

# Nichtfinanzielle Konzernklärung

## **Inhalt**

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

## **Innovation & gesellschaftlicher Beitrag**

### **Mitarbeiter**

- Talente finden und binden
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

### **Verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken**

- Compliance
- Lieferkette
- Menschenrechte

### **Umwelt**

- Energieverbrauch und Emissionen
- Produktverantwortung

# Verantwortung bei Sartorius

## Nachhaltigkeitsmanagement

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

Als 150 Jahre altes Unternehmen ist Nachhaltigkeit dabei auf vielen Ebenen in unserer Struktur verankert. Für uns bedeutet sie langfristig orientiertes, verantwortungsvolles Handeln – in Bezug auf unsere Kunden, Mitarbeiter, Investoren und Geschäftspartner sowie die gesamte Gesellschaft. Dies beinhaltet einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Nachhaltig zu agieren bedeutet auch, beweglich zu bleiben sowie sich kontinuierlich mit der Frage zu beschäftigen, wie man der sich verändernden Welt begegnet und einen positiven Beitrag leisten kann. Dies betrifft die Weiterentwicklung unseres Kerngeschäfts genauso wie die Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung.

Mindestens einmal jährlich tritt deshalb unser Steuerkreis Corporate Responsibility zusammen. Unter der Leitung des Vorstandsvorsitzenden überdenken hier Führungskräfte des oberen Managements sowie die Verantwortlichen für Corporate Responsibility, mit welchen Ansätzen Sartorius zu mehr Nachhaltigkeit beitragen kann.

Im Berichtsjahr hat der Steuerkreis Corporate Responsibility drei Maßnahmenpakete beschlossen und auf den Weg gebracht: Erstens soll eine Klimastrategie entwickelt werden und zu mehr Transparenz über Energieverbräuche und Emissionen führen. Mit klaren Zielsetzungen soll schließlich die Dekarbonisierung des Unternehmens vorangetrieben werden. Zweitens wird mit einer Plastikstrategie die Übernahme von Verantwortung für unsere Produkte und ihre Verpackungen gestärkt. Ein Sustainable Supply Chain Management wird drittens die Wahrnehmung unserer Verantwortung in der Lieferkette verbessern.

Neben der Optimierung von Prozessen und Verfahren sehen wir Innovation und technische Weiterentwicklung als wichtigsten Treiber der Nachhaltigkeit. Durch Innovation können wir sowohl ökologische Verantwortung stärken als auch durch ökonomisches Wachstum zu mehr und besserer Beschäftigung beitragen. Vor allem tragen wir durch Innovation zu unserem wich-

tigsten Ziel bei: Eine bessere Gesundheit für mehr Menschen zu ermöglichen.

## Einbindung der Stakeholder

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

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

Sartorius beteiligt sich an Nachhaltigkeitsanalysen und Ratings im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Im Rating von EcoVadis erreicht Sartorius den Silber-Level und gehört mit dem erreichten Punktstand zu den besten 19 Prozent der bewerteten Unternehmen. Im MSCI Sustainability Rating erzielt Sartorius die Bewertung AA und befindet sich damit unter den besten 20 Prozent der innerhalb der Branche bewerteten Unternehmen.

## Über die nichtfinanzielle Konzernerklärung

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

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

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

Der Berichtszeitraum der nichtfinanziellen Konzernklärung ist das Geschäftsjahr, der Berichtszyklus ist jährlich. Sofern nicht anders ausgewiesen, wurden die mitarbeiterbezogenen Daten aller Sartorius Gesellschaften erfasst. Der Anwendungsbereich der Umwelt-

kennzahlen erstreckt sich, falls nicht anders vermerkt, auf alle Produktionsgesellschaften. Bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl ergibt sich hier ein Abdeckungsgrad von 77 %.

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

### Organisationsprofil

Wir verweisen auf den Lagebericht Seite 23 bis 40 Abschnitte "Konzernstruktur und Unternehmensführung", „Geschäftsentwicklung Konzern" sowie "Geschäftsmodell, Strategie und Ziele". Weiterhin verweisen wir auf den Chancen- und Risikobericht, Seite 57 und den Anhang, Seite 109.

### Wesentlichkeitsanalyse

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

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

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

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

**1. Innovation vorantreiben und dadurch zur verbesserten Verfügbarkeit medizinischer Versorgung beitragen sowie durch Wachstum Beschäftigung und gute Arbeitsbedingungen fördern.**

**2. Mitarbeiter finden und binden, deren Sicherheit und Gesundheit schützen sowie ihre kontinuierliche Weiterentwicklung fördern.**

**3. Verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie Compliance und Achtung der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette.**

**4. Schutz der Umwelt durch Reduktion von Emissionen und Übernahme von Verantwortung für unsere Produkte über deren gesamten Lebenszyklus.**

### Risikomanagement

Sartorius trägt Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, der Umwelt sowie der Gesellschaft. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette muss diese Verantwortung wahrgenommen sowie auf die Achtung von Gesetzen und Menschenrechten geachtet werden. Sartorius ist deshalb bestrebt, nicht nur solche Risiken zu betrachten, die auf das Unternehmen einwirken, sondern auch die entgegengesetzte Dimension: Welches Risiko stellt Sartorius mit seiner Geschäftstätigkeit für sein Umfeld dar.

Sartorius setzt dabei auf eine größtmögliche Integration der Risikomanagementprozesse im Unternehmen. Die im CSR-RUG definierten Anforderungen bilden die Grundlage der ESG-Risikoanalyse. Darüber hinaus folgt das ESG-Risikomanagement dem gleichen Vorgehen der Identifizierung, Analyse, Kontrolle und Berichterstattung wie das zentrale Risikomanagement.

Im Berichtsjahr wurde mit der Integration der nichtfinanziellen Risiken in den Risikomanagementprozess begonnen. In dieser ersten gesamthaften Betrachtung wurden keine CSR-Risiken identifiziert, die gemäß CSR-RUG berichtspflichtig wären. Beginnend mit dem Jahr 2020 wird der neue Risikomanagementprozess vollständig implementiert sein.

## Sustainable Development Goals

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

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

Um zu ermitteln, welche SDGs im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit von Sartorius stehen, haben wir hierzu im Jahr 2018 eine umfassende Materialitätsanalyse vorgenommen. Acht SDGs wurden als wesentlich im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit von Sartorius ermittelt. Die weitere Beschäftigung mit den SDGs im Berichtsjahr hat ergeben, dass wir zudem SDG 8 "Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum" für uns als wesentlich erachten.

### Ziel 3 – Gesundheit und Wohlergehen



Gesundheit gehört laut den Vereinten Nationen zu den grundlegenden Menschenrechten und ist ein zentraler Indikator für nachhaltige Entwicklung. Es ist unser Kerngeschäft, zu einer besseren Gesundheit für mehr Menschen Beizutragen. Unsere Performance bei dem für uns wesentlichen Thema "Innovation und gesellschaftliche Verantwortung" messen wir an unserem Beitrag zu SDG 3.

### Ziel 4 – Hochwertige Bildung



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

### Ziel 5 – Geschlechtergleichheit



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

### Ziel 6 – Sauberes Wasser und Sanitäre Einrichtungen



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

### Ziel 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Mehr als 60 % aller Arbeiter weltweit haben keinen Anstellungsvertrag, weniger als 45 % aller Arbeiter sind in Vollzeit und unbefristet beschäftigt. Schlechte Arbeitsbedingungen sind dabei oftmals mit Armut, Diskriminierung und Ungleichheit verbunden und betreffen überdurchschnittlich oft Personengruppen wie Frauen, Menschen mit Behinderung, Jugendliche und Migranten. Sartorius wächst schnell und ist darauf angewiesen, Mitarbeiter zu finden und zu binden. Dies gelingt, indem wir durchweg hohe Beschäftigungsstandards bieten. Dies verlangen wir auch von unseren Geschäftspartnern.

### Ziel 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur



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

### Ziel 12 – Nachhaltiger Konsum und Produktion



Einwegprodukte aus Kunststoff sind ein zentraler Bestandteil des Produktportfolios von Sartorius – und dies aus gutem Grund: Die Eigenschaften dieser Produkte sind vorteilhaft für die am Ende der Lieferkette stehenden Patienten, für die Umwelt sowie die grundsätzliche Verfügbarkeit und Entwicklung innovativer Medizin. Gleichzeitig werfen Einwegprodukte unweigerlich die Frage nach dem Produktlebensende auf. Diese Frage greifen wir auf und beschäftigen uns sowohl mit dem Lebensende unserer Produkte als auch mit deren gesamten ökologischen Fußabdruck.

### Ziel 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz



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

### Ziel 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele



Die SDGs können nur gemeinsam umgesetzt werden. Partnerschaften spielen traditionell auch bei Sartorius eine wichtige Rolle. Insbesondere betrifft dies unsere Innovationstätigkeit.

# Innovation & gesellschaftlicher Beitrag



## Warum es wesentlich ist

Unsere unternehmerische Mission ist es, wissenschaftlichen Fortschritt in den Life Sciences voranzutreiben und so die Entwicklung besserer Therapien sowie bezahlbarer Medizin zu unterstützen.

Die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten des Konzerns sind darauf ausgerichtet, innovative Lösungen für Kunden zu bieten, nachhaltige Entwicklung zu unterstützen und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit und damit das Wachstum des Unternehmens zu stärken.

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

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

## Unser Ansatz

Die Innovationstätigkeit des Sartorius Konzerns fußt auf drei Säulen: Erstens einer spezialisierten eigenen Produktentwicklung kombiniert mit einem strategischen Corporate Research. Während die Produktentwicklung den jeweiligen Spartenvorständen zugeordnet ist, arbeitet das Corporate Research spartenübergreifend unter der Leitung des Vorstandsvorsitzenden. Zweitens der Integration von Innovationen über Akquisitionen sowie drittens der Kooperationen mit Partnern in komplementären Feldern.

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

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

## Unsere Performance

Durch die Ausweitung von Forschungsk Kooperationen unterstützt Sartorius weltweit die Entwicklung und Produktion von Biopharmazeutika und verbessert damit langfristig die Verfügbarkeit innovativer Medizin.

Im Berichtsjahr war Sartorius in einer Vielzahl von Forschungspartnerschaften tätig. Mit mehr als 80 Prozent liegt ein Großteil dieser Forschungstätigkeit in Europa sowie den USA. Sartorius weitet jedoch auch seine Kooperationen im asiatisch-pazifischen Raum stetig aus.

Die Zusammenarbeit variiert dabei von Einzelkooperationen bis zu Partnerschaften mit Instituten und wissenschaftlichen Einrichtungen. Beide machen jeweils etwa 40 Prozent der Kooperationen aus. Darüber hinaus engagiert sich Sartorius in der Forschungsarbeit in Konsortien.

In seine Kooperationen bringt Sartorius die eigenen aktuellsten wissenschaftlichen Erkenntnisse ein. Insbesondere durch die Beteiligung an großen Konsortien wie zum Beispiel dem Advanced Mammalian Biomanufacturing Innovation Center (AMBIC) im Berichtsjahr, unterstützt Sartorius dadurch die wissenschaftliche Gemeinschaft.

Das AMBIC Konsortium wird von fünf US-amerikanischen Universitäten sowie 25 Industrieunternehmen getragen. Ziel ist die gemeinsame Arbeit an komplexen Herausforderungen der biopharmazeutischen Produktion. Diese gemeinsame, vorwettbewerbliche Herangehensweise ermöglicht es, Biopharmazeutika effizienter herzustellen und schließlich Gesundheitskosten für Patienten zu verringern.

Mit dem Research Xchange Forum hat Sartorius im Jahr 2017 zudem eine Plattform für den interdisziplinären Austausch zwischen Industrie und Wissenschaft geschaffen. Das dritte Research Xchange Forum im April 2019 legte den Fokus auf die Immuntherapie mit CAR-T Zellen, einer neuen zellulären Gentherapie gegen Krebs.

Gemeinsam mit der American Association for the Advancement of Science (AAAS) vergibt Sartorius den Preis "Sartorius & Science Preis für Regenerative Medizin und Zelltherapie". Der mit 40.000 Dollar 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, Aufmerksamkeit auf diese Forschungsthemen zu lenken und ihre Bedeutung für die Zukunft zu stärken.

# Mitarbeiter



## Talente finden und binden

### Warum es wesentlich ist

Sartorius ist ein stark wachsendes Unternehmen. Um auch in Zukunft erfolgreich zu sein, müssen wir kontinuierlich talentierte und gut ausgebildete Mitarbeiter gewinnen und an das Unternehmen binden. Eine besondere Herausforderung ist es dabei, weltweit berufserfahrene Spezialisten für das Unternehmen zu rekrutieren. 9.016 Mitarbeiter tragen derzeit zum Erfolg von Sartorius bei. Weiterbildung, Übernahme von Verantwortung und Aufstiegsmöglichkeiten haben eine hohe Relevanz für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Diese Kompetenzen sichern ihre Beschäftigungsfähigkeit und eröffnen ihnen berufliche Perspektiven.

Als international aktives Unternehmen sind wir in vielen verschiedenen Regionen und Märkten tätig. Bei Sartorius arbeiten Menschen aus 82 Nationen zusammen. Das Zusammenwirken verschiedener Perspektiven und Erfahrungen hilft uns, unsere Kunden besser zu verstehen, passgenaue Lösungen zu entwickeln und in einer globalen Wirtschaft wettbewerbsfähig zu bleiben. Ein Arbeitsumfeld, das dabei geprägt ist von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Respekt, bringt unserer Überzeugung nach die besten Arbeitsergebnisse hervor und fördert sowohl Motivation und Kreativität als auch Loyalität der Mitarbeiter.

### Unser Ansatz

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

Durch ein breit gefächertes Fortbildungsangebot aus Management- und Kommunikationstrainings sowie fachlichen Schulungen an allen Standorten bindet

Sartorius seine qualifizierten Mitarbeiter an das Unternehmen. Jährliche Mitarbeitergespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter dienen dazu, Leistung, Ziele und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zu besprechen. Diese werden weltweit nach einheitlichen Kriterien durchgeführt und sind obligatorisch.

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

Sartorius bestärkt seine Mitarbeiter darin, sich im Unternehmen zu vernetzen und in andere Bereiche oder an andere Standorte zu wechseln. Entsendungen werden von der eigens dafür eingerichteten Abteilung Global Mobility koordiniert und betreut. Die Rahmenbedingungen für Auslandsaufenthalte sind für alle Mitarbeiter transparent geregelt.

Damit unsere Mitarbeiter ihre Fähigkeiten bestmöglich einsetzen können, schaffen wir positive Arbeitsbedingungen. In unserer Position zu Arbeitspraktiken und Sozialstandards ist festgelegt, welchen Ansätzen wir dabei konzernweit folgen.

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 Gesellschaften ein flexibles Arbeitszeitmodell etabliert. Je nach persönlicher und betrieblicher Situation sind dabei oftmals Gleitzeit, Teilzeit oder Telearbeit möglich.

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



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

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

### Unsere Performance

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

Trainingsstunden wurden im Berichtsjahr in 23 Ländern erfasst. In diesen Ländern, darunter die großen Standorte in Deutschland, Frankreich, Puerto Rico und Indien, sind 82 % der Mitarbeiter weltweit beschäftigt. 108.888 Stunden wurden in diesen Ländern im Berichtsjahr in Weiterbildungsmaßnahmen investiert – im Durchschnitt 14,7 Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter.<sup>1</sup>

#### Trainingsstunden nach Region<sup>1)</sup>

Region	Gesamte Weiterbildungsstunden	Mitarbeiter mit Weiterbildungsstunden	Durchschnittliche Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter
EMEA	83.544	5.839	14,3
Amerika	7.652	633	12,1
Asien   Pazifik	17.692	936	18,9
<b>Gesamt</b>	<b>108.888</b>	<b>7.408</b>	<b>14,7</b>

In den vergangenen fünf Jahren konnte Sartorius weltweit 6.326 Mitarbeiter für sich gewinnen. Der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft betrug zum Ende des Berichtsjahres 38,9 % und ist damit gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen.

<sup>1)</sup> Die unterjährig akquirierten Gesellschaften sind nicht mit berücksichtigt und werden entsprechend der Reportingrichtlinie erst im nächsten Berichtsjahr berichtet. Die beiden Vertriebsgesellschaften in den Niederlanden sind nicht mit berücksichtigt.

Im Berichtsjahr waren konzernweit 5,8 % bzw. 520 Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt, 20 mehr als 2018, die meisten davon in Deutschland.

#### Neueinstellungen nach Region, Geschlecht und Altersgruppe<sup>1)</sup>

	EMEA	Amerika	Asien   Pazifik	Gesamt
<b>Frauen</b>	<b>384</b>	<b>140</b>	<b>101</b>	<b>625</b>
≤ 29 Jahre	189	30	28	247
30 - 49 Jahre	164	88	72	324
≥ 50 Jahre	31	22	1	54
<b>Männer</b>	<b>517</b>	<b>140</b>	<b>155</b>	<b>812</b>
≤ 30 Jahre	208	42	49	299
30 - 49 Jahre	259	69	104	432
≥ 50 Jahre	50	29	2	81
<b>Gesamt</b>	<b>901</b>	<b>280</b>	<b>256</b>	<b>1.437</b>

Der Erfolg unserer Maßnahmen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen, spiegelt sich in einer dauerhaft geringen Fluktuationsquote wider. Ohne auslaufende befristete Verträge betrug sie bei Sartorius im Berichtsjahr 7,5 % und lag damit um 0,9 Prozentpunkte unter dem niedrigen Vorjahresniveau.<sup>1,2</sup>

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ist trotz der anhaltend hohen Zahl an Neueinstellungen leicht gestiegen. Etwa die Hälfte der Mitarbeiter war 2019 weniger als fünf Jahre bei Sartorius, gut ein Fünftel der Belegschaft arbeitete 15 Jahre und mehr im Unternehmen.

#### Fluktuation nach Region, Geschlecht und Altersgruppe<sup>1)</sup>

	EMEA	Amerika	Asien   Pazifik	Gesamt
<b>Frauen</b>	<b>232</b>	<b>57</b>	<b>53</b>	<b>342</b>
≤ 29 Jahre	100	9	15	124
30 - 49 Jahre	94	35	36	165
≥ 50 Jahre	38	13	2	53
<b>Männer</b>	<b>298</b>	<b>95</b>	<b>72</b>	<b>465</b>
≤ 29 Jahre	108	16	20	144
30 - 49 Jahre	113	55	44	212
≥ 50 Jahre	77	24	8	109
<b>Gesamt</b>	<b>530</b>	<b>152</b>	<b>125</b>	<b>807</b>

<sup>2)</sup> Die Berechnungsmethode wurde geändert: 2019 stichtagsbezogen, 2018 durchschnittsbezogen; zur Vergleichbarkeit wurde die aktualisierte Berechnungsmethode auf das Vorjahr angewandt.

## Arbeitssicherheit und Gesundheit

### Warum es wesentlich ist

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

### Unser Ansatz

Sartorius hat hohe Sicherheitsstandards, um betriebsbezogene Erkrankungen, Gesundheitsgefährdungen sowie potenzielle Risiken für Arbeitsunfälle zu minimieren. In der konzernweit gültigen Unternehmensposition zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind Grundprinzipien und Kernthemen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes festgelegt. Die sicherheitstechnischen und arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten werden dabei fortlaufend verbessert. Unsere Gesellschaft in Peking ist zudem nach OHSAS 18001 zertifiziert.

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.

### Unsere Performance

Die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Erhalt und die Förderung der Gesundheit aller Mitarbeiter haben für Sartorius hohe Priorität und werden durch das Management aktiv vorangetrieben. Derzeit arbeitet Sartorius an der konzernweiten Vereinheitlichung des Sicherheitsmanagementsystems. Die globale Harmoni-

sierung der Prozesse soll die Arbeitssicherheit an unseren Standorten weiter verbessern. Mit dem Ziel, auch aus weniger schwerwiegenden Vorfällen Verbesserungsmaßnahmen ableiten zu können, wurde die Unfalldefinition im Laufe des Berichtsjahres verschärft und die Abfrage der arbeitsbedingten Verletzungen detaillierter vorgenommen. Die Unfallstatistik beinhaltet deshalb nicht mehr nur arbeitsbedingte Verletzungen, die mindestens einen Tag Ausfallzeit mit sich gebracht haben, sondern auch Unfälle, die lediglich eine medizinische Versorgung notwendig gemacht haben. Zusätzlich passt Sartorius die Berichterstattung zunehmend an die Anforderungen der Global Reporting Initiative an.

Vor dem Hintergrund dieser Maßnahmen, stiegen die Zahl der arbeitsbedingten Verletzungen sowie die relative Unfallhäufigkeit im Vergleich zum Vorjahr an. Unfälle mit schwerwiegenden Folgen oder Todesfälle sind an keinem Standort eingetreten, was die bereits hohe Qualität des Sicherheitsmanagementsystems untermauert.

Sartorius trägt nicht nur Verantwortung für die Sicherheit der eigenen Mitarbeiter. Im Berichtsjahr wurden deshalb erste Schritte eingeleitet, um auch die arbeitsbedingten Verletzungen externer Mitarbeiter zu erfassen.

	2019	2018
Anzahl an arbeitsbedingten Verletzungen (Angestellte) <sup>1)2)</sup>	253	135
Relative Häufigkeit der arbeitsbedingten Verletzungen (Angestellte) je 1.000.000 theoretisch geleisteter Arbeitsstunden <sup>2)</sup>	16,6	10
Arbeitsbedingte Verletzung mit schwerwiegenden Folgen <sup>3)</sup>	0	0
Todesfälle durch Arbeitsunfälle	0	0

<sup>1)</sup> Die unterjährig akquirierten Gesellschaften sind nicht mit berücksichtigt und werden entsprechend der Reportingrichtlinie erst im nächsten Berichtsjahr berichtet. Die beiden Vertriebsgesellschaften in den Niederlanden sind nicht mit berücksichtigt.

<sup>2)</sup> Definition eines Arbeitsunfalls wurde mit der konzernweiten Abfrage im Oktober 2019 unterjährig gruppenweit harmonisiert, davor Erfassung entsprechend lokaler gesetzlicher Vorgaben.

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

# Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken



## Compliance

### Warum es wesentlich ist

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

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

### Unser Ansatz

Sartorius betreibt sein Geschäft weltweit nach einheitlichen, global etablierten Standards und nach national gültigen Rechtsnormen. Der Deutsche Corporate Governance Kodex definiert Anforderungen an Vorstand und Aufsichtsrat samt deren Zusammenwirken, an Transparenz, Rechnungslegung und Abschlussprüfung sowie an die Durchführung der Hauptversammlung. Die Abteilung Legal & Compliance berichtet an den Vorstandsvorsitzenden und informiert den Aufsichtsrat im Auditausschuss. Sartorius entspricht den Regelungen und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung vom 7. Februar 2017.

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

Ein dezidiertes Team nimmt sich der Umsetzung und Durchsetzung aller Compliance Themen im Konzern an. Der Sartorius-Verhaltenskodex konkretisiert unsere Anforderungen an das verantwortungsvolle Handeln unserer Mitarbeiter. Das Regelwerk hilft, sich bei der täglichen Arbeit rechtlich korrekt und moralisch angemessen zu verhalten. Mitarbeiter sind angehalten, sich bei jeder

Handlung folgende Fragen zu stellen: Ist die Handlung legal, entspricht mein Verhalten unseren Werten und Leitlinien, ist mein Handeln frei von persönlichen Interessen (die nicht von arbeitsrechtlichen Regelungen abgedeckt sind) und hält mein Verhalten einer öffentlichen Überprüfung statt? Im Einzelnen behandelt der Verhaltenskodex die Themenbereiche „Beachtung der internationalen Sozial- und Umweltstandards“, „allgemeine Verhaltensregeln“ und „Umgang mit Interessenkonflikten“.

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

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

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

## Unsere Performance

Im Berichtszeitraum haben 3.223 Mitarbeiter aus 33 Ländern das Training zum Antikorruptionskodex sowie 3.429 Mitarbeiter aus 34 Ländern das Training für den Verhaltenskodex absolviert. Die geleisteten Trainingsstunden betragen dabei 2.263 Stunden für den Verhaltenskodex und 2.127 Stunden für den Antikorruptionskodex. Die Compliance-Schulungen sind derzeit in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch und Chinesisch verfügbar.

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

## Lieferkette

### Warum es wesentlich ist

Die Achtung der Menschenrechte, Wahrung hoher Umweltstandards sowie die Bereitstellung guter, sicherer und fairer Arbeitsbedingungen bei der Erstellung unserer Produkte ist uns auch außerhalb der eigenen Produktion wichtig. Mit mehr als 9.000 Lieferanten aus über 100 Ländern und einem Einkaufsvolumen, das in etwa 40 Prozent unseres Umsatzes entspricht, wird die Bedeutung offensichtlich, die bei der Umsetzung dieser Ziele unserer Lieferkette zukommt. Eine wachsende Zahl von Gesetzen und Anforderungen reguliert zudem die Übernahme von Verantwortung in globalen Lieferketten.

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

### Unser Ansatz

Wir befassen uns intensiv mit unseren Lieferanten. Mit einem mehrstufigen Prozess prüfen wir seit Januar 2020 die Einhaltung unserer Anforderungen an die Nachhaltigkeit im Herstellungsprozess.

Unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner bildet dabei konzernweit die Grundlage der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Hierin definiert sind unsere Anforderungen an Themen der Umwelt, des Sozialen und der Unternehmensführung. Seit Dezember 2019 ist die Anerkennung des Verhaltenskodex Teil des Aufnahmeprozesses für neue Lieferanten. Beginnend mit dem Jahr 2020 prüfen wir systematisch, ob seitens unserer Bestandslieferanten eine entsprechende Anerkennung vorliegt und fordern Sie nötigenfalls ein.

Ob und inwiefern bei einem Lieferanten tatsächlich Verstöße gegen die geforderten ESG-Standards vorliegen, prüft Sartorius ab Januar 2020. Wir folgen dabei einem risikobasierten Ansatz, um Schwerpunkte bei der Überprüfung zu setzen. Parameter können zum Beispiel der jeweilige Sitz sein oder Produktionsprozesse, die mit einem erhöhten Risiko für die Umwelt oder die Sicherheit der Angestellten einhergehen. Lieferanten, von denen wir in großem Umfang Produkte beziehen, sind von besonderer Bedeutung für unsere Produktion und damit unsere eigene Lieferfähigkeit. Gleiches trifft für diejenigen zu, von denen wir ein für unsere Produktion kritisches Produkt beziehen. Unabhängig vom individuellen Risiko dieser Lieferanten werden wir Qualität, Liefertreue und Nachhaltigkeit bei ihnen intensiver beobachten. Unser Vorgehen ist mehrstufig und besteht aus einem Self-Assessment, externen Assessments, von Sartorius durchgeführten Quality-Audits sowie von externen Partnern durchgeführten ESG-Audits.

Unser Ziel ist es dabei, bei den Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards unserer Lieferanten tatsächliche Veränderungen zum Besseren anzustoßen.

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

## Unsere Performance

Der neue mehrstufige Prozess zur Überprüfung der ESG-Performance der Sartorius Lieferanten wurde im September 2019 beschlossen. Mit dem Geschäftsbericht 2020 werden wir entsprechende Ergebnisse und Performanceindikatoren berichten.

## Menschenrechte

### Warum es wesentlich ist

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

### Unser Ansatz

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

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

Die Sartorius Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte ist für den Konzern weltweit bindend. Sie fordert von jedem Mitarbeiter ein angemessenes, faires und rechtmäßiges Verhalten gegenüber anderen Mitarbeitern, Geschäftspartnern sowie dem Gemeinwesen. Von Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Kooperationspartnern erwarten wir, dass sie ihre Geschäftstätigkeit gemäß entsprechend hohen ethischen Standards ausüben.

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

Der auf Seite 100 beschriebene Beschwerdemechanismus stellt sicher, dass menschenrechtlich relevante Themen gemeldet werden können und dies auch anonym geschehen kann.

Der Vorstand wird fallbasiert in die Aufarbeitung gemeldeter Fälle eingebunden.

### Unsere Performance

Menschenrechte betreffen viele Bereiche. Unsere menschenrechtlichen Auswirkungen betrachten wir deshalb anhand der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und berichten darüber in den jeweiligen Kapiteln. Potenzielle Auswirkungen gibt es bei den die Umwelt betreffenden SDGs 6, 12 und 13. Insbesondere bei den die grundlegenden Menschenrechte Gesundheit, Bildung und Gleichberechtigung der Geschlechter betreffenden SDGs 3, 4 und 5 sehen wir substanzielle Möglichkeiten einen positiven Beitrag zu leisten. Im Detail berichten wir darüber an den jeweiligen Stellen in dieser nichtfinanziellen Konzernerklärung.

Ein Assessment unserer Lieferanten hinsichtlich der Belange Umwelt, Menschenrechte, Arbeitnehmer, Soziales und Antikorruption haben wir im Berichtsjahr 2019 entwickelt. Beginnend mit der nichtfinanziellen Erklärung zum nächsten Geschäftsjahr werden wir Ergebnisse berichten.

# Umwelt



## Energieverbrauch und Emissionen

### Warum es wesentlich ist

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

Sartorius ist an 23 Produktionsstandorten aktiv und verbraucht hier entsprechend Energie und verursacht Emissionen. Insgesamt stufen wir die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit als vergleichsweise gering ein. Gleichzeitig sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst und setzen deshalb grundsätzlich hohe Standards beim Umweltschutz.

### Unser Ansatz

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

Ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 ist in den beiden größten Gesellschaften in Göttingen (Deutschland) sowie in Aubagne (Frankreich), Peking (China), Bangalore (Indien) und Kajaani (Finnland) eingeführt. Damit erfüllen 26 % der Produktionsstandorte die Anforderungen der internationalen Norm ISO 14001 und 53 % der Mitarbeiter von Produktionsgesellschaften arbeiten entsprechend dieser Norm.

Siebzehn unserer Produktionsstandorte sind ebenfalls nach dem Regelwerk für Qualität ISO 9001 zertifiziert. Dies entspricht einem Anteil von 90 % der Mitarbeiter von Produktionsgesellschaften, die nach dieser Norm arbeiten. Die Normen gewährleisten die Beachtung von Qualitätsanforderungen bei der Produktherstellung, einen umsichtigen Umgang mit Ressourcen und die Vermeidung von Umweltrisiken. An den vier deutschen Werken betreiben wir ein Energiemanagementsystem

gemäß ISO 50001; in Relation zur Mitarbeiterzahl der Produktionsgesellschaften entspricht dies 39 %.

Bereits seit vielen Jahren verfolgt das Management von Sartorius das Ziel, dass sich der Anstieg des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen unterproportional zum Umsatzwachstum entwickelt. Im September 2019 haben wir begonnen, eine Sartorius Klimastrategie zu erarbeiten. In diesem Rahmen werden wir weiterführende mittelfristige Zielsetzungen und entsprechende Maßnahmen festlegen. Diese soll es uns ermöglichen, ein umfassendes Bild unserer Emissionen zu erlangen und uns sinnvolle und quantifizierbare Reduktionsziele zu setzen. Bereits laufende Energieeffizienzmaßnahmen sollen unter dieser Strategie gebündelt sowie neue identifiziert werden.

### Unsere Performance

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

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

Im Rahmen der zu erarbeitenden Klimastrategie sollen zukünftig auch unsere Scope 3 Emissionen erfasst werden. Auf diese Weise wollen wir ein ganzheitliches Bild unserer Emissionen erhalten und weitere Reduktionspotenziale identifizieren.

<sup>1)</sup> Ausgenommen: Schweden Data Analytics, da dort nur 14 Angestellte arbeiten; Israel, da dieser Standort erst Mitte Dezember dazugekommen ist

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

	2019	2018 <sup>2)</sup>
<b>Gesamtenergieverbrauch in MWh</b>	<b>130.649</b>	<b>113.143</b>
Direkter Energieverbrauch in MWh	58.891	48.999
Stromverbrauch aus dem öffentlichen Versorgungsnetz in MWh	67.059	59.939
Sonstige in MWh	4.698	4.204

<sup>1)</sup> Ausgenommen: Schweden Data Analytics, da dort nur 14 Angestellte arbeiten; Israel, da dieser Standort erst Mitte Dezember dazugekommen ist.

<sup>2)</sup> Nach interner Prüfung wurde die Kennzahl korrigiert.

**Treibhausgase**

	2019	2018 <sup>1)</sup>
<b>Gesamtsumme GHG Emissionen in t CO<sub>2</sub>eq<sup>2)3)6)</sup></b>	<b>44.138</b>	<b>38.005</b>
- Gesamte Scope 1 Emissionen in t CO <sub>2</sub> eq <sup>4)6)</sup>	16.710	13.521
- Gesamte Scope 2 Emissionen in t CO <sub>2</sub> eq <sup>5)6)</sup>	27.428	24.484

<sup>1)</sup> Nach interner Prüfung wurde die Kennzahl korrigiert.

<sup>2)</sup> Emissionen in t CO<sub>2</sub>eq wurden kalkuliert durch die Nutzung der Software SoFi von thinkstep. Dafür wurden Emissionsfaktoren von GaBi, Defra und VfU genutzt. Zur Berechnung der Emissionen in 2019 wurden die aktuellen GaBi-Emissionsfaktoren (01/20) genutzt. Dadurch weichen die Emissionen im Jahr 2018 von denen im Jahr 2019 ab.

<sup>3)</sup> Unternehmen werden gemäß des Financial Control Konsolidierungsansatzes in die Umweltberichterstattung für Emissionen integriert.

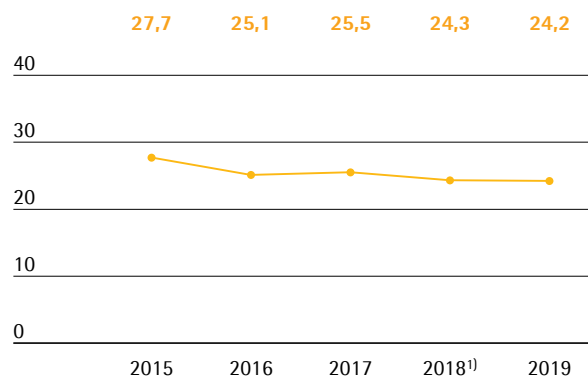
<sup>4)</sup> Ohne Treibstoffverbrauch des Fuhrparks

<sup>5)</sup> Für die Berechnung der Scope 2 Emissionen wurden ausschließlich location-based Faktoren verwendet.

<sup>6)</sup> Ausgenommen: Schweden Data Analytics, da dort nur 14 Angestellte arbeiten; Israel, da dieser Standort erst Mitte Dezember dazugekommen ist.

**Entwicklung Treibhausgasemissionen**

umsatzbezogen, in t/Mio. €



<sup>1)</sup> Nach interner Prüfung wurde die Kennzahl korrigiert.

**Produktverantwortung****Warum es wesentlich ist**

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

Knapp zwei Drittel des Umsatzes erzielt Sartorius mit Einwegprodukten. Die Produktion und der Vertrieb von Einwegprodukten wirft die Frage nach deren ökologischem Fußabdruck während ihres Lebenszyklus sowie am Produktlebensende auf. Steigende Kundenanforderungen und strengere gesetzliche Vorgaben führen zusätzlich dazu, dass Aspekte der Kreislaufwirtschaft an Bedeutung gewinnen.

Unsere Einwegprodukte sowie deren Verpackungen bestehen zu einem erheblichen Anteil aus Kunststoffen. Diese stehen besonders im Fokus der aktuellen gesellschaftlichen Diskussion. Wir nehmen diese Diskussion ernst. Bei der Produktion von Einwegprodukten agieren wir im Spannungsfeld Mensch - Umwelt - Ertrag. Im Sinne der Nachhaltigkeit ist es unser Anliegen, hier zu einer optimalen Balance beizutragen.



## Unser Ansatz

Die von Sartorius produzierten Einwegprodukte werden überwiegend in der biopharmazeutischen Industrie eingesetzt. Hier gewährleisten sie größtmögliche Sicherheit für den Endkonsumenten, da Cross-Kontaminationen durch Mehrfachnutzung vermieden werden. Um eine entsprechende Sterilität im Prozess zu gewährleisten, müssen wiederverwertbare Systeme zwischen der Produktion verschiedener Chargen aufwändig gereinigt werden. Große Mengen von Reinstwasser werden dafür eingesetzt, ebenso wie verschiedene Säuren und Laugen. Die notwendige Dampfsterilisation ist zudem energieintensiv.

Einwegtechnologien haben einen um bis zu 30 Prozent geringeren Platzbedarf als Mehrweglösungen. Hersteller können deshalb durch kleinere Produktionseinheiten einen geringeren Energie- und Materialbedarf erzielen. Der Effekt entsteht vor allem deshalb, weil biopharmazeutische Prozesse hohe Anforderungen an die Produktionsbedingungen hinsichtlich Luft und Klima stellen und deshalb energieintensiv sind.

Die besondere Flexibilität der Einwegkomponenten ermöglicht es unseren Kunden zudem, auf veränderte Bedarfe schneller zu reagieren und Kapazitäten entsprechend zu erweitern oder zu reduzieren. Die Versorgung von Patienten mit Medikamenten oder Impfstoffen durch unsere Kunden kann auf diese Weise verbessert werden.

Während der Nutzungsphase haben Einwegprodukte weniger negative ökologische Effekte als Mehrweglösungen<sup>3</sup>. Durch ihren Einsatz entstehen jedoch mehr Abfälle. Einwegkomponenten wie Beutel, Filter oder Verbindungsstücke werden üblicherweise nach dem Gebrauch in biopharmazeutischen Prozessen wie infektiöser Krankenhausabfall entsorgt und entsprechend verbrannt. Die hochreinen Kunststoffe, die wir zur Herstellung der Einwegprodukte verwenden, lassen sich durch thermische Verwertung zur Wärme- oder Stromgewinnung nutzen.

Im Berichtsjahr hat sich das Management zur Entwicklung einer umfassenden Sartorius-Plastikstrategie entschlossen. Mit dieser Strategie adressieren wir drei Dimensionen: Produktlebensende, bei der eigenen Geschäftstätigkeit entstehender Plastikabfall sowie Verpackungen. Wir erarbeiten dabei sowohl kurz- als auch mittel- und langfristige Ziele. Ein interdisziplinäres Projektteam hat seine Tätigkeit im Berichtsjahr aufgenommen.

## Unsere Performance

Im Rahmen des Projektes Sartorius-Plastikstrategie erarbeiten wir geeignete Indikatoren zur Messung unserer Performance. Mit dem nächsten Berichtsjahr werden wir diese entsprechend veröffentlichen.

<sup>3</sup>) Sinclair, A.; Leveen, et al.; The Environmental Impact of Disposable Technologies, The Biopharm International Guide, November 2008; Base of the analysis: Typical mAb process at 3+2000 L scale



# Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

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

### An den Aufsichtsrat der Sartorius AG, Göttingen

Wir haben die nichtfinanzielle Konzernklärung der Sartorius AG, Göttingen (im Folgenden „Sartorius“) sowie die durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Abschnitte im Konzernlagebericht „Konzernorganisation und Konzernführung“ und „Geschäftsmodell, Strategie und Ziele“ (im Folgenden „Bericht“) nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB für den Zeitraum vom von 1. Januar bis 31. Dezember 2019 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

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

### 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 den Bericht 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, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Gesellschaft im Zeitraum vom von 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

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

Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von Sartorius zu erlangen.

Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von Sartorius in der Berichtsperiode.

Beurteilung der Eignung der intern entwickelten Definitionen.

Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von 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 Göttingen (Deutschland) und Aubagne (Frankreich).

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 der Bericht von Sartorius für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

## Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

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

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

München, den 04.02.2020

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hell ppa. Dollhofer  
Wirtschaftsprüfer

