

SCHOTT
glass made of ideas

SCHOTT

Grundsatzklärung 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: Das Prinzip Nachhaltigkeit ist schon seit der Zeit unserer Firmengründer tief in der SCHOTT DNA verankert – lange bevor Nachhaltigkeitskonzepte größere Bedeutung erlangten. Entsprechende Ziele, Prinzipien und Leitlinien wurden bereits 1896 in unserer Unternehmensverfassung, dem [Statut der Carl-Zeiss-Stiftung](#), fixiert.

Bereits zu dieser Zeit setzte unser Stiftungsmodell auf nachhaltige Werte, besondere soziale Rechte für alle Mitarbeitenden und auf die Förderung wissenschaftlicher und sozialer Einrichtungen.

Auch heute stehen diese Prinzipien im Mittelpunkt unseres Handels und bilden ein starkes Fundament für die Übernahme von Verantwortung für Menschenrechte bei SCHOTT und entlang unserer Wertschöpfungsketten.

Diese Grundsatzerklärung zu Menschenrechten formalisiert unser Bestreben ethisch und verantwortungsvoll zu handeln und ergänzt unsere bestehenden Regelwerke zur Erfüllung gesetzlicher Sorgfaltspflichten.

Diese Grundsatzerklärung zu Menschenrechten formalisiert unser Bestreben ethisch und verantwortungsvoll zu handeln und ergänzt unsere bestehenden Regelwerke zur Erfüllung gesetzlicher Sorgfaltspflichten.



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 Beitrittsunternehmen unterstützen wir darüber hinaus die zehn Prinzipien des [UN Global Compact](#) 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 Sustainable Development Goals ([SDGs](#)) leisten.

Im Kontext unserer [Strategie](#) haben wir einen Schwerpunkt auf vier Fokusthemen der UN Nachhaltigkeitsziele 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 13:
Climate Action



SDG 12:
Responsible
Consumption & Production



SDG 3:
Good Health and Well-Being



SGD 5:
Gender Equality

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

Während für ein energieintensives Unternehmen der Spezialglasindustrie das Thema [Klimaneutralität](#) einen hohen Stellenwert einnimmt, ist 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
- 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 Grundsatzklärung 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 Grundsatzklärung 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 Menschenrechtsrisiken. Zur strukturierten Analyse haben wir einen unternehmensweiten Prozess definiert:

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres findet ein regelmäßiges Screening unserer Standorte sowie des Lieferantenportfolios statt. Grundlagedieses Screenings sind Risikowerte anerkannter Institutionen:

- [Transparency International Corruption Perception Index](#)
- [ITUC Global Rights Index](#)
- [Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales \(BMAS\) „Die Achtung von Menschenrechten entlang globaler Wertschöpfungsketten – Risiken und Chancen für Branchen der deutschen Wirtschaft“](#)
- [Fact Sheets der FIRST for Sustainability Initiative der Weltbank](#)



Zusammen mit intern verfügbaren Daten erfolgt eine Klassifizierung nach Länder-, Branchen- und Volumenrisiken mit Bezug auf Menschenrechte im Kontext unserer Geschäftstätigkeit. Eine weitere Präzisierung der Risikowerte von Lieferanten mit hohem Risiko findet durch konkrete Befragungen der Lieferanten statt. Abschließend erfolgt die Zuordnung zu einer finalen Risikokategorie und 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 Risikoanalyse liegen aktuell folgende Menschenrechtsrisiken im besonderen Fokus unserer Maßnahmen:

- **Prävention von Kinderarbeit und moderne Sklaverei**

Wir beachten das Verbot der Kinderarbeit und lehnen jegliche Form von Kinderarbeit, 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 nun, dieses Bekenntnis noch aktiver als Bestandteil unseres Compliance-Management-System zu verfolgen.

- **Inklusion und Diskriminierungsfreiheit**

Zudem fordern und fördern wir 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.

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-System 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 Präsenzs Schulungen 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 sind unsere unternehmensinternen Regelwerke geeignet, Compliance-Risiken zu mitigieren. Diese Regelwerke sind für alle Beschäftigten verbindlich, wurden konzernweit adäquat ausgerollt und werden fortlaufend auf Einhaltung überprüft.

Dieses Compliance-Management-System trägt durch die Implementierung des SCHOTT Code of Conduct bereits aktiv dazu bei, Menschenrechte bei SCHOTT zu schützen. Es wird kontinuierlich einem Review unterzogen und um die Prävention der identifizierten Menschenrechtsrisiken erweitert. Neben der angesprochenen 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. Unser Zero Accidents Programm und unsere Verantwortung im Rahmen unseres gesundheitlichen Vorsorgeprogramms runden die präventiven Maßnahmen im eigenen Geschäftsbereich ab.

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 Compliance-Management-System 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.



Antikorruption

Korruptionsbekämpfung ist seit jeher erfolgreich als Kernthema im Compliance-Management-System (CMS) von SCHOTT fest verankert. Es ist effektiv und effizient in die Geschäftsprozesse von SCHOTT integriert, um sowohl systematisch korruptes Verhalten zu unterbinden als auch Verstöße aufgrund von Unkenntnis durch unsere Beschäftigten weltweit zu verhindern. Es ist insoweit der Benchmark für die Beachtung eines global bedeutsamen Compliance-Themas bei SCHOTT.

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. Zur zentralen Koordination von Menschenrechtsthemen wird dort ein*e Menschenrechtsbeauftragte*r berufen. Diese Person wird durch einen Steuerungskreis aus den Konzernfunktionen HR, Purchasing, EHS und ESG unterstützt.

Das Monitoring und die Berichterstattung in Bezug auf diese Grundsatzerklärung findet Einzug in die bestehenden Berichtsformate des Compliance-Management-Systems 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.

Diese Grundsatzerklärung zu Menschenrechten wurde am 21. Dezember 2022 durch den Vorstand der SCHOTT AG verabschiedet und gilt für SCHOTT Mitarbeitende weltweit im Zusammenspiel mit den bestehenden SCHOTT Regelwerken.



Dr. Frank Heinrich

Vorsitzender des Vorstandes
und Arbeitsdirektor
seit 2013

Dr. Jens Schulte

Mitglied des Vorstandes
seit 2016

Dr. Heinz Kaiser

Mitglied des Vorstandes
seit 2016

Hermann Ditz

Mitglied des Vorstandes
seit 2016