

Sartorius Konzern

GRI Bericht 2020

Inhalt

Verantwortung bei Sartorius	3
Sustainable Development Goals	5
Allgemeine Angaben	7
Organisationsprofil	8
Strategie	16
Ethik und Integrität	17
Führung	18
Einbindung der Stakeholder	23
Vorgehensweise bei der Berichterstattung	25
Ökonomische Themen	29
203 Indirekte ökonomische Auswirkungen	30
205 Korruption	30
206 Wettbewerbswidriges Verhalten	31
Ökologische Themen	32
302 Energie	33
303 Wasser und Abwasser	35
305 Emissionen	36
306 Abfall	39
307 Umwelt-Compliance	42
308 Umweltbewertung der Lieferanten	42
Produktverantwortung	44
Soziale Themen	46
401 Beschäftigung	47
403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	50
404 Aus- und Weiterbildung	52
405 Vielfalt und Chancengleichheit	53
406 Gleichbehandlung	56
412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	57
414 Soziale Bewertung der Lieferanten	58
415 Politische Einflussnahme	60
419 Sozioökonomische Compliance	60
Innovation & gesellschaftlicher Beitrag	61
GRI Inhaltsindex	63
Kontakte	67

Verantwortung bei Sartorius

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die CO₂-Emissionen von Sartorius sind vergleichsweise gering, da das Unternehmen weder energieintensiv produziert noch besonders energieintensive Rohstoffe bezieht. Trotzdem erachten wir es als wichtig, einen Beitrag zur Begrenzung der globalen Erwärmung zu leisten. Zur Reduzierung unserer Scope 1 und 2 CO₂-Emissionen haben wir uns deshalb im Berichtsjahr wissenschaftsbasierte Ziele gesetzt, die sich an den Science Based Targets und dem 1,5°C-Ziel orientieren.

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

Sustainable Development Goals

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

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

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



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

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

Gleichberechtigung der Geschlechter ist nicht nur ein UN-Menschenrecht, sondern auch ein Hebel für wirtschaftliches Wachstum. Sie verbessert den Zugang von Frauen zu Bildung, medizinischer

Versorgung und finanziellen Ressourcen. Wir setzen uns für Gleichberechtigung in unserer eigenen Geschäftstätigkeit ein und erwarten ein entsprechendes Verhalten auch von unseren Geschäftspartnern.

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

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

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

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

Maßnahmen zum Klimaschutz treiben wir sowohl betriebsintern als auch in unserer Lieferkette voran. Der durch den Menschen verursachte Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Er erfordert Maßnahmen von allen Akteuren, dabei insbesondere auch der Privatwirtschaft. Zentral ist die Reduktion der Emissionen von CO₂ sowie anderer Treibhausgase. Dieser Verantwortung stellen wir uns im Rahmen unserer Klimastrategie.

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

Organisationsprofil

102-1

Name der Organisation

Sartorius AG

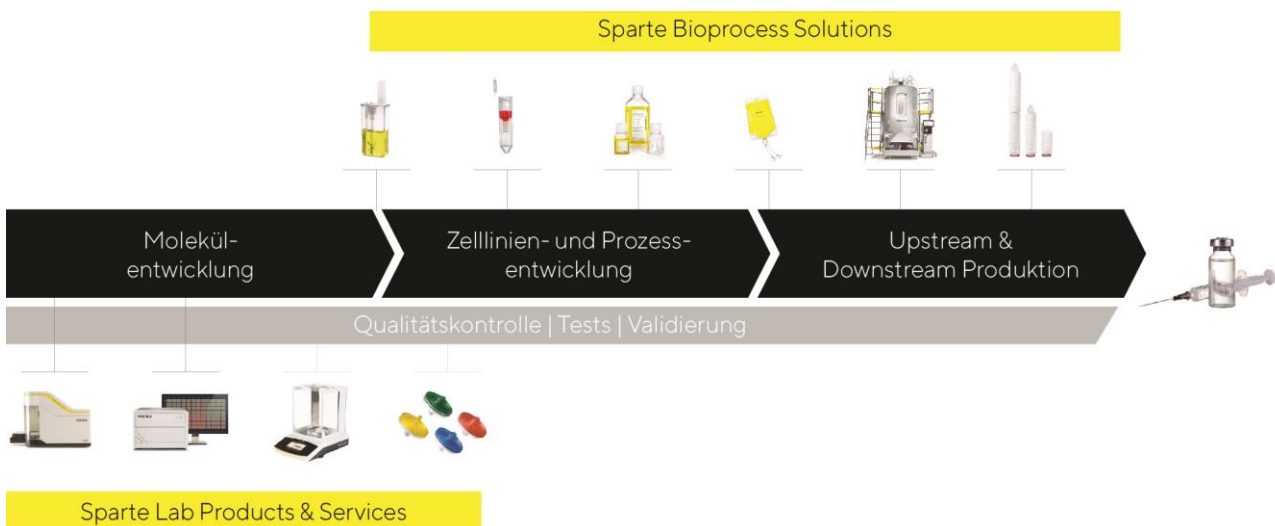
102-2

Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Als ein führender Partner der biopharmazeutischen Forschung und Industrie unterstützt Sartorius seine Kunden bei der Entwicklung und Herstellung von Biotech-Medikamenten und Impfstoffen – von der ersten Idee im Labor bis zur kommerziellen Produktion. Unser Ziel ist es, die komplexe und teure Entwicklung von Biotech-Medikamenten sowie deren Produktion sicherer und effizienter zu machen. Wir decken die gesamte Wertschöpfungskette der Biopharmaindustrie ab und tragen mit unseren Produkten und Dienstleistungen dazu bei, dass neuartige Therapien und Impfstoffe schneller auf den Markt kommen und für mehr Menschen weltweit zugänglich werden.

Sartorius betreibt sein operatives Geschäft in den beiden Sparten Bioprocess Solutions und Lab Products & Services. Die Sparten bündeln jeweils die Geschäfte nach gleichen Anwendungsfeldern und Kundengruppen. Einen Teil der Infrastruktur und zentrale Dienstleistungen nutzen die Sparten gemeinsam.

Strategischer Fokus auf Biopharma-Anwendungen von der Moleküleentwicklung bis zur Produktion von Biopharmazeutika



In der Sparte Bioprocess Solutions bietet Sartorius ein breites Produktportfolio, das sich auf alle wesentlichen Schritte der Produktion sowie der vorgelagerten Prozessentwicklung eines Biopharmazeutikums konzentriert. Unsere Technologien umfassen unter anderem Zelllinientechnologien, Zellkulturmedien, Bioreaktoren, verschiedene Produkte für die Separation, Reinigung und Aufkonzentrierung von biologischen Zwischen- und Endprodukten sowie Lösungen für deren Lagerung und Transport. Zudem bietet Sartorius Datenanalyse-Software zur Modellierung und Optimierung von biopharmazeutischen Entwicklungs- und Produktionsprozessen.

Wir können unseren Kunden komplette Prozesslösungen aus einer Hand anbieten und sie bei der vorgelagerten Projektplanung, Prozessintegration sowie der anschließenden Validierung unterstützen. Unsere Technologien werden bei der Herstellung sämtlicher Wirkstoffklassen eingesetzt, angefangen von Impfstoffen und monoklonalen Antikörpern bis zu neuartigen, auf viralen Vektoren basierenden Gentherapien.

Die Sparte Lab Products&Services adressiert mit ihren Produkten Pharma- und Biotechforschungslabore sowie akademische Forschungseinrichtungen. Wir geben Wissenschaftlern und Laboranten Laborinstrumente und Verbrauchsmaterialien an die Hand, die ihre Forschung und Qualitätskontrolle einfacher und schneller machen. Beispielsweise bieten wir unseren Life-Science-Kunden innovative Systeme für die Bioanalytik. Diese beschleunigen die Identifikation geeigneter Wirkstoffkandidaten oder Zellklone und leisten damit einen Beitrag zur Verkürzung der langwierigen Medikamentenentwicklung sowie zur Erhöhung der Effizienz von Forschungs- und Entwicklungslaboren der Biopharmaindustrie.

Überdies bietet die Sparte eine breite Palette von Premium-Laborinstrumenten zur Probenvorbereitung wie Laborwaagen, Pipetten und Laborwassersysteme an sowie Verbrauchsmaterialien wie Filter und mikrobiologische Tests. Unsere Lösungen zielen darauf ab, die Effizienz und Produktivität routinemäßiger und zugleich qualitätskritischer Laborprozesse oder industriespezifischer Arbeitsabläufe zu erhöhen.

102-3

Ort des Hauptsitzes

Göttingen, Deutschland

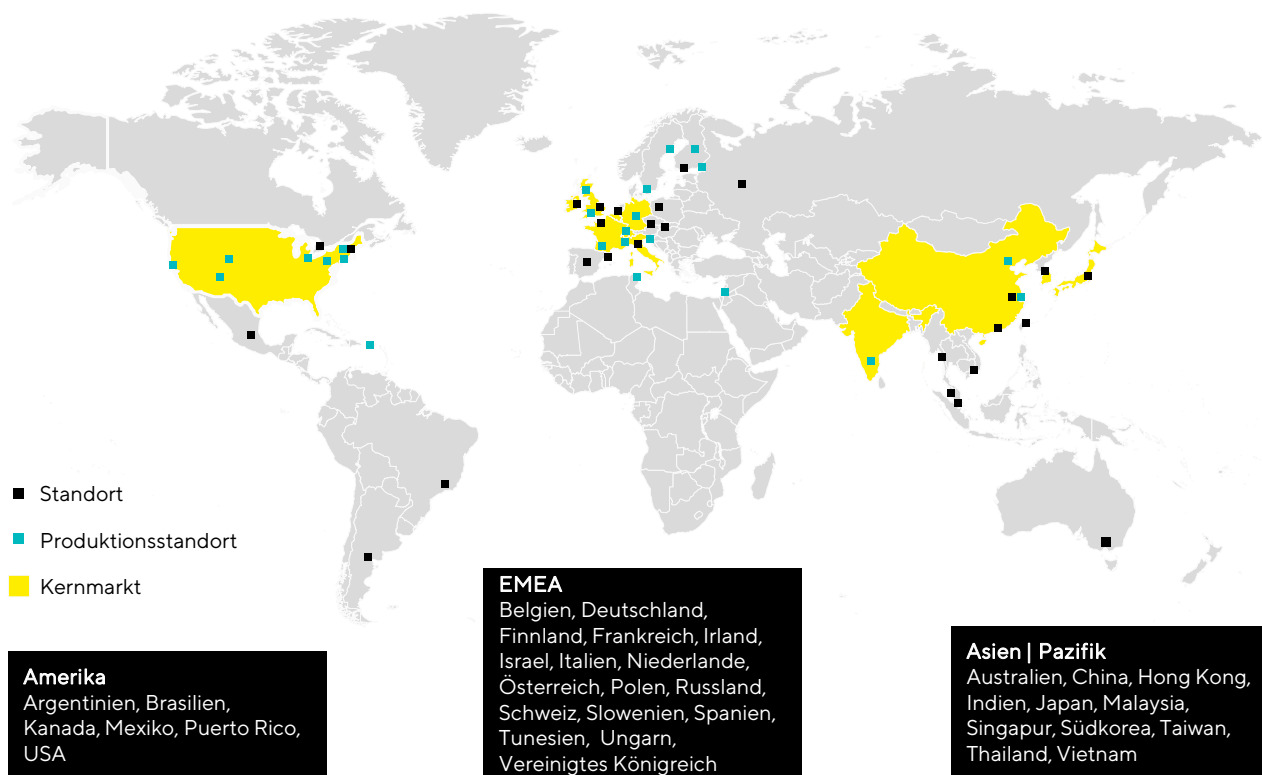
102-4

Betriebsstätten

Insgesamt ist Sartorius in 35 Ländern vertreten, die meisten Mitarbeiter sind in China, Deutschland, Frankreich, Indien, Puerto Rico, Tunesien, dem Vereinigten Königreich und den USA tätig.

	2020	2019
Länder mit mind. einer konsolidierten Gesellschaft des Sartorius-Konzerns	35*	34

*Argentinien, Australien, Belgien, Brasilien, China, Deutschland, Finnland, Frankreich, Hong Kong, Indien, Irland, Israel, Italien, Japan, Kanada, Malaysia, Mexiko, Niederlande, Österreich, Polen, Puerto Rico, Russland, Schweden, Schweiz, Singapur, Slowenien, Spanien, Südkorea, Taiwan, Thailand, Tunesien, Ungarn, USA, Vereinigtes Königreich, Vietnam



102-5

Eigentum und Rechtsform

Die Sartorius AG ist eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts.

Aktionärsstruktur Stammaktien in %, bezogen auf ~34,2 Mio. ausstehende Aktien

Verwaltet durch Testamentsvollstrecker	~ 55
Bio-Rad Laboratories Inc.	~ 38
Streubesitz	~ 7

Aktionärsstruktur Vorzugsaktien¹ in %, bezogen auf ~ 34,2 Mio. ausstehende Aktien

Streubesitz	~ 72
Eigene Anteile	~ 28

¹ Angaben zu Anteils- und Streubesitz entsprechend der gemäß §§ 33 ff. WpHG veröffentlichten Stimmrechtsmitteilungen. Die Meldepflichten beziehen sich ausschließlich auf stimmberechtigte Aktien und nicht auf die stimmrechtslosen Vorzugsaktien.

102-6

Belieferte Märkte

Sartorius vertreibt seine Produkte und Dienstleistungen weltweit, insbesondere in seinen europäischen Kernmärkten Deutschland, Frankreich und Vereinigtes Königreich sowie in den USA, China, Indien, Japan und Südkorea.

Beide Sparten bedienen die Biopharmaindustrie. Die Sparte Lab Products & Services adressiert mit ihren Produkten zudem akademische Forschungseinrichtungen und Qualitätssicherungslabore aus der Chemie- und Nahrungsmittelbranche.

102-7

Größe der Organisation

Größe des Unternehmens

	Einheit	2020	2019
Gesamtzahl der Angestellten	Headcount	10.637	9.016
Gesamtzahl der Betriebe	Länder	35	34
Umsatz	T €	2.335.657	1.826.966
Umsatz Bioprocess Solutions	T €	1.782.622	1.350.470
Umsatz Lab Products & Services	T €	553.035	476.496
Eigenkapital	T €	1.482.917	1.188.883
Langfristiges Fremdkapital	T €	1.018.726	228.117
Kurzfristiges Fremdkapital	T €	567.693	428.363

Vermögenswerte

in T €	31.12.2020	31.12.2019
Langfristige Vermögenswerte	2.194.120	1.209.134
Kurzfristige Vermögenswerte	875.216	636.229

Eigentumsverhältnisse

Die Eigentumsverhältnisse, einschließlich der Identität und des Anteils der größten Anteilseigner, der Sartorius AG sind unter 102-5 beschrieben.

Umsatz nach Regionen und Ländern

in T €	2020	2019
EMEA	935.078	733.425
davon Deutschland	210.205	188.615
davon Frankreich	96.075	91.537
Amerika	812.212	629.884
davon USA	755.263	570.730
Asien Pazifik	588.368	463.657
davon China	224.198	150.709
davon Südkorea	130.325	97.417

Angestellte nach Regionen und Ländern¹

Region	Land	Headcount	Anteil am gesamten Headcount
EMEA	Belgien	43	0,4%
	Deutschland	3.687	34,7%
	Finnland	262	2,5%
	Frankreich	1.093	10,3%
	Irland	17	0,2%
	Israel	217	2,0%
	Italien	61	0,6%
	Niederlande	24	0,2%
	Österreich	20	0,2%
	Polen	16	0,2%
	Russland	103	1,0%
	Schweden	67	0,6%
	Schweiz	85	0,8%
	Slowenien	116	1,1%
	Spanien	44	0,4%
	Tunesien	388	3,6%
	Ungarn	13	0,1%
Vereinigtes Königreich	854	8,0%	
EMEA Gesamt		7.110	66,8%
Amerika	Argentinien	44	0,4%
	Brasilien	46	0,4%
	Kanada	23	0,2%
	Mexiko	82	0,8%
	Puerto Rico	643	6,0%
	USA	1.074	10,1%
Amerika Gesamt		1.912	18,0%
Asien Pazifik	Australien	29	0,3%
	China	632	5,9%
	Hong Kong	6	0,1%
	Indien	525	4,9%
	Japan	118	1,1%
	Malaysia	12	0,1%
	Singapur	83	0,8%
	Südkorea	162	1,5%
	Taiwan	29	0,3%
	Thailand	14	0,1%
Vietnam	5	0,0%	
Asien Pazifik Gesamt		1.615	15,2%
Gesamt		10.637	100%

¹ Berichtet für das Jahr 2020.

102-8

Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

Angestellte nach Arbeitsvertrag und Geschlecht^{1,2}

	Unbefristeter		Gesamt
	Vertrag	Befristeter Vertrag	
Frauen	3.606	519	4.125
Männer	5.896	616	6.512
Gesamt	9.502	1.135	10.637

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount dargestellt.

Angestellte nach Arbeitsvertrag und Region^{1,2}

	Unbefristeter		Gesamt
	Vertrag	Befristeter Vertrag	
EMEA	6.462	648	7.110
Amerika	1.908	4	1.912
Asien Pazifik	1.132	483	1.615
Gesamt	9.502	1.135	10.637

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount dargestellt.

Angestellte nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht^{1,2}

	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
	Frauen	3.712	
Männer	6.324	188	6.512
Gesamt	10.036	601	10.637

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount dargestellt.

Mitarbeiter, die keine Angestellten sind nach Region^{1,2}

	Andere	Zeitarbeiter ⁴	Gesamt
	Mitarbeiter ³		
EMEA	384	798	1.182
Amerika	10	299	309
Asien Pazifik	5	127	132
Gesamt	399	1.224	1.623

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount dargestellt.

3 Von Sartorius Payroll bezahlt (Auszubildende, Praktikanten).

4 Von Finance bezahlt (Büroangestellte, Fabrikarbeiter).

102-9**Lieferkette**

Sartorius hat mehr als 8.000 Lieferanten aus über 40 Ländern und ein Einkaufsvolumen, das rund 40 Prozent des Umsatzes¹ entspricht. Gemessen am Einkaufsvolumen haben weniger als drei Prozent der Lieferanten ihren Hauptsitz in Regionen mit Konfliktpotenzial hinsichtlich menschenrechtlicher Belange. Rund 97 Prozent des Einkaufsvolumens werden von Lieferanten bezogen, die ihren Hauptsitz in einem OECD-Land haben. 51 Prozent des Einkaufsvolumens entfallen auf deutsche Unternehmen, weitere 15 Prozent auf US-amerikanische Unternehmen und 8 Prozent auf Unternehmen mit Hauptsitz in Frankreich.

102-10**Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette**

Sartorius hat im Berichtsjahr die im Oktober 2019 angekündigte Übernahme ausgewählter Life-Science-Geschäfte der Danaher Corporation erfolgreich abgeschlossen. Die Transaktion wurde nach Erhalt der erforderlichen Kartellfreigaben zum 30. April 2020 vollzogen. Zudem hat Sartorius im November 2020 über seinen Teilkonzern Sartorius Stedim Biotech den slowenischen Aufreinigungsspezialisten BIA Separations übernommen. Im Dezember 2020 übernahm Sartorius den US-amerikanischen Filtrationsexperten WaterSep BioSeparations LLC über seinen Teilkonzern Sartorius Stedim Biotech. Dadurch produziert Sartorius zusätzlich in Ajdovščina (Slowenien), Cergy (Frankreich), Fremont (USA), Hopkinton (USA), Marlborough (USA), Portsmouth (UK), Shanghai (China) sowie in einer weiteren Produktionsstätte in Ann Arbor (USA). Weitere Angaben zu den Veränderungen im Konzernportfolio finden sich im Geschäftsbericht 2020 auf der Seite 28.

102-11**Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip**

Die Identifikation und Steuerung von Chancen und Risiken ist bei Sartorius funktionsübergreifender Bestandteil des Konzernmanagements. Für weitere Angaben zum Risikomanagement siehe Geschäftsbericht 2020 auf den Seiten 74 ff.

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

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

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

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

¹ Umsatz und Einkaufsvolumen bezogen auf das Jahr 2019.

102-12**Externe Initiativen**

Sartorius unterstützt bzw. engagiert sich in folgenden Initiativen, die eine nachhaltige Entwicklung fördern (in alphabetischer Reihenfolge):

- Global Reporting Initiative
- UN Global Compact
- UN Sustainable Development Goals

102-13**Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen**

Partnerschaften mit oder Mitgliedschaften in nationalen und internationalen Organisationen haben für unsere Arbeit einen hohen strategischen Stellenwert. Wir sind zum Beispiel in folgenden Verbänden und Vertretungen aktiv (in alphabetischer Reihenfolge):

- AIPIA – Active & Intelligent Packaging Industry Association
- BPOG – Biophorum Operations Group
- BPSA – Bio-Process Systems Alliance
- CCRM
- Centrum für europäische Politik
- CLSA – Canadian Laboratory Suppliers Association
- DIRK – Deutscher Investor Relations Verband
- econsense
- European Plastics Pact
- HessenChemie
- MEDEF - Mouvement des entreprises de France
- PDA - Parenteral Drug Association
- Rx-360
- SLA – Scottish Lifescience association
- SPECTARIS – Deutscher Industrieverband für Optik, Photonik, Analysen- und Medizintechnik
- Stifterverband
- Südniedersachsen Stiftung
- Swiss Biotech Association
- VDMA

Strategie

102-14

Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Siehe Verantwortung bei Sartorius, Seite 3.

102-15

Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen

Unsere unternehmerische Mission ist es, wissenschaftlichen Fortschritt in den Life Sciences voranzutreiben und so die Entwicklung neuer Impfstoffe, wirkungsvollerer Therapien sowie bezahlbarer Medizin zu unterstützen. Folglich stehen Gesundheit und Wohlbefinden im Mittelpunkt unserer Bemühungen um mehr Nachhaltigkeit und unser Unternehmenszweck adressiert direkt eines der Sustainable Development Goals.

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

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

Knapp zwei Drittel des Umsatzes erzielt Sartorius mit sterilen Produkten, die in der biopharmazeutischen Forschung und Produktion verbraucht werden und durch ihren Einsatz die Sicherheit, Effizienz und ökologische Verträglichkeit der Prozesse gewährleisten. Risiken können insbesondere im Zusammenhang mit der Herstellung dieser Produkte auftreten, da hierfür der Einsatz von Kunststoffen, Energie und Lösemitteln erforderlich sein kann. Auch bei der Beschaffung von Materialien können nicht-finanzielle Risiken auftreten. Deshalb achtet Sartorius bei der Auswahl von Partnern und Lieferanten besonders darauf, dass gesetzliche und ethische Regeln eingehalten werden.

Wichtigste Auswirkungen

Environment	Social	Governance
Energie & Emissionen	Gesundheit & Wohlergehen	Compliance
Material & Abfall	Arbeitsbedingungen	Lieferkette
Produktlebensende	Arbeitssicherheit & Gesundheit	Menschenrechte
	Karriere & Training	Antikorruption

Die wichtigsten implementierten Prozesse und Fortschritte bei der Behandlung dieser Themen werden in den jeweiligen Abschnitten dieses GRI Berichtes dargestellt.

Ethik und Integrität

102-16

Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Nachhaltigkeit, Offenheit, Freude sind die Werte, die unsere Arbeit mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern gleichermaßen prägen. Indem wir sie täglich in unser Denken und Handeln einfließen lassen, schaffen wir eine positive Unternehmenskultur, die eine wichtige Quelle für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg, nachhaltige Motivation und überdurchschnittliche Leistungen 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.

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“.

Unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner bildet 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.

102-17

Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik

Der Sartorius-Verhaltenskodex definiert die Anforderungen, die wir an unsere Angestellten bezüglich verantwortungsvollem Verhalten stellen, und beinhaltet Mindeststandards für gesetzestreu und ethisches Handeln, die für alle Mitarbeiter von Sartorius weltweit verbindlich sind. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern und insbesondere von unseren Lieferanten, dass sie entsprechend handeln. Dies ist in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner festgelegt.

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.

Führung

102-18

Führungsstruktur

Die Sartorius AG hat mit Hauptversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand drei Organe, deren Aufgaben und Befugnisse sich im Wesentlichen aus dem Aktiengesetz sowie der Satzung der Gesellschaft ergeben.

Als Eigentümer des Unternehmens üben die Aktionäre ihre Rechte im Rahmen der Hauptversammlung aus. Dort entscheiden sie insbesondere über die Gewinnverwendung, Kapitalmaßnahmen, Satzungsänderungen, die Entlastung von Aufsichtsrat und Vorstand, die Bestellung des Abschlussprüfers und wählen die Vertreter der Anteilseigner in den Aufsichtsrat. Die Hauptversammlung findet mindestens einmal jährlich innerhalb der ersten acht Monate des Geschäftsjahres statt.

Bei der Führung des Unternehmens wirken Aufsichtsrat und Vorstand in einem dualen Führungssystem (Two-Tier Board Structure) mit jeweils eigenständigen Pflichten und Kompetenzen wie folgt zusammen:

Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands, legt ihre Vergütung fest und überwacht und berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er ist nicht befugt, Maßnahmen der operativen Geschäftsführung zu ergreifen. Der Aufsichtsrat hat vier Ausschüsse gebildet, den Präsidialausschuss, den Auditausschuss, den Vermittlungsausschuss und den Nominierungsausschuss. Weitere Angaben zur Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse finden sich im Bericht des Aufsichtsrats auf den Seiten 14 ff.

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Insbesondere legt er die Unternehmensstrategie fest, stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab und setzt sie um. Nach Maßgabe festgelegter Berichtspflichten informiert er den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend und holt für bestimmte, wichtige Geschäfte seine Zustimmung ein. Weitere Angaben zur Unternehmensführung können dem Geschäftsbericht 2020 auf den Seiten 97 ff. entnommen werden.

Mindestens einmal jährlich tritt 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 und Wegen Sartorius zu mehr Nachhaltigkeit beitragen kann.

102-20

Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen

Der Vorstand der Sartorius AG führt die Geschäfte der Gesellschaft nach den Vorschriften der Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften, der Satzung der Gesellschaft und seiner Geschäftsordnung. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die Geschäftsführung im Ganzen. Dies umfasst auch ökonomische, ökologische und soziale Themen.

Corporate Responsibility als koordinierende Stelle für die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Gesellschaft befindet sich als Teil der Abteilung Corporate Communications & IR in der Verantwortung des Vorstandsvorsitzenden.

102-21

Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen

Für weitere Informationen zur Einbindung der Stakeholder siehe 102-42, 102-43, 102-44 sowie 102-46.

102-22

Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien

Bei dem Vorstand von Sartorius handelt es sich um ein vierköpfiges und damit relativ kleines Gremium, für das die Festlegung einer starren Quote problematisch sein kann. Aktuell besteht der Vorstand der Sartorius AG

aus vier Männern. Für die laufende Frist bis zum 30. Juni 2022 wurde als Ziel festgelegt, mindestens eine Frau in den Vorstand zu berufen.

Der Aufsichtsrat besteht satzungsgemäß aus 12 Mitgliedern und ist paritätisch von Vertretern der Aktionäre und der Arbeitnehmer besetzt. Dem Aufsichtsrat gehören insgesamt sieben Männer an (rd. 58%), darunter vier Vertreter der Anteilseigner und drei Vertreter der Arbeitnehmer. Weiterhin gehören dem Gremium fünf Frauen an (rd. 42%), darunter zwei Vertreterinnen der Anteilseigner und drei Vertreterinnen der Arbeitnehmer. Somit wird der Quotenanforderung sowohl auf beiden Seiten des Aufsichtsrats als auch im Gesamtgremium entsprochen.

Nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat sind Herr Prof. Dr. David Ebsworth, Frau Dr. Daniela Favocchia, Frau Ilke Hildegard Panzer, Herr Prof. Dr. Thomas Scheper sowie Herr Prof. Dr. Klaus Rüdiger Trützschler unabhängige Mitglieder des Aufsichtsrats. In seiner Eigenschaft als Testamentsvollstrecker der Erbengemeinschaft nach Horst Sartorius ist Herr Dr. Lothar Kappich als abhängig vom kontrollierenden Aktionär anzusehen. Obwohl Herr Dr. Kappich dem Aufsichtsrat seit April 2007 und somit seit mehr als zwölf Jahren angehört, schätzen die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat ihn jedoch als unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand ein, da die langjährige Mitgliedschaft im Aufsichtsrat allein keinen wesentlichen oder nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründe. Insbesondere auch der Umstand, dass Herr Dr. Kappich die Mehrheit der Stimmrechte der Gesellschaft vertrete, spreche gegen die Vermutung seiner Abhängigkeit von Gesellschaft und deren Vorstand.

Präsidial-, Audit- und Vermittlungsausschuss bestehen aus jeweils vier Mitgliedern und sind paritätisch mit Vertretern der Anteilseigner und Arbeitnehmer besetzt. Der Nominierungsausschuss besteht nur aus Vertretern der Anteilseigner.

Eine Übersicht über die namentliche Zusammensetzung des Vorstand, des Aufsichtsrats und der Ausschüsse des Aufsichtsrats einschließlich Angaben zu weiteren konzerninternen und -externen Mandate der einzelnen Personen ist im Geschäftsbericht 2020 auf den Seiten 229 ff. zu finden.

102-23

Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans

Während des gesamten Berichtszeitraums war Dr. Lothar Kappich Vorsitzender des Aufsichtsrates. Er ist weder aktives noch ehemaliges Mitglied des Vorstands der Sartorius AG. Zeitgleich war Dr. Joachim Kreuzburg Vorsitzender des Vorstandes.

102-24

Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan

Die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder erfolgt getrennt für die Vertreter der Aktionäre und die Vertreter der Arbeitnehmer. Die sechs Vertreter der Arbeitnehmer werden nach dem Mitbestimmungsgesetz gewählt und die sechs Vertreter der Aktionäre werden auf der Hauptversammlung gewählt. Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist, soll dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung vorschlagen. Die Hauptversammlung ist bei der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner nicht an Wahlvorschläge gebunden.

Der Aufsichtsrat der Sartorius AG ist so zu besetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlich sind. Dazu zählt unter anderem, dass der Anteil der unabhängigen Mitglieder im Aufsichtsrat nicht weniger als 25% betragen soll.

Zudem hat sich der Aufsichtsrat ein Kompetenzprofil gegeben. Dieses umfasst auch Aspekte der Diversität, etwa hinsichtlich sich ergänzender beruflicher Profile und internationaler Erfahrung. Mit Blick auf eine angemessene Berücksichtigung beider Geschlechter gilt für den Sartorius-Aufsichtsrat die gesetzliche Quote von

mindestens 30% Frauen und mindestens 30% Männern. Die Anteilseigner- und die Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats haben die getrennte Erfüllung dieser Quote beschlossen.

Weitere Angaben zu den Zielen für die Besetzung des Aufsichtsrats, dem Diversitätskonzept und dem Kompetenzprofil finden sich im Geschäftsbericht 2020 auf den Seiten 99ff.

Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands. Grundlegende Eignungskriterien bei der Besetzung von Vorstandspositionen stellen nach Auffassung des Aufsichtsrats die fachliche Eignung für die Leitung des jeweiligen Ressorts dar, nachgewiesene Leistungen in der bisherigen Karriere sowie überzeugende Führungskompetenz. Zudem achtet der Aufsichtsrat bei seinen Entscheidungen auch auf Vielfalt. So strebt der Aufsichtsrat an, Personen mit sich ergänzenden Profilen, Berufs- und Lebenserfahrungen sowie unterschiedlichen Alters in den Vorstand zu berufen. Das Vorstandsgremium soll zudem über breite internationale Erfahrung verfügen.

102-25

Interessenkonflikte

Entsprechend der Anforderungen des Corporate Governance Kodex (DCGK), welchem Sartorius in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 nachkommt, sind Mitglieder des Vorstands als auch des Aufsichtsrats dazu angehalten, Interessenkonflikte unverzüglich dem Aufsichtsrat gegenüber offenzulegen. Der DCGK sieht ebenfalls vor, dass der Aufsichtsrat in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informiert. Zudem schreibt die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats der Sartorius AG vor, dass jedes Aufsichtsratsmitglied Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden gegenüber offenzulegen hat.

Weitere konzerninterne und -externe Mandate des Vorstands und des Aufsichtsrats sind im Geschäftsbericht 2020 auf den Seiten 223 ff. offengelegt. Auf der Homepage sind zudem Kurzformen der Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder veröffentlicht. Die Eigentümerstruktur der Sartorius AG ist unter 102-5 beschrieben. Aktiengeschäfte nahestehender Personen sind dem Geschäftsbericht 2020 auf Seite 103 zu entnehmen. Weitere Informationen zu nahestehenden Unternehmen und Personen sind dem Geschäftsbericht 2020 auf der Seite 216 zu finden.

102-29

Identifizierung und Umgang ökonomischer, ökologischer und sozialer Auswirkungen

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht dessen Geschäftsführung. Dies umfasst ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen.

Die nichtfinanzielle Konzernklärung wird dem Aufsichtsrat als höchstem Kontrollorgan vorgelegt. Darin enthalten sind für Sartorius wesentliche nichtfinanzielle Themen und Indikatoren.

102-30

Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement

Die Gesamtverantwortung für ein effektives Risikomanagementsystem, durch das ein umfassendes und einheitliches Management aller wesentlichen Risiken sichergestellt wird, trägt der Vorstand. Die Koordinierung und Weiterentwicklung des Systems sowie die zusammenfassende Risikoberichterstattung obliegen dabei der Abteilung Finance & Controlling, während für die Identifizierung und Meldung einzelner Risiken sowie die Beurteilung und ggf. Durchführung von Gegenmaßnahmen die jeweiligen funktionalen Bereiche zuständig sind. Bei den CSR-Risiken wird die Abteilung Finance & Controlling dabei von Corporate Responsibility unterstützt.

Sartorius trägt Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, der Umwelt sowie der Gesellschaft. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette muss diese Verantwortung wahrgenommen werden. Insbesondere die Handlungen des Unternehmens in Bezug auf Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, die Bekämpfung von

Korruption und Bestechung sowie die Achtung der Menschenrechte können zu nichtfinanziellen Risiken führen. Sartorius ist deshalb bestrebt, nicht nur solche Risiken zu betrachten, die auf das Unternehmen einwirken, sondern auch die entgegengesetzte Dimension: Welches Risiko stellt Sartorius mit seiner Geschäftstätigkeit für sein Umfeld dar.

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

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

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

Der Aufsichtsrat der Sartorius AG überwacht die Effektivität des Risikomanagementsystems, wobei diese Aufgabe vom Auditausschuss des Aufsichtsrates vorbereitet wird. Der Abschlussprüfer beurteilt im Rahmen des gesetzlichen Prüfungsauftrags für Jahresabschluss und Konzernabschluss, ob das Risikofrüherkennungssystem geeignet ist, unternehmensgefährdende Risiken frühzeitig zu erkennen. Schließlich überprüft die Interne Revision regelmäßig die Funktionsfähigkeit des Risikomanagementsystems. Weitere Angaben sind im Geschäftsbericht 2020 auf den Seiten 74 ff. zu finden.

102-31

Überprüfung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen

Der Aufsichtsrat hat die im Geschäftsbericht enthaltene nichtfinanzielle Konzernklärung geprüft.

102-32

Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der vorliegende Bericht wurde vom Vorstandsvorsitzenden freigegeben. Die im Geschäftsbericht enthaltene nichtfinanzielle Konzernklärung wurde vom Aufsichtsrat geprüft.

102-33

Übermittlung kritischer Anliegen

Kritische Anliegen werden auf mehreren Verfahrenswegen an den Aufsichtsrat übermittelt. Einmal im Jahr tagt der Auditausschuss des Aufsichtsrats und prüft den Bericht der internen Revision, zudem findet ein regelmäßiges Risikoreporting vom Risikomanagement an diesen Ausschuss statt. Des Weiteren stehen der Chief Compliance Officer und der Vorsitzende des Auditausschusses im regelmäßigen Austausch.

102-35

Vergütungspolitik

Angaben zum Vergütungssystem des Vorstands und des Aufsichtsrats einschließlich Angaben für den Vorstand zur erfolgsbezogenen Vergütung, Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, Versorgungszusagen und zur Abfindungsobergrenze enthält der Vergütungsbericht im Geschäftsbericht 2020 in den Seiten 105 ff.

102-36

Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens zu berücksichtigen. Dementsprechend beinhaltet das Vergütungssystem neben festen Vergütungsbestandteilen auch kurz- und langfristige variable Vergütungsbestandteile.

Die Unternehmensstrategie zielt auf profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts ab. Aus dieser Zielsetzung wird die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand der Sartorius AG abgeleitet: Die kurzfristige variable Vergütung hängt von jährlichen Unternehmenszielen ab, die an wesentlichen Kennzahlen für ein profitables Wachstum des Unternehmens ausgerichtet sind. Die Langfristvergütung hängt zum einen von einem Unternehmensziel ab, welches ein nachhaltiges und langfristiges Wachstum des Konzerns abbildet, und zum anderen von der langfristigen Kursentwicklung der Aktie, welche unmittelbar die Wertentwicklung des Unternehmens widerspiegelt. Somit setzt das Vergütungssystem Anreize im Sinne einer langfristig und nachhaltig positiven Entwicklung des Unternehmens. Weitere Angaben sind im Geschäftsbericht 2020 auf den Seiten 105 ff. zu finden.

Die Vergütung wird vom Aufsichtsrat festgesetzt und von diesem regelmäßig überprüft. Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats bereitet die Entscheidung des Gesamtgremiums vor und unterbreitet entsprechende Vorschläge. Dabei überprüft der Aufsichtsrat insbesondere auch die Angemessenheit der Vergütung im Vergleich zur Vorstandsvergütung innerhalb der Peer Group der Gesellschaft (horizontale Angemessenheit). Die Peer Group wird vom Aufsichtsrat bzw. dessen Präsidialausschuss festgelegt und bei Bedarf angepasst. Weitere Angaben zur Peer Group sind im Geschäftsbericht 2020 auf Seite 112 zu finden.

Bei der Festsetzung der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat ferner die Vergütung des oberen Führungskreises (Senior Management) und der restlichen Belegschaft bezogen auf die deutschen Konzerngesellschaften (vertikale Angemessenheit). Der obere Führungskreis wird für diese Zwecke vom Aufsichtsrat definiert als die Gruppe an Führungskräften der ersten beiden Managementebenen unterhalb des Vorstands. Der Aufsichtsrat betrachtet dabei nicht nur die aktuelle Vergütungsrelation, sondern auch, wie sich diese im Zeitablauf entwickelt.

Bei Bedarf beauftragt der Aufsichtsrat zur Überprüfung der vertikalen und horizontalen Angemessenheit einen unabhängigen Vergütungsberater; zuletzt ist dies im Jahr 2018 erfolgt. Ferner berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung auch die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Ein etwaiger Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems wird vom Aufsichtsrat behandelt wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds auch. Das betreffende Aufsichtsratsmitglied hat daher einen Interessenkonflikt gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen und wird an der Beschlussfassung bzw. auch an der Beratung nicht teilnehmen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

102-38

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung^{1,2,3,4}

Land	Top Verdiener im Verhältnis zum Median pro Land
China	8,9
Deutschland	13,6
Frankreich	10,8
Indien	12,7
Puerto Rico	9,9
Tunesien	20,9
USA	4,8
Vereinigtes Königreich	8,3
Konzern ⁵	16,6

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Jahresgesamtvergütung ist definiert als die Summe des jährlichen Grundgehalts und des Zielbetrags des jährlichen Bonus. Für Teilzeitangestellte wird die Vollzeit-Äquivalent-Vergütungsrate verwendet.

3 Berücksichtigt werden Mitarbeiter, deren Gehalt in der lokalen Standardwährung ausbezahlt wird.

4 In Ländern mit wichtigen Betriebsstätten bezogen auf die Mitarbeiterzahl.

5 In Euro berechnet.

Einbindung der Stakeholder

102-40

Liste der Stakeholder-Gruppen

Unsere Stakeholder sind insbesondere unsere Kunden, Mitarbeiter, Investoren, Lieferanten und Geschäftspartner sowie Anrainer.

102-41 Tarifverhandlungen

Mitarbeiter, die unter Tarifverträge fallen^{1,2}

Region	Land	Anteil an tariflichen Mitarbeitern
EMEA	Belgien	100%
	Deutschland	86%
	Finnland	95%
	Frankreich	100%
	Irland	0%
	Israel	0%
	Italien	100%
	Niederlande	0%
	Österreich	0%
	Polen	0%
	Russland	0%
	Schweden	100%
	Schweiz	0%
	Slowenien	0%
	Spanien	100%
	Tunesien	67%
	Ungarn	0%
	Vereinigtes Königreich	0%
EMEA Gesamt		70%
Amerika	Argentinien	45%
	Brasilien	100%
	Kanada	0%
	Mexiko	0%
	Puerto Rico	74%
	USA	0%
Amerika Gesamt		28%
Asien Pazifik	Australien	0%
	China	0%
	Hong Kong	0%
	Indien	15%
	Japan	0%
	Malaysia	0%
	Singapur	0%
	Südkorea	0%
	Taiwan	0%
	Thailand	0%
	Vietnam	0%
Asien Pazifik Gesamt		5%
Gesamt		53%

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount berechnet.

102-42**Ermittlung und Auswahl der Stakeholder**

Als Anspruchsgruppen | Stakeholder definieren wir diejenigen Personen, Unternehmen, Institutionen und Interessengruppen, die den Erfolg von Sartorius beeinflussen können oder von den Handlungen unseres Unternehmens betroffen sind.

102-43**Ansatz für die 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.

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

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

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

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

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

102-44**Schlüsselthemen und Anliegen**

Viele Schlüsselthemen und Anliegen unserer Stakeholder haben wir 2017 in unserer Wesentlichkeitsanalyse abgefragt und priorisiert. Die Ergebnisse dieser Analyse bilden die Grundlage für die Berichtsinhalte, siehe auch 102-46.

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

102-45**Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten**

Siehe Auflistung im Geschäftsbericht 2020 auf den Seiten 167 ff.

102-46

Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

Bei der Definition der Wesentlichkeit des GRI Berichts orientieren wir uns an den Definitionen der Global Reporting Initiative (GRI). Danach müssen Themen behandelt werden, die die wesentlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Organisation aufzeigen oder substantziell die Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder beeinflussen.

Eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse zur Ermittlung der für die Geschäftstätigkeit des Sartorius Konzerns wesentlichen Themen haben wir im Jahr 2017 durchgeführt. Weitere Angaben zur Wesentlichkeitsanalyse finden sich im Geschäftsbericht 2017 auf den Seiten 88 f. als Teil der nichtfinanziellen Konzernklärung.

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

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

102-47

Liste der wesentlichen Themen

Wesentliche Themen	Zugeordnete Inhalte nach GRI
Innovation & gesellschaftlicher Beitrag	Innovation & gesellschaftlicher Beitrag 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen
Talente finden und binden Mitarbeiter entwickeln und fördern	401 Beschäftigung 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 404 Aus- und Weiterbildung 405 Vielfalt und Chancengleichheit 406 Gleichbehandlung
Verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie Compliance	205 Korruption 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 307 Umwelt-Compliance 308 Umweltbewertung der Lieferanten 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 415 Politische Einflussnahme 419 Sozioökonomische Compliance
Umweltschutz	302 Energie 303 Wasser und Abwasser 305 Emissionen 306 Abfall Produktverantwortung

102-48

Neudarstellung von Informationen

Dies ist der erste GRI Bericht.

102-49**Änderungen bei der Berichterstattung**

Dies ist der erste GRI Bericht.

102-50**Berichtszeitraum**

Der Berichtszeitraum des Berichts ist das Geschäftsjahr.

102-51**Datum des letzten Berichts**

Dies ist der erste GRI Bericht.

102-52**Berichtszyklus**

Der Berichtszyklus ist jährlich.

102-53**Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht**

Katharina Tillmanns-Pelzer

Corporate Responsibility

Tel: +49.551.308.2893

E-mail: katharina.tillmanns@sartorius.com

Sartorius Corporate Administration GmbH

Otto-Brenner-Straße 20

37079 Göttingen, Deutschland

www.sartorius.com/en/company/corporate-responsibility

102-54**Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards**

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt.

102-55**Inhaltsindex**

Zur besseren Übersicht und Vergleichbarkeit folgt die Struktur des Berichts genau den Standards. Siehe GRI Inhaltsindex am Ende dieses GRI Berichts für einen genauen Überblick.

102-56**Externe Prüfung**

Die Stellen in blauer Schrift wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Rahmen der Prüfung der nichtfinanziellen Konzernklärung einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Die Prüfung wurde unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised), durchgeführt. Auf Basis dieser Prüfung erteilte die KPMG ein uneingeschränktes Prüfungsurteil. Weitere Angaben zur Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, zu dessen Verantwortung sowie zum Prüfungsurteil finden sich im Geschäftsbericht 2020 auf den Seiten 146 f.

SARTORIUS

203 Indirekte ökonomische Auswirkungen

103

Managementansatz

Unsere wirtschaftliche Tätigkeit hat vielfältige positive Effekte auf die Entwicklung der Städte und Gemeinden, in denen wir zumeist langjährig aktiv sind. Insbesondere an unseren Hauptproduktionsstandorten gehören wir zu den größten privaten Arbeit- und Auftraggebern vor Ort und leisten einen Beitrag zur Steigerung von Wachstum und Kaufkraft.

203-2

Erheblich indirekte ökonomische Auswirkungen

Viele große Produktionsstätten von Sartorius sind in kleinen bis mittelgroßen Städten und Gemeinden angesiedelt und zählen dort zu den wichtigen Arbeitgebern, so etwa in Göttingen (Deutschland), Guxhagen (Deutschland), Aubagne (Frankreich) und Yauco (Puerto Rico). An unserer Konzernzentrale in der Universitätsstadt Göttingen ist Sartorius mit über 3.300 Mitarbeitern der größte private Arbeitgeber. Auch in der ländlichen Region im nahe gelegenen Guxhagen hat das Unternehmen einen hohen Stellenwert für die Wirtschaft vor Ort.

In Aubagne, einer Stadt mit rund 45.000 Einwohnern, bieten wir beispielsweise 935 Menschen attraktive langfristige Arbeitsplätze. Als Mitglied des großen französischen Arbeitgeberverbandes MEDEF arbeitet Sartorius eng mit nationalen und lokalen Instituten zusammen, um zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation beizutragen. Unser erweitertes Werk in Yauco bietet rund 650 Personen direkt bei Sartorius Beschäftigung, sowie rund 120 zusätzliche Personen bei lokalen Dienstleistern und Zulieferern, z.B. für die Wartung von Maschinen und Gebäuden und für die Werksicherheit.

205 Korruption

103

Managementansatz

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.

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

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

Ein dezidiertes Team nimmt sich der Umsetzung und Durchsetzung aller Compliance Themen im Konzern an.

Der 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.

205-2

Informationen und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

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

205-3

Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Drei Korruptionsverdachtsfälle wurden gemeldet, wovon zwei derzeit in der Prüfung befindlich sind und einer bereits als unbestätigt gilt.

206 Wettbewerbswidriges Verhalten

103

Managementansatz

Für Informationen zum Managementansatz bezüglich Compliance siehe 205.

206-1

Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

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

302 Energie

103

Managementansatz

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

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

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

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

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

302-1

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Energieverbrauch¹

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

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

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

Energieverbrauch nach Energieträger¹

	2020	2019
Gesamtenergieverbrauch in MWh	132.065	130.749
Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen in MWh	55.444	58.891
davon Erdgas in MWh	51.322	54.239
davon Flüssiggas (LPG) in MWh	216	193
davon Heizöl in MWh	1.179	1.303
davon Diesel in MWh	2.726	3.156
Stromverbrauch in MWh	71.656	67.160
davon konventioneller Strom aus dem öffentlichen Versorgungsnetz in MWh	70.951	67.009
davon Solarstrom (selbst erzeugt) in MWh	705	151
Wärmeenergieverbrauch in MWh	4.617	4.698
davon Fernwärme in MWh	4.037	4.209
davon geothermische Energie in MWh	580	489
Kühlenergieverbrauch in MWh	348	-

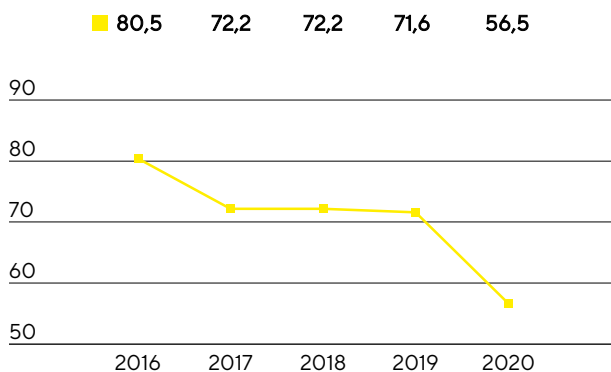
¹ Die unterjährig akquirierten Produktionsstandorte sind nicht mit berücksichtigt und werden entsprechend der Reportingrichtlinie erst im nächsten Berichtsjahr berichtet. Das betrifft die Produktionsstandorte in Ajdovščina (Slowenien), Cergy (Frankreich), Fremont (USA), Hopkinton (USA), Marlborough (USA),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

302-3

Energieintensität

Energieintensität¹

umsatzbezogen, in MWh | Mio. €



¹ Der Energieintensitätsquotient wird ermittelt durch die Division des Gesamtenergieverbrauchs der Produktionsstandorte des Unternehmens inklusive Treibstoff, Strom, Wärme und selbst erzeugtem Solarstrom durch den jährlichen Umsatz in Mio. €. Die unterjährig akquirierten Produktionsstandorte sind nicht mit berücksichtigt und werden entsprechend der Reportingrichtlinie erst im nächsten Berichtsjahr berichtet. Das betrifft die Produktionsstandorte in Ajdovščina (Slowenien), Cergy (Frankreich), Fremont (USA), Hopkinton (USA), Marlborough (USA), Portsmouth (UK), Shanghai (China) sowie eine weitere Produktionsstätte in Ann Arbor (USA). Sartorius Stedim Data Analytics (Schweden) ist nicht mit berücksichtigt, da es sich hierbei um ein IT-Unternehmen handelt, welches keine Güter produziert.

303 Wasser und Abwasser

103

Managementansatz

Insbesondere an den Produktionsstandorten, die laut Aqeduct Water Risk Atlas in Gebieten mit Wasserstress liegen wie Mohamdia (Tunesien) oder Peking (China), achtet das Unternehmen auf die Reduktion von Wasserverbrauch und Bodenversiegelung. 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.

303-3

Wasserentnahme

Wasserentnahme¹

	2020	2019
Gesamtwasserentnahme in MI	530,03	460,22
Oberflächenwasser in MI	9,91	13,64
Grundwasser in MI	23,87	19,75
Wasser von Dritten in MI	496,25	426,83

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

Wasserentnahme in Gebieten mit Wasserstress^{1,2}

	2020	2019
Gesamtwasserentnahme in MI	402,84	340,06
Oberflächenwasser in MI	-	-
Grundwasser in MI	3,21	0,01
Wasser von Dritten in MI	399,63	340,05

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

² Wasserstressgebiete werden basierend auf dem World Resources Institute "Aqeduct Water Risk Atlas" bewertet. Wir betrachten Gebiete in denen Wasserstress als hoch (40-80%) oder sehr hoch (>80%) klassifiziert wird.

305 Emissionen

103

Managementansatz

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

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

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

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

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

Im Berichtsjahr hat Sartorius eine Bilanz seiner CO₂-Emissionen erstellt und sich wissenschaftsbasierte Ziele für die Scope 1 und 2 Emissionen gesetzt, die sich am 1,5°C-Ziel und Science Based Targets (SBT) orientieren. Für Scope 3 Emissionen gilt derzeit das qualitative Ziel, die Emissionen zu reduzieren. Als wissenschaftsbasiert gilt ein Reduktionsziel, wenn es entsprechend aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse geeignet ist, die globale Erwärmung gemäß dem Abkommen von Paris auf 1,5°C zu begrenzen. Bis zum Jahr 2030 wird Sartorius seine direkten Emissionen sowie Emissionen aus zugekaufter Energie um rund 45 Prozent senken im Vergleich zum Jahr 2019. Über eine Anmeldung der Ziele bei der Science Based Targets initiative (SBTi) wird im folgenden Jahr entschieden werden.

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

Emissionen und Ziele

	Basis 2019 ¹	Ziel 2030
Gesamtsumme GHG Emissionen in t CO₂eq	56.897	30.611
Gesamte Scope 1 Emissionen in t CO ₂ eq	18.103	9.739
Gesamte Scope 2 Emissionen in t CO ₂ eq	38.794	20.871

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

Seit 2013 orientiert sich Sartorius 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 Produktionsstandorten¹ verursacht werden (Scope 1), und über indirekte energiebezogene Emissionen, die bei der Energieerzeugung durch externe Energielieferanten entstehen (Scope 2). Die Scope 1 Emissionen entstehen sowohl durch den Verbrauch direkter Energieträger wie Diesel, Heizöl, Erdgas oder LPG, als auch durch Prozessemissionen aus Löse- und Kältemitteln an unseren Standorten in Göttingen und Yauco.

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

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

Im Berichtsjahr haben wir bereits den Bezug von Strom für die deutschen Standorte ab 2021 auf Strom aus Wasserkraft umgestellt. Auf die drei deutschen Unternehmensstandorte Göttingen, Guxhagen und Ulm entfällt etwa derzeit die Hälfte des Energieverbrauchs des Konzerns. Mit der Umstellung auf zugekauften Strom aus erneuerbaren Energien für diese Standorte reduzieren wir unsere CO₂-Emissionen um rund 30 Prozent bezogen auf die 2019er Werte.

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

305-1 und 305-2

Direkte THG-Emissionen (Scope 1) und Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Treibhausgase¹

	2020	2019
Gesamtsumme GHG Emissionen in t CO₂eq^{2,3}	43.156	44.138
Gesamte Scope 1 Emissionen in t CO ₂ eq ⁴	15.277	16.710
Gesamte Scope 2 Emissionen in t CO ₂ eq ⁵	27.880	27.428

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

2 Emissionen in t CO₂eq wurden kalkuliert durch die Nutzung der Software SoFi von thinkstep. Dafür wurden Emissionsfaktoren von GaBi, Defra und VfU genutzt.

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

4 Ohne Treibstoffverbrauch des Fuhrparks.

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

305-3

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Sartorius hat für das Jahr 2019 erstmalig die Scope 3 Emissionen. In den kommenden Jahren werden wir die Aktivitätsdaten weiterverbessern, um Emissionen in noch fehlenden Kategorien zu erfassen.

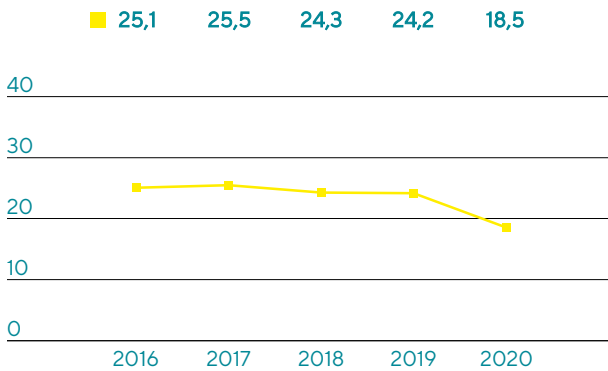
Scope 3 Emissionen

	2020	2019
Gesamte Scope 3 Emissionen in t CO₂eq	298.141	228.592
Emissionen aus erworbenen Waren und Dienstleistungen in t CO ₂ eq	162.806	120.024
Emissionen aus Investitionsgütern in t CO ₂ eq	24.524	14.342
Emissionen aus brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten (die nicht unter Scope 1 oder Scope 2 fallen) in t CO ₂ eq	6.044	11.000
Emissionen aus Upstream-Transport und -Verteilung in t CO ₂ eq	80.197	40.745
Emissionen aus im Rahmen der Geschäftstätigkeit anfallenden Abfall in t CO ₂ eq	7.842	168
Emissionen aus Geschäftsreisen in t CO ₂ eq	2.874	31.001
Emissionen aus Pendeln der Angestellten in t CO ₂ eq	13.855	11.312

305-4

Intensität der THG-Emissionen

Entwicklung Treibhausgasemissionen¹
umsatzbezogen, in t | Mio. €



¹ Der THG-Emissionenintensitätsquotient wird ermittelt durch die Division der direkten und indirekten energiebedingten Emissionen in Tonnen CO₂eq der Produktionsstandorte durch den jährlichen Umsatz in Mio. €. Die unterjährig akquirierten Produktionsstandorte sind nicht mit berücksichtigt und werden entsprechend der Reportingrichtlinie erst im nächsten Berichtsjahr berichtet. Das betrifft die Produktionsstandorte in Ajdovščina (Slowenien), Cergy (Frankreich), Fremont (USA), Hopkinton (USA), Marlborough (USA), Portsmouth (UK), Shanghai (China) sowie eine weitere Produktionsstätte in Ann Arbor (USA). Sartorius Stedim Data Analytics (Schweden) ist nicht mit berücksichtigt, da es sich hierbei um ein IT-Unternehmen handelt, welches keine Güter produziert.

306 Abfall

103

Managementansatz

Wir sind bestrebt, Abfallmengen zu reduzieren und folgen dem Ansatz der Reduzierung, Wiederverwendung und Wiederverwertung, wo immer dies möglich ist. Zu unseren Bemühungen gehören die Reduzierung von Verschnitt in den Produktionsprozessen und der Einsatz von Abfalltrennsystemen vor Ort, um sicherzustellen, dass Wertstoffe recycelt werden können. Darüber hinaus versuchen wir, das Design unserer Produkte und Verpackungen zu überdenken, um deren ökologische Gesamtauswirkungen zu reduzieren einschließlich ihrer Recyclingfähigkeit. Unser Ziel ist es, den Anteil der Deponieabfälle auf ein absolutes Minimum zu reduzieren.

Der größte Teil der gefährlichen Abfälle bei Sartorius entsteht in der Produktion von Membranen. Organische Lösemittel, die wir zur Herstellung von Membranen für Sterilfilter benötigen, werden in einem mehrstufigen Verfahren aufgefangen und recycelt. Dies geschieht 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. Während die Destillationsanlagen der Membran-Ziehmaschinen, die nach dem Fällbadverfahren betrieben werden, ein etwa 99-prozentiges Recycling der eingesetzten Lösemittel erlauben, ist dies bei den Verdunstungsmaschinen zu ca. 70 Prozent möglich. Der Rest der ausgefrorenen Lösemittel verlässt das Unternehmen als gefährlicher Abfall und wird von einem Dienstleister für nachhaltige Lösemittelrückgewinnung übernommen. Dieser erstellt daraus in einem Destillationsverfahren Lösemittel für anderweitige technische Prozesse.

306-3

Angefallener Abfall

Angefallener Abfall nach Zusammensetzung^{1,2}

	2020
Gesamter Abfall in t	7.681
Ungefährlicher Abfall in t	5.137
Restmüll in t	1.877
Plastikabfall in t	1.309
Altpapier in t	1.016
Holzabfall in t	397
Altmetall in t	281
Gemischte rezyklierbare Materialien in t	226
Elektrischer und elektronischer Abfall in t	31
Gefährlicher Abfall in t	2.544

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

2 Die Kategorisierung des Abfalls wurde zum Jahr 2020 umgestellt, dadurch sind die Vorjahreswerte nicht mehr vergleichbar.

306-4

Wiederverwerteter Abfall

Abfall zur Wiederverwertung nach Zusammensetzung^{1,2}

	2020
Gesamter Abfall in t	3.040
Ungefährlicher Abfall in t	2.757
Restmüll in t	-
Plastikabfall in t	856
Altpapier in t	1.016
Holzabfall in t	346
Altmetall in t	281
Gemischte rezyklierbare Materialien in t	226
Elektrischer und elektronischer Abfall in t	31
Gefährlicher Abfall in t	283

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

2 Die Kategorisierung des Abfalls wurde zum Jahr 2020 umgestellt, dadurch sind die Vorjahreswerte nicht mehr vergleichbar.

306-5 Entsorgter Abfall

Entsorgter Abfall nach Zusammensetzung^{1,2}

	2020
Gesamter Abfall in t	4.641
Ungefährlicher Abfall in t	2.380
Restmüll in t	1.877
Plastikabfall in t	453
Altpapier in t	-
Holzabfall in t	50
Altmetall in t	-
Gemischte rezyklierbare Materialien in t	-
Elektrischer und elektronischer Abfall in t	-
Gefährlicher Abfall in t	2.261

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

2 Die Kategorisierung des Abfalls wurde zum Jahr 2020 umgestellt, dadurch sind die Vorjahreswerte nicht mehr vergleichbar.

Entsorgter gefährlicher Abfall nach Entsorgungsverfahren^{1,2}

	2020
Gesamter Abfall in t	2.261
Verbrennung (mit Energierückgewinnung) in t	960
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung) in t	824
Deponierung in t ³	3
Sonstige Entsorgungsverfahren in t	475

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

2 Die Kategorisierung des Abfalls wurde zum Jahr 2020 umgestellt, dadurch sind die Vorjahreswerte nicht mehr vergleichbar.

3 Hierbei handelt es sich größtenteils um gefährlichen Abfall aus einem deutschen Werk, der durch eine bakterielle Behandlung ungefährlich gemacht und weiterverwendet wird.

Entsorgter ungefährlicher Abfall nach Entsorgungsverfahren^{1,2}

	2020
Gesamter Abfall in t	2.380
Verbrennung (mit Energierückgewinnung) in t	334
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung) in t	596
Deponierung in t	1.001
Sonstige Entsorgungsverfahren in t	450

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

2 Die Kategorisierung des Abfalls wurde zum Jahr 2020 umgestellt, dadurch sind die Vorjahreswerte nicht mehr vergleichbar.

307 Umwelt-Compliance

103

Managementansatz

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

Mit dem GRI Bericht 2021 werden wir entsprechende Performanceindikatoren berichten.

308 Umweltbewertung der Lieferanten

103

Managementansatz

Die Achtung der Menschenrechte, Wahrung hoher Umweltstandards sowie die Bereitstellung guter, sicherer und fairer Arbeitsbedingungen bei der Erstellung unserer Produkte ist uns auch außerhalb der eigenen Produktion wichtig. Mit rund 8.000 Lieferanten aus über 40 Ländern und einem Einkaufsvolumen, das rund 40 Prozent unseres Umsatzes¹ entspricht, wird die Bedeutung offensichtlich, die bei der Umsetzung dieser Ziele unserer Vorkette zukommt. Eine wachsende Zahl von Gesetzen und Anforderungen reguliert zudem die Übernahme von Verantwortung in globalen Lieferketten.

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

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

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

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

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

¹ Umsatz und Einkaufsvolumen bezogen auf das Jahr 2019.

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

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

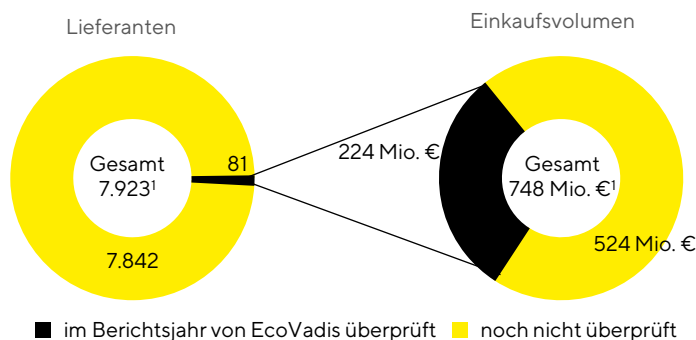
Mit Lieferanten, bei denen wir ein erhebliches Risiko von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit, andere Verstöße gegen Menschenrechte oder negative Auswirkungen auf die Gesellschaft erkennen, nehmen wir keine Geschäftsbeziehungen auf, beziehungsweise beenden diese. In unserem neuen Prozess zur Nachhaltigkeit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

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

308-2

Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Im Jahr 2020 haben wir 168 Lieferanten zu einem externen Nachhaltigkeits-Assessment durch EcoVadis aufgefordert. Davon lagen im Berichtsjahr 81 Bewertungen vor, womit rund 30 Prozent des Einkaufsvolumens¹ abgedeckt werden. Mit Lieferanten, die ein EcoVadis Assessment abgelehnt haben oder deren Bewertung abgelaufen ist, werden wir im Jahr 2021 in einen Dialog treten.



¹ Einkaufsvolumen und Anzahl der Lieferanten bezogen auf das Jahr 2019.

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

¹ Umsatz und Einkaufsvolumen bezogen auf das Jahr 2019.

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

Produktverantwortung

Warum es wesentlich ist

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

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

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

Unser Ansatz

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

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

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

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

Nachhaltigkeit in der biotechnologischen Produktion bezieht sich jedoch nicht ausschließlich auf den Einsatz und das Recycling von Kunststoffen, sondern auch auf die Effizienz und Produktivität von Prozessen. So er-

möglichen technologische Innovationen oder Prozessoptimierungen die Produktion von größeren Wirkstoffmengen bei gleichem oder vermindertem Ressourceneinsatz. Sartorius entwickelt seine Produkte vor diesem Hintergrund beständig weiter und trägt dazu bei, die Produktionsprozesse der Kunden nachhaltiger zu gestalten. Sartorius beschäftigt sich eingehend mit der Frage, wie es unseren Kunden über die Gestaltung der Prozessparameter ermöglicht werden kann, nachhaltiger zu produzieren. Unter anderem zu diesem Zweck engagiert Sartorius sich beim National Institute for Innovation in Manufacturing Biopharmaceuticals (NIMBL).

Unsere Performance

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

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

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

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

401 Beschäftigung

103

Managementansatz

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.

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

Bei der Personalgewinnung setzen wir darauf, jene Aspekte zu stärken und weltweit bekannt zu machen, die für angestellte und potenzielle Mitarbeiter¹ maßgeblich sind. Unserer Analyse nach sind dies alle Faktoren, die geeignet sind, Vertrauen in die Zukunft zu schaffen: Marktführerschaft des Unternehmens, Umsatzwachstum und Margenentwicklung, Internationalität sowie Innovationstätigkeit und nicht zuletzt die jeweils eigene Entwicklungsperspektive im Unternehmen. Auch eine sinnstiftende Mission und die erkennbare Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung sind für viele Bewerber von Interesse.

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

Eine zweite Befragung wurde im November 2020 durchgeführt und adressierte eine größere Bandbreite an Themen, wie die Wahrnehmung der Unternehmens- und Führungskultur, des eigenen Arbeitsplatzes sowie der Arbeitszufriedenheit im Allgemeinen. Die Mitarbeitenden wurden aufgefordert, auch ihre eigenen Verbesserungsvorschläge einzubringen. Diese Befragung soll in Zukunft halbjährlich durchgeführt werden.

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.

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

401-1

Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

In den vergangenen fünf Jahren konnte Sartorius weltweit 7.291 Mitarbeiter für sich gewinnen. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der Neueinstellungen um 596. Erstmals wurden ebenfalls die neu eingestellten Mitarbeiter bei unterjährig akquirierten Gesellschaften erfasst, die insgesamt 37 neue Mitarbeiter eingestellt haben.

Neueinstellungen nach Region, Geschlecht und Altersgruppe^{1,2}

	EMEA	Amerika	Asien Pazifik	Gesamt
Frauen	536	156	141	833
≤ 29 Jahre	258	54	62	374
30 – 49 Jahre	220	69	77	366
≥ 50 Jahre	58	33	2	93
Männer	731	243	226	1200
≤ 29 Jahre	318	62	110	490
30 – 49 Jahre	352	133	115	600
≥ 50 Jahre	61	48	1	110
Gesamt	1.267	399	367	2.033

1 Berichtet für das Jahr 2020

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount dargestellt.

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

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

Fluktuation nach Region, Geschlecht und Altersgruppe^{1,2,3}

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

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount dargestellt.

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

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

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

401-2

Betriebliche Leistungen die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Die freiwilligen Zusatzleistungen, die wir für unsere Angestellten anbieten, variieren von Standort zu Standort. Zudem unterscheidet sich zwischen den Standorten, ob die Leistungen einzig für vollzeitbeschäftigte Angestellte oder für alle Angestellten angeboten werden. Deswegen verzichtet wird auf eine Darstellung der angebotenen Leistungen.

401-3

Elternzeit

Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben nach Geschlecht und Region^{1,2}

	Frauen	Männer	Gesamt
EMEA	184	125	309
Amerika	23	29	52
Asien Pazifik	26	36	62
Gesamt	233	190	423

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount dargestellt.

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

Angestellte, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind nach Geschlecht und Region^{1,2}

	Frauen	Männer	Gesamt
EMEA	104	119	223
Amerika	23	39	62
Asien Pazifik	22	31	53
Gesamt	149	189	338

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount dargestellt.

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

Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren nach Geschlecht und Region^{1,2}

	Frauen	Männer	Gesamt
EMEA	80	104	184
Amerika	18	25	43
Asien Pazifik	15	22	37
Gesamt	113	151	264

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount dargestellt.

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

403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

103

Managementansatz

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.

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

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

Planmäßige obligatorische Mitarbeiterschulungen zu Themen der Arbeitssicherheit sowie des Arbeits- und Umweltschutzes sorgen dafür, dass die Beschäftigten Risiken erkennen und entsprechend vermeiden können. Entstandene Unfälle analysiert Sartorius kontinuierlich und leitet daraus Vorsorgemaßnahmen auch für andere Standorte ab. An den lokalen Konzernstandorten beraten Arbeitsschutzausschüsse regelmäßig über Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention von Arbeitsunfällen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

403-9

Arbeitsbedingte Verletzungen

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

Arbeitsbedingte Verletzungen^{1,2}

	2020	2019
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen (Angestellte)	145	235
Relative Häufigkeit der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen je 1.000.000 theoretisch geleisteter Arbeitsstunden (Angestellte)	8,2	16,6
Arbeitsbedingte Verletzung mit schwerwiegenden Folgen ³	0	0
Todesfälle durch Arbeitsunfälle	0	0

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

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

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

404 Aus- und Weiterbildung

103

Managementansatz

10.637 Mitarbeiter tragen derzeit zum Erfolg von Sartorius bei. Weiterbildung, Übernahme von Verantwortung und Aufstiegsmöglichkeiten haben eine hohe Relevanz für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Diese Kompetenzen sichern ihre Beschäftigungsfähigkeit und eröffnen ihnen berufliche Perspektiven.

Jährliche Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter dienen zusätzlich dazu, individuelle Leistung, Ziele und Entwicklungsmöglichkeiten zu reflektieren. Sartorius implementierte in 2020 einen neuen systemunterstützten Prozess, um Mitarbeitergespräche ab 2021 digital und weltweit nach einheitlichen Kriterien durchzuführen.

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

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

404-1

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

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

92.180 Stunden wurden im Berichtsjahr in Weiterbildungsmaßnahmen investiert - im Durchschnitt 8,9 Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter.¹ Erstmals wurden die Weiterbildungsstunden für sämtliche über das gesamte Jahr konsolidierte Gesellschaften erfasst. Aufgrund des Ausfalls von Präsenztrainings bedingt durch die Coronavirus-Pandemie sank die durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter um 5,8 Stunden.

Trainingsstunden nach Region und Geschlecht^{1,2,3}

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

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount dargestellt.

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

404-3

Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten

Anteil der Mitarbeiter mit Mitarbeitergespräch nach Geschlecht^{1,2}

	2020
Frauen	32%
Männer	29%
Gesamt	30%

1 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount erfasst.

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

405 Vielfalt und Chancengleichheit

103

Managementansatz

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 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.

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

Die 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.

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.

Für den Frauenanteil im Vorstand hat der Aufsichtsrat gemäß dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst eine Zielgröße festgelegt, die im nachfolgenden Abschnitt erläutert wird.

Bei dem Vorstand von Sartorius handelt es sich um ein vierköpfiges und damit relativ kleines Gremium, für das die Festlegung einer starren Quote problematisch sein kann. Aktuell besteht der Vorstand der Sartorius AG aus vier Männern. Für die laufende Frist bis zum 30. Juni 2022 wurde als Ziel festgelegt, mindestens eine Frau in den Vorstand zu berufen.

Auch im Hinblick auf die Berufung von Frauen in den Vorstand der Sartorius AG unterstützt der Aufsichtsrat die Aktivitäten des Vorstands, den Frauenanteil auf den dem Vorstand nachgelagerten Führungsebenen im Unternehmen weiter zu steigern. Der Präsidialausschuss sowie das Gesamtgremium lassen sich regelmäßig vom Vorstand zur Entwicklung der Frauenanteile an oberen Führungspositionen berichten.

Erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Auf den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands hat sich in den vergangenen Jahren der Frauenanteil insgesamt deutlich erhöht und liegt bereits auf einem vergleichsweise hohen Niveau.

Der Vorstand hat im Jahr 2017 für die Frist bis 30. Juni 2022 beschlossen, den Anteil weiblicher Führungskräfte auf beiden nachgelagerten Ebenen auf rund 30% zu steigern. Aktuell beträgt der Anteil von Frauen auf der ersten Ebene rund 38% und auf der zweiten Ebene rund 21%. Generell sei angemerkt, dass aufgrund der relativ geringen Anzahl von Führungskräften auf der ersten Ebene bereits einzelne personelle Veränderungen zu größeren Ausschlägen bei der Quote führen können. Überdies hat in der Vergangenheit der Einbezug von akquirierten Unternehmen häufig zu einer leichten Verwässerung der Frauenanteile geführt, im Geschäftsjahr 2020 war dies auf der zweiten Führungsebene der Fall. Dies kann auch für die Zukunft nicht ausgeschlossen werden.

405-1

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft betrug zum Ende des Berichtsjahres 38,8% und ist damit gegenüber dem Vorjahr konstant geblieben.

Mitglieder der Leitungsorgane nach Geschlecht und Altersgruppe^{1,2}

	Frauen	Männer
≤ 29 Jahre	-	-
30 – 49 Jahre	-	19%
≥ 50 Jahre	31%	50%

1 Aufsichtsrat und Vorstand.

2 Mitglieder der Organe zum 31.12.2020.

Angestellte nach Angestelltenkategorie, Altersgruppe und Geschlecht^{1,2}

	Management	Angestellte	Gesamt
Frauen	5,0%	33,8%	38,8%
≤ 29 Jahre	0,2%	7,8%	8,0%
30 – 49 Jahre	3,4%	18,4%	21,8%
≥ 50 Jahre	1,4%	7,6%	9,0%
Männer	10,8%	50,5%	61,2%
≤ 29 Jahre	0,4%	9,9%	10,2%
30 – 49 Jahre	6,8%	29,5%	36,3%
≥ 50 Jahre	3,6%	11,1%	14,7%
Gesamt	15,7%	84,3%	100,0%

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount erfasst.

Mitarbeiter mit Behinderungen¹

	2020	2019
Mitarbeiter mit Behinderungen	207	213

1 Die Mitarbeiterzahlen werden als Headcount dargestellt.

405-2

Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Verhältnis des Grundgehaltes und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern nach Angestelltenkategorie^{1,2,3,4}

Land	Angestellte	Management	Gesamt
China	84%	92%	83%
Deutschland	97%	99%	92%
Frankreich	98%	90%	96%
Indien	83%	87%	77%
Puerto Rico	98%	83%	88%
Tunesien	88%	59%	72%
USA	87%	81%	82%
Vereinigtes Königreich	72%	77%	72%
Konzern	88%	86%	84%

1 Berichtet für das Jahr 2020.

2 Das Verhältnis basiert auf der durchschnittlichen Jahresgesamtvergütung. Die Jahresgesamtvergütung ist definiert als die Summe des jährlichen Grundgehalts und des Zielbetrags des jährlichen Bonus. Für Teilzeitangestellte wird die Vollzeit-Äquivalent-Vergütungsrate verwendet.

3 In Ländern mit großen Betriebsstätten bezogen auf die Mitarbeiterzahl.

4 Berücksichtigt werden Mitarbeiter, deren Gehalt in der lokalen Standardwährung ausbezahlt wird.

406 Gleichbehandlung

103

Managementansatz

Der Sartorius Verhaltenskodex verpflichtet alle Mitarbeiter von Sartorius, sachorientiert, offen, freundlich und fair mit Kollegen, Mitarbeitern und Dritten umzugehen und so zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders beizutragen. Sartorius duldet es nicht, wenn Mitarbeiter aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Weltanschauung, Religion, Alter, Behinderung, Aussehen, sexueller Neigung und Identität, Herkunft oder ihrer politischen Meinung wegen benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden.

Sartorius integriert behinderte Mitarbeiter aktiv in seine Belegschaft. Alle neuen Gebäude an den Sartorius Standorten in Deutschland sind barrierefrei gestaltet. Ein Konzernbeauftragter für Behindertenfragen betreut ein Team, das seit 2014 Mitarbeiter mit besonderen Bedürfnissen in den deutschen Niederlassungen unterstützt. Sartorius erfüllt in allen Gesellschaften die vorgeschriebenen Standards und übertrifft sie an den deutschen Standorten deutlich.

406-1

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

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

412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

103

Managementansatz

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

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

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 online-Schulungen zum Sartorius Verhaltenskodex festigen die Sartorius Mitarbeiter ihre Kenntnis der Inhalte und testen diese in der anschließenden online-Prüfung.

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

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

Der Vorstand wird fallbasiert in die Aufarbeitung gemeldeter Fälle eingebunden.

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

Sartorius hat damit begonnen, für sich zu definieren, welche Indikatoren als relevant gelten können und berichtet darüber in den jeweiligen Kapiteln. Für unser Herangehen, haben wir uns das gesamte Spektrum der

Menschenrechte angesehen, wie sie in der Internationalen Menschenrechtscharta sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation definiert sind und haben uns dann überlegt, welche dieser Menschenrechte im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit relevant beeinflusst werden können. In einem nächsten Schritt haben wir unsere bereits bestehende Berichterstattung nach Indikatoren überprüft, die geeignet sind, diesen Einfluss sichtbar zu machen. Im kommenden Jahr werden wir die Analyse abschließen und dann die Aufnahme weiterer Indikatoren erwägen.

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

412-2

Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren

Im Berichtszeitraum haben 3.592 Mitarbeiter aus 32 Ländern das Training für den Verhaltenskodex absolviert. Sartorius orientiert sich mit seinem Verhaltenskodex an internationalen Übereinkünften und Leitlinien, u. a. an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sowie dem Global Compact der Vereinten Nationen. Die geleisteten Trainingsstunden betragen dabei 2.155 Stunden für den Verhaltenskodex. Die Compliance-Schulungen sind derzeit in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch und Chinesisch verfügbar.

414 Soziale Bewertung der Lieferanten

103

Managementansatz

Die Achtung der Menschenrechte, Wahrung hoher Umweltstandards sowie die Bereitstellung guter, sicherer und fairer Arbeitsbedingungen bei der Erstellung unserer Produkte ist uns auch außerhalb der eigenen Produktion wichtig. Mit rund 8.000 Lieferanten aus über 40 Ländern und einem Einkaufsvolumen, das rund 40 Prozent unseres Umsatzes¹ entspricht, wird die Bedeutung offensichtlich, die bei der Umsetzung dieser Ziele unserer Vorkette zukommt. Eine wachsende Zahl von Gesetzen und Anforderungen reguliert zudem die Übernahme von Verantwortung in globalen Lieferketten.

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

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

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

¹ Umsatz und Einkaufsvolumen bezogen auf das Jahr 2019.

unseres Code of Conduct ersetzen. Im Laufe des Jahres 2021 sollte der Überprüfungsprozess abgeschlossen werden.

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

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

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

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

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

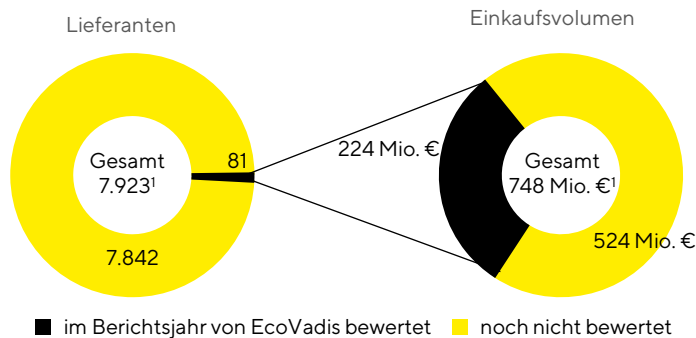
Während der Coronavirus-Pandemie konzentrieren wir uns darauf, unsere Lieferfähigkeit zu sichern. Vor dem Hintergrund der validierten Produktionsprozesse unserer Kunden hat dies eine besondere Bedeutung. Lagerbestände sowohl für Rohstoffe als auch für fertige Produkte managen wir deshalb aktiv und halten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

414-2

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Im Jahr 2020 haben wir 168 Lieferanten zu einem externen Nachhaltigkeits-Assessment durch EcoVadis aufgefordert. Davon lagen im Berichtsjahr 81 Bewertungen vor, womit rund 30 Prozent des Einkaufsvolumens¹ abgedeckt werden. Mit Lieferanten, die ein EcoVadis Assessment abgelehnt haben oder deren Bewertung abgelaufen ist, werden wir im Jahr 2021 in einen Dialog treten.

¹ Umsatz und Einkaufsvolumen bezogen auf das Jahr 2019.



¹ Einkaufsvolumen und Anzahl der Lieferanten bezogen auf das Jahr 2019.

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

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

415 Politische Einflussnahme

103

Managementansatz

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

415-1

Parteispenden

Entsprechend des Managementansatzes wurde nicht an Parteien gespendet.

419 Sozioökonomische Compliance

103

Managementansatz

Für Informationen zum Managementansatz bezüglich Compliance siehe 205.

419-1

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Es sind keine erheblichen Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und | oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich aufgetreten.

Innovation & gesellschaftlicher Beitrag

Warum es wesentlich ist

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

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

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

Unser Ansatz

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

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

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

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

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

Unsere Performance

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

Entsprechend des Innovationskonzeptes hat sich Sartorius im Berichtsjahr durch Akquisitionen verstärkt. Details zu den Akquisitionen und der korrespondierenden Erweiterung des Produktportfolios und Leistungsspektrums können dem Lagebericht auf den Seiten 30ff. entnommen werden. Informationen zu unseren Research & Development Aktivitäten finden sich im Lagebericht auf den Seiten 49ff.

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

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

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

GRI Inhaltsindex

Unternehmens- und Berichtsprofil

Allgemeine Standardangaben

	Seite	
GRI 102: Organisationsprofil 2016		
102-1	Name der Organisation	S. 8
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 8 f.
102-3	Hauptsitz des Unternehmens	S. 9
102-4	Betriebsstätten	S. 9 f.
102-5	Eigentum und Rechtsform	S. 10
102-6	Belieferte Märkte	S. 10
102-7	Größe der Organisation	S. 11 f.
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 13
102-9	Lieferkette	S. 14
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	S. 14
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 14
102-12	Externe Initiativen	S. 15
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 15
GRI 102: Strategie 2016		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 16
102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 16
GRI 102: Ethik und Integrität 2016		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 17
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	S. 17
GRI 102: Unternehmensführung 2016		
102-18	Führungsstruktur	S. 18
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	S. 18
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	S. 18
102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	S. 18 f.
102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	S. 19
102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	S. 19 f.
102-25	Interessenkonflikte	S. 20
102-29	Identifizierung und Umgang ökonomischer, ökologischer und sozialer Auswirkungen	S. 20
102-30	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	S. 20 f.
102-31	Überprüfung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	S. 21
102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 21
102-33	Übermittlung kritischer Anliegen	S. 21
102-35	Vergütungspolitik	S. 21
102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 21 f.
102-38	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	S. 23
GRI 102: Einbindung von Stakeholdern 2016		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 23
102-41	Tarifverträge	S. 24
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 25
102-43	Ansatz für die Einbindung der Stakeholder	S. 25
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	S. 25

GRI 102: Vorgehensweise bei der Berichterstattung 2016		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 25
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 26
102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 26
102-48	Neudarstellung von Informationen	S. 26
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	S. 27
102-50	Berichtszeitraum	S. 27
102-51	Datum des letzten Berichts	S. 27
102-52	Berichtszyklus	S. 27
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S. 27
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 27
102-55	GRI Inhaltsindex	S. 27
102-56	Externe Prüfung	S. 27

Ökonomische Leistungsindikatoren

Spezifische Standardangaben

		Seite
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
103	Managementansatz	S. 29
203-1	Indirekte ökonomische Auswirkungen	S. 29
GRI 205: Korruption 2016		
103	Managementansatz	S. 29 f.
205-2	Informationen und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 30
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 30
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verfahren 2016		
103	Managementansatz	S. 30
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 30

Ökologische Leistungsindikatoren

Spezifische Standardangaben

		Seite
	GRI 302: Energie 2016	
103	Managementansatz	S. 32
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 32 f.
302-3	Energieintensität	S. 33
	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	
103	Managementansatz	S. 34
303-3	Wasserentnahme	S. 34
	GRI 305: Emissionen 2016	
103	Managementansatz	S. 35 f.
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 37
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 37
305-3	Sonstige indirekte THG Emissionen (Scope 3)	S. 37
305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 38
	GRI 306: Abfall 2020	
103	Managementansatz	S. 38
306-3	Erzeugter Abfall	S. 39
306-4	Wiederverwerteter Abfall	S. 39
306-5	Entsorgter Abfall	S. 40
	GRI 307: Umwelt-Compliance 2016	
103	Managementansatz	S. 41
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen ¹	-
	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	
103	Managementansatz	S. 41 f.
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 42 f.

¹ Das neugegründete EHS Compliance Board prüft eine Erfassung dieser Angaben.

Soziale Leistungsindikatoren

Spezifische Standardangaben

		Seite
	GRI 401: Beschäftigung 2016	
103	Managementansatz	S. 46
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 47
401-2	Betriebliche Leistungen für vollzeitbeschäftigte Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 48
401-3	Elternzeit	S. 48
	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	
103	Managementansatz	S. 49 f.
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 50 f.
	GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	
103	Managementansatz	S. 51
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 51 f.
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	S. 52
	GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016	
103	Managementansatz	S. 52 f.
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 53 f.
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 55
	GRI 406: Gleichbehandlung 2016	
103	Managementansatz	S. 55
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 55
	GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	
103	Managementansatz	S. 56 f.
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	S. 57
	GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	
103	Managementansatz	S. 57 f.
414-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	S. 58 f.
	GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	
103	Managementansatz	S. 59
415-1	Parteispenden	S. 59
	GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	
103	Managementansatz	S. 59
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S. 59

Kontakte

Petra Kirchhoff

Head of Corporate Communications & IR

Telefon: 0551.308.1686

petra.kirchhoff@sartorius.com

Katharina Tillmanns-Pelzer

Manager Corporate Responsibility

Telefon: 0551.308.2893

katharina.tillmanns@sartorius.com

Impressum

Herausgeber

Sartorius AG

Konzernkommunikation

37070 Göttingen

Redaktionsschluss

23.März .2021

Veröffentlichung

23. März .2021

Redaktionssystem firesys

firesys GmbH

Frankfurt | Main

Sartorius AG
Otto-Brenner-Straße 20
37079 Göttingen

Telefon: +49.551.308.0
Fax: +49.551.308.3289

info@sartorius.com
www.sartorius.com

SARTORIUS

Simplifying Progress