Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie des Nidda-Konzerns Deutschland

gemäß § 6 Absatz 2 LkSG

1. Unsere Verpflichtung

Der Nidda-Konzern Deutschland (Nidda German Topco GmbH und seine Tochtergesellschaften, im Folgenden „Konzern“) möchte einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Umwelt und Gesellschaft leisten. Wir sind davon überzeugt, dass ein verantwortungsvoller Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Investoren, Lieferanten und Partnern sowie denjenigen, die unsere Produkte verwenden, den Gemeinden, in denen wir arbeiten, der natürlichen Umwelt und der Gesellschaft ein wesentlicher Bestandteil des Erfolgs und der langfristigen wirtschaftlichen Stabilität ist. Nachhaltigkeit ist entscheidend für die Gesundheit und das Wohlergehen heutiger und künftiger Generationen.

Vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen wird gemäß § 6 Absatz 2 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) folgende Erklärung abgegeben.

Die Nidda German Topco GmbH (im Folgenden „Nidda“) hat ihren Sitz in Deutschland. Ihre Geschäftstätigkeit umfasst die Verwaltung ihres eigenen Vermögens sowie den Erwerb, den Verkauf, das Halten und die Verwaltung von Beteiligungen an anderen Unternehmen, die auf dem Gesundheitsmarkt tätig sind. Die Nidda German Topco GmbH ist der einzige (indirekte) Anteilseigner des STADA-Konzerns (STADA Arzneimittel AG einschließlich ihrer Tochtergesellschaften, im Folgenden „STADA“). STADA stellt die einzige operative Einheit dar und nimmt die zentrale Position innerhalb des Nidda-Konzerns Deutschland ein.

STADA ist ein führender Hersteller von hochwertigen Arzneimitteln und Gesundheitsprodukten. Mit einer langen Tradition, die ihre Wurzeln in der Apotheke hat, ist STADA ein zuverlässiger und vertrauenswürdiger Partner, der seit mehr als 125 Jahren Verantwortung für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Gesellschaft und die Umwelt übernimmt. Mit seinen Produkten hilft STADA den Menschen, ein würdiges und leistungsfähiges Leben zu führen oder dieses wiederzuerlangen – getreu dem Unternehmensauftrag: „Caring for people's health as a trusted partner“.

Nidda bekennt sich für den gesamten Konzern zu den grundlegenden Prinzipien der Menschenrechte, wie sie von STADA in ihrer Grundsatzerklärung zur STADA-Menschenrechtsstrategie beschrieben werden. Wenn es effizient und angemessen ist, baut Nidda auf den Strukturen und Prozessen von STADA – als einzige operative Einheit des Nidda-Konzerns Deutschland – in Bezug auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht gemäß dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) auf und spiegelt oder erweitert diese auf die eigenen Betriebe und die Lieferkette auf Ebene der deutschen Nidda Holding.

2. Unsere Grundprinzipien in Bezug auf die Menschenrechte

Wir betrachten die folgenden grundlegenden Menschenrechtsprinzipien als vorrangig für unsere Branche und unseren Konzern. Wir erwarten, dass diese von den Mitarbeitenden in unseren eigenen Geschäftsbereichen (einschließlich aller Geschäftseinheiten weltweit) und von unseren Geschäftspartnern in der Lieferkette eingehalten werden. Die Verpflichtung der Geschäftspartner, die Menschenrechte zu respektieren und soziale Verantwortung zu übernehmen, sehen wir als Voraussetzung für langfristige Geschäftsbeziehungen.

Faire, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Wir setzen uns für ein respektvolles Arbeitsumfeld mit fairen und sicheren Arbeitsbedingungen ein, in dem die Beschäftigten Höchstleistungen erbringen, innovativ sein und wachsen können. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integrale Bestandteile des betrieblichen Managements in unseren Konzerngesellschaften. Unsere Leistung und unser Erfolg beruhen auf dem Engagement, der Sicherheit und dem Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Ein sicherer Arbeitsplatz ist von größter Bedeutung. Wir fördern den Arbeitsschutz und die den Arbeitsplätzen angemessenen Sicherheitsverfahren, um Unfälle und arbeitsbedingte Krankheiten zu vermeiden. In Absprache mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Vertretern gehen wir erkannte Unfall-, Verletzungs- und Gesundheitsrisiken an und beheben sie. Alle Betriebsangehörigen erhalten die erforderlichen Sicherheitsanweisungen, persönliche Schutzausrüstungen und regelmäßige Schulungen und wir halten uns an alle geltenden Gesetze zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit.

Antidiskriminierung, soziale Integration, Vielfalt und Einzigartigkeit

Wir sind dem Grundsatz der Gleichbehandlung verpflichtet und dulden keine Form der Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von nationaler oder ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Gesundheitszustand, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, familiärer Situation, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern, dass sie Teammitglieder und Dritte, einschließlich Kunden, Lieferanten und Behörden, mit Respekt, Professionalität und Fairness behandeln. Vielfalt, soziale Integration und Gleichbehandlung sind Eckpfeiler unserer Unternehmenskultur und unserer Werte, die wesentlich zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter weltweit und in allen Funktionen wird ermutigt, ihre/seine einzigartigen Fähigkeiten und Perspektiven proaktiv einzubringen und auf diese Weise Kreativität und Innovation zu fördern, die für die Wachstumskultur im Konzern entscheidend sind.

Faire und gleiche Entlohnung

Wir sind bestrebt, weltweit wettbewerbsfähige Löhne anzubieten, die sich an den lokalen Branchenbedingungen oder Mindestlöhnen orientieren oder diese übertreffen. Im Einklang mit unserem Ansatz der Entgeltgleichheit verpflichten wir uns zu einer fairen und gleichen Entlohnung für Arbeit von gleichem oder vergleichbarem Wert, insbesondere wenn: a) Mitarbeitende die gleiche Arbeit verrichten oder b) Mitarbeitende unterschiedliche Arbeit von gleichem oder vergleichbarem Wert verrichten. Für Arbeiten von unterschiedlichem Wert kann es jedoch unterschiedliche, aber angemessene Vergütungsniveaus geben. Wir stellen sicher, dass unsere Vergütungselemente und Arbeitsbedingungen diskriminierungsfrei bewertet werden (indem wir die Fähigkeiten, die individuelle Leistung, die Hauptaufgaben und -verantwortlichkeiten sowie die Arbeitsbedingungen für jeden Arbeitsplatz/Arbeitsplatztyp bewerten) und unsere Mitarbeitenden entsprechend entlohnen. Wir stellen auch sicher, dass die mit dem Arbeitsplatz verbundenen organisatorischen Strukturen und Prozesse den Zugang der Beschäftigten zu berufsbezogener Weiterbildung, Beförderungen oder flexiblen Arbeitsregelungen nicht aufgrund des Geschlechts behindern.

Vereinigungsfreiheit

Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen[1] sowie das Recht der Beschäftigten, frei zu entscheiden, ob sie eine Arbeitnehmervertretung oder eine Gewerkschaft

[1] Vgl. ILO-Bestimmungen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts im Rahmen des ILO-Übereinkommens 87 und über die Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechts auf Kollektivverhandlungen im Rahmen des ILO-Übereinkommens 98.

gründen oder ihr beitreten und ob sie sich vertreten lassen wollen oder nicht im Einklang mit den an ihrem Arbeitsplatz geltenden Gesetzen. Wenn Mitarbeitende von einer gesetzlich anerkannten Gewerkschaft vertreten werden, verpflichten wir uns, einen konstruktiven Dialog mit ihren frei gewählten Vertretern aufzunehmen und in gutem Glauben Tarifverhandlungen mit diesen Vertretern zu führen. Wir dulden in unseren eigenen Betrieben nicht, dass die Gründung einer Gewerkschaft, der Beitritt zu einer Gewerkschaft oder die Mitgliedschaft in einer solchen als Grund für Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen benutzt wird, und wir erwarten das Gleiche von unserer Lieferkette.

Keine Duldung von Kinderarbeit, Ausbeutung und Zwangsarbeit oder moderner Sklaverei

Wir verpflichten uns, die Menschenrechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, lokaler Gemeinschaften und gefährdeter Gruppen zu wahren. Wir dulden keine Form von Kinderarbeit in unseren eigenen Betrieben und in unserer Lieferkette, wie in den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (*International Labor Organization - ILO*) definiert.[2] Wir halten uns an das lokale Mindestalter für die Beschäftigung. Wir verbieten jegliche Arbeit von Minderjährigen, die sich negativ auf ihre geistige, soziale und gesundheitliche Entwicklung auswirkt und die Grundrechte von Kindern auf Bildung, Gesundheit, Schutz und Beteiligung verletzt.

Wir verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber jeder Form von moderner Sklaverei, Leibeigenschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit und jeder Form von Menschenhandel in unserem eigenen Bereich und in unserer Lieferkette.[3] Alle Arbeitsverhältnisse müssen auf Freiwilligkeit beruhen und die Beschäftigten können den Arbeitgeber frei verlassen, sofern sie die nach geltendem Recht vorgeschriebenen Kündigungsfristen einhalten. Die Mitarbeitenden werden pünktlich und vollständig für die geleistete Arbeit bezahlt. Arbeitszeiten müssen im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Löhne und Gehälter müssen angemessen sein und den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsortes entsprechen.

Schutz von Umwelt, Natur und Gesellschaft

Wir bekennen uns zu unserer kollektiven Verantwortung für den Schutz der Natur als Lebensgrundlage und zu unserer gemeinsamen Pflicht, die Ressourcen für künftige Generationen zu schützen. Unser Engagement für den Umweltschutz zeigt sich in unseren Bemühungen, den CO_2-Fußabdruck und das Abfallaufkommen innerhalb des Konzerns zu reduzieren und verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Deshalb arbeiten wir ständig daran, unser Portfolio nachhaltiger zu gestalten und unsere Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft zu reduzieren. Wir sind bestrebt, keine schädlichen Bodenveränderungen, Wasserverschmutzungen, Luftverunreinigungen, schädlichen Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauch zu verursachen, die die natürlichen Grundlagen für die Erhaltung und Erzeugung von Nahrungsmitteln erheblich beeinträchtigen, einem Menschen den Zugang zu sauberem Trinkwasser verwehren, den Zugang zu sanitären Einrichtungen behindern oder zerstören oder die Gesundheit eines Menschen schädigen würden.

Bei der Planung, Entwicklung, dem Erwerb, dem Betrieb oder der Schließung von Standorten sind wir bestrebt, eine Beeinträchtigung der Menschenrechte der umliegenden Gemeinden oder der Umwelt zu vermeiden. Wir tolerieren oder beteiligen uns nicht an rechtswidrigen Vertreibungen

[2] Vgl. ILO-Bestimmungen über das Verbot von Kinderarbeit unterhalb des Mindestalters gemäß ILO-Übereinkommen 138 und über das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit gemäß ILO-Übereinkommen 182.

[3] Vgl. ILO-Übereinkommen 29 und 105 über das Verbot von Zwangs- oder Pflichtarbeit und den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte von 1966.

oder der Aneignung von Land, Wäldern oder Gewässern, die den Menschen als Lebensgrundlage dienen.

Zugang zu Gesundheit, Produktsicherheit und Qualität

Im Einklang mit dem UN-SDG 3 „Gesundheit und Wohlbefinden“ setzen wir uns zusammen mit unserer operativen Gesellschaft STADA für die Verbesserung der Gesundheit der Menschen weltweit ein. Innerhalb des Konzerns stellen wir eine beschleunigte, kosteneffiziente und zuverlässige Versorgung mit Arzneimitteln sicher. Wir sind bestrebt, alle unsere Märkte und bedürftigen Patienten ununterbrochen mit Arzneimitteln zu versorgen, ohne jegliche Kompromisse bei der Qualität von Arzneimitteln einzugehen. Unsere Produkte haben einen direkten Einfluss auf die Gesundheit der Menschen. Aus diesem Grund ist STADA dafür verantwortlich, die konzernweite Sicherheit seiner Produkte und damit auch die Sicherheit der Patienten zu gewährleisten. Um die bestmögliche Versorgung der Patienten zu gewährleisten, unterliegen die Produkte von STADA über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg strengen Anforderungen. So unterliegen die pharmazeutischen Produkte beispielsweise sehr hohen Entwicklungs-, Produktions- und Qualitätsstandards, von der klinischen Studie über die pharmazeutische Risikobewertung bis hin zur Freigabe der Produkte durch qualifiziertes Personal. International gültige Regelwerke wie „Good Clinical Practice“, „Good Manufacturing Practice“ und „Good Pharmacovigilance Practice“ sind in diesem Zusammenhang besonders wichtig.

Berücksichtigung internationaler Standards, Rahmenbedingungen und rechtlicher Anforderungen

Die in dieser Erklärung dargelegten Bemühungen orientieren sich an der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Rio-Deklaration über Umwelt und Entwicklung, dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption, dem Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen (UNFCCC) sowie dem Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung, dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe (POP) und dem Minamata-Übereinkommen über Quecksilber. Wir bemühen uns um die Einhaltung der geltenden nationalen Gesetze, wie z. B. des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), das auch auf die Förderung und den Schutz der Menschenrechte und damit verbundener Umweltbelange abzielt.

3. Due-Diligence-Prozess für Menschenrechte

Die Identifizierung von Risiken und potenziellen Auswirkungen sowie die Entwicklung wirksamer Maßnahmen sind Kernelemente unseres Risikomanagements im Bereich der Menschenrechte, um den Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte nachzukommen. Wenn es effizient und angemessen ist, baut Nidda auf den Strukturen und Prozessen von STADA – als einzige operative Einheit des Nidda-Konzerns Deutschland – in Bezug auf die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte auf und spiegelt diese in geeigneter Weise wider oder erweitert sie auf seine eigenen Tätigkeiten und die Lieferkette auf Ebene der deutschen Nidda Holding.

Risikoanalyse

Ausgangspunkt für die menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung ist die Risikoanalyse zur Identifizierung und Bewertung tatsächlicher oder potenzieller nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte und menschenrechtsbezogene Umweltaspekte, die in den eigenen Geschäftsbereichen des Konzerns oder innerhalb der Lieferkette auftreten können. Die

Risikoanalyse wird einmal jährlich und bei Bedarf auch anlassbezogen durchgeführt (z.B. bei Akquisitionen, Einführung neuer Produkte, Aufnahme neuer Lieferanten). Interne und externe Erkenntnisse können auch eine Neubewertung unserer Menschenrechtsrisiken auslösen.

Die umfassende und kontinuierliche **Risikoanalyse unserer eigenen Geschäftstätigkeit** umfasst alle Konzerngesellschaften weltweit. Sie basiert insbesondere auf den Ergebnissen etablierter Prozesse und interner Richtlinien, regelmäßig durchgeführter interner Audits, Bewertungen und Umfragen sowie Mitarbeiterschulungen zu verschiedenen relevanten Themen, der Erhebung von Daten und Hinweisen im Bereich Arbeitssicherheit (HSE – Health, Safety, Environment) sowie den Ergebnissen externer Ratings und Rückmeldungen aus dem Dialog mit Stakeholdern (z.B. Investoren, Krankenkassen). Wir führen regelmäßig anonyme globale Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit in unserer Belegschaft durch, um sicherzustellen, dass die Situation und die Erwartungen der jeweiligen Anspruchsgruppen berücksichtigt werden. Dialoge und Kooperationen mit Arbeitnehmervertretern und zwischen Tarifpartnern sind in diesem Zusammenhang ebenfalls wichtige Quellen. Durch regelmäßige Analysen auf Unternehmensebene sorgen wir für faire und sichere Arbeitsbedingungen und die Einhaltung von Gesetzen, z.B. zur Lohngleichheit und zu Arbeitszeiten.

Bei der Analyse potenzieller **Risiken in unserer Lieferkette** wird unsere (einzige) operative Gesellschaft STADA von einer weltweit operierenden Plattform für die Erfassung und Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken unterstützt. Die Plattform bewertet die Risiken der Lieferanten nach einer validierten Methodik unter Berücksichtigung internationaler Standards und Konventionen sowie öffentlich zugänglicher Quellen wie Presse- und Zeitungsarchive oder NGO-Berichte. Mit Hilfe der Plattform wird das spezifische abstrakte Risikopotenzial für jeden Lieferanten unter Berücksichtigung der Bedingungen der Branche und des Landes ermittelt (risikobasierter Ansatz). Durch fragebogenbasierte Desktop-Audits werden das Nachhaltigkeitsmanagement bewertet und konkrete Risiken auf Lieferantenebene in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung identifiziert. Darüber hinaus beziehen wir Informationen aus anderen Quellen in die Lieferantenrisikoanalysen von Nidda und STADA ein (z.B. eigene Einkaufsdaten, persönliche Erfahrungen mit Lieferanten aus der Vergangenheit, Rückmeldungen aus Beschwerdekanälen).

Im Rahmen der kontinuierlich durchgeführten Risikoanalysen wurden bislang keine Erkenntnisse gewonnen, die zusätzliche Anpassungen dieser Grundsatzerklärung, unserer menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen oder unserer Geschäftspraktiken erforderlich machen würden. Zudem ist festzuhalten, dass bisher keine LkSG-relevanten Beschwerden von Mitarbeitern oder externen Dritten eingereicht wurden.

Die Ergebnisse der Risikoanalysen werden regelmäßig an das Management der Nidda German Topco GmbH und den STADA-Vorstand berichtet.

Präventiv- und Abhilfemaßnahmen

Alle relevanten Ergebnisse der Risikoanalyse werden in geeignete Maßnahmen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit und der Lieferkette umgesetzt, um Risiken und Verstöße gegen die Menschenrechte zu verhindern und zu beheben. Je nach Art und Schwere des festgestellten Risikos oder Verstoßes legen wir geeignete Maßnahmen fest. Sie reichen von grundlegenden Maßnahmen wie eine stärkere Sensibilisierung über die Umsetzung bestehender Standards, Richtlinien und Kodizes bis hin zur Durchführung spezifischer Vor-Ort-Audits oder der Entwicklung individueller Aktionspläne zur Vermeidung, Beendigung oder Minimierung schwerwiegender Risiken oder gar Verstöße. Wir überprüfen die Wirksamkeit dieser Maßnahmen jährlich oder in kürzeren Abständen, falls erforderlich.

Menschenrechtsaspekte spielen auch in unseren Einkaufspraktiken und nachhaltigen Beschaffungsstrategien eine wichtige Rolle. Wir verlangen von unseren Geschäftspartnern, dass sie alle geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften in den Ländern einhalten, in denen sie tätig sind oder eine Geschäftstätigkeit ausüben, und wir erwarten, dass sie die in dieser Erklärung festgelegten Standards einhalten. Dazu gehört auch die Einführung geeigneter Verfahren, um die Achtung der Menschenrechte zu gewährleisten – auch in ihren eigenen Lieferketten. Mit unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner (STADAs Business Partners Code of Conduct) legen wir auf operativer Ebene vertraglich verbindliche Standards zu Menschenrechten, Umweltfragen und ethischen Standards mit Partnern in unserem direkten Einflussbereich fest. Je nach Ergebnis der Risikoanalyse streben wir an, dass unsere Verträge mit den jeweiligen Lieferanten spezielle Klauseln enthalten, die das Risiko von Menschenrechtsverletzungen verhindern oder minimieren.

Wenn wir begründete Kenntnis von einem Verstoß durch indirekte Lieferanten haben, werden wir entsprechende Maßnahmen ergreifen, um auch unsere indirekten Lieferanten bei der Einhaltung der Menschenrechtsverpflichtungen zu unterstützen.

Umgang mit Bedenken und das Beschwerdeverfahren

Wir nehmen alle Beschwerden oder Meldungen im Zusammenhang mit Menschenrechtsrisiken oder -verletzungen, die von unseren eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, von Beschäftigen unserer Geschäftspartner und anderen Hinweisgebern vorgebracht werden, sehr ernst. Der Nidda-Konzern Deutschland nutzt das STADA-Compliance-Meldeportal als wichtigsten Kanal für alle Bedenken, Beschwerden und Hinweise u.a. in Bezug auf Verstöße gegen menschenrechtsbezogene Verpflichtungen; eine weitere Möglichkeit der Meldung besteht über die Compliance-Abteilung per E-Mail an compliance@stada.com. Die Meldekanäle sind für die Öffentlichkeit zugänglich. Neben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können auch alle externen Stakeholder (wie z.B. Lieferanten, Dienstleister, Kunden, Patienten, Angehörige lokaler Gemeinschaften) und jede potenziell betroffene Person Menschenrechtsverletzungen melden. Die Meldewege sind auf der STADA-Homepage veröffentlicht, stehen weltweit in vielen Sprachen kostenlos zur Verfügung und können anonym genutzt werden. Auch unzureichende Präventiv- und Abhilfemaßnahmen zum Schutz von Menschenrechten können entsprechend gemeldet werden.

Wir stellen sicher, dass alle gemeldeten Beschwerden vertraulich behandelt werden und halten die Beschwerdeführer während des gesamten Prozesses über den Stand der Beschwerde auf dem Laufenden. Wir dulden keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Rat suchen oder Fehlverhalten melden.

Dokumentation und Berichterstattung

Wir werden jährliche Berichte über die Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten einschließlich der ergriffenen Maßnahmen und ihrer Fortschritte im Rahmen der einschlägigen gesetzlichen Anforderungen erstellen und veröffentlichen. Wir werden alle relevanten Sorgfaltspflichten in Bezug auf Menschenrechte dokumentieren und die Dokumentation in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen aufbewahren.

Überwachung der Wirksamkeit und kontinuierliche Entwicklung

Wir überwachen kontinuierlich unser Risikomanagement im Bereich der Menschenrechte und die Wirksamkeit der Maßnahmen für unsere Geschäftstätigkeit und unsere Lieferketten, um Veränderungen und Lerneffekte zu berücksichtigen. Auf der Grundlage der Ergebnisse werden wir bei Bedarf Abhilfe- oder Präventivmaßnahmen anpassen. Diese Grundsatzerklärung zu unserer Menschenrechtsstrategie wird in regelmäßigen Abständen und anlassbezogen überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

Governance

Die Geschäftsführung von Nidda ist für die strategische Ausrichtung des Unternehmens verantwortlich und entscheidet über den Ansatz und die Praktiken in Bezug auf die Menschenrechte. In diesem Zusammenhang implementiert Nidda die geeigneten Strukturen, um die Überwachung der Sorgfaltspflichtprozesse seines Risikomanagements im Bereich der Menschenrechte in engem Austausch mit den Prozessen und Strukturen zu erfüllen, die von der einzigen operativen Einheit STADA mit ihrer noch komplexeren Lieferkette eingerichtet wurden.

4. Schlussbemerkungen

Diese Grundsatzerklärung dient dem Management, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie unseren Geschäftspartnern als Kompass für unser unternehmerisches Handeln. Sie wurde von den Geschäftsführern der Nidda German Topco GmbH im Dezember 2023 verabschiedet und im Juli 2025 aktualisiert (Version 2.0).

gez. Boris Döbler gez. Peter Goldschmidt