



Grundsatzerklärung
zur Achtung der
Menschenrechte

1. Erklärung des Vorstandes

Inhalt

- 1. Erklärung des Vorstandes 3
- 2. Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte 4
- 3. Geltungsbereich der Sorgfaltspflicht 6
- 4. Betriebsinterne Zuständigkeit 7
- 5. Risikomanagementsystem 8
- 5.1. Risikoanalyse 8
- 5.2. Ergebnisse der Risikoanalyse und priorisierte Risiken 10
- 6. Erwartungen an eigene Beschäftigte und Lieferanten 10
- 7. Präventionsmaßnahmen 11
- 8. Beschwerdeverfahren 12
- 9. Abhilfemaßnahmen 13
- 10. Wirksamkeitsprüfung und kontinuierliche Weiterentwicklung
der menschenrechtlichen Sorgfalt 14
- 11. Berichterstattung und Dokumentation 14
- 12. Einbindung (potenziell) betroffener Stakeholder 15



Liebe Leserinnen und Leser, die Welt steht vor großen ökologischen und sozialen Herausforderungen. Ohne ein auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Handeln können wir gemeinsame Ziele, wie die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen oder die EU-Klimaziele im Rahmen des europäischen Green Deals, nicht erreichen.

Um den verantwortungsvollen Umgang der Wirtschaft mit den nur begrenzt zur Verfügung stehenden natürlichen Ressourcen zu verbessern, Menschenrechte in komplexen Liefernetzwerken zu schützen und innovative Lösungen voranzutreiben, bedarf es einer umfassenden Transformation unseres Wirtschaftssystems. Soll diese Transformation erfolgreich sein, muss Nachhaltigkeit im Kerngeschäft aller Unternehmen verankert werden. Die Förderung einer nachhaltigen

Entwicklung ist dabei eine Aufgabe, die nur gemeinsam durch die Zivilgesellschaft, die Politik, die Wissenschaft und die Wirtschaft erreicht werden kann.

Wir bei der Eppendorf Gruppe nehmen daher unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung sehr ernst. Als Teil des UN Global Compact Netzwerkes haben wir uns verpflichtet, unsere Nachhaltigkeitsarbeit stetig weiterzuentwickeln und unterstützen die Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen. Die Einhaltung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen sind integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Seit Unternehmensgründung lautet unsere Mission bei Eppendorf, einen Beitrag zur Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen zu leisten. Um dem gerecht zu werden, sind wir selbstverständlich auch bestrebt, etwaige negative Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf Menschenrechte und Umwelt zu ermitteln. Wo wir Risiken sehen wollen wir diesen vorbeugen, und etwaige Verstöße abstellen oder deren Auswirkungen vermindern. Verantwortungsvolles, nachhaltiges und rechtmäßiges Handeln gehören zu den wesentlichen Werten der Eppendorf Gruppe und sind in unserer Unternehmensstrategie fest verankert.

Auf der Grundlage unserer unternehmensspezifischen Risikolage gibt diese Grundsatzklärung unsere Menschenrechtsstrategie wieder, die vom Vorstand beschlossen worden ist. Sie drückt unsere Selbstverpflichtung und unser Engagement zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt aus.

Ihr/e

Axel Jaeger Finanzvorstand
Dr. Peter Fruhstorfer Co-Vorstandsvorsitzender
Eva van Pelt Co-Vorstandsvorsitzende
Dr. Wilhelm Plüster Vorstand Entwicklung und Produktion

2. Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte

Bei Eppendorf achten wir die international anerkannten Menschenrechte und sind bestrebt dabei insbesondere die Rechte vulnerabler Gruppen zu berücksichtigen.

In diesem Rahmen verpflichten wir uns unter anderem zur Achtung der folgenden internationalen Standards:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt)
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt)
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP)
- Die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit (OECD) für multinationale Unternehmen

Weiterhin bekennen wir uns ausdrücklich zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC), den wir seit dem 31. Januar 2022 als Mitglied unterstützen.

In den nachfolgenden Abschnitten beschreiben wir die für die Eppendorf Gruppe wesentlichen Schwerpunktthemen zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen. Bei der Definition der menschenrechtlichen Risiken orientieren wir uns unter anderem an dem Merkblatt des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA).

Verbot von Kinderarbeit

Die Eppendorf Gruppe duldet keinerlei Form von Kinderarbeit. Wir sind gegen jede Form der Kinderarbeit im Sinne der einschlägigen ILO-Übereinkommen¹ und setzen uns für die konsequente Abschaffung von Kinderarbeit ein.

Verbot von Zwangsarbeit

Die Eppendorf Gruppe duldet keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit. Wir sind strikt gegen Zwangs- oder Pflichtarbeit im Sinne der einschlägigen ILO-Kernarbeitsnormen² sowie alle Formen der Sklaverei, insbesondere auch moderner Formen der Sklaverei sowie Menschenhandel.

¹ ILO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182.

² ILO-Übereinkommen Nr. 29, Nr. 105 sowie ILO-Protokoll von 2014 zu ILO-Übereinkommen Nr. 29.

Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter haben für die Eppendorf Gruppe höchste Priorität. In Übereinstimmung mit den einschlägigen ILO-Übereinkommen³ sind wir der Überzeugung, dass durch die Schaffung einer wirksamen Präventionskultur diese Ursachen beseitigt und Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten verhindert werden können.

Arbeitszeit

Wir stellen im Rahmen des jeweils anwendbaren Rechts sicher, dass sichere und gesunde Arbeitsbedingungen herrschen, Arbeitspausen, eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit sowie regelmäßiger bezahlter Erholungsurlaub gewährleistet sind und die geltenden internationalen Standards zu Arbeitszeiten, mindestens jedoch die jeweils am Beschäftigungsort einschlägigen ILO-Übereinkommen, eingehalten werden.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Eppendorf Gruppe erkennt – im Einklang mit den einschlägigen ILO-Kernarbeitsnormen⁴ und nach Maßgabe des anwendbaren Rechts – das Recht aller Beschäftigten an, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen.

Gleichbehandlung in der Beschäftigung

Die Gleichbehandlung aller Beschäftigten ist bei der Eppendorf Gruppe ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmenspolitik. Im Einklang mit den einschlägigen ILO-Übereinkommen⁵ bemühen wir uns fortlaufend um die Gewährleistung einer Arbeitswelt frei von Diskriminierung, die unserer Überzeugung nach Wesenskern sozial gerechter und würdiger Arbeitsbedingungen ist.

Zahlung eines angemessenen Lohns

Die Eppendorf Gruppe bekennt sich zu einem angemessenen Lohn, der zumindest die Höhe des nach dem anwendbaren Recht festgelegten Mindestlohns beträgt und es unseren Beschäftigten darüber hinaus ermöglicht, mindestens ihren Lebensunterhalt zu sichern.

³ ILO-Übereinkommen Nr. 155, Nr. 161, Nr. 187 sowie ILO-Protokoll von 2002 zu ILO-Übereinkommen Nr. 155.

⁴ ILO-Übereinkommen Nr. 87, Nr. 98. Und Nr. 135

⁵ ILO-Übereinkommen Nr. 100, Nr. 111 und Nr. 190.

Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Bevölkerungen

Bei Eppendorf achten wir die Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker, die durch die Geschäftstätigkeit an unseren Standorten betroffen sein könnten und berücksichtigen die lokalen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit. Wo die lokalen Rechtsordnungen defizitär sind, orientieren wir uns im Hinblick auf die Widerrechtlichkeit an den anerkannten internationalen Mindeststandards.

Menschenrechtsschutz beim Einsatz von Sicherheitskräften

Die Eppendorf Gruppe lehnt jedweden Einsatz exzessiver Gewalt, Folter und der Verletzung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit durch private oder staatliche Sicherheitskräfte zum Schutz seiner Geschäftstätigkeit ab.

Umweltbezogene Risiken

Die Eppendorf Gruppe erkennt an, dass viele umweltbezogene Risiken wie der Umgang mit Quecksilber, persistenten organischen Schadstoffen oder mit gefährlichen Abfällen auch negative Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit haben kann.

Den Rahmen für unseren betrieblichen Umweltschutz bildet die Unternehmensweit geltende Eppendorf „Umwelt- und Sicherheitsmission“. Wir überprüfen unsere Tätigkeiten auch auf Konformität mit den einschlägigen internationalen Übereinkommen.⁶

3. Geltungsbereich der Sorgfaltspflicht

Diese Grundsatzklärung definiert und erläutert, wie die Eppendorf Gruppe Menschenrechte fördert und die ILO Kernarbeitsnormen in ihrer Geschäftstätigkeit umsetzt. Sie gilt weltweit an allen Standorten und für alle Geschäftsbereiche der Eppendorf Gruppe und konzentriert sich auf die Themenfelder, die für das Unternehmen und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von besonderer Relevanz sind.

Als global tätiges Unternehmen ist die Eppendorf Gruppe mit einem umfassenden Lieferantennetzwerk verknüpft. Durch die zunehmende Internationalisierung der Einkaufsprozesse und wachsende Komplexität der Lieferketten nimmt das Risiko, mittelbar oder unmittelbar mit Menschenrechtsverletzungen in Verbindung gebracht zu werden, stetig zu.

⁶ Minamata-Übereinkommen, POPs-Übereinkommen und Basler-Übereinkommen

Aus diesem Grund erwartet die Eppendorf Gruppe von ihren Lieferanten die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere der ILO Kernarbeitsnormen, der Prinzipien des UN Global Compact sowie der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Wir bei Eppendorf wirken aktiv auf die Einhaltung und Umsetzung dieser Prinzipien entlang der gesamten Wertschöpfungskette hin.

Dabei engagiert sich die Eppendorf Gruppe unter anderem in industrieübergreifenden Initiativen und Netzwerken, plant Befähigungsmaßnahmen mit Lieferanten durchzuführen und hat einen mehrstufigen Risikomanagementprozess aufgesetzt.

4. Betriebsinterne Zuständigkeit

Für die Wahrung und Einhaltung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten haben wir bei Eppendorf klare Verantwortlichkeiten definiert. Die Verantwortlichkeit für die Achtung der Menschenrechte in unseren Geschäftsaktivitäten sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette liegt innerhalb des Vorstandes beim Finanzvorstand. Dieser delegiert seine Aufgaben im Rahmen der Kontrolle des Risikomanagements an den Menschenrechtsbeauftragten (Senior Manager Menschenrechte, benannt zum 1. Januar 2023), welcher disziplinarisch unmittelbar der Leitung der Nachhaltigkeitsabteilung unterstellt ist und bezüglich seiner Aufgaben einmal im Quartal sowie anlassbezogen direkt an den Vorstand berichtet. Im Rahmen des quartalsweisen Berichts wird regelmäßig auch der für die Produktion zuständige Vorstand informiert. Diese regelmäßigen und anlassbezogenen Berichterstattungen über menschenrechtsrelevante Ergebnisse der Risikoanalyse, Hinweise aus den Beschwerdeverfahren und Informationen zur Wirksamkeit unserer Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen bewirkt, dass stets informierte Entscheidungen getroffen werden können.

In der fachlichen Ausführung der vom Vorstand delegierten Aufgaben ist der Menschenrechtsbeauftragte weisungsungebunden. Er hat insbesondere im Rahmen der Ermittlung von Hinweisen Zugriff auf alle unternehmensinternen Informationen und ist in Bezug auf die Einhaltung der menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten weisungsbefugt. Zur Umsetzung der Aufgaben werden ihm alle notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt.

Zu den an den Menschenrechtsbeauftragten delegierten Aufgaben gehören insbesondere:

- Die Gestaltung und Implementierung der Prozesse zur Umsetzung der menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten
- Die Zusammenstellung der Informationen für die jährliche Berichterstattung und die Grundsatzklärung
- Die Durchführung von Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen
- Die Überwachung des Risikomanagements auf Angemessenheit und Wirksamkeit
- Die Umsetzung von risikobasierten Kontrollmaßnahmen zur Einhaltung der für die Umsetzung der Sorgfaltspflichten definierten Prozesse

Zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten werden in den besonders relevanten Geschäftsbereichen so genannte Human Rights Botschafterinnen und Botschafter ernannt. Diese sind jeweils zu einem Anteil ihrer Arbeitszeit fachlich der Kontrolle des Menschenrechtsbeauftragten unterstellt und setzen das Risikomanagement für ihren jeweiligen Bereich um.

5. Risikomanagementsystem

Um seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen, hat die Eppendorf Gruppe ein Risikomanagement etabliert. Hierbei orientieren wir uns an den Vorgaben der IDW PS 980/981 (Institut Deutscher Wirtschaftsprüfer Prüfungsstandard).

Basierend auf den Erkenntnissen der jährlichen und anlassbezogenen Risikoanalyse wird der Managementprozess zu Menschenrechten im Unternehmen und in Bezug auf unsere unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten ständig evaluiert und weiterentwickelt.

Unser Managementsystem umweltbezogener und menschenrechtlicher Risiken gliedert sich dabei in drei Dimensionen:

- seine Grundelemente sind das Risikomanagement, die Risikoanalyse, die Prävention, Abhilfe und Beschwerdeverfahren jeweils inklusive regelmäßiger Evaluierung und Anpassung;
- die Sorgfalt muss bei strategischen Entscheidungen und operativen Prozessen angewandt und dokumentiert werden und ist Gegenstand öffentlicher Berichte;
- die Reichweite der Sorgfalt umfasst die gesamte Lieferkette, vom Rohstoffabbau bis zum Endkunden, einschließlich des eigenen Geschäftsbereichs, der auch bestimmend beeinflusste konzernangehörige Gesellschaften einschließt.

Der Vorstand hat wie in Kapitel 4 „Betriebsinterne Zuständigkeit“ festgelegt, welche Beschäftigten für die Umsetzung und Überwachung des Risikomanagements zuständig sind, und informiert sich mindestens einmal jährlich über deren Arbeit.

5.1. Risikoanalyse

Die Identifizierung von potenziellen negativen menschenrechtlichen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit stellt bei Eppendorf ein zentrales Element der Sorgfaltspflicht dar. In jährlichen Risikoanalysen ermitteln wir Risiken im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Lieferanten, anlassbezogen zudem auch bei mittelbaren Lieferanten.

Im eigenen Geschäftsbereich werden potenzielle Risiken an allen Standorten der Eppendorf Gruppe strukturiert und anhand einheitlicher Kriterien bewertet. Zunächst findet für alle Standorte eine individuelle Bewertung anhand von externen Risikoindikatoren (Bspw. von der International Labour Organization, UNICEF oder dem U.S. Department of Labor), der jeweils vor Ort durchgeführten (Wertschöpfungs-)Prozesse und der Beschäftigtenzahl und -struktur statt. Bei ausgewählten Standorten mit einem erwarteten höheren menschenrechtlichen Risiko wird im Anschluss eine prozessspezifische Risikobewertung auf Basis weiterer, in einem Fragebogen erhobenen Daten, durchgeführt (Plausibilisierung). In einem letzten Schritt wird bei

Standorten mit einem sehr hohen menschenrechtlichen Risiko insbesondere die Perspektive ausgewählter vulnerabler Gruppen eingenommen und auf Basis von zusätzlichen qualitativen und quantitativen Daten gruppenspezifische Risiken ermittelt.

Bei der Identifizierung der Risiken bei unmittelbaren Lieferanten erfolgt zunächst eine abstrakte Risikoanalyse zur ersten Segmentierung der Lieferanten basierend auf Standort und Branchenzugehörigkeit. Bei Lieferanten, bei denen im Rahmen der abstrakten Risikoanalyse ein Risikopotenzial festgestellt wurde, werden weiterführende Informationen zum Risikomanagement sowie Unternehmensdaten wie Produktionsstätten oder Anzahl der Beschäftigten über einen Fragebogen erfasst. Auf dieser Basis wird für jeden Lieferanten ein individuelles Risiko ermittelt, das als Basis für die Ableitung für Präventionsmaßnahmen dient.

Sowohl für den eigenen Geschäftsbereich als auch für die unmittelbaren Lieferanten wurde für eine erste Einschätzung der Risikosituation eine quantitative Risikobewertung auf Basis von land- und sektorspezifischen externen Risikoindikatoren, welche die Wahrscheinlichkeit einer Menschenrechtsverletzung für jedes der im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) genannten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken modellieren, durchgeführt. Für den eigenen Geschäftsbereich von Eppendorf ergeben sich so themenspezifische Risiken für jeden Standort, welche zusätzlich noch mit der Anzahl der Mitarbeitenden und Umsatzzahlen kombiniert wurden, um eine informierte Priorisierung zu ermöglichen. Weiterhin wurden auf Basis einer Input-Output-Modellierung der Lieferkette sowohl land- und sektorspezifische Risiken als auch die potenzielle Anzahl Beschäftigte in der Lieferkette ermittelt und ausgewertet. Somit wurde modellhaft ermittelt, welche Länder und Sektoren von welchen menschenrechtlichen Risiken in welcher Stärke betroffen sind.

Im Laufe des Geschäftsjahres 2023 wird sowohl für den eigenen Geschäftsbereich als auch für die unmittelbaren Lieferanten eine detaillierte Risikoanalyse je Geschäftseinheit und Lieferant erarbeitet. Hierzu werden die Geschäftseinheit und Lieferanten zunächst anhand vorliegender Informationen (Beschäftigtenzahl, Umsatz, Lieferantentyp, etc.) segmentiert (abstrakte Risikoanalyse). Für alle Geschäftseinheiten und Lieferanten mit niedrigem Risiko in der abstrakten Risikoanalyse werden grundlegende Präventionsmaßnahmen etabliert (siehe „8. Präventionsmaßnahmen“). Für Lieferanten mit einem mittleren oder hohen Risiko aus der abstrakten Risikoanalyse werden über ein Risikoanalyse-Tool weitere Informationen zur Konkretisierung eingeholt. Diese Informationen umfassen beispielsweise eine Bewertung von Länder- und Industrierisiken, die Abfrage von risikospezifischen Informationen anhand von Fragebögen und die Abfrage von relevanten Zertifikaten.

Auf Grundlage der Informationen aus der konkreten Risikoanalyse werden für den eigenen Geschäftsbereich und alle Einkaufsbereiche mit niedrigen Einkaufsvolumina und potenziell weniger Risiken (beispielsweise unsere Sales and Service Organisation) durch den jeweils noch zu benennenden zuständigen Human Rights Botschafter oder die zuständige Human Rights Botschafterin Präventionsmaßnahmen nach einem festgelegten Prozess abgeleitet und innerhalb des Risikoanalyse-Tools nachverfolgt.

Für unsere Produktionsbereiche mit hohen Einkaufsvolumina und einer potenziell größeren Anzahl von Hochrisikolieferanten werden die Informationen aus dem Risikoanalyse-Tool über eine Schnittstelle in das Lieferantenprofil unsere Einkaufsplattform übertragen. Auf der Einkaufsplattform werden die Risiken durch die jeweils zuständigen Category Manager und die jeweils zuständigen Einkäuferinnen und Einkäufer im Kontext weiterer zum Lieferanten vorliegender Informationen (Self Assessment Questionnaires, Audit-ergebnisse, etc.) erneut bewertet. Auf Grundlage dieser Bewertung werden ebenfalls nach einem definierten Prozess durch die zuständigen Einkäuferinnen und Einkäufer Präventionsmaßnahmen festgelegt und in der Einkaufsplattform nachverfolgt.

5.2. Ergebnisse der Risikoanalyse und priorisierte Risiken

Die Eppendorf Gruppe hat bestimmenden Einfluss auf über 45 Geschäftseinheiten mit mehr als 5.000 Mitarbeitenden in über 30 Ländern. Als internationaler Konzern ist die Komplexität an Themen und die Vielzahl an Lieferanten eine besondere Herausforderung. Es ist essenziell, vor dieser Komplexität nicht zurückzuschrecken, sondern eine Priorisierung anhand der Ergebnisse der Risikoanalyse vorzunehmen und bei den wichtigsten Themen zu beginnen.

Die Risikoanalyse ergab ein erhöhtes Risiko für spezifische menschenrechtliche Themen und spezifische Standorte (durchgeführt im November 2022 auf Grundlage von geprüften Abschlussdaten aus dem Geschäftsjahr 2021). So wurden für die Themen Verbot der Diskriminierung, Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit, Umweltbezogene Verletzungen sowie das Verbot der Gewalt durch Sicherheitskräfte ein erhöhtes, mittleres Risiko identifiziert. Die Risiken erstrecken sich dabei insbesondere, aber nicht ausschließlich, auf die Länder Russland, Vereinigte Arabische Emirate, Hong Kong, Thailand, Brasilien, Südkorea, Malaysia, Indien und China.

In der Lieferkette der Eppendorf Gruppe haben wir die Risiken im Hinblick auf unmittelbare und mittelbare Lieferanten ermittelt (durchgeführt im November 2022 auf Grundlage von geprüften Abschlussdaten aus dem Geschäftsjahr 2021). Im Rahmen einer ersten quantitativen Risikobewertung auf Basis von land- und sektorspezifischen Risikoindikatoren haben wir folgende Risikoschwerpunkte festgestellt. In unserer Lieferkette weisen die Themen Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit, Verbot der Gewalt durch Sicherheitskräfte, Verbot der Diskriminierung, Verbot der Kinderarbeit, Arbeitssicherheit und Entlohnung ein erhöhtes, mittleres Risiko aus. Die Risiken erstrecken sich dabei insbesondere auf asiatische und südamerikanische Länder sowie auf Länder des Mittleren Ostens.

6. Erwartungen an eigene Beschäftigte und Lieferanten

Wir legen bei allem, was wir tun, hohe ethische Standards und Wertvorstellungen zugrunde. Diesen Anspruch haben wir auch in unserem „Verhaltenskodex“ verankert, der für alle Beschäftigten der Eppendorf Gruppe gilt.

Bei all unseren Tätigkeiten gilt für uns darüber hinaus stets das Präventionsprinzip: Sämtliche denkbaren Belastungen für die Umwelt oder die menschliche Gesundheit sollen durch vorsorgliches Handeln vermieden oder möglichst geringgehalten werden. Diesem Grundsatz folgt auch unsere „Umweltpolitik“, in der wir unsere Anforderungen an das Handeln aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie die Arbeits- und Prozesssicherheit festgehalten haben.

Über den eigenen Geschäftsbereich hinaus wirken wir gemäß den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen darauf hin, dass auch Geschäftspartner, insbesondere unmittelbare Lieferanten, die Menschenrechte achten, setzen uns dafür ein, dass dies auch bei mittelbaren Lieferanten der Fall ist, und ergreifen entsprechende Maßnahmen.

Von unseren Lieferanten erwarten wir daher, dass sie international anerkannte Umwelt- und Sozialstandards einhalten. Auch bei ihren eigenen Zulieferern sollen unsere Lieferanten die Einhaltung der Standards sicherstellen.

Sofern Lieferanten im Auftrag von Eppendorf mit Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten handeln, sie verarbeiten, exportieren oder abbauen, ist unser Anspruch, dass sie den entsprechenden Umgang dokumentieren.

Eppendorf erwartet, dass Lieferanten keinerlei Korruption tolerieren. Sie müssen in ihren Unternehmen sicherstellen, dass die Konventionen der UN und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Bekämpfung der Korruption sowie die einschlägigen Antikorruptionsgesetze eingehalten werden.

7. Präventionsmaßnahmen

Um den im Rahmen unserer Risikoanalyse ermittelten Risiken entgegenzuwirken und somit Menschenrechtsverletzungen wo möglich im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette zu verhindern, setzt die Eppendorf Gruppe Präventionsmaßnahmen um. Bei der Umsetzung der Maßnahmen gehen wir risikobasiert vor und berücksichtigen die Perspektive der potenziell Betroffenen.

Zu den bereits implementierten Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich zählen ein Verhaltenskodex, die risikobasierte Zertifizierung einiger unserer Standorte nach ISO 14001 und 45001 sowie verschiedene Prozesse zum Thema Arbeitssicherheit und Umweltschutz.

Der Eppendorf Verhaltenskodex gilt verbindlich für alle Mitarbeitenden der Eppendorf Gruppe, d.h. der Eppendorf Gruppe und ihrer sämtlichen inländischen und ausländischen mehrheitlich kontrollierten Tochtergesellschaften. Dies schließt den Vorstand und Führungskräfte ein. Der Kodex wurde 2022 umfassend überarbeitet. In unserem Verhaltenskodex haben wir unsere Erwartungen an unsere Mitarbeitenden beschrieben. Er umfasst mit Blick auf die menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten die Dimensionen Chancengleichheit und Respekt, Gesundheitssicherheit am Arbeitsplatz, Menschenrechte und Arbeitsstandards, Umweltschutz, Auswahl von Geschäftspartnern und die Eppendorf Compliance Line, die als mögliches Beschwerdeverfahren im Sinne von § 8 LkSG fungiert und zudem die Abgabe von allg. Regelverstößen ermöglicht.

Bezüglich der Zertifizierungen haben wir unsere Bemühungen bisher anhand der Beschäftigtenzahl und der durchgeführten Prozesse auf die Standorte mit dem höchsten Risiko fokussiert. In diesem Zuge haben wir einen Großteil unserer Produktionsstandorte bereits nach ISO 14001 zertifizieren lassen (den aktuellen Stand der Zertifizierung berichten wir jährlich in unserem Nachhaltigkeitsbericht). Weitere Zertifizierungen nach ISO 14001 sind in den nächsten Jahren geplant. Nach ISO 45001 haben wir bisher die Eppendorf Gruppe zertifizieren lassen und planen hier ebenfalls nach einem risikobasierten Ansatz weitere Zertifizierungen innerhalb der nächsten Jahre.

Für die nicht zertifizierten Standorte gilt darüber hinaus für alle Standorte unsere Eppendorf HSE Mission, die entsprechend in lokalen Richtlinien und Prozessen umgesetzt wird.

Zusätzlich zu den bereits etablierten Maßnahmen, erachten wir als wichtigen Bestandteil unserer Sorgfaltspflichten, unsere Beschäftigten zu sensibilisieren. Wir planen für das Geschäftsjahr 2023 ein umfassendes Kommunikations- und Schulungsprogramm, um möglichst alle Beschäftigten der Eppendorf Gruppe über die Achtung der Menschenrechte und der Umwelt zu informieren und entsprechend ihrer jeweiligen Aufgabenbereiche zu den Sorgfaltspflichten zu schulen. Weitere Maßnahmen werden wir im Rahmen der durchzuführenden detaillierten Risikoanalyse ableiten.

An unsere Lieferanten definieren wir klare Erwartungen: Ein überarbeiteter Code of Conduct for Suppliers soll zukünftig die Grundlage unserer Zusammenarbeit mit Lieferanten sein und wir planen im Laufe des nächsten Jahres allen unsere Lieferanten den Eppendorf Code of Conduct for Suppliers entsprechend zur Verfügung zu stellen. Risikobasiert und priorisiert werden wir Maßnahmen der vertraglichen Zusicherung unserer Lieferanten ergreifen und fortlaufend sowie anlassbezogen weiterentwickeln.

Wir planen unsere unmittelbaren Lieferanten bei der Einhaltung der im Code of Conduct for Supplier zugesicherten Standards zu unterstützen, indem wir Trainings anbieten und die Teilnahme bei Hochrisikolieferanten einfordern.

Risikobasiert und priorisiert nach Einflussvermögen führen wir Kontrollmaßnahmen bei unmittelbaren Lieferanten durch. Bei den Vor-Ort-Besuchen überprüfen wir die Einhaltung der im Risikomanagementprozess definierten Präventionsmaßnahmen (z. B. des Supplier Code of Conducts). Darüber hinaus fordern wir von ausgewählten Lieferanten Zertifikate wie ISO 14001 oder ISO 45001 und zukünftig auch SA8000 ein.

8. Beschwerdeverfahren

Beschwerdeverfahren sind ein wesentliches Element unserer Sorgfaltspflichtenprozesse, um auf mögliche menschenrechtliche Sorgfaltspflichtverletzungen hinzuweisen und somit nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen durch unser Unternehmen und unserer Geschäftsaktivitäten effektiv vorzubeugen sowie wirksam Abhilfe zu schaffen. Auf diese Weise können z. B. Verstöße gegen Menschenrechte und Vorschriften des Arbeitsschutzes, das Verbot von gewerkschaftlicher Tätigkeit, Ungleichbehandlungen, das Vorenthalten eines angemessenen Lohnes, die Herbeiführung von Umweltschäden, potenziell illegale Handlungen, unethische Praktiken und weitere Verstöße gegen das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz barrierefrei gemeldet werden.

Darüber hinaus stellen eingegangene Beschwerden – neben der Risikoanalyse – eine weitere potenzielle Quelle für die Beurteilung der Risikosituation sowie für die Wirksamkeitsprüfung dar. Der systematische Umgang mit Beschwerden und den daraus gewonnenen Erkenntnissen ermöglicht es uns dabei, unsere menschenrechtlichen Sorgfaltspflichtenprozesse kontinuierlich zu verbessern.

Die Eppendorf Gruppe hat im Laufe des Geschäftsjahres 2022 intensiv an der Implementierung eines systembasierten Hinweisgebersystems gearbeitet, das internen und externen Interessensgruppen sowie allen potenziell Betroffenen weltweit einen vertraulichen Kommunikationskanal bieten soll, um mögliche Verstöße gegen Menschenrechte und internationale Abkommen –auf Wunsch auch anonym – zu melden. Der Rollout erfolgt in einem dreistufigen Prozess, um die jeweiligen nationalen rechtlichen Besonderheiten bei der Einführung eines solchen Tools zu berücksichtigen.

Alle gemeldeten Hinweise und begründeten Verdachtsmomente über mögliche Menschenrechtsverletzungen werden im Rahmen eines für alle Beteiligten transparenten, ausgewogenen Prozesses bearbeitet. Die Vertraulichkeit und Anonymität von Hinweisgebenden werden eingehalten.

Gehen bei uns begründete Beschwerden ein, die einen Lieferanten aus unserer Lieferkette betreffen, hat sich der betroffene Lieferant bereitzuerklären, gemeinsam mit uns einen Maßnahmenplan mit verbindlichen Terminen auszuarbeiten, der zur Beendigung der begründeten Beschwerde führen muss. Die Verfahrensordnung mit klar definierten Prozessschritten und Fristen ist öffentlich zugänglich und ist auf die Effektivitätskriterien der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP) ausgerichtet. Das Verfahren wird jährlich und anlassbezogen hinsichtlich seiner Wirksamkeit überprüft und, wenn nötig, angepasst.

9. Abhilfemaßnahmen

Trotz umfassender Sorgfalt können wir Verstöße gegen die Menschenrechte in unserem eigenen Geschäftsbereich oder in unserer Lieferkette nicht immer ausschließen. Mit dem Beschwerdeverfahren haben wir einen Kanal etabliert, der im Fall von Verstößen die Möglichkeit bietet, Hinweise auf diese entgegenzunehmen. Tritt ein Verstoß gegen die Menschenrechte auf, arbeitet die Eppendorf Gruppe schnellstmöglich auf eine Beendigung des Verstoßes hin. Dabei wird einzelfallbezogen vorgegangen und auf die Bedürfnisse der potenziell Betroffenen eingegangen. Sollte der Verletzungsverursachende ein unmittelbarer oder mittelbarer Lieferant sein und die Verletzung nicht unmittelbar abzustellen sein, erarbeiten wir gemeinsam mit dem Verursacher ein Konzept mit klar definierten Maßnahmen und Fristen. Sofern es möglich und sinnvoll ist, arbeiten wir hierbei auch mit Partnern oder Brancheninitiativen zusammen. Darüber hinaus bemühen wir uns um die Wiederherstellung des Zustandes vor der Verletzung.

10. Wirksamkeitsprüfung und kontinuierliche Weiterentwicklung der menschenrechtlichen Sorgfalt

Die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten steht in Abhängigkeit der sich ändernden Rahmenbedingungen. Wir verstehen die Wahrung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt im Unternehmen als einen kontinuierlichen Lern- und Verbesserungsprozess für alle Beteiligten. Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht beständig weiterzuentwickeln und zu verbessern. Aus diesem Grund führen wir mindestens jährlich sowie anlassbezogen Wirksamkeitsprüfungen durch, bei denen wir Output und Outcome unserer Prozesse kritisch hinterfragen, um zu überprüfen, wie wirkungsvoll unsere Maßnahmen sind, um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhindern oder abzumildern. Zudem prüfen wir, ob unsere Vorgaben eingehalten werden. Wir haben dafür verschiedene Kennzahlen definiert, die als Grundgerüst für die Wirksamkeitsanalyse dienen. Darüber hinaus möchten wir den Beschwerdemechanismus als ein zentrales Element zur Identifikation von Lücken in der menschenrechtlichen Sorgfalt bei Eppendorf Gruppe stärken.

Diese Grundsatzerklärung wird entsprechend überprüft und aktualisiert.

11. Berichterstattung und Dokumentation

Wir dokumentieren die Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten kontinuierlich und fortlaufend. Die Dokumentation wird intern sieben Jahre in einem revisionssicheren Dokumentenmanagementsystem verwahrt.

Darüber hinaus informieren wir die Öffentlichkeit in unserem jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht über unsere menschenrechtlichen Selbstverpflichtungen sowie unsere Sorgfaltsprozesse und deren Wirksamkeit.

12. Einbindung (potenziell) betroffener Stakeholder

Diese Grundsatzklärung wurde im Dialog mit den zuständigen internen Fachstellen sowie externen Experten und Stakeholdern entwickelt. Basierend auf den Ergebnissen der detaillierten Risikoanalyse werden wir uns bemühen, relevante Brancheninitiativen zu Risikothemen zu identifizieren und weitere Austauschformate mit betroffenen Stakeholdern zu schaffen. Hierzu sollen vor allem Austauschformate mit Betroffenen vor Ort (z. B. über Gewerkschaften oder die lokale betriebliche Mitbestimmung) dienen.



Eppendorf SE
Compliance Office
Barkhausenweg 1
22339 Hamburg
Germany
compliance@eppendorf.de
corporate.eppendorf.com/de

Stand Januar 2023 / Version 1.0