

Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und Wahrnehmung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht

Inhaltsverzeichnis

1. Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte	1
2. Referenz- und Bezugsrahmen	2
3. Geltungs- und Anwendungsbereich	4
3.1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	4
3.2. Lieferanten, Dienstleister und Geschäftspartner	5
3.3. Patientinnen und Patienten	6
4. Risikoanalyse und -bewertung	6
4.1. Relevante Menschenrechtsthemen und umweltbezogene Risiken ...	6
4.2. Durchführung von Risikoanalysen	7
4.3. Maßnahmenplanung	8
4.4. Wirksamkeitskontrolle	8
5. Beschwerdemanagement	9
5.1. Beschwerdemechanismus	9
5.2. Abhilfemaßnahmen	10
6. Berichterstattung und kontinuierliche Weiterentwicklung	10
6.1. Berichterstattung	10
6.2. Verantwortlichkeiten	11
6.3. Bekenntnis zur kontinuierlichen Weiterentwicklung	11

1. Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte

Wir als Labor Dr. Wisplinghoff sind uns unserer unternehmerischen Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte bewusst. Daher definieren wir in dieser Grundsatzerklärung unsere Menschenrechtsstrategie und verpflichten uns, Menschenrechte in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sowie in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu achten und Betroffenen von Menschenrechtsverstößen Zugang zu Abhilfe zu ermöglichen. Dabei richten wir unser unternehmerisches Handeln an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen aus und setzen somit die Anforderungen des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte um.

Darüber hinaus beruhen unser Verständnis und unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse auf den folgenden internationalen menschenrechtlichen Referenzinstrumenten, zu denen wir uns bekennen:

Die Internationale Menschenrechtscharta, d. h. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie der Zivilpakt und der Sozialpakt, in denen bürgerliche, politische und soziale Rechte definiert sind, die allen Menschen um ihrer Würde willen zustehen.

Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) mit ihren vier Grundprinzipien zu Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, der Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie dem Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, dass sie sich ebenfalls zur Achtung der Menschenrechte bekennen, sich zur Einrichtung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten und diese Erwartungshaltung an ihre eigenen Lieferanten weitergeben.

Köln, den 29.12.2023

gez.

Prof. Dr. med. Hilmar Wisplinghoff

Dr. med. Fabian Wisplinghoff

2. Referenz- und Bezugsrahmen

Das Labor Dr. Wisplinghoff bekennt sich insbesondere zu den folgenden internationalen Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt:

1. Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 1956 II S. 640, 641) (ILO-Übereinkommen Nr. 29)
2. Protokoll vom 11. Juni 2014 zum Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 2019 II S. 437, 438)
3. Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (BGBl. 1956 II S. 2072, 2071), geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135, 1136) (ILO-Übereinkommen Nr. 87)
4. Übereinkommen Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 1. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (BGBl. 1955 II S. 1122, 1123), geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135, 1136) (ILO-Übereinkommen Nr. 98)
5. Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (BGBl. 1956 II S. 23, 24) (ILO-Übereinkommen Nr. 100)
6. Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (BGBl. 1959 II S. 441, 442) (ILO-Übereinkommen Nr. 105)
7. Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (BGBl. 1961 II S. 97, 98) (ILO-Übereinkommen Nr. 111)

8. Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (BGBl. 1976 II S. 201, 202) (ILO-Übereinkommen Nr. 138)
9. Übereinkommen Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (BGBl. 2001 II S. 1290, 1291) (ILO-Übereinkommen Nr. 182)
10. Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte (BGBl. 1973 II S. 1533, 1534)
11. Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (BGBl. 1973 II S. 1569, 1570)
12. Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (BGBl. 2017 II S. 610, 611) (Minamata-Übereinkommen)
13. Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe (BGBl. 2002 II S. 803, 804) (POPs-Übereinkommen), zuletzt geändert durch den Beschluss vom 6. Mai 2005 (BGBl. 2009 II S. 1060, 1061)
14. Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 (BGBl. 1994 II S. 2703, 2704) (Basler Übereinkommen), zuletzt geändert durch die Dritte Verordnung zur Änderung von Anlagen zum Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 vom 6. Mai 2014 (BGBl. II S. 306, 307)

3. Geltungs- und Anwendungsbereich

In unseren Bemühungen um die Achtung der Menschenrechte stehen für uns folgende Personengruppen auf Basis der zuvor genannten Regelwerke im Fokus:

- Unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an allen Standorten des Labor Dr. Wisplinghoff in ganz Deutschland
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Lieferanten, Dienstleister und Geschäftspartner entlang der gesamten Lieferkette
- Personengruppen in unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kunden und unsere Endkunden

3.1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im Rahmen dieser Grundsatzerklärung kommunizieren wir die im Folgenden dargestellten Erwartungen an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Achtung der Menschenrechte.

Das Labor Dr. Wisplinghoff betreibt Unternehmensstandorte ausschließlich in Deutschland, wodurch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein erhöhtes Verständnis für menschenrechtliche und umweltrechtliche Gesetze, wie das LkSG, unterstellt werden kann.

Darüber hinaus erkennt das Labor Dr. Wisplinghoff die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an und sieht ihre unterschiedlichen Perspektiven und Fähigkeiten als eine Bereicherung für das Arbeitsklima des Unternehmens. Somit wollen wir eine Umgebung schaffen, in welcher sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher, respektiert und geschätzt fühlen. Dies schließt auch die Verpflichtung ein, aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen und eine offene Kommunikation zu fördern.

Auch deshalb spricht sich das Labor Dr. Wisplinghoff klar gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung und Identität, Alter oder Behinderung aus.

Wir als das Labor Dr. Wisplinghoff achten beim Einstellen und Befördern unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf deren Qualifikation, Leistung, Ambitionen und Fähigkeiten, um Chancengleichheit sicherzustellen.

3.2. Lieferanten, Dienstleister und Geschäftspartner

Die Beachtung der Menschen- und Arbeitsrechte im Sinne dieser Grundsätze sind über vertragliche Vereinbarungen in das unternehmenseigene Lieferantenmanagement (z. B. Lieferantenregistrierung und -freigabe) integriert.

In seinem Lieferantenverhaltenskodex (Supplier Code of Conduct) hat das Labor Dr. Wisplinghoff seine Erwartungen an eine gute Geschäftsbeziehung festgeschrieben. Hier ist auch die Erwartung an die Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner in Bezug auf die Einhaltung der international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte sowie sämtliche geltende gesetzliche Regelungen festgehalten.

So arbeitet das Labor Dr. Wisplinghoff in neuen Geschäftskonstellationen präferiert mit Lieferanten zusammen, die selbst umfangreiche Leitlinien zur verantwortlichen Produktion und Beschaffung eingeführt haben und in der Lage sind, verbindliche Zusagen zu machen: zum Beispiel in der Einhaltung von Sozial- und Sicherheitsstandards, in Bezug auf eine faire Entlohnung hinsichtlich der Beachtung von Umweltauflagen oder bei der Rücksichtnahme auf die biologische Vielfalt. Das Vorhandensein und die Anwendung entsprechender Standards eruiert das Labor Dr. Wisplinghoff anhand einer mehrdimensionalen Lieferantenselbstauskunft, welche vom unternehmenseigenen Qualitäts-/Risikomanagement sowie dem Einkauf bei jeder durchgeführten Registrierung überprüft, kategorisiert und freigegeben wird.

Mithilfe des Einsatzes von allgemeinen Einkaufsbedingungen und entsprechenden Vertragsklauseln, z. B. in Rahmenverträgen, fließen die einschlägigen Regelungen zunehmend in bestehende und neue Geschäftskonstellationen ein. Lieferanten erklären somit ihr Einverständnis zur bestmöglichen Sicherstellung von Transparenz, zur Behebung von Mängeln und zur ständigen Weiterentwicklung ihrer ggfs. vorhandenen Leitlinien entlang ambitionierter Sozial- und Umweltstandards. Das Labor Dr. Wisplinghoff erwartet zudem, dass die jeweiligen Auftragnehmer auch für die Einhaltung der vereinbarten Anforderungen durch deren eigene Lieferanten und Subunternehmer Sorge tragen.

Für den Fall eines dauerhaften Verstoßes gegen die in Bezug auf die Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte auferlegten Pflichten behält sich das Labor Dr. Wisplinghoff vor, die Geschäftsbeziehung zukünftig aus außerordentlichem Kündigungsgrund zu beenden.

3.3. Patientinnen und Patienten

Bei den Empfängerinnen und Empfängern unserer Laborleistungen handelt es sich sowohl um Privatpersonen als auch Institutionen und Unternehmen, die in diversen Bereichen tätig sind. Das Labor Dr. Wisplinghoff hat das Ziel, den Empfängerinnen und Empfängern dieser Leistungen sowie auch seinen Partnern nachhaltige und menschenrechtskonforme Labordienstleistungen bereitzustellen.

4. Risikoanalyse und -bewertung

Für uns ist die Achtung der Menschenrechte ein kontinuierlicher Prozess. Die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in Abhängigkeit der sich ändernden Kontextbedingungen, Art der Geschäftsaktivität und Größe und Struktur des Labor Dr. Wisplinghoff wird stetig überprüft und fortwährend weiterentwickelt.

Für die Achtung der Menschenrechte und unserer umweltbezogenen Auswirkungen haben wir daher die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse als integrale Bestandteile in unserer Organisation und in den Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern verankert.

4.1. Relevante Menschenrechtsthemen und umweltbezogene Risiken

Wir bekennen uns zur Achtung aller international anerkannten Menschenrechte und legen den Fokus unserer menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse insbesondere auf folgende Menschenrechtsthemen, die wir im Jahr 2023 durch eine Risikoanalyse als wesentlich für das Labor Dr. Wisplinghoff identifiziert haben. In diesen Themenfeldern sehen wir die relevantesten Risiken mit nachteiligen Auswirkungen auf Menschen, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten an unseren Standorten und in unseren Lieferketten stehen:

- Einschränkung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen
- Vorenthalt eines angemessenen Lohns
- Schädigung der Gesundheit, des Obdachs oder der zur Subsistenz benötigten Wirtschaftsgüter, etwa durch Gewässer-, Boden- oder Luftverunreinigungen
- Beeinträchtigung durch private / öffentliche Sicherheitskräfte

In unserer konkreten Risikoanalyse haben wir zudem die folgenden potenziellen umweltbezogenen Risiken priorisiert, welche wir als die relevantesten Risiken in Bezug auf nachteilige Auswirkungen auf die Umwelt in unseren Geschäftsbeziehungen sehen:

- Produktion/Verwendung persistenter organischer Schadstoffe sowie nicht umweltgerechter Umgang mit Abfällen, die persistente organische Schadstoffe enthalten
- Ein- und Ausfuhr gefährlicher Abfälle

4.2. Durchführung von Risikoanalysen

Als Labor Dr. Wisplinghoff erachten wir es als Bestandteil unserer Sorgfaltspflicht, potenziell und tatsächlich nachteilige menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf Mensch und Umwelt entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu kennen. Daher ermitteln und bewerten wir mithilfe eines etablierten Managementprozesses die relevanten Menschenrechtsthemen und potenziell Betroffenen unserer Geschäftstätigkeit sowie unsere direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen. Dazu zählt die Analyse sowohl von menschenrechtlichen Risiken als auch von Auswirkungen durch die Inanspruchnahme unserer Labordienstleistungen.

Zu diesem Zweck haben wir menschenrechts- und umweltbezogene Risiken in unserem unternehmensweiten Risiko- und Lieferantenmanagement ergänzt. In unserem Managementprozess berücksichtigen wir auch menschenrechtliche Kritik von Dritten und gemeldete Vorfälle. Die Analyse menschenrechtlicher Risiken und Auswirkungen wird jährlich und anlassbezogen bei wesentlichen Änderungen des Unternehmensprofils oder der Geschäftsaktivitäten aktualisiert. Dabei betrachten wir unsere menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken und bewerten ihre Auswirkung auf Mensch und Umwelt, ihre Auftretenswahrscheinlichkeit, unsere Chancen potenzielle Verstöße aufzudecken und unsere vorhandenen Präventionsmaßnahmen.

Die Ergebnisse der Analyse menschenrechtlicher Risiken und Auswirkungen fließen in unsere Entscheidungsprozesse in Bezug auf die Lieferantenauswahl, das Geschäftspartnermanagement sowie mögliche Fusionen und Übernahmen ein. Die Risikoanalyse bildet dabei die Grundlage für die Identifikation angemessener Maßnahmen. Die Geschäftsleitung diskutiert regelmäßig über menschenrechtliche Zielkonflikte und einschlägige Erkenntnisse aus unseren menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen. Darüber hinaus nutzen wir die Ergebnisse als Grundlage zur Erstellung und, wo nötig, Anpassung interner Vorschriften, Prozesse und Schulungen, um den sich verändernden Anforderungen an unsere Sorgfaltsprozesse Rechnung zu tragen.

4.3. Maßnahmenplanung

Um unserer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gerecht zu werden, setzen wir auf das Zusammenspiel unterschiedlicher Maßnahmen. Ziel ist es, die (potenziell) betroffenen Personen zu schützen und nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen auf sie zu verhüten oder zumindest zu minimieren.

Außerhalb unseres Unternehmens fordern wir von mindestens allen unseren direkten Geschäftspartnern, die im jeweiligen Land geltenden Gesetze sowie die Kernarbeitsnormen der ILO einzuhalten, die Menschenrechte zu achten und gegenüber ihren eigenen Geschäftspartnern menschenrechtsbezogene Risiken angemessen zu adressieren. Aus diesem Grund haben wir genau diese Anforderung in unserem Lieferantenverhaltenskodex (Supplier Code of Conduct) verankert.

4.4. Wirksamkeitskontrolle

Wir überprüfen mindestens jährlich sowie anlassbezogen, wie wirkungsvoll unsere Maßnahmen sind, um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhüten und abzumildern. Zudem prüfen wir, ob unsere Vorgaben eingehalten werden. Innerhalb des Labor Dr. Wisplinghoff weiten wir darüber hinaus unsere risikobasierten Audits auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken aus, gehen allen Hinweisen über potenzielle Menschenrechtsverletzungen nach und führen Schulungen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch. In unserer Lieferkette prüfen wir die Effektivität von Maßnahmen, indem wir die Ergebnisse unserer kontinuierlichen Analyse menschenrechtlicher Risiken und Auswirkungen beobachten. Zudem führen wir bei unseren direkten Lieferanten risikobasierte Audits, z. B. in Form von Unterlagenprüfungen, verpflichtende und detaillierte Lieferantenselbstauskünfte und Vor-Ort-Überprüfungen durch.

5. Beschwerdemanagement

5.1. Beschwerdemechanismus

Das Labor Dr. Wisplinghoff lehnt jede Form von Menschenrechtsverletzungen ab. Ein angemessenes und wirksames Beschwerdemanagement ist daher ein wichtiger Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse, um möglichen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen durch unser Unternehmen und unsere Geschäftsaktivitäten effektiv vorzubeugen und wirksam Abhilfe zu schaffen. Wir haben ein Beschwerdemanagementsystem eingerichtet, das innerhalb und außerhalb des Unternehmens zugänglich ist.

Auf unserer Internetseite betreiben wir über einen externen Dienstleister ein Hinweisgebersystem, das internen und externen Interessengruppen sowie allen potenziell Betroffenen weltweit einen vertraulichen Kommunikationskanal bietet, um mögliche Verstöße gegen Menschenrechte und internationale Abkommen zu melden. Meldungen können sowohl offen als auch anonym erfolgen.

Alle gemeldeten Hinweise und begründeten Verdachtsmomente über mögliche Menschenrechtsverletzungen werden im Rahmen eines für alle Beteiligten transparenten, ausgewogenen und berechenbaren Prozesses bearbeitet. Die Vertraulichkeit und Anonymität von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern wird eingehalten. Das Labor Dr. Wisplinghoff folgt hierbei den Prinzipien des Hinweisgeberschutzgesetzes. Wir gewährleisten, soweit möglich und in unserer Einflussosphäre liegend, dass Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber im Zusammenhang mit den von ihnen eingereichten Beschwerden vor Benachteiligung und Bestrafung geschützt werden. Unser systematischer Umgang mit Beschwerden und den daraus gewonnenen Erkenntnissen ermöglicht es uns dabei, unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse kontinuierlich zu verbessern.

Wir als Labor Dr. Wisplinghoff überprüfen dazu auch die Wirksamkeit der bestehenden Beschwerdemechanismen entlang der Effektivitätskriterien der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen einmal im Jahr und anlassbezogen bei wesentlichen Veränderungen der Risikolage oder konkreten Hinweisen für Einschränkungen im Beschwerdemanagement.

5.2. Abhilfemaßnahmen

Für den Fall, dass das Labor Dr. Wisplinghoff direkt eine Verletzung von Menschenrechten verursacht hat, wirken wir schnell darauf hin, die verursachenden Geschäftsaktivitäten zu unterbinden oder menschenrechtskonform zu gestalten und wirken auf die Wiedergutmachung hin. Bei Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das mit den Menschenrechten nicht vereinbar ist, werden entsprechende Sanktionen eingeleitet.

Für den Fall, dass wir durch unsere Geschäftsaktivitäten zu potenziellen oder tatsächlichen Menschenrechtsverletzungen beitragen oder mit diesen indirekt in Verbindung stehen, bemühen wir uns, zu einer angemessenen Beseitigung und zeitnahen Wiedergutmachung durch die verantwortlichen Stellen beizutragen. Liegt uns ein begründeter Verdacht oder konkreter Hinweis über mögliche Menschenrechtsverletzungen in unserem Unternehmen oder entlang unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette vor, gehen wir diesem sorgfältig und konsequent nach. Unser Lieferantenverhaltenskodex (Supplier Code of Conduct) hält unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner dazu an, uns bei der Ermittlung von Menschenrechtsverletzungen zu unterstützen. In Abhängigkeit von der Schwere der Verletzung behalten wir uns im Zusammenhang mit unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern angemessene Reaktionsmöglichkeiten von der Aufforderung zur unverzüglichen Beseitigung der Verletzung über rechtliche Schritte bis hin zur Kündigung der Geschäftsbeziehung vor. Unabhängig davon wirken wir auf die Wiedergutmachung der Verletzung hin.

6. Berichterstattung und kontinuierliche Weiterentwicklung

6.1. Berichterstattung

Wir werden eine jährliche (und anlassbezogene) Berichterstattung zu unserer Selbstverpflichtung zu den Sorgfaltspflichten in unserem Labor sowie unserer Lieferkette einführen. Hiermit wollen wir die Öffentlichkeit über die menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken, welche wir in unserer jährlichen und gegebenenfalls anlassbezogenen Risikoanalyse identifiziert haben, informieren. Darüber hinaus möchten wir im Rahmen der Berichterstattung unsere aktuellen Präventions- und Abhilfemaßnahmen vorstellen. Um zu zeigen, wie wirksam unsere Verfahren zur Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten sind, bewerten wir zudem die Wirksamkeit unserer bisherigen Maßnahmen und ziehen Schlussfolgerungen für zukünftige Maßnahmen.

6.2. Verantwortlichkeiten

Für die Wahrnehmung und Einhaltung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten haben wir klare Verantwortlichkeiten definiert. Unsere Geschäftsführung und unsere Menschenrechtsbeauftragte sind im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes für die Achtung der Menschenrechte in unseren Geschäftsaktivitäten sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette verantwortlich. Eine regelmäßige und anlassbezogene interne Berichterstattung an diese Stelle über menschenrechtsrelevante Ergebnisse unserer kontinuierlichen Risikoanalyse, Hinweise aus unseren Beschwerdemechanismen und Informationen zur Wirksamkeit unserer Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen sowie Beschwerdeverfahren bewirkt, dass stets informierte Entscheidungen getroffen werden können.

Für die operative Umsetzung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten sind verschiedene unternehmensspezifische Bereiche und Abteilungen zuständig. Hierzu gehören die Einkaufsleitung in Bezug auf Geschäftspartner und die Personalleitung in Bezug auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie weitere relevante Abteilungen wie Qualitätsmanagement und Recht. Jeder dieser Verantwortlichen trägt dazu bei, dass menschenrechtliche Aspekte in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen berücksichtigt und umgesetzt werden. Durch eine enge Zusammenarbeit und regelmäßigen Austausch, koordiniert durch unsere Menschenrechtsbeauftragte, stellen wir sicher, dass unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse in allen relevanten Unternehmensbereichen wirksam verankert sind.

6.3. Bekenntnis zur kontinuierlichen Weiterentwicklung

Die Achtung der Menschenrechte und die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in unseren Labortätigkeiten ist für uns ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der menschenrechtlichen Lage. Wir nehmen diese Herausforderung an und treten dafür ein, unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Effektiven Sorgfaltsprozessen messen wir eine hohe Bedeutung zu. Daher bekennen wir uns dazu, den Dialog mit Menschen, die potenziell von nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten sowie entlang unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette betroffen sind, aufzunehmen. Diese Dialogformate haben den Zweck, menschenrechtliche Risiken zu identifizieren sowie die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Prävention, Minderung und Abhilfe nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen zu bewerten.