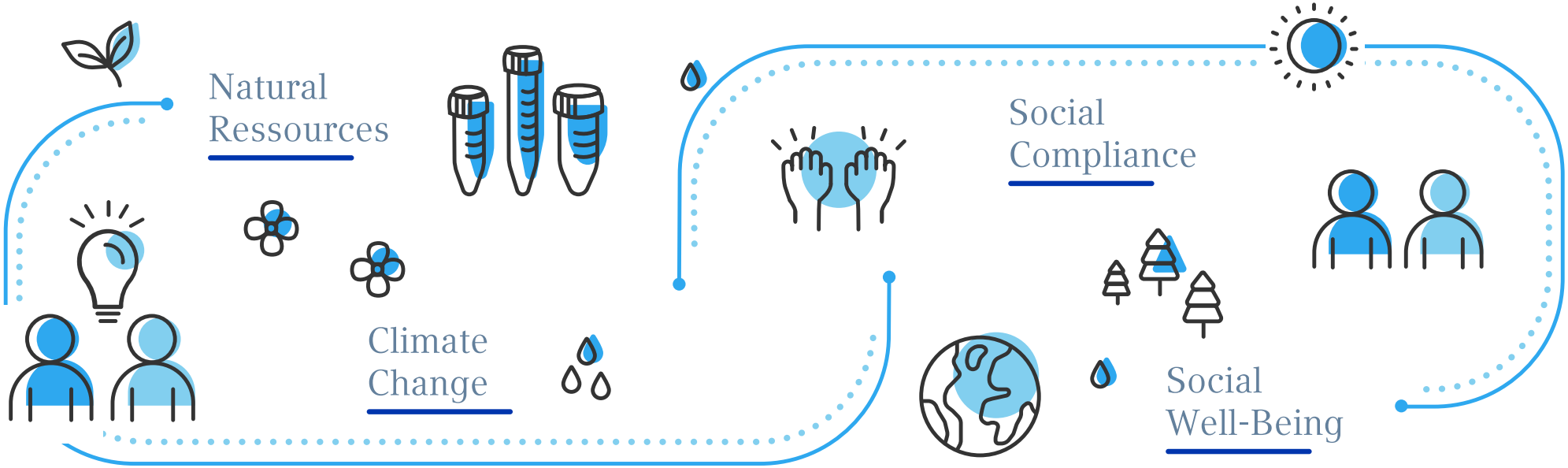
eppendorf



Eppendorf
Nachhaltigkeitsbericht 2022

Inhaltsverzeichnis

Highlights in Zahlen 3

Vorwort des Vorstands 5

Über Eppendorf 8

Strategie & Management 11

Energie & Emissionen 27

Umwelt & Ressourcen 36

Kundensicherheit & -gesundheit 47

Verantwortung in der Lieferkette 52

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter 56

Gesellschaftliches Engagement 65

Daten & Fakten 70

- Nachhaltigkeitskennzahlen 71
- GRI-Index 83
- SDG-Index 92
- Berichtsprofil 97
- Kontakt & Impressum 98

Highlights in Zahlen

im Jahr 2022

5.131

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
hat die Eppendorf Gruppe zum Stichtag 31. Dezember 2022 beschäftigt

14 %

Rückgang der Scope 1 & Scope 2 Intensität
basierend auf Scope 1 und 2 Emissionen je Tausend Euro Umsatz (2022: 0,0071, 2021: 0,0083)

79

„Future People“
waren zum Stichtag 31. Dezember 2022 bei Eppendorf in Deutschland aktiv

66 %

Anteil des Abfalls in unseren Produktionsstandorten, der vor der Entsorgung umgeleitet wurde
Recycling, Aufbereitung zur Wiedergewinnung, sonstige Verfahren zur Rückgewinnung

Highlights in Zahlen

im Jahr 2022

12,5 %

Globale Fluktuationsrate

unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen Eppendorf als Arbeitgeber, mit einer Fluktuationsrate, die unter dem deutschen Durchschnitt von 16 % liegt

8 h

Durchschnittliche Weiterbildung

unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Eppendorf Academy und LinkedIn Learning

33

Anzahl Länder

mit Eppendorf Standorten

0

Verstöße

im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Kunden-gesundheit und -sicherheit

Vorwort des Vorstands

GRI 2-22

Liebe Leserinnen und Leser,

2022 hat die Welt vor große Herausforderungen gestellt. Seit über einem Jahr herrscht Krieg in Europa. Die dramatischen Folgen für die Menschen in der Ukraine haben uns tief bewegt. Direkt nach Ausbruch des Krieges hat die Eppendorf SE mit einer Spende an das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF) die medizinische Versorgung Geflüchteter, vor allem von Kindern, entlang der Fluchtrouten unterstützt. Zudem haben die europäischen Beschäftigten von Eppendorf die Möglichkeit zur Freiwilligenarbeit erhalten und damit wichtige Hilfe geleistet.

Den wirtschaftlichen Auswirkungen dieses Krieges, wie stark steigende Energiekosten und Inflationsraten, stockende Lieferketten und Probleme bei der Materialbeschaffung, musste sich auch Eppendorf stellen. Trotz dieser Herausforderungen ist es gelungen, das Jahr erfolgreich abzuschließen. Die Eppendorf Gruppe konnte weiterwachsen und ihren Umsatz erneut steigern. Dass das Unternehmen trotz des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds nachhaltig wachsen konnte, zeigt, dass die Produkte und Dienstleistungen von Eppendorf wichtig sind und mehr denn je gebraucht werden.

„Die Lebensbedingungen der Menschen verbessern." So lautet der Unternehmensauftrag von Eppendorf – und noch nie war er so relevant wie heute. Eppendorf leistet einen wichtigen Beitrag im Kampf gegen Pandemien, den Klimawandel und unterstützt die wissenschaftliche Arbeit, wie schwerwiegende Erkrankungen geheilt werden können und die Ernährung von acht Milliarden und künftig noch mehr Menschen gesichert wird. Die Lösungen, die wir für die Zukunft der Menschheit brauchen, kommen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Labor, die wir mit unseren Produkten und Lösungen unterstützen.

Der Klimawandel beeinträchtigt und bedroht bereits heute das Leben vieler Menschen weltweit. Um einen Beitrag zu seiner Eindämmung zu leisten, haben wir uns im Berichtsjahr ein ambitioniertes Klimaziel gesteckt: Bis 2028 wollen wir gruppenweit in unseren eigenen Produktionsstätten und in der Verwaltung klimaneutral werden. Dazu stellen wir die Energieversorgung an den weltweiten Standorten auf erneuerbare Quellen um, investieren in energieeffizientere Bestands- und Neubauten und verringern die Treibhausgasemissionen des Unternehmens im Transportsektor.

Als produzierendes Unternehmen tragen wir zudem besondere Verantwortung, den Materialeinsatz unserer Produkte zu überdenken, um die begrenzten natürlichen Ressourcen zu schonen und auch für nachfolgende Generationen einen lebenswerten Planeten zu hinterlassen. Unser Anspruch ist hoch: Wir wollen neue Maßstäbe setzen und Eppendorf zum führenden Unternehmen der Life-Science-Branche machen, indem wir natürliche Ressourcen auf nachhaltigste Weise nutzen, und Abfall, der durch Herstellung und Nutzung entsteht, minimieren.

Im Berichtsjahr haben wir damit begonnen, einen gruppenweiten Ansatz zur Ressourcenschonung zu erarbeiten. Bereits heute bietet Eppendorf Produkte und Ausgangsmaterialien aus recycelten oder wiederverwendbaren Stoffen an. Seit 2022 hat Eppendorf Probengefäße im Portfolio, die zu 90% aus biobasiertem Kunststoffgranulat der 2. Generation hergestellt sind, einem organischen Abfallprodukt der Lebensmittelindustrie, dem somit eine zweite Nutzung zukommt. Auch beim betrieblichen Umweltschutz verzeichnet die Eppendorf Gruppe weitere Fortschritte. An immer mehr Standorten lassen wir das Umweltmanagement nach der ISO-Norm 14001 zertifizieren. 2022 kamen in Deutschland und den USA zwei weitere Zertifikate hinzu.

Immer komplexer werdende globale Wertschöpfungsketten bringen immer größere Herausforderungen mit sich. Wir tragen Verantwortung für die Menschen, die Teile unserer Produkte herstellen. Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) verpflichtet Unternehmen zur Achtung von Menschenrechten durch die Umsetzung definierter Sorgfaltspflichten. Im Berichtsjahr haben wir die Risiken in unserer Lieferkette einer ersten modellierten Analyse unterzogen. Auf Basis dieser Ergebnisse wurde eine Strategie

zur Einhaltung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten entworfen sowie Verantwortlichkeiten und Prozesse definiert. Im folgenden Jahr werden wir darauf aufbauend weitere geeignete Maßnahmen in Übereinstimmung mit dem LkSG ergreifen.

Im vorliegenden, zweiten Nachhaltigkeitsbericht der Eppendorf Gruppe informieren wir ausführlich über diese und weitere Fortschritte, die das Unternehmen im Berichtsjahr erreicht hat. Unser Bericht soll aber nicht nur unsere Fortschritte dokumentieren – wir verstehen ihn auch als Dialoginstrument, das Impulse für den Austausch mit den für Eppendorf relevanten Zielgruppen geben soll. Jede Anregung, jeder Hinweis und konstruktive Kritik helfen uns, Eppendorf weiterzuentwickeln und besser werden zu lassen mit dem Ziel, die Lebensbedingungen von Menschen zu verbessern.

Eine informative Lektüre wünschen Ihnen

Eva van Pelt
Co-Vorstandsvorsitzende

Dr. Peter Fruhstorfer
Co-Vorstandsvorsitzender

Axel Jaeger
Finanzvorstand

Dr. Wilhelm Plüster
Vorstand Entwicklung & Produktion

Über Eppendorf

GRI 2-1, -6, -7

Eppendorf entwickelt, produziert und vertreibt weltweit Premiumprodukte, -lösungen und -serviceleistungen. Das Unternehmen ist in den Geschäftsfeldern Liquid Handling, Consumables, Separation & Instrumentation, Bioprocess und Digital Lab Solutions tätig und bedient vorwiegend akademische und industrielle Labore. Unsere Kunden stammen zum Beispiel aus der Pharma- und Biotech- sowie Chemie- und Lebensmittelindustrie. Auch klinische oder umweltanalytische Laboratorien, die Forensik und Labore der Prozessanalyse, Produktion und Qualitätssicherung verwenden die Produkte von Eppendorf.

Als Premiumanbieter in der Life-Science-Branche nehmen wir eine führende Rolle auf dem Weltmarkt ein, insbesondere im öffentlichen Sektor. Diese gilt es durch eine kontinuierliche Unternehmensentwicklung mit dem Fokus auf die innovativen und wachstumsstarken Bereiche der Life-Science-Märkte zu stärken. Die regionalen Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit von Eppendorf liegen in den Marktregionen Europe, Americas, China und Asia/Pacific/Africa (APA). Eppendorf beschäftigt weltweit mehr als 5.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ↗ 33 Ländern und wird auf weiteren Märkten durch Vertriebspartner repräsentiert. Sie alle agieren stets gemäß des Auftrags der Unternehmensgründer: Die Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern.

Marken & Produkte

GRI 2-6

Das Produktangebot von Eppendorf umfasst zum Beispiel Pipetten und Pipettier-Roboter, Dispenser, Zentrifugen sowie Mischer. Darüber hinaus bietet Eppendorf Ultratiefkühlgeräte, Fermenter und Bioreaktoren, CO_2-Inkubatoren und Schüttler an. Verbrauchsartikel wie Pipettenspitzen, Reaktionsgefäße, Mikrotestplatten und Einweg-Bioreaktor-Gefäße ergänzen das Sortiment an Premiumprodukten von höchster Qualität.

Die Eppendorf Gruppe umfasst starke Unternehmensmarken der Life-Science-Branche, die weltweit agierende Kernmarke Eppendorf sowie die Tochterunternehmen und Partner Brands USA Scientific und Starlab. Die 2020 durch Eppendorf übernommene japanische Zentrifugen-Marke Himac wurde in das Produktportfolio von Eppendorf übernommen. Das Markenportfolio der Eppendorf Gruppe wird durch den Bereich Group Brand Management unterstützt.

Bestandteil der Eppendorf Strategie ist die kontinuierliche Markteinführung neuer Produkte und Produktanwendungen. Immer stärker in den Fokus rückt auch der produktbegleitende Service. Während er früher auf Reparaturen limitiert war, rücken längerfristige Serviceverträge heute in den Vordergrund.

Eigentumsverhältnisse, Rechtsform & Hauptsitz

GRI 2-1, -6

Die Anfänge der Eppendorf Gruppe reichen bis in das Jahr 1945 zurück, als Techniker um die Unternehmensgründer Dr. Heinrich Netheler und Dr. Hans Hinz auf dem Gelände des Universitätsklinikums Eppendorf in Hamburg damit begannen, Medizingeräte instand zu setzen. Noch heute befindet sich das Unternehmen im Besitz der Gründerfamilien. Seinen Hauptsitz hat es in Hamburg, Deutschland. Seit jeher hat das innovative Unternehmen immer den Namen und die Rechtsform gewählt, die am besten zu ihm und zur jeweiligen Entwicklungsphase passten. Im Oktober 2021 erfolgte daher die Umwandlung der Eppendorf AG in eine SE (Societas Europaea). Damit firmiert das Unternehmen als Europäische Aktiengesellschaft. Mit dieser Rechtsform unterstreicht Eppendorf die Weiterentwicklung zu einem modernen, global agierenden und vor allem international-europäischen Unternehmen.

Ein weiterer positiver Effekt der Umwandlung in eine SE ist, dass von nun an auch die europäische Belegschaft mit dem SE-Betriebsrat über ein sie vertretendes Gremium verfügt. Diese grenzübergreifende Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den europäischen Ländern tagte erstmals in einer konstituierenden Sitzung im Oktober 2022 und etablierte damit einen internationalen Austausch über die gemeinschaftliche Gestaltung der Zukunft von Eppendorf.

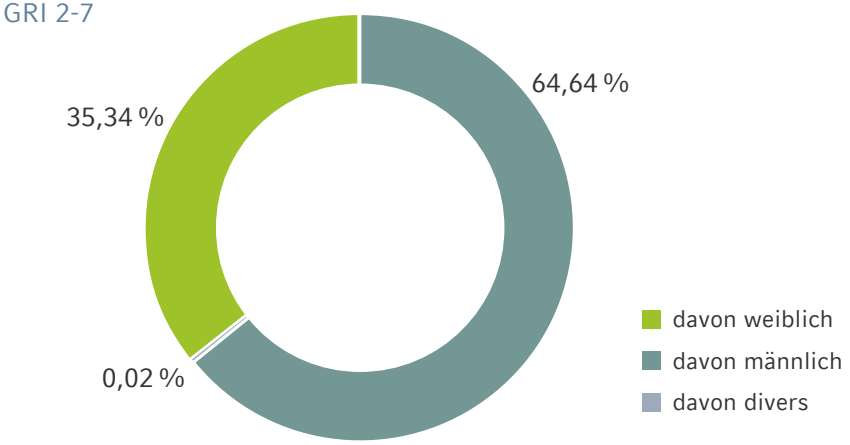
Personal

GRI 2-6, -7, -8

2022 konnte Eppendorf weiteres Wachstum verzeichnen. Vor allem in den Bereichen Produktion, Vertrieb und Forschung & Entwicklung hat der Eppendorf Konzern seine Personalkapazität erweitert. Ein wesentlicher Teil des Aufbaus von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fiel dabei auf die Marktregionen Europe, mit einem Mitarbeiterzuwachs von 13 % im Vergleich zum Vorjahr, sowie Asia/Pacific/Africa (APA), mit einem Zuwachs an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von 8 %. Zum 31. Dezember 2022 waren 5.131 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit im Eppendorf Konzern beschäftigt. Um flexibel auf Auslastungsschwankungen reagieren zu können, werden neben der Stammbelegschaft in den Werken auch Leiharbeitskräfte eingesetzt. Vor dem Hintergrund der stark gestiegenen Produktionsstückzahlen im Berichtsjahr stieg auch die Zahl der Leiharbeitskräfte. Zum 31. Dezember 2022 beschäftigte der Eppendorf Konzern 319 Leiharbeitskräfte. Die Leiharbeitskräfte werden über eine Zeitarbeitsagentur bei Eppendorf angestellt und in den Bereichen Manufacturing, Administration, Finance, Supply Chain/Warehouse, Service, R&D und Sales für einfache Tätigkeiten eingesetzt.

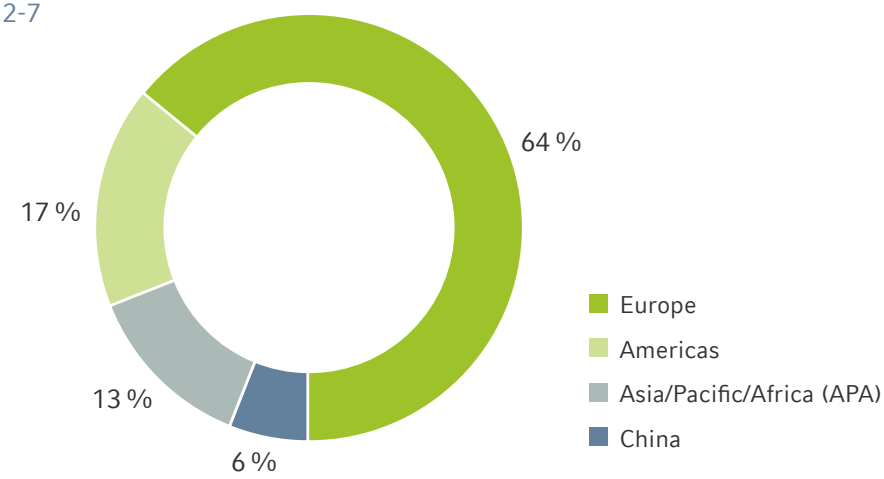
Beschäftigte nach Geschlecht

GRI 2-7



Beschäftigte nach Marktregion

GRI 2-7



Strategie & Management

„Eppendorf soll ein Synonym für kundenorientierte Prozesse, innovative Technologien und hochwertige Produkte und Dienstleistungen zur Verbesserung der menschlichen Lebensbedingungen sein.“ So beschrieben unsere Gründer Dr. Heinrich Netheler und Dr. Hans Hinz im Jahr 1970 den Auftrag des Unternehmens. Heute sagen wir kurz und bündig: „Eppendorf ist dazu da, die Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern!“ Der inhaltliche Anspruch unserer Aufgabe ist jedoch nach wie vor derselbe: Wir wollen uns als Eppendorf Gruppe stetig weiterentwickeln, um auch in Zukunft die Belastbarkeitsgrenzen unseres Planeten nicht zu überschreiten und in Übereinstimmung mit den gesellschaftlichen Anforderungen zu handeln.

Governance-Strukturen unseres höchsten Kontrollorgans

GRI 2-9, -10, -11, -18, 405-1

Die Eppendorf SE ist eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea) und hat ein dualistisches Leitungs- und Aufsichtssystem, bestehend aus einem Leitungsorgan, dem Vorstand, und einem Aufsichtsorgan, dem Aufsichtsrat. Die Nominierungs- und Auswahlverfahren für den Vorstand beginnen beim Vergütungsausschuss: Er ermittelt, welche Aufgaben erfüllt werden müssen und welche Rollen dafür notwendig sind. Gemäß diesen Anforderungen wird ein Profil erstellt, das im Aufsichtsrat abgestimmt und freigegeben wird. Daraufhin erhält ein Personalvermittlungsanbieter einen Auftrag, um geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu finden; diese werden explizit auch intern im Unternehmen gesucht. Dann bekommt der Vergütungsausschuss eine Vorschlagsliste, mit infrage kommenden Personen vorgelegt und diskutiert darüber. Potenzielle Vorstandsmitglieder durchlaufen zwei bis vier Interviewrunden und werden anschließend dem Aufsichtsrat vorgeschlagen, der die finale Entscheidung trifft. Im Nominierungs- und Auswahlprozess von Mitgliedern des höchsten Kontrollorgans ist auch Geschlechterdiversität ein berücksichtigtes Kriterium. Bis zum 31. Dezember 2026 sollen bestimmte Frauenquoten erreicht sein. Diese sollen im Aufsichtsrat 33 %, im Vorstand 25 % und 30 % auf dem Management-Level 1 sowie 40 % auf dem Management-Level 2 betragen. Außerdem soll eine Quote von 50 % Frauen oder sich als divers identifizierende Menschen für alle neuen Management-Positionen (Ersatz-Einstellungen oder neu geschaffene Positionen) bis 31. Dezember 2026 erreicht werden. Diese gilt für die Management-Level 1, 2 und 3. Im Berichtsjahr lag die Frauenquote im Vorstand bei 25 %, im Aufsichtsrat bei 16,7 %.

Mitglieder des Vorstands sind Eva van Pelt, Dr. Peter Fruhstorfer, Axel Jaeger und Dr. Wilhelm Plüster. Eva van Pelt und Dr. Peter Fruhstorfer sind dabei gemeinsam als gleichberechtigte Vorstandsvorsitzende (Co-CEOs) bestimmt. Die Leistung des Vorstands wird jährlich in zwei Stufen bewertet. Im Rahmen der ersten Aufsichtsratssitzung eines Jahres, im Zeitraum März bis April, spricht zunächst jedes Vorstandsmitglied einzeln mit dem Vergütungsausschuss über die Zielerreichung des vergangenen Jahres sowie die Zielvereinbarung des laufenden Jahres. Die Ergebnisse der Gespräche werden dem Aufsichtsrat vorgestellt. Das Verfahren läuft formalisiert und analog zu den Annual Dialogs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Im Rahmen der letzten Aufsichtsratssitzung eines Jahres, im Zeitraum September bis Oktober, erfolgt die zweite Bewertungsstufe zwischen dem Vergütungsausschuss und den Vorstandsmitgliedern mit Gesprächen über die N-1-Ebene, den sogenannten Direct Reports. Dieser Austausch ist weniger formalisiert und beurteilt vor allem die Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Anschluss werden auch diese Erkenntnisse mit dem Aufsichtsrat geteilt. Sonstige besondere Ereignisse und Veränderungen werden ebenfalls dem Aufsichtsrat berichtet.

Vorstandsmitglieder	Mandate bei anderen Eppendorf Gesellschaften
Eva van Pelt seit 01.10.2017 Co-Vorstandsvorsitzende ab 06.12.2019	• Eppendorf Holding, Inc., Board of Directors, Chairwoman • Eppendorf North America, Inc., Board of Directors, Chairwoman • USA Scientific, Inc., Board of Directors, Chairwoman
Dr. Peter Fruhstorfer seit 06.12.2019 Co-Vorstandsvorsitzender ab 06.12.2019	• Eppendorf, Inc., Board of Directors, Chairman • Eppendorf Himac Technologies Co., Ltd., Board of Directors • Eppendorf Application Technologies S.A., Board of Directors
Axel Jaeger seit 01.06.2020 Finanzvorstand	
Dr. Wilhelm Plüster seit 01.07.2014 Vorstand Entwicklung & Produktion	• Eppendorf Manufacturing, Corp., Board of Directors, Chairman • Eppendorf Lab Technologies (Shanghai) Co., Ltd., Supervisor • Eppendorf (Zhejiang) Life Science Technologies Co., Ltd., Supervisor

Zu den Mitgliedern des Aufsichtsrats zählen Philipp von Loeper, Prof. Dr. Elmar Hinz, William A. Linton, Thomas Heydler, Marlis Kripke und Peter Schmidt. Den Vorsitz des Aufsichtsrats hat Philipp von Loeper inne. Zu stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats wurden Prof. Dr. Elmar Hinz und William A. Linton gewählt. Der Aufsichtsrat hat das Recht, aus seiner Mitte Ausschüsse zu bilden. Es bildete sich daraus der Prüfungsausschuss sowie der Vergütungsausschuss. Dem Prüfungsausschuss gehören Philipp von Loeper als Vorsitzender sowie Prof. Dr. Elmar Hinz und Marlis Kripke an. Mitglieder des Vergütungsausschusses, sind Philipp von Loeper als Vorsitzender, Prof. Dr. Elmar Hinz, William A. Linton und Peter Schmidt.

Der Aufsichtsrat setzt sich aus vier Anteilseignervertreterinnen und -vertretern und zwei Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern zusammen.

Aufsichtsratsmitglieder	Sonstige wichtigen Positionen und Verpflichtungen
Philipp von Loeper seit 24.06.2010, Vorsitzender ab 03.06.2016	• ACEG Beteiligungsgesellschaft mbH, Geschäftsführer • Kliniken Schmieder (Stiftung & Co.) KG, Aufsichtsrat • KROENERT GmbH & Co. KG, Kuratorium
Prof. Dr. Elmar Hinz seit 01.01.2017, stellv. Vorsitzender ab 01.03.2017	• Hinz Verwaltungsgesellschaft mbH, Geschäftsführer
William A. Linton seit 09.01.2017, stellv. Vorsitzender ab 01.03.2017	• Promega Corporation, CEO • Life Science and Diagnostics Association (ALDA), Director Analytical • BioPharmaceutical Technology Center Institute, Director • Bruker Biosciences, Director • Terso Solutions, Director • Marine Biology Laboratory, Board of Trustees • Usona Institute, Co-Founder & Executive Director
Thomas Heydler seit 25.01.2019	• Noselab GmbH, Geschäftsführer
Marlis Kripke seit 18.06.2004	• Eppendorf Polymere GmbH, Mitarbeiterin
Peter Schmidt seit 17.05.2019	• Eppendorf SE, Mitarbeiter

Vier Leitthemen, acht Handlungsfelder

GRI 2-12, -14, -29, 3-1, -2

Uns ist es wichtig, unsere Ressourcen dort einzusetzen, wo wir die größten Hebel für eine positive Veränderung sehen. Aus diesem Grunde haben wir einen Strategieprozess etabliert und im Dialog mit internen sowie externen Stakeholderinnen und Stakeholdern die für unser nachhaltiges Wirtschaften maßgeblichen Themen und Handlungsfelder im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse identifiziert und priorisiert.

Um die für uns wichtigsten, der Wesentlichkeitsanalyse zugrunde liegenden Aspekte zu definieren, haben wir interne Stakeholderinnen und Stakeholder verschiedener relevanter Fachbereiche sehr früh in den Prozess einbezogen. Zunächst galt es vor allem, jene umweltbezogenen und sozialen Themen herauszuarbeiten, auf die sich das Geschäft der Eppendorf Gruppe auswirkt und für die das Unternehmen in seinem Einflussbereich Verantwortung übernehmen kann. Als Ergebnis wurden entlang der Wertschöpfungskette in unterschiedlichen Bereichen der unternehmerischen Verantwortung 20 Themen identifiziert. Diese galt es im weiteren Prozess aus Nachhaltigkeitsperspektive (Befragung von Stakeholderinnen und Stakeholdern und Durchführung von datenbasierten Impact-Analysen) sowie aus Geschäftsperspektive zu beurteilen und zu priorisieren.

In diesem Zuge führten wir eine Online-Befragung mit etwa 850 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit durch. Auch die Eigentümerfamilien kamen zu Wort und ließen ihre Vorstellungen von ihrem zukünftigen Unternehmen einfließen. Weiterhin haben wir die Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns in Bezug auf Nachhaltigkeit - den sogenannten Impact - mit den externen Interessengruppen besprochen und qualitativ bewertet. Diese Stakeholderinnen und Stakeholder wählte Eppendorf nach verschiedenen Relevanzkriterien aus. Bei den Kunden wurden insbesondere diejenigen mit den derzeit größten Anforderungen an unser Unternehmen zum Dialog eingeladen. Als wichtige Lieferanten legten wir speziell jene fest, die einen Einfluss auf das Thema Nachhaltigkeit haben und bei denen sich diesbezüglich auch eine spätere Zusammenarbeit anbietet.

Für eine quantitative Beurteilung wurden schließlich, wo möglich, Impact-Analysen mithilfe eines Tools von einem externen Anbieter durchgeführt: Das Input-Output-Modell dient der Quantifizierung von Treibhausgasemissionen und weiteren Nachhaltigkeitsauswirkungen in der Lieferkette. Beispielsweise lassen sich darüber Faktoren wie die Höhe der von uns verursachten Umweltschäden, gemessen in externen Kosten (Euro), und die Wahrscheinlichkeit, Menschenrechtsverletzungen zu verursachen, gemessen in Risikostunden, analysieren. Das Tool basiert unter anderem auf den aktuellen Input-Output-Tabellen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Ergänzend verfügt es über Informationen verschiedener Umwelt- und Wirtschaftsdatenbanken sowie weiterer internationaler Statistiken – oft aus dem jeweiligen Geschäftsjahr. Insgesamt decken die Daten rund 450 Wirtschaftssektoren und 49 Länder ab.

Im Verlauf des beschriebenen Prozesses legten wir entlang unserer Wertschöpfungskette insgesamt acht wesentliche Nachhaltigkeitsthemen fest, die seither die Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und -berichterstattung bilden. Sie verteilen sich auf vier strategische Leitthemen, die unser Handeln und Wirken als verantwortungsvolles Unternehmen prägen, wie im Folgenden dargelegt.

Klimawandel

GRI 302/3-3, 305/3-3, 308/3-3

Wir betrachten den Klimawandel als eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Als hochspezialisierter industrieller Akteur wollen wir unsere Potenziale dafür einsetzen, damit das Ziel des Pariser Abkommens, die Erderwärmung bis zum Jahr 2100 unterhalb von 2 °C zu halten, erreicht werden kann. Konkret haben wir uns vorgenommen, in unserem eigenen Betrieb klimaneutral zu werden und unseren Kunden im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten dabei zu helfen, ebenfalls Klimaneutralität zu erreichen.

Unsere Kunden haben die Herausforderungen des Klimawandels ebenfalls erkannt und erwarten von der Eppendorf Gruppe ein entschiedenes Bekenntnis zum Klimaschutz und eine transparente Berichterstattung zu ihrem CO_2-Fußabdruck. Zudem steigt im Life-Science-Bereich die Nachfrage nach energieeffizienten Produkten und Technologien. Im Rahmen einer datenbasierten Impact-Analyse konnten wir feststellen, dass unsere Produkte in der Nutzungsphase signifikant hohe CO_2-Emissionen verursachen. Aufgrund dieser Erkenntnis ist es unsere Ambition, noch stärker als bisher die Energieeffizienz unserer Produkte möglichst früh in unserer Entwicklungsarbeit und der Planung unserer Produktionsprozesse zu berücksichtigen.

Unsere Handlungsfelder im Bereich Klimaschutz:
Die Tätigkeiten an unseren eigenen Standorten können wir innerhalb der Wertschöpfungskette vergleichsweise schnell und gut steuern. Sie bergen für die Eppendorf Gruppe große direkte Einflussmöglichkeiten auf den Klimawandel – zum Beispiel bei der klimaoptimierten Gestaltung von Logistik und Dienstreisen sowie durch Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Bau- oder Modernisierungsvorhaben. Zudem pflegen wir im B2B-Bereich (Business-to-Business) Geschäftsbeziehungen mit anderen Unternehmen und unterstützen sie als Lieferant bei ihren eigenen Klimazielen. Das stellt aktuell den größtmöglichen Beitrag dar, den wir innerhalb der Lieferkette gezielt lenken können.

1. CO_2-Emissionen, die an unseren eigenen Produktionsstandorten und in unserer Verwaltung entstehen, verringern

Eppendorf produziert und vertreibt unter anderem Laborgeräte, die rund um die Uhr eingeschaltet sein müssen und somit sehr energieintensiv sind. Dieser Aspekt ist aufgrund der hohen Auswirkungen auf den Klimawandel und des daraus resultierenden Potenzials wesentlich für die Eppendorf Gruppe. Dies zeigt auch die quantitative Impact-Analyse.

2. CO_2-Emissionen, die durch die Verwendung unserer Produkte bei Kunden entstehen, verringern

Natürliche Ressourcen

GRI 301/3-3, 306/3-3

Wir sind davon überzeugt, dass der Verbrauch natürlicher Ressourcen die Belastungsgrenzen und die Regenerationsfähigkeit des Planeten nicht übersteigen darf und handeln nach dieser Maßgabe. Auch unsere Kunden versuchen, die Ressourcennutzung im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu verringern. Beispielsweise stellen sie immer höhere Anforderungen an die Abfallreduzierung sowie die Wiederverwendbar- oder -verwertbarkeit von Produkten und Verpackungen. Wir streben danach, die Menge beanspruchter Ressourcen dort zu minimieren, wo es für uns sowie unsere Kunden am sinnvollsten ist. Daher konzentrieren wir uns auf effiziente oder alternative Lösungen für Verpackungen und Verbrauchsmaterialien und führen, wo möglich, Kreislaufkonzepte ein. Unsere Ambitionen im Bereich der Ressourcen haben dabei auch wirtschaftliche Gründe. Zum Beispiel lassen sich durch effizientere, platz- und gewichtssparende Verpackungen nicht nur Ressourcen einsparen, sondern ebenso Kosten senken. Auch deshalb wollen wir in Zukunft eine Führungsrolle im Ressourcenschutz innerhalb der Life-Science-Branche übernehmen.

Unsere Handlungsfelder im Bereich Natürliche Ressourcen:
Im Vergleich zu Herstellern von Kunststoffprodukten anderer Branchen wirken sich unsere Materialien aus Kunststoff aufgrund geringerer Masse in niedrigem Maße auf den Ressourcenverbrauch aus. Zudem besteht durch strenge Entsorgungsvorschriften wenig Gefahr, dass der Kunststoff in die Umwelt gelangt. Dennoch verstehen wir diese Produkte sowie ihre Abfälle als wesentlich, da sie einen großen Teil unseres Umsatzes ausmachen und wir die Abfallreduzierung und -vermeidung durch eigene Forschungs- und Entwicklungsbemühungen unvermittelt angehen können. Außerdem lassen sich die Zufriedenheit und die Gesundheit unserer Kunden durch die Menge des für sie sichtbaren Abfalls potenziell beeinflussen – denn wenn weniger Müll anfällt, müssen sich die Kunden seltener damit auseinandersetzen und werden potenziell weniger gesundheitlich gefährdet.

3. Abfälle, die durch die Verwendung unserer Verbrauchsmaterialien bei Kunden entstehen, vermeiden

Verpackungen schützen in erster Linie unsere Produkte und unterliegen strengen Qualitätsanforderungen. Aus diesem Grund ist die Eppendorf Gruppe auf bestimmte Mengen und Ausführungen angewiesen. Dennoch können wir die damit zusammenhängende Ressourcenverschwendung und Abfallentstehung noch stärker vermeiden. Durch innovative Lösungen wie neue Designs oder alternative Materialien wollen wir die Auswirkungen auf die Umwelt insgesamt reduzieren.

4. Abfälle, die durch die Verpackung unserer Produkte bei Kunden entstehen, minimieren

Auch wenn Marketingmaterialien keine besonders hohen Auswirkungen haben, ist ihr Verbrauch unmittelbar ersichtlich. Unser Ziel ist es, zu hinterfragen, ob diese Mittel notwendig und sinnvoll sind und ob wir sie – gegebenenfalls auch aus unternehmerischen Gründen – anders gestalten können.

5. (Wieder-)Verwendung von Ressourcen und Abfällen, die durch unsere Marketingmaterialien oder Transportverpackungen entstehen

Social Compliance

GRI 414/3-3

Immer komplexer werdende globale Wertschöpfungsketten bringen eine Vielzahl an Herausforderungen mit sich. Aspekte wie Produktqualität und Liefertreue sind klassische Merkmale unserer Lieferantenbeziehungen. Uns ist es jedoch auch wichtig, im Rahmen unserer eigenen Verantwortung und Handlungsmöglichkeiten den Überblick über die Arbeitsbedingungen und das Einhalten von Menschenrechten innerhalb unserer Lieferkette zu behalten und bei aufkommenden Risiken oder Verletzungen angemessen zu reagieren. So erwarten wir von allen Lieferanten, dass sie international anerkannte Umwelt- und Sozialstandards einhalten. Diese sind in unserem ↗ Verhaltenskodex für Geschäftspartner festgeschrieben, der vor allem auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), dem United Nations Global Compact (UNGC) und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN basiert. Ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement unserer Lieferkette ist zudem notwendig, um den aktuellen und künftigen Anforderungen von Kunden sowie Regulierungsbehörden gerecht zu werden.

Verantwortung zu übernehmen, insbesondere für die Einhaltung von Vorschriften und Standards in der Lieferkette, fördert zudem die Stabilität der Lieferkette. Wir versuchen deshalb, unsere Lieferanten mit unseren Vorgaben und in der Interaktion mit ihnen dazu zu motivieren, für die eigenen Prozesse im Rahmen ihrer Möglichkeiten verantwortungsvolle Lösungen zu entwickeln.

Unsere Handlungsfelder im Bereich Social Compliance:
Eppendorf Produkte entstehen nicht erst in den eigenen Werken, sondern die Wertschöpfung beginnt viel früher. Dementsprechend sehen wir unsere Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unserer Lieferanten als wesentlich an. Wir tragen Verantwortung dafür, dass es den Menschen, die Teile unserer Produkte herstellen, gut geht. Auch aus der eigenen Risikoperspektive betrachtet ist das Thema relevant. Denn ohne unsere Lieferanten wäre unser Unternehmen nicht handlungs- und leistungsfähig.

6. Gerechte Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten sicherstellen

Soziales Wohlergehen

GRI 401/3-3, 404/3-3, 405/3-3, 416/3-3

Unsere Kunden verbringen viel Zeit mit einseitig belastenden oder repetitiven Tätigkeiten, um mit ihrer Forschung den menschlichen Fortschritt voranzutreiben. Daher ist es unser besonderer Anspruch, ihnen diese Arbeit so weit wie möglich zu erleichtern und sie mit den ergonomisch vorteilhaftesten Life-Science-Produkten auf dem Markt zu bedienen. Weiterhin sehen wir es als selbstverständlich an, dass unsere Produkte die höchsten Sicherheitsstandards bezüglich der Nutzung erfüllen.

Um als globaler Hersteller dieser hochwertigen Life-Science-Produkte wettbewerbsfähig zu sein, benötigen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die uns helfen, Eppendorf weiterzuentwickeln und stets innovativ zu bleiben. Wir haben uns vorgenommen, der attraktivste Arbeitgeber in unserer Branche zu werden. Zugleich wollen wir stets das lebenslange Lernen und die Entwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Eppendorf fördern und dabei die Vorteile und Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen.

Wir sehen die Vielfalt unserer Belegschaft als Wert an. Sie hilft uns dabei, immer wieder neu zu denken und Etabliertes zu hinterfragen. Deshalb begrüßen wir sowohl die Heterogenität und Individualität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Vielfalt ihrer Kulturen, Weltanschauungen und persönlichen Biografien. Jeden Tag entdecken sie neue Potenziale und Chancen, um unsere Leistungsfähigkeit am Markt zu verbessern.

Unsere Handlungsfelder im Bereich Soziales Wohlergehen:
Für Eppendorf ist es seit jeher wichtig, die eigenen Produkte bestmöglich im Sinne der Gesundheit von Anwenderinnen und Anwendern zu designen. Denn diese müssen die Produkte so verwenden, wie wir sie gestalten, und können nur gering beeinflussen, wie sie sich auf das eigene Wohlergehen auswirken. Eppendorf ist beim Thema Ergonomie bereits führend. Mit unseren Ansätzen setzen wir Maßstäbe in der Branche. Darauf möchten wir uns aber nicht ausruhen, sondern streben vielmehr an, dass dies auch künftig so bleibt. Dementsprechend haben interne Stakeholderinnen und Stakeholder den Aspekt der Ergonomie als ein bedeutendes Verantwortungsthema definiert.

7. Sicherheit und Gesundheit unserer Kunden bei der Verwendung unserer Produkte fördern

Unsere verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource: Sie treiben den Fortschritt von Eppendorf voran. Wir wollen ein vielfältiges und buntes Unternehmen sein, in dem wir keinerlei Diskriminierung zulassen und von verschiedenen Stärken und Sichtweisen profitieren können. Unsere Beschäftigten sollen sich bestmöglich entwickeln und entfalten können, weshalb es für uns wichtig ist, sie hierin zu unterstützen und entsprechende Möglichkeiten zu schaffen.

8. Diversität und Chancengleichheit an unseren Standorten und lebenslanges Lernen im Zeitalter der Digitalisierung sicherstellen

Nachhaltigkeitsstrategie & -berichterstattung im Überblick

Handlungsfelder	Relevanz in der Wertschöpfungskette vorgelagert	bei Eppendorf	nachgelagert	Wesentliche Berichtsthemen & relevante GRI-Indikatoren	Berichtskapitel
Klimawandel					
CO_2-Emissionen, die an unseren eigenen Produktionsstandorten und in unserer Verwaltung entstehen, verringern		✕		Emissionen 302, 305	**Energie & Emissionen**
CO_2-Emissionen, die durch die Verwendung unserer Produkte bei Kunden entstehen, verringern			✕	Emissionen 302, 305	**Energie & Emissionen**
Natürliche Ressourcen					
Abfälle, die durch die Verwendung unserer Verbrauchsmaterialien bei Kunden entstehen, vermeiden		✕		Ressourcenverbrauch & Abfälle 301, 306	**Umwelt & Ressourcen**
Abfälle, die durch die Verpackung unserer Produkte bei Kunden entstehen, minimieren			✕	Ressourcenverbrauch & Abfälle 301, 306	**Umwelt & Ressourcen**
(Wieder-)Verwendung von Ressourcen und Abfällen, die durch unsere Marketingmaterialien oder Transportverpackungen entstehen			✕	Ressourcenverbrauch & Abfälle 301, 306	**Umwelt & Ressourcen**

Handlungsfelder	Relevanz in der Wertschöpfungskette vorgelagert	 bei Eppendorf	 nachgelagert	Wesentliche Berichtsthemen & relevante GRI-Indikatoren	Berichtskapitel
Social Compliance					
Gerechte Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten sicherstellen	●			Arbeitsbedingungen bei Lieferanten 308, 407, 408, 409, 414	**Verantwortung in der Lieferkette**
Soziales Wohlergehen					
Sicherheit und Gesundheit unserer Kunden bei der Verwendung unserer Produkte fördern			●	Kundensicherheit & -gesundheit 416	**Kundensicherheit & -gesundheit**
Diversität und Chancengleichheit an unseren Standorten und lebenslanges Lernen im Zeitalter der Digitalisierung sicherstellen		●		Diversität & Chancengleichheit Aus- & Weiterbildung 404, 405	**Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter**

Verankerung von Nachhaltigkeit in der Organisation

GRI 2-12, -13, -14, -17

Um zu gewährleisten, dass wir entlang unserer vier Leitthemen und acht Handlungsfelder Fortschritte erzielen, haben wir eine übergreifende Organisationsstruktur auf der Grundlage definierter Zuständigkeiten und Verpflichtungen eingerichtet. Sie fängt auf der obersten Führungsebene an und wird, soweit nötig, innerhalb der Organisation heruntergebrochen.

Jedes Vorstandsmitglied hat die Schirmherrschaft für eines unserer vier Leitthemen inne:

Die Co-Vorstandsvorsitzende Eva van Pelt trägt die Gesamtverantwortung für die zielführende Umsetzung der Strategie und den Aufbau entsprechender Governance-Strukturen in Bezug auf Nachhaltigkeit. Innerhalb des Vorstandsressorts von Axel Jaeger arbeitet ein Nachhaltigkeitsteam als Teil der Abteilung Sustainability & HSE (Health, Safety and Environment) kontinuierlich an der strategischen und operativen Umsetzung. Alle drei bis fünf Jahre verantwortet der Vorstand zudem den Review und die Neuentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie. Regelmäßige Netzwerktreffen, etwa mit der Stiftung Klimawirtschaft, fördern das kollektive Wissen der höchsten Führungsebene im Bereich der nachhaltigen Entwicklung.

Soziales Wohlergehen

Eva van Pelt

Co-Vorstandsvorsitzende

Natürliche Ressourcen

Dr. Peter Fruhstorfer

Co-Vorstandsvorsitzender

Klimawandel

Axel Jaeger

Finanzvorstand

Social Compliance

Dr. Wilhelm Plüster

Vorstand Entwicklung & Produktion

Die Abteilung Sustainability & HSE von Eppendorf fungiert als inhaltliche Beraterin und Partnerin bei der Ideenfindung. Sie koordiniert die Entwicklung von Zielen, Maßnahmen und Nachhaltigkeitsleistungsindikatoren sowie die Einrichtung von entsprechenden Steuerungsmechanismen. Die Abteilung ist für das kontinuierliche Monitoring aller Leitthemen und die Berichterstattung an den Vorstand verantwortlich. Zudem setzt das Team die externe Berichterstattung nach anerkannten Standards und Rahmenwerken um. Expertinnen und Experten aus den Fachabteilungen entwickeln konkrete Maßnahmen mit Bezug zu unseren acht Handlungsfeldern. Bei der Überprüfung der Wirksamkeit des Impact-Managements nimmt die höchste Führungsebene die Rolle als Feedbackgeberin, Sparringspartnerin und Entscheidungsträgerin ein. Der Vorstand wird in unregelmäßigen Abständen anlassbezogen im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten von der Abteilung Sustainability & HSE über den aktuellen Stand des Impact-Managements informiert.

Leitprinzipien & Normen

GRI 2-15, -16, -23, -24, -25, -26, -27

Wir legen bei allem, was wir tun, hohe ethische Standards und Wertvorstellungen zugrunde. Diesen Anspruch haben wir auch in unserem ↗ Verhaltenskodex verankert, der von höchster Ebene, dem Vorstand, stammt. Er enthält ein Vorwort des Vorstands als „Tone from the Top“ und gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eppendorf Gruppe. Im Kodex haben wir unser Selbstverständnis als Unternehmen definiert und Verhaltensregeln zu Themen wie Sicherheit, Gesundheit und Umwelt zusammengefasst. Weiterhin dient der Kodex unseren Beschäftigten als Orientierungshilfe bei rechtlichen Fragen und ist Grundlage unseres Handelns, zum Beispiel zur Diversität und Chancengleichheit, die Grundwerte von Eppendorf sind. Der Kodex enthält zudem Vorschriften für den Umgang mit Themen wie Bestechung, Interessenkonflikten und Schutz von vertraulichen Informationen. Mit unseren Verhaltensregeln signalisieren wir, dass in der Zusammenarbeit zwischen Eppendorf und seinen Geschäftspartnern die Qualität des Geschäfts, die fachliche Beratung und ein fairer Umgang miteinander immer höchste Bedeutung haben. Wir treffen Entscheidungen stets unabhängig und im Interesse von Eppendorf. Mögliche persönliche Vorteile bleiben bei allen geschäftlichen Entscheidungen unberücksichtigt. Sollte sich ein Interessenkonflikt abzeichnen, legen ihn die Beschäftigten gegenüber ihrer Führungskraft offen. Im Zweifel trifft das Unternehmen geschäftliche Entscheidungen ohne die Personen, die sich in einem Interessenkonflikt befinden könnten. Unser Verhaltenskodex gibt zudem vor, wie Regelverstöße zu melden sind, damit wir auf etwaige Risiken oder Fehlverhalten frühzeitig reagieren können.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich mit Fragen zu Compliance-Themen an ihre Führungskräfte oder an das Eppendorf Compliance Office zu wenden. Daneben wurde 2022 mit der sogenannten Eppendorf Compliance Line ein systembasiertes Hinweisgebersystem in Europa implementiert. Hinweise auf mögliche Verstöße können auf Wunsch anonym an die Eppendorf Compliance Line abgegeben werden. Diesen Hinweisen geht das Eppendorf Compliance Office nach und leitete bei Bedarf Maßnahmen zur Behebung möglicher Missstände ein. Das System steht auch externen Personen zur Verfügung und wird schrittweise weltweit weiter ausgerollt, um mögliche länderspezifische Besonderheiten berücksichtigen zu können. Sie erweitert die Möglichkeiten innerhalb der Eppendorf Gruppe, um auf mögliches Fehlverhalten hinzuweisen und dieses abzustellen. Über

sie können alle Stakeholderinnen und Stakeholder Hinweise auf (potenziell) unethisches, illegales und unverantwortliches Handeln rund um die Uhr über einen eigens eingerichteten, geschützten und über die Corporate Website zugänglichen Kanal melden. Hinweise über mutmaßlich bedenkliche Verhaltensweisen können außerdem weiterhin per E-Mail oder Brief, in einem persönlichen Gespräch und telefonisch übermittelt werden. Wir gehen jedem gemeldeten Hinweis nach. Stellt sich ein Verdacht als begründet heraus, ergreifen wir angemessene rechtliche Abhilfemaßnahmen. Innerhalb der kurzen Zeit der Implementierung des neuen Meldekanals im Berichtsjahr hat sich keiner der gemeldeten Hinweise als begründet herausgestellt.

Ab dem 1. Januar 2023 soll die Compliance Line auch als Beschwerdesystem im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) genutzt werden. Dabei wird darauf geachtet, dass die Gestaltung und Kommunikation sowie die Weiterentwicklung der Prozesse auf die Bedürfnisse der Zielgruppen des Verfahrens berücksichtigt werden. So soll beispielsweise untersucht werden, ob weitere Spracheinstellungen der Compliance Line notwendig sind oder die Informationen in den Sprachen aufbereitet werden müssen, die für relevante Zielgruppen der Eppendorf Gruppe wichtig sind. Zukünftig wollen wir außerdem Kennzahlen entwickeln, um die Wirksamkeit dieses Mechanismus besser messen zu können. Für die Überprüfung der Wirksamkeit wird sich Eppendorf an den Effektivitätskriterien der UN-Leitprinzipien orientieren.

Unterstützung bei der Umsetzung einzelner Themen der Unternehmensrichtlinien und -praktiken bietet Eppendorf unter anderem in Form von Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Zudem können sich unsere Beschäftigten mit Fragen direkt an die Autorinnen und Autoren interner Richtlinien oder an die zuständigen Fachbereiche wenden.

Für unsere Lieferanten haben wir den Verhaltenskodex für Geschäftspartner formuliert. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie Entscheidungen bezogen auf ihre Geschäftstätigkeit mit Eppendorf ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien treffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen, werden schon im Ansatz vermieden.

Bei all unseren Tätigkeiten gilt für uns darüber hinaus stets das Vorsorgeprinzip: Sämtliche denkbaren Belastungen für die Umwelt oder die menschliche Gesundheit sollen durch präventive Maßnahmen vermieden oder möglichst gering gehalten werden. Diesem Grundsatz folgt auch unsere ↗ Umweltpolitik, in der wir unsere Anforderungen für den Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie die Arbeits- und Prozesssicherheit festgehalten haben. Sie leitet uns unter anderem zum sorgfältigen Umgang mit Gefahrstoffen und wassergefährdenden Stoffen an und schreibt deren sichere Lagerung vor.

Um die Verbindlichkeit unseres Nachhaltigkeitsengagements zu bekräftigen, haben wir im Januar 2022 den UN Global Compact unterzeichnet. Dieser gilt als weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Teilnehmende Unternehmen verpflichten sich freiwillig zur Einhaltung von zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, die auf zentralen Konventionen der Vereinten Nationen basieren. Die Teilnehmenden müssen jährlich über die Fortschritte im eigenen Handlungsspielraum berichten. Der Nachhaltigkeitsbericht dient als Grundlage für den beim UN Global

Compact einzureichenden Communication on Progress Report.

Auch die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) der Vereinten Nationen leiten uns bei unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten. Als gemeinsames Konzept für Frieden und Wohlstand für die Menschen und den Planeten erkennen wir die SDGs in vollem Umfang an. Denn um die Ziele erreichen zu können, spielt die Wirtschaft mit ihrer Innovations- und Investitionskraft eine entscheidende Rolle.

Unser Beitrag zu den SDGs

Im Fokus unseres Beitrags zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen stehen die Unterziele der SDGs, die wir im Rahmen unserer Unternehmenstätigkeit am wirkungsvollsten beeinflussen können. Der SDG-Index im Berichtsanhang beinhaltet die ausformulierten Unterziele der fokussierten SDGs.

Wie wir im Einzelnen zu den jeweiligen SDGs beitragen, zeigt sich in den Unterabschnitten der Kapitel unseres Nachhaltigkeitsberichts:

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Unterziel 3.9

Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.

Unser Beitrag unter:

→ Unsere Klimastrategie
→ Kennzahlen: Umwelt
→ Abfall & Recycling

Unterziele 4.3, 4.4, 4.5

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.

Unser Beitrag unter:

→ Aus- & Weiterbildung
→ Kennzahlen: Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter

Unterziele 5.1, 5.2, 5.5

Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.

Unser Beitrag unter:

- → Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
- → Aus- & Weiterbildung
- → Diversität & Chancengleichheit
- → Frauen zielgerichtet stärken
- → Unser Lieferantenmanagement
- → Kennzahlen: Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter

Unterziel 6.3

Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten.

Unser Beitrag unter:

- → Umwelt & Ressourcen
- → Abfall & Recycling
- → Kennzahlen: Umwelt

Unterziele 7.2, 7.3

Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern.

Unser Beitrag unter:

- → Effizienzsteigerungen: Energieaudits als Ausgangspunkt
- → Kennzahlen: Umwelt

Unterziele 8.5, 8.6, 8.7, 8.8

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.

Unser Beitrag unter:

- → Aus- & Weiterbildung
- → Umfangreiche Weiterbildungs- & Lernangebote
- → Diversität & Chancengleichheit
- → Frauen zielgerichtet stärken
- → Unser Lieferantenmanagement
- → Kennzahlen: Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter

Unterziel 10.3

Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern.

Unser Beitrag unter:

- → Aus- & Weiterbildung
- → Diversität & Chancengleichheit
- → Kennzahlen: Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter

Unterziel 11.6

Städte und Siedlungen inklusiv, sicher widerstandsfähig und nachhaltig gestalten.

Unser Beitrag unter:

- → Abfall & Recycling
- → Verbrauchsmaterialien bei unseren Kunden
- → Kennzahlen: Umwelt

Unterziele 12.2, 12.4, 12.5

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.

Unser Beitrag unter:

- → Abfall & Recycling
- → Effizienzsteigerungen: Energieaudits als Ausgangspunkt
- → Unsere Klimastrategie
- → Kennzahlen: Umwelt
- → Kennzahlen: Materialien

Unterziel 13.1

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

Unser Beitrag unter:

- → Effizienzsteigerungen: Energieaudits als Ausgangspunkt
- → Unsere Klimastrategie
- → Kennzahlen: Umwelt

Unterziel 14.3

Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne nachhaltiger Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen.

Unser Beitrag unter:

- → Unsere Klimastrategie
- → Kennzahlen: Umwelt

Unterziel 15.2

Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodendegradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen.

Unser Beitrag unter:

- → Unsere Klimastrategie
- → Kennzahlen: Umwelt

Unterziele 16.1, 16.2

Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.

Unser Beitrag unter:

- → Unser Lieferantenmanagement

Energie & Emissionen

Eine der größten Herausforderungen unserer Zeit ist der Klimawandel. Auch wir erzeugen durch unsere Geschäftstätigkeit Treibhausgase. Wir betrachten es deshalb als unsere Aufgabe, für eine lebenswerte Welt – heute und morgen – unseren Beitrag zum Schutz des Klimas zu leisten. Unsere Ambition lautet, Klimaneutralität für die Eppendorf Gruppe zu erreichen. Um ihr näherzukommen, bekennen wir uns zum Ziel des Pariser Klimaabkommens, die Erderwärmung auf unter 2 °C zu beschränken.

Bei der Herstellung unserer Produkte entstehen CO_2-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Wir wollen diese Emissionen reduzieren. Dabei konzentrieren wir uns auf CO_2-Emissionen, die in unseren eigenen Produktionsstätten und in unserer Verwaltung anfallen, sowie auf CO_2-Emissionen, die mit der Verwendung unserer Produkte durch unsere Kunden einhergehen.

Energieeffiziente Produkte und Technologien werden von unseren Kunden zunehmend nachgefragt. Deshalb berücksichtigen wir Energieeffizienz frühzeitig in unseren Entwicklungsprozessen. Aus unserer Sicht werden sich Investitionen in Klimaschutz und Energieeffizienz langfristig auch wirtschaftlich auszahlen.

Risiken begegnen, Anforderungen erfüllen

Klimatische Veränderungen können zu Planungs- und Investitionsunsicherheiten führen. Deshalb reduzieren wir mit Maßnahmen zum Klimaschutz auch künftige Risiken für unser Geschäftsmodell. So hat beispielsweise eine steigende Energieeffizienz in unseren Prozessen den Nebeneffekt einer geringeren Abhängigkeit von schwankenden Energiepreisen. Zudem erfüllen wir die stetig steigenden Anforderungen unserer Stakeholderinnen und Stakeholder. Vor allem unsere Kunden, aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Eigentümerfamilien und Gesetzgeber erwarten von uns ein starkes Bekenntnis zum Klimaschutz und eine transparente Berichterstattung zu unserem CO_2-Fußabdruck. Unsere Klimaschutzmaßnahmen tragen nicht zuletzt zur Umsetzung der → Global-Compact-Prinzipien bei.

Unsere Klimastrategie

Mit der Ambition vor Augen, Klimaneutralität für die Eppendorf Gruppe zu erreichen, haben wir eine ehrgeizige Klimastrategie entwickelt. Sie orientiert sich am Ziel des Pariser Abkommens, die Erderwärmung bis zum Jahr 2100 auf unter 2 °C zu beschränken. In einem ersten Schritt begannen wir 2021, eine CO_2-Bilanz für die gesamte Eppendorf Gruppe zu erstellen. Dazu erfassten wir die CO_2-Emissionen unserer Geschäftstätigkeit (Scope 1 und 2) sowie CO_2-Emissionen aus selbst beauftragten Transporten und geschäftlichen Flugreisen (Scope 3, Kategorien 4, 6 und 9).

Aus dieser initialen CO_2-Bilanz haben wir ein gruppenweites Klimaziel abgeleitet: Bis zum Jahr 2028 streben wir Klimaneutralität für die Eppendorf Gruppe an. Dieses übergreifende Ziel soll durch die Umsetzung verschiedener Teilziele erreicht werden, die wir in einer „Roadmap“ mit kurz- bis mittelfristigen Maßnahmen unterlegt haben. Im Vordergrund stehen dabei die Emissionsvermeidung und -reduktion – beispielsweise über optimierte Energieeffizienz in unseren Gebäuden und klimafreundlichere Transportmittel. Nicht vermeidbare Emissionen sind durch geeignete Mechanismen zu kompensieren. Um unsere Fortschritte zu messen, erheben wir unsere CO_2-Bilanz jährlich. Im nächsten Nachhaltigkeitsbericht, der 2024 erscheint, wollen wir über die Fortschritte berichten.

Mit unserer Klimastrategie wollen wir unserem Unternehmensauftrag „Eppendorf hilft, die Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern“ gerecht werden und legen den Kurs für die Zukunft von Eppendorf fest.

Aussagekräftige Leistungsindikatoren
Wir erfassen bereits im Rahmen unseres betrieblichen Umweltmanagements verschiedene Leistungsindikatoren, etwa unseren Gesamtenergieverbrauch und die Energieeffizienz in Relation zu Parametern wie Fläche, Produktionsoutput, Materialinput und Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Leistungsindikatoren werden an den Standorten, die bereits über eine ISO 14001 Zertifizierung verfügen und an jenen, an denen diese im Aufbau ist, jährlich erfasst, analysiert und bewertet. Ihre Entwicklung gibt uns Aufschluss über die Wirksamkeit unserer Klimaschutz- und Effizienzmaßnahmen. Eine Übersicht der wesentlichen berichteten Leistungsindikatoren findet sich im Kapitel → Nachhaltigkeitskennzahlen.

Effizienzsteigerungen: Energieaudits als Ausgangspunkt

GRI 302/3-3, -4

Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz ergeben sich bereits heute aus Energieaudits, die alle vier Jahre an unseren energieintensivsten deutschen Standorten durchgeführt werden. Seit 2015 haben wir an den drei größten deutschen Standorten jeweils zwei Audits durchgeführt – das nächste wird 2023 stattfinden. Die Ergebnisse der Audits werden analysiert und Erkenntnisse zur Erhöhung der Energieeffizienz und zu Einsparpotenzialen in einen Maßnahmenplan überführt, der von den Standortverantwortlichen sukzessive umgesetzt wird. Die Umsetzung wird anschließend im Rahmen des → betrieblichen Umweltmanagements überwacht.

Rollen & Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für das Thema Klimaschutz liegt bei unserem Chief Financial Officer (CFO), der innerhalb des Gesamtvorstands die Schirmherrschaft für das Thema übernommen hat. Der Gesamtvorstand trifft strategische Entscheidungen und gibt konkrete Maßnahmen frei. Die Entwicklung unserer Klimastrategie, die CO_2-Bilanzierung und die Steuerung der Umsetzung aller Klimaschutzmaßnahmen verantwortet der Geschäftsbereich Sustainability & HSE (Health, Safety and Environment). Expertinnen und Experten aus den Fachabteilungen entwickeln konkrete Maßnahmen und führen diese nach Freigabe durch.

Relevante Standards & Richtlinien

Den Rahmen für unseren betrieblichen Umweltschutz bildet die unternehmensweit geltende Eppendorf Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmission (↗ HSE-Mission). Sie gibt vor, dass Maßnahmen zur Reduzierung und Vermeidung von Umweltbelastungen kontinuierlich identifiziert, umgesetzt und überprüft werden sollen, um ihre Wirksamkeit zu bewerten. Dies erreichen wir mit unserem zertifizierten Umweltmanagement auf Basis der ISO-Norm 14001. Das Umweltmanagement ermöglicht uns, unsere Umweltleistung systematisch zu verbessern und Änderungsprozesse effektiv zu steuern.

Alle nach ISO 14001 zertifizierten Standorte werden im Einklang mit geltenden Gesetzen, Genehmigungen und unternehmensinternen Richtlinien regelmäßigen Audits unterzogen.

Prozesse verbessern, Produkte optimieren

Bei unseren Klimaschutzmaßnahmen setzen wir vor allem an zwei Stellen an: Zum einen reduzieren wir die CO_2-Emissionen unserer Geschäftsprozesse, Transport- und Reisetätigkeiten. Wir beziehen beispielsweise Strom aus erneuerbaren Quellen und setzen Energieeffizienz-Verbesserungen um. Zum anderen wollen wir die CO_2-Emissionen in der Nutzungsphase unserer Produkte reduzieren, etwa durch die Entwicklung energieeffizienterer Produkte. Wir planen, den unternehmensübergreifenden Austausch zum Thema Klimaschutz zu verstärken.

Stiftung KlimaWirtschaft

Seit 2022 unterstützt Eppendorf die Stiftung KlimaWirtschaft als Fördermitglied. Ziel der Stiftung ist es, den Klimaschutz sowie die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen voranzutreiben. Die Wirtschaft soll dabei eine zentrale Rolle einnehmen und zur Lösung beitragen. Die Mitgliedsunternehmen der Stiftung treffen sich mehrmals jährlich, um Themen gemeinsam zu besprechen und Impulse für die Politik zu erarbeiten.

Darüber hinaus sind wir Gründungsmitglied im Unternehmensnetzwerk Klimaschutz der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK), das Unternehmen zusammenbringt, die sich nachhaltig ausrichten wollen. Die Mitglieder können sich Wissen im Bereich des betrieblichen Klimaschutzes aneignen, mit anderen Unternehmen in Kontakt treten und von den Erfahrungen der anderen lernen.

Unternehmensnetzwerk KLIMASCHUTZ
GRÜNDUNGS-MITGLIED

Unser CO_2-Fußabdruck

GRI 305/3-3

Im Rahmen der CO_2-Bilanzierung haben wir 2021 begonnen, alle Energieverbräuche, die in unseren internen Geschäftsprozessen anfallen (Strom, Heiz-/Kühlenergie, Kraftstoff unserer Fahrzeugflotte), zu erfassen, zu analysieren und zu bewerten. Darüber hinaus erfassen wir für unsere CO_2-Bilanzierung auch CO_2-Emissionen aus von uns in Auftrag gegebenen Transporten und Geschäftsreisen mit dem Flugzeug (Scope 3, Kategorie 4, 6 und 9). Als Basisjahr für die CO_2-Bilanz haben wir 2019 gewählt, da die Zahlen aus 2020 und 2021 aufgrund der Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie nicht repräsentativ sind. Im Jahr 2019 verzeichnete Eppendorf einen Ausstoß von insgesamt 106.920 t CO_2. Dabei fiel der Hauptteil auf den Stromverbrauch der Standorte.

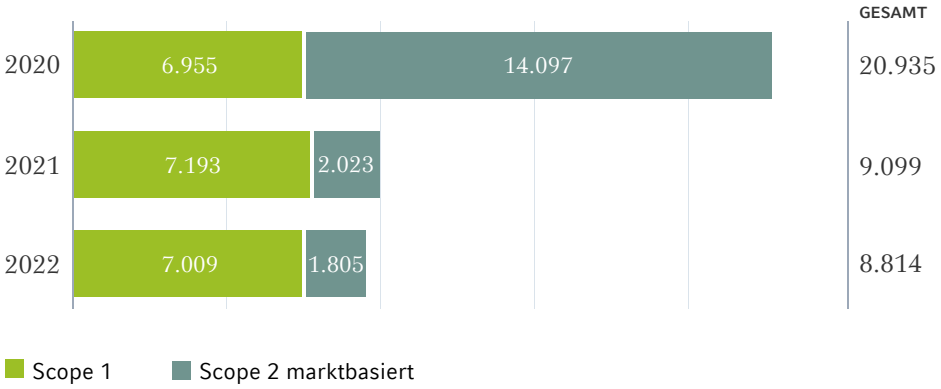
Aufgrund der Pandemie sind sowohl 2020 als auch 2021 unsere CO_2-Emissionen aus Flugreisen gesunken bis sie im Jahr 2022 wieder auf 2.256 t anstiegen. Dagegen sind die CO_2-Emissionen aus dem Transport unserer Produkte um 24 % gesunken, primär durch Ersetzung von Luftfracht durch Seefracht.

Auf dem Weg zur Klimaneutralität

Ein Kernelement, um unsere Emissionen zu reduzieren, ist der Einkauf von Strom aus erneuerbaren Quellen. Ein Großteil der deutschen Eppendorf Standorte bezieht bereits seit 2020 Ökostrom. Lediglich unsere deutsche Vertriebsgesellschaft mit Hauptsitz in Wesseling sowie das Eppendorf Distribution Center in Hamburg bezogen Ende 2022 noch konventionellen Strom. Die Stromverbräuche der beiden Standorte lagen zusammengenommen im Jahr

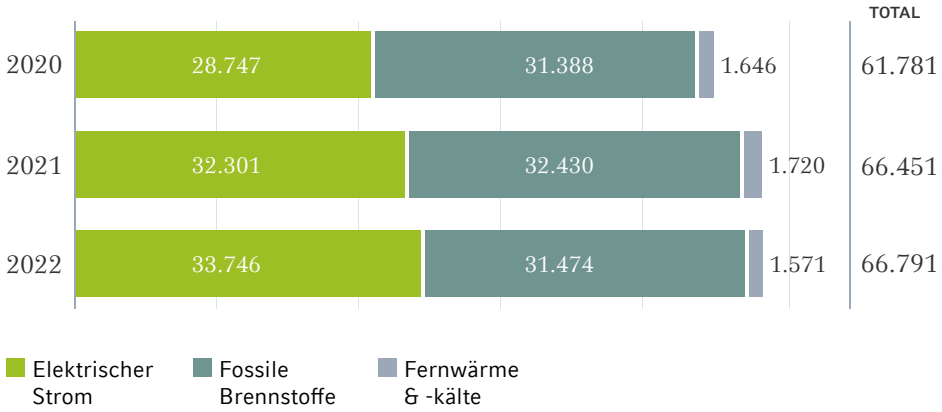
Scope 1 & Scope 2 Emissionen in tCO_2e

GRI 305-1, -2



Energieverbrauch der Eppendorf Gruppe in MWh

GRI 302-1



2022 bei weniger als 4 % des gesamten Stromverbrauchs von Eppendorf in Deutschland.

Durch den Einkauf von 38,6 Mio. kWh zertifiziertem Ökostrom erreicht Eppendorf für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2022 an insgesamt fünf deutschen Standorten Klimaneutralität im berechneten Stromverbrauch. Bei der Erzeugung der vorgenannten Strommenge werden bis zu 16.354 t CO_2 weniger freigesetzt als bei einer Stromerzeugung durch Energiequellen, wie sie zum Zeitpunkt der Zertifikatserstellung im durchschnittlichen Strommix Deutschlands enthalten waren.

Auch an Standorten außerhalb Deutschlands nutzen wir erneuerbare Energien. Unsere Produktionsstätte in Enfield, USA, wird seit 2021 zu 100 % mit Windenergie betrieben. Maldon in Großbritannien nutzt seit 2020 100 % grünen Strom.

Erneuerbare Energien & Energieeffizienz an unseren Standorten

Neben dem Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen setzen wir auch auf Eigenerzeugung. In Hamburg beispielsweise liefert seit 2014 eine Photovoltaikanlage auf dem Dach eines Bürogebäudes Strom, der die Wärmepumpen der angeschlossenen Geothermieanlage versorgt.

Am Standort Jülich lassen wir seit Oktober 2021 einen Neubau nach den Anforderungen der Auszeichnungsstufe „Platin“ der ↗ Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), dem höchsten Standard für nachhaltiges Bauen, errichten. Für diese Auszeichnungsstufe müssen bestimmte Kriterien erfüllt werden, etwa zur Ökobilanz des Gebäudes, zum Einsatz rezyklierter Baustoffe oder zur Innenraumluftqualität. In Jülich fördert ein Gründach ein angenehmes Gebäudeklima und hilft Energiekosten einzusparen. Zudem erzeugt eine Photovoltaikanlage an sonnigen Tagen mehr Energie, als das 3.600 m^2 umfassende Gebäude verbraucht. Außerdem wird die KfW-Effizienzstufe 40 Plus, die höchste Effizienzstufe mit eigener Stromerzeugung und Selbstnutzung des Stroms, erreicht. Der Primärenergiebedarf ist um 60 % geringer als bei einem vergleichbaren herkömmlichen Neubau. Sobald die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Neubau im dritten Quartal 2023 bezogen haben, sollen auch die bestehenden Gebäude am Standort Jülich saniert und modernisiert werden.

Im Rahmen eines Vorstandsbeschlusses, der durch die Verabschiedung der Eppendorf 2025 Strategie vollzogen wurde, wurde die DGNB-Zertifizierung der Stufe „Platin“ zum Ziel für Bauprojekte in der Wirtschaftsregion EMEA gesetzt. Für Bauprojekte außerhalb der EMEA-Region wird die „Leadership in Energy and Environmental Design (LEED)“-Gold-Zertifizierung angestrebt. Der Standort Jülich ist das erste Bauprojekt, das die Stufe „Platin“ der DGNB erfüllt. Es folgt der Bau des Technology Centers Shanghai, der den Standard der LEED-Gold-Zertifizierung anstrebt.

Daneben arbeiten wir mit verschiedenen Maßnahmen daran, die Energieeffizienz in Verwaltung und Produktion zu verbessern. Am Standort Oldenburg haben wir beispielsweise bereits 2014 ein modernes Blockheizkraftwerk (BHKW) mit Kraft-Wärme-Kopplung in Betrieb genommen. Im Jahr 2022 wurden 25 % des Strombedarfs und 58 % des Kältebedarfs durch das BHKW gedeckt. Zudem wurden bei Umbauten Fensterfronten ausgetauscht beziehungsweise isoliert und die Umstellung auf LED-Beleuchtung vorangetrieben. Am Standort Hamburg haben wir ein Optimierungskonzept zur Drucklufterzeugung erstellt und im Laufe des Jahres 2022 umgesetzt. Hier tauschten wir Kompressoren aus und verbesserten die Kompressorsteuerung. In Leipzig wurde die bereits 2021 umgebaute Produktion im Jahr 2022 um LED-Beleuchtung ergänzt. Am britischen Standort Maldon nutzen wir die Abwärme, die bei der Qualitätsprüfung unserer Ultratiefkühlgeräte (ULT) entsteht.

Seit dem Berichtsjahr ermöglichen Augmented-Reality (AR)-Brillen eine digital innovative und zugleich energieeffiziente Zusammenarbeit unserer Technology Center Oldenburg und Enfield. Per Videotelefonat sind Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter mit Technikfachleuten verbunden. Die von diesen getragene AR-Brille überträgt den Produktionsmitarbeiterinnen

und -mitarbeitern ein Bild, in das Markierungen gesetzt und spezielle Anlageteile punktgenau gezeigt werden können. So können Technikerinnen und Techniker und Beschäftigte aus der Produktion an verschiedenen Orten das Gleiche sehen und miteinander Lösungen finden, etwa bei Fehlermeldungen. Das spart einerseits Zeit, weil zum Beispiel eine Erklärung per Telefon ohne Bild weniger verständlich und zeitintensiver wäre. Andererseits reduziert der Einsatz der AR-Brillen umweltbelastende Dienstreisen. Außerdem kann diese Methode darüber hinaus für vereinfachte Einzelschulungen für Geräte oder Softwareprogramme sorgen.

Mitarbeitermobilität

Um die CO_2-Emissionen unserer Geschäftstätigkeit zu verringern, richten wir vor allem in Deutschland den Fokus auch auf die Mobilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für unseren deutschen Fuhrpark haben wir uns bis 2025 zum Ziel gesetzt, einen Flottendurchschnitt von 40 g CO_2/km zu erreichen.

Ende 2022 lag der Durchschnitt bei 73 g CO_2/km (2021: 101 g CO_2/km). Um die CO_2-Emissionen unseres Fuhrparks weiter zu senken, ist für alle deutschen Standorte die Anschaffung weiterer Hybrid- und E-Fahrzeuge geplant.

Seit Mai 2021 werden auch alle Firmenfahrzeuge an unseren Standorten in Nordamerika auf Hybridoptionen umgestellt, sobald die alten Leasingverträge auslaufen. Seit Einführung unserer CarPolicy im Dezember 2020 konnten die CO_2-Emissionen unserer Flotte bereits um 43,4 % gesenkt werden.

JobRad für Beschäftigte
An den deutschen Standorten haben wir 2021 ein „JobRad“-Angebot für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeführt. Hierbei können sich die Beschäftigten für die Zeit von 36 Monaten ein Fahrrad leasen und die Raten mittels Gehaltsumwandlung bezahlen. Bis Ende 2022 wurden auf diese Weise insgesamt 278 Dienstfahrräder angeschafft, wovon 100 allein auf das Berichtsjahr fallen.

Bikestop

Am Standort Hamburg wurde 2021 der Bau eines Gebäudes für das Unterstellen von Fahrrädern begonnen. Im Berichtsjahr wurde das Bikestop-Gebäude eröffnet und bietet nun Platz für insgesamt 310 Fahrräder und sechs Fahrräder mit Anhängern. Außerdem haben wir ausreichende Möglichkeiten zum Laden von E-Fahrrädern geschaffen und zwei Servicestationen eingerichtet, die mit einer Aufhängevorrichtung und Luftpumpen ausgestattet sind. Somit wollen wir ein Zeichen für die Mobilitätswende setzen und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Umstieg auf alternative Mobilitätsformen zum Auto erleichtern.

Klimaschonende Produktentwicklung & -nutzung

GRI 305/3-3

Wir setzen beim Klimaschutz darauf, die CO_2-Emissionen in der Nutzungsphase unserer Produkte (Scope 3, Kategorie 11) zu reduzieren. Verschiedene interne Analysen haben ergeben, dass hier ein beträchtlicher Teil des Ausstoßes anfällt. Im Berichtszeitraum entstanden durch die Nutzung von Produkten der Marke Eppendorf bei unseren Kunden etwa 246.561 t CO_2. Außerdem tragen Gewinnung und Herstellung eingekaufter Materialien einen signifikanten Anteil an Upstream-Emissionen – also jene aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette – bei. Eppendorf achtet daher auf den effizienten Einsatz von Materialien in der Herstellung. Darüber hinaus wollen wir unsere Kunden durch Publikationen dafür sensibilisieren, Energie und Ressourcen zu sparen. Nicht zuletzt trägt die besondere Langlebigkeit unserer Produkte dazu bei, den relativen CO_2-Fußabdruck pro Produkt zu verringern.

ACT®-Zertifizierung

Seit 2017 arbeitet Eppendorf mit My Green Lab®, einer unabhängigen Non-Profit-Organisation, im Rahmen des ACT® Environmental Impact Factor Labels zusammen. ACT®-Zertifizierungen decken den steigenden Bedarf von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Beschaffungsmarktunternehmen nach transparenten, von Dritten geprüften Informationen über die Umweltauswirkungen von Laborequipment. Die Zertifizierungen berücksichtigen Nachhaltigkeitskriterien von der Herstellung bis zum Lebensende eines Produkts – etwa die Ressourceneffizienz, den Einsatz von Materialien aus erneuerbaren Quellen, Recyclinganteile, die Robustheit der Produkte und die Recyclingfähigkeit. Eppendorf ist stolz, seine Produkte durch My Green Lab® zertifizieren zu lassen und damit kontinuierlich zu verbessern.

2022 wurden mehrere Eppendorf Produkte zertifiziert beziehungsweise re-zertifiziert: Unter anderem erhielten die BioBased Tubes und der Ultra Low Temperature (ULT) Freezer (CryoCube® 440h) die ACT®-Zertifizierung. Die Eppendorf Tiefkühlgeräte sind die ersten „Ultra Low Temperature"-Geräte, die 2018 mit dem ACT®-Label zertifiziert wurden. In der Zukunft strebt Eppendorf eine weitere Ausweitung der Kooperation mit My Green Lab® und weitere Zertifizierung von Eppendorf Produkten an.

Umstellung auf klimafreundlicheres Kühlmittel

Unsere im Jahr 2021 auf den Markt gebrachten Tiefkühlschränke CryoCube F440n und F570n nutzen die natürlichen Kältemittel Propan und Ethan. Beide Kohlenwasserstoffe haben ein sehr niedriges Treibhauspotenzial. Bei den Vorgängergeräten kamen Stoffe zum Einsatz, die ein vielfach höheres Treibhauspotenzial hatten. Das Treibhauspotenzial von Kältemitteln ist insbesondere bei nicht sachgemäßer Entsorgung relevant, da das Kältemittel so in die Atmosphäre gelangen kann. Bei dem CryoCube F440n Freezer konnten wir zudem bei gleichzeitiger Erhöhung der Kapazität von 410 L auf 440 L den täglichen Energieverbrauch von 10,8 kWh auf 8,3 kWh senken. Dies führt zu einer CO_2-Reduktion von etwa 0,25 t pro Jahr und Gerät. Bei dem CryoCube F570n Freezer konnten wir den errechneten Stromverbrauch ebenfalls um etwa 21 % senken, was zu einer durchschnittlichen CO_2-Reduktion von etwa 0,22 t pro Jahr und Gerät führt.

Die Tiefkühl-Challenge

Ultratiefkühlgeräte (ULT) müssen rund um die Uhr extrem niedrige Temperaturen von –80 °C aufrechterhalten. Deshalb verbrauchen auch energieeffiziente Geräte große Mengen an Strom. Das Forschungsinstitut International Institute for Sustainable Laboratories und die Organisation My Green Lab® haben es sich zur Aufgabe gemacht, zu erkunden, wie der Einsatz von ULT-Gefriergeräten energetisch optimiert werden kann. Dazu haben sie eine jährliche „Freezer Challenge" ins Leben gerufen, die von Eppendorf als Hersteller von ULT-Geräten bereits mehrfach gesponsert wird.

Nutzerinnen und Nutzer von ULT-Tiefkühlschränken sind eingeladen, Maßnahmen zum Energiesparen zu ergreifen und ihre Ergebnisse bei der Challenge einzureichen. Solche Maßnahmen können beispielsweise die gemeinsame Nutzung von Geräten mit Kolleginnen und Kollegen oder die Einstellung eines angepassten Soll-Temperaturwerts sein. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die auf diese Weise die größten Energieeinsparungen erzielen konnten, werden jährlich ausgezeichnet. 2022 nahmen ca. 1.500 Labore aus den USA, Europa und weiteren Regionen der Welt an der Freezer Challenge teil.

Umwelt & Ressourcen

GRI 301/3-3

Der Verbrauch natürlicher Ressourcen übersteigt derzeit den durch die planetaren Grenzen bestimmten, sicheren Handlungsspielraum der Menschen. Gleichzeitig stellen unsere Stakeholderinnen und Stakeholder immer höhere Anforderungen an die Umwelt- und Sozialverträglichkeit unserer Geschäftstätigkeit, inklusive der Ressourcenschonung bei unseren Produkten, Verpackungen und Prozessen. Für eine lebenswerte Welt – heute und morgen – streben wir daher an, die Umwelteinwirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu reduzieren und einen positiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.

Unsere Ambition lautet: Wir wollen in Zukunft die branchenweit führende Rolle einnehmen und den Ressourcenverbrauch dort minimieren, wo es für uns und unsere Kunden am effektivsten ist. Daher konzentrieren wir uns auf effiziente und alternative Lösungen für Verpackungen und Verbrauchsmaterialien und führen, wo immer möglich, Konzepte der Kreislaufwirtschaft ein. Wir orientieren uns dabei auch an den Umweltprinzipien des → Global Compact, dessen Unterzeichner wir sind.

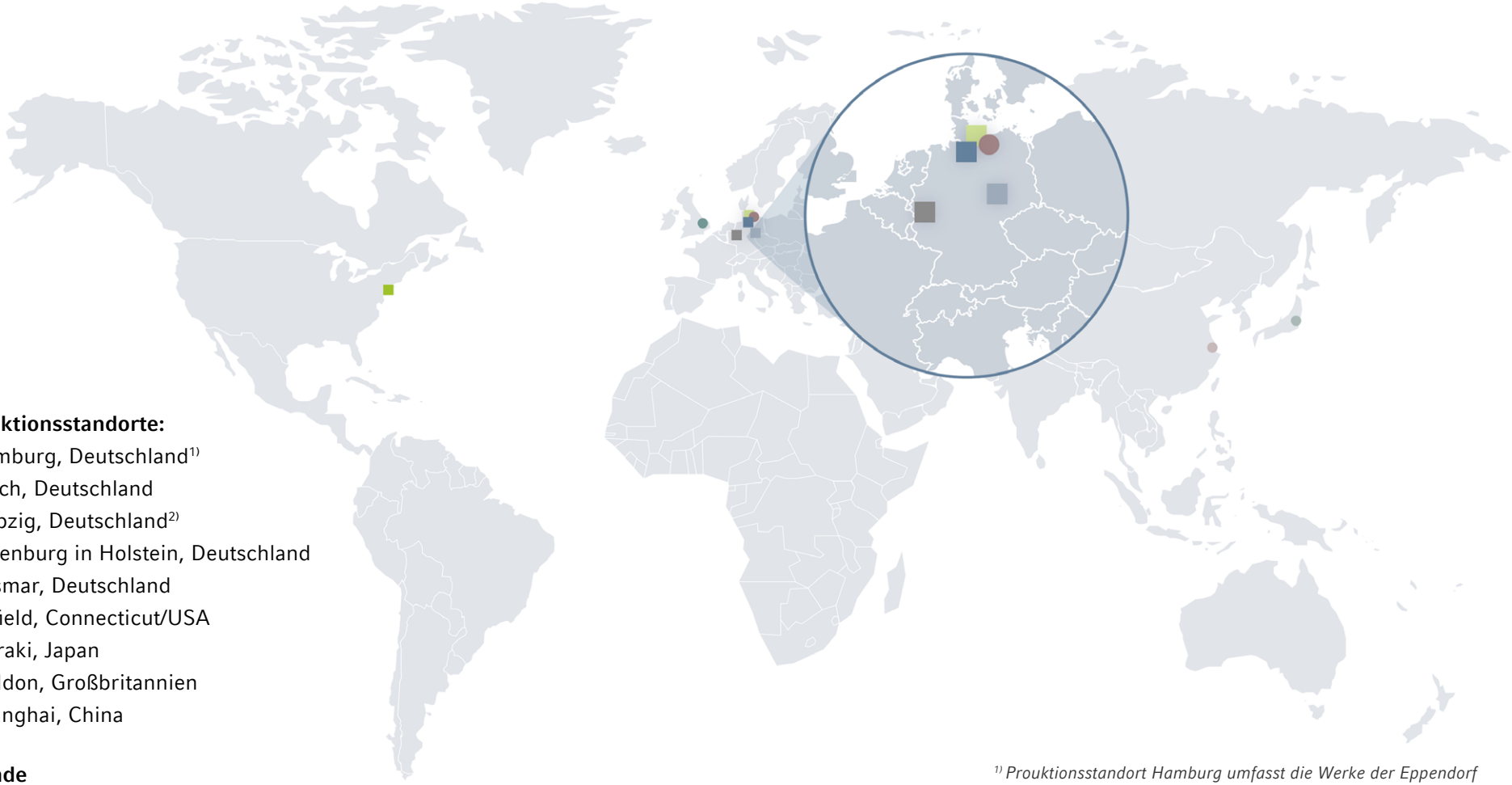
Um unseren Anspruch zu erfüllen, gehen wir sorgsam mit den Rohstoffen um, die wir zur Herstellung unserer Produkte benötigen. Außerdem reduzieren wir vermehrt den Materialeinsatz durch neues Produkt-Design. Wir setzen zunehmend recycelte Materialien oder Materialien aus nachwachsenden Rohstoffen ein und stellen sicher, dass diese nachhaltig beschafft werden. Umweltanforderungen definiert Eppendorf bereits im Entwicklungsprozess für jeden Lebenswegabschnitt der Produkte. Zudem achten wir auf einen → effizienten Einsatz hauptsächlich grüner Energie und verwenden immer mehr recyclingfähige Materialien. Nicht zuletzt sorgen die hohe Qualität und die Services rund um unsere Produkte für eine lange Lebensdauer – und tragen so ebenfalls zur Ressourcenschonung bei.

Auch bei Verpackungen und Verbrauchsmaterialien steht ein effizienter Ressourcenverbrauch für uns im Fokus. Gemäß dem Konzept der Kreislaufwirtschaft liegt unser Augenmerk dabei insbesondere auf Reduzierung und Wiederverwertbarkeit der eingesetzten Materialien. Wir verfolgen den Anspruch, immer weniger verzichtbare Materialmengen zu verwerten und unnötige Abfälle zu vermeiden – und dabei einen Branchenstandard zu setzen. Aus diesem Grund erarbeiten wir aktuell eine umfassende Ressourcenstrategie für unsere wesentlichen Themen Verpackungen und Verbrauchsmaterialien.

Unser zertifiziertes Umweltmanagement

Wir wollen mögliche negative Einflüsse unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt minimieren. Den Rahmen für unseren betrieblichen Umweltschutz bildet die unternehmensweit geltende Eppendorf Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmission (↗ HSE-Mission). Sie gibt vor, dass Maßnahmen zur Reduzierung und Vermeidung von Umweltbelastungen kontinuierlich identifiziert, umgesetzt und überprüft werden sollen, um ihre Wirksamkeit zu bewerten. Dies erreichen wir mit unserem zertifizierten Umweltmanagement auf Basis der ISO-Norm 14001. Das Umweltmanagement ermöglicht uns, unsere Umweltleistung systematisch zu verbessern und Änderungsprozesse effektiv zu steuern.

Nach ISO 14001 zertifizierte Produktionsstandorte der Eppendorf Gruppe



Produktionsstandorte:

- Hamburg, Deutschland[1)]
- Jülich, Deutschland
- Leipzig, Deutschland[2)]
- Oldenburg in Holstein, Deutschland
- Wismar, Deutschland
- Enfield, Connecticut/USA
- Ibaraki, Japan
- Maldon, Großbritannien
- Shanghai, China

Legende

- Zertifizierte Produktionsstandorte
- Zukünftig zertifizierte Produktionsstandorte

[1)] *Prouktionsstandort Hamburg umfasst die Werke der Eppendorf Instrumente GmbH und der Eppendorf Liquid Handling GmbH.*

[2)] *Produktionsstandort Leipzig umfasst zwei Werke der Eppendorf Zentrifugen GmbH.*

Standortzertifizierung nach ISO 14001

Ende 2022 verfügten 66 % unserer Werke weltweit sowie die Eppendorf SE als Muttergesellschaft über ein ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagement. Bereits seit 2013 ist das Umweltmanagement von fünf Gesellschaften in Deutschland zertifiziert. Weitere Standorte sollen in den kommenden Jahren folgen; eine entsprechende Zertifizierungsstrategie wurde 2021 vom Vorstand verabschiedet. Im Jahr 2022 wurden der Standort Jülich in Deutschland und der Standort Enfield in den USA nach ISO 14001 zertifiziert. Für 2023 ist eine weitere Zertifizierung gemäß dieser Norm geplant.

Leistungsindikatoren

Im Rahmen eines jährlichen ISO 14001 Management Reviews werden verschiedene Leistungsindikatoren erfasst, analysiert und bewertet: beispielsweise die Gesamtabfallmenge oder die Abfallmenge im Verhältnis zum Produktionsoutput. Dabei wird zwischen unternehmensweit geltenden und standortbezogenen Leistungsindikatoren unterschieden. Im Zuge der sukzessiven ISO 14001 Standortzertifizierungen bauen wir ein einheitliches Reporting dieser Kennzahlen auf. Außerdem werden finanzielle Indikatoren analysiert, um die Wirtschaftlichkeit umgesetzter Maßnahmen zu untersuchen.

Organisation

Das Umweltmanagement wird durch den Vorstand sowie durch die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer des operativen Geschäfts verantwortet. Der Vorstand trifft alle strategischen Entscheidungen und bestätigt operative Projekte und Zielsetzungen im Rahmen des ISO 14001 Management Reviews. Je nach Projekt und Standort erfolgt die operative Umsetzung durch lokale Health, Safety and Environment (HSE)-Managerinnen und -Manager in Zusammenarbeit mit globalen Spezialistinnen und Spezialisten, Facility-Managerinnen und -Managern, Operations-Managerinnen und -Managern oder weiteren Fachverantwortlichen.

Sensibilisieren der Beschäftigten

Über das E-Learning Tool → Eppendorf Academy werden jährlich Online-Schulungen zu Umweltthemen und zum Umweltmanagement bei Eppendorf durchgeführt, die alle Beschäftigten der Standorte Hamburg, Oldenburg und Jülich absolvieren müssen. In Enfield in den USA wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2022 ebenfalls zu Umweltthemen geschult. Auch an weiteren Standorten sollen künftig entsprechende Trainings angeboten werden.

Standards & Richtlinien

In Deutschland gelten für uns im Wesentlichen neben den Vorgaben des Kreislaufwirtschaftsgesetzes unter anderem auch jene der Gewerbeabfallverordnung, des Verpackungsgesetzes sowie des Elektro- und Elektronikgerätegesetzes. Außerdem sind die Anforderungen des Wasserhaushaltsgesetzes, des Bundes-Immissionsschutzgesetzes sowie der Gefahrstoffverordnung und der EU-Abfallrahmenrichtlinie gültig. Das internationale Abfallrecht für Standorte außerhalb Deutschlands wird bisher nicht systematisch dokumentiert. Zukünftig werden wir sowohl das internationale Abfallrecht als auch weitere Rechtsgebiete im Rahmen von ISO 14001 beobachten.

Die Leitplanken gibt zudem unsere unternehmensweit gültige ↗ HSE-Mission vor, die im Intranet allen Beschäftigten in deutscher und englischer Sprache zugänglich ist. Darin sind unsere Mission, unsere Ambitionen und unsere Selbstverpflichtungen zum Umweltschutz sowie zu den Bereichen Sicherheit und Gesundheit festgehalten.

Ökologisches Engagement: Tatkräftig anpacken
Bereits zum fünften Mal beteiligte sich Eppendorf 2022 im Rahmen der Hamburger Initiative „Wi mook dat!“ an der Renaturierung des Alsterlaufes in Hamburg-Poppenbüttel, nahe dem Unternehmenshauptsitz. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Eppendorf und der Tochtergesellschaft Starlab tauschten ihren Schreibtisch gegen Schubkarre und Handschuhe ein, um aktiv zur Erhaltung der Lebensräume von Eisvogel und Otter beizutragen. Das jährliche, lehrreiche Event fördert sowohl den Naturschutz als auch das Teamgefühl unter den Kolleginnen und Kollegen.

Abfall & Recycling

GRI 301/3-3, 306/3-3, -1, -2

Abfall entsteht bei Eppendorf entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Zu Abfällen gehören nicht nur Haushaltsmüll, Abwasser und industrielle Abfälle, sondern auch gefährliche Stoffe, die aus unseren Laboren, unserer Fertigung und elektronischen Produkten stammen. Wir wollen Abfälle weitestgehend vermeiden oder – sofern dies nicht möglich ist – sie reduzieren. Einen strategischen Fokus legen wir darauf, den Anteil fossiler Primärkunststoffe an unserer Gesamtproduktion zu verringern, beispielsweise durch neue, effizientere Produktbauweisen.

Abfallvermeidung & -reduktion
Abfallvermeidung und -reduktion ist für Eppendorf von großer Bedeutung – nicht zuletzt aufgrund der steigenden Anforderungen, die unsere Kunden an uns stellen. In unserer Wesentlichkeitsanalyse wird den damit verbundenen Themen daher auch eine hohe strategische Bedeutung zugemessen. Im Fokus unserer Maßnahmen stehen drei Aspekte: Zum einen wollen wir den Ressourcenverbrauch oder Abfall, der durch unsere eigenen Marketingmaterialien oder Transportverpackungen entsteht, möglichst gering halten. Außerdem gilt es, Abfälle, die bei unseren Kunden durch die Verwendung unserer Verbrauchsmaterialien entstehen, sowie jene, die durch die Verpackung unserer Produkte bei Kunden anfallen (bei Nicht-Verbrauchsmaterialien), zu reduzieren.

Zudem versuchen wir, unsere Prozess- und Anlagentechnik zu optimieren, um Abfälle zu vermeiden und wertvolle Rohstoffe wiederzuverwenden. Beispielsweise passen wir Prozesse an, um den Produktionsausschuss so gering wie

möglich zu halten, und nutzen etwa am Standort Leipzig sowie bei der Eppendorf Liquid Handling GmbH am Standort Hamburg ein Recyclingverfahren zur Trennung und Wiederverwertung von Kühlschmierstoffen und Aluminium- und Messingspänen. Der Oldenburger Standort gibt Kunststoffabfälle aus der Produktion zur Weiterverwendung ab. Für 2023 ist in Enfield ein Projekt zur internen Wiederverwendung von Kunststoffabfällen geplant.

Datengrundlage für Nachhaltigkeitscontrolling im Aufbau

Standortbezogene Abfallreduzierungsziele werden jeweils im Zuge der ISO 14001 Zertifizierung festgelegt. 2021 haben wir ein Projekt gestartet, um über alle Produktionsstandorte hinweg Abfalldaten zu ermitteln. Diese Daten sollen künftig in eine weltweit gültige Ressourcenstrategie einfließen, die wir derzeit erarbeiten. Sie werden auch dazu dienen, unser internes Nachhaltigkeitscontrolling weiterzuentwickeln. Die entsprechenden Kennzahlen werden in Zukunft im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung offengelegt.

Strukturiertes Abfallmanagement

Das Abfallmanagement von Eppendorf ist Teil unseres Umweltmanagements. Es wird an den Standorten durch die lokalen HSE-Managerinnen und -Manager beziehungsweise die Abfallbeauftragten der Standorte gesteuert.

Wir haben einen unternehmensweiten Standard zum Umgang mit Abfall definiert. Dieser besagt, dass Abfälle sortenrein gesammelt und in geeigneten Behältern dem Entsorger bereitgestellt werden müssen. Alle Abfälle müssen klassifiziert und in einem Abfallkataster geführt werden. Gefährliche Abfälle werden gesondert gekennzeichnet und die Entsorgungsnachweise aufbewahrt. Darüber hinaus enthält der Standard die Vorgabe, dass nur Entsorgungsfachbetriebe für die Entsorgung eingesetzt und beauftragt werden dürfen.

Gemäß den Vorgaben erfolgt die Entsorgung an allen deutschen Standorten und im US-amerikanischen Enfield durch entsprechende Fachbetriebe, die von Eppendorf ausgewählt werden. Abfallbilanzen werden von den Entsorgern bereitgestellt. Am Hamburger Standort übernimmt ein externer Dienstleister auch die interne Sammlung und grobe Vorsortierung der anfallenden Abfälle. Die Entsorgungsprozesse werden jährlich im Rahmen unseres zertifizierten Umweltmanagementsystems überwacht.

Die Verwertungsquote unserer Abfälle ist hoch und lag im Berichtsjahr bei 66 % (2021: 76 %). Trotz der positiven Standortentwicklung und des gesteigerten Produktionsvolumens im Berichtsjahr konnten wir 2022 recht konstante Abfallmengen und Energieeffizienzen erzielen.

Aluminiumabfall wiederverwerten

Aluminium ist für Eppendorf ein wichtiger Werkstoff. Bei seiner Verarbeitung in Computerized Numerical Control-Prozessen (CNC-Prozessen) bei der Herstellung von Zentrifugen entsteht der sogenannte Aluminiumabrieb. Dieser ist in einem Kühlschmierstoff gebunden, der unsere Geräte vor hohen Temperaturen schützt. Um sowohl den Aluminiumabrieb als auch den ablaufenden Kühlschmierstoff wiederverwerten zu können, setzen wir seit 2013 am Standort Leipzig ein innovatives Recyclingverfahren ein: Der Aluminiumabrieb wird aufgefangen und in einer Hydraulikpresse unter hohem Druck zu kompakten Briketts verdichtet, die anschließend weiterverwendet werden können. Durch dieses Pressverfahren wird zudem ein Großteil des eingesetzten Kühlschmierstoffs freigesetzt, der danach erneut genutzt werden kann. Das Verfahren hat dadurch nicht nur ökologische, sondern auch ökonomische Vorteile.

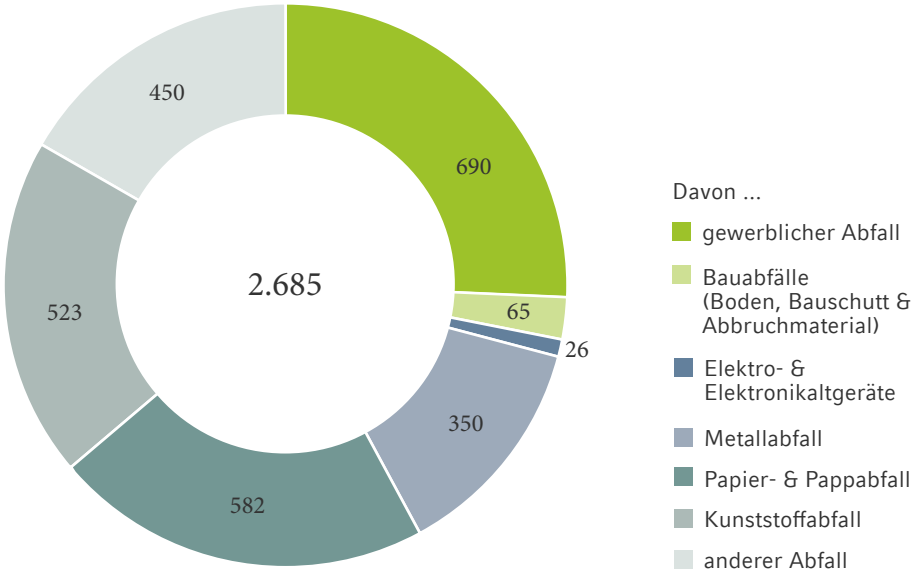
Papiernutzung im Unternehmen

In den vergangenen Jahren haben wir in vielen Bereichen die Dokumentation in Papierform auf digitale Systeme umgestellt. Zudem kommunizieren wir intern und extern zunehmend über digitale Kanäle. Hierdurch konnte der Papier- und Tonerverbrauch deutlich gesenkt werden.

Darüber hinaus achten wir in unseren Büros und Logistikzentren darauf, unnötige Abfälle zu vermeiden. Die Büros am zentralen Standort in Hamburg sind seit 2005 mit Sammelboxen für Altpapier ausgestattet.

Abfall gesamt nach Kategorie in t

GRI 306-3



Verbrauchsmaterialien bei unseren Kunden

GRI 306/3-3

In den vergangenen Jahren sind Polypropylen-Kunststoffgefäße auf Erdölbasis als Alternative zu Glasgefäßen in Laboren weltweit unersetzlich geworden: Sie bieten die Qualitätsstandards, die in der immer anspruchsvoller werdenden Forschung benötigt werden. Zudem werden heutzutage viele Experimente im Mikroliter-Maßstab durchgeführt. Hierzu werden Gefäße und Spitzen mit sehr feinen Abmessungen benötigt, die nicht aus Glas hergestellt werden können – oder nur zu extrem hohen Kosten. Darin liegt eine wachsende Herausforderung in Bezug auf Nachhaltigkeit. Deshalb konzentriert sich Eppendorf bei der Entwicklung neuer innovativer Produkte zunehmend auf den Einsatz ressourceneffizienter und nachhaltiger Materialien.

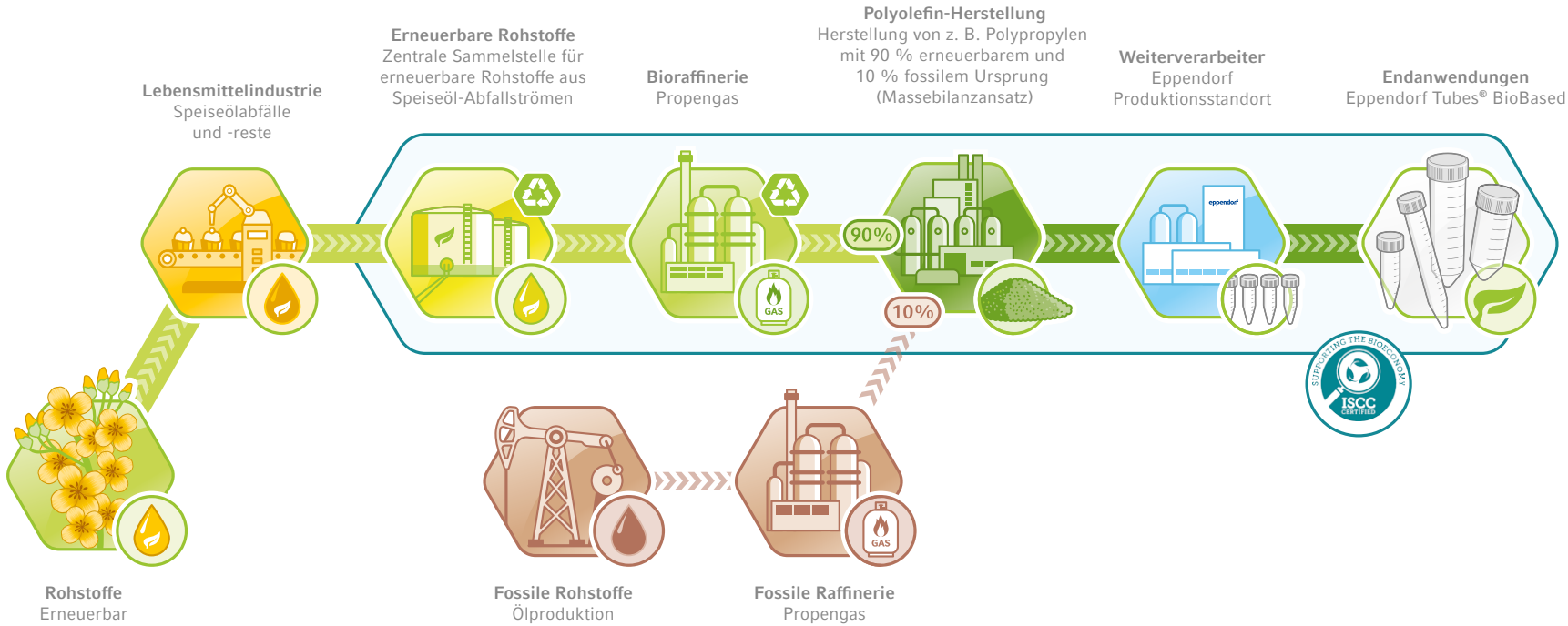
Optimierung von Einwegartikeln & Forschung nach Alternativen

Unser Ziel ist es unter anderem, den Einsatz von Materialmengen zu reduzieren. Das wollen wir erreichen, indem wir beispielsweise Wandstärken und Abmessungen unserer Verbrauchsmaterialien optimieren. Dabei sind unsere Möglichkeiten aber begrenzt – einerseits aufgrund der benötigten mechanischen und chemischen Stabilität der Produkte sowie der Produktionsbedingungen. Andererseits basieren die Abmessungen von Gefäßen und Platten oftmals auf international standardisierten Größen mit exakt definierten Einsätzen. Nach heutigen Möglichkeiten haben wir unsere Einwegartikel bezüglich ihrer Wandstärken und Abmessungen weitestgehend optimiert.

Daneben forschen unsere Entwicklungsabteilungen im Kunststoffbereich seit Jahren intensiv daran, ob und inwieweit Rezyklate in der Produktion von Einwegartikeln eingesetzt werden können. Bisher können für Einwegartikel, die einen direkten Kontakt zu Proben aufweisen, keine Rezyklate verwendet

werden. Probengefäße aus Kunststoffen, die dem mechanischen Recycling entstammen, könnten nämlich Reste von Kontaminationen enthalten, die wertvolles Probenmaterial verunreinigen und unbrauchbar machen. Für Einwegartikel ohne Probenkontakt erforschen wir den Einsatz von Recyclingmaterialien sowie Machbarkeit und Akzeptanz von Return-Systemen.

Eine innovative Lösung, um dem Problem entgegenzutreten, ist die Nutzung biobasierter Rohstoffe, die wir laufend für unsere probenführenden Produkte erproben. Erstmals können wir seit August 2022 spezielle Reaktionsgefäße – die Eppendorf Tubes® mit Schraubdeckeln in verschiedenen Fassungsvermögen – in einer biobasierten International-Sustainability-and-Carbon-Certification (ISCC)-Plus-zertifizierten Linie anbieten, und das ohne Abstriche in Produktqualität und -leistung. Die Gefäße bestehen gemäß dem ISCC Massebilanz Ansatz zu 90 % aus zertifiziertem Polypropylen auf Basis erneuerbarer wiederverwendeter Rohstoffe – etwa aus recycelten Speiseölabfällen und -resten – und nur noch zu 10 % aus fossilen Rohstoffen. Letztere werden somit zu 90 % eingespart, und biobasierten Abfällen und Resten wird ein zweites Leben ermöglicht. Eine Umstellung des Rohmaterials auf 100 % erneuerbare Rohstoffe ist für 2023 geplant.



Müll bei Kunden vermeiden & verwerten

Ein wesentlicher Aspekt unseres Ressourcenschutzes ist es, den Kunststoffabfall, der bei unseren Kunden anfällt, zu verringern. Die Herausforderung: Dieser ist oftmals biologisch, chemisch oder radioaktiv kontaminiert – und somit für Mensch und Umwelt potenziell gesundheitsschädlich. Bei direktem Probenkontakt wird kunststoffbasierter Laborabfall in der Regel der thermischen Verwertung zugeführt. Ein Recycling ist mit den momentan gegebenen technischen Methoden nicht oder nur mit sehr viel Aufwand möglich, wie zum Beispiel im energieintensiven Pyrolyse-Verfahren. Teilweise schreiben auch gesetzgeberische Regularien eine thermische Verwertung von Laborabfällen vor.

Unsere Kunden können den Einsatz von Ressourcen wie Kunststoffen, Reagenzien oder Chemikalien sowie das Abfallaufkommen zudem durch die Nutzung anderer Systeme verringern. Beispielsweise können sie bei größerem Probendurchsatz vom 96-Well-Maßstab auf unser 384-Well-Mikroliter-system zum Dosieren kleinster Mengen von Flüssigkeiten umsteigen. Anstelle von vier 96-Well-Platten wird nur noch eine 384-Well-Platte benötigt, wobei Kunststoffabfälle um 75 % und Proben- sowie Reagenzien-Materialien um jeweils 50 % reduziert werden.

Unsere Einwegartikel haben auch Kunststoffbestandteile, die keinen direkten Kontakt zum Probenmaterial haben. Dazu zählen Racks zur Einmalverwendung, Mehrweg-Boxen zur Aufbewahrung von Pipettenspitzen oder Umverpackungen. Die Mehrweg-Boxen können bis zu 100 Mal autoklaviert – also per Autoklav sterilisiert – und jeweils über ein Refill-System mit frischen Spitzen-Trays bestückt werden. Eppendorf zählt diese Gegenstände zur Gruppe der Hilfsprodukte, die die korrekte Nutzung der eigentlichen Produkte (wie der Pipettenspitzen) ermöglichen. Je nach Nutzung im Labor können diese Hilfsprodukte als nicht-kontaminierter Abfall eingestuft werden. Die Definition hängt von lokalen Vorgaben der Beauftragten für biologische Sicherheit und Abfallmanagement ab. Wir empfehlen unseren Kunden, Produktverpackungen und Hilfsprodukte soweit möglich zu trennen, bevor diese in den Laborbereich gebracht werden – und dort möglicherweise mit Probenmaterial oder kontaminierten Arbeitsflächen in Kontakt kommen. Diese frühzeitige Materialtrennung kann ein Recycling bestimmter Kunststoffbestandteile ermöglichen beziehungsweise erleichtern.

Verpackungen effizient gestalten

Wo immer es möglich ist, vermeiden wir bei Verpackungen unnötigen Materialeinsatz und reduzieren Verpackungsgrößen oder Materialstärken. Außerdem prüfen wir kontinuierlich, in welchen Bereichen wir alternative, nachhaltigere Verpackungsmaterialien einsetzen können.

Gängige Verpackungsarten bei Eppendorf:

- **Primärverpackungen** wie Spitzen-Racks oder -Boxen und -Trays werden häufig dem Produkt zugerechnet, da es viele seiner Eigenschaften – etwa die Sterilität – nur in Kombination mit dieser Primärverpackung aufweist.

- Als **Produktverpackung** bezeichnet man die Menge an Materialien, die das Produkt in der Phase vom finalen Produktionsschritt bis zur kundenspezifischen Nutzung im Labor umgibt. Je nach Produktart und -gewicht werden Pappverpackungen aus unterschiedlicher Materialstärke verwendet.
- Als **Transportverpackung** bezeichnen wir spezielle Umverpackungen von mehreren Produkten der gleichen Art sowie deren Produktverpackungen. Die Transportverpackung dient der effizienten und sicheren Versendung und besteht primär aus Kartonage mit einem hohen Anteil an Recyclingfasern.
- **Pendelverpackungen** oder auch Mehrwegverpackungen werden in verschiedenen Werken von Eppendorf verwendet, um Baugruppen oder Teile von Lieferanten zu beziehen. Nachdem die verpackten Bauteile verbraucht worden sind, schicken wir die Verpackung an den Lieferanten zurück. Die Nutzung von Pendelverpackungen beschränkt sich auf regionale Zulieferer, da ansonsten der Transportaufwand für die leeren Pendelverpackungen die Vorteile der Materialeinsparung aufwiegt.

Über die Jahre haben wir bereits verschiedene Systeme entwickelt, mit denen wir Verpackungen effizienter gestalten oder gar ganz vermeiden können. So haben wir beispielsweise unsere Refill-Systeme, bestehend aus Box und Tray, schon 2002 eingeführt. 2021 haben wir mithilfe eines optimierten Produkt-Designs die Menge von Polypropylen in unseren Einweg-Racks je nach Rack-Größe um 19 % bis 35 % reduzieren können. Darüber hinaus suchen wir kontinuierlich nach Ersatzmaterialien für Primärverpackungen.

Bei Produktverpackungen aus Pappe achten wir darauf, dass sie einen zunehmenden Anteil von Altpapier enthalten. Je nach Produktkategorie liegt dieser derzeit zwischen 70 % und 100 %. Eine Erhöhung des Altpapieranteils ist dann vorgesehen, wenn die Verpackungsstabilität und Transportsicherheit nicht gefährdet sind. Darüber hinaus sind einige Produktverpackungen bereits vollständig plastikfrei konzipiert. Durch den Einsatz von kartonagebasierten Haltern sind die Produkte dennoch ausreichend geschützt. Wir planen, diese Art der Verpackung zukünftig verstärkt zu nutzen, solange dies nicht die Gesamt-CO_2-Bilanz verschlechtert.

Marketingmaterialien neu denken

Zu den Marketingmaterialien zählen bei Eppendorf unter anderem papierbasierte Broschüren, Zeitschriften, Kataloge sowie Musterverpackungen mit Einwegartikeln und Werbegeschenke. Alle Marketingunterlagen aus Papier können ganz normal recycelt werden. Zudem reduzieren wir, wo möglich, papierbasierte Dokumente. Auch die Covid-19-Pandemie und die damit verbundenen Kontaktbeschränkungen haben dazu beigetragen, dass wir unser Marketingmaterial weiter digitalisiert haben.

Dennoch führen wir weiterhin auch Papiererzeugnisse, versuchen diese aber so effizient wie möglich zu gestalten: Beispielsweise bildet unser Produktkatalog von Jahr zu Jahr immer mehr Produkte ab, gleichzeitig aber sind Gewicht und Volumen des Katalogs relativ konstant geblieben. Kleinere Schriftarten, dünneres Papier und ausgelagerte Informationen, die über QR-Codes online nachgelesen werden können, haben das ermöglicht. Zudem reduzieren ein klimaneutraler Druck sowie zertifiziertes Papier dessen CO_2-Fußabdruck.

Viele Kunden nutzen den Eppendorf Produktkatalog jahrelang als Nachschlagewerk im Labor. Bei fachgerechter Entsorgung kann dieser dem normalen Papierrecyclingprozess zugeführt werden; außerdem steht der Katalog auch in digitaler Form zur Verfügung.

Bereits seit einigen Jahren versenden wir unseren Newsletter nur noch elektronisch als E-Mail. Empfängerinnen und Empfänger haben weiterhin die Möglichkeit, gedruckte Versionen unserer Produktbroschüren zu erhalten. Um Ressourcen in Form von Energie und Material einzusparen, setzen wir bei Broschüren und Flyern auf einen bedarfsgerechten Druck und führen im Vorfeld regionale Abfragen durch, wie viele Exemplare benötigt werden. Die global genutzten Broschüren lassen wir in Hamburg drucken. Das bis 2021 verwendete Papier bestand zu 100 % aus zertifizierter Frischfaser. Seit Anfang 2022 werden Drucke auf einem neuen, aus 100 % Altpapier hergestellten Material durchgeführt. Die jeweiligen Druckauflagen werden weiter deutlich reduziert.

Eppendorf veröffentlicht zweimal jährlich Magazine zu übergreifenden Laborthemen. Hierzu gehören die Titel ↗ BioNews und ↗ Off the Bench. Beide Publikationen werden klimaneutral gedruckt und sind ebenfalls online verfügbar.

Kundensicherheit & -gesundheit

GRI 416/3-3

Die Abläufe im Labor werden immer kompakter. Damit nimmt auch die Belastung der Arbeit stetig zu. Häufig wiederholen sich die Tätigkeiten, oder sie beanspruchen das Personal oftmals einseitig. Diese Arbeit wollen wir deshalb so weit es geht erleichtern und ergonomisch besonders vorteilhafte Life-Science-Produkte anbieten. Unser Verständnis der Ergonomie bezieht sich dabei nicht nur auf die Produkte, sondern auf die gesamte Laborumgebung.

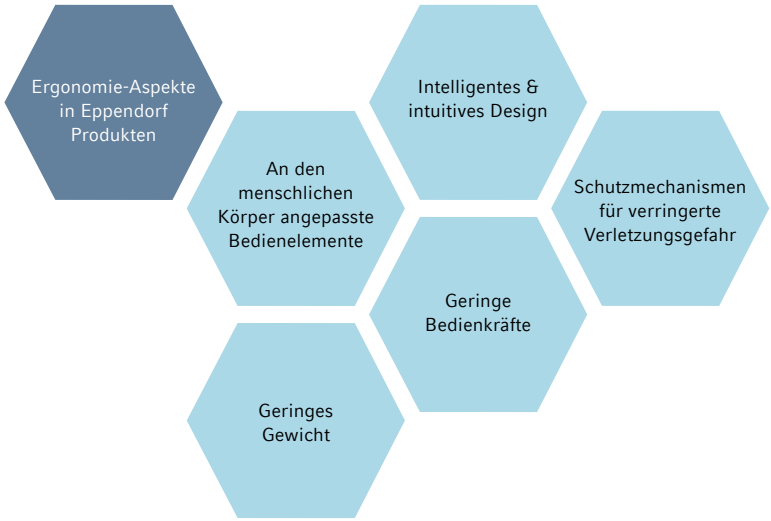
Eppendorf optimiert die Ergonomie seiner Laborausstattung bereits seit den 1970er-Jahren und wurde insbesondere für die Ergonomie der Pipetten bekannt. 2003 führten wir das PhysioCare Concept® ein, das sich zunächst auf Geräte zur Handhabung von Flüssigkeiten konzentrierte. Inzwischen wenden wir das Konzept erfolgreich bei allen Eppendorf Produkten an.

Unser PhysioCare Concept®

GRI 416-1

Eppendorf Produkte gelten als durchdacht, qualitativ hochwertig und so entwickelt, dass sie den Bedürfnissen der Anwenderinnen und Anwender gerecht werden. Dieser Ruf ist auch dem Eppendorf PhysioCare Concept® zu verdanken. Weil das Konzept das gesamte Spektrum der Ergonomie im Laboralltag abbilden soll, fällt unser komplettes Portfolio an Laborprodukten darunter. Zudem beziehen wir ergonomische Aspekte bei jeder neuen Produktentwicklung ein. Im Fokus des Konzepts stehen drei Bereiche:

- **Die Anwenderin und der Anwender:** Das Konzept gewährleistet ein ergonomisches Design und die Optimierung des Produkts je nach individuellen Bedürfnissen von Anwenderin und Anwender.
- **Das Labor:** Neue Geräte lassen sich unkompliziert in die spezifischen Gegebenheiten eines jeden Labors eingliedern.
- **Der Arbeitsablauf:** Die Prozesse rund um das Labor werden allgemein verbessert, und somit auch die Ergebnisse des gesamten Unternehmens.



Um Produkte praxisorientiert zu verbessern, führen unsere Entwicklungsteams eine intensive Nutzungs- und Testphase durch. Dabei treibt sie die Frage an, wie die Nutzerinnen und Nutzer ein Produkt noch einfacher und angenehmer verwenden können.

Erhöhte Produktergonomie: Beispiel Eppendorf Zentrifugen

Manche Zentrifugentypen sind groß, hoch und nehmen viel Platz auf dem Labortisch ein. Kleinere Menschen können speziell die Zentrifugendeckel nur umständlich erreichen, was das Befüllen schwierig gestaltet – und deshalb riskant ist. Eine niedrige Beladungshöhe beugt der Gefahr von Unfällen vor. Wir achten darauf, dass der geöffnete Zentrifugendeckel für eine durch-

schnittlich große Person in komfortabler Reichweite ist. Darüber hinaus sollte er sich mit nur wenig Kraftaufwand schließen lassen. Bei den Eppendorf Zentrifugen genügt dafür ein leichter Druck mit den Fingern. Dies schont Rücken und Handgelenke.

Für den möglichst leisen Betrieb einer Zentrifuge muss ihr Deckel dicht verschlossen werden. Auch hierbei ist eine einfache Handhabung für die Anwenderin oder den Anwender wichtig. Der sogenannte QuickLock®-Rotordeckel von Eppendorf lässt sich mit nur einer Vierteldrehung schließen, was die Belastung für die Handgelenke reduziert.

Mithilfe von Zentrifugenadaptern platziert das Laborpersonal die Proben sicher und fest in der Zentrifuge. Je nach Gefäß sind verschiedene Adapter zu nutzen. Ein kleiner Spalt zwischen Gefäß und Adapter oder ungleiche Bodenformen können dazu führen, dass das Gefäß bricht und die Probe unbrauchbar wird. Mit verschiedenfarbigen Rotoradaptern erleichtern wir die richtige Größenauswahl, um das Risiko von ungewollten Vorkommnissen zu verringern.

Produktsicherheit als Qualitätsmerkmal

GRI 416/3-3

Wenn Nutzerinnen und Nutzer unsachgemäß mit Life-Science-Produkten und Laborproben umgehen, besteht das Risiko, dass sie verletzt werden – speziell bei der Handhabung von Proben, die gesundheitsschädliche Substanzen enthalten. Ziel bei der Entwicklung von Eppendorf Produkten ist es, dieses Risiko zu reduzieren. Wir achten darauf, Kontaktzeit und -nähe zu den Proben möglichst gering zu halten.

Unsere Produkte gestalten wir so, dass sie bei fachkundiger Handhabung sehr sicher sind: Sie müssen immer produktgruppenspezifischen Sicherheitsnormen und internen sowie externen Qualitätsvorgaben entsprechen. Beispielsweise unterziehen wir Zentrifugen in der finalen Entwicklungsphase stets einem Crashtest und prüfen, ob ihr Gehäuse standhält, wenn der Rotor im Inneren bei hoher Geschwindigkeit bricht. Hierbei dürfen keine Bauteile das Gerät verlassen und es darf sich kaum bewegen.

Produktrisiken erkennen & minimieren

Bei der Erforschung und Entwicklung durchlaufen unsere neuen Methoden und Produkte intensive Qualitäts- und Sicherheitstests. Dabei setzen wir auf ein Meilensteinkonzept und binden unsere unternehmensinterne Audit-Einheit ein. Potenzielle Fehler in der Produktentwicklung können wir so frühzeitig erkennen und lösen. Mehrere interne Stakeholderinnen und Stakeholder führen qualitäts- und sicherheitsbezogene Freigabeprozesse durch; ausführlichere Begutachtungen erfolgen häufig nach dem Vier-Augen-Prinzip.

Außerdem unterziehen wir Materialien und Komponenten regelmäßigen Belastungstests. Je nach Produkttyp variieren sie in ihrer Anzahl und Detailfülle. Hierzu schätzen wir üblicherweise die durchschnittliche tägliche Nutzung im Labor und setzen sie zu einer theoretischen Produktlebenszeit ins Verhältnis. Dabei übersteigt die Belastung im Labortest die reale Belastung gewöhnlich deutlich. So werden Testobjekte wie Scharniere von Schließmechanismen bis zu 100.000 Mal geöffnet und geschlossen. Zudem gibt es Alterungstests: Hier setzen wir ein Produkt wiederholt Licht oder Wärme aus. In weiteren Tests überprüfen wir zudem die Beständigkeit der Oberflächen gegen Chemikalien.

Vor der Serienfertigung eines Produkts testen es Kunden für mehrere Wochen unter realen Nutzungsbedingungen. Sie erfassen verschiedene Testparameter, die anschließend von uns ausgewertet werden, und sie notieren mögliche Kritikpunkte. Daneben führen wir bedarfsweise bereits während der Konzipierung eines Produkts eine frühe Testphase mit Kunden durch. Vor dem Hintergrund agiler Projektentwicklung wollen wir das Feedback von Anwenderinnen und Anwendern zukünftig bei noch mehr Entwicklungsschritten einholen und berücksichtigen.

Um Produktmängel nach der Markteinführung feststellen und nachverfolgen zu können, verwendet unser Produktservice-Bereich eine zentrale Datenbank; diese speist sich aus potenziellen, von Kunden gemeldeten Problemfällen. Tritt ein Fall besonders häufig auf oder erweist er sich als schwerwiegend, untersuchen und bewerten Vertreterinnen und Vertreter der Bereiche Qualität, Produktion, Service, Vertrieb und der jeweiligen Business Division die Situation und beschließen bedarfsweise Korrekturmaßnahmen. Nach deren Umsetzung prüfen wir, ob das Problem erfolgreich behoben wurde. Der gesamte Prozess wird durchgängig dokumentiert.

Standards & Richtlinien

Bei der Produktentwicklung beachten wir alle geltenden nationalen und internationalen regulatorischen Vorgaben, die oftmals den Rahmen für Entwicklungsmöglichkeiten festlegen. Weltweit nehmen diese Anforderungen zu, wobei immer mehr Länder ihre lokalen Vorschriften an bestehende Regelwerke der Europäischen Union und der USA anpassen. Dazu zählen etwa die ↗ REACH-Verordnung und die ergänzende ↗ EU-RoHS-Richtlinie 2011/65/EU zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten.

Die für die Einhaltung von Chemikalien- und Materialvorschriften relevanten gesetzlichen Anforderungen beziehen sich hauptsächlich auf die Gefahrenkommunikation sowie auf lokale und regionale Aktivitäten zur Registrierung von Chemikalien. Für Eppendorf ist es somit entscheidend, die in den eigenen Produkten verbauten Ausgangsstoffe eindeutig zuordnen zu können.

Produktsicherheitsinformation für Kunden

Grundsätzlich gelten alle Nutzerinnen und Nutzer von Eppendorf Produkten als ausgebildete Fachkräfte, was bedeutet, dass wir die fachgerechte Nutzung unserer Produkte voraussetzen. Mit der ersten Beratung wenden wir uns zunächst jedoch an einen breiteren Kreis – dem auch Einkaufsabteilungen, Zwischenhändler oder nicht-technische Führungskräfte angehören. Diese Personen verfügen in der Regel über weniger biowissenschaftliches Hintergrundwissen. Dem haben wir uns angepasst und ein breit gefächertes Portfolio an Produktinformation erstellt. Nach gesetzlicher Vorgabe bieten wir unseren Kunden Gebrauchsanweisungen und, wo zielführend, Anleitungen, wie man Produkte gefahrenfrei entpackt und installiert. Die Informationen sind auch online verfügbar. Für Produkte mit potenziell gesundheitsschädlichen chemischen Inhaltsstoffen wie Schmiermittel, Kühlmittel oder Batterien können die entsprechenden Sicherheitsdatenblätter (Material Safety Data Sheets) ebenfalls online abgerufen werden.

Datenschutz

GRI 418-1

Das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein hohes Gut. Wir wollen es gewinnen sowie wahren und damit auch den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens gewährleisten. Integres und rechtskonformes Verhalten ist dafür unverzichtbar. Dieser Grundsatz gilt auch für den Umgang mit Daten, weshalb es für uns selbstverständlich ist, die personenbezogenen Daten von unseren Kunden, Geschäftspartnern und Beschäftigten zu schützen. Wir bekennen uns zu den Grundprinzipien des Datenschutzes und insbesondere dazu, dass personenbezogene Daten nur verarbeitet werden dürfen, wenn es rechtmäßig ist. Deshalb haben wir unsere Datenschutzziele in unserem Verhaltenskodex verankert und ein Datenschutz-Managementsystem konzernweit implementiert, durch das das Sicherheits- und Schutzniveau der Datenverarbeitungen sichergestellt werden kann. In unserem Datenschutzteam, das sich aus Ansprechpersonen mit verschiedenen Expertisen aus den Abteilungen Legal, IP & Compliance, Human Resources und Global IT sowie einer externen Datenschutzbeauftragten zusammensetzt, verbessern wir kontinuierlich die Prozesse und beraten alle Fachabteilungen bei der Umsetzung der datenschutzrechtlichen Anforderungen. Dazu gehört beispielsweise, dass vor dem Einkauf beziehungsweise der Lizenzierung von Produkten und Dienstleistungen eine umfassende datenschutzrechtliche Einschätzung durch das Datenschutzteam erfolgt. Ziel ist es, schwerwiegende Folgen – etwa Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung von Urheberrechten – zu verhindern. Auch abseits der Nutzung elektronischer Systeme verhalten wir uns mit der erforderlichen Sensibilität.

Im Berichtsjahr gab es keine begründeten Beschwerden über Datenschutzverletzungen jeglicher Art.

Verantwortung in der Lieferkette

Als Hersteller hochwertiger Life-Science-Produkte bezieht Eppendorf weltweit Rohstoffe, Waren und Dienstleistungen. Unsere Lieferkette beinhaltet Beschaffung, Produktion, Vertrieb und Logistik. Die Aktivitäten entlang unserer Lieferkette bergen daher vielfältige Risiken, die sich auf die Stabilität unserer Produktionsfähigkeit auswirken können. Um unseren Kunden Produkte in der von ihnen benötigten hohen Qualität anbieten und unser Geschäft erfolgreich betreiben zu können, ist eine möglichst frühzeitige Erkennung und Beurteilung dieser Risiken elementar. Die Etablierung transparenter und digitalisierter Prozesse entlang der Lieferkette minimiert Störungen und Risiken in diesem Zusammenhang.

In unserer Beschaffung berücksichtigen wir hierzu sowohl prozessuale als auch ökonomische und technische sowie soziale und ökologische Kriterien. Ökologische Nachhaltigkeit sowie die Achtung der Menschenrechte und fairere Arbeitsbedingungen sind ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Außerdem setzen wir uns laufend mit steigenden externen Anforderungen an unser Lieferkettenmanagement auseinander. Dazu zählen etwa neue gesetzliche Vorschriften zur Nachverfolgung bestimmter Materialien und zur Ausübung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Darüber hinaus achten wir sehr genau auf die Ansprüche unserer Kunden und berücksichtigen sie bei unseren Ausschreibungen. Unser Ziel ist es, die Stabilität in der Wertschöpfungskette zu sichern, unsere Lieferanten, wo nötig, zu nachhaltigerem Handeln aufzufordern und sie bei der Umsetzung unserer Anforderungen zu unterstützen.

Unser Lieferantenmanagement

GRI 308/3-3, 407/3-3, 408/3-3, 409/3-3, 414/3-3

Den Rahmen für das Lieferantenmanagement von Eppendorf bildet ein konzernweit gültiger Corporate Standard. Er enthält genaue Vorgaben zur Identifikation, Auswahl und Qualifizierung unserer Lieferanten. Bereits bei der Anbahnung neuer Lieferantenbeziehungen und der Qualifizierung neuer Zulieferer fordert die Einkaufsabteilung der CTO-Organisation (Chief Technology Officer) von deren Kandidaten Informationen über gesellschaftliche und ökologische Aspekte ein. Beispielsweise muss jeder Lieferant unseren ↗ Verhaltenskodex für Geschäftspartner bestätigen und eine Selbstauskunft zum Thema Nachhaltigkeit ausfüllen. Wenn er den Verhaltenskodex für Geschäftspartner ablehnt beziehungsweise nicht unterzeichnet oder die Selbstauskunft unzureichend beantwortet, wird die Qualifizierung sofort beendet.

Neben der anfänglichen Bewertung von möglichen Zulieferern führen wir Audits bei unseren bestehenden Lieferanten durch. Auch für diesen Prozess haben wir werksübergreifend gültige Corporate Standards etabliert; diese integrieren Nachhaltigkeitsanforderungen bezüglich Menschenrechte, Umwelt und Ethik aus dem Qualifizierungsfragebogen, um ihre Einhaltung vor Ort zu überprüfen.

Zusätzlich zur regelmäßigen Qualifizierung und Auditierung unserer Zulieferer haben wir Ende 2022 erstmals eine quantitative Risikobewertung von unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten auf Basis von geprüften Abschlussdaten aus dem Geschäftsjahr 2021 durchgeführt. Anhand von landes- und sektorspezifischen externen Risikoindikatoren ergründeten wir die Wahrscheinlichkeit einer Menschenrechtsverletzung für jedes im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) genannte menschenrechtliche und umweltbezogene Risiko. Auf Basis einer Input-Output-Modellierung der Wertschöpfungskette wurden sowohl die landes- und sektorspezifischen Risiken als auch die statistische Gesamtzahl der potenziell betroffenen Beschäftigten entlang aller Ebenen unserer Lieferkette ermittelt und ausgewertet. Somit haben wir beispielhaft erarbeitet, welche Länder und Sektoren von welchen menschenrechtlichen Risiken in welcher Stärke betroffen sind.

Dabei stellten wir folgende Risikoschwerpunkte fest: Die Themen Verbot der Missachtung von Koalitionsfreiheit, Verbot der Gewalt durch Sicherheitskräfte, Verbot der Diskriminierung, Verbot der Kinderarbeit, Arbeitssicherheit und Entlohnung weisen ein erhöhtes oder mittleres Risiko auf. Die Risiken erstrecken sich insbesondere auf asiatische und südamerikanische Länder sowie Länder des Nahen Ostens.

Basierend auf dieser Ersteinschätzung haben wir eine Strategie zur Einhaltung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten entworfen. Nach ihr haben wir verschiedene Verantwortlichkeiten und Prozesse eingerichtet, um die Risiken in unseren Lieferketten weiter zu analysieren. Im folgenden Jahr werden wir darauf aufbauend weitere geeignete Maßnahmen in Übereinstimmung mit dem LkSG ergreifen. Weitere Details zu dieser Strategie finden sich in der ↗ Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte der Eppendorf Gruppe.

Organisation

Die Einheit Global Procurement Instruments (GPI) führt sämtliche Tätigkeiten zur nachhaltigkeitsbezogenen Lieferantenbewertung für die Technology Division Instruments durch und gehört der CTO-Organisation an. Dabei hat die Einheit auch das seit dem 1. Januar 2023 in Kraft getretene deutsche LkSG im Blick. Diesbezüglich unterstützt und überwacht wird sie von der neu geschaffenen Stelle des Menschenrechtsbeauftragten innerhalb des globalen Nachhaltigkeitsteams der Eppendorf Gruppe. Außerdem ist GPI dafür verantwortlich, einheitliche Prozesse innerhalb der CTO-Organisation zu schaffen. Damit ist sichergestellt, dass alle Technology Center (TC) ihre Lieferanten nach gleichen Vorgaben – unter anderem hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsbemühungen – bewerten und bei Bedarf entsprechend entwickeln. Auch sind die Ergebnisse zentral einsehbar, sodass Erfahrungen anderer TC in die Bewertung einfließen können und Vergleichbarkeit ermöglicht wird.

Zusätzlich zur vorhandenen Organisation für die nachhaltigkeitsbezogene Bewertung von produktrelevanten Lieferanten wollen wir 2023 ein Netzwerk von LkSG-Botschafterinnen und -Botschaftern aufbauen. Es soll die menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten auch mit Blick auf Lieferanten für das nicht produktionsrelevante Material an allen globalen Standorten umsetzen.

Standards & Richtlinien

Wir treten in unserer Geschäftstätigkeit für die Einhaltung allgemein anerkannter Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards sowie für die Wahrung der Menschenrechte ein. Darüber hinaus erfüllen wir die in unserem ↗ Verhaltenskodex formulierten Ansprüche an verantwortungsvolle Unternehmensführung. Weiterhin bekennen wir uns ausdrücklich zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC), den wir seit dem 31. Januar 2022 als Teilnehmer unterstützen; die Prinzipien decken die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention ab. Unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte erläutert außerdem ausführlich, dass wir uns dazu verpflichten, die Menschenrechte im Sinne verschiedener internationaler Rahmenwerke zu respektieren.

Von allen Lieferanten erwarten wir, dass sie international anerkannte Umwelt- und Sozialstandards einhalten. Diese sind in unserem ↗ Verhaltenskodex für Geschäftspartner festgeschrieben; die Basis dafür bilden vor allem die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der UNGC und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN. Auch bei ihren eigenen Zulieferern sollen unsere Lieferanten die Einhaltung der Standards sicherstellen.

Weiterhin fordert Eppendorf, dass Lieferanten geltende Umweltgesetze, -regelungen und -standards einhalten sowie ein auf anerkannten Standards basierendes Umweltmanagementsystem aufbauen und anwenden, um Belastungen und Gefahren für die Umwelt zu minimieren und ihren Schutz im täglichen Geschäftsbetrieb zu verbessern. Eppendorf erwartet zudem, dass ihre Lieferanten in der Lage sind, nach bestem Wissen und Gewissen zu

erklären, dass sie keinen Grund haben davon auszugehen, dass in den Produkten Konfliktmineralien aus der DR Kongo oder den im Dodd-Frank Act benannten Nachbarstaaten enthalten sind. Für den Fall, dass ein Lieferant eine solche Erklärung nicht abgeben kann, verpflichtet er sich, Eppendorf hierüber unverzüglich zu informieren. Zudem setzen wir voraus, dass Lieferanten die grundlegenden Arbeitnehmerrechte der geltenden nationalen Gesetzgebungen einhalten. Dies betrifft sowohl Regelungen zum Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, zu Antidiskriminierung, zur Vereinigungsfreiheit, zu fairer Vergütung und rechtmäßigen Arbeitszeiten als auch den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit.

Eppendorf erwartet, dass Lieferanten keinerlei Korruption tolerieren. Sie müssen in ihren Unternehmen sicherstellen, dass die Konventionen der UN und der OECD zur Bekämpfung der Korruption sowie die einschlägigen Antikorruptionsgesetze eingehalten werden. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder in anderer Weise nahestehenden Personen oder Organisationen, werden schon im Ansatz vermieden.

Selbstauskunft als erster Indikator

GRI 308-1, 414-1

Teil unseres Qualifizierungsprozesses für neue Lieferanten ist seit 2021 ein Nachhaltigkeitsfragebogen mit Ausschlusskriterien. Diese Selbstauskunft dient dazu, alle potenziellen Lieferanten hinsichtlich sozialer und ökologischer Aspekte genau zu überprüfen. Wie eine Ablehnung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner führt nun auch eine negative Beantwortung der K.-o.-Fragen dazu, dass der Qualifizierungsprozess sofort abgebrochen wird. Abgefragt werden unter anderem ein striktes Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, das Vorliegen von Richtlinien und Betriebsvereinbarungen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen sowie die Prävention von Arbeitsunfällen. Im Laufe der weiteren Geschäftsbeziehung überprüfen wir bei Lieferantenaudits und Besuchen vor Ort, ob die Auskünfte der Wahrheit entsprechen. Auf Grundlage der Informationen führen wir zudem jährliche Bewertungen unserer strategischen Lieferanten durch.

Bewertung strategischer Lieferanten

GRI 308-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1

Die Einheit Global Procurement Instruments und die weiteren Technology Center der Eppendorf Gruppe bewerten einmal jährlich die strategischen Lieferanten von Eppendorf. Als strategisch stufen wir alle Lieferanten ein, die eine bestimmte Umsatzgrenze (abhängig vom belieferten Technology Center) überschreiten, ein Beschaffungsrisiko für Eppendorf darstellen oder Einfluss auf die Produktqualität beziehungsweise die Materialgruppenstrategie haben.

Die Bewertung beinhaltet klassische wirtschaftliche Faktoren wie Liefertreue, Produktqualität, Kompetenz und Kundenorientierung. Seit 2021 nehmen wir hierbei auch nachhaltigkeitsbezogene Informationen, vor allem zu Menschenrechten, Kinder- und Zwangsarbeit sowie Umweltaspekten in den Blick. Je nachdem, wie das Ergebnis ausfällt, setzen wir Maßnahmenpläne zur weiteren Entwicklung der Lieferanten fest. Bei gravierenden Verstößen ist auch eine sofortige Beendigung der Geschäftsbeziehung möglich.

Daneben konnten wir im Berichtsjahr 18 Audits erfolgreich abwickeln. Hierbei haben wir auch die Angaben aus dem Nachhaltigkeitsfragebogen systematisch überprüft. Es wurden keine Auffälligkeiten festgestellt.

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter

GRI 401/3-3, -1

Als globaler Hersteller von hochwertigen Life-Science-Produkten sind wir auf kompetente sowie motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen, um unser Geschäft erfolgreich betreiben und weiterentwickeln zu können. Wir sind fest davon überzeugt: Langfristiger Erfolg kann nur mit zufriedenen und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelingen. Darum ist es uns wichtig, dass die Eppendorf Gruppe als besonders attraktive Arbeitgeberin gilt. Unser Ziel ist es, bis zum Jahr 2025 die beste Arbeitgeberin innerhalb der Life-Science-Branche zu werden. Dies machen wir fest an Indikatoren wie der Geschwindigkeit, in der ausgeschriebene Stellen besetzt werden („Time to hire“), der Bindungsrate unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an Rückmeldungen aus unseren Mitarbeiterbefragungen.

Es sind vor allem die individuellen Begabungen unserer Beschäftigten, ihre Erfahrungen und die Weise, wie sie ihr Wissen nutzen und weiterentwickeln, die für Eppendorf einen hohen Stellenwert haben. Deshalb haben wir mit „Lebenslanges Lernen im Zeitalter der Digitalisierung“ sowie „Diversität und Chancengleichheit an unseren Standorten“ zwei zentrale Arbeitsschwerpunkte für unsere Personalstrategie definiert. Kurz gesagt: Wir wollen Innovation durch Vielfalt und lebenslanges Lernen fördern. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich bei Eppendorf darauf verlassen dürfen, dass ihre individuellen Talente erkannt, gefördert und weiterentwickelt werden – unabhängig von sachfremden Merkmalen wie Alter, Herkunft, Geschlecht, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft.

Gemeinsam Veränderungen voranzutreiben und alte Gewohnheiten zu hinterfragen, sind zentrale Elemente. Sie sind für unseren zukünftigen Unternehmenserfolg von entscheidender Bedeutung. Denn Innovationsgeist und der Transfer von bestehendem Wissen hin zu neuen Ideen stellen wichtige Leitbilder unserer Personalarbeit dar.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleben die kollegiale Zusammenarbeit bereits heute als prägendes Merkmal ihres Arbeitsalltags. Eine interne Mitarbeiterbefragung hat ergeben, dass sie das Profilfeld „Kollaboration“ weltweit als eine glaubwürdige Stärke von Eppendorf als Arbeitgeber ansehen. Dennoch erkennen wir auch hier Entwicklungspotenzial. In Zukunft wollen wir daher die Zusammenarbeit über Abteilungen und Regionen hinweg weiter ausbauen. Auch im Zuge der Covid-19-Pandemie und des vermehrten Übergangs zu Homeoffice-Lösungen und Online-Kollaboration zeigten sich Potenziale für eine effizientere Zusammenarbeit, die wir künftig nutzen wollen. Zudem möchten wir unserem Kernthema „aus Stärke Neues gestalten“ noch mehr Priorität geben. Die Wirksamkeit unseres Engagements für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigt sich in einer niedrigen Fluktuationsrate. Diese lag im Jahr 2022 mit 12,5 % unter dem deutschen Durchschnitt von 16 %.

Klare Werte, starke Unternehmenskultur

Für unsere Arbeit bei Eppendorf haben wir sechs Unternehmenswerte definiert. Sie gelten für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sind im Rahmen der Tätigkeit für unser Unternehmen stets zu beachten. Die Werte bilden die Grundlage für jede Entscheidung und sollen unsere Beschäftigten dazu befähigen, die Unternehmenskultur zu verinnerlichen und zu leben. Ergänzt werden sie durch eine Reihe von Leitsätzen, die für die tägliche Arbeit Orientierung bieten.

Unsere Werte

Verantwortung übernehmen

Empathie

Verlässlichkeit

Mut zur Weiterentwicklung

Wertschätzung

Leistungsorientierung

Unsere HSE-Mission

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für Eppendorf hohe Priorität. Deshalb haben wir in unserer ↗ HSE-Mission den Menschen in den Mittelpunkt gestellt. Indem wir sichere, gesundheitsgerechte Arbeitsplätze bereitstellen und durch präventive Maßnahmen wie das betriebliche Gesundheitsmanagement wollen wir einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten. Jede Führungskraft hat die Aufgabe, das Bewusstsein für den hohen Wert der Gesundheit in die Abteilungen hineinzutragen und im Arbeitsalltag zu verankern. Anerkannte Konzepte zur Beseitigung von Gefährdungen und Minimierung von Risiken werden konsequent angewendet und umgesetzt. Zudem etablieren wir derzeit ein Arbeitssicherheitsmanagementsystem gemäß DIN ISO 45001.

Aus- & Weiterbildung

GRI 404/3-3, -2

Eines der fünf Kernthemen unserer Unternehmensstrategie Eppendorf 2025 ist „Lebenslanges Lernen“. Das Thema ist nicht nur im unternehmerischen Sinne wichtig – auch wollen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, dass sie ihren Lerninteressen flexibel nachgehen können. Nur wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Aufgabenbereichen erfolgreich sind und mit Freude ihre unterschiedlichen Kompetenzen einbringen, können wir langfristig unsere hohen Qualitätsstandards halten und so die Wettbewerbs- und Entwicklungsfähigkeit unseres Unternehmens sicherstellen.

Offene Positionen besetzen wir bevorzugt aus den eigenen Reihen, denn wir haben volles Vertrauen in die Kompetenz und Leidenschaft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb bieten wir unseren Beschäftigten attraktive Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb unseres Unternehmens. So wollen wir vermeiden, dass sehr gut ausgebildetes, motiviertes Personal abwandert. Neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von außen zu uns kommen, begegnen wir zugleich mit hoher Wertschätzung. Sie bereichern unsere Teams durch ihre individuellen Erfahrungen und Perspektiven.

Eine arbeitgeberseitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt individuell, respektvoll, fair und mit Unterstützung des Betriebsrats. Bei Renteneintritt werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihrer jeweiligen Führungskraft begleitet. Außerdem arbeiten wir nachfolgende Kolleginnen und Kollegen rechtzeitig in die Themenfelder der in Rente gehenden Beschäftigten ein. Modelle für einen verfrühten Renteneintritt bietet Eppendorf nicht an.

Personalentwicklung fördern

GRI 404-3

Leistungsorientierung ist einer der oben genannten sechs Werte, mit denen wir uns identifizieren. Dementsprechend ist unsere Unternehmenskultur auch eine Leistungskultur. Für die Entfaltung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Förderung von Talenten wollen wir bei Eppendorf einen angemessenen Rahmen bieten. Daher führen wir generell mit allen Beschäftigten mindestens einmal im Jahr ein Mitarbeitergespräch. Hierbei werden Daten zur Leistungsbeurteilung der jeweiligen Arbeitskraft besprochen, Feedback gegeben und Ziele für die Zukunft definiert.

Die Anforderungen an unser Unternehmen und an die Arbeitswelt verändern sich laufend. Mit umfassenden Qualifizierungsmaßnahmen zielen wir darauf ab, vorhandene Fähigkeiten und Fertigkeiten unserer Beschäftigten dementsprechend weiterzuentwickeln. Dazu definieren wir gemeinsam mit ihnen die dafür nötigen persönlichen und fachlichen Qualifizierungsmaßnahmen. Die sogenannte LearnAbility, also der Wunsch und die Fähigkeit, die eigenen Kenntnisse im Laufe des Berufslebens weiterzuentwickeln und anzupassen, ist für uns ein wichtiges Erfolgskriterium. Wir begrüßen es darum, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Initiative ergreifen, ihren Lernbedarf erkennen und ihre eigenen Lernziele formulieren. Denn in der Arbeitswelt 4.0 wächst die Nachfrage nach neuen Qualifikationen genauso schnell, wie andere an Bedeutung verlieren.

Umfangreiche Weiterbildungs- & Lernangebote

GRI 404-1

Aufgrund der dezentralen Organisationsstruktur von Eppendorf werden auch Weiterbildungsmöglichkeiten überwiegend dezentral gesteuert, wodurch die unterschiedlichen Standorte ihr Angebot bedarfsorientiert ausrichten können. Eppendorf verfügt über ein breit gefächertes Schulungs- und Weiterbildungsangebot. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Zugang zu der onlinebasierten Lernplattform Eppendorf Academy, auf der sie sich selbstständig und regelmäßig Wissen aneignen können. Mit unserem Personalentwicklungsprogramm (PEP) bieten wir für Deutschland ein in der Konzern-Betriebsvereinbarung festgeschriebenes Angebot, in dem diverse Kurse über die Eppendorf Academy besucht werden können. Zu den Kursangeboten zählen Seminare zur persönlichen Entwicklung oder auch Vorlesungen über aktuelle Businessthemen. Zudem können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das 13.000 Kurse umfassende Portfolio von LinkedIn Learning nutzen. Im Jahr 2022 wurde die Plattform regelmäßig zur Weiterbildung genutzt. Im Schnitt haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Eppendorf 2022 rund 5 Stunden mit der Weiterbildung auf LinkedIn Learning und 3 Stunden in der Eppendorf Academy verbracht. Damit liegt die durchschnittliche Trainingszeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2022 bei rund 8 Stunden.

Digitalisierung der Arbeits- & Lernkultur

Die Arbeits- und Lernwelt ändert sich mit zunehmender Geschwindigkeit. Im Vordergrund steht dabei die fortschreitende Digitalisierung der Arbeit. Damit Eppendorf die Vorteile der Digitalisierung effizient und zielbringend

nutzen kann, arbeiten wir daran, Technologie, Organisation und Menschen bei Eppendorf zu verbinden und ihren Einsatz innerhalb unserer Digitalisierungsstrategie zu koordinieren.

Eine wichtige Rolle spielt hierbei unsere People Journey Community: Rund 20 Personen aus vielen unterschiedlichen Bereichen der Eppendorf Welt haben sich darin zusammengefunden, um die Digitalisierung als Treiber für eine zukunftsweisende Arbeits- und Lernkultur zu nutzen. Dabei stehen vier Entwicklungsschwerpunkte im Vordergrund.

- **Digital Culture & Mindset:** die Entwicklung unserer Denkweise in eine digitale und integrative Richtung, die das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht.
- **Learning Environment & Tools**: der Ausbau und die Nutzung der Eppendorf Lerngemeinschaft für die gezielte Entwicklung von Lernsystemen und Lernumgebungen.
- **Knowledge Transfer:** die Verbesserung des weltweiten Transfers von Wissen bei Eppendorf durch die Schaffung eines Ökosystems für diverse Communitys sowie interne und externe Netzwerke.
- **New Ways of Working & Collaboration:** die Entwicklung von Werkzeugen für voll flexible Zusammenarbeit und agile Teamarbeit.

Das Team Digital Learning Environment and Tools aus der People Journey Community startete im Berichtsjahr eine Meisterschaft für digitales Lernen unter den Beschäftigten von Eppendorf. Ziel ist es, digitales Lernen mithilfe von Gamification unterhaltsamer zu gestalten. Außerdem sollen Teilnehmende des Wettbewerbs zu digitalen Expertinnen und Experten bei Eppendorf werden. So bereiten wir sie auf die kommenden Herausforderungen der Digitalisierung sowie der Technologie-, Arbeits- und Organisationsentwicklung vor. Eine Teilnahme war als Einzelperson oder als Team möglich. Am Ende der ersten Wettbewerbsrunde wurden im September 2022 die Auszeichnungen „Digital Learning Champion“ und „Digital Learning Team Champion“ verliehen.

Weiterentwicklung im Kollegium

Unter dem Motto Working Out Loud (WOL) kamen 2022 bereits zum dritten Mal mehrere Kleingruppen von vier bis fünf Kolleginnen und Kollegen wöchentlich zusammen, um sich eine Stunde lang virtuell oder persönlich auszutauschen. Das Konzept sieht vor, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über zwölf Wochen hinweg gemeinsam ihre persönlich gesteckten Ziele erreichen. Ein Leitfaden mit verschiedenen Gruppen- und Einzelaufgaben hilft ihnen dabei. Im Berichtsjahr lag der Fokus auf der Weiterentwicklung in den Bereichen Digitalisierung, Innovation bei Eppendorf und selbstorganisiertes Arbeiten durch das Konzept New Work.

Virtuelle Sprachtrainings

Als international tätiges Unternehmen sind unsere Kunden weltweit verteilt und wir arbeiten intern bereichs- und länderübergreifend zusammen. Eine erfolgreiche Verständigung ist hierbei essenziell. Wir wollen den multinationalen Austausch, die Vernetzung und die Diversität bei Eppendorf fördern. So können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit Mai 2022 über E-Learnings und virtuelle Klassenzimmer der Lernplattform „goFluent“ bis zu zwölf Sprachen aneignen und ihre Kommunikationsfähigkeit ausbauen. Das Angebot umfasst neben Englisch, Deutsch, Französisch und Spanisch auch Italienisch, Portugiesisch sowie Mandarin und Niederländisch, außerdem Russisch, Arabisch, Japanisch und Koreanisch.

Talentmanagement

Unser Talentmanagement trägt dazu bei, potenziellen Nachwuchs zu identifizieren, zu entwickeln und im Unternehmen zu halten. Dabei kooperieren wir auch mit Universitäten und anderen Bildungsstätten. Als „Future People" bezeichnen wir Schülerinnen und Schüler, Studierende sowie Berufseinsteigende, die erste berufliche Erfahrung bei Eppendorf sammeln und ihre Karriere bei uns starten wollen. Sie lernen im Rahmen ihrer Ausbildung, ihres Praktikums, eines dualen Studiums oder als Trainees nicht nur von uns, sondern auch wir von ihnen. 2022 starteten deutschlandweit 33 neue „Future People" - so waren zum Stichtag (31. Dezember 2022) insgesamt 79 „Future People" bei Eppendorf in Deutschland aktiv.

Jedes Jahr im August starten an allen Eppendorf Standorten in Deutschland neue Auszubildende sowie dual Studierende in gewerblichen und kaufmännischen Berufen. Aktuell bietet Eppendorf 18 Ausbildungsberufe und fünf duale Studiengänge an. Durch die Beschäftigung von Werkstudierenden, Praktikantinnen und Praktikanten sowie das Anbieten von Abschlussarbeiten integrieren wir neues Wissen aus Forschung und Lehre in unser Unternehmen. Im Gegenzug erhalten die Studierenden die Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln oder ihr Studium durch Projekte praxisorientiert zu gestalten. Darüber hinaus wollen wir über Hochschulkooperationen einen engen Austausch mit wissenschaftlichen Institutionen fördern, Trends frühzeitig erkennen und diese gewinnbringend für Eppendorf einsetzen.

Bei Eppendorf bieten wir jungen Talenten die Möglichkeit, nach dem Hochschulabschluss ein 24-monatiges, fachspezifisches Traineeprogramm zu absolvieren. Die Teilnehmenden haben von Beginn an einen festgelegten Schwerpunkt und werden während ihres Traineeships in ein bis zwei Schnittstellenabteilungen eingesetzt. Darüber hinaus ist ein mehrmonatiger Aufenthalt an einem unserer weltweiten Eppendorf Standorte Teil des Programms. Durch das strukturierte Programm werden die Hochschulabsolventinnen und -absolventen gemäß unseren Anforderungen und Vorstellungen ausgebildet und erlangen unternehmensspezifische Kenntnisse, die sie auf eine spätere Anstellung bei Eppendorf vorbereiten. Acht Trainees waren 2022 im Programm am Standort Hamburg tätig. Im Berichtsjahr fand außerdem die geplante Ausweitung des Programms auf weitere Eppendorf Marktregionen statt. So gibt es seit 2022 jeweils ein Traineeship in Dubai und in Selangor, Malaysia.

Länderübergreifendes Austauschprogramm
Seit 2012 bietet Eppendorf ein länderübergreifendes Ferienaustauschprogramm für Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an: Über das Eppendorf FamilyNetwork erhalten sie die Chance, andere Länder und Kulturen kennenzulernen. Sie können ein über ihr gewohntes Umfeld hinausgehendes interkulturelles Miteinander erleben, ihre Sprachkenntnisse ausbauen und ihren Blick für die faszinierende Vielfalt der Kulturen, Weltanschauungen und auch für neue Alltagssituationen öffnen. Die Jugendlichen verbringen zwei bis vier Wochen der Sommerferien bei einer Eppendorf Familie an einem ausländischen Standort. Dadurch werden private Verbindungen zwischen den Familien geknüpft und den Kindern erste Auslandserfahrungen in einer sicheren Atmosphäre ermöglicht. Nach pandemiebedingter Pause startete das Austauschprogramm in den Sommerferien 2022 wieder.

Diversität & Chancengleichheit

GRI 405/3-3

Bei Eppendorf leben wir Vielfalt und bringen Menschen zusammen, die über interkulturelle Kompetenz verfügen und gelernt haben, sich tolerant, solidarisch, wertschätzend, kollaborativ und verantwortungsvoll zu verhalten. Mit der Kampagne #WeAreEppendorf setzen wir gleichzeitig auf Inklusion und Diversität und schaffen damit ein Zugehörigkeitsgefühl, auch wenn jede Person dieses anders erlebt und es sich unterschiedlich ausdrückt. Die Diversität unserer Belegschaft sehen wir als Treiber für den funktionsübergreifenden Austausch und eine fruchtbare Zusammenarbeit, die einen stetigen Wissenszuwachs fördert und Silodenken verhindert. Nur so entsteht in unseren Augen Innovation. Auch deshalb sind Vielfalt und Inklusion entscheidende Bestandteile unserer Unternehmensstrategie Eppendorf 2025 und Chancengleichheit, Weltoffenheit und Respekt fest in unseren Standards und Richtlinien verankert.

Standards & Richtlinien

Unser ↗ Verhaltenskodex fasst Verhaltensregeln zusammen, die weltweit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Eppendorf verpflichtend gelten. Der Kodex sieht vor, allen Beschäftigten unseres Unternehmens und allen Personen, die sich bei uns um eine Stelle bewerben, gleiche Chancen einzuräumen. Er schließt jegliche Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie Hautfarbe, nationaler Herkunft, Religion, politischer Einstellung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter oder Behinderung aus. Dieser Anspruch deckt sich auch mit unserer Unternehmensphilosophie, in der Zusammenhalt, Diversität und Chancengleichheit als Grundwerte verankert sind.

Durch unsere Führungskultur soll ein Umfeld entstehen, in dem Menschen mit Begeisterung arbeiten. Gemeinsam mit ihren Führungskräften definieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Ziele und ihr Aufgabenverständnis. Dadurch ermöglichen wir ihnen eine eigenverantwortliche Arbeitsweise.

Regelkonformes Verhalten ist für unseren geschäftlichen Erfolg wichtig und selbstverständlich. Damit wir diesem Anspruch gerecht werden können, ist es wichtig, frühzeitig auf etwaige Risiken, Rufschädigungen oder Fehlverhalten hingewiesen zu werden und reagieren zu können. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen verschiedene Meldewege offen, um Informationen über Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex an die zuständige Abteilung

oder an ihre Führungskräfte heranzutragen. 2022 kam die sogenannte Compliance Line als Meldeweg für die Marktregion Europe hinzu. Über sie können alle Stakeholderinnen und Stakeholder (potenziell) unethisches, illegales und unverantwortliches Handeln rund um die Uhr melden. Hinweise über mutmaßlich bedenkliche Verhaltensweisen können außerdem per E-Mail oder Brief, in einem persönlichen Gespräch und telefonisch übermittelt werden. Wir gehen jedem gemeldeten Hinweis nach. Stellt sich ein Verdacht als begründet heraus, ergreifen wir angemessene rechtliche Abhilfemaßnahmen. Wir sind überzeugt, dass Hinweisgebersysteme eine offene Kultur stärken, in der Fragen jederzeit willkommen sind. So beugen wir zusammen mit unseren Richtlinien und Schulungen regelwidrigem Verhalten vor.

Zudem existieren deutschlandweit gültige Inklusionsvereinbarungen und eine Schwerbehindertenvertretung. Die Schwerbehindertenvertretung arbeitet eng mit der Einheit „Global Real Estate Management“ zusammen. Im Berichtszeitraum war sie an der Gestaltung einer Richtlinie beteiligt, in der für die gesamte Eppendorf Gruppe globale Standards in puncto Barrierefreiheit festgelegt werden sollen.

Initiativen im Berichtsjahr

Im Jahr 2022 führten wir verschiedene Workshops unter Einbindung des Aufsichtsrats, des Vorstands und von leitenden Angestellten durch, in denen Diversität und Chancengleichheit weiterhin als wichtige strategische Prioritäten herausgearbeitet wurden. Hieraus abgeleitet planen wir, im Rahmen unserer Strategie Eppendorf 2025 verschiedene Projekte und Maßnahmen zu initiieren.

Frauen zielgerichtet stärken

GRI 405-1, -2

In Deutschland gilt seit 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Wir befürworten die Initiative für einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen. Bei Eppendorf lag der Anteil von Frauen in der Belegschaft 2022 bei 35 % und der Gender Pay Gap mit 4 %[1)] weit unter dem deutschen Durchschnitt von 18 %.

Zudem beteiligt sich Eppendorf regelmäßig und auf vielfältige Weise an dem jährlichen Internationalen Frauentag: Zum Beispiel veranstaltete Eppendorf India 2022 wie auch in den vorangegangenen Jahren ein Programm für Kundinnen. Unter dem diesjährigen Motto „Break the Bias“ kamen über 600 Teilnehmerinnen in ganz Indien an elf verschiedenen Orten zusammen. Die

[1)] *Die Daten des Gender Pay Gaps umfassen die Länder China, Deutschland, USA und Kanada und somit einen prozentualen Anteil der weltweiten Belegschaft von rund 73 %*

Idee hinter diesem Programm ist, Begegnungen von Forscherinnen unterschiedlicher Herkunft, Altersgruppen und Institutionen zu schaffen für den Austausch von Ideen und Meinungen sowie gemeinsam die Bedeutung der Frau zu feiern. Die Teilnehmerinnen wurden auch dieses Jahr zum Start des Programms mit einer Videobotschaft der Co-Vorstandsvorsitzenden Eva van Pelt willkommen geheißen.

Diversität leben, Inklusion lernen

Bislang sind die Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung bei Eppendorf noch stark auf den Hamburger Standort konzentriert. Aber das soll sich schnell ändern: Quartalsweise kommt ein Inklusionsteam zusammen, um sich über aktuelle Maßnahmen und Entwicklungen zu dem Thema bei Eppendorf auszutauschen.

Im Jahr 2022 setzte sich das Inklusionsteam mit verschiedenen Themen auseinander. 2021 hatte es ein E-Learning zu inklusiver Führung eingeführt – mit hoher und positiver Resonanz. Daraufhin hat das Team im Berichtsjahr eine weitere globale Online-Weiterbildung zum Thema Inklusion angeboten, nun auch für Kolleginnen und Kollegen ohne Führungsverantwortung. Geplante Umbaumaßnahmen zur Barrierefreiheit am Standort Hamburg hat das Team 2022 auch auf angemietete Bürogebäude übertragen und teilweise bereits eingeleitet. Am Standort Oldenburg wurde eine erste barrierefreie sanitäre Einrichtung in Betrieb genommen. Zudem traf sich das Team mit der Senior Vice President Global HR & OD, um die wichtigsten Eckpunkte für ein inklusives Miteinander bei Eppendorf auszubauen und zu festigen.

Auch in diesem Berichtsjahr fand ein Lunch & Learn zum Thema Diversität und Vielfalt statt, dieses Mal mit dem Schwerpunkt Allyship. Hierbei geht es darum, wie jede und jeder Einzelne zu mehr Vielfalt und inklusivem Verhalten im Unternehmen beitragen kann. Allies (im Deutschen „Verbündete“) sind Menschen, die sich grundsätzlich für Vielfalt und Inklusion einsetzen. Somit können sie unterschiedliche Perspektiven in ihre Teams einbringen und fördern ein zugewandtes, respektvolles Miteinander. Das Event informierte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Bedeutung von Allyship für Teams, Unternehmen und die Gesellschaft und wie man selbst aktiv werden kann.

Seit 2021 können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einer sogenannten Lernreise zu Diversität und Inklusion teilnehmen. Bei dem Format handelt es sich um eine Kombination aus Selbstreflexion und Lernen in einem kleinen Kreis von fünf Personen. Diese kommen in einem festgelegten Zeitrahmen von zwölf Wochen zu organisierten „Sprints“ zusammen. Zu Beginn der Lernreise wird ein persönliches Ziel festgelegt, das in den darauffolgenden Wochen als roter Faden dient. „Unterwegs“ befassen sich die Teilnehmenden mit verschiedenen Ausprägungen von Diversität und Inklusion im eigenen Umfeld. Anschließend können sie ihr Verständnis in einem intensiven Erfahrungsaustausch vertiefen. Im letzten Schritt wird das Erlebte und Gelernte reflektiert.

Im von den Vereinten Nationen initiierten weltweiten Diversity-Monat Mai machen verschiedene Aktionen auf das Thema aufmerksam. Auch Eppendorf nimmt den Zeitraum zum Anlass, um für mehr Vielfalt und Inklusion im Arbeitsumfeld und darüber hinaus zu werben. So gab es eine 20-tägige Lern-Challenge: Dabei vermittelte Eppendorf über LinkedIn Learning täglich kurze Inhalte zu den Aspekten von Diversität, Inklusion und Vielfalt.

Gesellschaftliches Engagement

Als Familienunternehmen blickt Eppendorf auf eine eindrucksvolle Historie sozialer, über alle Ebenen hinweg gelebter Verantwortung zurück. Die Corporate-Citizenship-Aktivitäten von Eppendorf sind angetrieben von unserem Auftrag, zur Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen beizutragen. Unser Engagement für die Gesellschaft zielt vor allem auf die Förderung gemeinschaftlicher Aktivitäten im Umfeld jener Orte, an denen wir tätig sind, ab. Hierbei konzentrieren wir unsere Ressourcen auf ausgewählte Initiativen und Projekte, bei denen wir mit unserem Engagement besonders viel bewirken können. Schwerpunkte bilden die Bereiche Bildung und Wissenschaft, humanitäre und soziale Projekte sowie Gemeinwesen- und Umweltprojekte. Die Vergabe von Zuwendungen regelt seit dem 1. November 2022 in der gesamten Gruppe ein Corporate Standard.

Engagement im Unternehmen verankert

Im April 2021 gründeten wir bei Eppendorf die Abteilung Corporate Citizenship & Governmental Affairs. Ihr Auftrag ist es, eine offene und zielführende Stakeholder-Kommunikation mit Institutionen wie Verbänden oder Nichtregierungs- und Non-Profit-Organisationen sowie mit politischen Akteuren zu betreiben. Weiterhin hat sie die Aufgabe, die Spenden- und Sponsoringaktivitäten von Eppendorf zu steuern und deren Wirkung zu überwachen. Die Abteilung koordiniert alle globalen und lokalen Aktivitäten in diesem Bereich anhand klarer, im Einklang mit dem Unternehmenszweck und der Vision von Eppendorf stehender strategischer Ziele und kommuniziert sie in Zusammenarbeit mit der Abteilung Corporate Communications. Allgemein gilt: Sämtliche Sponsoring- und Spendenaktivitäten müssen stets die geltenden rechtlichen sowie hohe ethische Anforderungen erfüllen und im Einklang mit unserem ↗ Verhaltenskodex stehen.

Von Eppendorf geförderte Projekte – einige Beispiele

Nothilfe für Menschen aus der Ukraine
Direkt nach Ausbruch des Ukrainekriegs hat die Eppendorf SE eine Aktion des UNICEF Kinderhilfswerks mit einer Spende in Höhe von 100.000 Euro unterstützt. In dem Hilfsprojekt wurden sogenannte Blue Dots für die Kriegsgeflüchteten eingerichtet, die als Anlaufstellen entlang der Fluchtrouten dienen und eine erste Notversorgung bieten. Dies soll die medizinische und psychosoziale Situation der Geflüchteten unmittelbar verbessern. Auch unsere Standorte in Polen und Tschechien spendeten jeweils 3.000 Euro an Hilfsprojekte.

Darüber hinaus konnten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Marktregion Europe im Rahmen unseres Corporate-Volunteering-Programms im Berichtsjahr jeweils für acht Stunden für humanitäre Freiwilligenarbeit freistellen lassen – einzeln oder in Teams und bei voller Bezahlung. Einige Kolleginnen und Kollegen unterstützten eigens ausgewählte Hilfsprojekte, andere assistierten Geflüchteten bei Behördengängen oder leisteten Übersetzungshilfe. Auch bei einer Spendenaktion der Eppendorf Tochtergesellschaft Starlab zeigte sich große Hilfsbereitschaft unter der Belegschaft. Hierbei wurden dringend benötigte Kleidungsstücke für eine zentrale Aufnahmestelle in Hamburg gesammelt.

Spende zum Schutz der Moore

Die Eppendorf Marktregion Europe unterstützte im Jahr 2022 das internationale Moorschutzprojekt „LIFE Multi Peat“ über den NABU (Naturschutzbund Deutschland e. V.), als einen der Projektpartner, mit einer Spende in Höhe von 15.000 Euro. Ziel dieses Projekts ist es, rund 689 Hektar Moore in Irland, Belgien, den Niederlanden, Polen und Deutschland wiederzubeleben. Außerdem soll verhindert werden, dass Moorlandschaften durch Austrocknung oder land- und forstwirtschaftliche Nutzung weiter verschwinden. Denn mit ihrer großen Kapazität zur CO_2-Speicherung gelten sie als ein wesentlicher Faktor, um Treibhausgase zu binden und somit das Klima zu schützen.

Eppendorf Improving Life Program

Mit dem Eppendorf Improving Life Program helfen wir in einem internationalen Rahmen Menschen, die aufgrund bestehender Verhältnisse allein keine Selbsthilfe leisten können. Das Programm, das wir zum 75-jährigen Unternehmensjubiläum im Jahr 2020 ins Leben riefen, ist mit einer Fördersumme von jährlich 75.000 Euro ausgestattet. Mit dem Geld unterstützen wir eine global agierende Hilfsorganisation bei ihrer Arbeit. Derzeit kooperiert Eppendorf hierbei mit Plan International Deutschland e.V., einer Kinderhilfsorganisation, die sich weltweit für die Verbesserung der Lebenssituation von Kindern und Jugendlichen einsetzt. Einen besonderen Schwerpunkt legt Plan International bei seiner Arbeit auf die Bildung und Förderung von Mädchen. Für die Jahre 2021 und 2022 haben wir das Projekt „Sauberes Wasser für Ghana“ ausgewählt, das sich über 36 Gemeinden der ghanaischen Regionen Volta, Eastern und Central erstreckt.

epPoints® spenden – den Waldschutz unterstützen

Im Jahr 2005 hat Eppendorf das Bonuspunkteprogramm epPoints geschaffen. Mit ihm können unsere Kunden nicht nur eine Vielzahl von Prämien aus den Kategorien Lifestyle, Office & Lab sowie ausgewählte Eppendorf Produkte erwerben. epPoints bietet ihnen auch Gelegenheit, sich für einen guten Zweck einzusetzen. Seit dem Jahr 2014 können unsere Kunden ihre gesammelten epPoints für ein von Eppendorf ausgewähltes Projekt des Vereins „GEO schützt den Regenwald“ spenden. Für 75 epPoints fließt je 1 Euro in das jeweilige Projektbudget. Von Dezember 2021 bis einschließlich November 2022 haben unsere Kunden epPoints mit einem Gesamtwert von 3.334,33 Euro gespendet. Dank unserer Spende aus 2022 wird GEO in diesem Jahr in Nepal etwa 2.228 Bäume pflanzen.

Eppendorf Award for Young European Investigators

Anlässlich des 50-jährigen Firmenjubiläums etablierte Eppendorf 1995 den Eppendorf Award for Young European Investigators. Die in Zusammenarbeit mit der Fachzeitschrift „Nature“ veranstaltete Preisverleihung würdigt seither herausragende Beiträge zur biomedizinischen Forschung in Europa, die auf molekularbiologischen Methoden einschließlich neuartiger analytischer Konzepte, beruhen. Ziel ist es, junge Talente unter 36 Jahren in der Forschung gezielt zu unterstützen. 2022 wurde der Forschungspreis zum 27. Mal vergeben. Die unabhängige Jury unter Vorsitz des Zell- und Molekularbiologen Prof. Reinhard Jahn hat die Forscherin Dr. Thi Hoang Duong (Kelly) Nguyen, Group Leader am MRC Laboratory of Molecular Biology im britischen Cambridge, geehrt. Sie erhielt die mit 20.000 Euro dotierte Auszeichnung für ihre Arbeit über die Struktur und Funktion zweier RNA-Protein-Komplexe, die für alle höheren Organismen wesentlich sind: Spliceosom und Telomerase.

Eppendorf & Science Prize for Neurobiology

Auch der internationale Eppendorf & Science Prize for Neurobiology richtet sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs. Er wird seit 2002 ebenfalls jährlich an Forscherinnen und Forscher verliehen, die nicht älter als 35 Jahre sind. Ins Leben gerufen wurde der Preis von Eppendorf gemeinsam mit der internationalen Non-Profit-Organisation American Association for the Advancement of Science (AAAS), Herausgeberin der Fachzeitschrift „Science“. Mit dieser Initiative bekräftigt Eppendorf die zunehmende Bedeutung der neurobiologischen Forschung für das Verständnis der Funktionsweise von Gehirn und Nervensystem. 2022 hat die Wissenschaftlerin Ann Kennedy, Ph.D., Assistant Professor an der Northwestern University, Chicago, USA den Eppendorf & Science Prize for Neurobiology gewonnen. Ihre Arbeit befasst sich mit der Dynamik neuronaler Zellpopulationen, die unsere Emotionen und Verhaltenstriebe erzeugt und aufrechterhält. Dabei untersucht sie unter anderem, wie bestimmte Hirnregionen bei der Gestaltung der Triebe für das Überlebensverhalten, wie Kämpfen oder Fliehen, involviert sind.

Anlässlich der 21. Preisverleihung fand im November 2022 im US-amerikanischen San Diego außerdem das zweite Alumni-Meeting statt: Dort tauschten sich 22 Gewinnerinnen und Gewinner der vergangenen Jahre über ihre Forschung aus.

Weihnachtsaktionen der Mitarbeitenden

Deutschland – Lebensmittel zugunsten der Tafel

In der Vorweihnachtszeit sammelten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Eppendorfer Standorten in Hamburg und Jülich haltbare Lebensmittel und Hygieneartikel für die lokalen Tafeln. Die Spenden kamen Menschen in der Nachbarschaft zugute, die es in Zeiten von Energiekrise und Inflation besonders schwer haben und sich nicht ausreichend selbst versorgen können. Allein in Hamburg stapelten sich drei Paletten – unter anderem mit über 400 Lebensmittelkonserven, über 210 Paketen Nudeln und etwa 130 Tuben Zahncreme.

China – Auktion für das Shanghai Children’s Home

An allen Standorten in China konnten Eppendorf Beschäftigte per Livestream verschiedene, selbst zur Verfügung gestellte Gegenstände zum Festpreis kaufen oder ersteigern, zum Beispiel gemalte Bilder von Kindern der Kolleginnen und Kollegen. Bei der virtuellen Auktion kamen rund 1.000 Euro zusammen, die gemeinsam mit 20.000 Euro des Unternehmens an das Shanghai Children’s Home gespendet wurden.

Daten & Fakten

Nachhaltigkeits-kennzahlen

Die im Bericht aufgeführten Kennzahlen unterliegen – sofern nicht anders ausgewiesen – folgenden Grundsätzen: Alle in- und ausländischen Tochterunternehmen, die der Eppendorf SE mittel- oder unmittelbar unterliegen, sind stets in Kennzahlen einbezogen. Die Umweltkennzahlen umfassen alle Produktionsstandorte, mit Ausnahme der japanischen Eppendorf Himac Technologies Co., Ltd. womit sich die Umweltdaten auf insgesamt acht Produktionsstätten beziehen. Zukünftig sollen auch die Daten von Eppendorf Himac Technologies Co., Ltd. in die Umweltkennzahlen einbezogen werden. Die Kennzahlen zu Emissionen und Energie inkludieren alle Standorte ab 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Vollzeitäquivalenten, die der operativen Kontrolle des Eppendorf Konzerns unterliegen. Kleinere Standorte werden hochgerechnet. Kennzahlen zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind generell Stichtagsbetrachtungen zum 31. Dezember 2022.

Wirtschaft

Unternehmensprofil	**2022**	**2021**
Anzahl Länder	33	33
Gesamtzahl aktiver Gesellschaften	55	51
Nettoumsatz in Mio. €	1.234	1.100
Fremdkapital in Mio. €	517	591
Eigenkapital in Mio. €	1.160	1.018
Anzahl Produktkategorien	15[1)]	25
Anzahl Dienstleistungen	7	7

[1)] *Daten weichen auf Grund neuer Zählweise von vorherigen Berichten ab*

Umwelt

Wasserentnahme gesamt[1] in m³ GRI 303-3	**2022**	**2021**	**2020**
Wasserentnahme gesamt	48.070	41.385	41.548
Wasserentnahme aus Gebieten mit Wasserstress[2]	0	0	0
Abwasser gesamt	24.772	26.857	27.373

[1] Die Wasserentnahme umfasst die Produktionsstandorte exklusive Eppendorf Himac, da dieser Standort erst in 2021 von Eppendorf übernommen wurde.

[2] Derzeit ist laut dem Aqueduct Water Risk Atlas kein Produktionsstandort von sehr hohem Wasserstress betroffen. Die Standorte in Jülich, Leipzig und Shanghai werden zwischen 40 % und 80 % bewertet.

Abfall gesamt in t[1] GRI 306-3, -4, -5	**2022**	**2021**	**2020**
Abfall gesamt	2.685	2.409	2.430
davon gewerblicher Abfall	690	694	635
davon Bauabfälle (Boden, Bauschutt und Abbruchmaterial)	65	50	239
davon Elektro- und Elektronikaltgeräte	26	29	22
davon Metallabfall	350	325	378
davon Papier- und Pappabfall	582	539	506
davon Kunststoffabfall	523	378	328
davon anderer Abfall	450	394	321

Abfall gesamt in t[1] GRI 306-3, -4, -5	2022	2021	2020
Vor Entsorgung umgeleiteter Abfall			
Gefährliche Abfälle	21	22	41
davon Recycling	0	12	26
davon sonstige Verfahren zur Rückgewinnung[2]	21	1	15
Ungefährliche Abfälle	1.754	1.798	1.675
davon Aufbereitung zur Wiederverwendung	451	325	238
davon Recycling	1.267	1.062	1.010
davon sonstige Verfahren zur Rückgewinnung[2]	36	484	428
Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall			
Gefährliche Abfälle	129	111	67
davon Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	118	96	65
davon Deponierung	0	1	0
davon sonstige Entsorgungsverfahren[2]	11	13	2
Ungefährliche Abfälle	781	479	645
davon Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	700	472	609
davon Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	7	0	0
davon Deponierung	62	3	33
davon sonstige Entsorgungsverfahren[2]	12	4	3

[1] *Das Abfallaufkommen umfasst die Produktionsstandorte exklusive Eppendorf Himac, da dieser Standort erst in 2021 von Eppendorf übernommen wurde. Die Werte wurden hochgerechnet.*

[2] *Dazu gehören auch Abfälle, die nicht einer bestimmten Entsorgungs- oder Weiterverarbeitungsmethode zugeordnet werden können*

Treibhausgasemissionen in tCO_2e[1] GRI 305-1, -2, -3	**2022**	**2021**	**2020**
Emissionen Scope 1 und Scope 2 gesamt marktbasiert	8.814	9.099	20.935
Scope 1[2]	7.009	7.193	6.955
Scope 2 marktbasiert[3]	1.805	2.023	14.097
Scope 2 standortbasiert[3]	8.875	10.149	9.498
Scope 3			
Kategorie 4 + 9: Vor- und nachgelagerter Transport	5.757	7.588	6.618
Kategorie 6: Geschäftsreisen (Flüge)	2.256	885	828
Kategorie 11: Nutzung verkaufter Produkte[4]	246.561	232.434	242.422
CO_2-Intensität			
Scope 1 und Scope 2 Emissionen pro tsd. € Umsatz[5]	0,0071	0,0083	0,0216

[1] Eppendorf berechnet die Treibhausgasemissionen in Übereinstimmung mit dem GHG-Protokoll, operative Kontrollbasis. Alle relevanten Treibhausgase werden einbezogen und in tCO_2 -Äquivalente umgerechnet. Die CO_2-Bilanzierung umfasst alle Eppendorf Standorte, exklusive Eppendorf Himac, da dieser Standort erst in 2021 von Eppendorf übernommen wurde. Für Einheiten unter 20 FTE wurde die Emissionen modeliert und hochgerechnet.

[2] Für die Scope-1-Emissionen der Standorte wurden BAFA Emissionsfaktoren aus dem Informationsblatt CO_2-Faktoren, sowie die Kohlendioxid-Emissionsfaktoren für die deutsche Berichterstattung atmosphärischer Emissionen des Umweltbundesamts verwendet. Für den Fuhrpark wurden Emissionsfaktoren aus dem GHG-Protcol verwendet (Emission Factors from Cross Sector Tools). Die CO_2-Emissionen für die Eppendorf Fahrzeuge wurden rückwirkend für 2021 und 2020 korrigiert.

[3] Für die verschiedenen Methoden der Bilanzierung von Scope-2-Emissionen werden unterschiedliche Emissionsfaktoren verwendet: Marktbasierte Emissionen beziehen sich auf die Emissionsfaktoren des einzelnen Stromversorgers. Lag dieser nicht vor, wurde der European Residual Mixes 2020 des AIB für europäische Standorte, der EPA eGRID für die USA oder der Carbon Footprint Country Specific Electricity Grid Greenhouse Gas Emission Factor für die weiteren Standorte verwendet. Die Standortbezogenen Emissionen beruhen auf den durchschnittlichen Emissionsfaktoren des Netzes, in dem der Stromverbrauch stattfindet. Die CO_2-Emissionen für Scope-2-Emissionen standortbasiert wurden rückwirkend für 2021 und 2020 korrigiert.

[4] Für unsere elektronischen Eppendorf Produkte wurde ein typisches Nutzungsszenario und ein Lebenszyklus von 10 Jahren pro Produkt angenommen. Für unsere Bioprozess-Einheiten liegen keine verwertbaren Daten vor, sodass diese aus der Analyse exkludiert wurden. Die Daten für 2020 und 2021 wurden rückwirkend für 2021 und 2020 korrigiert.

[5] Die CO_2 Intensität beschreibt die Scope-1 und Scope-2-Emissionen geteilt durch den Nettoumsatz in Tausend Euro (€).

Energieverbrauch gesamt in MWh GRI 302-1, -3	**2022**	**2021**	**2020**
Energieverbrauch gesamt	66.791	66.451	61.781
Elektrischer Strom	33.746	32.301	28.747
davon aus erneuerbaren Energien	30.599	29.155	0
Fossile Brennstoffe [1)]	31.474	32.430	31.388
Fernwärme & -kälte	1.571	1.720	1.646
Energieintensität			
Energieverbrauch pro tsd. € Umsatz [1)]	0,0541	0,0604	0,00639

[1)] Die Energieintensität beschreibt die Summe aus Stromverbrauch, fossile Brennstoffe und Fernwärme, geteilt durch den Nettoumsatz in Tausend Euro (€).

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter GRI 2-7, 401-1, 405-1	**2022**	**2021**
Beschäftigte gesamt [1)]	5.131	4.627
davon weiblich	1.813	1.666
davon männlich	3.317	2.961
davon divers	1	n.a.
Beschäftigte nach Alter		
unter 30 Jahren	733	958
zwischen 30 und 50 Jahren	3.183	2.640
über 50 Jahre	1.215	1.029

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter GRI 2-7, 401-1, 405-1	**2022**
externe Beschäftigte gesamt[2)]	319
Auszubildende in Deutschland gesamt	79
davon Ausbildungsstart 2022	33
Beschäftigte nach Region	
Europe	3.254
Americas	882
Asia/Pacific/Africa	681
China	314
Beschäftigte nach Funktion	
Management und Verwaltung	1.646
Produktion und Fertigung	1.283
Marketing und Vertrieb	1.192
Dienstleistungen	742
Forschung und Entwicklung	269

[1)] Beschäftigte beinhaltet Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, die von der Eppendorf SE eine Gehaltszahlung bekommen. Exkludiert sind studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auszubildende.

[2)] Externe Beschäftigte beinhaltet Beschäftigte mit Zeitarbeitsverträgen sowie Auszubildende.

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter GRI 2-7, 401-1, 405-1	**2022**
Beschäftigte nach Vertrag [1]	
unbefristet angestellt	4.625
davon Region Europe	2.975
davon Region Americas	882
davon Region Asia/Pacific/Africa	661
davon Region China	107
befristet angestellt	506
davon Region Europe	280
davon Region Americas	207
davon Region Asia/Pacific/Africa	19
davon Region China	0
Beschäftigte nach Arbeitszeitmodell [1]	
Vollzeit	4.145
davon weiblich	1.393
davon männlich	2.751
davon divers	1

[1] *Beschäftigte beinhaltet Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, die von der Eppendorf SE eine Gehaltszahlung bekommen. Exkludiert sind studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auszubildende.*

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter GRI 2-7, 401-1, 405-1	**2022**
Teilzeit	985
davon weiblich	420
davon männlich	565
davon divers	0

Angestelltenfluktuation GRI 401-1	**2022**
Beschäftigte, die das Unternehmen verlassen haben gesamt	644
allgemeine Fluktuationsrate	12,55
unbefristete Beschäftigte, die das Unternehmen verlassen haben	537
Fluktuationsrate, unbefristet Beschäftigte	11,61
befristete Beschäftigte, die das Unternehmen verlassen haben	107
Fluktuationsrate, befristet Beschäftigte	21,17
Beschäftigte, die das Unternehmen freiwillig verlassen haben	572
freiwillige Fluktuationsrate	11,15
Beschäftigte, die das Unternehmen unfreiwillig verlassen haben	72
unfreiwillige Fluktuationsrate	1,40

Angestelltenfluktuation GRI 401-1	**2022**
Angestelltenfluktuation nach Alter[1)]	
unter 30 Jahren	148
zwischen 30 und 50 Jahren	353
über 50 Jahre	143
Angestelltenfluktuation nach Geschlecht	
weiblich	238
männlich	406
divers	0
Angestelltenfluktuation nach Region	
davon Region Europe	432
davon Region Americas	141
davon Region Asia/Pacific/Africa	40
davon Region China	31

[1)] *Alter zum Zeitpunkt der Kündigung.*

Neu eingestellte Beschäftigte in 2022 GRI 401-1	**2022**
Neu eingestellte Beschäftigte	1.135
Neu eingestellte Beschäftigte nach Alter [1)]	
unter 30 Jahren	334
zwischen 30 und 50 Jahren	631
über 50 Jahre	170
Neu eingestellte Beschäftigte nach Geschlecht	
weiblich	420
männlich	714
divers	1
Neu eingestellte Beschäftigte nach Region	
davon Region Europe	724
davon Region Americas	249
davon Region Asia/Pacific/Africa	106
davon Region China	56

[1)] *Alter zum Zeitpunkt der Einstellung.*

Bezahlungsindikatoren GRI 2-12, 405-2	**2022**
Gender Pay Gap [1]	4 %
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung [2]	93 %
prozentualer Anstieg des Medians der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten	3,2 %
prozentualer Anstieg der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person	3,0 %

[1] Beschreibt das Verhältnis des durchschnittlichen Gehalts von Männern im Verhältnis zu Frauen. Inkludiert sind die Regionen Deutschland, Kanada, USA und China.

[2] Beschreibt das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person von Eppendorf und dem mittleren Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten.

Materialien & Lieferkette

Materialverbrauch gesamt in t [1] GRI 301-1	**2022**	**Anteil**
Materialverbrauch gesamt	16.557	
davon erneuerbare Materialien	3.899	24 %
davon nicht-erneuerbare Materialien	12.658	76 %
Materialverbrauch für non-consumables gesamt	5.883	36 %
davon Verpackungsmaterialien	742	55 %
Materialverbrauch für consumables gesamt	10.674	84 %
davon Verpackungsmaterialien	3.233	7 %

[1] Der Materialverbrauch umfasst die Produktionsstandorte exklusive Eppendorf Himac, da dieser Standort erst in 2021 von Eppendorf übernommen wurde. Die Werte sind hochgerechnet und basieren auf bestmöglichen Schätzungen.

Marketing Materialverbrauch gesamt in t[1)] GRI 301-1	**2022**	**2021**	**2020**
Marketing Materialverbrauch gesamt	91,4	100,3	118,3
davon erneuerbare Materialien	87,8	90,1	102,4
davon nicht-erneuerbare Materialien	3,6	10,2	15,9
Materialverbrauch nach Art			
Papierverbrauch	87,3	91,5	110,7
Werbegeschenke (Gummibärchen, Schreibblöcke, Kugelschreiber etc.)	3,9	4,6	4,8
Sonstiges (primär auf Polymere-Basis)	0,2	4,2	2,9

[1)] Die Marketingmaterialien für 2020 und 2021 wurden nachträglich korrigiert.

Screening der Supplier[1)] GRI 414-1	**2022**
Anteil aller Supplier, die einen Verhaltenskodex/Charta für nachhaltige Beschaffung unterzeichnet haben	59 %
Anteil aller Supplier mit Verträgen, die Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten	18 %
Zielvorgabe für den Anteil der Supplier	95 %
Anteil aller Supplier, die einer Nachhaltigkeitsbewertung unterzogen wurden	68 %
Zielvorgabe für den Anteil der Supplier	100 %
Anteil aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einkauf, die im nachhaltigen Einkauf geschult wurden	97 %
Anteil aller neuen Supplier, die anhand von Umwelt- und Sozialkriterien geprüft wurden	100 %
Gesamtzahl der Supplier, die auf ihre ökologischen und sozialen Auswirkungen hin überprüft wurden	139

[1)] Inkludiert die Einheiten der Technical Division Instruments in Hamburg, Leipzig, Maldon und Shanghai. Alle Supplier müssen dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner zustimmen; zusätzlich beantworten neue Supplier einen Nachhaltigkeitsfragebogen und werden anhand dessen bewertet.

GRI-Index

Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 der Eppendorf Gruppe entspricht den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und wurde nach der Option „in accordance with GRI“ erstellt. Relevante Indikatoren und Angaben zu deren Erfüllung geben wir direkt in den Berichtstexten an. Darüber hinaus sind alle Indikatoren im GRI-Index gelistet und durch weitere Informationen ergänzt.

GRI-Standard & Angabe		Kommentar/Auslassungsgrund	Verweis
GRI 1: Grundlagen 2021			
	Anwendungserklärung	Eppendorf SE hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 berichtet.	
	Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
2-1	Organisationsprofil		Über Eppendorf
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	↗ Standorte der Eppendorf SE	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		Berichtsprofil Kontakt & Impressum
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	In 2020 und 2021 führte ein Rechenfehler zur fehlerhaften Darstellung der Scope-3-Emissionen aus der Nutzung verkaufter Produkte. Diese wurden in 2022 korrigiert.	Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
2-5	Externe Prüfung	Es wurde keine externe Prüfung beauftragt.	

GRI-Standard & Angabe		Kommentar/Auslassungsgrund	Verweis
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Die Lieferkette von Eppendorf ist diversifiziert und umfasst nationale sowie internationale Lieferanten. Geografisch sind diese schwerpunktmäßig in Europa, Asien und Nordamerika angesiedelt. Im Berichtszeitraum hat es keine signifikanten Änderungen in der Lieferkette gegeben.	Über Eppendorf
2-7	Angestellte		Über Eppendorf Nachhaltigkeitskennzahlen: Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
2-8	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind		Über Eppendorf Nachhaltigkeitskennzahlen: Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	↗ Vorstand & Aufsichtsrat	Strategie & Management
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		Strategie & Management
2-11	Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans		Strategie & Management
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		Strategie & Management
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		Strategie & Management
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Strategie & Management
2-15	Interessenkonflikte		Strategie & Management

GRI-Standard & Angabe		Kommentar/Auslassungsgrund	Verweis
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Ein kritisches Anliegen wird definiert, wenn die Interessen der Eppendorf-Gruppe, insbesondere finanzielle oder Reputationsinteressen, ernsthaft beeinträchtigt werden, oder ethischen Grundsätze des Eppendorf-Konzerns schwerwiegend verletzt werden. Diese Vorfälle werden direkt an den Vorstand kommuniziert. Im Jahr 2022 gab es keinen Fall von kritischen Anliegen.	Strategie & Management
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		Strategie & Management
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		Strategie & Management
2-19	Vergütungspolitik	Informationen nicht verfügbar/unvollständig. Die Offenlegung von Informationen zu unserer Vergütungspolitik beinhaltet vertrauliche Geschäfts- und Wettbewerbs-geheimnisse und wird deshalb nicht publiziert. Da wir derzeit nicht gesetzlich verpflichtet sind, Informationen zu unserer Vergütungspolitik offenzulegen, sind diese nicht in der Nachhaltigkeitsberichterstattung enthalten. Ergeben sich in Zukunft Änderungen, die die Offenlegung von Informationen zu Vergütungspolitik relevant machen, werden wir unsere Berichterstattung entsprechend anpassen und diese Informationen in zukünftigen Nachhaltigkeitsberichten veröffentlichen.	
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Informationen nicht verfügbar/unvollständig. Unsere Vergütungspolitik und -verfahren basieren auf marktüblichen Standards und orientieren sich an branchenüblichen Vergütungsniveaus. Wir achten auf Fairness, Gleichheit und Transparenz bei der Festlegung der Vergütung. Ergeben sich in Zukunft Änderungen, die die Offenlegung von Informationen zu Verfahren zur Festlegung der Vergütung relevant machen, werden wir unsere Berichterstattung entsprechend anpassen und diese Informationen in zukünftigen Nachhaltigkeitsberichten veröffentlichen.	

GRI-Standard & Angabe		Kommentar/Auslassungsgrund	Verweis
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Nachhaltigkeitskennzahlen: Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		Vorwort des Vorstands
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		Strategie & Management
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen		Strategie & Management
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		Strategie & Management
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		Strategie & Management
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	In 2022 wurde kein Verstoß gegen Gesetze und Vorschriften bekannt, noch wurden Geldstrafen aus vergangenen Verstößen bezahlt.	Strategie & Management
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Eppendorf ist Mitglied in folgenden Wirtschafts- und Interessenverbänden: Laboratory Products Association (↗ LPA) Verband der Chemischen Industrie (↗ VCI)	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		Strategie & Management
2-30	Tarifverträge	Die Eppendorf SE ist nicht tarifgebunden, demnach sind keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Tarifverträgen angestellt.	
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		Strategie & Management
3-2	Liste der wesentlichen Themen		Strategie & Management

GRI-Standard & Angabe		Kommentar/Auslassungsgrund	Verweis
GRI 301: Materialien 2016			
301/3-3	Management von wesentlichen Themen		Umwelt & Ressourcen
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Die gruppenweite Erfassung eingesetzter Materialien befindet sich derzeit im Aufbau, sodass derzeit nur spezifische Materialdaten vorliegen.	Nachhaltigkeitskennzahlen: Materialien
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		Nachhaltigkeitskennzahlen: Materialien
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Informationen nicht verfügbar/unvollständig. Die in GRI 301-3 abgefragten Daten werden nicht erhoben. Die Datenerhebung befindet sich derzeit im Aufbau.	
GRI 302: Energie 2016			
302/3-3	Management von wesentlichen Themen		Energie & Emissionen
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		Energie & Emissionen Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Informationen nicht verfügbar/unvollständig. Die in GRI 302-2 abgefragten Daten werden nicht erhoben.	
302-3	Energieintensität		Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		Energie & Emissionen
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Informationen nicht verfügbar/unvollständig. Die in GRI 302-5 abgefragten Daten werden nicht erhoben.	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
303-3	Wasserentnahme		Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt

GRI-Standard & Angabe		Kommentar/Auslassungsgrund	Verweis
GRI 305: Emissionen 2016			
305/3-3	Management von wesentlichen Themen		Energie & Emissionen
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		Energie & Emissionen Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
305-2	Indirekte energie-bedingte THG-Emissionen (Scope 2)		Energie & Emissionen Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen		Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	Informationen nicht verfügbar/unvollständig. Die in GRI 305-5 abgefragten Daten werden nicht erhoben.	
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen	Informationen nicht verfügbar/unvollständig. Die in GRI 305-6 abgefragten Daten werden nicht erhoben.	
305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	Informationen nicht verfügbar/unvollständig. Die in GRI 305-7 abgefragten Daten werden nicht erhoben.	
GRI 306: Abfall 2020			
306/3-3	Management von wesentlichen Themen		Umwelt & Ressourcen
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen		Umwelt & Ressourcen Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		Umwelt & Ressourcen
306-3	Angefallener Abfall		Umwelt & Ressourcen Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt

GRI-Standard & Angabe		Kommentar/Auslassungsgrund	Verweis
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall		Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
308/3-3	Management von wesentlichen Themen		Verantwortung in der Lieferkette
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		Verantwortung in der Lieferkette
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Informationen nicht verfügbar/unvollständig. Die in GRI 308-2 abgefragten Daten werden nicht erhoben.	
GRI 401: Beschäftigung 2016			
401/3-3	Management von wesentlichen Themen		Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter Nachhaltigkeitskennzahlen: Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Informationen nicht verfügbar/unvollständig. Die in GRI 401-2 abgefragten Daten werden nicht erhoben.	
401-3	Elternzeit	Informationen nicht verfügbar/unvollständig. Die in GRI 401-3 abgefragten Daten werden nicht erhoben.	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
404/3-3	Management von wesentlichen Themen		Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter Nachhaltigkeitskennzahlen: Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter

GRI-Standard & Angabe		Kommentar/Auslassungsgrund	Verweis
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
405/3-3	Management von wesentlichen Themen		Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter Strategie & Management Nachhaltigkeitskennzahlen: Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
407/3-3	Management von wesentlichen Themen		Verantwortung in der Lieferkette
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		Verantwortung in der Lieferkette
GRI 408: Kinderarbeit 2016			
408/3-3	Management von wesentlichen Themen		Verantwortung in der Lieferkette
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		Verantwortung in der Lieferkette

GRI-Standard & Angabe		Kommentar/Auslassungsgrund	Verweis
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
409/3-3	Management von wesentlichen Themen		Verantwortung in der Lieferkette
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit		Verantwortung in der Lieferkette
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
414/3-3	Management von wesentlichen Themen		Verantwortung in der Lieferkette
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		Verantwortung in der Lieferkette
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Informationen nicht verfügbar/unvollständig. Die in GRI 414-2 abgefragten Daten werden nicht erhoben.	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
416/3-3	Management von wesentlichen Themen		Kundensicherheit & -gesundheit
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	Eppendorf veröffentlicht die Anzahl an Produkten, die unter ergonomischen Gesichtspunkten verbessert wurden. Im Jahr 2022 wurden keine weiteren Produkte verbessert, nachdem 2021 bereits 7 aktualisiert wurden.	Kundensicherheit & -gesundheit
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	In 2022 wurden keine Verstöße bekannt.	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten		Kundensicherheit & -gesundheit

SDG-Index

Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen konzentriert sich auf die untenstehenden Unterziele jener SDGs, die wir im Rahmen unserer Unternehmenstätigkeit am stärksten beeinflussen.

Sustainable Development Goal		
↗ SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.	**Unterziel 3.9**	Bis 2030 die Zahl der Todesfälle und Erkrankungen aufgrund gefährlicher Chemikalien und der Verschmutzung und Verunreinigung von Luft, Wasser und Boden erheblich verringern.
↗ SDG 4: Hochwertige Bildung Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.	**Unterziel 4.3**	Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung einschließlich universitärer Bildung gewährleisten.
	Unterziel 4.4	Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen.
	Unterziel 4.5	Bis 2030 geschlechtsspezifische Disparitäten in der Bildung beseitigen und den gleichberechtigen Zugang der Schwachen in der Gesellschaft, namentlich von Menschen mit Behinderungen, Angehörigen indigener Völker und Kindern in prekären Situationen, zu allen Bildungs- und Ausbildungsebenen gewährleisten.

Sustainable Development Goal	
↗ SDG 5: Geschlechtergleichheit Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.	**Unterziel 5.1** Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden. **Unterziel 5.2** Alle Formen von Gewalt gegen alle Frauen und Mädchen im öffentlichen und im privaten Bereich einschließlich des Menschenhandels und sexueller und anderer Formen der Ausbeutung beseitigen. **Unterziel 5.5** Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen.
↗ SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten.	**Unterziel 6.3** Bis 2030 die Wasserqualität durch Verringerung der Verschmutzung, Beendigung des Einbringens und Minimierung der Freisetzung gefährlicher Chemikalien und Stoffe, Halbierung des Anteils unbehandelten Abwassers und eine beträchtliche Steigerung der Wiederaufbereitung und gefahrlosen Wiederverwendung weltweit verbessern.
↗ SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern.	**Unterziel 7.2** Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen. **Unterziel 7.3** Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln.

Sustainable Development Goal		
↗ SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.	**Unterziel 8.5**	Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.
	Unterziel 8.6	Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern.
	Unterziel 8.7	Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldaten, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen.
	Unterziel 8.8	Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.
↗ SDG 10: Weniger Ungleichheiten Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern.	**Unterziel 10.3**	Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht.
↗ SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden Städte und Siedlungen inklusiv, sicher widerstandsfähig und nachhaltig gestalten.	**Unterziel 11.6**	Bis 2030 die von den Städten ausgehende Umweltbelastung pro Kopf senken, unter anderem mit besonderer Aufmerksamkeit auf der Luftqualität und der kommunalen und sonstigen Abfallbehandlung.

Sustainable Development Goal		
↗ SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.	**Unterziel 12.2**	Bis 2030 die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen.
	Unterziel 12.4	Bis 2020 einen umweltverträglichen Umgang mit Chemikalien und allen Abfällen während ihres gesamten Lebenszyklus in Übereinstimmung mit den vereinbarten internationalen Rahmenregelungen erreichen und ihre Freisetzung in Luft, Wasser und Boden erheblich verringern, um ihre nachteiligen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt auf ein Mindestmaß zu beschränken.
	Unterziel 12.5	Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern.
↗ SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.	**Unterziel 13.1**	Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken.
↗ SDG 14: Leben unter Wasser Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne nachhaltiger Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen.	**Unterziel 14.3**	Die Versauerung der Ozeane auf ein Mindestmaß reduzieren und ihre Auswirkungen bekämpfen, unter anderem durch eine verstärkte wissenschaftliche Zusammenarbeit auf allen Ebenen.
↗ SDG 15: Leben an Land Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodendegradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen.	**Unterziel 15.2**	Bis 2020 die nachhaltige Bewirtschaftung aller Waldarten fördern, die Entwaldung beenden, geschädigte Wälder wiederherstellen und die Aufforstung und Wiederaufforstung weltweit beträchtlich erhöhen.

Sustainable Development Goal	
↗ SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.	**Unterziel 16.1** Alle Formen der Gewalt und die gewaltbedingte Sterblichkeit überall deutlich verringern. **Unterziel 16.2** Missbrauch und Ausbeutung von Kindern, den Kinderhandel, Folter und alle Formen von Gewalt gegen Kinder beenden.

Berichtsprofil

GRI 2-3

Der Berichtszeitraum des Nachhaltigkeitsberichts 2022 entspricht, wie auch der Berichtszeitraum des Geschäftsberichts, dem Geschäftsjahr, das für den vorliegenden Bericht vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 reicht. Redaktionsschluss war der 05. Mai 2023. Die Veröffentlichung erfolgte am 16. Mai 2023. Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgte im Auftrag des Vorstands der Eppendorf Gruppe und wurde in Übereinstimmung mit den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) nach der Option „in accordance with GRI“ erstellt. Die Berichtsinhalte wurden vom Vorstand geprüft und freigegeben. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt in einem jährlichen Zyklus.

Grundsätze zur Datenerhebung & -darstellung

Angaben und Darstellungen von Konzepten beziehen sich auf die gesamte Eppendorf Gruppe. Sollten sie sich auf andere Einheiten beziehen, ist dies entsprechend ausgewiesen. Folgende Grundsätze zu den Kennzahlen und Datenpunkten sind – sofern nicht anders ausgewiesen – für den gesamten Bericht gültig: In den Bericht sind alle in- und ausländischen Tochterunternehmen einbezogen, die von der Eppendorf SE mittel- oder unmittelbar beherrscht werden.

In die Umweltkennzahlen sind alle Produktionsstätten, mit Ausnahme der japanischen Eppendorf Himac Technologies Co., Ltd., inkludiert. Zukünftig soll auch Eppendorf Himac Technologies Co., Ltd. in die Umweltkennzahlen einbezogen werden. Insgesamt beziehen sich die Umweltdaten daher auf acht produzierende Standorte. Für die Kennzahlen zu Emissionen und Energie sind darüber hinaus alle Standorte ab 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Vollzeitäquivalenten einbezogen, die der operativen Kontrolle des Eppendorf Konzerns unterliegen. Kleinere Standorte werden hochgerechnet. Kennzahlen zu Mitarbeitenden sind generell Stichtagsbetrachtungen zum 31. Dezember 2022.

Bei der Berichterstellung müssen zur vollständigen Darstellung des Erhebungszeitraums teilweise sachgerechte Schätzungen/Hochrechnungen vorgenommen werden, die intern dokumentiert sind. Tatsächlich eintretende Werte können von diesen Schätzungen abweichen und werden im Folgejahr in der Berichterstattung korrigiert. Methodische und strukturelle Änderungen werden prinzipiell korrigiert.

Kontakt & Impressum

GRI 2-3

Herausgeber:
Eppendorf SE
Barkhausenweg 1
22339 Hamburg
Deutschland

Telefon: + 49 40 53 801-0
E-Mail: global-sustainability@eppendorf.de
↗ Sustainability at Eppendorf

Kontakt:
Enrico Jakobi, Head of Global Sustainability & HSE

Konzept & Beratung:
Stakeholder Reporting GmbH & Co. KG, Hamburg

Bildnachweise:
S. 67 (links): NABU/Ronja Herzberg
S. 67 (rechts): © Plan International

Die Bildrechte und -quellen aller übrigen Bilder liegen bei der Eppendorf SE.

Erscheinungsjahr:
2023

Wir sprechen im Unternehmen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Kolleginnen und Kollegen. Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter. Aus Gründen der Sprachgenauigkeit verzichten wir allerdings bei Geschäftspartnern und Kunden des Unternehmens auf das Gendern und wählen die Form des generischen Maskulinums. Der Grund dafür ist, dass Eppendorf ein Business-to-Business-Unternehmen ist, dessen Produkte nahezu ausschließlich von juristischen Personen erworben werden, also gewerblichen Kunden wie Forschungsinstituten, wissenschaftlichen Laboren und Unternehmen.

Dieser Bericht liegt auch in englischer Sprache vor.

Eppendorf and the Eppendorf Brand Design are registered trademarks of Eppendorf SE, Germany. Further Eppendorf trademarks and trademarks of third parties may appear in this report. These trademarks are the property of their respective owners. The respective trademark name, representations and listed owners can be found here: ↗ www.eppendorf.com/ip

Copyright © 2023 Eppendorf SE. All rights reserved, including graphics and images.