ESG-Report

2023

Sennheiser Group

Inhalt

Intro

Inhalt 02

Nachhaltigkeit bei Sennheiser 03

Umwelt

Klimawandel 07

Umweltverschmutzung 08

Ressourcennutzung
und Kreislaufwirtschaft 09

Soziales

Arbeitskräfte des Unternehmens 11

Arbeitskräfte in der
Wertschöpfungskette 15

Verbrauchende und Endnutzende 17

Governance

Unternehmensführung 19

Impressum

Kontakt 20

Nachhaltigkeit bei Sennheiser

80

Jahre
Audio-Innovation.

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Das unabhängige und familiengeführte Unternehmen Sennheiser wurde 1945 gegründet und gehört heute zu den führenden Anbietern professioneller Audiotechnologie. Inzwischen führt die dritte Generation der Familie die Geschäfte durch die Co-CEOs Daniel Sennheiser und Dr. Andreas Sennheiser. Der Hauptsitz der Sennheiser-Gruppe ist in Wennebostel, in der Nähe von Hannover. Insgesamt betreibt die Gruppe weltweit sieben Entwicklungszentren: fünf davon in Deutschland (Wennebostel, Berlin, Duisburg, Düsseldorf, Hamburg) und zwei in der Schweiz (Zürich, Puidoux). Hinzu kommen 21 Vertriebstochterunternehmen und 55 Vertriebspartner, sodass die Sennheiser-Gruppe in insgesamt über 100 Ländern auf der ganzen Welt tätig ist.

Im Geschäftsjahr 2023 erwirtschaftete die Sennheiser-Gruppe einen Umsatz von 527,2 Millionen Euro, was einer Steigerung von 12,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Damit weist die Gruppe im dritten Jahr in Folge ein starkes Wachstum auf.

Unsere Marken und Standorte

Zum Produktportfolio der Sennheiser-Gruppe gehören drahtlose Mikrofon- und Monitorsysteme, kabelgebundene Mikrofone, Konferenz- und Informationstechnik, Kopfhörer für die professionelle Nutzung, Streaming-Technologie, 3D-Audiotechnik und -Software und digitale Aufnahmesysteme. Die Gruppe vermarktet ihre Produkte unter den Marken Sennheiser, Neumann.Berlin und Dear Reality sowie den Technologiemarken AMBEO und Merging Technologies. Für den Vertrieb der Marke Sennheiser ist die Sennheiser electronic SE & Co. KG[1] (Wennebostel) verantwortlich. Das Produktsortiment umfasst Mikrofon- und Monitorsysteme, Konferenz- und Informationstechnik, Kopfhörer für die professionelle Nutzung und Streaming- und 3D-Audiotechnik. Die Marke Neumann.Berlin wird von der Georg Neumann GmbH (Berlin) vertrieben und bietet Mikrofone und Monitorlautsprecher sowie Kopfhörer für die professionelle Nutzung an. Das Unternehmen Dear Reality in Düsseldorf vertreibt die 3D-Audiosoftware der Gruppe für VR-/AR-Anwendungen und Mehrkanaltonmischung. Merging Technologies S.A. (Puidoux, Schweiz) vermarktet AD-/DA-Lösungen, digitale Audio-Workstations und Audio-Netzwerklösungen.

[1] Bis 1. Februar 2024 firmierend als Sennheiser electronic GmbH & Co. KG.

Über diesen Report

Als einer der weltweit führenden Hersteller von Audioprodukten und als Familienunternehmen mit einer 80-jährigen Geschichte wollen wir bei Sennheiser unseren Teil dazu beitragen, den Generationenvertrag als Grundlage für Nachhaltigkeit einzuhalten. Mit dieser ersten zusammenfassenden Darstellung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten informieren wir darüber, wie Nachhaltigkeit unsere Entscheidungen und Strategien beeinflusst und berücksichtigt wird, wenn wir Grenzen verschieben und die Zukunft der Audiotechnik entwickeln.

Die in diesem Report dargestellten Kennzahlen beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023 (1. Januar bis 31. Dezember). Zusätzlich zu den Informationen über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Sennheiser-Gruppe im Jahr 2023 umfasst dieser Report auch ausgewählte Daten zum Geschäftsjahr 2024, insbesondere zu relevanten Entwicklungen im Unternehmen. Darüber hinaus werden Details zu der umfassenden Wesentlichkeitsanalyse vorgestellt, die 2024 nach den Anforderungen der EU-Richtlinie zur unternehmerischen Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) und den Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) durchgeführt wurde. Redaktionsschluss war der 21. Oktober 2024.

Die Sennheiser-Gruppe hält

190

erteilte Patente.

Die Gruppe betreibt zwei Produktionsstandorte – in Wennebostel und im rumänischen Braşov. Der Standort Wennebostel ist auf die Fertigung von High-End-Produkten spezialisiert und konzentriert sich auf Technologien für hochpräzise, automatisierte Prozesse. Das Werk in Braşov ist auf die manuelle Fertigung sowie die abschließende Prüfung und Verpackung der Produkte spezialisiert.

Die sieben Entwicklungszentren der Gruppe in Deutschland und der Schweiz sind führend in der Forschung und sollen uns so unserem Ziel näherbringen, die Zukunft der Audiowelt zu gestalten. Der Fokus liegt dabei auf Themen wie 3D-Audio, innovativen Drahtlossystemen, digitaler Signalverarbeitung und Trends. 2023 hat die Sennheiser-Gruppe rund 46 Millionen Euro in die Forschung und Entwicklung neuer Audiotechnologien investiert und neun neue Patente angemeldet. Insgesamt besitzt die Sennheiser-Gruppe 190 erteilte Patente.

Unsere Geschäftsführungs-, Aufsichts- und Verwaltungsorgane

Das operative Geschäft der Sennheiser-Gruppe wird durch das Executive Management Board (EMB) geführt. Es umfasst Ron Holtdijk (Executive Vice President Business Communication), Yasmine Riechers (CEO Georg Neumann GmbH), Jørgen Wengel (CFO) und Dr. Andreas Fischer (COO), der neben der Supply Chain auch Forschung und Entwicklung leitet. Durch die Verflechtung aller zentralen Funktionen mit den Geschäftsbereichen werden unterschiedliche Perspektiven in einem starken, kooperativen Führungsteam zusammengeführt.

Die Co-CEOs Dr. Andreas und Daniel Sennheiser konzentrieren sich auf die Unternehmensführung, die Strategieentwicklung und die Kundenbeziehungen. Andreas Sennheiser leitet vorübergehend auch die Geschäftseinheit Pro Audio. Jacob Navne-van Vliet (Corporate Development Office) und Mareike Oer (Brand & Corporate Communication) komplettieren das erweiterte Führungsteam der Sennheiser-Gruppe.

Entsprechend dem dualen Leitungsprinzip hat die Sennheiser-Gruppe auch einen Aufsichtsrat, der aus den folgenden vier Mitgliedern besteht: Andreas Dornbracht (Vorsitzender), Prof. Dr. Jörg Sennheiser, Stefan Plenz und Iris Epple-Righi. Der Aufsichtsrat der Sennheiser electronic GmbH & Co. KG kam im Geschäftsjahr 2023 zu vier ordentlichen Sitzungen zusammen.

Zum 1. Februar 2024 wurde die Sennheiser electronic GmbH & Co. KG zur Sennheiser electronic SE & Co. KG umfirmiert. In diesem Zusammenhang wurde der bestehende Aufsichtsrat erweitert und in einen Verwaltungsrat überführt, um das neue Executive Management Board einzubinden. Ihm gehören nun neben den bisherigen Aufsichtsratsmitgliedern auch die Co-CEOs Dr. Andreas and Daniel Sennheiser an.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen unserer Unternehmensstrategie

Die Sennheiser-Gruppe ist unablässig bestrebt, ihre operative Entscheidungsfindung und strategische Vision an den für unser Geschäft wesentlichen Risiken und Chancen sowie Auswirkungen unseres Unternehmens auszurichten. Dazu nutzen wir einen soliden und systematischen Prozess, der es uns ermöglicht, alle relevanten Faktoren zu identifizieren, zu bewerten und zu priorisieren. 2024 haben wir eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse in einem mehrstufigen Prozess durchgeführt, der eine Charakterisierung, vorläufige Bewertung, Einschätzung und Validierung umfasst. Die Analyse wurde von einem internen Projektteam geleitet, das von externen Nachhaltigkeitssachverständigen unterstützt und durch Interviews externer Stakeholder*innen untermauert wurde. Die Bewertungen haben mehrere Validierungen durchlaufen und wurden nach eingehenden Diskussionen präzisiert. Die Analyse berücksichtigte sowohl die Inside-out-Perspektive (Auswirkungen unseres Unternehmens auf andere bzw. „Wesentlichkeit der Auswirkungen“) als auch die Outside-in-Perspektive (Auswirkungen auf unser Unternehmen bzw. „finanzielle Wesentlichkeit“), wodurch eine sogenannte doppelte Wesentlichkeitsanalyse erreicht wurde.

Identifizierung und Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen

In einem ersten Schritt wurden durch eine Analyse unserer Geschäftstätigkeiten alle relevanten Stakeholder entlang der Geschäftsbeziehungen und der Wertschöpfungskette des Konzerns identifiziert. Darauf aufbauend entwickelten wir ein umfassendes Konzept zur gezielten Einbindung der betroffenen und interessierten Stakeholder.

Anschließend stellten wir eine Liste potenzieller Risiken, Chancen und Auswirkungen zusammen, die sich an den Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS 1, A16) orientiert. Er basiert auf einer Analyse sowohl unseres eigenen Geschäftsbetriebs als auch verschiedener Stufen unserer Wertschöpfungskette. Bei unserer Bewertung haben wir unsere unterschiedlichen Geschäftstätigkeiten sowie die Regionen, in denen sich die jeweiligen Standorte befinden, und die Wertschöpfungskette von der Rohstoffgewinnung bis zum Ende des Produktlebenszyklus berücksichtigt. Außerdem beinhaltete unsere Analyse branchenspezifische Themen wie lokale Lärmemissionen. Die so entstandene Liste bildete die Grundlage für die Identifizierung, Bewertung und Priorisierung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen von Sennheiser auf Menschen und die Umwelt sowie der potenziellen Risiken und Chancen.

Ausgehend von dieser ersten Bewertung der Wertschöpfungskette haben wir individuelle themenbezogene Analysen durchgeführt. Dabei wurden nicht nur Themen berücksichtigt, bei denen unser Unternehmen durch die eigene Tätigkeit oder durch Geschäftsbeziehungen beteiligt ist, sondern auch solche, die sich auf die vorgelagerte Wertschöpfungskette beziehen. Wir haben uns mit einem breiten Spektrum interner und externer Stakeholder ausgetauscht, um so sicherzustellen, dass alle relevanten Erkenntnisse und Funktionen betrachtet wurden. Unsere Bewertung stützt sich auf interne Fachkompetenz,

Beiträge von externen Nachhaltigkeitssachverständigen und aus Stakeholder-Interviews, Umweltdaten und wissenschaftliche Quellen sowie auf Daten aus einer Softwarelösung für elektronische Komponentendaten und Teilemanagement. Insbesondere aufgrund dieser Daten konnten wir Risiken in der Lieferkette über die erste Lieferantenebene hinaus identifizieren, vor allem in Hochrisikoländern.

Priorisierung und Validierung wesentlicher Themen

Um den Fokus unserer Bemühungen und Ressourcen zu priorisieren, wurde die Wesentlichkeit für jedes Thema und alle Auswirkungen unabhängig bewertet. Deren Wesentlichkeit wurde dabei durch den Schweregrad der (potenziellen) Auswirkung und die Eintrittswahrscheinlichkeit bestimmt. Der Schweregrad negativer Auswirkungen wurde über den Mittelwert aus Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit bewertet. Im Falle potenziell negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte hat der Schweregrad der Auswirkungen Vorrang vor ihrer Wahrscheinlichkeit. Positive (potenzielle) Auswirkungen wurden über den Mittelwert aus Ausmaß und Umfang sowie ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Anschließend wurde eine Wesentlichkeitsschwelle festgelegt, die sich an den Leitlinien der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) orientiert.

Da die Wesentlichkeit der Auswirkungen und die finanzielle Wesentlichkeit eng miteinander verknüpft sind, haben wir auch die Wechselwirkungen zwischen diesen beiden Dimensionen berücksichtigt – insbesondere die finanziellen Risiken und Chancen, die sich aus unseren Auswirkungen ergeben. Auch zusätzliche finanzielle Risiken und Chancen, die nicht mit bestimmten Auswirkungen in Verbindung stehen, wurden berücksichtigt. Die finanzielle Wesentlichkeit der einzelnen Nachhaltigkeitsthemen haben wir einzeln bewertet und uns dabei auf die Eintrittswahrscheinlichkeit und das potenzielle Ausmaß der finanziellen Auswirkungen aus den identifizierten Risiken und Chancen gestützt – im Verhältnis zu den anderen finanziellen Risiken und Chancen von Sennheiser. Das interne Risikomanagement der Gruppe wurde mit einbezogen und die Ergebnisse der Bewertung mit den bereits vorhandenen Kategorisierungen im Risikomanagement abgeglichen. Wo nötig, wurden Anpassungen vorgenommen.

Zur Validierung der vorläufigen Bewertungen wurden diese in Workshops mit einer größeren Gruppe von internen und externen Sachverständigen besprochen. Auswirkungen, die nahe an der Wesentlichkeitsschwelle lagen, wurden kritisch geprüft und ihre Einstufung gegebenenfalls angepasst. Zudem konnten im Rahmen des Workshops bis dato nicht berücksichtigte Auswirkungen untersucht werden. Die Teilnehmenden bezogen auch die Sichtweisen und Erwartungen relevanter externer Stakeholder-Gruppen mit ein.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden anschließend dem Executive Management Board zur Freigabe vorgelegt.

Die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse werden wir nutzen, um unsere Ziele für nachhaltiges Handeln weiterzuentwickeln und zu definieren. Indem wir unsere Ziele und damit auch den Einsatz von Ressourcen an den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse ausrichten, stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit grundlegend in unserer Unternehmensstrategie verankert ist.

Das interne Projektteam überprüft die Liste der wesentlichen Themen regelmäßig auf ihre Korrektheit und Vollständigkeit und nimmt bei Bedarf Anpassungen vor.

Unsere wesentlichen Themen und ihr Bezug zu den ESRS

	Thema	Unterthema
ESRS E1	Klimawandel	• Anpassung an den Klimawandel • Klimaschutz • Energie
ESRS E2	Umweltverschmutzung	• Luftverschmutzung
ESRS E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	• Ressourcenzuflüsse • Ressourcenabflüsse • Abfälle
ESRS S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	• Arbeitsbedingungen • Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle • Sonstige arbeitsbezogene Rechte
ESRS S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	• Arbeitsbedingungen
ESRS S4	Verbrauchende und Endnutzende	• Persönliche Sicherheit
ESRS G1	Unternehmensführung	• Unternehmenskultur • Beziehungen zu Lieferanten

Umwelt

Klimawandel

Wir sind entschlossen, unsere eigenen Aktivitäten mit dem

1,5 °C

Ziel in Einklang zu bringen.

Die Datenlage zum Klimawandel und zum Beitrag der Menschen daran ist eindeutig. Der Klimawandel stellt ein enormes Risiko für Gemeinschaften und Unternehmen auf der ganzen Welt dar. Die Minderung seiner Auswirkungen und das Verhindern seines Fortschreitens haben oberste Priorität für unsere Gesellschaft.

Die Geschäftstätigkeit von Sennheiser generiert Treibhausgasemissionen und trägt in vielerlei Hinsicht zur Erderwärmung bei. Zu den direktesten Emissionsquellen gehören der Stromverbrauch in unseren Gebäuden, die Mobilität unserer Mitarbeitenden, der Energieverbrauch in unseren Produktionsstätten sowie der Transport unserer Waren zu Vertriebspartnern und/oder Endverbrauchenden. In der vorgelagerten Wertschöpfungskette generieren auch die von uns gekauften Komponenten und Rohstoffe Emissionen, sowohl bei ihrer Herstellung oder Gewinnung als auch beim Transport.

Bei Sennheiser wollen wir unseren Beitrag leisten, indem wir klare Reduktionsziele für Emissionen, Materialeinsatz und andere Bestandteile unserer Umweltbilanz festlegen. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und setzen uns dafür ein, das Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens zu erreichen, die Erderwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen.

Werte und Richtlinien bei Sennheiser

Unsere Verpflichtung zum Klimaschutz haben wir durch ein klimaorientiertes Wertesystem im Sennheiser Code of Conduct verankert. Dieser Wertekanon dient uns im Arbeitsalltag als Orientierungshilfe, so zu handeln, dass wir die Auswirkungen auf das Klima reduzieren und den Umweltschutz immer weiter verbessern. Derzeit liegt unser Fokus hauptsächlich darauf, die Nutzung grüner Energie auszuweiten und die Recyclingfähigkeit unserer Produkte und der bei ihrer Herstellung verwendeten Materialien zu verbessern.

Im Rahmen unserer neu eingeführten Klimaschutzstrategie haben wir 2022 mit der Erfassung von Daten begonnen, über die wir Bereiche mit Verbesserungspotenzialen identifizieren und so gezielte Maßnahmen einführen können. In einem ersten Schritt haben wir mittels dieser Daten eine Übersicht unserer unterschiedlichen Emissionsquellen erstellt. Diese wurden dann entsprechend dem Unternehmensstandard des Greenhouse Gas Protocol in Scope 1, Scope 2 und Scope 3 eingeordnet. Für Scope 1 und Scope 2 wurden anschließend messbare Reduktionsziele definiert (s. „Ziele und Kennzahlen“), die Arbeit mit Scope 3 dauert an.

Im nächsten Schritt werden wir einen umfassenden Übergangsplan für den Klimaschutz entwickeln, der die Anforderungen des Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfüllt.

Effiziente Energienutzung

Oberste Priorität für uns haben Maßnahmen, mit denen wir klimarelevante Emissionen nach Möglichkeit vermeiden können. Dies erreichen wir durch den Einsatz erneuerbarer Energien sowie durch Maßnahmen, die den Gesamtenergieverbrauch in der Produktion verringern. Beispielsweise reduziert die Versorgung unseres Hauptsitzes mit Ökostrom nicht nur die von uns verursachten Kohlendioxidemissionen, sondern unterstützt auch die Energiewende und fördert den Ausbau der erneuerbaren Energien.

Bereits jetzt greifen unsere Standorte auf moderne Energiespartechnik zurück, wie z. B. Wärmerückgewinnungssysteme in der Produktion und ein Eisspeichersystem, das automatisch die Raumtemperatur für unseren Innovation Campus reguliert. Weitere aktuelle Projekte in diesem Bereich umfassen unter anderem die Installation von Photovoltaikanlagen auf Gebäudedächern am Hauptsitz in Wennebostel. 2023 haben wir einen Vertrag für die Versorgung mit grüner Kälte geschlossen. Damit können wir die Umweltbilanz unseres Produktionsstandorts in Wennebostel erheblich reduzieren.

Kennzahlen*

KPIs	2023	2019
THG-Bruttoemissionen Scope 1 ($ktCO_2e$)	**1,5**	**3,4**
THG-Bruttoemissionen (marktbezogen) Scope 2 ($ktCO_2e$)	**0,6**	**1,5**
THG-Bruttoemissionen Scope 3		
3.4 und 3.9: vor- und nachgelagerte Transporte und Vertrieb (Luft und See) ($ktCO_2e$)	**8,5**	–
3.6: Geschäftsreisen ($ktCO_2e$)	**3,5**	**3,6**

*Die Emissionsdaten der Sennheiser-Gruppe umfassen einen Auszug relevanter Bereiche und beruhen auf einer Vielzahl von Datenquellen, vor allem auf detaillierten Tätigkeitsdaten. Wo nötig, wurden Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen verwendet.

Geschäftsreisen und Pendeln reduzieren

Da bestimmte Emissionsquellen stärker unserer direkten Kontrolle unterliegen als andere, haben wir eine Maßnahme mit sofortiger positiver Wirkung eingeführt: Unsere Leitlinien für Geschäftsreisen wurden überarbeitet und Angebote ausgeweitet, mit denen wir die Emissionen durch das Pendeln unserer Mitarbeitenden senken können.

Durch klare Grenzen für die Buchung von Flügen haben wir jetzt einen starken Hebel, um die CO_2-Bilanz unseres Unternehmens zu reduzieren. Zudem haben wir eine Reihe von Optionen eingeführt und entsprechend kommuniziert, damit unsere Mitarbeitenden auf umweltschonende Weise pendeln können. Die Beschäftigten an unserem Hauptsitz können beispielsweise einen Zuschuss für das Deutschlandticket bekommen, zudem bieten wir Jobräder an und es gibt Ladestationen für Elektrofahrzeuge und E-Bikes. Außerdem wird nun an unserem größten Produktionsstandort ein Elektrofahrzeug in der Logistik eingesetzt, um die grüne Mobilität bei Sennheiser auszuweiten.

Ziele und Kennzahlen

Sennheiser hat sich das Ziel gesetzt, seine THG-Emissionen bis 2030 deutlich zu reduzieren.[2] Konkret heißt das, dass wir bis 2025 unsere Emissionen in Scope 1 und Scope 2 um 25 % reduzieren wollen (berechnet pro FTE/m²). Darüber hinaus haben wir das Ziel festgelegt, die Emissionen aus Flugreisen pro FTE um 30 % zu verringern. Außerdem beabsichtigen wir, die Schritte zur Berechnung unserer Scope-3-Emissionen abzuschließen und diese Emissionen um 10 % zu reduzieren.

Bis 2030 wollen wir die Emissionen in Scope 1 und Scope 2 um 50 % pro FTE sowie die Emissionen aus Flugreisen pro FTE um 40 % weiter reduzieren (s. o.). Unsere aktuellen Ziele stützen sich auf relative Werte, damit wir den Verkauf des Consumer-Geschäfts und weitere wesentliche Veränderungen der Unternehmensgröße angemessen berücksichtigen können.

[2] Gegenüber 2019 als Basisjahr.

Umweltverschmutzung

www.sennheiser.com > Produktbezogener Umweltschutz

Bei der Herstellung von Elektronik kommen verschiedene Chemikalien und Materialien zum Einsatz, von denen einige, z. B. Lösungsmittel, Säuren und Schwermetalle, die Gesundheit und die Umwelt schädigen können.

Für viele Stoffe, von denen Gefahren für Menschen und/oder Umwelt ausgehen, gelten Grenzwerte oder sogar Verbote aufgrund nationaler und internationaler Gesetzgebung. Sennheiser arbeitet kontinuierlich daran, die Einhaltung aller Vorgaben in Bezug auf Gefahrstoffe zu gewährleisten, die für unsere Produkte auf unterschiedlichen Märkten gelten. Die Materialkonformität unserer Produkte und Prozesse überprüfen wir unter anderem in eigenen und externen Laboren.

Werte und Richtlinien bei Sennheiser

Unsere Environment, Health and Safety Policy gilt funktionsübergreifend in Bezug auf Sicherheit, Gefahrstoffe und Abfallmanagement. Sie schreibt vor, dass in jeder Produktionsphase ein optimaler Umweltschutz gewährleistet sein muss. Zudem beinhaltet sie einen proaktiven Ansatz, wie Umweltauswirkungen durch Unfälle zu verhindern oder zu minimieren sind.

Unsere Prozesse, Standorte und Anlagen erfüllen die gesetzlichen Vorgaben und Umweltgrundsätze. Die meisten unserer Produkte fallen unter die RoHS-Richtlinien (Restriction of Hazardous Substances), die die Verwendung von zehn bestimmten Gefahrstoffen in Elektrogeräten und elektronischen Bauteilen regeln. Die EU-Verordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH) hat in bestimmten Bereichen Überschneidungen mit dieser Richtlinie, erweitert aber den Umfang auf kritische Substanzen, Produkte/Teile und die Anwendung.

Maßnahmen und Ressourcen

Die REACH-Verordnung legt unterschiedliche Stoffkategorien fest und schreibt vor, welche Anforderungen für deren Verarbeitung und Registrierung gelten, abhängig vom Schweregrad ihrer Klassifizierung. Die Kategorie SVHC (Besonders Besorgniserregende Stoffe) enthält eine Liste mit Stoffen[3], bei deren Verwendung der Hersteller diesen Stoff angeben und Informationen zur sicheren Verwendung des Produkts an die Endnutzenden weitergeben muss. Unsere eigenen Herstellungsprozesse sind vollständig REACH-konform und wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten zusammen, um die Einhaltung aller Beschränkungen, Grenzwerte und Angabepflichten zu gewährleisten.

Gesetzliche Vorgaben verändern sich allerdings stetig im Zuge des technischen Fortschritts und mit dem aktuellen Forschungs- und Wissensstand. Da die jeweiligen Vorgaben relativ komplex sind und potenzielle Auswirkungen kritisch sein können, ist für uns eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Transparenz entscheidend, damit Umweltschäden durch unseren Geschäftsbetrieb, unsere Produkte oder Herstellungsprozesse so weit wie möglich verhindert oder ggf. schnell behoben werden können. Weitere Informationen zu unseren produktbezogenen Umweltschutzmaßnahmen befinden sich auf unserer Website, z. B. zu Batterien, Entsorgung und speziellen Produktkennzeichnungen.

Zudem setzen wir uns entlang unserer Wertschöpfungskette für nachhaltige Verfahren, eine effiziente Ressourcennutzung und die Minimierung negativer Umweltauswirkungen ein, insbesondere von schädlichen Bodenveränderungen, Wasser- und Luftverschmutzung, Lärmemissionen und übermäßigem Wasserverbrauch. Der Sennheiser Code of Conduct für Partner und Lizenznehmer definiert bindende Standards in Bezug auf Umweltschutz und Sicherheit für alle Partner der Sennheiser-Gruppe. Diese sind Grundlage für die Zusammenarbeit mit allen Lieferanten und zwingender Bestandteil der Verträge mit Partnern und Lizenznehmern auf der ganzen Welt.

[3] Die aktuell geltende Liste kann auf der Website derEuropäischen Chemikalienagentur (ECHA) unter https://echa.europa.eu/de/candidate-list-table eingesehen werden.

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Bei der Herstellung der Produkte der Sennheiser-Gruppe werden Ressourcen verbraucht. Wir sind auf diese Ressourcen angewiesen und ihre Verfügbarkeit hat Auswirkungen sowohl auf die Umwelt als auch auf den Erfolg unseres Unternehmens. Die Materialien, die Sennheiser für die gewünschte Premiumqualität benötigt, stammen beispielsweise zum Teil aus neu gewonnenen Seltenen Erden. Da diese nur begrenzt verfügbar sind, werden die Preise mittelfristig vermutlich steigen. Auch die Nutzung und Weiterentwicklung von Technologien zur Einsparung von Energie und Wasser sind von großer Bedeutung für das Unternehmen und die Umwelt.

Da für die Herstellung von Sennheiser-Produkten viele verschiedene Materialien nötig sind, arbeiten wir darauf hin, die Trennbarkeit der Komponenten und damit ihre Recyclingfähigkeit zu verbessern. Deshalb streben wir an, unser neues Produktportfolio an den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft ausrichten. Unsere Produkte sind bereits jetzt in hohem Maße reparierbar und halten bis zu 60 Jahre, sodass wir für diesen nächsten Schritt gut aufgestellt sind. Aktuell konzentrieren wir uns auf die Modularität im Produktdesign.

Werte und Richtlinien bei Sennheiser

In unserem Code of Conduct für Lieferanten legen wir fest, dass alle Produkte, die entlang der Wertschöpfungskette hergestellt werden, die Umweltvorgaben ihrer jeweiligen Marktsegmente erfüllen müssen. Dies gilt für den gesamten Produktlebenszyklus, auch für die Entsorgung, und für alle verwendeten Materialien.

Im Bereich Abfallmanagement arbeitet Sennheiser nach dem Vermeidungsprinzip. Unsere Philosophie für alle unsere Produktionsstandorte ist stets: Abfallvermeidung ist besser als Recycling. In unserem Abfallmanagementprozess ist definiert, wie mit Abfällen umzugehen ist, die bei Sennheiser electronic SE & Co. KG entstehen. Dieser ist so gestaltet, dass damit das deutsche Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG), die deutsche Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV) sowie die entsprechende regionale Abfallsatzung für den Bereich Hannover eingehalten werden. Übergreifendes Ziel ist es, die natürlichen Ressourcen zu bewahren und die umweltgerechte Abfallentsorgung zu gewährleisten.

Entsorgung nach der Nutzungsdauer

Bei Abfällen, die nicht von Anfang an vermieden werden können, haben Verwertung, Wiederverwendung und Recycling für eine nachhaltige Zukunft eine entscheidende Bedeutung. Eine hohe Recyclingrate kann nur dann umgesetzt werden, wenn die Abfälle sorgfältig sortiert werden, vor allem dort, wo sie entstehen. Sennheiser stellt alle erforderlichen Informationen für die Verwertung oder das Recycling unserer Produkte bereit. Alle weltweiten Tochterunternehmen von Sennheiser haben Zugriff auf diese Informationen, damit sie die Produkte im jeweiligen Land entsprechend den geltenden lokalen Entsorgungsvorgaben registrieren können. Recycling- oder Abfallbehandlungsanlagen und Wiederverwendungszentren können sich gerne unter einer bestimmten Adresse an uns wenden, wenn sie weitere Informationen zur Demontage benötigen.

Sowohl bei Bestands- als auch bei neuen Produkten strebt Sennheiser zudem eine kontinuierliche Verbesserung des Abfallprofils an. So verzichten wir in unserem Verpackungsdesign zunehmend auf Schaumelemente und setzen so oft wie möglich auf Verpackungen aus Papier, um Einwegkunststoffe zu vermeiden.

Längere Nutzungsdauer für Produkte

Ein wichtiger Weg zu einem geringeren Materialverbrauch kann sein, die Reparaturfähigkeit eines Produkts bereits in der Designphase zu beachten. Durch den modularen Produktaufbau haben wir den Austausch von Komponenten und die Reparatur von Produkten erleichtert. Muss nur eine Komponente ausgetauscht werden, statt das gesamte Produkt zu ersetzen, werden deutlich weniger Ressourcen verbraucht und es fallen weniger Abfälle an.

Sennheiser ist stolz darauf, einen weltweiten technischen Service für seine Produkte anbieten zu können: den Sennheiser Global Repair Service. Unsere Techniker*innen können bei Sennheiser-Produkten eine umfassende Diagnose stellen, sie reparieren, warten und anpassen. In Zusammenarbeit mit dem Georg Neumann Service in Berlin bieten wir dies auch weltweit für Neumann-Produkte an. Auch unsere Entwicklungseinheiten profitieren von einem engen Austausch mit unserer zentralen technischen Serviceabteilung. Dank des gegenseitigen Feedbacks und einer guten Kommunikation können wir die Servicekonzepte genau abstimmen und eine konstruktive Produktvision verfolgen.

Auch bei Georg Neumann ist das einzigartige Produkt- und Serviceversprechen zentraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Die Neumann-Produkte sind auf eine lange Lebensdauer ausgelegt – sie können sogar von einer Generation an die nächste weitergegeben werden – und das gilt auch für das Serviceangebot. Es gibt Wartungs- und Reparaturdienstleistungen für alle Neumann-Produkte, unabhängig vom Kaufdatum. Bei der Reparatur werden nach Möglichkeit Originalersatzteile verbaut und somit die Produktqualität gesichert. Seit 2023 nimmt der technische Service von Neumann auch Produkte der kostenlos zurück. Je nachdem, um welches Produkt es sich handelt, baut das Unternehmen die Originalersatzteile aus oder überholt es und verkauft es weiter.

Soziales

Arbeitskräfte des Unternehmens

Wir wollen hochqualifizierte, engagierte Mitarbeitende einstellen und halten sowie ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem jede Person ihre eigenen Talente innerhalb der Sennheiser-Gruppe weiterentwickeln kann.

Wir sind uns bewusst, dass unsere eigene Belegschaft ein wichtiger Stakeholder ist und einen wesentlichen Beitrag zu unserem Erfolg leistet. Als weltweit tätiges Unternehmen in einem globalen Umfeld, sind wir auf Vielfalt angewiesen. Unsere Sennheiser-„Familie“ ist so international wie unsere Kund*innen. Indem wir uns gegenseitig mit Offenheit und Respekt begegnen, schaffen wir eine Gemeinschaft in der sich alle willkommen und wertgeschätzt fühlen. Unsere Leidenschaft, Menschen durch die Kraft von Klang und Musik zusammenzubringen, verbindet uns.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Werte und Richtlinien bei Sennheiser

Unsere Unternehmenskultur ist das, was uns von anderen unterscheidet. Sie unterstützt uns und inspiriert uns dazu, immer noch höhere Ziele anzustreben. Sie definiert unsere Beziehungen zu unseren Kolleg*innen und Kund*innen und ist unser Erfolgstreiber. Wir setzen uns für die Förderung eines vielfältigen, integrativen und sicheren Arbeitsplatz für unsere Mitarbeitenden ein.

Unser Sennheiser Code of Conduct und die Grundsätze der Sennheiser-Kultur bilden die Basis unseres gesamten Handelns. Sie sind auf der Intranet-Plattform der Gruppe, Backstage, allen Mitarbeitenden zugänglich. Jede Person bei Sennheiser agiert als Vorbild und als Hüter*in dieser Grundsätze.

Die sieben Grundsätze der Unternehmenskultur bei Sennheiser

- Unsere Kund*innen stehen für uns im Mittelpunkt
- Haltung steht über allem.
- Wir gehen Risiken ein und lernen aus unseren Erfolgen und Fehlern.
- Wir alle tragen die Verantwortung für unseren Erfolg.
- Wir fördern ein inklusives Umfeld, das von Vertrauen, Offenheit und Zusammenarbeit geprägt ist.
- Für unsere gemeinsamen Ziele geben wir unser Bestes.
- In Führungsrollen sind wir zielstrebig, empathisch und stehen in besonderem Maße für unsere Unternehmenskultur.

Durch die Zustimmung zum Code of Conduct verpflichten sich alle unsere Arbeitskräfte – Mitarbeitende und Führungskräfte – dazu, einander und allen Kooperationspartnern jederzeit höflich, respektvoll, professionell und fair zu begegnen. Im Code of Conduct ist genau dargestellt, welche Anforderungen für den Schutz der Menschenrechte und die Einhaltung der Arbeitsnormen gelten. Dazu gehören die freie Arbeitsplatzwahl, die Ächtung von Kinderarbeit, die Chancengleichheit und das Diskriminierungsverbot, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Fairness bei Löhnen, Arbeitszeiten und Sozialleistungen sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Auf operativer Ebene definiert das Global-HR-Framework der Sennheiser-Gruppe die Strukturen für unsere Kooperation, Kommunikation und das Personalmanagement. Es gilt für alle Einheiten der Gruppe und alle lokalen Richtlinien müssen darauf abgestimmt sein. Das Framework bildet die oberste Ebene für alle globalen HR-Leitlinien sowie lokalen HR-Richtlinien und soll mit diesen eng verzahnt sein. Richtlinien auf lokaler Ebene berücksichtigen weitere Themen, die im jeweiligen Tochterunternehmen von Bedeutung sind.

Wichtigste Säulen des Global-HR-Framework

- Gewährleistung eines transparenten, vergleichbaren und konsistenten Personalmanagements
- Grundlage für eine reibungslose Zusammenarbeit zwischen Tochterunternehmen und Geschäftsbereichen
- Unterstützung von Leistungen und Führung nach den Prinzipien der Unternehmenskultur
- Sicherung der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben

Das Global-HR-Framework deckt alle Beschäftigungsbereiche der Gruppe ab, von der Personalbeschaffung über die Auswahl, Einstellung, Weiterbildung, Versetzung, Kündigung und Abfindung bis zu den Sozialleistungen. Die Chancengleichheit bei der Beschäftigung aller Mitarbeitenden in der Gruppe gründet sich auf Qualifikationen, Leistungen und Fähigkeiten. Die Richtlinie steht im Einklang mit den lokalen Gesetzen und gesetzlichen Vorgaben und untersagt jede Form der Diskriminierung.

Die Sennheiser-Gruppe hat darüber hinaus eine Grundsatzerklärung über ihre Menschenrechtsstrategie veröffentlicht, die unsere Standards definiert. Sie ist auf unserer Website öffentlich einsehbar und wird an alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner kommuniziert. Weitere Informationen zu den Erwartungen, die wir an unsere Partner stellen, sind im Kapitel „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ beschrieben.

Eine von Respekt und Vielfalt geprägte Kultur

Die Sennheiser-Gruppe engagiert sich sehr für ein integratives und vielfältiges Arbeitsumfeld, in dem jede Person geschätzt und respektiert wird. Wir glauben an die Gleichheit aller, unabhängig von nationaler oder ethnischer Herkunft, sozialem Hintergrund, Gesundheitszustand, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung. Indem wir die Vielfalt aktiv annehmen und fördern, schaffen wir ein positives Umfeld, das die Zusammenarbeit, die Innovation und die persönliche Entwicklung aller fördert. Unsere Initiativen spiegeln unser Engagement wider, dafür zu sorgen, dass sich alle Mitarbeitenden gestärkt und frei von Diskriminierung fühlen, und tragen zu einer Kultur bei, in der einzigartige Perspektiven geschätzt werden.

Es wurde ein eigenes interdisziplinäres Team gebildet, das für alle Themen im Zusammenhang mit Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (DEI) innerhalb der Gruppe verantwortlich ist. Für uns ist DEI ein permanenter Prozess – kein einmaliges Projekt – und wir verfolgen kontinuierlich verschiedene Ansätze. Darüber hinaus gibt es seit 2019 das Sennheiser-Diversity-Netzwerk. Es organisiert unter anderem den weltweiten jährlichen Diversity Day (der bislang dreimal stattgefunden hat). An diesem Tag feiern wir die Vielfalt bei Sennheiser und inspirieren unsere Mitarbeitenden durch Workshops, Vorträge und die Präsentation neuer Initiativen auf der ganzen Welt.

Ein wichtiger Meilenstein war die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt am Diversity Day 2022. Sennheiser schloss sich dabei 4.600 Unternehmen, öffentlichen Institutionen, Vereinen, Stiftungen und Verbänden an, um ein Vorbild für Vielfalt zu sein. Mit der Unterzeichnung der Charta verpflichten wir uns zur Wertschätzung

Unternehmensführung

aller Mitarbeitenden, unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und Geschlechtsidentität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Hierdurch senden wir eine klare Botschaft bzgl. der Bedeutung von Inklusion und Vielfalt am Arbeitsplatz.

Ergänzend haben wir ein DEI-Framework und eine -Toolbox entwickelt und werden diese permanent weiterentwickeln. Das DEI-Framework ist die erste Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden, die nach Definitionen, Tools und Informationen rund um DEI-Themen suchen. Die DEI-Toolbox besteht aus verschiedenen Tools für ein inklusiveres Umfeld, wie z. B. einem Leitfaden für geschlechterneutrale Sprache und einer Übersicht über Schulungen im Bereich DEI. Alle Mitarbeitenden der Gruppe haben Zugang zu verschiedenen Schulungsmodulen. Dazu gehören Schulungen zu unbewussten Vorurteilen (Unconscious Bias), in denen diese identifiziert und überwunden werden können. Auch die Schulungen für (angehende) Führungskräfte umfassen bestimmte Module zu DEI-Themen. An weiteren Trainings wird gearbeitet.

Das KPI-Dashboard, über das jedes Quartal an das Executive Management Board berichtet wird, beinhaltet jetzt auch DEI-Daten, aufgeteilt nach Geschäftseinheit und Funktion. Somit ist die Verantwortung für diese Themen auch Teil der Führungsverantwortung. Darüber hinaus wurde 2024 erstmals eine DEI-Befragung durchgeführt, um mehr über den Status quo zu erfahren und Feedback zu wichtigen Handlungsbereichen einzuholen.

Sicherstellung der Gleichbehandlung

Nicht nur haben wir in einer strengen und klar kommunizierten Richtlinie dargelegt, dass keine Mitarbeitenden der Sennheiser-Gruppe von anderen Mitarbeitenden, Führungskräften, Vertreter*innen, Lieferant*innen oder Kund*innen diskriminiert werden dürfen, wir erwarten dies auch in Bezug auf unsere Kultur. Um ein sicheres und inklusives Umfeld zu gewährleisten, ergreifen wir proaktive Maßnahmen, indem wir umfassende Sensibilisierungsschulungen zu diesen Themen anbieten. Diese Präventivmaßnahmen sind speziell darauf ausgerichtet, jede Form von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz zu bekämpfen und zu verhindern und eine Kultur zu fördern, in der sich alle wertgeschätzt, sicher und gestärkt fühlen.

Wir kommunizieren intern und extern, über welche Stellen Vorfälle gemeldet werden können. Neben unternehmensinternen Kontaktpersonen ist auch eine Meldung über unser Hinweisgebersystem (mehr dazu im Kapitel „Unternehmensführung“) möglich. Wir nehmen alle Verstöße ernst und ergreifen sofort Maßnahmen, um jegliche Form von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz zu beseitigen, da ein solches Verhalten die Sicherheit unserer Mitarbeitenden gefährdet.

Die Sennheiser-Gruppe ist entschlossen, Mitarbeitende ausschliesslich aufgrund ihrer Qualifikationen und professionellen Leistungen zu rekrutieren und zu fördern. Diskriminierung jeglicher Art – sei es aufgrund der Nationalität, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, des Alters, der Religion, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder einer anderen geschützten Kategorie – wird nicht toleriert.

Im Rahmen unserer ständigen Bestrebungen, unsere HR-Prozesse zu verbessern, haben wir die in unseren Stellenausschreibungen verwendete Sprache sorgfältig überprüft. Wo nötig, haben wir sie überarbeitet und neu formuliert, um sicherzustellen, dass sie inklusiv sind und eine größere Vielfalt von Bewerber*innen ansprechen. Außerdem haben wir unseren Leitfaden für Vorstellungsgespräche aktualisiert, um die DEI-Grundsätze vollständig zu berücksichtigen. Dieser Leitfaden enthält Beispiele für inklusive Fragen und unterstreicht den enormen Wert, den unterschiedliche Perspektiven für unsere Organisation haben. Indem wir sicherstellen, dass die DEI-Grundsätze während des gesamten Einstellungsverfahrens berücksichtigt werden, können wir das volle Potenzial aller Personen freisetzen und Innovation und Zusammenarbeit fördern.

Arbeitsbedingungen

Faire Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und die Förderung der Gesundheit von Mitarbeitenden stehen im Fokus unserer unternehmensweiten Health and Safety Strategy. Operationalisiert wird diese Strategie durch den Sennheiser-Managementprozess für Arbeits- und Gesundheitsschutz. In Kombination setzen beide dann die international anerkannten und national geltenden Arbeitsnormen um – und gehen teilweise sogar darüber hinaus. Besonders wichtig ist die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten. Die Arbeits- und Freizeiten müssen mindestens der geltenden Gesetzgebung, den Branchenstandards oder den relevanten ILO-Übereinkommen entsprechen, je nachdem, welche die strengsten sind. Mitarbeitende sowohl an unserem Hauptsitz als auch bei Georg Neumann unterliegen dem Tarifvertrag der IG Metall und damit allen Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie. Diese bilden einen umfassenden Rahmen für die Arbeitszeiten, Überstunden und Entlohnung.

Bei Sennheiser betrachten wir die Sicherheit der Mitarbeitenden und andere Arbeitsbedingungen als Kernkomponente für einen attraktiven Arbeitgeber. Wir sind uns der körperlichen Belastung der Beschäftigten in der Produktion bewusst, wo die Ausführung körperlich anstrengender Aufgaben und der Umgang mit schweren Maschinen zur täglichen Arbeit gehören. Ohne die richtigen Sicherheitsmaßnahmen kann diese Arbeit ein Risiko für arbeitsbedingte Verletzungen darstellen. Darüber hinaus sind wir uns bewusst, dass Schichtarbeit die Gesundheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen und das Risiko von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Depressionen und Schlafstörungen erhöhen kann. Um diesen Risiken zu begegnen, haben wir uns verpflichtet, strenge Sicherheitsprotokolle einzuführen, umfassende Schulungen anzubieten und ergonomische Praktiken zu fördern. Wir konzentrieren uns auch auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden, indem wir Initiativen ergreifen, die darauf abzielen, die Auswirkungen der Schichtarbeit zu mildern und sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden gesund, gefördert und sicher arbeiten können.

Unser Managementprozess für Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutz beinhaltet ebenfalls klare Vorschriften für den Umgang mit Gefahrstoffen, Strahlenschutz und anderen Gefährdungsmerkmalen (z. B. Lärm von Produktionsanlagen und Gehörschutz), denen wir mithilfe einer umfassenden und nachhaltigen Gefährdungsbeurteilung, sowie daraus abgeleiteter Schutzmaßnahmen begegnen.

Vergütung und Weiterbildung

Eine angemessene Vergütung ist nicht nur ein grundlegender Teil jedes Beschäftigungsverhältnisses, wir betrachten sie auch als entscheidende Komponente, um für hochqualifizierte Mitarbeitende attraktiv zu sein und sie an uns zu binden. Eine Bezahlung, die sich an Tarifverträgen und internationaler Einstufung orientiert, schließt Unterschiede aufgrund des Geschlechts oder anderer Eigenschaften von vornherein aus. Für Mitarbeitende außerhalb von Tarifverträgen gewährleistet die Global Salary Review eine gerechte Entlohnung und Weiterbildung. Dieser Rahmen ordnet alle Rollen innerhalb der Gruppe auf einem Gehaltsband an und die Segmente werden jährlich auf Gruppenebene und auf Basis von Ist-Daten zum Gehalt je Land überprüft. Am Hauptsitz gibt es auch einen Betriebsrat.

Ergänzt wird unsere Vergütungsstruktur durch ein breites Angebot von Sozialleistungen wie z. B. die betriebliche Altersvorsorge und flexible Arbeitsmöglichkeiten. Wir sind stolz auf unseren ausgeglichenen Arbeitsansatz. Gleichzeitig ist uns aber auch bewusst, dass die Anforderungen im Privat- und Berufsleben eine gewisse Flexibilität verlangen. Deshalb passen wir nicht nur die Arbeitszeiten an bestimmte Rollen und den persönlichen Bedarf an, ohne dabei die Kundenbedürfnisse zu vernachlässigen, sondern bieten auch hybrides Arbeiten und sogar bis zu 100 % mobiles Arbeiten an. Dazu kommen weitere Möglichkeiten wie Sabbaticals, Workations und Teilzeit. Eltern, die bei uns arbeiten, können die Betriebskrippe am Hauptsitz für Kinder bis drei Jahre nutzen.

Mit Blick in die Zukunft möchte Sennheiser Angebote bereitstellen, die die mentale und körperliche Gesundheit der Mitarbeitenden fördern. Dazu gehören beispielsweise ergonomische Arbeitsplätze, ein Fahrrad-Leasingprogramm und Workshops zur Suchtprävention. Am Hauptsitz von Sennheiser gibt es auch einen Betriebsarzt.

Außerdem wird zweimal jährlich eine Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit durchgeführt, deren Ergebnisse Grundlage für die Entwicklung neuer Maßnahmen sind.

Wir möchten ein Umfeld schaffen, in dem alle unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, über sich hinauszuwachsen und sich kontinuierlich weiterzubilden. Für uns ist die Personalentwicklung eine Verpflichtung beider Seiten, bei der wir die Wachstumsmöglichkeiten anbieten und die Mitarbeitenden mit Begeisterung und Engagement ihre Fähigkeiten und ihr Wissen erweitern. Die Jahresgespräche im Rahmen des Performance Development Dialogue schaffen einen systematischen Rahmen, in dem Weiterbildungs- und Schulungsoptionen auf individueller Ebene identifiziert werden können. Sie finden jedes Jahr zwischen dem 1. Dezember und dem 31. März statt und bieten somit eine regelmäßige Möglichkeit, Erwartungen zu besprechen, Feedback zu geben und einen persönlichen Entwicklungsplan zu entwerfen. Sinn und Zweck des Performance Development Dialogue ist die Förderung eines offenen und regelmäßigen Dialogs zwischen den Mitarbeitenden und den Führungskräften und damit einer Feedbackkultur innerhalb des Unternehmens.

Sennheiser bietet ein breites Spektrum an internen Schulungen und Lernprogrammen, in denen die Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten erweitern können. Schulungsprogramme bei Sennheiser sind Teil der Arbeitszeit. Ein besonderes Highlight ist hierbei das VDI WoMentoring. Neben finanzieller Unterstützung wird Ingenieur*innen in unterschiedlichen Karrierephasen ein*e Mentor*in an die Seite gestellt. Das Programm Maschinenraum ist ein ähnlich gelagertes, unternehmensübergreifendes Angebot. Solche Programme sollen insbesondere die Personalentwicklung mit DEI-Themen verknüpfen, wie z. B. die Förderung von Frauen in unserer bislang männlich dominierten Branche.

Ziele und Kennzahlen

Für unseren weiteren geschäftlichen Erfolg haben wir uns als Ziel gesetzt, die Talente mit der höchsten Qualifikation und der größten Leidenschaft in unserer Branche zu beschäftigen. Um für diese besten Mitarbeitenden attraktiv zu werden, brauchen wir eine starke Arbeitgebermarke. Ein wichtiger Aspekt dieser Marke ist, dass wir bis 2030 im Bereich Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion eine Führungsrolle innerhalb unserer Branche übernehmen.

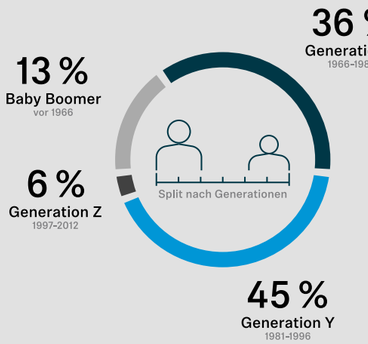
Zum 31. Dezember 2023 hatte die Sennheiser-Gruppe weltweit 2.180 Mitarbeitende. Davon sind 83 Prozent in Europa beschäftigt, sechs Prozent in der Region Amerika und 11 Prozent in der APAC-Region. Insgesamt 1.382 (63 %) unserer europäischen Beschäftigten arbeiten in Deutschland.

Weitere Informationen über unsere Arbeitskräfte, aufgeteilt nach Funktion, Nationalität, Alter und Geschlecht finden Sie in der Grafik rechts.

In der Sennheiser-Gruppe arbeiten 39 Prozent Frauen und 61 Prozent Männer. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei 19 Prozent.

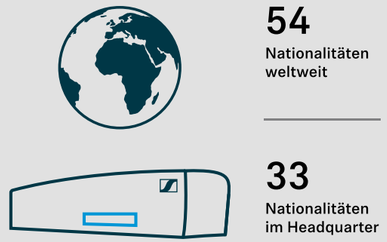
Mit 419 Mitarbeitenden ist etwa ein Fünftel der Sennheiser-Gruppe in der Produktion tätig. In Wennebostel gibt es 306 Mitarbeitende in der Produktion und im rumänischen Braşov sind es 113.

~420 Mitarbeitende in der Produktion → 19 % der Belegschaft



In der Sennheiser-Gruppe arbeiten vier verschiedene Generationen miteinander. Am stärksten vertreten sind die Generationen X und Y.

Am Hauptsitz in Wennebostel arbeiten Menschen mit 33 verschiedenen Nationalitäten. Weltweit sind es 54 Nationalitäten.



54 Nationalitäten weltweit

33 Nationalitäten im Headquarter

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

www.sennheiser.com > Grundsatzerklärung

Die Sennheiser-Gruppe greift auf Produkte und Dienstleistungen von über 500 Lieferanten in vielen verschiedenen Ländern auf der ganzen Welt zurück. Bei der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen aus Quellen mit einem potenziell hohen Risiko können diese Geschäftsbeziehungen eventuell negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der dortigen Wertschöpfungskette haben, insbesondere in Bezug auf Arbeitsnormen und Arbeitszeiten. Die Transparenz in den komplexen globalen Lieferketten betrachten wir als entscheidenden Faktor für die Förderung sozialer Lieferketten.

Grundlage unserer Verpflichtung zu sozialer Verantwortung, Transparenz und einer verantwortungsvollen Geschäftsführung bildet eine Kombination aus internationalen Regelungen und entsprechenden bindenden internen Standards sowohl für Mitarbeitende als auch für Geschäftspartner. Wir erwarten, dass alle, die für oder mit der Sennheiser-Gruppe zusammenarbeiten, diese Anforderungen erfüllen.

Für die Zukunft haben wir uns vorgenommen, Nachhaltigkeitskriterien auf systematische Veränderungen in der Wertschöpfungskette anzuwenden und die Zusammenarbeit bis 2030 zu optimieren. Um unser Engagement für die Ausschaltung von Menschenrechtsrisiken über ein entsprechendes Lieferkettenmanagement zu unterstreichen, hat Sennheiser ein Managementsystem für Lieferketten eingeführt. In diesem Kontext erweitern wir unser Produktionsnetzwerk für Elektronik und bilden strategische Allianzen.

Werte und Richtlinien bei Sennheiser

In der Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie der Sennheiser-Gruppe legen wir unsere Verpflichtung zur Einhaltung ethischer, sozialer und umweltbezogener Standards in unserem Unternehmen und gegenüber unseren Geschäftspartnern und Kunden dar. Diese ist auf unserer Website zu finden und beschreibt die Bedeutung verantwortungsvollen Handelns entlang der gesamten Lieferkette und unsere Verpflichtung, die Prinzipien des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) auf alle unsere geschäftlichen Aktivitäten anzuwenden.

Darüber hinaus halten wir die Prinzipien und Vorgaben international anerkannter menschenrechtlicher und umweltbezogener Rahmenwerke und Standards ein, wie z. B. der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der Übereinkommen und Protokolle der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen und der Prinzipien des UN Global Compact.

Der Sennheiser Code of Conduct für Partner und Lizenznehmer soll gewährleisten, dass die Prinzipien und Werte dieser Institutionen und Rahmenwerke einheitlich in den Standards unserer Gruppe verankert sind. Er definiert bindende Vorgaben in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Geschäftsethik und Arbeitssicherheit für alle Partner der Sennheiser-Gruppe. Da der Code of Conduct zwingender Bestandteil der Verträge mit unseren Lieferanten ist, dient er als wichtiges Instrument, um die Menschenrechtsstandards von Sennheiser weiter in die Lieferkette hinauszutragen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und einen fairen Handel zu fördern.

Unsere Geschäftspartner sind verpflichtet, diese Anforderungen wiederum an ihre Mitarbeitenden sowie ihre eigenen Lieferanten zu kommunizieren und ihre Einhaltung zu überwachen. Insbesondere vorgelagerte Geschäftspartner müssen die Prinzipien für Menschenrechte, die freie Arbeitsplatzwahl, die Ächtung von Kinderarbeit, die Chancengleichheit und das Diskriminierungsverbot, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Fairness bei Löhnen, Arbeitszeiten und Sozialleistungen sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten.

Auswahl von Lieferanten

Als Familienunternehmen in dritter Generation legen wir großen Wert auf langfristige Geschäftsbeziehungen. Grundlage für solch vertrauensvolle und feste Beziehungen sind die sorgfältige Überprüfung und Auswahl zu Beginn sowie eine laufende partnerschaftliche Weiterentwicklung. Die sozialen und umweltbezogenen Standards unserer Lieferanten spielen bei deren Auswahl eine entscheidende Rolle. Bevor wir eine Geschäftsbeziehung eingehen, durchlaufen die potenziellen Lieferanten/Partner einen detaillierten Freigabeprozess. Dieser umfasst unter anderem ein System-Audit, eine Compliance-Prüfung für den Code of Conduct, eine Überprüfung der Einhaltung der EU-Antiterrorverordnungen über ein AEB-Compliance-Screening sowie die Bestätigung, dass das Unternehmen nicht mit Konfliktmineralien in Verbindung steht. Wir streben eine Diversifikation unserer Beschaffungsaktivitäten an, um unsere Beschaffungsrisiken zu minimieren.

Unternehmensführung

Lieferanten-Audits

Audits sind ein wichtiges Instrument für die Sennheiser-Gruppe, mit denen wir die Einhaltung unserer Standards und Verbesserungen in der geschäftlichen Praxis gewährleisten. Sennheiser führt bei Lieferanten regelmäßig eigene Audits durch oder lässt diese durch eine zertifizierte unabhängige Prüfstelle durchführen. Zudem führt das Unternehmen unangekündigte Inspektionen der Produktionsanlagen durch. Das Audit-Programm deckt Prozesse aus den folgenden Bereichen der ISO 9001 ab: Qualitätsmanagementsystem, Managementverantwortung, Ressourcenmanagement, Produktrealisierung sowie Messung, Analyse und Verbesserung. Ergänzend zu den von der Gruppe durchgeführten Audits können auch die Standorte eigene interne und unabhängige Audits vornehmen, z. B. bei internen Systemen oder Prozessen. Unangekündigte Audits auf Standortebene finden dann statt, wenn es die Umstände erfordern.

Die Ergebnisse der Gruppen- und Standort-Audits werden zusammengefasst an das Executive Management Board berichtet. Aus den Erkenntnissen der Audits werden dann Maßnahmen abgeleitet, die im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses umgesetzt werden. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird im Rahmen des Qualitätsmanagementprozesses von Sennheiser dokumentiert und ausgewertet, der nach ISO 9001 zertifiziert ist.

Falls Verstöße festgestellt werden, muss der jeweilige Lieferant Abhilfemaßnahmen einleiten. Sennheiser unterstützt seine Geschäftspartner dabei, aus den Audit-Prozessen zu lernen und ihr Vorgehen zu verbessern. Liegt ein begründeter Verdacht oder konkreter Hinweis über mögliche Menschenrechts- oder Umweltverletzungen bei einem Lieferanten vor, nutzen wir der Schwere der Verletzung angemessene Reaktionsmöglichkeiten, wie z. B. rechtliche Schritte und/oder Kündigung der Geschäftsbeziehung.

Mehr zum Beschwerdemechanismus und der Bearbeitung von Hinweisen erfahren Sie im Kapitel „Unternehmensführung“.

Prävention, Schulung und Abhilfe zusammen mit Lieferanten

Wir nehmen alle Vorfälle und Verdachtsmomente ernst, die von unseren Mitarbeitenden, externen Prüfenden, Geschäftspartnern, den Medien oder anderen Stakeholdern gemeldet werden. Bereits frühzeitig identifizieren wir Maßnahmen zur Prävention, Minderung und Abhilfe negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt und setzen sie mit einer klaren Priorisierung um.

Da wir bei Sennheiser alle Beschaffungsunternehmen in unserer Wertschöpfungskette als Partner betrachten, stehen für stabile Beziehungen gegenseitiger Respekt und kontinuierliche Weiterentwicklung im Zentrum. Wir begegnen unseren Partnern gleichberechtigt und arbeiten aktiv mit unseren Lieferanten zusammen, um ihre Fähigkeiten in Bezug auf soziale und Umweltverantwortung zu stärken. Falls Defizite erkannt werden, unterstützen wir sie bei der Umsetzung von Maßnahmen für eine optimierte Vorgehensweise. Sennheiser bietet beispielsweise seinen Partnern im Bereich Lieferkettenmanagement interne Schulungen zu Themen wie Menschenhandel und Sklaverei an, damit diese die Einhaltung des Code of Conduct der Gruppe angemessen überwachen können.

Da wir auch mit Unternehmen in Asien zusammenarbeiten, sind wir dort durch unser eigenes Quality & Purchase Management Office im chinesischen Guangzhou präsent. Dieser Standort ist u. a. dafür verantwortlich, die Einhaltung unserer Qualitätsstandards, unseres Code of Conduct und weiterer relevanter Normen sicherzustellen.

Risikobewertung und -management

Stabile Prozesse für Risikobewertung und -management bilden eine weitere wichtige Komponente unserer Bemühungen für eine transparente Lieferkette, die soziale Verantwortung übernimmt. Deshalb führen wir jährlich und ad hoc Risikoanalysen durch, mit denen wir potenzielle Menschenrechts- und Umweltgefahren identifizieren, Risiken vorbeugen oder gegen Verstöße vorgehen. Mithilfe eines Risikoanalyseprozesses, den wir kontinuierlich aktualisieren, identifizieren und bewerten wir relevante Menschenrechts- und Umweltrisiken und potenziell davon Betroffene sowohl innerhalb unserer eigenen Geschäftstätigkeit als auch in der unserer unmittelbaren Geschäftspartner.

Der erste Schritt unserer Risikobewertung ist die Identifikation aller branchen-, produktgruppen- und länderspezifischen Risiken auf einer abstrakten Ebene, die möglicherweise für unseren Geschäftsbereich und unsere Lieferketten relevant sein könnten. Anschließend werden diese identifizierten Risiken gewichtet, priorisiert und ihre Eintrittswahrscheinlichkeit geprüft.

Im zweiten Schritt werden alle Geschäftspartner in Bezug auf diesen Katalog an potenziellen Risiken untersucht. Diejenigen, bei denen eine insgesamt höhere Risikoexposition festgestellt wird, unterziehen wir einer spezifischen Risikoanalyse, bei denen Menschenrechts- und Umweltrisiken priorisiert gewichtet werden. Die Ergebnisse der Risikoanalysen bilden die Grundlage für die Entscheidungsfindung bei der Auswahl von Lieferanten und dem Lieferantenmanagement sowie bei der Produktauswahl.

Das Risikomanagement betrachtet Sennheiser als geschäftskritischen Bereich, weshalb es zum Verantwortungsbereich der Führungsebene gehört. Das Executive Management Board delegiert entsprechend spezifische Aufgaben an die relevanten Geschäftsbereiche und Funktionen. Der Sennheiser Compliance Officer gehört dem EMB an und trägt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Sorgfaltspflichten.

Wir überprüfen die Wirksamkeit unseres Risikomanagementprozesses jährlich sowie anlassbezogen. Prioritäre Risiken stehen hierbei im besonderen Fokus. Auf Grundlage dieser Bewertungen entwickeln wir entsprechende Maßnahmen zur Risikominimierung und passen unsere Strategien entsprechend an.

Verbrauchende und Endnutzende

Bei Sennheiser liefern wir Produkte und Dienstleistungen von höchster Qualität an unsere Kund*innen und Endnutzenden. Deshalb steht die/der Kund*in immer im Mittelpunkt unseres Handelns. Im Laufe unserer 80-jährigen Geschichte haben wir immer wieder Grenzen verschoben und auch jetzt haben wir eine klare Vision: Wir entwickeln die Zukunft der Audiotechnik und schaffen unvergessliche Klangmomente durch zuverlässige, innovative und bemerkenswerte Audiotechnologien und -produkte.

Bei Sennheiser verwandeln wir aber nicht nur Innovationen in bedeutungsvolle und inspirierende Produkte für unsere Kund*innen, sondern schaffen auch Audioerlebnisse, auf die sie sich verlassen können. Auf Sennheiser Produkte kann man sich verlassen. Egal, wo du bist oder was du machst: Wir stehen an deiner Seite. Künstler*innen, Audioingenieur*innen, Integrator*innen und Musikliebhabende auf der ganzen Welt können daher auf unsere Audioexpertise vertrauen.

Umfassende Qualitäts- und Sicherheitskontrollen, Konformitätsprüfungen, Compliance-Audits und die Entwicklung zielgerichteter Produktspezifikationen sind wichtige Instrumente, damit diese Vision Realität wird.

Werte und Richtlinien bei Sennheiser

Unser Anspruch für Qualität und Sicherheit zieht sich wie ein roter Faden durch die Entwicklungs- und Produktionsprozesse bei Sennheiser. Die Einhaltung von Produktsicherheitsstandards verhindert Unfälle und Verletzungen durch Sennheiser-Produkte. Vor allem aber verfügt die Gruppe über eine eigene Abteilung für die gesetzlichen Vorgaben und die Produktsicherheit. Diese gewährleistet, dass die geltenden Gesetze und Sicherheitsstandards über alle Produktlinien hinweg streng eingehalten werden.

Ab der Produktentwicklung wirkt der Sennheiser-Product-Compliance-Prozess dabei unterstützend. In diesem Prozess ist eine produktspezifische Liste der gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf technische (z. B. Produktsicherheit, elektromagnetische Verträglichkeit, Funkfrequenz) und Umweltprobleme (z. B. Werkstoffkonformität, Entsorgung) hinterlegt. Diese beinhaltet klare Informationen zu allen geltenden Gesetzen, Verordnungen, Standards, Kennzeichnungen usw.

Strenge Prozesse für die Werkstoffkonformität stellen sicher, dass auch sicherheitsrelevante Vorschriften berücksichtigt werden. Sennheiser hält alle Vorgaben im Zusammenhang mit Stoffen ein, von denen Gefahr für Menschen und/oder Umwelt ausgeht, und verifiziert diese Einhaltung über speziell zu diesem Zweck entwickelte Prozesse. Insbesondere die RoHS-Richtlinie (Beschränkung gefährlicher Stoffe) und die EU-Verordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH) gelten für die Geschäftstätigkeit von Sennheiser. Diese beschränken die Verwendung bestimmter Gefahrstoffe in Elektrogeräten und elektronischen Bauteilen. Weitere Informationen zu kritischen Substanzen und zum Umweltschutz sind im Kapitel „Umweltverschmutzung“ zu finden.

Sennheiser arbeitet hart daran, dass die Produkte die hohen Standards und Sicherheitsanforderungen erfüllen, die unsere Kund*innen und der Gesetzgeber erwarten. Alle Änderungen an Produkten sowie technischen Dokumenten, Zertifikaten und Zertifizierungen werden sorgfältig dokumentiert.

Produktentwicklung, -tests und -erklärungen

Für die Produktentwicklung bei Sennheiser gibt es einen klar definierten Prozess und Rahmen für Regulatory Compliance. Die drei Säulen der Produktentwicklung sind Planung der Produkt-Compliance, Compliance-Tests sowie eine Marktzugangs- und Konformitätsbewertung. Der obligatorische Prozess der Produkt-Compliance umfasst – neben einem Überblick über die relevanten gesetzlichen Vorgaben – eine Machbarkeitsanalyse, Kennzeichnungsanforderungen und Kosteneinschätzungen.

Mit den Compliance-Tests wird festgestellt, ob das Produkt den länderspezifischen technischen und gesetzlichen Anforderungen entspricht. Diese Tests finden sowohl in einem externen Labor als auch im eigenen modernen und gut ausgestatteten Labor von Sennheiser statt. Das Sennheiser-Labor führt ein breites Spektrum an Tests und Qualitätskontrollen durch, um eine kontinuierliche Erfüllung und Verifizierung unserer hohen Produktstandards zu gewährleisten.

Bei der abschließenden Marktzugangs- und Konformitätsbewertung werden die für einen Markteintritt benötigten Validierungen und Zertifizierungen eingeholt und die Ergebnisse der Konformitätsbewertung dokumentiert. Diese umfasst auch eine finale Werkstoffkonformitätsprüfung vor dem Start der Serienproduktion.

Damit wir sicher sein können, dass unsere Prozesse immer den sich verändernden globalen Standards entsprechen, werden alle Prozessschritte regelmäßig überprüft. Das Datum der letzten Prüfung – aktuell der 9. Januar 2024 – wird im Dokument selbst vermerkt.

Qualitäts- und Sicherheitsprüfungen

Sennheiser verfügt über umfassende Prozesse, die die hohe Qualität und Sicherheit unserer Produkte gewährleisten. Kern dieser Prozesse ist unser Qualitätsmanagementsystem nach der internationalen ISO 9001, das sich auf die Einhaltung der Produktstandards, Produktsicherheit und der gesetzlichen Vorgaben konzentriert.

Interne und externe Überprüfungen unterstützen über die Compliance-Tests und abschließenden Werkstoffkonformitätsprüfungen hinaus die hohe Produktsicherheit. Alle Aspekte der Qualitäts- und Sicherheitskontrolle von Sennheiser werden regelmäßig stichprobenartig überprüft, wie es die ISO 9001 vorschreibt. Die Ergebnisse dieser Überprüfungen werden für zehn Jahre aufbewahrt und umfassen alle relevanten Testberichte, Zertifikate und technische Dokumentation.

Governance

Unternehmensführung

Als Familienunternehmen in dritter Generation und mit einer 80-jährigen Geschichte ist das Denken in die Zukunft schon lange ein zentrales Thema der Sennheiser-Gruppe. Unsere Unternehmenskultur umfasst die Art und Weise, wie wir miteinander und mit unseren Geschäftspartnern umgehen und nach welchen Grundsätzen wir unsere Geschäfte führen. Die Bedeutung einer verantwortungsvollen und ethischen Geschäftspraxis ist uns bewusst und wir verpflichten uns, dafür zu sorgen, dass unsere Geschäftstätigkeit mit diesen Werten und Prinzipien im Einklang steht.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

In Zukunft nutzen wir die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als Orientierungshilfe, um (potenzielle) Auswirkungen strategisch zielgerichteter anzugehen und unsere Leistung in diesen Bereichen weiter zu verbessern.

Werte und Richtlinien bei Sennheiser

Verantwortungsbewusstes und gesetzeskonformes Handeln ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenswerte. Es ist eine Grundvoraussetzung für die Geschäftstätigkeit der Sennheiser-Gruppe und umfasst die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben, einschließlich Wettbewerbs- und Kartellrecht, Prävention von Korruption und Geldwäsche, Exportkontrollrecht und Datenschutzrecht.

www.sennheiser.com > Hinweisgebersystem

In mehreren verpflichtenden Richtlinien haben wir klar definiert, was wir von unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern erwarten. Alle Sennheiser-Mitarbeitenden müssen das HR-Framework von Sennheiser unterschreiben und einhalten und sich entsprechend unserem Code of Conduct verhalten. Diese dienen im Arbeitsalltag als Leitfaden für eine Vielzahl an Themen und Verhaltensweisen. Alle Mitarbeitenden absolvieren jährlich Pflichtschulungen zu diesen Themen.

Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass wir alle verschiedene Herkünfte mitbringen, aus verschiedenen Ländern kommen und unterschiedliche Traditionen haben. Deshalb haben wir uns dazu verpflichtet, die gleichen Rechte aller zu schützen. In der Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie der Sennheiser Gruppe legen wir unsere Verpflichtung zur Einhaltung ethischer, sozialer und umweltbezogener Standards in unserem Unternehmen und gegenüber unseren Geschäftspartnern und Kunden dar.

Vor allem aber feiern wir die Dinge, die uns verbinden. Unsere Leidenschaft für Audio vereint uns. Sie erweckt unsere kundenorientierte Kultur zum Leben. Und sie fördert einen offenen Geist der Zusammenarbeit zwischen unseren Kolleg*innen, Partnern und Kund*innen.

Lieferantenbeziehungen

Diese Grundsätze wenden wir auch bei den Geschäftspartnern in unserer Wertschöpfungskette an. Die Sennheiser-Gruppe erwartet von allen Lieferanten entlang der gesamten Lieferkette, dass sie ihre Geschäfte mit Integrität und Verantwortungsbewusstsein führen und alle geltenden Gesetze in Bezug auf Menschenrechts- und Umweltbelange einhalten. Der Sennheiser Code of Conduct für Partner und Lizenznehmer gibt für alle Partner des Unternehmens Pflichten in Bezug auf Unternehmensführung und Geschäftsethik vor, insbesondere bei Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Sicherheit. Diese Pflichten müssen die Lieferanten auch an ihre vorgelagerten Partner kommunizieren.

Indem wir soziale und Umweltkriterien in die Beschaffungsprozesse integrieren und unsere Lieferanten kontinuierlich nach diesen Kriterien bewerten und auswählen, schaffen wir einen Anreiz für Lieferanten, potenziellen Beschwerden vorzubeugen. Zudem tragen wir damit dazu bei, Verbesserungen im sozialen und im Umweltbereich an den Standorten der Lieferanten und in deren Ländern zu erzielen. Weitere Informationen zu diesem Thema sind im Kapitel „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ zu finden.

Das Sennheiser-Hinweisgebersystem

Unsere ethischen Grundsätze sind bindend für uns und unsere Partner. Sollte, trotz aller Bemühungen, Risiken zu minimieren und Verstöße zu verhindern, doch etwas passieren, brauchen wir Informationen über solche (potenziellen) Verstöße, um Fehlverhalten frühzeitig zu erkennen und zu berichtigen und so (weiteren) Schaden von den Betroffenen, vom Unternehmen und unseren Partnern abzuwenden. Deshalb möchten wir sowohl unsere eigenen Mitarbeitenden als auch die Mitarbeitenden bei geschäftlich verbundenen Unternehmen dazu ermutigen, sich bei einem konkreten Verdacht für einen Verstoß an uns zu wenden und Beschwerden ohne Angst vor negativen Konsequenzen offen an uns zu richten.

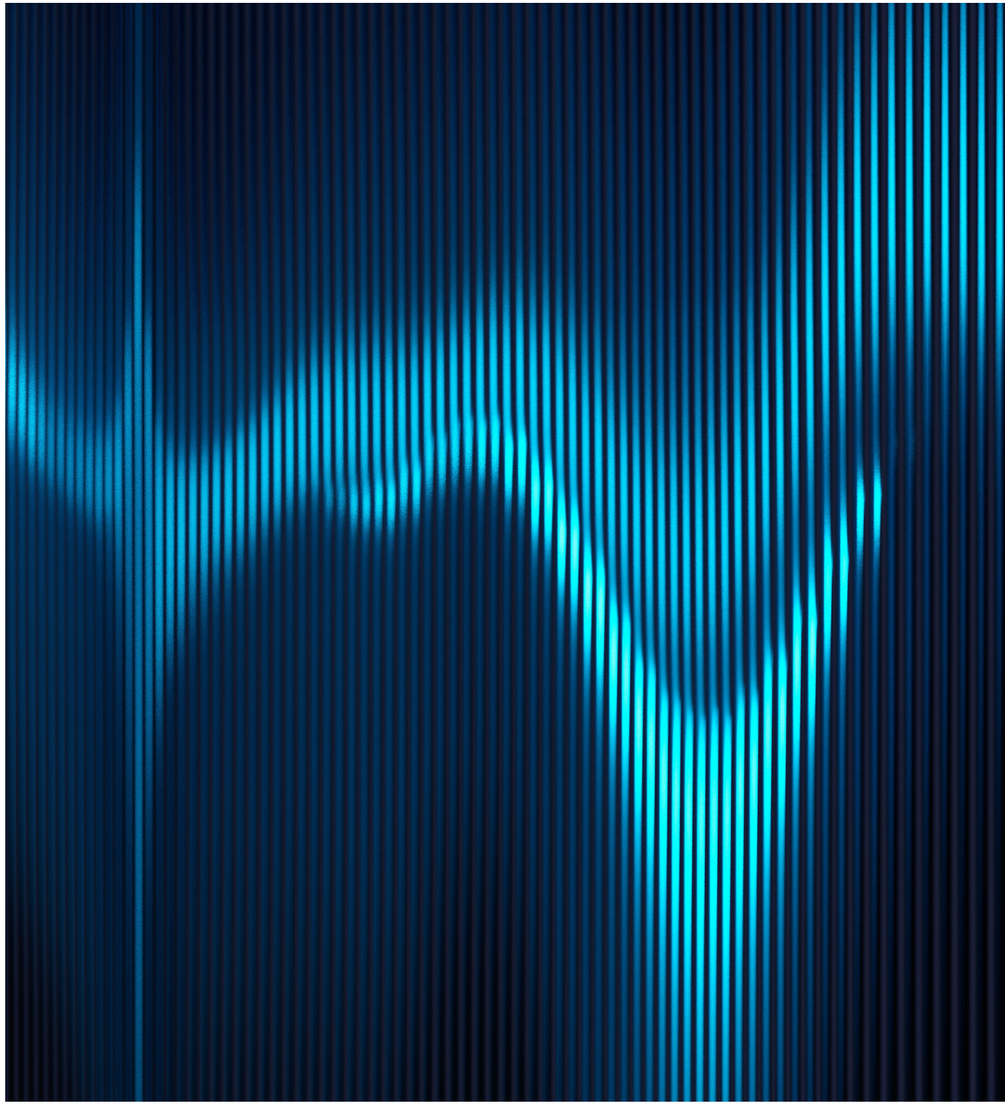
Damit Beschwerden leichter an uns kommuniziert werden können, hat die Sennheiser-Gruppe ein Hinweisgebersystem (Beschwerdemechanismus) eingerichtet, das allen internen und externen Stakeholdern zur Verfügung steht. Es ist über verschiedene Kanäle (Post, Telefon, E-Mail) erreichbar, in mehreren Sprachen verfügbar und bietet auch die Möglichkeit, anonym zu bleiben. Hinweise auf menschenrechtliche Risiken oder Verletzungen oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen in unserem eigenen Geschäftsbereich oder entlang unserer Lieferkette können per E-Mail unter compliance@sennheiser.com oder per Briefpost abgegeben werden.

Alle über den Beschwerdemechanismus an uns gerichtete Hinweise werden vertraulich behandelt und das System wurde explizit so aufgesetzt, dass die Hinweisgebenden keine negativen Konsequenzen oder Nachteile befürchten müssen. Grundsätzlich werden Identitäten bei der Bearbeitung eines Hinweises erst dann intern weitergegeben, wenn dafür die Zustimmung der/des Hinweisgebenden vorliegt. Die Diskriminierung von Hinweisgebenden stellt eine Verletzung unserer ethischen Grundsätze dar und zieht arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

Alle eingegangenen Hinweise nehmen wir ernst und bearbeiten sie für alle Beteiligten transparent, gerecht und gründlich. Nach einer ersten Glaubwürdigkeitsprüfung wird ein begründeter Verdacht für eine potenzielle menschenrechtliche oder umweltbezogene Verletzung gründlich untersucht und, falls nötig, werden Abhilfemaßnahmen eingeleitet. Die Personen, die mit der Bearbeitung und Untersuchung dieser Hinweise betraut sind, müssen sich objektiv verhalten, die Vertraulichkeit wahren und ihre Aufgabe unabhängig und weisungsungebunden ausführen. Für den Beschwerdemechanismus haben wir Verfahrensregeln festgelegt und auf unserer Website veröffentlicht.

Mit dem Sennheiser-Beschwerdemechanismus haben wir ein bereichsübergreifendes Hinweisgebersystem etabliert, das die Verpflichtung auf die Regeln und Standards untermauert, die Grundlage für eine gerechte und friedliche Zusammenarbeit sind.

Deine Fragen treiben den Wandel voran.



Kontakt
Jede Frage kann den Unterschied machen – sei es in Richtung nachhaltiger Strategien, innovativer Ansätze oder verantwortungsvoller Entscheidungen. Unser ESG-Team steht Dir zur Seite.

Bei Fragen kannst Du Dich gerne an csr-team@sennheiser.com wenden.

Sennheiser electronic SE & Co. KG
Am Labor 1
DE - 30900 Wedemark
Germany

Tel.: +49 (0) 5130 600 0

12/2024
Copyright Sennheiser.
Vervielfältigung und anderweitige Verwendung nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung. Änderungen vorbehalten.

Sennheiser Group SENNHEISER NEUMANN.BERLIN AMBEO AMERGING