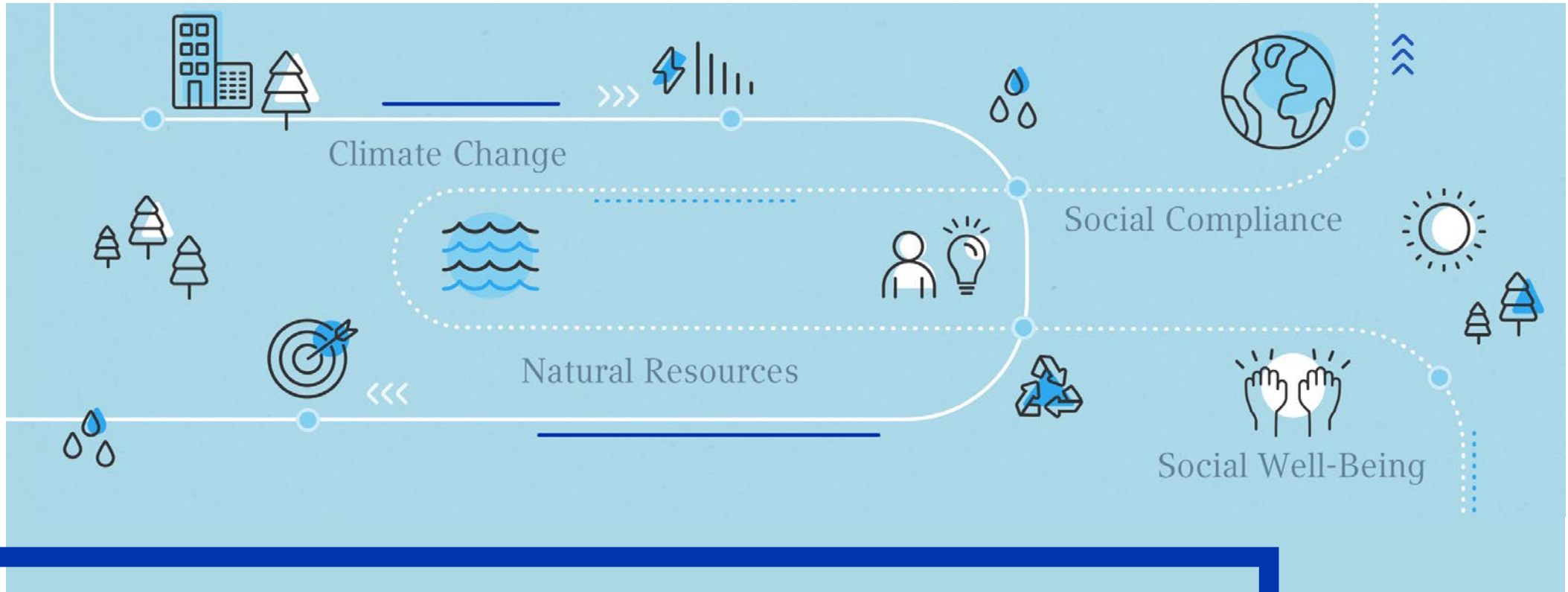
eppendorf



Eppendorf
Nachhaltigkeitsbericht 2021

Inhaltsverzeichnis

Highlights in Zahlen 3

Vorwort des Vorstands 5

Über Eppendorf 8

Strategie & Management 10

Energie & Emissionen 19

Umwelt & Ressourcen 27

Kundensicherheit & -gesundheit 36

Verantwortung in der Lieferkette 40

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter 44

Gesellschaftliches Engagement 53

Nachhaltigkeitskennzahlen 57

GRI-Index 66

Berichtsprofil 73

Kontakt & Impressum 74

Highlights in Zahlen

im Jahr 2021

4.627

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
hat die Eppendorf Gruppe zum Stichtag 31. Dezember 2021 beschäftigt

57 %

Rückgang der Scope 1 und 2 Emissionen
primär getrieben durch die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien in Deutschland und Enfield, USA (2021 im Vergleich zu 2020)

78

Auszubildende
hat die Eppendorf Gruppe im Jahr 2021 ausgebildet

76 %

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 2021

8,3 %

Globale Fluktuationsrate

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

9,7 h

Durchschnittliche Weiterbildung

in der Eppendorf Academy und LinkedIn Learning

33

Anzahl Länder

mit Eppendorf Standorten

Vorwort des Vorstands

GRI 102-14

Liebe Leserinnen und Leser,

bereits 1970 formulierten die Gründer von Eppendorf, Dr. Heinrich Netheler und Dr. Hans Hinz, einen klaren Auftrag für unser Unternehmen: die Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern. Rund 50 Jahre später berichten wir im ersten Nachhaltigkeitsbericht der Eppendorf Gruppe transparent darüber, was wir heute tun, um diesen Auftrag zu erfüllen.

Mit einem Konzernumsatz von 1,1 Mrd. Euro erzielte Eppendorf im Geschäftsjahr 2021 das mit Abstand beste Umsatzergebnis in der Geschichte des Unternehmens. Bereits in den Jahren zuvor waren die Umsätze der Unternehmensgruppe kontinuierlich gestiegen. Der anhaltende Wachstumstrend ist darauf zurückzuführen, dass die Life-Science-Produkte und Dienstleistungen von Eppendorf heute mehr denn je gebraucht werden. Die Pandemie hat uns die gesellschaftliche Bedeutung unserer Geschäftstätigkeit deutlich vor Augen geführt.

Zugleich ist uns bewusst, dass unsere Prozesse auch Auswirkungen auf die Umwelt haben und beispielsweise den Klimawandel begünstigen. Als Unternehmen werden wir unseren Beitrag zum Klimaschutz leisten und haben uns das Ziel gesetzt, unsere CO_2-Emissionen zu senken. Deshalb implementieren wir unternehmensweit anerkannte Umweltstandards und arbeiten intensiv an unserer Klimabilanz. Dazu gehört auch das Erfassen und Dokumentieren unserer Treibhausgasemissionen, die wir in diesem Bericht erstmals veröffentlichen.

Das Thema Nachhaltigkeit birgt zahlreiche Herausforderungen und viele Chancen. Wir setzen unsere Schwerpunkte dort, wo wir am wirkungsvollsten zu einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft beitragen. In einem intensiven Strategieprozess haben wir Leitthemen herausgearbeitet, mit denen wir die ökologische, soziale und ökonomische Harmonisierung unserer Geschäftstätigkeit am besten erreichen können. Daraus haben wir konkrete Zielsetzungen abgeleitet. Sie lauten:

Eppendorf soll klimaneutral werden.
In Übereinstimmung mit dem Pariser Klimaziel, die Erderwärmung bis zum Jahr 2100 unter 2 °C zu halten, entwickeln wir eine unternehmensweite Klimastrategie. Der Fokus liegt dabei zunächst auf unserer eigenen Geschäftstätigkeit. Darüber hinaus ist es unser Ziel, in Zukunft auch unseren Kunden dabei zu helfen, klimaneutral zu werden.

Eppendorf soll im Ressourcenschutz eine branchenweite Führungsrolle übernehmen.
Für unsere Kunden entwickeln wir materialsparende Produktlösungen und setzen unsere Schwerpunkte dort, wo wir am meisten erreichen können: bei alternativen Verpackungen, Verbrauchsmaterialien und innovativen Konzepten zur Kreislaufwirtschaft.

Eppendorf soll bis 2025 bester Arbeitgeber der Life-Science-Branche werden.
Mit zufriedenen und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden wir langfristig erfolgreich sein – auch in herausfordernden Zeiten. Damit dies gelingt, fördern wir den Veränderungswillen und die Vielfalt der Menschen, die für uns tätig sind. Die strategischen Schwerpunkte unserer Personalarbeit lauten: „Lebenslanges Lernen im Zeitalter der Digitalisierung“ sowie „Diversität und Chancengleichheit an unseren Standorten“.

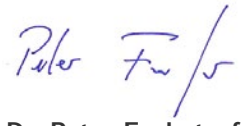
Mehr über unsere strategischen Ansätze und Engagements erfahren Sie in den Hauptkapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Als weithin sichtbares Zeichen für unser Nachhaltigkeitsengagement haben wir im Januar 2022 den UN Global Compact unterzeichnet. Als Teil dieses globalen Netzwerks verpflichten wir uns dazu, unsere Nachhaltigkeitsarbeit stetig weiterzuentwickeln. Damit übereinstimmend unterstützen wir die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

Dass wir bei Eppendorf das Potenzial dazu haben, Dinge zum Besseren zu wenden, verdanken wir zuallererst den fast 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in der Unternehmensgruppe tätig sind. Ihnen danken wir ausdrücklich für ihr Engagement, ihre Flexibilität sowie ihre Lern- und Leistungsbereitschaft. Aber auch in unserem gesellschaftlichen Umfeld tragen viele Stakeholder auf der ganzen Welt dazu bei, uns stärker und besser zu machen. Deshalb ist es uns wichtig, unsere Wertschöpfung auch in ihrem Sinne nachhaltiger zu gestalten. Wie uns dies gelingt, lesen Sie auf den folgenden Seiten.

Eine anregende 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 102-1, -2, -4, -6, -7, -9

Eppendorf entwickelt, produziert und vertreibt Premiumprodukte, -lösungen und -serviceleistungen vorwiegend für akademische und industrielle Labore weltweit. 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 sind Europe, Americas, China und Asia/Pacific/Africa (APA). Das Unternehmen besitzt ↗ Tochtergesellschaften in 33 Ländern und wird auf vielen weiteren Märkten durch Vertriebspartner repräsentiert.

Marken & Produkte

GRI 102-2

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

Eppendorf produziert und verkauft Produkte weitestgehend unter seinem Namen (Mono brand concept). Eppendorf Produkte sind meistens weltweit unter dem gleichen Namen bekannt, nur wenige Produkte werden in verschiedenen Märkten unterschiedlich benannt. Zukäufe werden konsequent in die Eppendorf Markenwelt integriert. Dies beinhaltet Markennamen wie auch Farben.

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 in den Vordergrund.

Eigentumsverhältnisse, Rechtsform & Hauptsitz

GRI 102-3, -5, -10

Eppendorf ist seit jeher ein progressives Unternehmen und hat immer den Namen und die Rechtsform gewählt, die am besten zum Unternehmen und zur jeweiligen Entwicklungsphase passten. Im Oktober 2021 erfolgte die Umwandlung der Eppendorf AG in eine SE (Societas Europaea). Damit firmiert das Unternehmen nun als europäische Aktiengesellschaft. Mit der neuen Rechtsform unterstreicht Eppendorf die Weiterentwicklung zu einem modernen, global agierenden, 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 verfügen wird. Diese grenzübergreifende Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den europäischen Ländern ermöglicht einen internationalen Austausch über die gemeinschaftliche Gestaltung der Zukunft von Eppendorf.

Personal

GRI 102-7, -8

Auch 2021 konnte Eppendorf weltweit erneut ein starkes Wachstum verzeichnen. Vor allem in den Bereichen Vertrieb und Forschung & Entwicklung hat der Eppendorf Konzern seine Personalkapazität erweitert. Ein wesentlicher Teil des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiteraufbaus fiel dabei auf die Regionen Europa, mit einem Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzuwachs von 13,8 % im Vergleich zum Vorjahr, sowie Asia/Pacific/Africa (APA), mit einem Zuwachs an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von 7,8 %.

Zum 31. Dezember 2021 waren 4.627 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 auf 181 zum 31. Dezember 2021.

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. Deshalb spielt das Grundprinzip der Nachhaltigkeit schon immer eine Rolle in unserem Unternehmen. 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.

Vier Leitthemen, acht Handlungsfelder

GRI 102-40, -42, -43, -44, -46, -47

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 Stakeholdern die für unser nachhaltiges Wirtschaften maßgeblichen Themen und Handlungsfelder identifiziert und priorisiert.

In diesem Zuge haben wir gemeinsam mit ausgewählten Stakeholdern unseren ökologischen und sozialen Fußabdruck für unser Unternehmen sowie seine vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ergründet und unsere Nachhaltigkeitsthemen weiter geschärft. Dafür führten wir eine Online-Befragung mit etwa 850 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit durch und tauschten uns mit Kunden, Lieferanten sowie Eigentümerinnen und Eigentümern aus. Zudem analysierten wir verschiedene quantitative Faktoren, wie etwa die Höhe der von uns verursachten Umweltschäden, gemessen in externen Kosten (Euro), und die Wahrscheinlichkeit, Menschenrechtsverletzungen zu verursachen, gemessen in Risikostunden. Darüber hinaus haben wir den Energieverbrauch in der Nutzungsphase des Eppendorf Produktportfolios modelliert.

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

Wir betrachten den Klimawandel als eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Als hochspezialisierter industrieller Akteur wollen wir unsere Potenziale dafür einsetzen, dass 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 Impact-Analyse konnten wir feststellen, dass unsere Produkte in den Produktions- und Nutzungsphasen 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:

1. CO_2-Emissionen, die an unseren eigenen Produktionsstandorten und in unserer Verwaltung entstehen, verringern
2. CO_2-Emissionen, die durch die Verwendung unserer Produkte bei Kunden entstehen, verringern

Natürliche Ressourcen

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:

3. Abfälle, die durch die Verwendung unserer Verbrauchsmaterialien bei Kunden entstehen, vermeiden
4. Abfälle, die durch die Verpackung unserer Produkte bei Kunden entstehen, minimieren
5. (Wieder-)Verwendung von Ressourcen und Abfällen, die durch unsere Marketingmaterialien oder Transportverpackungen entstehen

Social Compliance

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 Verstößen angemessen zu reagieren. 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 deren Stabilität. 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:

6. Gerechte Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten sicherstellen

Soziales Wohlergehen

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 und des Transports erfüllen.

Um als globaler Hersteller dieser hochwertigen Life-Science-Produkte wettbewerbsfähig zu sein, benötigen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die uns helfen, unser Geschäft weiterzuentwickeln und stets innovativ zu bleiben. Wir haben uns vorgenommen, global der attraktivste Arbeitgeber für Talente in unserer Branche zu werden. Zugleich wollen wir stets das lebenslange Lernen und die Entwicklung unseres bestehenden Personals 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 und unsere gegenseitige Achtung und Wertschätzung im Alltag zu erhöhen.

Unsere Handlungsfelder im Bereich soziales Wohlergehen:

7. Sicherheit und Gesundheit unserer Kunden bei der Verwendung unserer Produkte fördern
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 GRI 302-1, 305-1, -2, -3	**Energie & Emissionen**
CO_2-Emissionen, die durch die Verwendung unserer Produkte bei Kunden entstehen, verringern			✕	Emissionen GRI 302-1, 305-1, -2, -3	**Energie & Emissionen**
Natürliche Ressourcen					
Abfälle, die durch die Verwendung unserer Verbrauchsmaterialien bei Kunden entstehen, vermeiden		✕		Ressourcenverbrauch & Abfälle GRI 301-1	**Umwelt & Ressourcen**
Abfälle, die durch die Verpackung unserer Produkte bei Kunden entstehen, minimieren			✕	Ressourcenverbrauch & Abfälle GRI 306-1, -2, -3	**Umwelt & Ressourcen**
(Wieder-)Verwendung von Ressourcen und Abfällen, die durch unsere Marketingmaterialien oder Transportverpackungen entstehen			✕	Ressourcenverbrauch & Abfälle GRI 306-1, -2, -3	**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 GRI 308-1, GRI 407-1, 408-1, 409-1, 414-1	**Verantwortung in der Lieferkette**
Soziales Wohlergehen					
Sicherheit und Gesundheit unserer Kunden bei der Verwendung unserer Produkte fördern			●	Kundensicherheit & -gesundheit GRI 416-1	**Kundensicherheit & -gesundheit**
Diversität und Chancengleichheit an unseren Standorten und lebenslanges Lernen im Zeitalter der Digitalisierung sicherstellen		●		Diversität & Chancengleichheit Aus- & Weiterbildung GRI 405-1, 404-3	**Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter**

Verankerung von Nachhaltigkeit in der Organisation

GRI 102-18

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:

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 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 ihres Vorstandsressorts arbeitet ein Nachhaltigkeitsteam innerhalb der Abteilung Nachhaltigkeit & Gesundheit, Sicherheit, Umwelt kontinuierlich an der strategischen und operativen Umsetzung.

Die Abteilung Nachhaltigkeit & Gesundheit, Sicherheit, Umwelt 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.

Leitprinzipien & Normen

GRI 102-11, -12, -16

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eppendorf Gruppe gilt. Darin haben wir in grundsätzlicher Form festgehalten, wie mit Themen wie Sicherheit, Gesundheit und Umwelt umzugehen ist. Weiterhin verpflichtet der Kodex unsere Beschäftigten, die Rechte und die Verschiedenheit der einzelnen Arbeitskolleginnen und -kollegen zu respektieren und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie jeder Person, die sich um eine Anstellung in unserem Unternehmen bewirbt, die gleichen Chancen einzuräumen. Der Kodex enthält zudem Vorschriften für den Umgang mit Themen wie Bestechung, Interessenkonflikten und Geheimhaltung. Damit signalisieren wir, dass in der Zusammenarbeit zwischen Eppendorf und seinen Geschäftspartnern die Qualität des Geschäfts, die fachliche Beratung und ein fairer Umgang miteinander stets höchste Bedeutung haben. Der Verhaltenskodex gibt zudem vor, wie Verstöße zu melden sind, damit wir auf etwaige Missstände unmittelbar reagieren können.

Bei all unseren Tätigkeiten gilt für uns darüber hinaus stets das Vorsorgeprinzip: Sämtliche denkbaren Belastungen für die Umwelt oder die menschliche Gesundheit sollen durch vorsorgliches Handeln 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. Der UN Global Compact 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. Teilnehmende sind dazu verpflichtet, jährlich über die Fortschritte im eigenen Handlungsspielraum zu berichten. Von nun an werden wir den Nachhaltigkeitsbericht als Fortschrittsbericht für den UN Global Compact nutzen.

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.

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 zur Vermeidung des Klimawandels 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 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 im Aufbau

GRI 305-103

Wir haben die klare Ambition, Klimaneutralität für die Eppendorf Gruppe zu erreichen. Deshalb erarbeiten wir eine Klimastrategie, die sich auch am Ziel des Pariser Abkommens orientiert, die Erderwärmung bis zum Jahr 2100 auf unter 2 °C zu beschränken. In einem ersten Schritt haben wir 2021 begonnen, eine CO_2-Bilanz für die gesamte Eppendorf Gruppe zu erstellen. Dazu erfassen wir die CO_2-Emissionen unserer Geschäftstätigkeit (Scope 1 und 2), CO_2-Emissionen aus Transporten und Geschäftsreisen (Scope 3, Kategorien 4, 6 und 9) und Emissionen, die durch die Nutzung unserer Produkte bei unseren Kunden entstehen (Scope 3, Kategorie 11).

Im nächsten Schritt werden wir aus dieser initialen CO_2-Bilanz ein gruppenweites Klimaziel ableiten, das durch die Umsetzung verschiedener Teilziele erreicht werden soll. Diese Teilziele werden anschließend in einer „Roadmap“ mit kurz- bis mittelfristigen Maßnahmen unterlegt. Im Vordergrund sollen hier Maßnahmen zur Emissionsvermeidung und -reduktion stehen. Nicht vermeidbare Emissionen sind durch geeignete Mechanismen zu kompensieren. Um unsere Fortschritte zu messen, werden wir unsere CO_2-Bilanz künftig jährlich erheben. Im nächsten Nachhaltigkeitsbericht, der 2023 erscheint, wollen wir über die weitere Entwicklung unserer Klimastrategie berichten.

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 der Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Leistungsindikatoren werden an den Standorten, die bereits über eine ISO 14001 Zertifizierung verfügen, 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 302-103

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. Die Ergebnisse der Audits werden analysiert und Erkenntnisse 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 Umsetzung aller Klimaschutzmaßnahmen verantwortet der Geschäftsbereich Sustainability & HSE. 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 Umwelt- und Sicherheitsmission (↗ HSE-Mission). Sie gibt vor, dass Maßnahmen zur Reduzierung und Vermeidung von Umweltbelastungen kontinuierlich identifiziert, umgesetzt und verbessert werden sollen. 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 und unternehmensinternen Richtlinien regelmäßigen Audits unterzogen. Zudem lassen wir alle vier Jahre Energieaudits durchführen. Bislang haben an allen nach ISO 14001 zertifizierten Standorten von Eppendorf auch Energieaudits stattgefunden.

Prozesse verbessern, Produkte optimieren

Bei unseren Klimaschutzmaßnahmen setzen wir vor allem an zwei Stellen an: Zum einen reduzieren wir die Treibhausgasemissionen unserer Geschäftsprozesse, Transport- und Reisetätigkeiten. Wir beziehen beispielsweise Strom aus erneuerbaren Quellen und setzen Energieeffizienzverbesserungen um. Zum anderen wollen wir die CO_2-Emissionen in der Nutzungsphase unserer Produkte reduzieren, etwa durch die Entwicklung klimaschonenderer Produkte. Wir planen, den unternehmensübergreifenden Austausch zum Thema Klimaschutz zu verstärken. Derzeit prüfen wir, welchen (Branchen-)Initiativen wir dazu beitreten werden.

Unser CO_2-Fußabdruck

GRI 305-103

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 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.

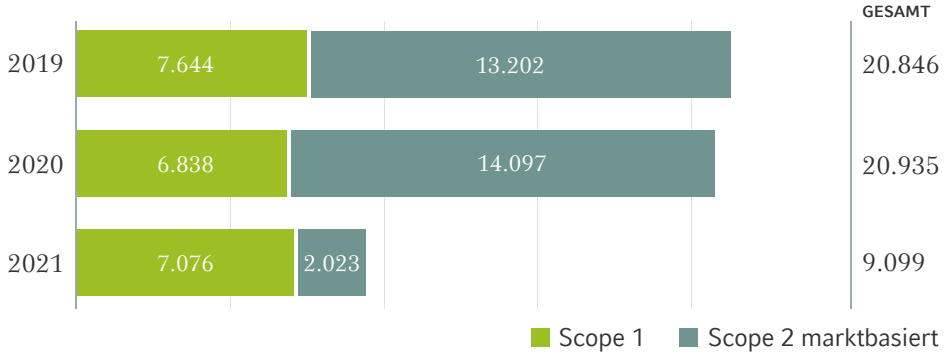
Im Jahr 2019 hatte Eppendorf einen Gesamt-CO_2-Ausstoß von 106.920 t CO_2 zu verzeichnen. Dabei fiel der Hauptteil auf den Stromverbrauch der Standorte.

Aufgrund der Pandemie sind sowohl 2020 als auch 2021 unsere CO_2-Emissionen aus Flugreisen gesunken. Auf der anderen Seite sind die CO_2-Emissionen aus der Luftfracht gestiegen, da die Nachfrage nach unseren Produkten stark zugenommen hat.

Die CO_2-Emissionen per Luftfracht im Rahmen des Transports von Deutschland nach China betrugen im Jahr 2020 531,95 t. Dieser Wert sank im Jahr 2021 auf 395,48 t CO_2-Emissionen. Auch die CO_2-Emissionen per Seefracht nach Shanghai nahmen im Jahr 2021 leicht ab. Während sie im Jahr 2020 bei 105,28 t lagen, fiel der Wert im Jahr 2021 auf 96,21 t CO_2-Emissionen. Darüber hinaus ermöglichte die erhöhte Nutzung des Schienentransports im Jahr 2021 erhebliche Einsparungen von CO_2-Emissionen – diese lagen bei 19,62 t.

Scope 1 und Scope 2 Emissionen

GRI 305-1, -2

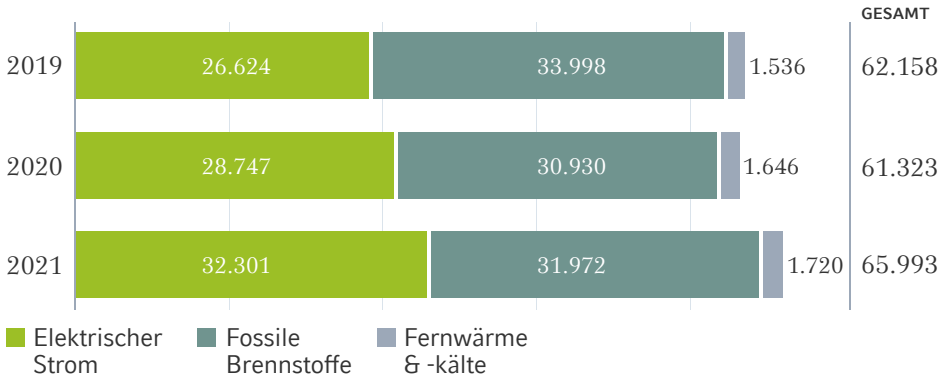


Auf dem Weg zur Klimaneutralität

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 2021 noch konventionellen Strom. Die Stromverbräuche der beiden Standorte lagen zusammengenommen im Jahr 2021 bei weniger als 4 % des gesamten Stromverbrauchs von Eppendorf in Deutschland.

Durch den Einkauf von 38.600.000 kWh zertifiziertem Ökostrom erreicht Eppendorf für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 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.

Energieverbrauch der Eppendorf Gruppe in MWh



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

Erneuerbare Energien & Energieeffizienz an unseren Standorten

GRI 302-103

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

Ein Neubau am Standort Jülich wird derzeit nach den Anforderungen der Auszeichnungsstufe „Platin“ der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), dem höchsten Standard für nachhaltiges Bauen, errichtet. Außerdem wird die KfW-Effizienzstufe 40 Plus, die beste Effizienzstufe mit eigener Stromerzeugung und Selbstnutzung des Stroms, erreicht.

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 2021 wurden 29 % des Strombedarfs und 80 % des Kältebedarfs durch das BHKW gedeckt. Außerdem haben wir am Standort Oldenburg Produktionsanlagen

modernisiert und dabei auf ausschließlich energieeffiziente vollelektrische Spritzgussanlagen umgestellt und Verpackungsanlagen ausgetauscht. Zudem wurden bei Kompressoren und Klimaanlagen Optimierungen vorgenommen, bei Umbauten Fensterfronten isoliert und die Umstellung auf LED-Beleuchtung vorangetrieben.

Am britischen Standort Maldon nutzen wir die Abwärme, die bei der Qualitätsprüfung unserer Ultratiefkühlgeräte (ULT) entsteht.

Mitarbeitermobilität

GRI 305-103

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 Fuhrpark haben wir uns bis 2025 zum Ziel gesetzt, einen Flottendurchschnitt von 40 g CO_2/km zu erreichen. 2021 lag der Durchschnitt bei 101 g CO_2/km (2020: 129 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 Leasingverträge auslaufen.

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 2021 wurden auf diese Weise 197 Dienstfahrräder angeschafft.

Bikestop

Am Standort Hamburg wurde 2021 der Bau eines Gebäudes für das Unterstellen von Fahrrädern begonnen. Dieses bietet Platz für insgesamt 310 Fahrräder und sechs Fahrräder mit Anhängern. Außerdem wurden 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 305-103

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 133.510 t CO_2. Außerdem wollen wir unsere Kunden dafür sensibilisieren, Energie zu sparen. Nicht zuletzt trägt die besondere Langlebigkeit unserer Produkte dazu bei, den CO_2-Fußabdruck 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, und berücksichtigen hierbei Nachhaltigkeitsfaktoren wie beispielsweise Produktion, Verpackung, Energieverbrauch und Recyclingfähigkeit. Eppendorf ist stolz, seine Produkte durch My Green Lab® zertifizieren zu lassen und damit kontinuierlich zu verbessern. Im Berichtsjahr wurden mehrere Eppendorf Produkte zertifiziert: Die Pipette Research plus wurde als erste Pipette weltweit ACT®-zertifiziert. Auch die Eppendorf Conical Tubes 25 mL sowie ein weiterer Ultra Low Temperature (ULT) Freezer (CryoCube® F570n) haben die ACT®-Zertifizierung in diesem Jahr erhalten. 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 konnten wir zudem bei gleichzeitiger Erhöhung der Kapazität von 410 l auf 440 l den berechneten 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 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 gemeinnützige 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 gesponsert wird.

Nutzer von ULT-Tiefkühltruhen 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. Die Berechnungen beziehen sich auf europäische Werte, d. h. 230 V und die Nutzung des europäischen Strommix.

Umwelt & Ressourcen

Der Verbrauch natürlicher Ressourcen stößt an die Grenzen des Planeten. Gleichzeitig stellen unsere Kunden immer höhere Anforderungen an die Umweltverträglichkeit unserer Produkte, Verpackungen und Prozesse. Für eine lebenswerte Welt – heute und morgen – streben wir an, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu reduzieren und einen positiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Unsere Ambition lautet: Wir wollen in Zukunft in unserer Branche beim Ressourcenschutz eine Führungsrolle übernehmen. Dabei orientieren wir uns 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. Wir stellen sicher, dass Umweltanforderungen bereits im Entwicklungsprozess für jeden Lebenswegabschnitt unserer Produkte definiert werden. Zudem achten wir auf eine umweltgerechte Ressourcenbeschaffung, einen → effizienten Energieeinsatz und setzen zunehmend Rohstoffe aus nachhaltigen Quellen ein. Nicht zuletzt sorgt die hohe Qualität unserer Produkte für eine lange Lebensdauer und trägt 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 der Wiederverwertbarkeit der eingesetzten Materialien, um unnötige Abfälle zu vermeiden.

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 ↗ Umwelt- und Sicherheitsmission. Sie gibt vor, dass Maßnahmen zur Reduzierung und Vermeidung von Umweltbelastungen kontinuierlich identifiziert, umgesetzt und verbessert werden sollen. 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.

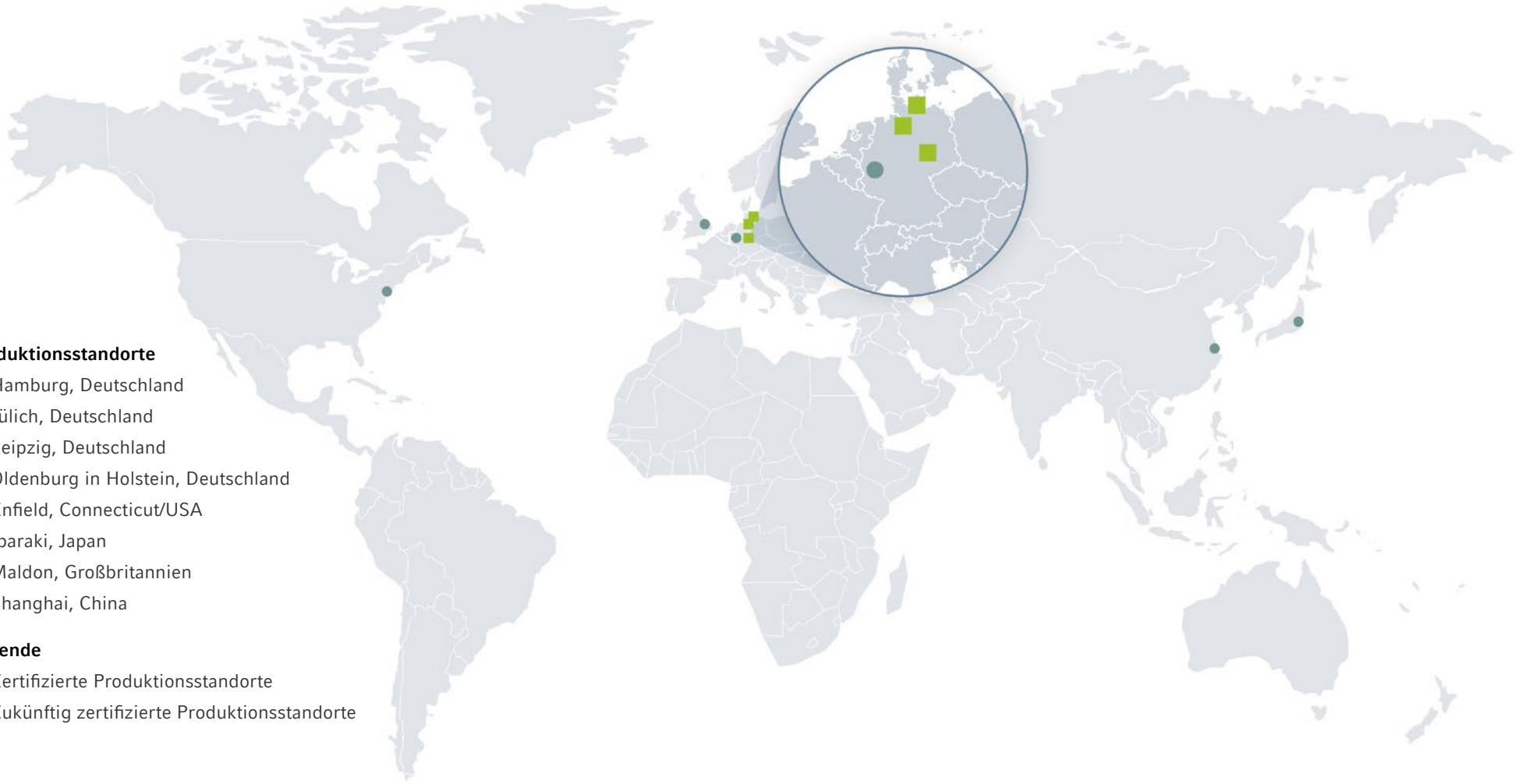
Standortzertifizierung nach ISO 14001

Ende 2021 verfügten 45 % unserer Produktionsstandorte weltweit 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. Für das Jahr 2022 ist die Zertifizierung von zwei weiteren Gesellschaften in Deutschland und den USA 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.

Nach ISO 14001 zertifizierte Produktionsstandorte der Eppendorf Gruppe



Produktionsstandorte

- Hamburg, Deutschland
- Jülich, Deutschland
- Leipzig, Deutschland
- Oldenburg in Holstein, Deutschland
- Enfield, Connecticut/USA
- Ibaraki, Japan
- Maldon, Großbritannien
- Shanghai, China

Legende

- Zertifizierte Produktionsstandorte
- Zukünftig zertifizierte Produktionsstandorte

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

Die → Eppendorf Academy führt jährlich Online-Schulungen zu Umweltthemen und zum Umweltmanagement bei Eppendorf durch, die alle Beschäftigten der Standorte Hamburg und Oldenburg absolvieren müssen. Auch an weiteren Standorten sollen künftig jährliche Schulungen zu Umweltthemen angeboten werden.

Standards & Richtlinien

In Deutschland gelten für uns im Wesentlichen die Vorgaben des Kreislaufwirtschaftsgesetzes, der Gewerbeabfallverordnung, des Verpackungsgesetzes, des Elektro- und Elektronikgerätegesetzes sowie der EU-Abfallrahmenrichtlinie. Das internationale Abfallrecht für Standorte außerhalb Deutschlands wird bisher nicht systematisch dokumentiert. Zukünftig werden wir sowohl das internationale Abfallrecht sowie auch weitere Rechtsgebiete im Rahmen der 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 Selbstverpflichtung beim Umweltschutz sowie in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit festgehalten.

Ökologisches Engagement: Tatkräftig anpacken
Bereits zum vierten Mal nahm Eppendorf 2021 am jährlichen Aktionstag „Wi mook dat!“ teil. Ziel der Initiative ist es, Hamburger Unternehmen für soziales und ökologisches Engagement zu mobilisieren. Wie in den Jahren zuvor unterstützten die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Eppendorf das Projekt „Lebendige Alster“: Mit Strömungslenkern aus Holz, Kies und Geröll schufen sie wertvolle Lebensräume für Fische, Kleintiere, Eisvögel und Fischotter.

Abfall & Recycling

GRI 301-103, 306-103

Abfall entsteht bei Eppendorf entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Zu Abfällen gehören nicht nur Haushaltsmüll, Abwasser und industrielle Abfälle, sondern auch gefährliche Stoffe, die aus medizinischen und elektronischen Produkten stammen. Wir wollen Abfälle weitestgehend vermeiden oder sie – sofern dies nicht möglich ist – 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 die Abfälle, 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, oder nutzen am Standort Leipzig ein Recyclingverfahren zur Trennung und Wiederverwertung von Kühlschmierstoffen und Aluminiumspänen.

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. 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-Manager und -Managerinnen 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 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 liegt bei 76 %. Trotz der positiven Standortentwicklung und des gesteigerten Produktionsvolumens im Berichtsjahr konnten wir 2021 recht konstante Abfallmengen und Energieeffizienzen erzielen.

Aluminiumabfall wiederverwerten

Aluminium ist für Eppendorf ein wichtiger Werkstoff. Bei seiner Verarbeitung 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.

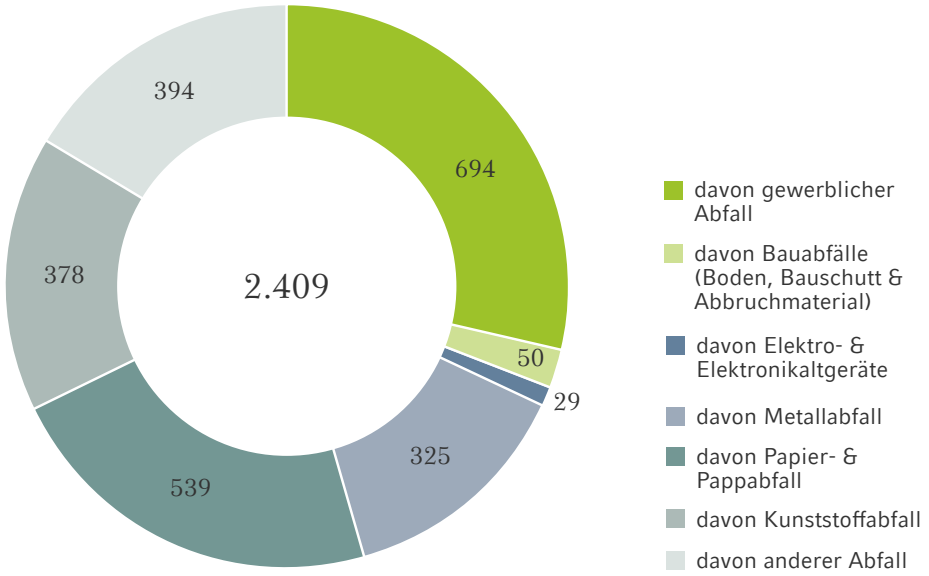
Papiernutzung im Unternehmen

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 306-103

Während früher in Laboren der biomedizinischen Forschung vor allem glasbasierte Gefäße zum Einsatz kamen, werden heute fast ausschließlich Einweg-Kunststoffartikel verwendet. Diese haben bezüglich ihrer Herstellungskosten, Robustheit und Reinheit einen deutlichen Vorteil gegenüber Glas. Zudem werden heutzutage viele Experimente im Mikroliter- oder Nanoliter-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. Stattdessen werden diese Einwegartikel aus Polypropylen-Granulat hergestellt, das auf fossilen Rohstoffen basiert.

Optimierung von Einwegartikeln & Forschung nach Alternativen

Unser Ziel ist es, den Materialeinsatz zu reduzieren. Das wollen wir unter anderem dadurch erreichen, indem wir Wandstärken und Abmessungen unserer Verbrauchsmaterialien optimieren. Dabei sind unsere Möglichkeiten aber limitiert: zum einen durch die benötigte mechanische und chemische Stabilität der Produkte sowie Produktionsbedingungen. Zum anderen basieren die Abmessungen von Gefäßen und Platten oftmals auf international standardisierten Größen mit exakt definierten Einsätzen. Nach dem heutigen Stand der Möglichkeiten haben wir unsere Einwegartikel bezüglich ihrer Wandstärken und Abmessungen weitestgehend optimiert.

Darüber hinaus forschen unsere Entwicklungsabteilungen im Kunststoffbereich seit Jahren intensiv an der Nutzung von biobasierten Rohstoffen. Zudem erproben wir den Einsatz von Rezyklaten in der Produktion von Einwegartikeln. Aber auch hier sind uns Grenzen gesetzt: So können für Einwegartikel, die einen direkten Kontakt zu Proben aufweisen, bisher keine Rezyklate verwendet werden. Denn normales Rezyklat kann Stoffe enthalten, die sich beim Kontakt mit Flüssigkeiten aus dem Kunststoffmaterial herauslösen – und sich infolgedessen mit dem Probenmaterial in der Pipettenspitze oder dem Probengefäß vermischen können.

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. Teilweise schreiben auch gesetzgeberische Regularien eine thermische Verwertung von Laborabfällen vor.

Unsere Einwegartikel haben aber auch Kunststoffbestandteile, die keinen direkten Kontakt zum Probenmaterial haben. Dazu zählen Trägerhalter für Pipettenspitzen, Aufbewahrungsboxen für Spitzen in den Trägerhaltern sowie Umverpackungen für die Einwegartikel. Eppendorf zählt diese Gegenstände zu der Gruppe der Hilfsprodukte, die die korrekte Nutzung der eigentlichen Produkte ermöglichen. Je nach Nutzungsverhalten im Labor können diese Hilfsprodukte als nicht-kontaminierter Abfall eingestuft werden. Wir empfehlen unseren Kunden, soweit möglich, Produktverpackungen und Hilfsprodukte 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.

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 Trägersysteme oder Boxen von Pipettenspitzen 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 Umhüllungen 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 verschiedene Systeme entwickelt, mit denen wir Verpackungen effizienter gestalten oder gar ganz vermeiden können. So haben wir beispielsweise bereits 2002 sogenannte Refill-Systeme für Pipettenspitzen eingeführt. Diese Mehrwegboxen können bis zu einhundert Mal sterilisiert und wieder befüllt werden. Zudem kommen seit 2021 neuartige

Einweg-Filterspitzen-Trägersysteme bei uns zum Einsatz: Dadurch konnten wir die Menge von Polypropylen in Trägersystemen je nach Spitzengröße um bis zu 35 % reduzieren. Darüber hinaus suchen wir kontinuierlich nach Ersatzmaterialien für Primärverpackungen.

Bei Produktverpackungen aus Pappe achten wir darauf, dass diese einen zunehmenden Anteil von Altpapier enthalten. Je nach Produktkategorie liegt der Anteil derzeit zwischen 70 und 100 %. Einige Produktverpackungen sind bereits plastikfrei konzipiert. Durch den Einsatz von kartonagebasierten Haltern ist das Produkt ausreichend geschützt. Wir planen, diese Art der Verpackung zukünftig verstärkt zu nutzen.

Grundsätzlich empfehlen wir unseren Kunden, die Verpackungen an lokalen Stellen zu sammeln sowie Produkt- und Transportverpackungen außerhalb des Laborbereichs vom Produkt zu trennen – um dadurch ein kontaminationsfreies Recycling zu ermöglichen.

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: So bildet beispielsweise 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 einen QR-Code online nachgelesen werden können, haben das ermöglicht. Zudem reduzieren ein klimaneutraler Druck sowie zertifiziertes Papier dessen CO_2-Fußabdruck. Zudem nutzen viele Kunden 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 bestellen. 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 Broschüren lassen wir in Hamburg drucken. Das verwendete Papier besteht aus 100 % Frischfaser und ist zertifiziert. 2022 soll auf 100 % Altpapier umgestellt werden; zudem wollen wir die Druckauflagen weiter deutlich reduzieren.

Zweimal jährlich publiziert Eppendorf 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

Mit immer kompakteren Abläufen nimmt die Belastung der Laborarbeit stetig zu. Die Tätigkeiten beanspruchen das Personal oftmals einseitig oder wiederholen sich häufig. Daher ist es unser Anspruch, diese Arbeit so weit wie möglich zu erleichtern und ergonomisch besonders vorteilhafte Life-Science-Produkte anzubieten. Unser Verständnis der Ergonomie bezieht sich dabei über die Produkte hinaus auf die gesamte Laborumgebung.

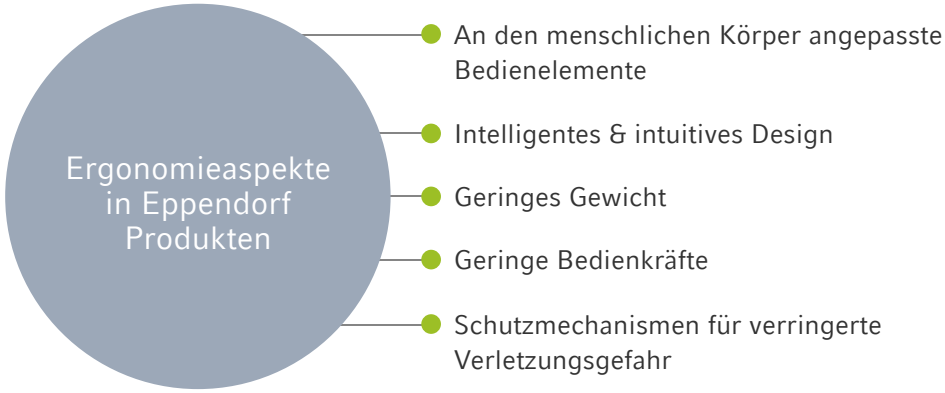
Bereits Anfang der 1970er-Jahre begann Eppendorf, die Ergonomie seiner Laborausstattung zu optimieren. Seither ist unser Unternehmen insbesondere für die Ergonomie unserer Pipetten bekannt. 2003 führten wir das **PhysioCare Concept®** ein, das sich zunächst auf Geräte zur Handhabung von Flüssigkeiten konzentrierte. Inzwischen haben wir das Konzept erfolgreich auf alle Eppendorf Produkte angewendet.

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. Das Konzept soll das gesamte Spektrum der Ergonomie im Laboralltag abbilden; somit 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 mit praxisorientierten Verbesserungen auszustatten, 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 durchschnittlich 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. Das schont Rücken und Handgelenke.

Damit eine Zentrifuge während des Betriebs möglichst wenig Lärm erzeugt, 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 zuverlässig mit nur einer Vierteldrehung schließen. Dies reduziert die Belastung für die Handgelenke.

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 zu einem gebrochenen Gefäß und einer unbrauchbaren Probe führen. Mit unterschiedlich farbigen Rotoradaptern erleichtern wir die richtige Größenauswahl, um das Risiko von ungewollten Vorkommnissen zu verringern.

Produktsicherheit als Qualitätsmerkmal

GRI 416-103

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 stets einem Crashtest und prüfen, ob ihr Gehäuse standhält, wenn der Rotor im Inneren bei hoher Geschwindigkeit bricht. Dabei 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. So können wir potenzielle Fehler in der Produktentwicklung frühzeitig erkennen und lösen. Mehrere interne Stakeholder führen qualitäts- und sicherheitsbezogene Freigabeprozesse durch; ausführlichere Begutachtungen erfolgen häufig nach dem Vier-Augen-Prinzip.

Außerdem unterziehen wir Materialien und Komponenten regelmäßigen Belastungstests, die je nach Produkttyp in ihrer Anzahl und Detailfülle variieren. Hierzu schätzen wir üblicherweise die durchschnittliche tägliche Nutzung im Labor und setzen sie mit 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 und prüfen, wie das seine Beständigkeit gegen Chemikalien beeinflusst.

Bevor wir mit der Serienfertigung eines Produkts beginnen, 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 Konzeptphase 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 durchweg dokumentiert.

Standards & Richtlinien

Bei der Produktentwicklung richten wir uns nach allen 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.

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.

Wir setzen 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 308-103, 407-103, 408-103, 409-103, 414-103

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 ↗ Code of Conduct for Supplier bestätigen und eine Selbstauskunft zum Thema Nachhaltigkeit ausfüllen. Wenn er den Code of Conduct for Supplier 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. Zudem haben wir im Jahr 2020 die Funktionen unseres zugehörigen Audit-Tools erweitert und darin Nachhaltigkeitsanforderungen bezüglich Menschenrechten, Umwelt und Ethik aus dem Qualifizierungsfragebogen integriert, um deren Einhaltung vor Ort zu überprüfen.

Organisation

Die Einheit Global Procurement Instruments führt sämtliche Tätigkeiten zur nachhaltigkeitsbezogenen Lieferantenbewertung durch und gehört der neuen CTO-Organisation an. Dabei hat die Einheit auch das ab dem 1. Januar 2023 in Kraft tretende deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz im Blick.

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.

Von allen Lieferanten erwarten wir, dass sie international anerkannte Umwelt- und Sozialstandards einhalten. Diese sind in unserem ↗ Code of Conduct for Supplier 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 erwartet 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. 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.

Zudem erwarten wir von Lieferanten, dass sie 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 Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (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

Im Januar 2021 haben wir unseren Qualifizierungsprozess für neue Lieferanten um einen Nachhaltigkeitsfragebogen mit Ausschlusskriterien ergänzt. Durch diese zusätzliche Selbstauskunft wollen wir alle potenziellen Lieferanten noch stärker hinsichtlich sozialer und ökologischer Aspekte überprüfen. Wie eine Ablehnung des Code of Conduct for Supplier 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.

Im Jahr 2020 bewerteten wir 238 Lieferanten. Dabei wurde ein Lieferant als auffällig eingestuft. Nach Vermittlungs- und Verbesserungsgesprächen entschied Eppendorf, die Inanspruchnahme des Lieferanten einzuschränken. Sofern der Lieferant nachvollziehbar und transparent Verbesserungen umsetzt, kann die Entscheidung re-evaluiert werden.

Aufgrund der anhaltenden Covid-19-Pandemie und der damit verbundenen Reisebeschränkungen gab es im Berichtszeitraum keine Vor-Ort-Audits. Um dennoch Audits durchführen zu können – wenn auch in eingeschränkter Form –, haben wir den Corporate Standard zur Durchführung von Lieferantenaudits um die Möglichkeit eines Remote-Audits erweitert.

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter

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 Eppendorf als besonders attraktiver Arbeitgeber gilt. Unser Ziel ist es, bis zum Jahr 2025 der beste Arbeitgeber 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 Geschlecht oder Herkunft.

Gemeinsam Veränderungen voranzutreiben und alte Gewohnheiten zu hinterfragen, sind zentrale Botschaften. 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 darum 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 2021 bei 8,26 %.

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.

Wir fördern innerhalb unseres Unternehmens sogenannte Culture Teams. Weltweit haben sich seit 2017 vier dieser Culture Teams bestehend aus insgesamt etwa 60 Kolleginnen und Kollegen gebildet, die sich weltweit in ihren Regionen einbringen. Gemeinsam setzen sie sich dafür ein, die Unternehmenskultur innerhalb der Eppendorf Gruppe erlebbar und sichtbar zu machen und ein global einheitliches Verständnis hierfür aufzubauen. Zu dieser Aufgabe gehört zum Beispiel, Formate zu schaffen und zu nutzen, die den gemeinsamen Austausch fördern. Die Rolle der Teams besteht darin, die Vielseitigkeit von Wissen, Erfahrungen und Sichtweisen innerhalb der Eppendorf Gruppe darzustellen, als Multiplikatoren und Vorbilder für die Unternehmenskultur deren Vorteile deutlich zu machen und das Gemeinschaftsgefühl bei Eppendorf zu stärken.

Neben ihrer Rolle als Multiplikatoren unterstützen die Culture Teams verschiedene wohltätige Zwecke, darunter Blutspenden, Spendenläufe für die Krebsforschung oder regionale Unterstützungsangebote für Schülerinnen und Schüler. Außerdem werden interne Workshops zu kulturellen Themen angeboten sowie Auszeichnungen für besonderen Einsatz und Teamarbeit verliehen.

Unsere Werte

Verantwortung übernehmen

Empathie

Verlässlichkeit

Mut zur Weiterentwicklung

Wertschätzung

Leistungsorientierung

Unsere HSE-Mission

Die Sicherheit und Gesundheit unserer 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 404-103

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.

Personalentwicklung fördern

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-Betriebsverein-

barung 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 2021 haben etwa 1.700 Beschäftigte unseres Unternehmens LinkedIn Learning regelmäßig zur Weiterbildung genutzt. Dabei wurden 27.672 Videos angesehen und 6.092 Kurse abgeschlossen. Im Schnitt haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Eppendorf im Jahr 2021 rund 4,5 Stunden mit der Weiterbildung auf LinkedIn Learning und 5,2 Stunden in der Eppendorf Academy verbracht.

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 Communities sowie interne und externe Netzwerke.
- **New Ways of Working & Collaboration:** die Entwicklung von Werkzeugen für voll flexible Zusammenarbeit und agile Teamarbeit.

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 und Berufseinsteigende, die erste berufliche Erfahrung bei Eppendorf sam-

meln und ihre Karriere bei uns starten wollen. Sie lernen im Rahmen ihrer Ausbildung, ihres Praktikums, eines dualen Studiums oder als Trainees bei Eppendorf nicht nur von uns, sondern auch wir von ihnen. Im Jahr 2021 waren etwa 70 „Future People“ bei Eppendorf 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 22 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 so frühzeitig erkennen und 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. Fünf Trainees durchlaufen das Programm seit April 2021 am Standort Hamburg. Eine Ausweitung auf alle Eppendorf Marktregionen ist für die kommenden Jahre vorgesehen.

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 und ihren Blick für die faszinierende Vielfalt der Kulturen, Weltanschauungen und auch für neue Alltagssituationen öffnen.

Diversität & Chancengleichheit

GRI 405-103

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 2025 und Chancengleichheit, Weltoffenheit und Respekt fest in unseren Standards und Richtlinien verankert.

Standards & Richtlinien

Unser ↗ Verhaltenskodex definiert Grundregeln, 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, und 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, die Diversität und Chancengleichheit ausdrücklich eine hohe Bedeutung zuspricht.

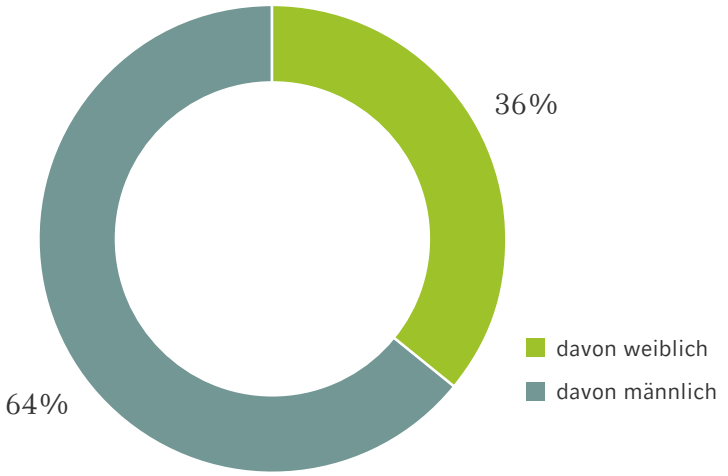
Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen verschiedene Meldewege offen, um Informationen über Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex an die zuständige Abteilung oder an ihre Führungskräfte heranzutragen. Zudem existieren deutschlandweit gültige Inklusionsvereinbarungen und eine Schwerbehindertenvertretung. 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 2021 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 der Eppendorf 2025 Strategie-Initiative verschiedene Projekte und Maßnahmen zu initiieren.

Beschäftigte nach Geschlecht 2021 in %

insgesamt 4.627



Frauen in der Wissenschaft fördern

GRI 405-1

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 2021 bei 36 %. In einigen der größeren Eppendorf Gesellschaften, etwa in der Eppendorf SE, USA Scientific und der Eppendorf Vertriebsgesellschaft können wir einen Frauenanteil von 50 % vorweisen.

Im Jahr 2021 spendete Eppendorf 20.000 Euro für das Projekt „Advancement of Women in Science“ des Heidelberger European Molecular Biology Laboratory (EMBL). Das Projekt ist Teil eines Programms zur Unterstützung von Postdoktorandinnen bei der Aufnahme einer Führungslaufbahn in der Wissenschaft. Das Engagement unseres Unternehmens ist in unserem Bedarf und Anspruch begründet, unabhängig vom Geschlecht den kompetentesten Nachwuchs anzuwerben und zu fördern. Die finanzielle Unterstützung durch Eppendorf ermöglichte 20 weiblichen Nachwuchskräften die Qualifizierung für eine Führungslaufbahn.

Zudem beteiligt sich Eppendorf regelmäßig und auf vielfältige Weise auf dem jährlichen Internationalen Frauentag: Zum Beispiel veranstaltete Eppendorf India 2021 wie auch in den vorangegangenen Jahren ein Frauentagsprogramm für Kundinnen. Unter dem Motto „Choose to challenge“ wurden diese 2021 eingeladen, sich an ihren jeweiligen Wohnorten zu versammeln und, virtuell mit dem indischen Hauptsitz verbunden, an einer Veranstaltung teilzunehmen. Trotz der Herausforderung durch die Pandemiesituation war das im Hybridmodus organisierte Programm ein Erfolg und wurde von allen Teilnehmerinnen gut aufgenommen und wertgeschätzt.

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 2021 beschäftigte das Team sich schwerpunktmäßig mit der Konzeption eines für alle Führungskräfte verpflichtenden Online-Weiterbildungsangebots zum Thema inklusive Führung. Das Angebot wurde 2021 über die

Eppendorf Academy als E-Learning aufgesetzt und veröffentlicht. Ein erstes Feedback teilnehmender Führungskräfte war sehr positiv. Aufgrund der hohen Nachfrage soll ein derartiges Training künftig auch Kolleginnen und Kollegen ohne Führungsverantwortung angeboten werden. Weiterhin ging es in den Treffen des Inklusionsteams um notwendige bauliche Anpassungen und Umbauten am Standort Hamburg sowie um die Ernennung von Inklusionsbeauftragten für alle deutschen Standorte ab 2021 und ab 2022 auch für alle Eppendorf Marktregionen.

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.

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.

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

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, einer Kinderhilfsorganisation, die sich weltweit für die Verbesserung der Lebenssituation von Kindern und Jugendlichen einsetzt. Einen besonderen Schwerpunkt legt Plan International Deutschland 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. Ziel des Programms ist die Verbesserung der Trinkwasserversorgung sowie der Sanitär- und Hygienesituation, vor allem für Mädchen. Von den Maßnahmen profitieren insgesamt rund 32.000 Menschen. Im Sommer 2022 wird der Abschlussbericht vorliegen und dieses Projekt beendet sein. Ab 2023 will Eppendorf ein neues Projekt von Plan International Deutschland fördern.

Obwohl Ghana in den vergangenen Jahren wirtschaftlich wachsen konnte, blieben die Lebensbedingungen vielerorts hinter diesem Fortschritt zurück. In ländlichen Regionen haben nur 66 % der Bevölkerung Zugang zu sauberem Trinkwasser, nur 9 % verfügen über Sanitäranlagen. Auch in den Schulen ist die Wasser- und Sanitärversorgung unzureichend. Traditionell sind Frauen und Mädchen für die Wasserversorgung des Familienhaushalts verantwortlich. Aufgrund der weiten Wege zu den Wasserstellen können die Mädchen daher häufig nicht zur Schule gehen. Durch die Frischwasserbrunnen, die Plan International in den ghanaischen Dörfern bohrt, bleibt ihnen nun mehr Zeit und Energie für ihre Bildung. Mit der Errichtung von Sanitäranlagen durch Plan International erhalten die Mädchen zudem einen geschützten Raum für ihre Hygiene.

epPoints® spenden – den Waldschutz unterstützen

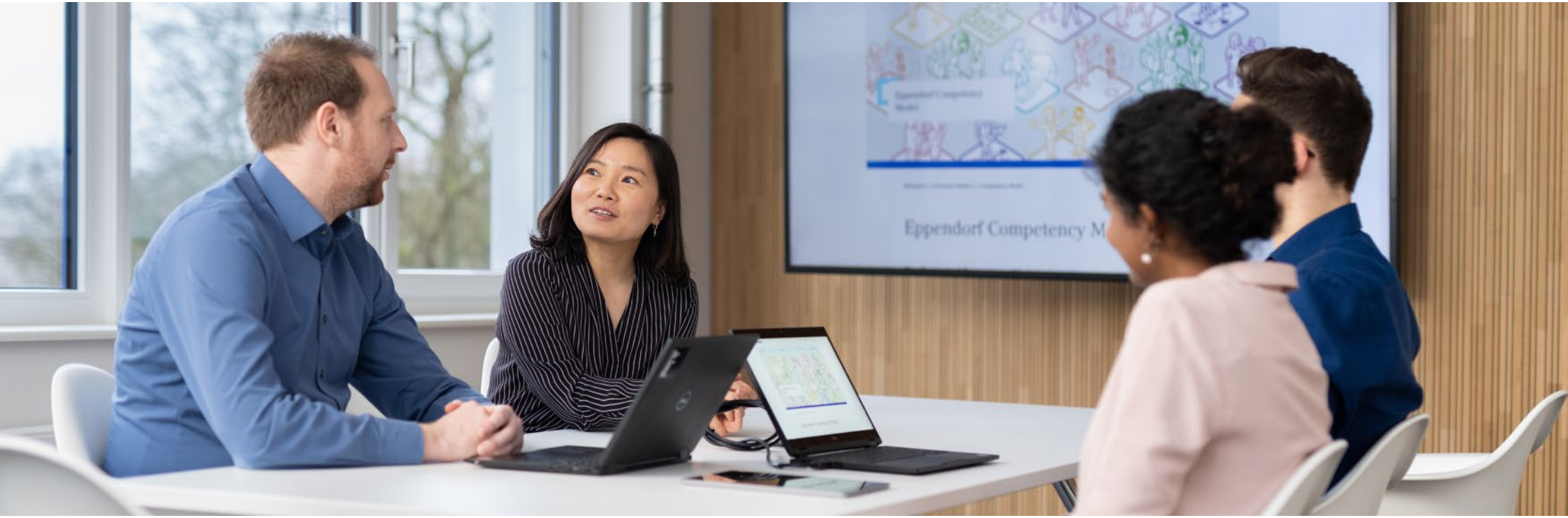
Im Jahr 2005 hat Eppendorf das Bonuspunkteprogramm epPoints ins Leben gerufen. Mit ihm können unsere Kunden nicht nur eine Vielzahl von Prämien aus den Kategorien Lifestyle, Office & Lab sowie ausgewählte Eppendorf Produkte erwerben: epPoints bietet ihnen auch Gelegenheit, sich für einen guten Zweck 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 2020 bis einschließlich November 2021 haben unsere Kunden epPoints mit einem Gesamtwert von 2.458 Euro gespendet. Dank unserer Spende aus 2021 wird GEO in diesem Jahr in Nepal 1.640 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 herausragende Beiträge zur biomedizinischen Forschung in Europa, die auf molekularbiologischen Methoden, einschließlich neuartiger analytischer Konzepte, beruhen. Ziel ist es, junge Talente in der Forschung gezielt zu unterstützen.

Im Jahr 2021 wurde der renommierte Forschungspreis zum 26. Mal vergeben. Die mit 20.000 Euro dotierte Auszeichnung ging an Dr. Tanmay Bharat. Der im Jahr 1985 geborene Wissenschaftler ist Gruppenleiter an der Sir William Dunn School of Pathology, einer Forschungsabteilung der britischen Universität Oxford. Die unabhängige Award-Jury unter Vorsitz von Prof. Reinhard Jahn würdigte mit ihrer Entscheidung Bharats bahnbrechende Arbeiten zur Struktur und Funktion von extrazellulären Oberflächenschichten, die Bakterien umgeben und schützen.

Eppendorf & Science Prize for Neurobiology
Auch der internationale Eppendorf & Science Prize for Neurobiology richtet sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs. Er wird seit 2002 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 trugen wir der zunehmenden Bedeutung der neurobiologischen Forschung für das Verständnis der Funktionsweise von Gehirn und Nervensystem Rechnung. Beide Wissenschaftspreise von Eppendorf sind in der wissenschaftlichen Gemeinschaft als hochkarätige Auszeichnungen anerkannt.

Die Gewinnerin des Eppendorf & Science Prize for Neurobiology 2021 ist Amber L. Alhadeff, Ph.D. Die Auszeichnung honoriert ihre herausragende Forschung über die Darm-Gehirn-Kontrolle von Hungerkreisläufen. Amber Alhadeff untersucht die Verbindung von Hungerschaltkreisen im Gehirn mit den In- und Outputs des restlichen Körpers. Ziel ist es, herauszufinden, wie die Neuronen, die den Hunger kodieren, durch das, was wir essen, moduliert werden, und wie ihre Aktivität unser Verhalten verändern kann. Die Arbeit der Preisträgerin beantwortet Fragen wie die, warum wir uns anders verhalten, wenn wir nichts gegessen haben, oder warum wir die Welt anders wahrnehmen, je nachdem, ob wir hungrig oder satt sind.



Nachhaltigkeits-kennzahlen

Die im Bericht aufgeführten Kennzahlen unterliegen – sofern nicht anders ausgewiesen – folgenden Grundsätzen: Alle wesentlichen 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. 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 2021.

Wirtschaft

Unternehmensprofil GRI 102-4, -7	**2021**	**2020**
Anzahl Länder	33	29
Gesamtzahl aktiver Gesellschaften	51	77
Nettoumsatz in Tsd. €	1.100.489	967.165
Fremdkapital in Tsd. €	591.019	523.748
Eigenkapital in Tsd. €	1.017.898	808.958
EBIT in Tsd. €	272.000	217.666
EBIT-Marge	24,7 %	22,5 %
Ausgaben für Forschung & Entwicklung in Tsd. €	64.500	55.797
Investitionen in Tsd. €	73.400	86.500
Anzahl Produktkategorien	25	22
Anzahl Dienstleistungen	7	7

Umwelt

Treibhausgasemissionen in t CO_2[1] GRI 305-1, -2, -3	**2021**	**2020**	**2019**
Emissionen Scope 1 + 2 gesamt	9.099	20.935	20.846
Scope 1[2]	7.076	6.838	7.644
Scope 2 marktbasiert[3]	2.023	14.097	13.202
Scope 2 standortbasiert[3]	2.364	14.425	13.525
Scope 3			
Kategorie 4 + 9: Vor- & nachgelagerter Transport[4]	7.588	6.618	4.290
Kategorie 6: Geschäftsreisen (Flüge)	885	828	3.476
Kategorie 11: Nutzung verkaufter Produkte[5]	60.686	74.853	78.308

[1] Eppendorf berechnet die Treibhausgasemissionen in Übereinstimmung mit dem GHG-Protokoll, operative Kontrollbasis. Die CO_2-Bilanzierung umfasst alle Eppendorf Standorte, exklusive Eppendorf Himac. Für Einheiten unter 20 FTE wurden die Emissionen modelliert 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-Protokoll verwendet (Emission Factors from Cross Sector Tools).

[3] Für die Methoden der Bilanzierung von Scope 2 Emissionen wurden 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 und Emissionsfaktoren für Strom, Fernwärme und Kraftstoffe des Verbands deutscher Automobilindustrie (VDA) für die weiteren Standorte verwendet. Die standortbezogenen Emissionen beruhen auf den durchschnittlichen Emissionsfaktoren des Netzes, in dem der Stromverbrauch stattfindet.

[4] Dies beinhaltet ausschließlich von Eppendorf SE eigenständig beauftragte Transporte.

[5] Für unsere elektronischen Eppendorf Produkte wurden ein typisches Nutzungsszenario und ein Lebenszyklus von zehn Jahren pro Produkt angenommen. Von den analysierten Produkten liegen von 16 % derzeit keine verwertbaren Informationen vor, sodass diese in der Betrachtung exkludiert wurden.

Energieverbrauch gesamt in MWh GRI 302-1	**2021**	**2020**	**2019**
Energieverbrauch gesamt	65.993	61.323	62.158
Elektrischer Strom	32.301	28.747	26.624
davon aus erneuerbaren Energien	29.155	0	0
Fossile Brennstoffe	31.972	30.930	33.998
Fernwärme & -kälte	1.720	1.646	1.536

Abfall gesamt in t[1)] GRI 306-3, -4, -5	**2021**	**2020**	**2019**
Abfall gesamt	2.409	2.430	2.157
davon Gewerbeabfall	694	635	541
davon Bauabfälle (Boden, Bauschutt & Abbruchmaterial)	50	239	119
davon Elektro- & Elektronikaltgeräte	29	22	39
davon Metallabfälle	325	378	356
davon Papier- & Pappabfälle	539	506	489
davon Kunststoffabfall	378	328	304
davon Sonstiges	394	321	310

Abfall gesamt in t[1)] 306-3, -4, -5	**2021**	**2020**	**2019**
Vor Entsorgung umgeleiteter Abfall			
Gefährliche Abfälle	22	41	46
davon Recycling	12	26	23
davon sonstige Verfahren zur Rückgewinnung[2)]	1	15	24
Ungefährliche Abfälle	1.798	1.675	1.607
davon Aufbereitung zur Wiederverwendung	325	238	206
davon Recycling	1.062	1.010	919
davon sonstige Verfahren zur Rückgewinnung[2)]	484	428	483
Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall			
Gefährliche Abfälle	111	68	99
davon Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	96	65	54
davon Deponierung	1	0	7
davon sonstige Entsorgungsverfahren[2)]	13	2	38
Ungefährliche Abfälle	479	645	404
davon Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	472	609	401
davon Deponierung	3	33	1
davon sonstige Entsorgungsverfahren[2)]	4	3	3

[1)] Das Abfallaufkommen umfasst Eppendorf Produktionsstandorte exklusive Eppendorf Himac. Die Werte wurden hochgerechnet.

[2)] Dazu gehören auch Abfälle, die nicht einer bestimmten Option zugeordnet werden können.

Wasserverbrauch gesamt in m³ [1] GRI 303-3	**2021**	**2020**	**2019**
Wasserverbrauch gesamt	41.385	41.548	34.933
Wasserverbrauch aus Gebieten mit Wasserstress [2]	0	0	0
Abwasser gesamt	26.857	27.373	24.973

[1] *Der Wasserverbrauch umfasst Eppendorf Produktionsstandorte exklusive Eppendorf Himac.*

[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 bis 80 % bewertet.*

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter GRI 102-8, -7, 405-1, 401-1	**2021**
Beschäftigte gesamt [1]	4.627
davon weiblich	1.666
davon männlich	2.961
Beschäftigte nach Vertrag	
unbefristet angestellt	4.118
befristet angestellt	509

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter GRI 102-7, -8, 405-1, 401-1	**2021**
Beschäftigte nach Alter	
unter 30 Jahren	958
zwischen 30 und 50 Jahren	2.640
über 50 Jahre	1.029
Beschäftigte nach Funktion	
Produktion & Fertigung	1.876
Marketing & Vertrieb	1.664
Forschung & Entwicklung	394
Management & Verwaltung	445
Business Portfolio	248
Beschäftigte nach Ort	
Deutschland	2.246
Europa exkl. Deutschland	642
Nord- & Südamerika	814
Asien	925
Freiwillige Fluktuationsrate	**8,26 %**

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

Auszubildende	2021
Auszubildende gesamt	78
davon in Produktion & Fertigung	32
davon in Management & Verwaltung	42
davon in Marketing & Sales	4

Weiterbildung GRI 404-1	2021
durchschnittliche Trainingszeit LinkedIn Learning in Stunden	4,5
durchschnittliche Trainingszeit Eppendorf Academy in Stunden	5,2

Materialien

Materialverbrauch nach Kategorien in t GRI 301-1	**2021**	**2020**
Verpackungsmaterialien		
Verpackungsmaterialien non-consumables [1)]	727	721
Marketingmaterialverbrauch gesamt [2)]	3.557	838
davon erneuerbare Materialien	3.108	798
davon nicht-erneuerbare Materialien	449	40
Materialverbrauch nach Art [2)]		
Papierverbrauch	2.689	710
Werbegeschenke (Gummibärchen, Schreibblöcke, Kugelschreiber etc.)	4,6	4,8
Sonstiges	863	123

[1)] Dies beinhaltet ausschließlich die Produktionsstandorte, die non-consumables produzieren.

[2)] Dies beinhaltet alle Standorte, die Marketingmaterialien produzieren, mit Ausnahme der Business Unit Asien-Pazifik. Die dort produzierten Marketingmaterialien weisen lediglich eine unwesentliche Menge auf.

Lieferkette

Screening der Supplier nach sozialen Kriterien [1)] GRI 414-1	**2021**	**2020**
Anteil der Supplier	75	70
Anteil neuer Supplier	90	80

[1)] Inkludiert sind die Einheiten der Technical Division Instruments in Hamburg, Leipzig, Maldon und Shanghai. Alle strategischen Supplier müssen dem Code of Conduct zustimmen; zusätzlich beantworten neue Lieferanten einen Nachhaltigkeitsfragebogen und werden anhand dessen bewertet.

GRI-Index

GRI 102-55

Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 der Eppendorf Gruppe entspricht den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und wurde übereinstimmend mit der Option „Core“ 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 102 Allgemeine Angaben 2016

GRI-Standard & Angabe		Kommentar	Verweis
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation		Über Eppendorf
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		Über Eppendorf
102-3	Hauptsitz der Organisation		Über Eppendorf
102-4	Betriebsstätten		Über Eppendorf
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		Über Eppendorf
102-6	Belieferte Märkte		Über Eppendorf
102-7	Größe der Organisation		Über Eppendorf
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern		Nachhaltigkeitskennzahlen: Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
102-9	Lieferkette	Die Lieferkette von Eppendorf ist diversifiziert und umfasst nationale sowie internationale Lieferanten. Geografisch sind diese schwerpunktmäßig in Europa, Asien und Nordamerika angesiedelt.	

GRI 102 Allgemeine Angaben 2016

GRI-Standard & Angabe		Kommentar	Verweis
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Im Berichtszeitraum hat es keine signifikanten Änderungen in der Lieferkette gegeben.	Über Eppendorf
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip		Strategie & Management
102-12	Externe Initiativen		Strategie & Management
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Eppendorf ist Mitglied in folgenden Wirtschafts- und Interessenverbänden: Laboratory Products Association (↗ LPA) Verband der Chemischen Industrie (↗ VCI)	
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		Vorwort des Vorstands
Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen		Strategie & Management
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur		↗ Vorstand und Aufsichtsrat
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen		Strategie & Management
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		Strategie & Management

GRI 102 Allgemeine Angaben 2016

GRI-Standard & Angabe		Kommentar	Verweis
Einbindung von Stakeholdern			
102-41	Tarifverträge	Die Eppendorf SE ist nicht tarifgebunden, demnach sind keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Tarifverträgen angestellt.	
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		Strategie & Management
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		Strategie & Management
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		Strategie & Management
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		↗ Standorte der Eppendorf SE
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		Strategie & Management
102-47	Liste der wesentlichen Themen		Strategie & Management
102-50	Berichtszeitraum		Berichtsprofil
102-51	Datum des letzten Berichts		Berichtsprofil
102-52	Berichtszyklus		Berichtsprofil
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht		Kontakt & Impressum
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		Berichtsprofil
102-55	GRI-Inhaltsindex		GRI-Index
102-56	Externe Prüfung	Es wurde keine externe Prüfung beauftragt.	

Spezifische Standardangaben: Umwelt

GRI-Standard & Angabe		Kommentar	Verweis
GRI 301: Materialien 2016			
103	Managementansatz		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
GRI 302: Energie 2016			
103	Managementansatz		Energie & Emissionen
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
303-3	Wasserentnahme		Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
GRI 305: Emissionen 2016			
103	Managementansatz		Energie & Emissionen
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		Energie & Emissionen Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		Energie & Emissionen Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		Energie & Emissionen Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt

Spezifische Standardangaben: Umwelt

GRI-Standard & Angabe		Kommentar	Verweis
GRI 306: Abfall 2020			
103	Managementansatz		Umwelt & Ressourcen
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen		Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		Umwelt & Ressourcen
306-3	Angefallener Abfall		Umwelt & Ressourcen Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
306-4	Vor Entsorgung umgeleiteter Abfall		Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall		Nachhaltigkeitskennzahlen: Umwelt
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
103	Managementansatz		Verantwortung in der Lieferkette
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		Verantwortung in der Lieferkette
GRI 401: Employment 2016			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		Nachhaltigkeitskennzahlen: Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter

Spezifische Standardangaben: Soziales

GRI-Standard & Angabe		Kommentar	Verweis
GRI 404: Aus- & Weiterbildung 2016			
103	Managementansatz		Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen pro Jahr und Angestellten		Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
GRI 405: Diversität & Chancengleichheit 2016			
103	Managementansatz		Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter Nachhaltigkeitskennzahlen: Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
GRI 407: Vereinigungsfreiheit & Tarifverhandlungen 2016			
103	Managementansatz		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			
103	Managementansatz		Verantwortung in der Lieferkette
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangsarbeit		Verantwortung in der Lieferkette

Spezifische Standardangaben: Soziales

GRI-Standard & Angabe		Kommentar	Verweis
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
103	Managementansatz		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			
103	Managementansatz		Verantwortung in der Lieferkette
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		Verantwortung in der Lieferkette
GRI 416: Kundengesundheit & -sicherheit 2016			
103	Managementansatz		Kundensicherheit & -gesundheit
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		Kundensicherheit & -gesundheit

Berichtsprofil

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht des Eppendorf Konzerns. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr, das für den vorliegenden Bericht vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 reicht. Redaktionsschluss war der 12. März 2022. 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 „Kern“ erstellt. Die Berichtsinhalte wurden vom Vorstand geprüft und freigegeben. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung folgt von nun an 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 wesentlichen in- und ausländischen Tochterunternehmen einbezogen, die von der Eppendorf SE mittel- oder unmittelbar beherrscht werden.

In die Umweltkennzahlen sind alle Produktionsstätten – mit Ausnahme des japanischen Eppendorf Himac – inkludiert. Eppendorf Himac wird ab 2022 in die Datenerhebung aufgenommen. 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 2021.

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 102-53

Kontakt:
Enrico Jakobi
Head of Global Sustainability & HSE

Herausgeber:
Eppendorf SE
Barkhausenweg 1
22339 Hamburg
Deutschland

global-sustainability@eppendorf.de

↗ Sustainability at Eppendorf

Konzept & Beratung:
Stakeholder Reporting GmbH, Hamburg

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.