

Grundsatzerklärung zu Menschenrechten

SCHOTT – Eine Geschichte von Verantwortung

Pioneering – Responsibly – Together.

Diese Attribute charakterisieren SCHOTT als Hersteller von High-Tech-Werkstoffen rund um Spezialglas. Unsere Firmengründer Otto Schott und Ernst Abbe wurden so Wegbereiter einer ganzen Industrie. Mit Pioniergeist und Leidenschaft immer neue Märkte und Anwendungen zu erschließen und verantwortungsvoll zu handeln – das treibt SCHOTT seit über 130 Jahren an. Unser SCHOTT Spirit ist dabei unser Anker und Kompass.

Wir können mit Stolz behaupten: Die heutige Nachhaltigkeitsstrategie von SCHOTT knüpft an eine lange Tradition gesellschaftlicher Verantwortung an. Bereits 1896 wurden im Statut der Carl-Zeiss-Stiftung Leitlinien festgeschrieben, die soziale Verantwortung, besondere Rechte für Mitarbeitende sowie die Förderung wissenschaftlicher und sozialer Einrichtungen betonten. Diese Werte bilden einen wichtigen historischen Bezugspunkt für unser heutiges Handeln.

Diese Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten formalisiert unser Bestreben ethisch und verantwortungsvoll zu handeln und ergänzt unsere bestehenden Regelwerke zur Erfüllung gesetzlicher Sorgfaltspflichten. Sie wurde zum Dezember 2025 überarbeitet, um der stetigen Entwicklung in unserem Unternehmen als auch der Lieferkette Rechnung zu tragen. Sie ersetzt insoweit die Vorgängerversion vom Dezember 2022.



Dr. Heinz Kaiser
Mitglied des Vorstandes
seit 2016

Dr. Torsten Derr
Vorsitzender des Vorstandes
und Arbeitsdirektor
seit 2025

Dr. Andrea Frenzel
Mitglied des Vorstandes
seit 2023

Marcus Knöbel
Mitglied des Vorstandes
seit 2024

1 Grundlagen

„Compliance is a must, not an option" – das ist der Leitsatz für das Compliance-Programm bei SCHOTT und zeigt, dass die Einhaltung von Regeln und Gesetzen für uns mehr als nur selbstverständlich ist.

Das gilt umso mehr für die fundamentalen Regeln der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (UDHR) sowie der europäischen Menschenrechtskonvention (ECHR).

Gleichermaßen verpflichten wir uns, den fünf grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit der International Labour Organization (ILO) nachzukommen.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit befolgen wir die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte (IV. Human Rights) und erwarten ein entsprechendes Engagement auch von unseren Geschäftspartnern.

Als Teilnehmer des UN Global Compact unterstützen wir darüber hinaus dessen zehn Prinzipien und möchten so unseren Beitrag zu einer inklusiveren und nachhaltigen Wirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte leisten.

Zudem unterstützen wir die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und möchten durch unser Handeln einen Beitrag zur Erreichung der UN Nachhaltigkeitsziele („Sustainable Development Goals" – SDGs) leisten.

Im Kontext unserer Strategie haben wir einen Schwerpunkt auf vier Fokusthemen der SDGs gelegt, welche durch ein zentrales Nachhaltigkeitsgremium (ESG Board) gesteuert werden. Der Fokus liegt auf den nachhaltigen Entwicklungszielen mit der größten Wesentlichkeit für den Geschäftsbetrieb und dem größtmöglichen Wirkungsgrad für einen messbaren Beitrag zur gesamtheitlichen nachhaltigen Entwicklung:



SDG 3:
Gesundheit und Wohlergehen



SDG 5:
Geschlechtergleichheit



SDG 12:
Nachhaltiger Konsum & Produktion



SDG 13:
Maßnahmen zum Klimaschutz

Ergänzt werden diese durch eine robuste Corporate Governance und ein risikoorientiertes Compliance-Management-System.

Als Unternehmen der Carl-Zeiss-Stiftung ist uns unsere Verantwortung für Menschenrechte und ethische Geschäftspraktiken in allen Themenfeldern allgegenwärtig und findet direkten Einzug in unsere Regelwerke und Publikationen:

- SCHOTT Code of Conduct
- Supplier Code of Conduct
- Antikorruptions-Richtlinie zur Bekämpfung der Korruption als Ausprägung von Machtmissbrauch und Unterdrückung
- Richtlinie zum Schutz gegen Diskriminierung & Belästigung zur Schaffung eines diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfelds und somit einer positiven Arbeitsatmosphäre für alle Beschäftigten
- Regelwerke zum Datenschutz zur Sicherung der Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre von SCHOTT Beschäftigten sowie externen Personen nach einheitlichen weltweiten Standards
- Regelwerke zum EHS-Managementsystem zur Sicherstellung der Sicherheit unserer Beschäftigten sowie der Umwelt

Als Unternehmen nehmen wir unsere Verantwortung für unsere Mitarbeitenden auf der ganzen Welt sowie unsere Verantwortung für Beschäftigte entlang unserer Wertschöpfungsketten sehr ernst.

Wir sind der Überzeugung, dass die Einhaltung und der Schutz der Menschenrechte ein wichtiger Baustein für die langfristige wirtschaftliche Handlungsfähigkeit unseres Unternehmens sind. Entsprechend ist diese Grundsatzerklärung maßgeblich für unseren globalen Geschäftsbetrieb. Weichen internationale Menschenrechtsstandards und nationale Gesetze voneinander ab, engagieren wir uns mit unseren lokalen Partnern Lösungen und Mindeststandards im Sinne dieser Grundsatzerklärung zu erarbeiten, um die Einhaltung von Menschenrechtsstandards weiter zu fördern.

2 Unser Ansatz für Menschenrechte



Im Rahmen unserer Menschenrechtsstrategie beurteilen wir regelmäßig die Risikolage unseres eigenen Geschäftsbetriebes sowie unserer Lieferkette. Es findet eine dedizierte Beurteilung von Menschenrechtsrisiken im konzernweiten Risikomanagement statt, welche unter anderem auch die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) abdeckt.

2.1 Menschenrechts-Risiken & Risikoanalyse

Ein entscheidender Bestandteil unserer Menschenrechtsstrategie ist die regelmäßige Risikoanalyse sowie die Sensibilisierung aller Stakeholder für den Umgang mit Menschenrechtsrisken. Zur strukturierten Analyse haben wir einen unternehmensweiten Prozess definiert:

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres findet ein regelmäßiges Screening unserer Standorte sowie des Lieferantenportfolios statt.

Für die Ermittlung des Länderrisikos werden die Risikowerte von zwei Indizes – der Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International sowie der Global Rights Index des Internationalen Gewerkschaftsbundes (ITUC) – in der jeweils aktuellen Auflage verwendet.

Für die Ermittlung des Branchenrisikos greifen wir auf die branchenbezogenen Informationen zu Umwelt- und Menschenrechtsrisiken unseres Software-Dienstleisters Prewave zurück.

Zusammen mit intern verfügbaren Daten erfolgt eine Klassifizierung nach Länder-, Branchen- und Volumenrisiken mit Bezug auf Menschenrechte im Kontext unserer Geschäftstätigkeit. Abschließend erfolgt die Zuordnung zu einer finalen Risikokategorie und die Ableitung entsprechender Maßnahmen.



Unser Anspruch an einen adäquaten Umgang mit Menschenrechtsrisiken ist deren Prävention sowie die konstruktive Verbesserung bestehender Missstände entlang unserer Wertschöpfungsketten. Entsprechend halten wir alle Mitarbeitenden und Lieferanten an, Verstöße gegen Menschenrechte und Umweltauflagen zu melden. Zu diesem Zweck stellen wir ein Hinweisgebersystem (SCHOTT Integrity Helpline) bereit, welches in unser bestehendes Compliance-Management-System und die entsprechenden Prozesse integriert ist.

Als Ergebnis unserer fortlaufenden Risikoanalyse liegen aktuell folgende Menschenrechtsrisiken im besonderen Fokus unserer Maßnahmen:

Eigener Geschäftsbereich

- **Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit**

  Bei SCHOTT ereignet sich im Schnitt ein schwerer Unfall pro Jahr. Das zeigt: Unsere Arbeitsumgebung birgt weiterhin erhebliche Risiken – und jeder einzelne Unfall ist einer zu viel.

  Sicherheit ist unser wertvollstes Gut. Und sie erfordert unsere ständige Aufmerksamkeit. Durch das gemeinsame Engagement wollen wir eine noch stärkere und bewusstere Sicherheitskultur etablieren – eine Kultur, die ein deutliches und spürbares „Plus“ in jedem Aspekt unserer Arbeit mit sich bringt.

- **Freiheit vor Diskriminierung und Belästigung**

  Wir fordern und fördern bei SCHOTT die Aufstellung interdisziplinärer und interkultureller Teams. Diversität steht im Mittelpunkt unserer Unternehmenskultur und spiegelt sich in unseren Teams wider. Unterschiedliche Werte und Perspektiven sind hierbei ebenso wichtig wie Nationalität, Gender und Erfahrung.

  In dieser Kultur haben Diskriminierung, Beleidigung und Belästigung unter keinen Umständen einen Platz. Die bisherigen Anstrengungen hierzu werden wir weiter vorantreiben und unsere Präventionsarbeit in dieser Hinsicht kontinuierlich verbessern.

Lieferkette

- **Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit**

  Auch bei unseren Lieferanten sollen Arbeitsschutz und die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren eine gleichermaßen hohe Priorität genießen.

  Wir erwarten, dass dort durch die Erstellung und Schulung von Sicherheitsstandards Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten reduziert werden.

- **Keine Menschenrechtsverletzungen durch Dritte**

  Unsere Lieferanten müssen dafür Sorge tragen, dass keine Menschenrechtsverletzungen durch Sicherheitskräfte begangen werden, die sie beauftragen.

  Sicherheitskräfte sollen für ihre Einsätze in angemessener Weise geschult sein und kontrolliert werden, damit es zu keinen unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlungen kommt, Leib und Leben nicht verletzt werden und auch die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigt wird.

- **Prävention von moderner Sklaverei**

  Wir lehnen jegliche Form von Zwangsarbeit, Sklaverei und sklavereiähnlichen Praktiken, Menschenhandel sowie Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten zu unerlaubten Tätigkeiten ab.

  Entsprechende Regelungen prägen seit jeher unseren Code of Conduct. Mit Blick auf unsere Wertschöpfungskette gilt es weiterhin, dieses Bekenntnis aktiv als Bestandteil unseres Compliance-Management-System zu verfolgen.

- **Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen durch Vermeidung von Umweltverunreinigungen**

  Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie sich bewusst sind, wie sich ihre Geschäftsaktivitäten auf die Umwelt und das Klima auswirken. Sie sollen angemessene Vorkehrungen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten für den Schutz der Umwelt treffen.

2.2 Präventivmaßnahmen

In den genannten Bereichen ergreifen wir besondere Maßnahmen zur Früherkennung und Abwehr entsprechender Risiken, im Sinne der Menschenrechte und darüber hinaus.

Um systematisches Fehlverhalten zu vermeiden und ethisches Handeln bei SCHOTT zu manifestieren, wurden im Rahmen des Compliance-Management-Systems („CMS“) durch das Compliance Office von SCHOTT unternehmensspezifische Systeme, Prozesse und Kontrollen etabliert, welche auch präventive Wirkung entfalten.

Um ein effektives und nachhaltiges Verständnis für geltende Vorschriften, Gesetze und interne Regelwerke zu schaffen, bietet SCHOTT sowohl klassische Präsenzschulungen als auch Online-Trainings an. Auch unsere Integrity Helpline und die hiermit verbundene vertrauliche Übermittlung von Hinweisen ermöglicht es uns im besten Falle frühzeitig zu agieren und weitere vorbeugende Maßnahmen zur Verhinderung von Verstößen oder deren weitreichenden Folgen treffen zu können.

Zudem werden durch unsere unternehmensinternen Regelwerke Compliance-Risiken minimiert. Diese Regelwerke sind für alle Beschäftigten verbindlich, wurden konzernweit adäquat ausgerollt und werden fortlaufend auf Einhaltung überprüft.

Zu diesem CMS zählt auch das Kernthema Menschenrechte. An erster Stelle steht hier der SCHOTT Code of Conduct, in dem der Schutz der Menschenrechte im Rahmen der Geschäftstätigkeit bei SCHOTT seit jeher vorgeschrieben ist.

Neben der bereits dargestellten Risikoanalyse bedeutet das insbesondere die Implementierung entsprechender Regelwerke und Schulungen für unsere Beschäftigten sowie klare Prozesse zur Identifikation, Abhilfe und Ahndung möglicher Abweichungen.

Ebenso dazu gehört eine Echtzeit-Auswertung von Ereignissen und potentiellen Risikoprofilen entlang unserer Wertschöpfungsketten mittels intelligenter Tools und der Ausbau unserer Prozesslandschaft mit Blick auf einen nachhaltigen Einkauf („Sustainable Procurement“).

Auch im Rahmen unseres EHS (Environment, Health & Safety) Programms ergreifen wir Präventivmaßnahmen für den Schutz unserer Mitarbeitenden im Sinne der körperlichen Unversehrtheit und Achtung grundlegender Rechte. Dabei streben wir hohe Standards gem. ISO 45001 (Arbeitssicherheit) und ISO 14001 (Umweltschutz) an, die durch weltweit gültige interne Mindeststandards ergänzt werden. Unsere Initiative Safety+ und unsere Verantwortung im Rahmen unseres gesundheitlichen Vorsorgeprogramms runden die präventiven Maßnahmen im eigenen Geschäftsbereich ab.

Als Bestandteil des CMS hat das Compliance Office die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung global ausgerollt.

Die formelle Verabschiedung und Umsetzung der Richtlinie wurde durch weitreichende Kommunikationsmaßnahmen im konzernweiten Intranet sowie durch eine Posteraktion unterstützt. Zum Tag der Menschenrechte am 10. Dezember 2024 wurde darüber hinaus ein Video intern und extern zum Thema Menschenrechte@SCHOTT mit dem Fokus auf die Prävention von Diskriminierung und Belästigung veröffentlicht.

Ein Kernelement der Richtlinie ist der Aufbau von Vertrauenspersonen an sämtlichen Standorten zur Unterstützung bei der Behandlung von Vorfällen aus diesem Bereich. Diese nehmen Meldungen neutral auf und begleiten bzw. unterstützen die Betroffenen im weiteren Prozess. Dadurch werden die Hürden für Betroffene, sensible Themen im Arbeitsumfeld anzusprechen, gesenkt und eine konsequente Aufklärung von Verstößen im Zusammenhang mit Diskriminierung und Belästigung weiter gefördert. Gleichermaßen hat es eine präventive Funktion, da so ein klares Zeichen an alle Beschäftigten gesendet wird, dass diese Themen ernst genommen werden.

2.3 Abhilfemaßnahmen

Werden Menschenrechtsverstöße im eigenen Geschäftsbereich oder entlang unserer Lieferkette durch eigene Maßnahmen und Prozesse oder über das Hinweisgebersystem bekannt, versetzt uns unser CMS in die Lage, umgehend angemessene Maßnahmen zur Prüfung und Aufklärung entsprechender Sachverhalte einzuleiten. In begründeten Fällen ergreifen wir Korrekturmaßnahmen und setzen dabei auf partnerschaftliche Lösungsansätze gemeinsam mit unseren Lieferanten. Bei mutwilligen und groben Verstößen agieren wir mit Entschlossenheit adäquat im Sinne des Schutzes der Menschenrechte und der Verpflichtungen dieser Grundsatzerklärung.

Wir haben – je nach Schwere der Abweichung – klare Eskalationsprozesse mit angepassten Maßnahmen etabliert. Dabei steht, im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern, an erste Stelle die Lieferantenentwicklung, also die Unterstützung des Lieferanten bei der angemessenen Adressierung der entsprechenden Risiken oder Verstöße. Das beinhaltet Gespräche mit allen internen und externen Stakeholdern sowie Schulungen über „Best Practice“-Ansätze. Im Ernstfall behalten wir uns aber auch vertragliche Sanktionen vor – bis hin zu Trennung von Geschäftspartnern, die wiederholt oder besonders schwerwiegend unsere Grundsätze gefährden oder verletzen.

3 Governance & Strukturen

Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Grundsatzerklärung obliegt dem Vorstand der SCHOTT AG sowie den Leitungen der Konzernfunktionen und Business Units. Sie wird gesteuert durch das konzernweite ESG & Nachhaltigkeitsprogramm sowie dessen Entscheidungsgremium, das ESG-Board. Dies besteht aus dem Vorstand der SCHOTT AG und Verantwortlichen für die Nachhaltigkeits-Schwerpunkt-Themen.

Die inhaltliche und operative Verantwortung wurde der Konzernfunktion Compliance & Security übertragen, die im ESG-Board den Teil „Governance“ besetzt. Die Umsetzung der Menschenrechtsstrategie obliegt insoweit dem im SCHOTT Compliance Office angesiedelten Human Rights Officer. Durch das CMS werden alle Anstrengungen von SCHOTT in Bezug auf die menschenrechtlichen Sorgfaltsplichten systematisch überwacht. Der Human Rights Officer steuert die diesbezüglichen Aktivitäten und Maßnahmen im eigenen Geschäftsbereich.

Für die Erfüllung der Sorgfaltspflichten in Bezug auf unsere Lieferanten ist die Abteilung Sustainable Procurement innerhalb der Einkaufsorganisation von SCHOTT zuständig. Es findet ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Human Rights Officer und dieser Abteilung statt.

Das Monitoring und die Berichterstattung in Bezug auf diese Grundsatzerklärung findet Einzug in die bestehenden Berichtsformate des CMS und ist Gegenstand der regelmäßigen Sitzungen des ESG-Boards. Ebenso werden wir im Rahmen unserer Berichtspflichten auf Konzernebene über unsere Sorgfaltspflichten und korrespondierenden Maßnahmen berichten.

