch von außen gezielt in das Unternehmen zu bringen, es zu erweitern, im Unternehmen zu halten und zu schützen sowie schnell und beweglich zu bleiben sind die Voraussetzungen für überdurchschnittliche F&E-Leistungen.

Unser Ansatz

Forschung und Entwicklung ist im Sartorius Konzern ein Bereich von übergeordneter Bedeutung. Ein Mitglied des Group Executive Committee ist eigens für diesen Bereich bestellt. Die Abteilung ist finanziell gut aufgestellt: Im Berichtsjahr hat der Sartorius Konzern 68,9 Mio. € für F&E aufgewendet. 638 Personen waren im Jahr 2017 im Bereich F&E tätig und damit 116 mehr als im Vorjahr. Dies entspricht einer Steigerung um 22 %, während die Gesamtmitarbeiterzahl um 8,5 % zunahm.

Unsere eigene F&E-Tätigkeit konzentriert sich dabei auf unsere Kernkompetenzen wie die Membran- oder Zellkulturtechnologie, die Automation und Steuerung von Instrumenten in Labor und Prozess. Wissen und Technologien, die über Kooperationen oder Akquisitionen in das Unternehmen gelangt sind, entwickeln wir im Unternehmen weiter und gelangen so zu neuen, differenzierenden Technologien.

Grundsätzlich fungieren unsere Produktionsstandorte dabei als Kompetenzzentren für bestimmte Technologien. So konzentriert sich beispielsweise unser Werk an der Konzernzentrale in Göttingen hauptsächlich auf die Herstellung von Membranfiltern, während in Aubagne und Mohandia in erster Linie Einwegbeutel produziert werden. In Yauco werden sowohl Membranfilter als auch Einwegbeutel vor allem für den US-amerikanischen Markt hergestellt. Der Schwerpunkt des Standortes Guxhagen liegt auf der Fertigung von Bioreaktoren und weiteren Systemen für den Einsatz in der Bioprozesstechnik. Das Guxhagener Werk arbeitet

eng mit dem Werk in Bangalore zusammen, in dem vorwiegend Edelstahlkomponenten für diese Systeme gefertigt werden.

Für den Ausbau der Entwicklung von Zelllinien und Proteinproduktionsprozessen ist in Ulm mit dem Neubau eines Cell Culture Technology Centers begonnen worden. Das Laborgebäude soll die bisherigen Kapazitäten etwa verdoppeln und bis Ende 2019 fertiggestellt sein.

Die regenerative Medizin ist ein relativ neues Feld der Biomedizin. Sie nutzt die Selbstheilungskräfte des Körpers, um erkranktes Gewebe wiederherzustellen und funktionsfähig zu machen. Da wir hier hohe Wachstumschancen sehen, forschen und entwickeln wir mit einem eigenen Team auf diesem Gebiet. Ziel dabei ist es, unser Produktportfolio für entsprechende Kunden zu erweitern. Für Applikationen der regenerativen Medizin wurde im Berichtsjahr zudem ein weltweit agierendes Vertriebsteam aufgebaut.

Insgesamt verfolgen wir zunehmend den Ansatz, unsere einzelnen Technologien als Basis für neue Produkte und Lösungen zu verknüpfen. Aufgrund unseres breiten Produktportfolios verfügen wir über weitreichende Expertise in der Entwicklung von Bioprozessapplikationen.

Zur Absicherung unseres Wissens betreiben wir eine gezielte Schutzrechtspolitik. Die Einhaltung der Schutzrechte prüfen wir systematisch.

Unsere Performance

Sartorius hat in seinen Kerntechnologien eine starke eigene Forschung und Entwicklung. Unsere Experten spielen eine bedeutende Rolle in der Branche und sorgen dafür, dass der Sartorius Konzern weltweit eine Spitzenposition einnimmt.

Mehr als 85 % der Umsätze generierte Sartorius im Jahr 2017 aus einer Top eins bis drei Position heraus.

Komplementäre Akquisitionen

Warum es wesentlich ist

Wir sind in einer sich schnell entwickelnden und expandierenden Branche tätig. Im Biopharma-Markt werden in hoher Frequenz Durchbrüche erzielt, die zu neuen Therapien führen. Auch bei den Herstellverfahren und -technologien gibt es ständig Innovationen.

Vor diesem Hintergrund prüfen wir fortlaufend die Erweiterung unseres Portfolios auch über Zukäufe. Wir sondieren den Markt kontinuierlich nach innovativen und differenzierenden Technologien, die unseren Kunden helfen können, ihre Medikamente noch schneller und effizienter entwickeln bzw. herstellen zu können.

Unser Umfeld ist dabei von Konsolidierungen geprägt. Um als einer der kleineren Mitbewerber erfolgreich agieren zu können, setzen wir auf eine differenzierende Akquisitionsstrategie.

Unser Ansatz

Gerade bei innovativen Technologien, die unsere eigenen Kompetenzen komplementär ergänzen, wollen wir uns durch Zukäufe verstärken. Wir kaufen und entwickeln Schlüsseltechnologien, um Geschäftsfelder zu erschließen, die uns vom Wettbewerb differenzieren. Die akquirierten Technologien entfalten ihr volles Potenzial durch Weiterentwicklung und Kombination unter dem Dach von Sartorius.

Immer im Blick haben wir bei Akquisitionsentscheidungen unsere strategische Grundausrichtung: Wir wollen uns entlang der Wertschöpfungskette unserer Biopharma-Kunden breiter aufzustellen und zunehmend frühzeitig in deren Entwicklungsprozesse eingebunden sein.

Start-ups bilden oftmals die Spitze der Innovationskraft. Wir gewinnen mit diesen jungen Unternehmen neue Technologien und Impulse. Die Gründer versuchen wir im Unternehmen zu halten und dadurch auch ihre Talente und ihr Wissen an Sartorius zu binden.

Die Zusammenarbeit bietet Vorteile auch für die akquirierten Unternehmen: Sie gewinnen Finanzkraft, ein internationales Netzwerk, Zugang zu Kunden sowie vielfältige Ressourcen und somit eine Zukunft im Sartorius Konzern.

Weil unsere Herangehensweise langfristig orientiert ist, achten wir bei einer Akquisition nicht nur darauf, dass wir eine differenzierende Technologie erwerben und das zugekaufte Unternehmen ein Marktführer in diesem Gebiet ist – auch die passende Unternehmenskultur ist von entscheidender Bedeutung. Die Bewertung des Unternehmens muss zudem fair sein. Wir erwarten, dass das zu kaufende Unternehmen innerhalb von zwei bis drei Jahren den Profitabilitätslevel von Sartorius erreichen wird.

Due Diligence

Bei Akquisitionen bewertet Sartorius im Rahmen seiner Due-Diligence-Prozesse standardmäßig auch nichtfinanzielle Aspekte. Diese umfassen unter anderem die Einhaltung rechtlicher Standards sowie die Funktionsfähigkeit von Compliance-Systemen. Darüber hinaus beziehen wir Personal- und Umweltaspekte in unsere Chancen- und Risikobewertung ein.

Unsere Performance

Akquisitionen und Merger haben Meilensteine gesetzt in der Unternehmensentwicklung von Sartorius. Mit dem Erwerb des weltweit führenden Herstellers von Fermentern und Zellkultursystemen B. Braun Biotech machte Sartorius im Jahr 2000 einen entscheidenden Schritt auf dem Weg in die Biopharmazeutische Industrie. Die Sparte Bioprocess Solutions steht heute für rund 75 Prozent der Umsätze und rund 85 Prozent des underlying EBITDA des Unternehmens. Der Zusammenschluss mit der Biotechnologie-Sparte von Stedim Biosystems im Jahr 2007, im Zuge dessen Sartorius seine Biotechnologiepartie in Stedim einbrachte, führte zur Entstehung des neuen Unternehmens Sartorius Stedim Biotech S.A.

Seit 2011 haben wir elf Unternehmen akquiriert und erfolgreich integriert. Für diese und auch vergangene Akquisitionen gilt, dass die wesentlichen Standorte im Zuge der Akquisitionen ausgebaut und zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen wurden. Ebenso gehört es zu unserem Akquisitionsansatz den übernommenen Mitarbeitern Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Konzern zu bieten – bis hinein in das Group Executive Committee (GEC), wohin im Jahr 2017 ein Manager aus einer früheren Akquisition berufen wurde.

Mit Minibioreaktoren, Zellkulturmedien und Zelllinien hat Sartorius sein bestehendes Portfolio komplementär ergänzt und damit für Kunden noch nützlicher gemacht.

Darüber hinaus hat Sartorius mit der Bioanalytik jetzt ein Werkzeug im Portfolio, mit dem Kunden ihre Produktentwicklungen entscheidend beschleunigen können.

Sartorius hat sich im Feld der Bioanalytik positioniert durch die Akquisitionen der Firmen IntelliCyt im Jahr 2016 sowie Essen BioScience in 2017.

Zusätzlich wurden die Unternehmen kSep in 2016 und Umetrics in 2017 erworben.

Kooperationen & Partnerschaften

Warum es wesentlich ist

Sartorius hat sich auch durch die Integration von Innovationen von außen von einer kleinen Mechanikerwerkstatt zu einem internationalen Unternehmen mit rund 7.500 Mitarbeitern entwickelt. Das, was Sartorius ausmacht, hat sich der Konzern dabei bewahrt: seine enge Zusammenarbeit mit Kunden und Kooperationspartnern.

Durch die enge Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen und Universitäten setzt Sartorius als Technologieführer in vielen Marktbereichen Standards. Den offenen Austausch mit der Wissenschaft hat das Unternehmen seit seiner Gründung stets gepflegt und auf diese Weise wissenschaftliche Erkenntnis und passgenaue Produktentwicklungen vorangetrieben.

Unser Ansatz

Wir verstehen uns nicht als Lieferant, sondern als Partner und Problemlöser unserer Kunden. In der direkten Partnerschaft gelingt die Umsetzung dieses Ansatzes am besten.

Über gemeinsame Forschungsprojekte mit spezifischen Fragestellungen haben wir Anteil an den aktuellsten Forschungsergebnissen und können diese in unsere Produktentwicklung einfließen lassen.

Neben Wissenschaftskooperationen sind Technologiepartnerschaften eine weitere bedeutsame Komponente unserer Forschungs- und Entwicklungstätigkeit. Auch mit unseren Lieferanten unterhalten wir Technologiepartnerschaften, um gemeinsame Lern- und Entwicklungsprozesse anzustoßen.

Unsere Performance

Weit mehr als 100 Wissenschaftskooperationen, darunter zum Beispiel mit der Universität Weihenstephan, dem Institut für Technische Chemie der Universität Hannover (TCI), der Medizinischen Hochschule Hannover oder Instituten der Fraunhofer Gesellschaft geben stetig neue Impulse und tragen zur Identifikation neuer Entwicklungsfelder bei. Seit dem Jahr 2017 vergibt Sartorius den Preis "Sartorius & Science Preis für Regenerative Medizin und Zelltherapie". Der mit 25.000 Euro dotierte Preis richtet sich an herausragende Wissenschaftler, die sich auf Fortschritte in der Grundlagen- oder Translationsforschung in diesen Bereichen konzentrieren.

Neben der Auszeichnung herausragender Leistungen ist es das Ziel der Ausschreibung, mit vereinten Kräften Aufmerksamkeit auf diese Forschungsthemen zu lenken und ihre Bedeutung für die Zukunft zu stärken.

Am Standort Aubagne kooperieren wir seit mehreren Jahren mit der renommierten École Nationale Supérieure de Technologie des Biomolécules in Bordeaux, um die Ausbildung von Ingenieuren auf dem Gebiet der Biotechnologie sowie von Betriebswirten zu fördern und jungen Graduierten den Berufseinstieg zu erleichtern.

Im Bereich der Technologiepartnerschaften arbeitet Sartorius mit strategischen Kunden und Lieferanten zusammen.

Von Lonza hat Sartorius im Jahr 2012 exklusiv die weltweiten Vertriebs- und Marketingrechte übernommen. Die Herstellung der Zellkulturmedien liegt weiterhin bei Lonza. Produktentwicklungen nehmen beide Unternehmen gemeinsam vor. Die Zellkulturmedien stellen eine ideale Ergänzung des Portfolios des Sartorius-Teilkonzerns Sartorius Stedim Biotech dar. Genau wie Bioreaktoren sind Zellkulturmedien von entscheidender Bedeutung für die sichere und effiziente Herstellung von Biopharmazeutika – durch die Kooperation wird für den Kunden das optimale Zusammenspiel aller Komponenten garantiert.

Kundennutzen und Anwendung im Fokus

Anwendungsorientierung und Service

Warum es wesentlich ist

Kundenorientierung heißt für uns in erster Linie Anwendungsorientierung. Den Bedarf eines Kunden zu verstehen, in seiner Sprache zu sprechen und in seiner Welt zu Hause zu sein, macht den Unterschied zwischen einem Lieferanten und einem Partner, zwischen einem Verkäufer und einem Lösungsanbieter. Für unsere Kunden agieren wir als Partner und Problemlöser.

Das Vertrauen unserer Kunden und unsere gute Reputation im Markt sind unabdingbar. Wir pflegen und stärken sie durch konsequente Orientierung an den Bedürfnissen unserer Kunden und exzellenten Service.

Unser Ansatz

Während in der Vergangenheit die Kernkompetenz von Sartorius in der Technologie bestand, so ist es heute das Anwendungsverständnis. Wir orientieren uns am Markt, am Kunden, an seiner Anwendung.

Im Blick haben wir nicht an erster Stelle unser Produkt, sondern den Kunden mit seiner gesamten Wertschöpfungskette und damit auch die Interaktivität aller darin vertretenen Systeme. Die Entwicklung unserer Produkte beginnen wir deshalb mit einer Stakeholder Analyse, die alle Anforderungen auf Kundenseite, aber auch die unseres eigenen Serviceteams sowie unseres Vertriebs erfasst. Dies gilt für unsere Sparte Lab Products&Services wie für die Sparte Bioprocess Solutions. Auf diese Weise gelingt es uns auch, das Risiko zu minimieren, an den Bedürfnissen des Marktes vorbei zu entwickeln.

Mehr als 10.000 Biopharmazeutika befinden sich weltweit im Vor-Veröffentlichungsstadium und ihre Zahl nimmt weiter zu. Die Zeit von den ersten Entwicklungsschritten bis zur Markteinführung eines Medikamentes zu verkürzen, ist deshalb ein zentrales Anliegen unserer Kunden. Sie wird zum Faktor, der über den späteren ROI eines Herstellers entscheidet. Der schnellste und beste in der Klasse zu sein, ist das Ziel jedes Biopharmazeutika Produzenten.

Unser Ziel ist es, die Entwicklungsarbeit des Kunden zu beschleunigen und effizienter zu machen. Die Entwicklung eines neuen Medikamentes nimmt viele Jahre in Anspruch und ist außerordentlich kostenintensiv. Für die spätere Herstellung entwickeln wir Technologien, die Qualität steigern, Fehler minimieren und deshalb

Zeit und Kosten sparen. Die Bioanalytik, die Entwicklungsprozesse im Anfangsstadium zielgenauer und damit schneller und effizienter macht, ist hier eine Schlüsseltechnologie. Mit unserem Ansatz „Connect Upstream“ haben wir beispielsweise eine integrierte Prozesslösung geschaffen und adressieren im biopharmazeutischen Bereich die gesamte Bandbreite der Ansprüche unserer Kunden.

Unsere Laborsparte gewinnt durch den Eintritt in die Bioanalytik an Bedeutung für den Biopharma-Markt und richtet sich an den Bedürfnissen dieser Zielgruppe aus. Zwischen unseren beiden Sparten Bioprocess Solutions und Lab Products&Services entstehen dadurch noch mehr Synergien und die Möglichkeit, gemeinsam Lösungen anzubieten.

Seine internationale Präsenz hat der Sartorius Konzern seit der Gründung vor 147 Jahren kontinuierlich ausgebaut und verfügt heute als globaler Player über rund 50 Produktionsstätten, Vertriebsniederlassungen und örtliche Handelsvertretungen weltweit. So stellen wir auch eine geografische Nähe zu unseren Kunden her.

Mit Applikationslaboren in allen Regionen bietet Sartorius seinen Kunden die Möglichkeit, Produkte auch mit eigenen Proben testen und sich in Trainings schulen zu lassen.

In Boston haben wir Ende 2016 ein neues Labor für bioanalytische Dienstleistungen eröffnet, das im Kundenauftrag biotechnologisch hergestellte Wirkstoffe auf ihre Sicherheit und Qualität testet.

Das Spektrum der Dienstleistungen in der Sparte Lab Products&Services umfasst den gesamten Lebenszyklus der Laborinstrumente von der Installation und Inbetriebnahme über deren Validierung, Kalibrierung und Wartung bis hin zur Reparatur. Das bieten wir nicht nur für Sartorius-Instrumente, sondern auch für Geräte anderer Hersteller an. Diese breite Servicepalette erlaubt es unseren Kunden, die Anzahl der Dienstleister zu begrenzen, um so Komplexität und Kosten zu reduzieren.

Unsere Performance

Mit unserem „Connect Upstream“ Ansatz gelingt es uns im Biopharma Bereich, die Zeit bis zum Markteintritt eines Biopharmazeutikums signifikant zu reduzieren.

Unsere gut 700 Servicemitarbeiter sind auf 28 Länder verteilt. Sie können aufgrund der dezentralen Aufstellung jederzeit schnell beim Kunden sein und warten die Geräte und Anlagen beim Kunden unter realen Bedingungen.

Digitalisierung

Warum es wesentlich ist

Für Sartorius ist die Digitalisierung ein kritischer Erfolgsfaktor in zweierlei Hinsicht: Wir unterstützen unsere Kunden bei der Digitalisierung ihrer Bioprozesse, aber treiben auch die Digitalisierung und Automatisierung unserer eigenen internen Prozesse voran.

In der Produktwelt der Pharmabranche spielte die Digitalisierung im Vergleich zu anderen Branchen eine eher untergeordnete Rolle. Sukzessive ändert sich dies und IT-gesteuerte Prozesse haben das Potenzial, zu einem differenzierenden Faktor im Wettbewerb zu werden.

Intern bilden neben ausreichenden Produktionskapazitäten vor allem effiziente Geschäftsprozesse und eine leistungsfähige IT-Infrastruktur die Grundlage für zukünftiges, profitables Wachstum. Deshalb ist Digitalisierung auch für die internen Prozesse von entscheidender Bedeutung.

Unser Ansatz

Für die Entwicklung von Sartorius ist es wichtig, eine aktive Rolle zu spielen bei der Einführung digitaler Prozesse in der Medikamentenentwicklung sowie in den Herstellungsprozessen und deren Steuerung.

Den Bereich der Bioanalytik zu einer Kernkompetenz auszubauen, ist erklärtes Ziel des Managements von Sartorius. Der enge Austausch mit unseren Biopharmakunden zeigt, dass die Bioanalytik entscheidend dazu beitragen kann, eine wichtige Bedarfslücke zu schließen: Die ersten Schritte zur Entwicklung eines neuen Biopharmazeutikums schneller und effektiver zu machen.

Gezielt akquiriert Sartorius deshalb junge Unternehmen, die im Bereich der Bioanalytik zentrale Kompetenzen haben. Unser Ansatz ist es, diese in unser Portfolio zu integrieren und es damit zu bereichern. In den vergangenen Monaten hat Sartorius die Unternehmen IntelliCyt und Essen BioScience gekauft und damit den Bereich der Zellanalytik aufgebaut. Der Schlüssel zum Erfolg sind dabei das Anwendungswissen sowie die Kompetenz, das Software-Know-how der Unternehmen zu kombinieren.

In der Entwicklung biopharmazeutischer Arzneien sind viele Versuche nötig, die bislang überwiegend manuell stattfinden. In der Zellanalytik geht es darum, zentrale Analyseschritte zu automatisieren und dadurch die

Entwicklungszeiten von Medikamenten deutlich zu verkürzen. Auch bei der Frage, ob und wie ein Wirkstoff auf eine Zelle wirkt, können zellanalytische Werkzeuge den Prozess beschleunigen. Mit optischen Technologien können zudem Versuche in einer Petrischale ausgewertet werden. Eine Software detektiert in diesem Fall, wann eine Interaktion zwischen Zelle und Wirkstoff stattgefunden hat.

Im Jahr 2017 akquirierte Sartorius zudem Umetrics für die Sparte Bioprocess Solutions. Das schwedische Unternehmen ist ein weltweit führender Spezialist für die Datenanalyse zur Modellierung und Optimierung von biopharmazeutischen Entwicklungs- und Produktionsprozessen. Die Softwaresysteme werden zur Kontrolle in Zellkultur- oder Aufreinigungsprozessen der Biopharmaindustrie eingesetzt. Mit statistischen und mathematischen Methoden können eine Vielzahl von Daten gleichzeitig ausgewertet und komplexe Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Daten analysiert werden. Damit soll der Produktionsprozess der Kunden kostengünstiger gestaltet werden.

Auch unsere eigenen, Sartorius internen Prozesse, digitalisieren und automatisieren wir entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Auf Basis weltweit vereinheitlichter Geschäftsprozesse führt Sartorius ein neues ERP und CRM-System ein.

Unsere Performance

Durch die Akquisition von IntelliCyt im Jahr 2016 und Essen Bioscience in 2017 konnte Sartorius mit dem Aufbau des Zukunftssegments der Zellanalytik beginnen.

Die Produkte im Bereich der Bioanalytik bieten starke Alleinstellungsmerkmale; Sartorius geht bereits für das Jahr 2018 in diesem Segment von einem signifikanten Umsatzbeitrag aus. Durch die globale Vertriebsplattform soll die Penetration des Labormarktes mit diesen Technologien beschleunigt werden. Da Sartorius im Labormarkt über gute Marktanteile verfügt, sehen wir deutliches Potenzial für zukünftiges Wachstum.

Fortschritte erzielt Sartorius auch bei der Implementierung seines neuen ERP-Systems. Im Berichtsjahr wurde das System an weiteren Standorten in Deutschland, der Schweiz und Indien eingeführt. Die Implementierung soll 2019 planmäßig abgeschlossen sein.

Produktqualität und -sicherheit

Warum es wesentlich ist

Sartorius liefert seine Produkte an Hersteller von Medikamenten, Lebensmitteln und Chemikalien sowie an Forschungs- und Entwicklungslabore. Für Kunden aus diesen zum Teil hoch regulierten Industrien sind hohe Produktqualität und Liefersicherheit zentral. Dies gilt insbesondere für Medikamentenhersteller, die ihre Produktionslinien zertifizieren lassen müssen.

Unser Ansatz

Bei Sartorius bieten wir unseren Kunden Produkte und Services von höchster Qualität. Um dieses hohe Qualitätsniveau weltweit sicherzustellen, haben wir im Jahr 2014 eine globale Qualitätspolitik entwickelt, die 2017 aktualisiert wurde. Ausgerichtet an den Interessen unserer Stakeholder, einer Analyse der Betriebserfordernisse und unter Beachtung unserer Produkte und Services definiert diese Leitlinie drei Qualitätsprinzipien und ist verbindlich für alle Mitarbeiter des Unternehmens. Konkretisiert wird die Politik durch 32 weltweite Prozeduren.

Für Sartorius gelten folgenden Prinzipien:

- Maximierung der Kundenzufriedenheit, Erfüllen der Erwartungen der Industrie, Konformität mit gesetzlichen Bestimmungen.
- Anerkennung der ISO-9001 als Minimalstandard an allen Standorten des Unternehmens.
- Fokussierung auf fortlaufende Verbesserung und Innovation in unseren Prozessen und Produkten.

Diese Prinzipien werden an jedem Standort erfasst und anhand von Qualitätszielen gemessen. Diese Qualitätsziele sind im Sartorius Geschäftsplan definiert.

Das Qualitätsmanagement ist in zwei Abteilungen untergliedert:

Das Kundenüberprüfungsverfahren befasst sich mit Audits, die unsere Kunden bei uns durchführen. Gemeinsam mit unseren Kunden führen wir zudem Kollaborationsprojekte durch zur Verbesserung unserer Qualität, beispielsweise durch Optimierung der Reklamationsprozesse.

Das Lieferantenmanagement beschäftigt sich mit der Frage, wie Lieferanten zu beurteilen sind. Pro Jahr führen wir mehr als 100 Audits bei Lieferanten durch. Ziel ist es, hierbei in Zukunft auch Umwelt- und Arbeitnehmerbelange zu prüfen. Sartorius hat ein erklärtes Interesse an der Etablierung langfristiger Partnerschaften. Sollten sich aus einem Audit Kritikpunkte ergeben, begleiten wir unsere Lieferanten aktiv durch einen Verbesserungsprozess.

Durch umfangreiche Qualitätskontrollen sowie den Einsatz moderner Fertigungsverfahren stellt Sartorius sicher, dass bei ordnungsgemäßem Einsatz kein Gesundheits- oder Sicherheitsrisiko von seinen Produkten ausgeht und sie die Kundenanforderungen erfüllen. Detaillierte Anwendungsbroschüren und unser Service unterstützen die korrekte Implementierung unserer Produkte bei den Kunden. Bei Produktfehlern ermöglicht ein Rückverfolgungssystem den sofortigen Rückruf kompletter Produktionschargen.

Bereits bei der Entwicklung achten wir darauf, Produkte und Produktionsmethoden auch unter Umweltgesichtspunkten zu verbessern. Wo es ohne Einschränkungen der Sicherheit und Funktionalität von Produkten und Verpackungen möglich ist, reduzieren wir den Materialeinsatz und erhöhen den Anteil von umweltfreundlichen Rohstoffen. Dabei arbeitet Sartorius auch mit Partnern aus Industrie und Wissenschaft zusammen.

Unsere Performance

17 der 20 unserer Produktionsgesellschaften und damit 85% sind gemäß ISO 9001 zertifiziert. Im Jahr 2017 akquirierte Gesellschaften sind hierbei nicht berücksichtigt. Auch 23 der 48 Vertriebsgesellschaften sind gemäß ISO 9001 zertifiziert.

Im Jahr 2017 wurden von unseren Kunden insgesamt 195 Audits bei uns durchgeführt. 194 dieser Audits verliefen ohne kritische Befunde. Demnach erreichten wir bei den Audits eine Zufriedenheit bzw. Compliance von 99,5%.

Bei unseren Lieferanten haben wir im Jahr 2017 insgesamt 113 Audits durchgeführt. Sechs Audits haben dabei nicht zur Qualifizierung des Lieferanten geführt. Der Compliance-Level lag damit bei 94,7%.

Lifecycle Management und Recycling

Warum es wesentlich ist

Sartorius stellt einerseits Einwegprodukte her und andererseits Produkte mit einer sehr langen Lebenszeit von bis zu 20 Jahren. Dies stellt uns vor sehr unterschiedliche Herausforderungen, rückt aber in jedem Fall die Aspekte Lifecycle-Management & Recycling in den Fokus unserer Entwicklungstätigkeit.

Unser Ansatz

Lifecycle-Management sowie die Recycling-Fähigkeit unserer Produkte sind ein zentrales Thema in unserer Forschung und Entwicklung, in das auch Mitglieder des Group Executive Committee eingebunden sind. Bei Produkten mit sehr langer Lebenszeit beziehen wir bereits in der Entwicklungsphase die Zukunft mit ein: Was soll ein Produkt in 20 Jahren voraussichtlich leisten können, ist es kompatibel für Updates und Upgrades? Auch Service und Ersatzteillieferungen müssen während der Produktlebenszeit gewährleistet sein. Auch nach Einstellung der Herstellung eines Produktes garantieren wir in der Regel eine Servicezeit von bis zu sieben Jahren.

Auf der anderen Seite setzen sich Einwegprodukte bei der Herstellung von biopharmazeutischen Medikamenten aus wirtschaftlichen Gründen immer mehr durch. Einwegprodukte aus Kunststoff sind über ihren Produktlebenszyklus hinweg hinsichtlich des Verbrauchs von Energie, Wasser und Chemikalien aufwändigen Mehrwegsystemen deutlich überlegen. Während hinsichtlich des Energie- und Wasserverbrauchs eindeutig positive ökologische Effekte erzielt werden, entstehen durch ihren Einsatz mehr Abfälle. Für uns wie für unsere Kunden ist das Thema Recycling deshalb ein Punkt von zentraler Bedeutung und daher ein Aspekt, den wir bereits bei der Produktentwicklung berücksichtigen.

Die integrierten Lösungen der Sartorius Produktreihe FlexAct ergänzen die ökologischen Vorteile, die Einwegtechnologien grundsätzlich bieten, um einen reduzierten Materialeinsatz durch variable und platzsparende Systeme. Die zentrale FlexAct-Steereinheit ist für verschiedene biopharmazeutische Prozesse flexibel einsetzbar. Hersteller müssen sich damit nicht vorab auf eine Produktionsmenge festlegen, sondern können diese im Verlauf flexibel anpassen, ohne neue Produktionsanlagen schaffen und alte deinstallieren zu müssen.

Unsere Performance

Die konsequente Weiterverwertung der Rohstoffe verbessert die Ökobilanz unserer Einweg-Produkte. Die hochreinen Kunststoffe, die wir zur Herstellung verschiedener Einwegprodukte verwenden, sind ein wertvoller Sekundärrohstoff, der etwa 80% bis 90% der Energie von reinem Rohöl enthält. So lässt sich beispielsweise der hohe Energieanteil der Polymere durch thermische Verwertung zur Wärme- oder Stromgewinnung nutzen.

Durch die technologische Weiterentwicklung seiner Membranfilter kann Sartorius den Verbrauch von Reinstwasser zum Benetzen und Spülen der Membranen um bis zu 95% senken. Aufgrund einer signifikant geringeren Absorption geht zudem weniger hochwertige Proteinlösung verloren. Damit können Arzneimittelhersteller ihren Ressourceneinsatz deutlich reduzieren und gleichzeitig höhere Erträge erzielen.

Zukunftspotenzial Mitarbeiter

Talente finden

Warum es wesentlich ist

Sartorius ist ein stark wachsendes Unternehmen. Pro Jahr stellen wir derzeit rund 1.000 neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. Um auch in Zukunft erfolgreich zu sein, müssen wir kontinuierlich talentierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und an das Unternehmen binden. Eine besondere Herausforderung ist es dabei, weltweit geeignete, berufserfahrene Spezialisten für das Unternehmen zu rekrutieren.

Unser Ansatz

Ein zentraler Erfolgsfaktor für die Rekrutierung neuer Mitarbeiter ist das weltweite Employer Branding. International ist Sartorius als Arbeitgeber weniger bekannt als in Deutschland. Wir setzen deshalb darauf, jene Aspekte herauszustellen und bekannt zu machen, die für potenzielle Mitarbeiter in ihrer Entscheidungsfindung 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.

Wir sprechen dabei gezielt Menschen an, die neben ihrer Expertise Offenheit, Verantwortungsbewusstsein und die Bereitschaft mitbringen, das eigene Arbeitsgebiet aktiv weiterzuentwickeln.

Sartorius bedient sich digitaler beruflicher Netzwerke, um Talente auf sich aufmerksam zu machen, kooperiert mit einschlägigen Universitäten, Instituten sowie Organisationen und nutzt seine umfangreichen Branchenkontakte.

Akademische Nachwuchsförderung

Mit unserem internationalen Stipendiatenprogramm Sartorius Scholarship wollen wir qualifizierten Nachwuchs insbesondere aus den weltweiten Wachstumsmärkten für unser Unternehmen gewinnen. Seit vielen Jahren unterstützen wir talentierte Studierende und Absolventen aus naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen. Auch junge Akademiker aus dem Gebiet Vertrieb und Marketing können sich bei Sartorius um ein Stipendium bewerben. Das Unternehmen fördert

seine Stipendiaten nicht nur finanziell, sondern auch fachlich und persönlich. So steht jedem Studierenden ein Mentor aus dem Unternehmen zur Seite.

Sartorius beteiligt sich regelmäßig an Förderprogrammen der EU, etwa dem Leonardo-Programm für berufsqualifizierende Auslandspraktika. Unseren Praktikanten ermöglichen wir die Teilnahme an verschiedenen Qualifikationsmaßnahmen. Am Standort Aubagne etwa können sie dank einer Kooperation mit der Kedge Business School in Marseille die dortigen Master of Business Administration-Kurse besuchen.

Berufliche Erstqualifizierung

Die fundierte berufliche Erstqualifizierung hat bei Sartorius traditionell einen hohen Stellenwert. Weil es immer wichtiger wird, kompetente Fachkräfte für das Unternehmen zu gewinnen, hat Sartorius im Jahr 2017 die Veranstaltungsreihe #Start aufgesetzt. Junge Menschen können sich hier über Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten bei Sartorius informieren und sich mit Sartorius-Auszubildenden und -Studierenden über ihre mehr als 20 verschiedenen Berufe und Studiengänge austauschen.

Auch im Berichtsjahr hat Sartorius allen Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung ein weiterführendes Beschäftigungsverhältnis angeboten. Grundsätzlich bildet Sartorius bedarfsorientiert aus und hat eine Übernahmequote von über 95 %.

Kooperationen mit Schulen und Hochschulen

Um junge Menschen über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren und durch gezielte Maßnahmen wie Bewerbungstrainings auf das Berufsleben vorzubereiten, kooperiert Sartorius mit den Schulen und Hochschulen in den jeweiligen Regionen.

Unsere Performance

In den vergangenen fünf Jahren konnte Sartorius 5.004 Mitarbeiter für sich gewinnen und seine Mitarbeiterbasis damit deutlich stärken.

In Deutschland bildet der Konzern aktuell in insgesamt 17 verschiedenen Berufen und fünf dualen Studiengängen aus. Zum Stichtag am 31.12.2017 waren 130 Auszubildende und acht Studierende bei Sartorius tätig. Davon waren 96 männlich und 42 weiblich. Das Unternehmen beschäftigte eine Auszubildende mit Behinderung.

Fünf der Auszubildenden sind geflüchtete Menschen, die nun alle in unterschiedlichen Berufen ausgebildet werden.

IHK-Ausbildungsgänge

Kaufmännische Ausbildungsberufe

Industriekaufleute
Kaufleute für Büromanagement
Fachinformatiker/-innen Anwendungsentwicklung
Fachinformatiker/-innen Systemintegration
Fachkräfte für Lagerlogistik

Naturwissenschaftliche Ausbildungsberufe

Chemikanten/-innen
Physiklaboranten/-innen
Chemielaboranten/-innen

Gewerblich-technische Ausbildungsberufe

Mechatroniker/-innen
Elektroniker/-innen für Automatisierungstechnik
Elektroniker/-innen für Geräte und Systeme
Zerspanungsmechaniker/-innen
Maschinen- und Anlagenführer/-innen
Anlagenmechaniker/-innen
Technische Produktdesigner/-innen
Werkzeugmechaniker/-innen
Verfahrensmechaniker/-innen

Duale Studiengänge

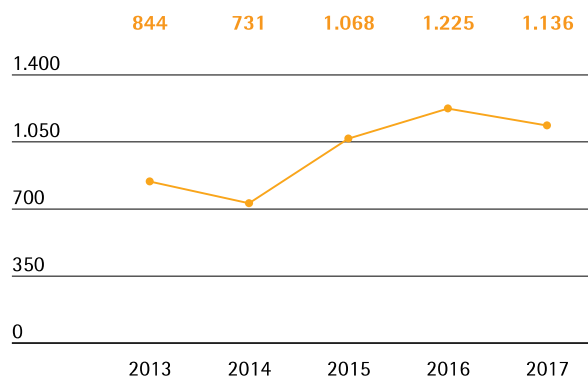
Bachelor of Arts Business Administration
Bachelor of Engineering Elektrotechnik/Informationstechnik
Bachelor of Engineering Präzisionsmaschinenbau
Bachelor of Science Biotechnologie
Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik

Für seine qualifizierte langjährige Ausbildungsarbeit wurde Sartorius 2017 von der IHK Hannover für seine hervorragenden Leistungen ausgezeichnet.

Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf alle Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2017 bei Sartorius beschäftigt waren. Ausgenommen sind die Akquisitionen Essen BioScience und Umetrics mit insgesamt 214 Mitarbeitern.

Entwicklung Neueinstellungen

Kopfzahlen



Perspektiven eröffnen

Warum es wesentlich ist

Rund 7.500 Mitarbeiter tragen zum Erfolg von Sartorius bei. Das Unternehmen zieht Mitarbeiter an, die Freiraum wertschätzen, sich persönlich und professionell entwickeln möchten und Herzblut in ihre Arbeit legen. Für uns als Unternehmen sind motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter ein wesentlicher Faktor für unseren Erfolg. Diesen Mitarbeitern Perspektiven zu bieten, ist entscheidend, um sie langfristig an das Unternehmen zu binden.

Unser Ansatz

Damit unsere Mitarbeiter ihre Fähigkeiten bestmöglich einsetzen können, schaffen wir motivierende Arbeitsbedingungen. Sartorius bietet seinen Mitarbeitern alle Vorteile eines internationalen Konzerns: Arbeiten in einem internationalen Umfeld, eine attraktive Vergütung, die Flexibilität, die Arbeitszeiten individuell zu gestalten, sowie betriebliche Gesundheitsvorsorge. Gleichzeitig finden sie bei uns die Vorzüge eines mittelständischen Unternehmens: Kurze Entscheidungs- und Kommunikationswege sowie eine zugewandte und familiäre Unternehmenskultur.

Training und Weiterbildung

Weiterbildung, Übernahme von Verantwortung und Aufstiegsmöglichkeiten haben eine hohe Relevanz für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Sie sichern ihre Beschäftigungsfähigkeit und eröffnen ihnen berufliche Perspektiven.

Durch gezielte Fortbildungsangebote und Entwicklungsmöglichkeiten auch an den internationalen Standorten bindet Sartorius seine qualifizierten Mitarbeiter an das Unternehmen.

Das Sartorius-Weiterbildungsprogramm ist thematisch breit gefächert. Fachtrainings und gezielte Trainings im Job vermitteln notwendige Fertigkeiten und Kenntnisse. Zur Verbesserung von Methoden- und Sprachkompetenz bietet das Sartorius College allen Mitarbeitern vielfältige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in mehreren Sprachen an. Wir entwickeln maßgeschneiderte Programme und passen sie kontinuierlich an veränderte Bedarfe der Mitarbeiter und des Unternehmens an.

Die jährlichen Mitarbeitergespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter dienen dazu, Leistung, Ziele und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zu besprechen. Diese werden weltweit nach einheitlichen Kriterien durchgeführt.

Schulung von Führungskräften

Führungspositionen werden bei Sartorius nach Möglichkeit aus den eigenen Reihen besetzt. Vier der sechs Mitglieder des GEC sind seit 15 Jahren und länger im Unternehmen. Auf Basis der Sartorius Führungsleitlinien wurde ein Führungskräfte-Entwicklungsprogramm konzipiert, an dem weltweit alle erstmaligen Führungskräfte teilnehmen. Damit verfolgen wir das Ziel, 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 wurde in Deutschland installiert.

Alternativ zur klassischen Managerkarriere können insbesondere Wissenschaftler und Ingenieure in Forschung & Entwicklung sowie IT-Spezialisten eine Expertenlaufbahn einschlagen. Dieser zusätzliche Karrierepfad trägt dazu bei, den Wert von Spezialistenwissen für den Unternehmenserfolg anzuerkennen und Fachexperten und Projektleitern angemessene Entwicklungsperspektiven zu bieten.

Mentorenprogramme

Mit Mentorenprogrammen und Lernpartnerschaften stellen wir einen effizienten und zielgenauen Wissenstransfer im Unternehmen sicher. Klassische Mentorenprogramme bieten wir in unseren Gesellschaften in Deutschland, China, Indien sowie Frankreich und Tunesien an. Hier geht es darum, dass der Mentee vom Wissen und der Erfahrung seines Mentors profitiert. Lernpartnerschaften hingegen stellen eine Partner-

schaft auf Augenhöhe dar und fokussieren auf gegenseitiges Lernen und Erfahrungsaustausch. So lernen zum Beispiel auch ältere von jüngeren Mitarbeitern – eine sinnvolle Ergänzung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Das Konzept der Lernpartnerschaften verfolgen wir bislang nur in Deutschland.

Globale Mobilität

Sartorius bestärkt seine Mitarbeiter darin, sich im Unternehmen zu vernetzen und in andere Bereiche oder an andere Standorte zu wechseln. Der unternehmensinterne Arbeitsmarkt bietet vielfältige Möglichkeiten, sich beruflich zu verändern und weiterzuentwickeln. Die Rahmenbedingungen für Auslandsaufenthalte sind für alle Mitarbeiter transparent geregelt.

Wir fördern internationale Entwicklungsmöglichkeiten unserer Mitarbeiter, etwa durch Aufenthalte an anderen Standorten oder durch internationale Projektarbeit.

Sartorius betrachtet Entsendungen und Global Mobility als ein Investment in die Zukunft des Unternehmens und baut diesen Bereich deshalb weiter aus.

Unsere Performance

An den großen Standorten in Frankreich, Deutschland, Indien, Puerto Rico und Tunesien, an denen 66,9% der Mitarbeiter weltweit beschäftigt sind, wurden im Berichtsjahr 69.222,06 Stunden in Weiterbildungsmaßnahmen investiert. Im Durchschnitt hat jeder dieser Mitarbeiter 14,5 Weiterbildungsstunden wahrgenommen.

Diversität nutzen

Warum es wesentlich ist

Als international aktives Unternehmen sind wir in vielen verschiedenen Regionen und Märkten tätig. Bei Sartorius arbeiten Menschen aus sechs Kontinenten zusammen. Das weltweite Sartorius-Netzwerk prägt die tägliche Arbeit: Viele Abteilungen überschreiten Standorte und Ländergrenzen, Projektteams sind häufig international zusammengesetzt.

Die Vielfalt unserer Beschaffungs- und Absatzmärkte spiegelt sich in unserer Unternehmenskultur wider. Das produktive Zusammenwirken verschiedener Perspektiven und Erfahrungen hilft uns, unsere Kunden besser zu verstehen, passgenaue Lösungen zu entwickeln und in einer globalen Wirtschaft wettbewerbsfähig zu

bleiben. Auch bei der Besetzung von Führungspositionen streben wir eine Mischung hinsichtlich der Kulturen, Geschlechter und Altersgruppen an.

Unser Ansatz

Die Würde unserer unterschiedlichen Mitarbeiter zu respektieren und gleiche Chancen für jeden zu schaffen, gehört für uns zu unseren Grundprinzipien.

Eine gute Mischung, ein gemeinsames Ziel, Offenheit gegenüber Unterschieden, Vertrauen und Flexibilität zeichnen unseren Diversitäts- und Inklusionsansatz aus.

Berufliche Einstiegs- und Karrierechancen vergeben wir konsequent nach dem Leistungsprinzip. Bei der Besetzung von Schlüsselpositionen suchen wir oft weltweit nach der geeigneten Person und stellen zum Beispiel sprachliche Barrieren oder räumliche Entfernung hinter die Frage der Qualifikation. Unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht und Alter, aber auch sexueller Orientierung oder körperlicher Beeinträchtigung haben bei Sartorius so alle die gleichen Chancen.

Unsere Mitarbeiter sollen sich während ihres gesamten Berufslebens als Persönlichkeiten und professionell weiterentwickeln können. Um gleiche Chancen für Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen zu schaffen, haben wir bereits in vielen deutschen Gesellschaften ein flexibles Arbeitszeitmodell etabliert. Je nach persönlicher und betrieblicher Situation sind dabei 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. Im Jahr 2017 wurde mit dem Bau der neuen betriebsnahen Kindertagesstätte auf dem Sartorius Campus in Göttingen begonnen. Die Kindertagesstätte ist inklusiv und bietet auch Plätze für Kinder mit Behinderung an. Für seine Familienfreundlichkeit wurde Sartorius bereits mehrfach ausgezeichnet. Es entspricht der Kultur des Unternehmens, dass bei Sartorius auch Väter ihre Elternzeit wahrnehmen.

Entsprechend des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ hat sich Sartorius Ziele für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gesetzt. Der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene soll sich von derzeit 19% bis zum Jahr 2022 auf 25% erhöhen, auf der zweiten Führungsebene soll er von derzeit 25% auf 30% steigen. Hinsichtlich der

Zahl der mindestens zu bestellenden Frauen im Aufsichtsrat gilt die gesetzliche Quote von mindestens 30%.

Sartorius bemüht sich aktiv um die Integration von Mitarbeitern mit Behinderung. Alle Neubauten von Sartorius in Deutschland sind bereits barrierefrei gestaltet. Seit dem Jahr 2014 vertritt für die deutschen Gesellschaften ein Konzern-Schwerbehindertenbeauftragter die Interessen der Mitarbeiterschaft mit Behinderung. Unterstützt wird er von den lokalen Schwerbehindertenbeauftragten der einzelnen deutschen Gesellschaften. Während Sartorius in allen die gesetzlichen Anforderungen erfüllt, sind sie in den deutschen Gesellschaften deutlich überfüllt.

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.

Mit dem Ziel, Entwicklungschancen offen darzustellen und Steuerungsmöglichkeiten der Personalentwicklung zu verbessern, entwickelt Sartorius Karrierepfade für einzelne Berufsfelder. Weltweit wurden bereits die Karrierepfade IT und F&E eingeführt. Perspektivisch sollen auch für weitere Funktionen entsprechende Karrierepfade eingeführt werden. Auch diese Maßnahme wird die Entgelttransparenz weiter erhöhen.

Unsere Performance

Menschen aus fast 70 Nationen arbeiten heute bei Sartorius gut zusammen, allein in der Konzernzentrale in Göttingen sind es 42 Nationen. 62,6% der Konzernmitarbeiter waren zum 31. Dezember 2017 außerhalb Deutschlands beschäftigt, 0,6 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. An seinen Standorten baut Sartorius auf lokales Management. Fast 70% der rund 730 Führungskräfte bei Sartorius ist nicht deutscher Nationalität.

Der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Zum Ende des Berichtsjahres betrug er 38,2% und lag mit 0,4 Prozentpunkte leicht unter dem Vorjahreswert.

Im Berichtsjahr waren konzernweit 5,5% bzw. 404 Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt, 25 mehr als 2016, die meisten davon in Deutschland.

Im Berichtszeitraum arbeiteten bei Sartorius 178 schwerbehinderte Mitarbeiter, davon 173 in der Region EMEA, drei in den Amerikas sowie zwei in der Region Asien / Pazifik. Gegenüber dem Vorjahreszeitraum entspricht dies einer Steigerung um 10,6%.

Mitarbeiter nach Alter

	Anzahl	2017 in %	Anzahl	2016 in %
16 - 20 Jahre	20	0,3	26	0,4
21 - 30 Jahre	1.632	22,4	1.550	22,7
31 - 40 Jahre	2.234	30,7	2.105	30,8
41 - 50 Jahre	1.757	24,1	1.640	24,0
51 - 60 Jahre	1.376	18,9	1.282	18,7
61 Jahre und älter	268	3,7	236	3,5

Sicherheit bieten

Warum es wesentlich ist

Mitarbeiter sind das wertvollste Gut eines Unternehmens. Ihre Sicherheit ist unsere Verantwortung. Als Unternehmen ist uns auch die Gesundheit unserer Mitarbeiter ein Anliegen, deshalb unterstützen wir sie mit vielfältigen Angeboten bei der Erhaltung ihrer Gesundheit.

Unser Ansatz

Sartorius hat hohe Sicherheitsstandards, um betriebsbezogene Erkrankungen, Gesundheitsgefährdungen sowie potenzielle Risiken für Arbeitsunfälle zu minimieren. Das Unternehmen orientiert sich dabei an den Vorgaben der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und an nationalen Vorschriften und Empfehlungen. Die sicherheitstechnischen und arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten werden fortlaufend verbessert. 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.

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. Obligatorisch ist ein betriebsärztlicher Dienst. 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.

Spezielle Aktionstage zu Themen wie Kochen und Gesundheit sowie Sportangebote an einzelnen Standorten fördern das individuelle Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter.

Bei dienstlichen Reisen oder Auslandsaufenthalten steht Sartorius-Mitarbeitern ein Beratungs- und Reiseservice zur Verfügung, an den sie sich etwa bei medizinischen Notfällen, Unfällen und Sicherheitsgefährdungen wenden können. In Deutschland, Frankreich und den USA können sich Mitarbeiter bei beruflichen und persönlichen Problemen kostenfrei an einen externen Beratungsservice wenden.

Unsere neuen Bürokonzepte umfassen zudem ein gesundheitsförderndes Lichtkonzept. In unseren Neubauten in Göttingen ist dies bereits umgesetzt. Die Lichttechnik orientiert sich hier am Verlauf der Sonne und ermöglicht den Mitarbeitern auch bei künstlichem Licht ein angenehmes Arbeiten.

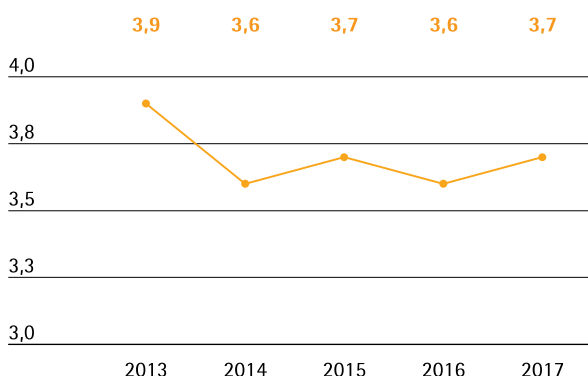
Unsere Performance

Die Zahl der Arbeitsunfälle sank im Vergleich zum Vorjahr um 15 auf 67. Gleichzeitig stieg jedoch die Anzahl der Ausfalltage infolge von Arbeitsunfällen im Vergleich zu 2016 um 1004 Tage bzw. 65%. Korrespondierend veränderte sich die Statistik der Unfallschwere. Sie stieg um 72 Tage pro eine Million Arbeitsstunden auf 205,4 Tage.

Die Fehlzeitenquote, also der Anteil der Sollarbeitszeit, der aufgrund allgemeiner Fehlzeiten nicht geleistet wurde, lag im Berichtsjahr mit 3,7% etwa auf dem Vorjahresniveau. Die Quote ist generell stark abhängig von saisonalen Faktoren wie zum Beispiel Grippewellen. Im Durchschnitt war jeder Mitarbeiter im Berichtsjahr 7,1 Tage krank, im Vorjahr waren es 6,9 Tage.

Entwicklung Fehlzeitenquote¹⁾

in %



¹⁾ ohne Langzeitkranke, Abwesende wegen Mutterschutz, Elternzeit, Sabbatical und unbezahltem Urlaub

Unfallstatistik

	2017	2016
Arbeitsunfälle	67	82
Unfallbedingte Ausfalltage	2.547	1.543
Unfallhäufigkeit ¹⁾	5,4	7,1
Unfallschwere ²⁾	205,4	133,8

¹⁾ Arbeitsunfälle pro eine Million Arbeitsstunden

²⁾ unfallbedingt ausgefallene Arbeitstage pro eine Million Arbeitsstunden

Arbeitszufriedenheit fördern**Warum es wesentlich ist**

Ein Arbeitsumfeld, das 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

Sartorius bietet seinen Mitarbeitern anspruchsvolle Aufgaben, überträgt früh Verantwortung und lässt Freiraum bei der Gestaltung der täglichen Arbeit. In Deutschland und in anderen Ländern tragen wir den unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebenssituationen der Mitarbeiter Rechnung durch verschiedene Möglichkeiten, ihr Arbeitsverhältnis flexibel zu gestalten.

Gleitzeit, Teilzeit oder Heimarbeit bieten den Beschäftigten Modelle, um eine gute Balance zwischen Familie, Beruf und Freizeit zu finden. Die zunehmende Digitali-

sierung der Arbeitsplätze bietet Mitarbeitern neue Optionen, ihre Arbeitszeiten eigenverantwortlich einzuteilen. Unsere Mitarbeiter werten diese Flexibilität als wesentlich für ihre Arbeitszufriedenheit. Insbesondere für jüngere Fachkräfte erhöht sie die Attraktivität des Arbeitgebers Sartorius. Auch in der Produktion ermöglicht Sartorius seinen Mitarbeitern das Arbeiten in Gleitzeit.

Der kulturell bedingt generell höheren Fluktuationsbereitschaft der Mitarbeiter in einigen asiatischen Ländern begegnet Sartorius durch geeignete Schritte. In Indien hat Sartorius die Fluktuationsquote durch verschiedene Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -motivation in den vergangenen Jahren deutlich senken können. Dies gelang vor allem durch eine stärkere Wahrnehmung der Bedürfnisse der Mitarbeiter im Zuge von Entwicklungsgesprächen und Feedbackrunden sowie durch eine intensivere Einbindung der Mitarbeiter in die tägliche Arbeitsgestaltung. Zudem wurde die Gewinnung von Arbeitskräften zielgerichteter gestaltet.

Das Management von Sartorius legt hohen Wert auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter. Vor einigen Jahren wurde die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter in einer konzernweiten Befragung erhoben. Mit fast 80% war die Beteiligung an der Befragung sehr hoch. Im Ergebnis hat sich ein im Branchenvergleich überdurchschnittlich hoher Zufriedenheitsindex ergeben. Entsprechende Mitarbeiterbefragungen sollen künftig in regelmäßigen Abständen vorgenommen werden.

Die Gestaltung der Neubauten in Göttingen und Puerto Rico sollte auch zu einer guten und offenen Arbeitsatmosphäre beitragen. Die Mitarbeiter wurden im Vorfeld der Baumaßnahmen hinsichtlich ihrer Vorstellungen befragt. Ihre Ansichten zu Arbeitsorganisation und Kommunikationsstrukturen wurden bei der Planung der Gebäude berücksichtigt.

Unsere Performance

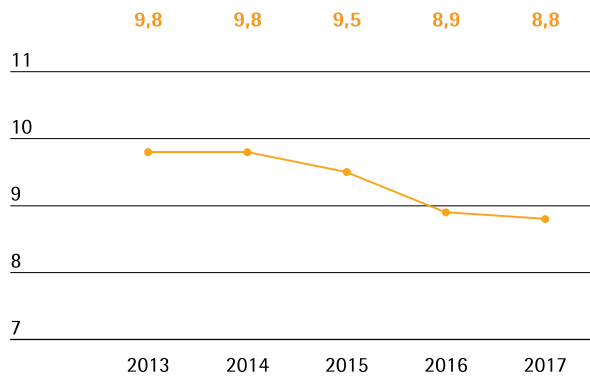
Der Erfolg unserer Maßnahmen, ein motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen, spiegelt sich in einer dauerhaft geringen Fluktuationsquote wider. Trotz der wachstumsbedingt hohen Zahl an Neueinstellungen befindet sich auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit auf hohem Niveau.

Die Fluktuationsquote setzt die Anzahl der Unternehmensaustritte ins Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand. Ohne auslaufende befristete Verträge betrug sie bei Sartorius im Berichtsjahr 8,3%, 1,7 Prozentpunkte über dem niedrigen Vorjahresniveau. Allgemein unterliegt die Fluktuation regionalen Unter-

schieden. Europa hat typischerweise die niedrigsten Werte, während in Asien Arbeitgeberwechsel üblicher sind und die Fluktuation deshalb dort gewöhnlich höher ist. Auch bei Sartorius war die Quote an den deutschen Konzernstandorten mit 3,7 % sehr niedrig.

Durch die gleichbleibend hohe Zahl an Neueinstellungen ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit im Berichtsjahr nochmals leicht gesunken. Etwa die Hälfte der Mitarbeiter war 2017 weniger als fünf Jahre bei Sartorius, knapp ein Viertel der Belegschaft arbeitete 15 Jahre und mehr im Unternehmen.

Entwicklung durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren



Ein zuverlässiger Partner

Grundlage unseres Handelns sind die Unternehmenswerte von Sartorius: Nachhaltigkeit, Offenheit und Freude. Sie prägen den täglichen Umgang im Unternehmen und verbinden uns nach außen mit unseren Kunden, Investoren und der Gesellschaft. Genauso geben sie uns Orientierung bei der Festlegung unserer Strategien und deren Umsetzung.

Sartorius arbeitet für Branchen, die hohe Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen erfüllen müssen. Partnerschaftliche Kundenbeziehungen und ein gewachsenes Vertrauensverhältnis sind deshalb zentral für unser Geschäft.

Es ist uns wichtig, ein zuverlässiger Partner zu sein für all unsere internen und externen Stakeholder.

Verantwortungsvoll steuern

Warum es wesentlich ist

Das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner und Investoren sowie unsere Reputation im Markt gehören zu unseren wertvollsten Assets. Unserem guten Ruf gerecht zu werden und unser Geschäft mit Integrität zu führen, ist für uns deshalb ein Anspruch von höchster Priorität.

Korruption untergräbt das Vertrauen aller am Wirtschaftskreislauf Beteiligten in die Funktionsfähigkeit des Wirtschaftssystems und verursacht darüber hinaus erhebliche wirtschaftliche Schäden. Die Hinnahme von Korruption ist wegen ihrer für das Wirtschaftssystem schädigenden Wirkung nicht akzeptabel.

Sartorius fokussiert mit seinen Werten und seiner Strategie stark auf Menschen – Menschen, die im Unternehmen tätig sind, Kunden, aber auch all jene Menschen, die von Forschung und Entwicklung sowie effizienter Produktion in der Pharmaindustrie profitieren. Respekt für Menschen und die Achtung ihrer Würde sind Teil unserer DNA. Als global tätiges Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, für diese Überzeugung einzustehen, wo immer wir aktiv sind.

Sartorius erwartet von allen Geschäftspartnern und insbesondere seinen Lieferanten ein ähnliches Verhalten.

Unser Ansatz

Sartorius betreibt sein Geschäft weltweit nach einheitlichen, global etablierten Standards und nach national gültigen Rechtsnormen. Unser Handeln folgt den Grundsätzen einer verantwortungsvollen und auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung und -kontrolle. Dazu gehören die Beachtung der Interessen unserer Anspruchsgruppen, eine transparente Unternehmenskommunikation, ein angemessener Umgang mit Risiken sowie eine ordnungsgemäße Rechnungslegung. Sartorius entspricht den Regelungen und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance-Kodex in seiner aktuellen Fassung vom 7. Februar 2017.

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

Achtung von Menschenrechten

Wir bekennen uns zur Einhaltung der Menschenrechte und setzen uns in unserem Einflussbereich für ihre Wahrung ein. Unsere größten Einflussmöglichkeiten sehen wir als Pharmazulieferer dabei auf Arbeitnehmerrechte wie die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Verbesserung der Verfügbarkeit medizinischer Produkte. Das Unternehmen lehnt alle Arten von Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit ab. Als Geschäftspartner verhalten wir uns im Umgang Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern fair.

Sartorius befolgt die Leitsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und des UN Global Compact, der weltweit größten Initiative für Menschenrechte, Arbeitsstandards, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Interne Grundsätze wie der Verhaltenskodex und der Verhaltenskodex für Lieferanten sind davon abgeleitet.

Verhaltenskodex

Der Sartorius Verhaltenskodex konkretisiert unsere Anforderungen an das verantwortungsvolle Handeln unserer Mitarbeiter. Das Regelwerk hilft ihnen, 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 stand?

Im Einzelnen behandelt der Verhaltenskodex die Themenbereiche Beachtung der internationalen Sozial- und Umweltstandards, allgemeine Verhaltensregeln und Umgang mit Interessenkonflikten.

Lieferantenkodex

Die Einhaltung international anerkannter Sozial- und Umweltstandards, Gesetzestreue und fairen Wettbewerb sowie die Achtung der Menschenrechte erwarten wir insbesondere auch von unseren Lieferanten. Bestehende und neue Lieferanten, bei denen wir ein erhebliches Risiko von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit, andere Verstöße gegen Menschenrechte oder negative Auswirkungen auf die Gesellschaft ermitteln, werden ausgeschlossen. Unsere Anforderungen haben wir im Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister niedergelegt.

Sartorius behält sich das Recht vor, die an den Lieferanten gestellten Anforderungen turnusmäßig und jederzeit ohne vorherige Ankündigung zu überprüfen.

Der Lieferant ist angehalten, unterstützend mitzuwirken und alle geforderten Informationen offenzulegen. Sollten diese Unterstützung nicht gewährt oder die gestellten Anforderungen nicht erfüllt werden, wird Sartorius prüfen, ob eine weitere Zusammenarbeit noch aufrechterhalten werden kann. Die Abteilung Einkauf stellt sicher, dass jeder Lieferant den Sartorius Lieferantenkodex anerkennt und unterzeichnet. Allen Neukunden wird der Kodex zur Unterschrift vorgelegt, aber auch alle Bestandskunden wurden angeschrieben und zur Unterzeichnung aufgefordert. Wird unser Lieferantenkodex nicht unterzeichnet, prüfen wir, ob der Lieferant einen gleichwertigen Kodex hat, der zur Vertragsgrundlage gemacht werden kann. Ist dies nicht der Fall werden weitere Maßnahmen ergriffen.

Sartorius hat seine Beschaffungswege weltweit standardisiert. Die Auftragsvergabe erfolgt nach gängigen Regeln in einem transparenten Verfahren.

2018 soll die Lieferantenbewertung erweitert werden, um die Themen Umweltmanagement, Energiemanagement, Arbeitsschutz und -sicherheit sowie Konformität / Ethik.

Exportkontrolle

Im Sinne einer guten Corporate Governance haben wir nicht nur unsere Vorkette, sondern auch unsere Nachkette im Blick. Sobald ein neuer Kunde in unserem ERP-System angelegt wird, wird er im Global Trade System (GTS) überprüft. Die Überprüfung erfolgt in Bezug auf die Person gegen die Sanktionsliste und in Bezug auf Länder hinsichtlich bestehender Embargos. Auch das Unternehmen verlassende Produkte werden gegen die die Güterlisten der EG Dual Use Verordnung geprüft. Insbesondere bei Fermentations- und Cross Flow Anlagen muss sichergestellt sein, dass sie ihrer rechtmäßigen Verwendung zugeführt werden, da es sich bei ihnen um Güter mit einem potentiell doppelten Verwendungszweck handelt.

Antikorruptionskodex

Der Antikorruptionskodex dient als Grundlage für die Sensibilisierung aller Mitarbeiter hinsichtlich der Korruptionsgefahren. Der Antikorruptionskodex ist zugleich Richtschnur, Handlungsanleitung und Hilfestellung, um unternehmens- und branchenspezifisch die nötigen Maßnahmen zur Korruptionsprävention und auch zur Korruptionsbekämpfung treffen zu können.

Ziel des Managements ist es, nicht nur aufgetretene Korruptionsfälle konsequent zu verfolgen, sondern vor allem auch mit Hilfe vorbeugender Maßnahmen und der Schaffung und Stärkung einer entsprechenden Organisationsstruktur der Korruption bereits im Vorfeld entgegenzuwirken.

Als korruptionsgefährdet ist jede Abteilung anzusehen, in der Informationen vorhanden sind oder Entscheidungen getroffen werden, die für Dritte außerhalb des Unternehmens einen materiellen oder immateriellen Vorteil darstellen können.

Im Konzern ist als Ansprechpartner für Korruptionsprävention ein Antikorruptionsbeauftragter vom Management bestellt. Der Antikorruptionsbeauftragte nimmt seine Aufgaben weisungsunabhängig wahr.

Dass jeder unserer Mitarbeiter mit dem Verhaltens- und Antikorruptionskodex vertraut ist, stellen wir

sicher, indem alle Beschäftigten weltweit ein Online-Training absolvieren und mit einem Zertifikat abschließen. Dabei werden die Mitarbeiter im Umgang mit moralisch oder rechtlich bedenklichen Situationen geschult.

Grundsätzlich ist im Konzern die Anwendung des Mehr-Augen-Prinzips verpflichtend. Es stellt eine „Kontrolle“ zum eigenen Schutz und zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen dar.

Schutz von Daten

Die Datenschutz Grundverordnung stellt ein einheitliches Datenschutzrecht in der Europäischen Union sicher. Sie trat am 25. Mai 2016 in Kraft und ersetzt weitgehend nationales Recht. Am 25. Mai 2018 endet die Übergangsfrist und die Anforderungen der Datenschutzverordnung sind verpflichtend anzuwenden.

In den Bereichen, die mit personenbezogenen Daten hantieren, laufen Projekte, um sicher zu stellen, dass die Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung eingehalten werden können. Verfahrensverzeichnisse dienen dazu, die Verarbeitung personenbezogener Daten transparenter zu machen und somit den Schutz dieser Daten zu erhöhen. Entsprechende Verzeichnisse werden derzeit bei Sartorius erstellt.

Eine Online-Schulung, die jeder Mitarbeiter mit seinem Eintritt in das Unternehmen absolvieren muss, stellt sicher, dass alle Mitarbeiter für das Thema Datenschutz sensibilisiert und mit den entsprechenden Verhaltensregeln vertraut sind.

Interessen der Belegschaft

Für die Interessen der Belegschaft tritt in Deutschland der Konzernbetriebsrat ein. In fünf der sechs operativen Gesellschaften in Deutschland gibt es zudem einen lokalen Betriebsrat. Neben den Betriebsräten sind zudem zahlreiche Vertrauenspersonen für Sartorius Mitarbeiter ansprechbar. Im Jahr 2017 wurden drei Betriebsversammlungen durchgeführt, bei denen Mitarbeiter informiert wurden und ihre Anliegen positionieren konnten.

Compliance Management System

Unser Corporate Compliance Team wird derzeit erweitert. Ab Januar 2018 werden sich mehrere Mitarbeiter der Umsetzung und Durchsetzung aller Compliance-Themen im Konzern annehmen. Ein Hinweisgeber System stellt bereits jetzt sicher, dass Compliance Verantwortliche erreicht und alle Fälle von schädigendem Verhalten, wie zum Beispiel Korruption, Ungleichbehandlung oder sexueller Belästigung gemeldet werden

können. Kontaktmöglichkeiten bestehen über das persönliche Gespräch, eine Telefonhotline, das elektronische Postfach der Compliance Abteilung oder für anonyme Meldungen das Hinweisgebersystem. Alle entsprechenden Kontaktmöglichkeiten sind auf der Unternehmenshomepage angegeben und damit unternehmensweit verfügbar.

Unsere Performance

Das Training zum Verhaltenskodex findet in 24 Ländern statt und ist in 16 Sprachen verfügbar. Jeder neu eingestellte Mitarbeiter muss online ein Verhaltenskodex-Training absolvieren. Diese Regelung greift verbindlich seit Mitte 2017. Mitarbeiter, die das Training zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht durchlaufen haben, werden in den kommenden Monaten dazu aufgefordert werden. Das Training zum Antikorruptionskodex entspricht dem des Verhaltenskodex.

Signifikante Bußgelder und nicht-monetäre Strafen wegen Verstoßes gegen Gesetze und Vorschriften gab es im Berichtsjahr nicht. Korruptionsfälle sind nicht bekannt geworden.

Hohe Standards beim Umweltschutz

Warum es wesentlich ist

Als produzierendes Technologieunternehmen ist Sartorius an 23 Produktionsstandorten aktiv. Hier verbrauchen wir Energie und setzen Treibhausgase frei. In der Produktion entsteht zudem Abfall.

Wir stufen 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. An unseren Standorten gehen wir mit unserer modernen Gebäudetechnik oft über das hinaus, was nationale Umweltschutzbestimmungen fordern.

Für Sartorius als wesentlich haben wir bei den Umweltbelangen „Energieverbrauch und Treibhausgase“ sowie „Abfall und Gefahrenstoffe“ identifiziert.

Unser Ansatz

Schwerpunkte in unserem ökologischen Nachhaltigkeitsmanagement sind die Einhaltung umweltrechtlicher Vorschriften, der effiziente Umgang mit den Ressourcen Energie und Wasser sowie die verantwortungsvolle Behandlung des Themas Abfall und Recyc-

ling. Die umweltgerechte Weiterentwicklung unserer Produkte ist für uns ebenfalls ein Kernthema.

ISO-Zertifizierungen

Die Anzahl der Sartorius-Produktionsgesellschaften, die nach international anerkannten Regelwerken zertifiziert sind, nimmt kontinuierlich zu. Der Großteil unserer Produktionsstandorte ist nach dem Regelwerk für Qualität, ISO 9001, zertifiziert, und eine weitere Ausweitung ist geplant. Ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 ist in den beiden größten Werken in Göttingen (Deutschland) sowie in Aubagne (Frankreich), Peking (China), Bangalore (Indien), Kajaani (Finnland) und Suzhou (China) eingeführt. Damit erfüllen 64 % der Mitarbeiter der Produktionsstandorte die Anforderungen der internationalen Norm ISO 14001. Beide Normen gewährleisten die Beachtung von Qualitätsanforderungen bei der Produktherstellung, einen umsichtigen Umgang mit Ressourcen und die Vermeidung von Umweltrisiken. An den vier deutschen Werken betreiben wir ein Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001; in Relation zur Mitarbeiterzahl der Produktionsgesellschaften entspricht dies 44 %.

EHS-Verantwortliche

An den internationalen Standorten sorgen Verantwortliche für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit dafür, dass umweltrelevante Gesetze, regulatorische Vorgaben und Standards eingehalten werden. 2016 hat Sartorius eine Softwarelösung eingeführt, um den Prozess der globalen Datenerfassung zu vereinheitlichen und zu beschleunigen. Seit 2017 werden die Nachhaltigkeitsinformationen in diesem System zentral erfasst.

Energie und Treibhausgase

Emissionen aus dem Verbrauch von Strom verursachen bei Sartorius zwei Drittel der klimarelevanten Emissionen (Scope 2). Auf die Verbrennung von fossilen Brennstoffen ist ein Drittel der klimarelevanten Emissionen zurückzuführen (Scope 1). In der Produktion entsteht der Großteil des Energieverbrauchs des Unternehmens. Auf den größten Standort in Göttingen entfallen 58,2 % des Energieverbrauchs aller Produktionsstandorte. Bei unseren Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz bildet die Konzernzentrale deshalb einen Schwerpunkt und nimmt eine Vorreiterrolle im Konzern ein. In der Filterproduktion in Göttingen und Yauco fallen zudem Emissionen aus Lösemittel an.

Energieverbrauch und Treibhausgase

	2017	2016
Gesamtenergieverbrauch in MWh	101.414	104.696
- davon Strom	56.165	57.105
- davon direkte Energieträger	45.249	47.591
Gesamtsumme Treibhausgasemissionen in t CO₂eq¹⁾	35.767	32.652
- Scope 1 ²⁾	12.429	11.765
- Scope 2	23.338	20.887
Kennzahlen		
CO ₂ eq-Emissionen pro Mitarbeiter in t ³⁾	6,8	6,5

¹⁾ Emissionen in t CO₂eq wurden kalkuliert durch die Nutzung der Software SoFi von Thinkstep

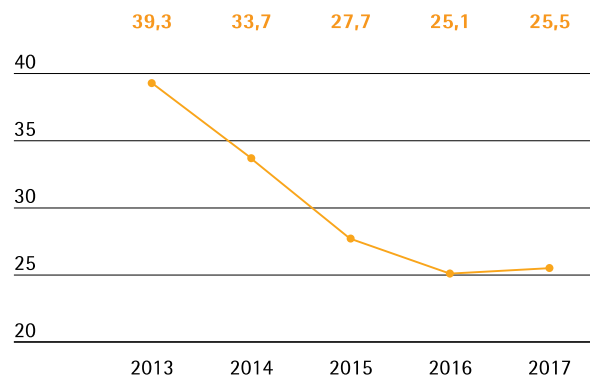
²⁾ ohne Treibstoffverbrauch des Fuhrparks

³⁾ bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigtenzahl an den Produktionsstandorten; 2017: 5.291

Wir sind bestrebt, aus unserer Geschäftstätigkeit entstehende Treibhausgasemissionen kontinuierlich zu reduzieren. Unser Ziel ist es, dass sich Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen stets unterproportional zum Umsatz entwickeln.

Entwicklung Treibhausgasemissionen

umsatzbezogen, in t/Mio. €



Am Standort Göttingen erzeugen wir durch vier umweltschonende erdgasbetriebene Blockheizkraftwerke Strom und Wärme teilweise selbst. Das erste Blockheizkraftwerk in Göttingen haben wir bereits 2008 in Betrieb genommen, ein weiteres folgte 2014. Mit einem Wirkungsgrad von 90 % nutzen die Kraftwerke die eingesetzte Energie optimal. Der Standort erzeugt damit 22 % seines Strombedarfs selbst; die dabei entstehende Wärme deckt 24 % des Wärmebedarfs. Den größten Teil unseres Stroms kaufen wir jedoch ein.

Auch an unseren internationalen Standorten entwickeln wir Produktionsprozesse und Gebäude im Hinblick auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen kontinuierlich weiter.

Als Primärenergieträger nutzen wir unter anderem Erdöl und Erdgas. Unsere Sekundärenergie wie Strom wird hauptsächlich aus Primärenergien hergestellt und macht den Großteil unseres Energieverbrauchs aus.

Emissionen aus Lösemitteln, die hauptsächlich in der Filterproduktion in Göttingen und Yauco anfallen, betragen im Berichtsjahr 25,9 Tonnen Gesamtkohlenstoff (2016: 45,3 Tonnen). Der Rückgang ist bedingt durch den Produktionsausfall in Puerto Rico wegen Hurrikan Maria. Der treibhausgasrelevante Anteil der Gesamtkohlenstoffmenge ist bei der Berechnung der CO₂-Äquivalente berücksichtigt worden.

Emissionscontrolling nach GHG

Seit 2013 orientiert Sartorius sich bei der Erfassung von Treibhausgasemissionen am Greenhouse Gas Protocol (GHG). Entsprechend berücksichtigen wir neben den CO₂-Emissionen alle klimarelevanten Gase und geben sie in CO₂-Äquivalenten (CO₂eq) an. Derzeit berichten wir über direkte klimarelevante Emissionen, die an unseren Produktionsstandorten verursacht werden (Scope 1), und über indirekte energiebezogene Emissionen, die bei der Energieerzeugung durch externe Energielieferanten entstehen (Scope 2). Scope 3 Treibhausgasemissionen, die zum Beispiel bei der Herstellung von Vorprodukten oder durch Distribution anfallen, erfassen wir aktuell nur an unserem Hauptproduktionsstandort für Einwegbeutel in Aubagne. Sartorius prüft eine schrittweise Berücksichtigung dieser aufwendig zu erfassenden und zu berechnenden Emissionen.

Abfälle

Wir sind bestrebt, Abfallmengen zu reduzieren und durch die Nutzung von Abfalltrennsystemen dazu beizutragen, dass Wertstoffe recycelt werden können und der Anteil der Abfälle zur Lagerung auf der Deponie sinkt.

Abfälle

	2017	2016
Gesamtmenge Abfall in t	5.885	4.570
- davon Abfall zur Verwertung in t	2.931	2.637
- davon Abfall zur Beseitigung in t	2.954	1.933
Abfallmenge pro Mitarbeiter in t ¹⁾	1,11	0,91
Recyclingquote in %	49,8	57,7

¹⁾ bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigtenzahl an den Produktionsstandorten; 2017: 5.291

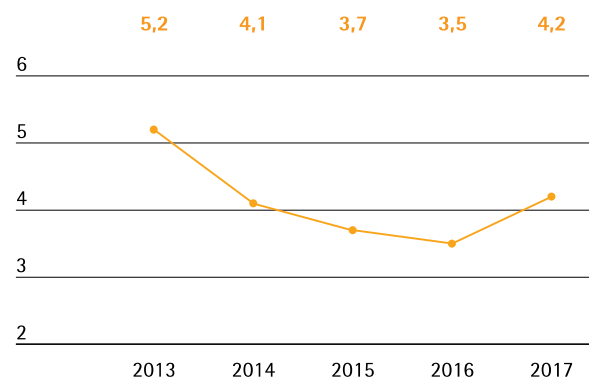
Bei seinen eigenen elektronischen Produkten wie Waagen und Laborgeräten setzt Sartorius die weltweit gültigen Regeln zur umweltgerechten Gestaltung und Verwertung um. Gerätebestandteile wie Schwer- oder Edelmetalle sollen nicht auf der Deponie entsorgt, sondern stofflich wiederverwertet werden. Die deutschen Konzernstandorte, an denen 58 % des gesamten Abfalls entstehen, nutzen seit 2010 die elektronische Signatur für gefährliche Abfälle wie Säuren und ölhaltige Stoffe. Damit werden Erzeugung und Entsorgung von gefährlichen Abfällen digital dokumentiert und sind lückenlos nachvollziehbar. Der Anteil gefährlicher Abfälle in Deutschland am gesamten Abfallvolumen des Konzerns betrug im Berichtsjahr 23%. Der größte Teil der gefährlichen Abfälle entsteht in der Produktion von Membranfiltern.

Organische Lösemittel, die wir zur Herstellung von Membranen für Filterkerzen benötigen, werden aufgefangen und recycelt. Am Hauptverbrauchsstandort in Göttingen geschieht dies direkt auf dem Werksgelände durch eine Wiederaufbereitungsanlage; die Lösemittel werden anschließend in der Produktion wiederverwendet. Damit schließen wir Stoffkreisläufe, vermeiden Transportwege und senken Wasserverbrauch und Abwassermengen. Durch eigene Forschung & Entwicklung haben wir darüber hinaus die relative Lösungsmittelmenge, die zur Membranherstellung notwendig ist, gesenkt.

Recycelte Kunststoffe können bei Sartorius aus Sicherheitsgründen nur eingeschränkt verwendet werden; in geringem Maß sind sie zum Beispiel in einigen Funktionsteilen der Waagen enthalten.

Wir entsorgen Abfälle primär in den Ländern, in denen sie entstehen. Internationale Transporte von Abfällen haben deshalb für uns derzeit keine Relevanz.

Entwicklung Abfall
umsatzbezogen, in t/Mio. €



Wasserverbrauch

Insbesondere an den Produktionsstandorten, die laut Aqeduct Water Risk Atlas in Risikogebieten liegen, wie Yauco, Bangalore oder Peking, achtet das Unternehmen auf die Reduktion von Wasserverbrauch und Bodenversiegelung und hat zum Beispiel eine zusätzliche Regenwassernutzung etabliert. Das meiste Wasser wird für Spülprozesse bei der Produktion von Filtermembranen nach dem Fällbadverfahren am Standort Göttingen verbraucht.

Das verbrauchte Wasser stammt hauptsächlich aus öffentlicher Versorgung; darüber hinaus nutzt Sartorius Oberflächenwasser. Das Gesamtvolumen der Abwassereinleitung in öffentliche Entsorgungssysteme entspricht in etwa dem Gesamtwasserverbrauch zuzüglich des Regenwassers. Für den als wesentlich eingestuftem Anteil an Produktionsabwasser wird der Biologische Sauerstoffbedarf errechnet, der die Menge an Sauerstoff angibt, die zum biologischen Abbau der organischen Verbindungen im Abwasser benötigt wird.

Wasserverbrauch

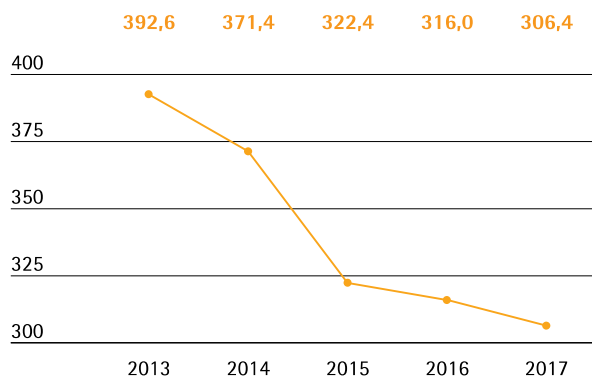
	2017	2016
Gesamtwasserverbrauch in cbm	430.608	410.919
Wasserverbrauch pro Mitarbeiter in cbm ¹⁾	81,4	82,0
Abwasser Biologischer Sauerstoffbedarf-BSB ²⁾ in t	271,8	213,2

¹⁾ bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigtenzahl an den Produktionsstandorten; 2017: 5.291

²⁾ nur belastete Abwässer, ohne Sanitärwässer

Entwicklung Wasserverbrauch

umsatzbezogen, in cbm/Mio. €



In Yauco konnten wir den Verbrauch von Trinkwasser im Vergleich zu konventionellen Fabriken um etwa 85% reduzieren, unter anderem durch ein intelligentes Konzept zur Nutzung von Regenwasser. In Bangalore wurde das Werksgelände möglichst wenig versiegelt; große Grünflächen ermöglichen die Versickerung von Regenwasser. Der Wasserverbrauch hat sich hier seit 2012 im Verhältnis zum Umsatz deutlich reduziert. In Göttingen wird in Zusammenarbeit mit Behörden und den Vertretern der Stadtentwässerung sowie externer fachlicher Unterstützung ein neues Abwasserkonzept erarbeitet. Für einen neuen Fertigungsbereich konnte schon im Berichtsjahr eine Reduzierung der Abwasserstofffrachten erreicht werden.

Gefahrstoffe

Für die Herstellung unserer Produkte haben wir drei Rohstoffklassen als wesentlich eingestuft: Chemikalien zur Herstellung von Filtermembranen, Kunststoffe für Einwegprodukte sowie Edelstahl für wiederverwertbare Bioreaktoren und Systeme. In der Instrumentenfertigung werden Kühlschmierstoffe, Kleber und Vergussmassen verwendet.

Insbesondere in der Membranproduktion besteht durch die Verwendung von gefährlichen Stoffen bei Austritt die Möglichkeit einer Gefährdung für Boden und Grundwasser sowie eine Gesundheitsgefährdung. Für alle hier relevanten Substanzen ist daher im Rahmen eines immissionschutzrechtlichen Genehmigungsverfahrens ein Ausgangszustandsbericht für Boden und Grundwasser erstellt worden. Auf Basis mehrerer Boden- und Grundwassermessstellen konnten keine Kontaminationen dieser Schutzgüter festgestellt werden. Ein spezielles Überwachungskonzept soll auch künftig insbesondere das Grundwasser überwachen.

Sartorius hat auf Basis eines international verwendeten ERP-Softwarestandards ein Gefahrstoffmanagementsystem eingeführt, das über einen Freigabeprozess ermöglicht, eine Auswahl der zu verwendenden Chemikalien im Konzern zu treffen. Hiermit ist es auch möglich, Sicherheitsdatenblätter für Kunden sowie Betriebsanweisungen für den innerbetrieblichen Stoffumgang zur Verfügung zu stellen.

Sartorius hat zudem eine globale Notfallnummer für gesundheits- und umweltgefährdende Stoffe mit einem deutsch-britischem Partner eingerichtet. Auch unsere Kunden können unter dieser Nummer im Notfall sofortige Hilfe erhalten.

In den Bereichen F&E und Applikation arbeitet Sartorius zudem mit biologischen Arbeitsstoffen wie Viren und Cytostatika. Im Vergleich zur Membran- und Instrumentenfertigung werden in Laboren zahlreiche gesundheitsgefährdende Chemikalien und biologische Arbeitsstoffe eingesetzt. Auch diese Substanzen unterliegen dem Gefahrstoffmanagementprozess zur Stofffreigabe. Da in vielen Arbeitsschritten die Analyse von Kunden-Chemikalien stattfindet, ist eine Substitutionsprüfung in diesen Fällen im Hinblick auf das Verwenden von ungefährlicheren Stoffen nur begrenzt möglich. Im Rahmen des Freigabeprozesses wird durch entsprechende technische Auflagen der Gesundheits- und Umweltschutz gewährleistet. Hierzu zählt beispielsweise eine spezielle Sicherheitswerkbank für den Umgang mit Cytostatika.

Umweltgerechter Ausbau der Infrastruktur

Aufgrund unseres stetigen Wachstums investieren wir fortlaufend in neue Werke und Werkserweiterungen. Bei unseren Neubauten orientieren wir uns an anerkannten Standards für nachhaltiges Bauen. Unser Werk in Yauco zum Beispiel, das wir 2012 zum zentralen Produktions- und Logistikstandort für den nord-amerikanischen Markt ausgebaut haben, erfüllt die höchsten US-amerikanischen Standards für umweltgerechtes, ressourcenschonendes und nachhaltiges Bauen. Für das Produktionsgebäude haben wir als erster Pharmazulieferer weltweit die Platin-Zertifizierung auf der LEED-Skala, dem US-Zertifizierungssystem für Grüne Bauten, erhalten. Auch beim Ausbau der Konzernzentrale in Göttingen berücksichtigt Sartorius ökologische, ökonomische und soziale Aspekte. Für die Laborinstrumentenfertigung, die wir 2016 in Betrieb genommen haben, streben wir eine Zertifizierung durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) an. Allein bezüglich des Primärenergiebedarfs zur Gebäudebeheizung liegt der Neubau 45% unter dem Wert, den die Energieeinsparverordnung in Deutschland vorgibt. Außerdem haben wir mit Stromtankstellen die Infrastruktur für den Ausbau der Elektromobilität geschaffen.

Unsere Performance

Der Erfolg unserer Maßnahmen zeigt sich unter anderem darin, dass sich trotz erheblicher Kapazitätserweiterungen Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen in den letzten Jahren deutlich unterproportional zum Umsatz entwickelt haben. Auch das Abfallaufkommen wurde kontinuierlich gesenkt.

Klimabilanz am Standort Aubagne

Der Produktionsstandort für Einwegbeutel in Aubagne erstellt seit einigen Jahren eine Klimabilanz nach der "Bilan Carbone"-Methode, die von der Französischen Agentur für Umwelt und Energie (ADEME) entwickelt wurde. Sie bezieht auch indirekte Treibhausgasemissionen aus vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen ein. Die Auswertung von Scope 1-, 2- und 3-Emissionen für 2015, dem letzten ausgewerteten Jahr, ergibt folgende Verteilung: Zu über der Hälfte wird der ökologische Fußabdruck durch Fracht (29%) sowie durch Vorprodukte und Rohstoffe verursacht, die Sartorius von seinen Lieferanten bezieht (22%). Geschäftsreisen und arbeitsbedingte Fahrten der Mitarbeiter tragen zu 20% zur Entstehung von Treibhausgasemissionen bei, Verpackung hat einen Anteil von 9%, der Energieverbrauch in Gebäuden von 10%. Auf Basis dieser Daten setzt der Standort einen Aktionsplan zur kontinuierlichen CO₂-Reduzierung um.

Gesellschaftliches Engagement

Gemeinsam mit Kooperationspartnern gestaltet Sartorius das wirtschaftliche und gesellschaftliche Umfeld aktiv mit.

Bei unseren überregionalen gesellschaftlichen Aktivitäten konzentrieren wir uns auf Themen mit Bezug zu unserem Kerngeschäft wie die Förderung von Forschung und Bildung sowie wissenschaftliche Fachveranstaltungen.

Regional ist es unser Ziel, die Attraktivität der jeweiligen Region zu stärken. Unsere wirtschaftliche Tätigkeit hat dabei vielfältige positive Effekte auf die Städte und Gemeinden, in denen wir zumeist langjährig aktiv sind. Insbesondere an unseren Standorten in kleinen und mittelgroßen Städten und Gemeinden wie Göttingen, Aubagne oder Yauco gehören wir zu den größten privaten Arbeitgebern und leisten einen Beitrag zu Wachstum und Kaufkraft. Zudem ist die finanzielle Unterstützung von Projekten in den Bereichen Bildung, Kultur, Soziales und Sport ist uns ein Anliegen als „guter Bürger“.

Bei unseren Projekten und Partnerschaften streben wir einen langfristigen Ansatz an. Bei der Entscheidung für oder gegen eine Beteiligung orientieren wir uns an folgenden Leitfragen: Gibt es einen Bezug zu unserem Kerngeschäft oder ist das Projekt geeignet, die Attraktivität eines unserer Standorte zu erhöhen, kann eine langfristige Partnerschaft etabliert werden? Die Abteilung Corporate Communication übernimmt diese Abwägung für alle sozialen Projekte weltweit. Die Entscheidung über eine Beteiligung trifft der Vorstand.

Sartorius ist dabei parteipolitisch unabhängig und unterstützt Politiker oder politische Parteien weder finanziell, noch mit Sachleistungen.

Förderung von Bildung und wissenschaftlicher Exzellenz

Die Förderung von wissenschaftlicher Exzellenz und interdisziplinärem Austausch sind Schwerpunkte unserer langfristig ausgerichteten Kooperationsprojekte mit Forschungs- und Bildungseinrichtungen. Mit dem Florenz Sartorius-Preis, der zweimal im Jahr an die Jahrgangsbesten der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Georg-August-Universität Göttingen vergeben wird, werden herausragende wissenschaftliche Leistungen ausgezeichnet. Im Rahmen des „Deutschlandstipendiums“, einer Initiative der deutschen Bundesregierung, förderte Sartorius im Berichtsjahr leistungsstarke Studierende finanziell und durch praktische Angebote zur Berufsorientierung.

Als Partner der Pharmaindustrie beteiligt sich Sartorius an Symposien, Kongressen, Jahrestagungen und Fachveranstaltungen der Branche. Regelmäßig unterstützen wir zum Beispiel internationale und regionale Konferenzen der ISPE, eine unabhängige Non-Profit Organisation, die sich weltweit der Schulung und dem Informationsaustausch von Mitarbeitern in der pharmazeutischen Industrie widmet.

Engagiert im lokalen Umfeld

An unseren größeren Standorten Göttingen, Aubagne, Bohemia und Yauco beteiligen sich unsere Tochtergesellschaften vor Ort mit Vertretern aus Gesellschaft, Politik und Industrie an Initiativen, die die Wettbewerbsfähigkeit der Region stärken. Langfristige Partnerschaften schaffen Verlässlichkeit für die regionalen Organisationen. Wir pflegen einen offenen und konstruktiven Dialog mit den unterschiedlichen lokalen

Anspruchsgruppen und informieren sie zügig und umfassend über Tätigkeiten und Entwicklungen, die ihre Belange berühren. Einige konkrete Beispiele aus Göttingen und Yauco sind im Folgenden aufgeführt.

In Göttingen sind wir langjähriges Mitglied im lokalen Logistiknetzwerk sowie im Wirtschaftsverband Measurement Valley, einem Zusammenschluss mittelständischer Messtechnikunternehmen zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes. Wir beteiligen uns an der örtlichen Klimainitiative zur Reduktion von CO₂-Emissionen, kooperieren mit der Georg-August Universität und wissenschaftlichen Einrichtungen, sind Industriepartner mehrerer Göttinger Gymnasien und gehören zu den Sponsoren der international bekannten Händelfestspiele und des Literaturfestivals „Göttinger Literaturherbst“. Ebenso unterstützen wir die Damen- und Herrenteams des Basketballerstligisten BG Göttingen.

In Puerto Rico kooperiert Sartorius mit etlichen lokalen Schulen und vergibt pro Jahr etwa 20 Stipendien an besonders begabte Schüler und Studenten aus einkommensschwachen Familien. Besuche im Unternehmen sollen die Jugendlichen zusätzlich motivieren, eine Ausbildung oder ein Studium zu beginnen. Sartorius förderte verschiedene Jugendsportteams und andere lokale Sportveranstaltungen. Außerdem unterstützte das Unternehmen eine lokale Organisation, die sich um Obdachlose in Yauco kümmert.

Integrationspreis des Landes Niedersachsen

Im Jahr 2017 erhielt Sartorius den Integrationspreis des Landes Niedersachsen. Der Preis wird verliehen an Unternehmen, die sich für die Integration von Flüchtlingen stark machen. Mehr als 30 neu zugewanderte Männer und Frauen aus insgesamt elf Ländern hat Sartorius seit dem Jahr 2015 begleitet. Der Einstieg erfolgt über Betriebserkundungen und bezahlte Praktika. Die Praktikanten werden dabei unter anderem durch Intensiv-Deutschkurse gefördert. Zudem werden Paten eingesetzt und ein interkulturelles Training zur Zusammenarbeit mit Deutschen angeboten. Sartorius bietet außerdem Unterstützung bei Aufenthaltsthemen oder Anerkennung von Qualifikationen.

Von den Praktikanten mit zumeist naturwissenschaftlich-technischem Hintergrund wurden bereits vier in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis, vier in ein befristetes Anstellungsverhältnis, fünf in ein Ausbildungsverhältnis und drei in ausbildungsvorbereitende Maßnahmen übernommen.

Weihnachtsspende statt Geschenke

Neben dem regionalen Engagement unterstützt Sartorius im Rahmen seiner Initiative „Weihnachtsspende statt Geschenke“ seit 2014 auch gemeinnützige Organisationen. Im Berichtsjahr spendete Sartorius rund 90.000 Dollar an die Hilfsorganisation Estancia Corazón in Puerto Rico. Diese unterstützt dort obdachlose Menschen, deren Zahl nach dem Hurrikan Maria im September 2017 deutlich zugenommen hat.

GRI-Inhaltsindex¹

Unternehmens- und Berichtsprofil

Allgemeine Standardangaben

		Seite	Externe Prüfung
Organisationsprofil			
102 - 1	Name der Organisation	Konzernstruktur und Unternehmensführung, S. 22	Ja
102 - 2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Strategie und Ziele, S. 24 ff.	Ja
102 - 3	Ort des Hauptsitzes	Konzernstruktur und Unternehmensführung, S. 22	Ja
102 - 4	Betriebsstätten	Anhang, S.143 ff.; Ergänzende Informationen, S. 190 ff.	Ja
102 - 5	Eigentum und Rechtsform	Konzernstruktur und Unternehmensführung, S. 22	Ja
102 - 6	Bediente Märkte	Strategie und Ziele, S. 27 f.	Ja
102 - 7	Größenordnung der Organisation	Konzernstruktur und Unternehmensführung, S. 22 ff.	Ja
102 - 8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	Geschäftsentwicklung Konzern, S. 37 f.	Ja
102 - 9	Lieferkette	Chancen- und Risikobericht, S. 56 ff.	Ja
102 - 10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Konzernstruktur und Unternehmensführung, S. 23	Ja
102 - 11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 86; Zukunftspotential Mitarbeiter, S. 102 ff.	Ja
102 - 12	Externe Initiativen	Ein zuverlässiger Partner, S. 112	Ja
102 - 13	Mitgliedschaft in Verbänden	Ein zuverlässiger Partner, S. 112	Ja
Strategie und Analyse			
102 - 14	Aussagen der Führungskräfte	Bericht des Vorstands, S. 8; Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 86	Ja
102 - 15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	Chancen- und Risikobericht, S. 54 ff.	Ja
Ethik und Integrität			
102 - 16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance; S. 71 ff.; Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 86	Ja
Unternehmensführung			
102 - 18	Führungsstruktur	Konzernstruktur und Unternehmensführung, S. 22	Ja
Einbindung von Stakeholdern			
102 - 40	Liste der Stakeholder-Gruppen	Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 87 f.	Ja
102 - 41	Tarifverhandlungen	Ein zuverlässiger Partner, S. 107	Ja
102 - 42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 87 f.	Ja
102 - 43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 87 f.	Ja
102 - 44	Schlüsselthemen und Anliegen	Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 88 f.	Ja

¹ Verweis auf freiwillige zusätzliche Informationen

Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen			
102 - 45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 86	Ja
102 - 46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 86	Ja
102 - 47	Liste der wesentlichen Themen	Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 88 f.	Ja
102 - 48	Neuformulierung der Informationen	Konzernstruktur und Unternehmensführung, S. 23; Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 86	Ja Ja
102 - 49	Änderungen bei der Berichterstattung	Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 86	Ja
Berichtsprofil			
102 - 50	Berichtszeitraum	Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 87	Ja
102 - 51	Datum des aktuellsten Berichts	Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 87	Ja
102 - 52	Berichtszyklus	Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 87	Ja
102 - 53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	Ergänzende Informationen, S. 199	Ja
102 - 54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Unser Nachhaltigkeitsansatz, S. 87	Ja
102 - 55	GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex, S. 114 ff.	
102 - 56	Externe Prüfung	Bestätigung des Abschlussprüfers, S. 174	

Ökonomische Leistungsindikatoren

Spezifische Standardangaben

		Seite	Externe Prüfung
Aspekt: Wirtschaftliche Leistung			
103	Managementansatz	Erläuternder Bericht des Vorstandes, S. 70	
201 - 1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Jahresabschluss der Sartorius AG, S. 51 Vermögens- und Finanzlage, S. 39 Vergütungsbericht, S. 76 f. Ein zuverlässiger Partner, S. 112	Ja Ja Ja Ja
Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen			
103	Managementansatz	Ein zuverlässiger Partner, S. 107 ff.	Ja
203 - 1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Ein zuverlässiger Partner, S. 111	Ja
Aspekt: Antikorruption			
103	Managementansatz	Ein zuverlässiger Partner, S. 105 f.	Ja
205 - 1	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft werden	Ein zuverlässiger Partner, S. 105 f.	Ja
205 - 2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	Ein zuverlässiger Partner, S. 106 f.	Ja
205 - 3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Ein zuverlässiger Partner, S. 107	Ja

Ökologische Leistungsindikatoren

Spezifische Standardangaben

		Seite	Externe Prüfung
Aspekt: Material			
103	Managementansatz	Zukunft gestalten, S. 97	Ja
301 - 1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Ein zuverlässiger Partner, S. 109 f.	Ja
301 - 2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	Ein zuverlässiger Partner, S. 109 f.	Ja
301 - 3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Zukunft gestalten, S. 97	Ja
		Ein zuverlässiger Partner, S. 109 f.	Ja
Aspekt: Energie			
103	Managementansatz	Ein zuverlässiger Partner, S. 107 ff.	Ja
302 - 1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Ein zuverlässiger Partner, S. 108 f.	Ja
302 - 2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Ein zuverlässiger Partner, S. 108 f.	Ja
302 - 4	Verringerung des Energieverbrauchs	Ein zuverlässiger Partner, S. 108 f.	Ja
Aspekt: Wasser			
103	Managementansatz	Zukunft gestalten, S. 97	Ja
303 - 1	Wasserentnahme nach Quelle	Ein zuverlässiger Partner, S. 110	Ja
Aspekt: Biodiversität			
103	Managementansatz	Ein zuverlässiger Partner, S. 111	Ja
304 - 2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	Ein zuverlässiger Partner, S. 111	Ja
Aspekt: Emissionen			
103	Managementansatz	Ein zuverlässiger Partner, S. 107 ff.	Ja
305 - 1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Ein zuverlässiger Partner, S. 108 f.; S.111	Ja
305 - 2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Ein zuverlässiger Partner, S. 108 f.; S.111	Ja
Aspekt: Abwasser und Abfall			
103	Managementansatz	Zukunft gestalten, S. 97; Ein zuverlässiger Partner, S. 107 f.	Ja
306 - 1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	Ein zuverlässiger Partner, S. 110 f.	Ja
306 - 2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Ein zuverlässiger Partner, S. 110 f.	Ja
306 - 4	Transport von gefährlichem Abfall	Ein zuverlässiger Partner, S. 109	Ja
Aspekt: Compliance hinsichtlich Umwelt			
103	Managementansatz	Chancen- und Risikobericht, S. 60; Ein zuverlässiger Partner, S. 105	Ja
307 - 1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Zukunft gestalten, S. 94; Ein zuverlässiger Partner, S. 107 ff.	Ja
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Umweltauswirkungen			
103	Managementansatz	Ein zuverlässiger Partner, S. 106	Ja
308 - 1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Ein zuverlässiger Partner, S. 106 f.	Ja

Soziale Leistungsindikatoren

Spezifische Standardangaben

		Seite	Externe Prüfung
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung			
Aspekt: Beschäftigung			
103	Managementansatz	Zukunft gestalten, S. 98, S. 103	Ja
401 - 1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Zukunft gestalten, S. 98 f., S. 103 f.	Ja
Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
103	Managementansatz	Zukunft gestalten, S. 102	Ja
403 - 4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	Zukunft gestalten, S. 102 f.	Ja
Aspekt: Aus- und Weiterbildung			
103	Managementansatz	Zukunft gestalten, S. 98 ff.	Ja
404 - 2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Zukunft gestalten, S. 98 ff.	Ja
Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit			
103	Managementansatz	Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance, S. 72 Zukunft gestalten, S. 100 ff.	Ja
405 - 1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance, S. 72 Zukunft gestalten, S. 100 ff.	Ja
Menschenrechte			
Aspekt: Kinderarbeit			
103	Managementansatz	Ein zuverlässiger Partner, S. 105	Ja
408 - 1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Ein zuverlässiger Partner, S. 105 ff.	Ja
Aspekt: Zwangs- und Pflichtarbeit			
103	Managementansatz	Ein zuverlässiger Partner, S. 105	Ja
409 - 1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Ein zuverlässiger Partner, S. 105 ff.	Ja
Gesellschaft			
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher und sozialer Auswirkungen			
103	Managementansatz	Ein zuverlässiger Partner, S. 105	Ja
414 - 1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Ein zuverlässiger Partner, S. 105 f.	Ja
Aspekt: Öffentliche Ordnung			
103	Managementansatz	Ein zuverlässiger Partner, S. 112	Ja
415 - 1	Parteispenden	Ein zuverlässiger Partner, S. 112	Ja
Aspekt: Verbraucherschutz und -sicherheit			
103	Managementansatz	Chancen- und Risikobericht, S. 58	Ja
416 - 1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	Zukunft gestalten, S. 96	Ja
Aspekt: Sozioökonomische Compliance			
103	Managementansatz	Beschreibung der wesentlichen Merkmale der internen Kontrollsysteme, S. 68 f.	Ja
419 - 1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Ein zuverlässiger Partner, S. 107	Ja

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

Vermerk über die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Konzernklärung

An den Aufsichtsrat der Sartorius Aktiengesellschaft, Göttingen

Wir haben die nichtfinanzielle Konzernklärung der Sartorius Aktiengesellschaft, Göttingen, nach §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB bestehend aus dem Kapitel „Nichtfinanzielle Konzernklärung“ im Konzernlagebericht sowie die durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Abschnitte im Konzernlagebericht Seite 22-23 „Konzernstruktur und Unternehmensführung“ und Seite 24-27 „Strategie und Ziele“ (im Folgenden: „die Erklärung“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der Erklärung 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 der Erklärung 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 der Erklärung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob die Erklärung der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen 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 u. a. 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 der Sartorius Aktiengesellschaft, Göttingen, zu erlangen.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Sartorius Aktiengesellschaft, Göttingen, in der Berichtsperiode.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Menschenrechten und Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten.
- 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 der Sartorius Stedim Biotech GmbH in Deutschland und der Sartorius Stedim Lab Ltd. im Vereinigten Königreich.
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

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 die Erklärung der Sartorius Aktiengesellschaft, Göttingen, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 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 Aktiengesellschaft, 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 Aktiengesellschaft, Göttingen, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 (Anlage 2) 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 Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Düsseldorf, den 5. Februar 2018

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laue
Wirtschaftsprüfer

ppa. Hell

