



Step by step — immer einen Schritt voraus



Unser Jahr 2025¹

Recyclingquote **+6,5%**

42%

Mitarbeitende **+2,7%**

7.174



Umsatz **+13%**

1.259

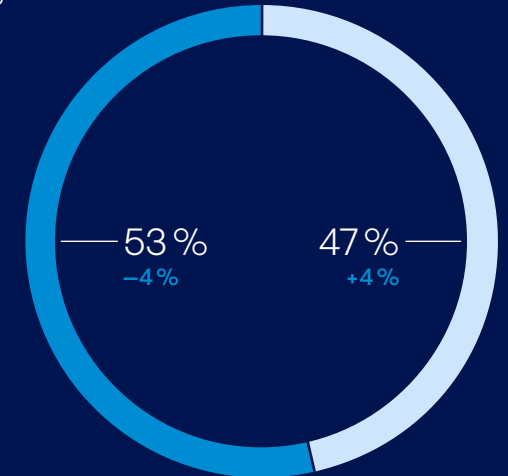
 Mio. EUR

CO₂ Verbrauch Scope 1 und 2 **+9,7%**

18.779

 t CO₂

Belegschaft



● Weiblich
● Männlich

EBITDA **+10,6%**

283

 Mio. EUR

Customer-Service-Level **+2,2%**

92%

Operativer Cashflow **-5,0%**

247

 Mio. EUR

Investitionen in das Anlagevermögen **+5,6%**

283

 Mio. EUR

Auszubildende und dual Studierende **-1,3%**

158



¹ mit prozentuellem Vergleich zum Vorjahr



3

Kennzahlen	2
Vorwort	4

Weiterentwicklung ist ein Dauerlauf

Step by step ...	
... zum nachhaltigen Wachstum	8
... zum einzigartigen Kompetenzprofil	15
... zum attraktivsten Arbeitgeber	21
... zur digitalisierten Wertschöpfung	28
... zum maximalen Kundennutzen	34

Nachhaltigkeit – wie wir Wirkung erzielen

Nachhaltigkeitsmanagement	44
Ökologisches Handeln	52
Soziales Handeln	59

Weitere Informationen

Immer einen Schritt voraus – seit 75 Jahren	72
Gremien und Organisation	73
Auszeichnungen	74
Mehrjahresvergleich	75
Glossar	76
Impressum & Kontakt	78



Liebe Leserinnen, liebe Leser,



Senator h. c. Udo J. Vetter

eines der besonderen Merkmale eines Familienunternehmens wie Vetter ist die Fähigkeit, Entwicklungen mit Zuversicht, Verantwortung und einem langen Horizont zu gestalten. Wenn ich auf das vergangene Jahr schaue, sehe ich weit mehr als Zahlen und operative Erfolge. Ich sehe vielversprechende Entscheidungen und Menschen, die diesen Weg mit Haltung und Engagement gestalten.

Vetter hat immer wieder bewiesen, dass es möglich ist, sich weiterzuentwickeln, ohne die eigenen Werte aus dem Blick zu verlieren. Wir tun, was wir tun, weil wir Menschen unterstützen, die auf sichere Medikamente angewiesen sind. Genau das gibt unserer Arbeit Sinn und Bedeutung.

Das Motto unseres Berichts „Step by step – immer einen Schritt voraus“ beschreibt genau diesen Anspruch: Fortschritt entsteht nicht durch Eile, sondern durch Konsequenz. Er entsteht dann, wenn wir Chancen früh erkennen, Veränderungen bewusst gestalten und gleichzeitig unsere Werte bewahren. Dieses Gleichgewicht haben unsere Mitarbeitenden 2025 einmal mehr eindrucksvoll gelebt.

Was mich besonders stolz macht, ist die Art und Weise, wie wir bei Vetter zusammenarbeiten. Mit Respekt. Mit Verantwortungsbewusstsein. Und mit dem gemeinsamen Anspruch, täglich ein Stück besser zu werden. Diese Kultur ist unser tragendes Fundament – und einer der wesentlichen Gründe dafür, dass wir seit 75 Jahren ein geschätzter Partner für Pharma- und Biotechunternehmen weltweit sind.

Der diesjährige Bericht zeigt, wie wir unseren Weg weitergehen und welche Zukunft wir mitgestalten wollen. Für mich ist das ein starkes Signal: Wir entwickeln uns weiter – Schritt für Schritt und mit dem Anspruch, auch künftig einen Schritt voraus zu sein.

Senator h. c. Udo J. Vetter
Beiratsvorsitzender



Liebe Leserinnen, liebe Leser,



Geschäftsführung v. l. n. r.: Titus Ottinger, Henryk Badack, Carsten Press

auch 2025 stand für uns im Mittelpunkt, was uns seit jeher antreibt: Patientinnen und Patienten weltweit den Zugang zu sicheren und wirksamen Medikamenten zu ermöglichen. Dieser Anspruch ist unser Kompass, im Tagesgeschäft ebenso wie bei wichtigen Entscheidungen für die Zukunft.

Um ihn einzulösen, richten wir unser Handeln konsequent auf langfristige Stabilität aus. Wir wachsen nachhaltig, investieren in moderne Technologien und setzen auf effiziente Prozesse. Gleichzeitig stärken wir eine Kultur, die Zusammenarbeit und Verantwortung fördert. Auch im Umwelt- und Energiemanagement gehen wir unseren Weg entschlossen weiter, weil echter Erfolg nur entstehen kann, wenn ökonomische, ökologische und soziale Aspekte zusammenwirken.

Das Motto dieses Berichts – **Step by step – immer einen Schritt voraus** – trifft genau das, was uns auszeichnet. Es beschreibt, wie wir entlang unserer fünf zentralen Schwerpunkte die Zukunft von Vetter gestalten.



„Mit einem Umsatz von 1,26 Mrd. EUR erreichten wir 2025 unsere wirtschaftlichen Ziele. Gleichzeitig bestätigte ein Customer-Service-Level von 92 %, dass wir unseren Kunden auch in diesem Jahr eine hohe Liefer- und Servicequalität bieten konnten.“

Titus Ottinger
Geschäftsführer

„Unser soziales und ökologisches Engagement liegt deutlich über den gesetzlichen Anforderungen. Das zeigt: Wir handeln verantwortungsvoll und setzen auf eine nachhaltige Unternehmensführung.“

Henryk Badack
Geschäftsführer

„Mit unserer Erfahrung, unserer Qualität und unseren stabilen Prozessen können wir sicherstellen, dass Medikamente zuverlässig und sicher produziert werden – für unsere Kunden und für die Patientinnen und Patienten.“

Carsten Press
Geschäftsführer

Nachhaltiges Wachstum heißt für uns: mit klarer Perspektive investieren und bewusst mit Ressourcen umgehen. Wir verbinden wirtschaftliche Stärke mit sozialer Verantwortung und ökologischen Zielen – nicht als Einzelmaßnahmen, sondern als integrierter Ansatz.

Unser **Kompetenzprofil** bildet das Fundament unserer Arbeit. Erfahrung, fachliches Know-how und verlässliche Prozesse sorgen dafür, dass Wirkstoffe sicher verarbeitet und Medikamente in höchster Qualität bereitgestellt werden. Moderne Analytik, stabile Abläufe und eine starke Logistik spielen dabei eine entscheidende Rolle.

Um unsere **Arbeitgeberattraktivität** zu steigern, setzen wir auf ein Umfeld, in dem Menschen gerne arbeiten und ihr Potenzial entfalten können. Attraktivität und gute Zusammenarbeit sind für uns zentrale Erfolgsfaktoren – sie ermöglichen die Leistung, auf die sich unsere Kunden verlassen.

Die **digitale Transformation** ist für uns ein Hebel, um besser, schneller und effizienter zu werden. Unsere digitale Roadmap 2025–2030 bündelt wichtige Initiativen und stärkt die Kompetenzen, die wir dafür brauchen. So stellen wir sicher, dass digitale Lösungen im Alltag wirklich wirken.

Und schließlich bleibt der **Kundennutzen** der Maßstab unseres Handelns – seit 75 Jahren. „Rely on us“ gilt unverändert. Unsere Kunden profitieren von unserer Qualität, Liefertreue und Kontinuität. Wir bewahren Wissen, stabilisieren Prozesse und pflegen Partnerschaften, die tragen – heute und morgen.

Dieser Bericht lädt Sie ein, genauer hinzuschauen: auf das, was wir erreicht haben, woran wir arbeiten und wohin wir uns entwickeln. Wir gehen unseren Weg Schritt für Schritt weiter – mit dem Anspruch, auch künftig einen Schritt voraus zu sein.

Henryk Badack **Titus Ottinger** **Carsten Press**
Geschäftsführer Geschäftsführer Geschäftsführer



6



7

Weiterentwicklung ist ein Dauerlauf

→ Einleitung

Was Vetter schon immer ausgezeichnet hat: kontinuierlich optimieren, verbessern, weiterentwickeln. Immer weitergehen, nach vorne, unbeirrt und stetig, Schritt für Schritt. Genau darin liegt nach unserer festen Überzeugung die Kunst gesunden Unternehmertums: im Dauerlauf.

Selbstverständlich braucht es in bestimmten Situationen Sprints und kurzfristige Anpassungen. Doch angesichts des transformativen Wandels, in dem auch die pharmazeutische Industrie steckt, ist es der Beständige, der an Profil gewinnt. Bei Vetter bedeutet Veränderung eine sukzessive und zielgerichtete Weiterentwicklung. Auf diese Weise wird Wachstum nachhaltig (1), bleibt das Kompetenzprofil scharf und relevant (2), gewinnt das Image als Arbeitgeber substanziell (3), wirkt Digitalisierung transformativ (4) und maximiert sich der Kundennutzen (5). Und zwar systematisch und fortlaufend, step by step. So sind wir immer einen Schritt voraus.

Bei Vetter ist das Streben nach Nachhaltigkeit in der Unternehmens-DNA angelegt. Dabei haben wir Nachhaltigkeit schon immer ganzheitlich verstanden: Für die ökonomische Dimension halten wir das für selbstverständlich. Nur ein kontinuierliches Wachstum ist nach unserer Auffassung gesund und damit zugleich auch

nachhaltig. Als Konsequenz schließt das die soziale Dimension automatisch mit ein: Als Familienunternehmen tragen wir Verantwortung. Nicht nur für die Patientinnen und Patienten weltweit, sondern auch für unsere Mitarbeitenden und die Regionen, in denen wir aktiv sind. Diese Verantwortung nehmen wir ernst – und damit auch ihre ökologische Dimension: Unsere Standorte sind tief in ihren Regionen verwurzelt. Entsprechend verantwortungsvoll agieren wir mit Blick auf die Umwelt und die Ressourcen.

Dieses ganzheitliche Verständnis prägt auch die Schwerpunktthemen auf den folgenden Seiten. Vetter will immer besser werden, in jeglicher Hinsicht, kontinuierlich und konsequent. **Step by step: Wir sind immer einen Schritt voraus.**



Step by step zum nachhaltigen Wachstum

Wir denken ökonomische, soziale und ökologische Nachhaltigkeit konsequent zusammen. Das ist unser Anspruch und Selbstverständnis. Denn für uns bedeutet Wachstum: stabil, verantwortungsvoll und so geplant, dass es langfristig trägt.



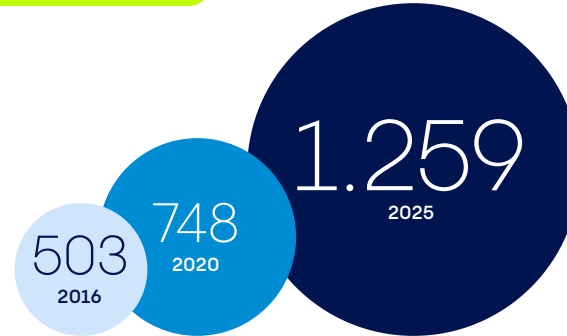
1/5

„Nachhaltiges Wachstum bedeutet für uns, Stabilität mit gezielter Expansion zu verbinden – wirtschaftlich belastbar, gesellschaftlich verankert und ökologisch verantwortungsvoll.“

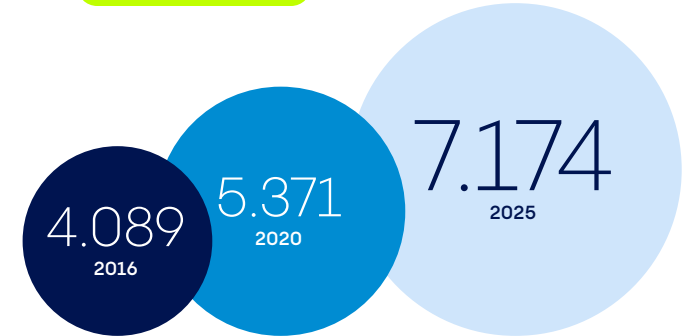


Johanna Müller
Team Lead Corporate Strategy
and Mergers & Acquisitions

Umsatz (in Mio. EUR)



Mitarbeitende



Nachhaltiges Wachstum heißt für Vetter: Wir wachsen kontinuierlich und planen in langen Zeiträumen. Nicht von Quartal zu Quartal, sondern in Dekaden, um nicht zu sagen in Generationen. Das zeigen auch die beiden Grafiken: Umsatz und Mitarbeitendenzahl sind über viele Jahre hinweg stetig gestiegen. Aus dieser Stabilität entsteht Verlässlichkeit für unsere Kunden – und Versorgungssicherheit für Patientinnen und Patienten.

Dabei verstehen wir Nachhaltigkeit dreidimensional. Ökonomisch wachsen wir organisch und investieren vorausschauend in Kapazitäten, Technologien und Resilienz. Ein zentraler Schritt ist der neue [STANDORT SAARLOUIS](#): Er erweitert langfristig unsere Produktionskapazitäten in Deutschland und stärkt zugleich eine Region im Strukturwandel. Ergänzend bauen wir unsere Präsenz in Nordamerika aus: Mit [DES PLAINES](#) nahe Chicago schaffen wir in der frühen klinischen Phase

mehr Nähe zu Kunden, mehr Flexibilität und die Basis für Partnerschaften, die später auch die kommerzielle Abfüllung einschließen. Beide Investitionen helfen auch die bestehenden Standorte zur kommerziellen Abfüllung in Deutschland abzusichern.

Sozial wachsen wir mit der Region. Wo neue Standorte entstehen, wachsen Ausbildung, Arbeitsplätze und Infrastruktur mit. Das betrifft auch Mobilitäts- und Wohnraumthemen, die wir mitdenken. Und es betrifft die Art, wie wir Wachstum steuern: nachhaltig, Schritt für Schritt. Dafür braucht es Zusammenarbeit über Bereiche und Ebenen hinweg. [TEAMARBEIT](#) steht dafür, dass Strategie bei Vetter nicht nur top-down formuliert wird. In Formaten wie Workshops und Konferenzen teilen wir Wissen, diskutieren Engpässe und entwickeln Handlungsoptionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Ökologisch setzen wir an den Standorten an, weil dort die großen Hebel liegen: Energieversorgung, Gebäudetechnik, Logistik und Ressourcensteuerung. Mit [ERNEUERBARE ENERGIEN](#) bündeln wir konkrete Maßnahmen wie den Ausbau der Photovoltaik und den Einsatz von Biomethan – pragmatisch umgesetzt und regional verankert. Die [SBTI-ZIELE](#) geben dem Ganzen den messbaren Rahmen: Mit wissenschaftlich fundierten Klimazielen schaffen wir Transparenz und Verbindlichkeit – inklusive Blick auf die Lieferkette.

So greifen die Steps ineinander: Saarlouis und Des Plaines schaffen Kapazität und Kundennähe, erneuerbare Energien und SBTi-Ziele senken Emissionen und erhöhen Planbarkeit – und teamorientiertes Zusammenarbeiten sorgt dafür, dass nachhaltiges Wachstum im Alltag ankommt. Schritt für Schritt, immer mit Verantwortung.



„Die Standortprojekte Saarlouis und Des Plaines markieren weitere Meilensteine unserer nachhaltigen Wachstumsstrategie. Sie unterstreichen unser Bekenntnis zu Qualität, Innovation und unsere Verantwortung gegenüber Kunden, Partnern und Patienten weltweit.“



Thomas Rübekeil
Vice President Corporate Real Estate and Technical Project Management and Site and Plant Development



Standort Saarlouis

- Standortfläche: rund 40 Hektar (Industriegelände)
- Förderung: bis zu 47 Mio. EUR staatliche Beihilfen (EU-genehmigt)
- Zeitplan: Baustart Q2/2026, Inbetriebnahme geplant 2031
- Initiales Investitionsvolumen von 480 Mio. EUR

bis zu

2.000

neue Arbeitsplätze im Saarland

Mit Saarlouis gehen wir einen entscheidenden Schritt hin zu langfristigen, belastbaren Kapazitäten in Deutschland. Geplant ist eine neue, hochmoderne Produktionsstätte für aseptische Abfüllung – ein Projekt, das wir frühzeitig und in großen Zeiträumen denken: Der Baustart ist im zweiten Quartal 2026 vorgesehen, die Inbetriebnahme 2031.

Für dieses kapitalintensive Vorhaben hat die Europäische Kommission staatliche Beihilfen von bis zu 47 Mio. EUR genehmigt. Das ist ein wichtiger Faktor, um Investitionen in einem hochregulierten Umfeld planbar umzusetzen. Gleichzeitig ist Saarlouis für uns ein Bekenntnis zum Standort Deutschland – und ein Beitrag zu einer Region im Strukturwandel. Vetter sieht langfristig die Möglichkeit, bis zu 2.000 Arbeitsplätze am Standort zu schaffen.

So verbindet sich ökonomisches Wachstum mit sozialer Wirkung: Wir erweitern Kapazitäten für unsere Kunden und die Versorgung von Patienten mit lebensnotwendigen Medikamenten, wir sichern Lieferfähigkeit und schaffen Perspektiven vor Ort.

Kapazität schaffen, Struktur stärken

→ Standort Saarlouis





ca. **15.000** m²
klinische Produktionsfläche



11

→ Standort Des Plaines Kundennähe in der frühen klinischen Phase

Der Ausbau in den USA ist für Vetter ein Schritt hin zu mehr Kundennähe und Flexibilität, besonders in frühen Entwicklungsphasen. In Des Plaines (Nähe Chicago) entsteht ein neues klinisches Produktionsgebäude; der offizielle Spatenstich fand im Juni 2025 statt. Der Standort mit seinen zwei Anlagen und zusätzlicher Expansionsfläche stärkt unser Angebot an klinischer Abfüllkapazität für die Entwicklung innovativer Wirkstoffe und unser bestehendes Netzwerk, unter anderem in Rankweil (AT), während Skokie (USA) damit ersetzt wird.

Der Standort ist so konzipiert, dass er frühe Projektphasen verlässlich begleitet – und gleichzeitig die Basis für langfristige Partnerschaften schafft. Denn wer in der präklinischen Phase und bis zur Zulassung eng zusammenarbeitet, baut gemeinsam Wissen auf: über Formulierungen, Prozessfenster und Anforderungen, die später in die kommerzielle Abfüllung hineinwirken. Das macht den Kundennutzen konkret: Unsere Kunden schätzen die frühe Begleitung in der klinischen Phase sehr – nicht zuletzt, weil sie oft kürzere Time-to-market-Zeiten ermöglicht.



Standort Des Plaines

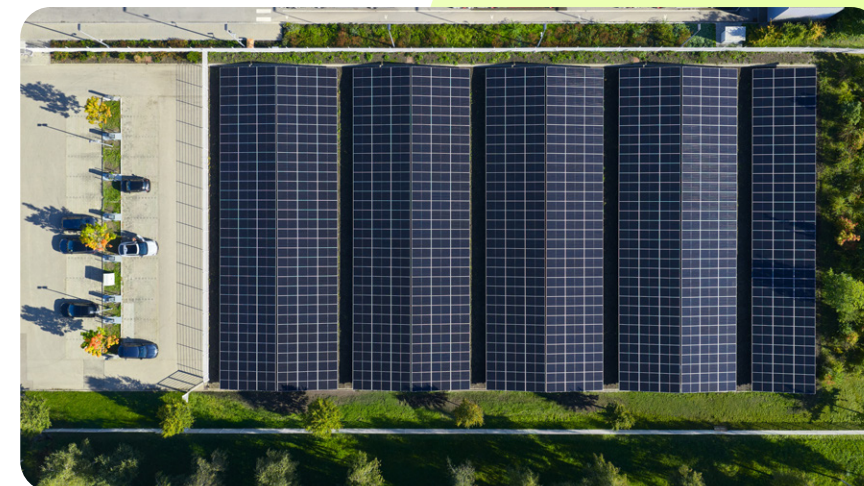
- Ausrichtung: aseptische Herstellung inkl. Materialvorbereitung/Compounding sowie Lager, Labore, Büros
- Meilenstein: „ready for media fill“ bis Ende 2029
- Potenzial: Grundstück ca. 80.000 m² für spätere Erweiterungen
- Investitionsvolumen von rund 250 Mio. EUR



„Wir setzen regional Maßstäbe mit Bio-
methan und Photovoltaik. Kompatibel
umgesetzt, messbar wirksam. So wächst
Klimaschutz mit unserem Wachstum.“



Dr. Ute Schleyer
Vice President Internal Project
Management and EHS Sustainability



12

Aus der Region für die Region

→ Erneuerbare Energien

Erneuerbare Energien sind ein zentraler Hebel, um Wachstum und Klimaschutz zusammenzubringen. Bereits 56 % unseres Energiebedarfs stammen aus erneuerbaren Quellen. Das wollen wir ausbauen. Dabei setzen wir auf Lösungen, die ökologisch wirksam sind und gleichzeitig zum Betrieb passen.

Ab 2027 beziehen wir am Produktionsstandort Ravensburg Süd in Mariatal Biomethan direkt von der Naturenergie Rotachtal GmbH & Co. KG im nahe gelegenen Horgenzell. Der Vorteil ist pragmatisch und wirkungsvoll: Biomethan ist mit der bestehenden Erdgasinfrastruktur kompatibel. Das ermöglicht den Umstieg ohne grundlegenden Leitungsbau – und erhöht zugleich die Versorgungssicherheit durch regionale Partnerschaften. 2025 deckten wir bereits 11 % unseres Erdgasbedarfs mit Biomethan und reduzierten damit Emissionen um über 1.000 Tonnen CO₂. Bis 2029 soll der Biomethananteil im Energieportfolio auf rund 22 Mio. kWh steigen.

Parallel treiben wir Photovoltaik konsequent voran: Am Standort Ravensburg West decken eigene PV-Anlagen bereits rund 22 % des Strombedarfs. Und wir denken Infrastruktur dabei mit. Der Rückbau einer versiegelten Parkfläche schuf Raum für neue PV-Kapazitäten – und wurde zugleich zu einer naturnahen Wiesenfläche, die Insekten Lebensraum bietet, das Mikroklima verbessert und bei Starkregen die Kanalisation entlastet.

So entstehen Lösungen, die regional verankert sind, technisch funktionieren und skaliert werden können – Schritt für Schritt, im Einklang mit unserem Wachstum.

Kurzüberblick

- Biomethan: Bezug ab 2027 (Ravensburg Süd/Mariatal, regionaler Partner)
- Wirkung: 2025 bereits 11 % Erdgasbedarf durch Biomethan, >1.000 t CO₂ weniger
- Ziel: bis 2029 rund 22 Mio. kWh Biomethan im Energieportfolio

56 %

unseres Energiebedarfs stammen aus erneuerbaren Quellen

ca. 22 %

des Strombedarfs für Ravensburg West aus eigenen PV-Anlagen (Photovoltaik)



„Die Validierung durch die SBTi und die Platinbewertung von EcoVadis belegen, dass wir auf dem richtigen Weg sind und unsere ambitionierten Nachhaltigkeitsziele konsequent und zügig verfolgen.“



Paula Wund
Umwelt- und Energiemanagement-
Verantwortliche, EHS-Managerin

Wachstum ist nur dann nachhaltig, wenn es messbar mit Klimaschutz verbunden ist. Deshalb orientieren wir uns an international anerkannten Standards: Seit November 2023 sind wir Mitglied der Science Based Targets initiative (SBTi). Mitte 2025 wurden unsere Ziele offiziell validiert.

Konkret bedeutet das: Wir verpflichten uns, unsere absoluten Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 bis 2034 um 58,8% gegenüber dem Basisjahr 2021 zu reduzieren. Weil ein erheblicher Teil der Emissionen

entlang der Lieferkette entsteht, setzen wir zusätzlich einen klaren Impuls Richtung Scope 3: Bis 2029 sollen 80% unseres Beschaffungsvolumens eigene wissenschaftlich fundierte Klimaziele verfolgen.

Ergänzend dazu zeigt die EcoVadis-Bewertung, wie breit Nachhaltigkeit im Unternehmen verankert ist: Vetter erhielt für 2025 erneut den Platinstatus und zählt damit zu den besten 1% aller bewerteten Unternehmen weltweit.

Klimaziele mit wissenschaftlichem Maßstab

→ SBTi-Ziele und EcoVadis

Kurz erklärt



Was ist EcoVadis?

Eine weitverbreitete ESG-Bewertung, die Unternehmen u. a. in den Themenfeldern Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung beurteilt.

Was bedeutet „Platin“?

Platin erhalten Unternehmen im Top-1-Perzentil (≥ 99. Perzentil) der bewerteten Firmen.

Wie wird das gemessen?

Die Platzierung bezieht sich auf alle bewerteten Unternehmen der vergangenen zwölf Monate (branchenübergreifend).



Strategie gemeinsam leben

→ Teamarbeit

Nachhaltiges Wachstum braucht Orientierung, aber auch Dialog, Widerspruch, Lernen und ein gemeinsames Bild davon, was verantwortliches Skalieren bedeutet. Genau dafür schaffen wir interne Formate, die Strategie greifbar machen und in die Organisation tragen.

Ein zentrales Format ist die Vetter Business Conference. Einmal jährlich kommen rund 150 Teilnehmende zusammen. Externe Impulse öffnen Perspektiven, interne Break-outs und Miniworkshops bringen aktuelle Fragen auf den Punkt: Wo entstehen Engpässe? Wie planen wir Kapazitäten so, dass Qualität und Lieferfähigkeit stabil bleiben? Was muss entlang der Lieferkette resilienter werden, auch mit Blick auf die Informationssicherheit, neuartige Bedrohungen und die Business Continuity?

Mit dem erfolgreichen Abschluss von Vetter NExT 2029 starten wir in diesem Jahr die gemeinsame Arbeit an strategisch relevanten Fragen und entwickeln das Strategieprogramm weiter. Zahlreiche Vorworkshops mit über 110 Mitarbeitenden unterschiedlicher Fachbereiche und Hierarchieebenen haben mit vielfältigen Perspektiven das gemeinsame Zukunftsbild signifikant geschärft.

Dieser partizipative Ansatz ist zentral, weil so ein Arbeitsmodus entsteht, der Wachstum aktiv gestaltet: abteilungsübergreifend, datenbasiert und praxisrelevant. Denn „Step by step“ heißt auch: Komplexität gemeinsam sortieren – und Verantwortung dort verankern, wo sie wirkt.

Drei Fragen an...



Tamara Fischer
Senior Managerin
Corporate Strategy/Mergers & Acquisitions

Welchem Zweck dienen gemeinsame Strategieworkshops in erster Linie?

„Die Workshops schaffen ein gemeinsames Verständnis für die Chancen und Herausforderungen der nächsten zehn Jahre. Ziel ist es, einen gemeinsamen Blick in die Zukunft zu richten, um für Vetter relevante Entwicklungen zu identifizieren und uns bestmöglich auf die Zukunft vorzubereiten.“

Was ist die Besonderheit an diesem partizipativen Ansatz?

„Unser partizipativer Ansatz hilft uns, eine Strategie zu entwickeln, die wirklich zu uns passt. Wir binden vielfältige Sichtweisen systematisch ein und diskutieren und bewerten damit die strategisch relevanten Themen mit Vertretern aller Fachbereiche. So vermeiden wir blinde Flecken.“

Wie viel erfolgt top-down, wie viel bottom-up?

„Der größte Mehrwert entsteht, wenn beide Ansätze ineinandergreifen: Top-down werden klare Leitplanken und Ziele gesetzt. Bottom-up-Perspektiven liefern wertvolle Ideen und Lösungsvorschläge aus allen Fachbereichen.“





Step by step zum einzigartigen Kompetenzprofil

Wir wollen die gefragteste Contract Development and Manufacturing Organization (CDMO) unserer Branche sein. Weil unsere Kompetenzen in der Breite wie in der Tiefe genau dort ansetzen, wo Innovationen entstehen – und später verlässlich wirken.



„Bei Vetter treffen Innovation und Kontinuität aufeinander – eine Kombination, die nachhaltigen Erfolg erst möglich macht.“



Uli Kuchenbrod

Director Development Service
Product Development & Design

In unserer Branche ist Verlässlichkeit ein echtes Leistungsmerkmal. Mehr noch: Sie ist Voraussetzung. Denn es geht um das Wohlergehen von Patientinnen und Patienten weltweit. Damit Medikamente zur richtigen Zeit in der richtigen Qualität ankommen, investieren wir fortlaufend in Kompetenzaufbau und in Innovation – Schritt für Schritt. Denn es gibt immer etwas, was sich präziser, robuster oder effizienter gestalten lässt.

Dabei geht es nicht um Innovation an sich, sondern um Werte, die messbar werden: in stabilen Prozessen, in belastbaren Daten, in sicheren Transfers – und in Lösungen, die sich später skalieren lassen. Kompetenz braucht dafür auch Raum: moderne Labore, Entwicklungsumgebungen und Produktionsflächen, in denen

neue Verfahren entstehen und in standardisierte Abläufe überführt werden können.

Unser Kompetenzprofil wächst entlang klarer Initiativen und Bereiche: → [NEUE WIRKSTOFFKLASSEN](#) erfordern spezialisierte Analytik, ein tiefes Prozessverständnis und oft neue Standards. → [INNOVATIVE LOGISTIK](#) sorgt dafür, dass höhere Komplexität in der Produktion zu mehr Tempo und Stabilität statt zu Reibungsverlusten führt. → [PRODUKTINNOVATION](#) bedeutet, Therapien in ihrer Anwendung konsequent mitzudenken – bis in die Details von Handhabung und Nutzererlebnis. → [PRODUKTION DER ZUKUNFT](#) heißt bei uns: Automatisierung, wo sie Qualität und Entlastung bringt, und Flexibilität, wo sich kundenseitig Produkte, Formate oder Mengen schnell

ändern können. Und → [INDIVIDUELLE ABFÜLLUNG](#) ist die Fähigkeit, Wirkstoffe und Systeme so früh gemeinsam mit Kunden zu entwickeln, dass spätere Upscales und kommerzielle Versorgung zur planbaren Perspektive werden.

Innovation ist dabei eine Gemeinschaftsleistung. Wir fördern eine Kultur, in der Mitarbeitende Potenziale erkennen, Lösungen testen und Wissen teilen – unterstützt durch Formate wie Hackathons oder methodische Trainingsprogramme.





Kurz erklärt

Oligonukleotide

Oligonukleotide sind kurze DNA- oder RNA-Sequenzen. Sie können biologische Prozesse gezielt beeinflussen, etwa indem sie Genaktivität regulieren. Weil sie empfindlich und analytisch anspruchsvoll sind, brauchen sie spezialisierte Prüf- und Prozessmethoden.



Oligonukleotide: Moleküle der Zukunft

→ Neue Wirkstoffklassen



17

Oligonukleotide gehören zu den Substanzklassen, die in der modernen Arzneimittelentwicklung besonders stark an Bedeutung gewinnen. Sie eröffnen hochpräzise Therapieansätze – und stellen zugleich hohe Anforderungen an Analytik und Prozessverständnis. Genau hier zeigt sich, was ein einzigartiges Kompetenzprofil ausmacht: die Fähigkeit, neue Komplexität in belastbare Routine zu übersetzen.

Ein zentrales Beispiel ist die Analytik. Für Oligonukleotide existieren bislang kaum verbindliche regulatorische und analytische Standards. Umso wichtiger wird es, Identität, Qualität und Integrität sicher und effizient nachzuweisen – als Grundlage jeder weiteren Verarbeitung. Vetter hat dafür eine eigene Methode zur Identitätsbestimmung entwickelt: eine Plattformmethode auf Basis der Schmelzpunktbestimmung, die sequenzspezifisch ist

und in kurzer Messzeit robuste Ergebnisse liefert. Damit entsteht ein standardisierbarer Ansatz, der Sicherheit schafft und zugleich Geschwindigkeit ermöglicht.

Parallel bauen wir das erforderliche Know-how und die passende Geräte- und Methodenlandschaft gezielt aus. Wo früher hochspezifische Prüfungen häufig extern vergeben werden mussten, wächst der Anspruch vieler Kundinnen und Kunden heute klar in Richtung integrierter Leistung: Abfüllung, Analytik und Freigabeprozesse greifen idealerweise nahtlos ineinander. Ein solches Full-Service-Modell reduziert Schnittstellenrisiken, stabilisiert den Qualitätsstandard über den gesamten Weg – von der frühen Entwicklung bis zur späteren Versorgung – und beschleunigt Projekte mit Blick auf die Time-to-market.

→ Innovative Logistik

Materialfluss als Wettbewerbsfaktor

Innovationen entstehen nicht nur im Labor oder an der Linie. Sie entstehen auch dort, wo Prozesse im Alltag stabil laufen müssen: in der Logistik, in der Materialbereitstellung, in der internen Versorgung. Gerade wenn neue Produktions- und Verpackungstechnologien eingeführt werden, steigt die Komplexität oft sprunghaft. Dann entscheidet die Logistik mit darüber, ob ein Fortschritt tatsächlich einer wird.

Ein konkreter Treiber sind neue Dimensionen in der Sekundärverpackung und bei Device-Montage- und Verpackungslinien. Wo früher Materialflüsse planbar waren, steigen Mengen, Varianten und Taktungen. Die Antwort kann nicht „mehr vom Gleichen“ sein, sondern muss smarter werden: automatisierte Nachschublogik, klar definierte Mindestbestände, digital gestützte Bestellprozesse – und Transportlösungen, die Laufwege



reduzieren und die Versorgung der Linien entlasten. So wird Logistik vom Begleiter zur aktiven Stellschraube bei Stabilität und Tempo.

Dazu kommt: Zukunftsfähige Logistik braucht Infrastruktur, die mitwächst. Mit dem Logistikzentrum Ravensburg West (RVW) bündelt Vetter Logistikleistungen, schafft zusätzliche Kapazitäten und stärkt die Robustheit der Lieferkette – gerade dann, wenn Wachstum und höhere Kundenanforderungen parallel stattfinden.



V-OVS® next: Entwicklung aus Anwendersicht

→ Produktinnovation

Produktinnovation heißt für uns: konsequent vom Nutzen her denken. Also: wird sicher verstanden, korrekt angewendet, intuitiv gehandhabt. Genau daran knüpft V-OVS® next an – als Weiterentwicklung unseres Spritzenverschlussystems, entstanden aus Marktfeedback und mit dem klaren Ziel, Sicherheit, Usability und Design zu verbinden.

Im Entwicklungsprozess standen die Perspektiven unterschiedlicher Nutzergruppen im Mittelpunkt. Human-Factors-Studien und funktionale Tests dienen dabei als methodisches Geländer: Wo kann es zu Fehlanwendungen kommen? Was macht die Handhabung eindeutig? Welche Elemente unterstützen das richtige Verhalten

ohne Erklärung? Genau dafür wurden Funktionen und Designmerkmale weiterentwickelt – bis hin zu klaren haptischen und visuellen Orientierungspunkten. Das Ziel war denkbar klar formuliert: V-OVS® next sollte so selbstverständlich funktionieren wie das Öffnen einer Colaflasche.

Gleichzeitig ist Produktinnovation nur dann wirkungsvoll, wenn Industrialisierung und Lieferkette mitgedacht sind. V-OVS® next ist auf dem Weg zur Markteinführung 2027; die Vorbereitungen für die Industrialisierung sind eingeleitet, und das System ist so ausgelegt, dass es eine breite Bandbreite an Spritzenformaten unterstützt.

„Ich sehe bei V-OVS® next, wie viel Qualität in den Details steckt: Wenn Handhabung, Sicherheit und Design zusammenpassen, wird Innovation für Anwenderinnen und Anwender wirklich spürbar.“



Daniela Geiger
Produkt- und Servicemanagerin

V-OVS® next



- **Stabile Verriegelungsfunktion**
- **Intuitive Handhabung**
- **Leichtes Öffnen**
- **Oberfläche: Weiche Strukturen und abgerundete Kanten erleichtern Benutzung**



Vollautomatisierte Produktionszelle



Automatisierung, die Qualität und Menschen stärkt

→ Produktion der Zukunft

Die Produktion der Zukunft ist in der Pharmabranche kein „nice to have“. Sie erfüllt drei gleichzeitige Anforderungen: steigende Komplexität, hohe regulatorische Dichte und ein Arbeitsmarkt, in dem qualifizierte Fachkräfte gewonnen und gehalten werden müssen. Automatisierung ist dabei ein zentraler Hebel, Qualität zu stabilisieren, monotone Tätigkeiten zu reduzieren und Mitarbeitenden verantwortungsvollere Aufgaben zu übertragen.

Ein gutes Beispiel ist die Entwicklung hochflexibler Konzepte für kleine und kleinste Chargen – weil immer mehr Therapeutika in geringen Mengen gebraucht werden, etwa als hochwirksame Wirkstoffe oder Medikamente gegen seltene Erkrankungen. Vetter und Syntegon haben dafür ein Konzept für Kleinstmengen entwickelt, das neue Standards setzt: eine vollautomatisierte Produktionszelle mit handschuhlosem Isolator, 100-prozentiger Inprozesskontrolle und Auslegung für Chargen unter 3.000 Einheiten. Das minimiert Produktverluste, erhöht die Prozesssicherheit und bleibt regulatorisch belastbar.

Auch in der optischen Kontrolle zeigt sich dieser Anspruch: Robotik- und Automatisierungslösungen können Durchlaufzeiten reduzieren, ohne Qualitätsmaßstäbe zu senken. Vollautomatische optische Kontrollanlagen sind dafür ein Beispiel: Sie automatisieren Handling-Schritte in der visuellen Inspektion und steigern dadurch Effizienz und Durchsatz.

Kurz erklärt

Begriffe im Prozessdesign

- Quality by Design (QbD): Qualität wird systematisch in Prozesse „hineinentwickelt“, statt am Ende nur zu prüfen.
- CQA (Critical Quality Attributes): Kritische Qualitätsmerkmale des Produkts, die sicher eingehalten werden müssen.
- CPP (Critical Process Parameters): Prozessparameter, die kontrolliert werden, um die CQAs zuverlässig zu erfüllen.

Drei Fragen an...



Adrian Prell

Director Pharmaceutical Production/
Automated Visual Inspection

In vielen Bereichen wandelt sich die Produktion radikal. Welche besonderen Herausforderungen bestehen in der Pharmabranche?

„Die pharmazeutische Produktion befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Unser Anspruch ist es, Innovation und regulatorische Exzellenz konsequent miteinander zu verbinden. Jede Prozessoptimierung basiert auf validen Daten, vollständiger Transparenz und maximaler Reproduzierbarkeit – das ist die Grundlage für Qualität, Vertrauen und nachhaltigen Erfolg.“

Wie hoch ist der Wettbewerbsdruck bei der Innovierung der Produktion?

„Der Innovationsdruck in unserer Branche ist hoch – und genau das treibt uns an. Wer heute führend sein will, muss Qualität, Effizienz und Flexibilität gleichzeitig steigern. Deshalb setzen wir konsequent auf die modernsten Technologien in der Automatisierung, Gestaltung robuster Prozesse und zukunftsfähige standardisierte Konzepte, die uns einen klaren Wettbewerbsvorteil schaffen.“

Was bedeutet das für die Mitarbeitenden?

„Unsere Mitarbeitenden sind ein zentraler Erfolgsfaktor bei diesem Wandel. Automatisierung schafft Freiräume für weitere wertschöpfende Tätigkeiten – hin zu Prozessverständnis, Steuerung und kontinuierlichen Verbesserungen. Gleichzeitig fördern wir gezielt Kompetenzen, Verantwortungsbewusstsein und Teamgeist, um gemeinsam in der pharmazeutischen Produktion ‚best in class‘ zu sein.“



„Ich würde es so zusammenfassen: Der größte Mehrwert entsteht lange bevor ein Produkt final ist. Wenn wir Prozess, Produkt und Skalierung von Anfang an richtig aufsetzen, wird aus Innovation Versorgung.“



Dr. Frank Böttger
Director Development Service
Manufacturing Science & Process
Development



„Rocket Science“ → Individuelle Abfüllung beginnt vor der ersten Linie

Individuelle Abfüllung ist mehr als Variantenvielfalt bei Formaten. Der eigentliche Unterschied entsteht früher: in der Drug-Product-Entwicklung, wenn Wirkstoff, Prozess und spätere Skalierung von Beginn an zusammen gedacht werden. Genau dort liegt die „Rocket Science“ – weil Entscheidungen in der frühen Phase festlegen, ob ein Upscale später reibungslos funktioniert oder zur Risikostelle wird.

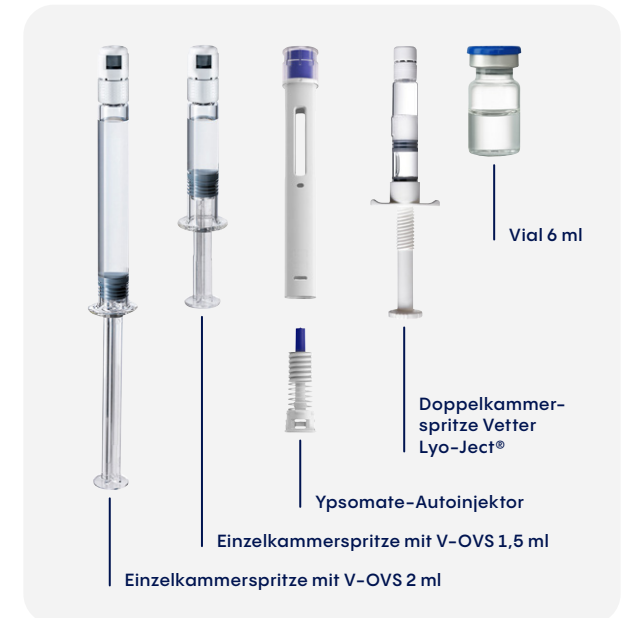
Vetter arbeitet deshalb früh eng mit Kundinnen und Kunden zusammen, um einen Produktionsansatz zu entwickeln, der zu Produktmerkmalen, Zielpatientinnen und -patienten und zur Lebenszyklusstrategie passt. Es geht um Prozessdesign und Technologietransfer, um Skalierbarkeit, Reproduzierbarkeit und Effizienz – und darum, Methoden, Schritte und Parameter gezielt individuell zu optimieren.

Das wird konkret, sobald neue Moleküle in reale Handhabung übersetzt werden müssen: Welche Pumpen-

technologie ist kompatibel, wenn das Produkt bei Druck oder intensiver mechanischer Beanspruchung instabil wird? Welche Temperaturfenster sind während der Abfüllung zulässig? Wie wird Stabilität über Prozessschritte hinweg abgesichert? Und welche Primärpackmittel- und Containerstrategie ist über den gesamten Lebenszyklus tragfähig? Genau solche Fragen entscheiden, ob klinische Chargen später in kommerzielle Versorgung übergehen können – ohne Überraschungen.

Erst danach kommen die sichtbaren Aspekte: Device- und Verpackungsvarianten, patientenfreundliche Formate, Konfigurationen für Märkte. Auch hier ist Erfahrung entscheidend – etwa in der Montage und Konfektionierung einer breiten Palette injizierbarer Produktformate. Vetter bündelt diese Leistungen an einem hochmodernen Standort und verbindet sie räumlich nah mit der aseptischen Abfüllung, um Schnittstellenrisiken zu reduzieren.

Formate für die individuelle Abfüllung





Step by step zum attraktivsten Arbeitgeber

Wir wollen an unseren Standorten der attraktivste Arbeitgeber sein. Dafür investieren wir in Menschen, Perspektiven und ein starkes Miteinander. Und wir engagieren uns vor Ort, damit Region und Unternehmen gemeinsam wachsen.



„Arbeitgeberattraktivität bedeutet für uns, Menschen ganzheitlich zu sehen und ihre Stärken bewusst einzusetzen. So übernehmen wir Verantwortung – für die Region, für unsere Teams und für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Wo das gelingt, entsteht echte Bindung.“



Tobias Bürger
Senior Vice President Human Resources/Communications



Trägerinnen und Träger von Wissen, Erfahrung und Haltung sind bei Vetter Menschen, keine „Human Resources“. Genau deshalb lässt sich Arbeitgeberattraktivität nicht auf einzelne Maßnahmen reduzieren. Sie entsteht, wenn Rahmenbedingungen stimmen, wenn Wertschätzung erlebbar wird und Mitarbeitende ihren eigenen Antrieb einbringen können. Dann verstärken sich individuelle Motivation und gemeinsame Ziele gegenseitig. Schritt für Schritt.

Das beginnt bei der [AUSBILDUNG](#). Wer früh Verantwortung übernehmen darf, wer gesehen wird und wer Qualität als Teamleistung erlebt, entwickelt Bindung und Selbstvertrauen.

Es setzt sich fort im [MITARBEITERLEBENSZYKLUS](#): vom Ankommen im Unternehmen über die fachliche Einarbeitung bis zur sozialen Integration im Team. Auch Übergänge gehören dazu. Exit-Gespräche liefern Hinweise, wie wir besser werden können, und Rückkehrende zeigen, dass Beziehungen nicht mit dem Austritt enden müssen.

Arbeitgeberattraktivität heißt bei uns außerdem [LEBENSLANGES LERNEN](#). Wir entwickeln Kompetenzen gezielt weiter, weil Wissen sich schneller verändert als früher. Dafür schaffen wir Lernorte, digitale Angebote und transparente Entwicklungswege, in der Fach- genauso wie in der Führungslaufbahn.

All das funktioniert nur mit einer Kultur, die Lernen ermöglicht. Unsere [KULTUR](#) lebt von Offenheit, Vielfalt, einem klaren Werteverständnis und Formaten, die Begegnung und Austausch fördern.

Und schließlich braucht ein attraktives Arbeitsumfeld ganz praktische Grundlagen: [BENEFITS](#), die zum Leben passen. Gesundheit, Familie, finanzielle Sicherheit und nachhaltige Mobilität sind Voraussetzungen dafür, dass Menschen langfristig Leistung bringen können. So verbindet sich regionale Verantwortung mit globaler Perspektive: Wir stärken Teams vor Ort und sichern damit unsere Leistungsfähigkeit als CDMO weltweit.





Das sagen die Auszubildenden...

Warum Vetter?

„Weil Ausbildung hier ernst genommen wird und ich Laborpraxis in einem Umfeld lerne, das Qualität wirklich lebt.“



Nicolas Reznarski
Auszubildender Pharmakant

Was schätzt du im Alltag am meisten?

„Den Teamgeist. Man wird schnell eingebunden und kann eigene Ideen einbringen, nicht nur Aufgaben abarbeiten.“



Lara Hermann
Auszubildende Industriekauffrau

Welches war dein Highlight der ersten 100 Tage?

„Es gibt nicht das eine Highlight – es ist eher so, dass das Gesamtpaket für mich stimmt. Und zwar jeden Tag aufs Neue.“



Lars Schmid
Auszubildender Fachinformatiker
Systemintegration



Nachwuchs fördern, → Ausbildung Verantwortung ermöglichen

Unsere Ausbildung wächst stetig: Jedes Jahr starten neue Auszubildende und dual Studierende, insgesamt begleiten wir über alle Jahrgänge hinweg rund 160 Nachwuchskräfte. Wer seine Ausbildung oder sein Studium erfolgreich abschließt, wird bei uns sichtbar wertgeschätzt. Die besten Absolventinnen und Absolventen werden auf der Betriebsversammlung vor der gesamten Belegschaft geehrt.

Gleichzeitig entwickeln wir Ausbildung weiter. Ein Beispiel ist der neue Wettbewerb „make it“, der auf die Initiative des Vetter-Ausbilders Dennis Lieb zurückgeht und in der Branche schnell Aufmerksamkeit bekommen hat. Auch Kultur und Identität gehören dazu: Im Bildungszentrum Ravensburg West (RVW 4) haben Auszubildende gemeinsam mit dem Streetart-Künstler Mica One die Vetter-Werte als großformatiges Graffiti umgesetzt. Und mit „Vetter goes Social“ gestalten Nachwuchskräfte soziale Projekte in der Region – auch während der Arbeitszeit.





Ankommen: im Unternehmen, in der Rolle, im Team

„Um Rückkehrenden den Wiedereinstieg zu erleichtern, schaffen wir mit unseren Onboarding- und Offboarding-Prozessen ein wertschätzendes Umfeld und ebnen den Weg für unser gemeinsames Wachstum.“



Jule Kessler
Senior Managerin On- & Offboarding

Wachstum gelingt nur, wenn Menschen gut ankommen. Deshalb verstehen wir Onboarding als Dreiklang: organisatorische Integration (Ankommen im Unternehmen), fachliche Einarbeitung (Ankommen in der Rolle) und soziale Integration (Ankommen im Team). In Welcome Days lernen neue Kolleginnen und Kollegen zentrale Ansprechpersonen, Abläufe und Kultur kennen. Eine Onboarding-Mappe und ein digitales Onboarding-Portal sorgen dafür, dass Informationen verlässlich verfügbar sind. In den ersten Monaten begleitet zusätzlich eine Patin oder ein Pate fachlich und ganz pragmatisch im Alltag.

Weil ein Jobwechsel oft auch einen Ortswechsel bedeutet, unterstützen wir das Ankommen in der Region mit „Wohnen auf Zeit“. Voll ausgestattete Wohnungen bieten für die ersten Monate eine stabile Basis, damit sich neue Mitarbeitende auf den Start konzentrieren können.

Zum Lebenszyklus gehört aber auch das Abschiednehmen. Exit-Gespräche sind für uns ein wichtiger Rückkanal: Was hat gut funktioniert, wo gab es Reibung, was können wir verbessern? So wird aus Erfahrung ein Lernprozess.

Ein Leuchtturm für zukunftsfähiges Ankommen ist unser Integratives Einstiegsprogramm. Es öffnet Bewerberinnen und Bewerbern mit noch ausbaufähigen Deutschkenntnissen eine faire Chance und verbindet Sprache, Fachkompetenz und Kultur. So übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung und stärken gleichzeitig Teams dort, wo Fachkräfte besonders gefragt sind.

Kurz erklärt

Integratives Einstiegsprogramm

- Qualifizierungsprogramm über sechs Monate
- Deutsch bis B1+ plus pharmazeutische Praxis
- Mehrere Starttermine pro Jahr
- Hohe Übernahmequote, breite Vielfalt an Nationen



Vetter-Mitarbeitende über ihre Laufbahn

„Ich bin nach meinem Pharmaziestudium über ein Trainee-Masterprogramm zu Vetter gekommen. Dort habe ich praktische Erfahrungen im Labor, in der Aseptik und im Projektmanagement gesammelt und mein Wissen durch Mastermodule vertieft. Heute leite ich ein Team im Bereich Quality Operations. Ich schätze, dass ich meine Stärken entdecken und mich Schritt für Schritt weiterentwickeln konnte.“



Lisa Schutera
von der Pharmazie ins
Qualitätsmanagement

„Ich habe nach meiner Ausbildung zum biologisch-technischen Assistenten in der Lösungsherstellung begonnen und früh erlebt, wie präzise und verantwortungsvoll die Arbeit mit Wirkstofflösungen ist. Durch Weiterbildungen und interne Programme konnte ich mich Schritt für Schritt weiterentwickeln – vom Schichtkoordinator zum Teammanager bis hin zum Produktionsleiter. Heute arbeite ich wieder in der Lösungsherstellung, wo Genauigkeit und Teamarbeit entscheidend sind. Was mir geholfen hat: klare Strukturen, Vertrauen und echte Entwicklungschancen.“



Sebastian Frick
Start in der Lösungsherstellung,
später Führungsverantwortung

„Nach mehreren Jahren im Customer-Service wollte ich mich fachlich breiter aufstellen. Mit meinem BWL-Hintergrund suchte ich nach einem Weg, auch pharmazeutisch tiefer einzusteigen, und nutzte das neue berufsbegleitende Masterangebot. Dafür reduzierte ich meine Arbeitszeit und stieg ins Programm ein. Heute betreue ich als Key-Account-Managerin strategische Kunden – der Mix aus Naturwissenschaft, Technik und Wirtschaft gibt mir die Sicherheit für den direkten Kundenkontakt.“



Selina Gronmayer
vom Customer-Service ins
Key-Account-Management



→ Lebenslanges Lernen **Lernen als strategischer Vorteil**

Digitalisierung, neue Wirkstoffklassen, Automatisierung und KI verändern Aufgabenprofile. Wissen veraltet schneller, und Wettbewerb entscheidet sich immer häufiger über Kompetenzen. Deshalb verankern wir lebenslanges Lernen systematisch in unseren Prozessen, vom ersten Arbeitstag bis zu neuen Rollen im Verlauf der Karriere.

Dazu gehören Lernorte wie unser Bildungszentrum im Gebäude RVW 4 mit modernen Seminarräumen, kollaborativen Arbeitsbereichen und einem VR-Raum für virtuelles Lernen. Und dazu gehören genauso digitale Lernformate, die niederschwellig funktionieren und in den Alltag passen. Mit einer zentralen Lernplattform bündeln wir Angebote, machen sie schnell auffindbar und ermöglichen selbst gesteuertes Lernen, orts- und zeitunabhängig.

Wir fördern Entwicklung aber nicht nur über Kurse, sondern über klare Wege: Nebenberufliche Studiengänge können bei uns gezielt unterstützt werden, auch

unabhängig von der aktuellen Stellenbeschreibung. Themenwochen und Austauschformate bringen Perspektiven zusammen, etwa wenn Kolleginnen und Kollegen aus dem Kundenmanagement Einblicke geben, wo Produkte hingehen und welche Anforderungen dahinterstehen.

Auch Führung entsteht bei Vetter nicht zufällig. Mit einem unternehmensweiten Talent Development Process identifizieren und entwickeln wir Führungstalente gezielt und transparent, mit objektiven Kriterien und klaren „Quality Gates“. Gleichzeitig arbeiten wir an einer Fach- und Expertenlaufbahn, die Expertise sichtbar macht, bindet und als gleichwertige Alternative zur Führungskarriere wirkt. So sichern wir Wissen, fördern Innovation und geben Menschen langfristige Perspektiven.





26

Kultur bewährt → Kultur sich im Alltag

Eine starke Kultur ist bei Vetter ein echter Stabilitätsfaktor. Sie entscheidet darüber, ob Menschen offen Fragen stellen, Wissen teilen, Fehlerquellen früh benennen und Verantwortung übernehmen. Genau das brauchen wir in einem Umfeld, in dem Qualität und Sicherheit täglich neu verdient werden müssen.

Darum machen wir Kultur sichtbar und erlebbar. Kunst am Standort ist ein Beispiel: Über die Jahre ist eine Sammlung entstanden, hinter der oft mehr steckt, als man auf den ersten Blick sieht. In Führungen, etwa durch das Bildungszentrum, vermitteln wir unseren Mitarbeitenden, wie sich Ästhetik und gesellschaftliche Fragen zu Haltung verbinden.

Vielfalt gehört dazu. In der Diversity Week schaffen wir Raum für Austausch, Trainings und Gespräche. Neugier

und respektvolles Zuhören sind dabei keine Soft Skills, sondern Grundlage guter Zusammenarbeit in Teams mit unterschiedlichen Generationen, Kulturen und Lebenswegen. Formate wie „Industry meets Women in Pharma“ stärken Netzwerke, machen Vorbilder sichtbar und fördern weibliche Talente.

Auch Nachhaltigkeit und Integrität sind Teil unserer Kultur. Aktionstage und Mitmachformate zeigen, wie Alltagsverhalten Wirkung entfalten kann. Eine Compliance Week macht unseren Verhaltenskodex greifbar. Und gemeinsamer Sport, Firmenläufe oder Stadtradeln stiften Gemeinschaft. So zahlt das eine auf das andere ein: Wer sich zugehörig fühlt, lernt leichter, arbeitet sicherer und bleibt eher.

Kurz erklärt

Art@Vetter

- Für alle zugänglich: Über 1.000 Kunstwerke prägen Flure, Büros und Besprechungsräume – bewusst dort, wo Menschen täglich arbeiten.
- Start 1991: Die Sammlung wächst seit den ersten Ankäufen kontinuierlich mit dem Unternehmen.
- Regional verwurzelt: Im Fokus steht die Förderung von Künstlerinnen und Künstlern aus der Region.
- Kuratiert statt zufällig: Künstlerin und Kunstvermittlerin Kirsten Helfrich begleitet als Unternehmenskuratorin Auswahl und Sammlung professionell.
- Kunstführungen für Mitarbeitende: In regelmäßigen Rundgängen werden Highlights und Hintergründe der Werke vorgestellt.



„Es sind nicht nur einzelne Leistungen. Sondern vor allem das Gefühl, dass vieles mitgedacht ist, um unsere Mitarbeitenden in möglichst allen Lebenslagen zu unterstützen.“



Christoph Kempter
Senior Manager Total Rewards



Benefits, die entlasten und das Leben mitdenken

→ Benefits

Benefits sind für uns selbstverständlicher Teil eines fairen Arbeitsumfelds. Sie sollen entlasten, Sicherheit geben und unterschiedliche Lebensphasen abbilden. Deshalb setzen wir auf ein Bündel an Maßnahmen, das Orientierung schafft.

Finanzielle Sicherheit beginnt bei Zuschlägen und zusätzlichen Zuwendungen zu besonderen Anlässen. Dazu kommen eine betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonten, was von vielen Kolleginnen und Kollegen genutzt wird.

Gesundheit unterstützen wir mit einem breiten Angebot: Vorsorge- und Check-up-Formate, Impfmöglichkeiten, Gesundheitspass mit zahlreichen Gesundheitsaktionen und Zugänge zu Sport- und Bewegungsprogrammen. Ergänzt wird das durch eine kostenfreie betriebliche Krankenzusatzversicherung und eine betriebliche Sozialberatung, die auch in belastenden Situationen ansprechbar ist.

Familie und Vereinbarkeit stärken wir mit Unterstützungsangeboten rund um Kinderbetreuung und Programmen für die Ferienzeit. Der VivaFamilienservice unterstützt Familien etwa bei der Suche nach einem Platz für Angehörige in einem Pflegeheim oder nach einem Kitaplatz. Und kleine, aber wirksame Dinge wie vergünstigte Betriebsrestaurants oder gemeinsame Aktivitäten tragen zusätzlich dazu bei, dass der Alltag leichter wird.

Ein Schwerpunkt ist **nachhaltige Mobilität**. Wir entwickeln unsere Standorte mit Blick auf regionale Verantwortung und schaffen Alternativen zum klassischen Pendeln: vom Deutschlandticket über Fahrradleasing bis zum Ausbau von Fahrradinfrastruktur, E-Bike-Lademöglichkeiten und Ladepunkten für Elektrofahrzeuge. So wird Mobilität planbarer, klimafreundlicher und im Alltag praktikabler.





Step by step zur digitalisierten Wertschöpfung

Wir wollen unsere Wertschöpfung umfassend digitalisieren. Wir sprechen von einer digitalen Transformation unserer Prozesse, Datenflüsse und Zusammenarbeit. Für mehr Transparenz, Rückverfolgbarkeit und Qualität im GMP-Alltag.



Digitale Transformation ist bei Vetter praktisch gleichbedeutend mit einer strategischen Weiterentwicklung des Unternehmens: Sie greift tief in unsere Kernwertschöpfung ein und muss deshalb zugleich robust, auditfähig und alltagstauglich sein. Genau darum setzen wir auf einen Schritt-für-Schritt-Ansatz: planen, priorisieren, sauber umsetzen, stabilisieren – und dann skalieren.

Der Hebel ist groß. Unsere Produktions- und Qualitätsprozesse erzeugen heute einen erheblichen Dokumentationsaufwand. Allein in der Chargenfreigabe entstehen jedes Jahr Tausende Batch Records mit vielen manuellen Eintragungen und entsprechendem Aufwand bei Review, Archiv und Rückfragen. Daraus leitet sich unser Kernanspruch ab: weniger manuelle Schnittstellen, mehr durchgängige Datenflüsse, mehr Datenintegrität – ohne Kompromisse bei Compliance.

„Digitale Transformation entscheidet darüber, wie belastbar unsere Prozesse, wie nachvollziehbar unsere Daten und wie skalierbar unsere Wertschöpfung künftig sind. Unser Anspruch ist: Schritt für Schritt vorangehen, sauber validieren und stabilisieren.“



Patrick Bixenmann

Senior Vice President Controlling

Damit werden wir produktiver und können zusätzlichen Nutzen für unsere Kunden schaffen, beispielsweise durch die elektronische Bereitstellung von Daten und Analysen.

Damit Transformation wirkt, braucht sie Struktur. Das beginnt bei → [ROADMAP & ZIELBILD](#): Wir bündeln strategische Initiativen in einer digitalen Roadmap (2025–2030) und definieren eine logische Chronologie aus Architektursicht. Ebenso wichtig ist → [GOVERNANCE](#): Ein Digitalisierungs- sowie ein Architekturboard und Abstimmungen mit dem internen Projektmanagement sorgen dafür, dass wir Ressourcen aller Art im Blick behalten und als integrierte Systemlandschaft vorankommen.

Inhaltlich konzentrieren wir uns auf die Steps der digitalen Roadmap: ERP, MES, LIMS, PLM, Data- und Analytics-Plattform und IT/OT. Mit ihnen erreichen wir das Ziel: die

→ [DIGITALE FABRIK](#) Saarlouis mit ihren papierlosen Prozessen. Aber auch Themen wie Informationssicherheit und → [KI](#) beschäftigen uns stark. Mit unserem KI Framework setzen wir die Leitplanken für die Nutzung von KI.

Transformation ist dabei immer auch Kulturarbeit. Deshalb verbinden wir die technischen Programme mit Change- und Kommunikationsarbeit: Verständnis schaffen, Vertrauen stärken, Beteiligung ermöglichen und Kompetenzen aufbauen – damit digitale Arbeit nicht „oben“ entschieden, sondern „unten“ wirksam wird.



→ Roadmap Fokus schaffen, Abhängigkeiten steuern

Bei Vetter gibt es viele Digitalisierungs- und Automatisierungsinitiativen. Der entscheidende Schritt ist, daraus eine gemeinsame Richtung zu machen. Genau das leistet unsere digitale Roadmap: Sie bündelt strategische Digitalisierungsprojekte und -initiativen für den Zeitraum 2025 bis 2030, ordnet sie logisch, macht Abhängigkeiten sichtbar und schafft die Basis für Priorisierung.

Wichtig ist dabei, das Ganze auf eine solide Grundlage zu stellen. Die Maßnahmen der digitalen Roadmap sind direkt aus der definierten Soll-Unternehmensarchitektur abgeleitet. Sie fokussieren jene Bausteine, die zur Digitalisierung unserer Kernwertschöpfung notwendig sind. Die Roadmap baut damit auf klar beschriebenen Zielbildern (Soll-Bebauungsplänen) und einer grundlegenden Architekturentscheidung auf: SAP dient als zentrales „Backbone“, in dem die Integration der Kernprozesse zusammenläuft. Ein wesentlicher Meilenstein ist dabei das ERP-Programm S/4HANA mit geplantem Business-Go-live in der zweiten Jahreshälfte 2027.

Roadmap zur digitalen Transformation von Vetter

Die Roadmap ist eng mit dem Projektportfolio verzahnt. Sie schafft die Klammer, innerhalb derer Projekte geplant, bewertet und freigegeben werden. Und sie zwingt zur Fokussierung, denn Transformation braucht Klarheit und Priorisierung.

Data & Analytics Plattform

verbindet Datenquellen und ermöglicht datenbasierte Entscheidungen



Integrationsplattform IT/OT

verbindet IT- und Betriebstechnologien zum nahtlosen Datenaustausch



31

Projekte bündeln und zur Systemlandschaft zusammenbauen

→ Governance

„Governance ist entscheidend, damit aus guten Ideen echte Transformation entsteht. Im GMP-Umfeld müssen früh Entscheidungen getroffen werden: Was passt zur Zielarchitektur, welche Abhängigkeiten gibt es, und in welcher Reihenfolge gehen wir vor? Dafür ist das Digitalisierungsboard da – es bündelt Prioritäten, setzt Standards und verhindert Insellösungen. Wir liefern dafür die notwendigen Informationen und Grundlagen, damit die Gremien fundiert entscheiden können.“



Pia Dreilich

Prozessmanagerin Quality Control und S&T

Digitale Transformation braucht klare Spielregeln. Sonst entstehen Insellösungen, Doppelarbeit und Konflikte um Ressourcen. Deshalb haben wir Governance-Strukturen etabliert, die Orientierung geben und Priorisierung ermöglichen: vom Zielbild über Architekturprinzipien bis zur Projektfreigabe.

Das Digitalisierungsboard ist das zentrale Steuerungsgremium. Es konkretisiert die Roadmap, setzt Leitplanken, verabschiedet Zielbilder und entscheidet über Technologien, Plattformen und die Priorisierung von Projekten. Das Architekturboard sorgt dafür, dass die Systemlandschaft konsistent bleibt: Es definiert Standards, bewertet Maßnahmen auf Architekturkonformität und erarbeitet Soll-Bebauungspläne gemeinsam mit Prozessverantwortlichen.

Auf operativer Ebene wird das gesamte Portfolio der internen Projekte systematisch gesteuert: Meilensteine, Budget, Qualität, Scope-Änderungen und Ressourceneinsatz werden kontrolliert, Risiken werden frühzeitig identifiziert und aktiv gesteuert. Ergänzt wird das durch Change- und Kommunikationsarbeit, die eng an die Gremien angebunden ist. Ziel ist es, Vertrauen zu stärken, Verständnis zu schaffen und Beteiligung zu ermöglichen – damit Transformation nicht „passiert“, sondern von uns gestaltet wird.



„Jede manuelle Eintragung bedeutet Aufwand und Risiko. Digitalisierung stärkt unsere Sicherheit und schafft echten Mehrwert.“



Dr. Anne Kuhlmann
Vice President Quality Control

Der größte Hebel digitaler Wertschöpfung liegt dort, wo heute besonders viel manuell dokumentiert und geprüft wird. Ein Batch Record umfasst bei uns im Schnitt mehrere Hundert bis einige Tausend Seiten – und Zehntausende manuelle Eintragungen. Pro Jahr entstehen rund 4.000 Chargenfreigaben, dazu kommen interne Ausleihen, Kundenrückfragen und weitere Dokumentationsmengen aus der Qualitätskontrolle.

Das ist viel Papier. Und es bedeutet viel Aufwand, viel Zeit, ein gewisses Fehlerrisiko – und eine begrenzte digitale Verfügbarkeit. Gleichzeitig steigt auch auf Kundenseite die Erwartung an digitale, transparent verfügbare Daten und effiziente, durchgängig dokumentierte Prozesse. Genau deshalb verfolgen wir die

Vision einer digitalen Fabrik, in der Daten durchgängig entstehen, geprüft und revisionssicher genutzt werden können: mit elektronischen Signaturen, integrierten Systemen und einer einheitlichen Datengrundlage.

Saarlouis bietet dabei eine besondere Chance. Als Greenfield-Standort können Prozesse von Beginn an digital gedacht und in einer konsistenten Architektur umgesetzt werden. Parallel dazu digitalisieren wir bestehende Werke schrittweise weiter. Der Kern bleibt immer gleich: Transformation muss GMP-konform sein und die Datenqualität erhöhen. Denn aus guter Datenqualität folgt Datenintegrität – und die ist im Alltag der entscheidende Erfolgsfaktor.

2031

Inbetriebnahme digitale Fabrik
am Standort Saarlouis

Kurzerklärt

Batch Record

Ein Batch Record (Herstellprotokoll) dokumentiert alle relevanten Schritte einer Charge und ist Basis für Chargenfreigabe, Rückverfolgbarkeit und Audits.



→ Digitale Fabrik End-to-End digital für effiziente Performance



„KI ist für uns kein Ersatz für Expertise – aber richtig eingesetzt stärkt sie uns und wir arbeiten schneller, sicherer, präziser.“



Alexander Ulbrich
Director IT Business Intelligence,
Advanced Analytics & Automation



→ KI Mit Augenmaß und Leitplanken die Chancen nutzen



33

KI ist für uns ein essenzielles Werkzeug innerhalb der digitalen Transformation. Ihr Mehrwert entsteht dort, wo sie Muster erkennt, Daten schneller nutzbar macht und Mitarbeitende von monotoner Routine entlastet – ohne fachliche Verantwortung zu ersetzen. Gerade im GMP-Umfeld gilt: Wo KI eingesetzt wird, muss sie erklärbar, beherrschbar und sauber eingebettet sein. Gleichzeitig erfordert der Einsatz von KI-Anwendungen neue Fähigkeiten und Kenntnisse bei unseren Mitarbeitenden, weshalb wir Qualifikationsbedarfe frühzeitig identifizieren und passende Angebote entwickeln werden.

Deshalb arbeiten wir an einem KI-Framework mit klaren Leitplanken. Dazu gehören die GMP-Einordnung und Risikoklassifizierung, eine belastbare Data Governance und ethische Prinzipien – etwa um Verzerrungen zu vermeiden. Dabei bewerten wir das Potenzial dieser

Technologie kontinuierlich und setzen KI perspektivisch dort ein, wo sie für Vetter einen echten, sinnstiftenden Mehrwert schafft – auf Basis klar definierter und regulatorisch konformer Leitplanken.

KI ist zudem eng mit unserer Datenstrategie verbunden. Die Roadmap sieht eine Data- und Analytics-Plattform vor, die unterschiedliche Datenquellen integriert und so datengestützte Entscheidungen ermöglicht. Perspektivisch gehört dazu auch der Ausbau von Advanced Analytics bis hin zu Funktionen, die Planungs- und Reportingwelten mit Predictive Analytics und Sprach-/Textfunktionen verbinden.



Agarplattencheck mit KI: → Case Review by Exception

Agarplatten sind ein zentraler Bestandteil des Umgebungsmonitorings in Reinräumen. Sie dienen der Beprobung von Oberflächen und Handschuhen, werden inkubiert und anschließend im Labor ausgewertet. Ziel ist es, Kontaminationen früh zu erkennen – und damit Produktqualität und Patientensicherheit zu garantieren.

Bisher ist diese Auswertung stark manuell geprägt: Mitarbeitende beurteilen Wachstum und Auffälligkeiten visuell und dokumentieren Ergebnisse. Bei Vetter betrifft das jährlich über 600.000 Platten – Routinearbeit bei hoher Konzentration. Der KI-Ansatz folgt deshalb einem klaren Prinzip: Review by Exception. Im Durchschnitt sind rund 97 % der Platten ohne sichtbare Kontaminationen. Diese sollen künftig automatisiert als „in Ordnung“ erkannt werden. Alle Platten, die „potenziell nicht in Ordnung“ sind – etwa wegen Kolonien, Rissen oder anderen Defekten – bleiben in der fachlichen Bewertung der Mikrobiologie.

Da bestehende Systeme nicht den Anforderungen und Ansprüchen von Vetter genügen, entschieden wir uns, interdisziplinär und gemeinsam mit Partnern eine passgenaue Neuentwicklung auf den Weg zu bringen. Technisch bedeutet das: Mitarbeitende legen Agarplattenstapel ein, ein Roboterarm führt die Agarplatten durch das System, Kameras erfassen die Oberfläche, eine trainierte KI klassifiziert. Größte Herausforderung dabei: der KI beizubringen, harmlose Effekte wie kleine Luftblasen im Agar zuverlässig von echten Auffälligkeiten zu unterscheiden. QR-Codes an den Agarplatten ermöglichen eine eindeutige Zuordnung, Ergebnisse werden direkt in digitale Laborprozesse überführt. So entsteht ein durchgängiger digitaler Datenfluss, der Routine reduziert, Datenintegrität stärkt und Kapazität für anspruchsvollere Aufgaben freisetzt.

Die schrittweise Implementierung dieser automatisierten Auswertung soll im vierten Quartal 2026 starten.



Step by step zum maximalen Kundennutzen

Unser Anspruch: Premiumservice mit Null-Fehler-Toleranz, kompromissloser Qualität und verlässlicher Lieferung – damit unsere Kunden und am Ende Patientinnen und Patienten sicher planen können.



„Unsere Kunden bestätigen uns, dass wir weltweit die Nummer eins für sie sind in puncto Qualität und sie sich also voll auf uns verlassen können.“



Troy Carpenter
Vice President Sales Operations

Seit 75 Jahren treten wir bei Vetter jeden Tag an, um unseren Anspruch gerecht zu werden: „Rely on us“. Für unsere Kunden heißt das ganz konkret: Sie können ruhig schlafen, weil sie wissen, dass wir Qualität nicht nur zusagen, sondern verlässlich liefern.

Maximaler Kundennutzen entsteht dabei Schritt für Schritt aus mehreren Bausteinen, die ineinandergreifen. An erster Stelle steht kompromisslose → [QUALITÄT](#): Reinheit und Sterilität sind in der aseptischen Abfüllung zwingende Grundvoraussetzung. Gleichzeitig zählt Tempo im Sinne von → [TIME-TO-MARKET](#). In der Wirkstoffentwicklung entscheidet eine kurze, belast-

bare Entwicklungs- und Transferphase darüber, wie schnell ein Produkt in Studien und später auf den Markt kommt. Und → [EFFIZIENZ](#) ist mehr als Kosten: Sie bedeutet hohe Ausbeute bei wertvollen Wirkstoffen, robuste Prozesse und einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen.

In einem hochregulierten Umfeld gehört Verlässlichkeit außerdem immer zur → [REGULATORIK](#). Wir begleiten Projekte über CMC-Fragen – also Herstell- und Qualitätsfragen (Chemistry, Manufacturing and Controls) – und Zulassungsschritte hinweg und sprechen die Sprache der Behörden. Und weil viele Partnerschaften über Jah-

re laufen, ist → [KONTINUITÄT](#) ein echter Leistungsfaktor: Wir planen Übergaben vorausschauend und sichern Wissenstransfer, damit Zusagen auch morgen gelten.

So wird aus „Step by step“ ein Fortschritt, der sich für unsere Kunden rechnet – und am Ende Patientinnen und Patienten schützt.



„V-CRT® steht nachweislich für ein Kontaminationsrisiko weit unter den regulatorischen Grenzen – diese Technologie ist auf dem Weltmarkt einzigartig und bedeutet eine besondere Sicherheit für Patientinnen und Patienten.“



Wolfgang Weikmann
Senior Vice President Quality



Reinheit ohne Kompromisse

Kurz erklärt

V-CRT® in vier Punkten

- Chargenbezogener Einbau von sterilen RABS-Gloves und autoklaviertem Equipment
- Flexibilität wie RABS (für wechselnde Anforderungen)
- Dekontamination des gesamten Reinraums mit H₂O₂
- Bewährt im Betrieb: seit 2017 > 5,2 Mio. Media-Fill-Einheiten abgefüllt ohne Keimwachstum

Wer injizierbare Wirkstoffe abfüllt, arbeitet im Millimeter- und Mikrometerbereich – und mit direkter Auswirkung auf den Patienten. Schon kleinste mikrobiologische Einträge können eine Charge unbrauchbar machen. Deshalb ist unser Qualitätsverständnis darauf ausgerichtet, Fehler von vornherein zu verhindern. Ein Schlüssel dafür ist unsere Vetter Cleanroom Technology (V-CRT®). Das Konzept verbindet die Vorteile von Isolator- und Restricted-Access-Barrier-System-Technologie (RABS) und setzt auf eine vollautomatisierte Dekontamination des gesamten Reinraums mit Wasserstoffperoxid und eine kontinuierliche Überwachung der relevanten Parameter. So minimieren wir konsequent das Risiko einer Kontamination – bei gleichzeitig hoher Flexibilität im Betrieb.

Diese Konsequenz zahlt direkt auf den Kundennutzen ein. Was wir herstellen und abfüllen, soll planbar den Weg in die Märkte finden. Und am Ende der Kette steht das, worauf es ankommt: Patientinnen und Patienten können sich darauf verlassen, dass ihr Medikament in perfekter Qualität verfügbar ist – in der Klinik, der Praxis oder zu Hause.



Tempo dank Vetter-Know-how

→ Time-to-market

Wenn neue Wirkstoffe entstehen, ist oft nicht nur die Substanz an sich neu, sondern auch ihre Handhabung: Wie bleibt sie stabil? Welches Primärpackmittel passt? Welche Prozessschritte sind robust skalierbar? Hier setzt der Vetter Development Service an. In Ravensburg bündeln wir Entwicklungskompetenzen. Mit unseren Frühphasenstandorten – unter anderem in Rankweil (über 7.500 m²) und in Chicago – unterstützen wir Projekte ab der präklinischen Phase bis zur klinischen Entwicklung.

Durch Entwicklungsstudien, Risikobewertungen und passende Analytik schaffen wir eine belastbare Grundlage für den Technologietransfer. So können Kunden Entscheidungen früher treffen, Risiken senken und den Weg zur Marktreife dort beschleunigen, wo es sinnvoll ist.

Kurz erklärt

Was „Time-to-market“ hier bedeutet

- schneller zu belastbaren Daten
- weniger Schleifen im Transfer
- frühere regulatorische Klarheit

Drei Fragen an...



Friedrich Harder
Vice President
Customer Project Management

Was treibt Kunden derzeit am stärksten um?
„Bezogen auf uns: ganz klar Time-to-market und eine reibungslose Einreichung und damit verzögerungsfreie Genehmigung durch die Behörden.“

Was hat sich am Anforderungsprofil verändert?
„Viel – vor allem aber kürzere Medikamentenentwicklung. Unterstützt wird dies durch eine entsprechende Transparenz der Entwicklungsdaten und die Nutzung bestehenden Know-hows, um Aufwand und Zeit zu sparen.“

Wo liegen die größten Hebel für mehr Tempo?
„Tempo entsteht in erster Linie dadurch, dass man sich auf das Notwendige fokussiert und auf bewährte Standards setzt. Risikoanalysen unterstützen dabei zu entscheiden, welche Arbeitspakete erforderlich sind und wie umfangreich sie ausfallen müssen.“



→ Effizienz **Schlanke Prozesse für wertvolle Ressourcen**

Wirkstoffe gehören zu den wertvollsten Ressourcen in der Pharmaindustrie. Jede unnötige Einbuße bei Ausbeute, Zeit oder Material kostet nicht nur Geld, sondern kann Versorgung und Studienpläne gefährden. Deshalb denken wir Effizienz als Prozessqualität.

Mit dem Vetter Optimization System (VOS) verbessern wir wertschöpfende Abläufe kontinuierlich – standort- und bereichsübergreifend. Ein internes Expertenteam steuert die Optimierungsinitiativen in den Teams, die anschließend in der Praxis verankert werden. Dabei kombinieren wir Methoden wie Lean Management, Six Sigma, Kanban oder Gemba Walks und halten Lösungen bewusst einfach, robust und audittfähig.

„Effizienz entsteht dort, wo wir Abläufe verständlich und klar gestalten. Wenn wir Lösungen bewusst einfach halten, können wir Verbesserungen nachhaltig in unserem Arbeitsalltag verankern.“



Dr. Martina Bellgardt
Director Vetter Optimization System

Das Ergebnis ist ein Zusammenspiel, das Kunden spüren: präziser aufeinander abgestimmte Abläufe, weniger Schnittstellenverluste, reibungsärmere Produktwechsel und eine Produktion, die Qualität und Geschwindigkeit verlässlich reproduziert – bei gleichzeitig verantwortungsvollem Umgang mit Energie, Materialien und Arbeitszeit. Um darin laufend effizienter zu werden, betrachten wir unsere Prozesse end-to-end, untergliedern sie in logische Segmente und optimieren sie laufend Schritt für Schritt.



1

ISO-Zertifizierung

8

Behördeninspektionen

83

Kundeninspektionen

217

Audittage

Kurz eingeordnet

Annex 1

- EU-GMP-Leitlinie für sterile Herstellung
- Fokus auf Kontaminationskontrolle, Monitoring und dokumentierte Prozessbeherrschung



39

Prüfbar verlässlich in Audits und Inspektionen

→ Regulatorik

„Die pharmazeutische Industrie ist geprägt von langfristigen, strategischen Partnerschaften. Das bringt die Regulatorik mit sich. Entsprechend wichtig ist es, hier als Experte zu gelten.“



Katja Kotter
Vice President Regulatory Affairs/Quality Compliance

Regulatorik ist für unsere Kunden elementar. Sie entscheidet darüber, ob ein Produkt zugelassen wird, wie Änderungen dokumentiert werden und wie sicher die Lieferkette über Jahre trägt. Darum verstehen wir Compliance als Service: Unsere Regulatory-Affairs-Expertinnen und -Experten verbinden Herstellungs-Know-how, current Good Manufacturing Practice (cGMP) und Qualitätskompetenz, damit Einreichungen entlang des Produktlebenszyklus reibungslos gelingen.

Was das in der Realität heißt, zeigen Audits und Inspektionen. Wir arbeiten mit internationalen Behörden zusammen, unter anderem Food and Drug Administration (FDA), European Medicines Agency (EMA) und Pharmaceuticals and Medical Devices Agency (PMDA), sowie dem Regierungspräsidium Tübingen. Jährlich finden

bei Vetter rund zehn Behördeninspektionen und über 50 Kundenaudits statt. Dabei halten wir uns konsequent an die aktuellen Anforderungen zur sterilen Herstellung, wie sie etwa im EU-GMP Annex 1 beschrieben sind.

Diese Prüfungen sind anspruchsvoll – und sie sind auch eine Chance: Wenn Auditorinnen und Auditoren bei uns Prozesse, Dokumentation und Reinraumkonzepte sehen, werden diese manchmal zu einer Art Benchmark für die gesamte Branche.

Gerade für Start- und Scale-ups, die eigene Regulatory-Strukturen erst aufbauen, ist das ein entscheidender Vorteil: Sie erhalten mit Vetter einen Partner, der Anforderungen früh erkennt, sauber übersetzt und Projekte sicher durch die Meilensteine führt.



Titus Ottinger, Thomas Otto, Henryk Badack, Carsten Press

Langfristige Partnerschaften sind in der Pharmaindustrie die Regel – und sie funktionieren nur mit Kontinuität. Wie sorgt Vetter dafür, dass Verantwortung, Wissen und Entscheidungswege auch bei einem Wechsel an der Spitze verlässlich bleiben? Im Gespräch blickt der scheidende Geschäftsführer Thomas Otto gemeinsam mit den drei neuen Geschäftsführern Henryk Badack, Titus Ottinger und Carsten Press auf die Phase der Übergabe – und auf das, was Kundennutzen im Alltag heißt.



Kontinuität, die Vertrauen schafft

→ Kontinuität

Thomas Otto lächelt, wenn er über Kontinuität spricht. „In unserer Branche entsteht Vertrauen ja nicht aus einem bestimmten Moment heraus“, sagt er. „Kundinnen und Kunden geben uns ihre Produkte in die Hand – oft über viele Jahre. Die Frage ist also: Wie bleibt Verlässlichkeit stabil, wenn sich Menschen und Rollen verändern?“ Bei Vetter werden genau deshalb Übergaben früh geplant, strategisch vorbereitet und entlang klarer Verantwortlichkeiten umgesetzt.

Henryk Badack nickt. Er verantwortet Production, Engineering, Technical Services, Development Service und Quality – genau die Bereiche, in denen Zusagen täglich eingelöst werden müssen. „Für uns beginnt Kontinui-

tät im System“, so Badack. „Standards, Qualifizierung, Dokumentation: Das trägt auch dann, wenn Projekte wachsen oder ein Portfolio komplexer wird. Gleichzeitig braucht es Nähe. Ich will, dass Teams wissen, warum wir etwas tun – und nicht nur, wie.“

Dazu braucht es Transparenz. Als Geschäftsführer für Global Sales Organization, Supply Chain Management, Strategy sowie Legal & Compliance kennt Carsten Press die Erwartungen der Kundenseite: „Kunden wollen keine Überraschungen. Sie wollen früh sehen, was möglich ist – Kapazität, Zeitschienen, Risiken. Kontinuität heißt für mich: verlässliche Kommunikation und eine Lieferkette, die auch unter Druck ruhig bleibt.“



„Wir haben die Nachfolge frühzeitig vorbereitet. Thomas Otto hat Vetter über Jahrzehnte geprägt – und mit Henryk Badack, Titus Ottinger und Carsten Press führen erfahrene Vetter-Kenner diesen Kurs verlässlich weiter.“

Senator h. c. Udo J. Vetter
Beiratsvorsitzender



41

Kontinuität, die Vertrauen schafft

→ Kontinuität

Titus Ottinger bringt die Perspektive der Steuerung ein. Er verantwortet Finance, Controlling, Human Resources und IT. „Damit Kontinuität gelingt, muss das Fundament stimmen: klare Prioritäten, belastbare Zahlen, stabile Prozesse – und Menschen, die sich entwickeln können. Wir haben bewusst ein Jahr im erweiterten Team gearbeitet, bevor Thomas in den Ruhestand geht. Das hat Zeit gegeben, Entscheidungen gemeinsam zu treffen und Verantwortlichkeiten sauber zu übergeben.“

„Was war euch bei der Übergabe denn am wichtigsten?“, will Thomas Otto wissen.

Henryk Badack: „Dass wir die operativen Themen nicht ‚on the fly‘ übernehmen. Wir sind tief in laufende Kundenprogramme eingestiegen, haben uns die kritischen Schnittstellen angeschaut und gemeinsam festgelegt, wie wir bei anspruchsvollen Themen abgestimmt handeln – schnell, aber ohne Aktionismus.“

Carsten Press: „Dass wir die strategischen Linien klar halten. Wachstum ja – aber nicht auf Kosten von Qualität oder Verlässlichkeit. Unser Premiumanspruch muss in Angeboten, Verträgen und in der täglichen Zusammenarbeit spürbar sein.“

Titus Ottinger: „Und dass wir Wissen sichern. Nicht nur in Dokumenten, sondern im Dialog: Warum wurde ein Prozess so gebaut? Welche Erfahrungen stecken dahinter? Dabei war Thomas als Sparringspartner unbezahlbar.“

„Dann ist Kontinuität genau das“, freut sich Thomas Otto: „Nicht stehen bleiben – sondern Schritt für Schritt weitergehen, ohne das zu verlieren, was uns ausmacht.“ Da passt es perfekt ins Bild, dass Thomas Otto Vetter auch künftig in beratender Rolle weiter begleiten wird.



42

Nachhaltigkeit — wie wir Wirkung erzielen

Nachhaltigkeitsmanagement	44
Ökologisches Handeln	52
Soziales Handeln	59



43

Nachhaltigkeit bedeutet für uns,
→ Intro wirtschaftliche, ökologische und soziale
Verantwortung zu übernehmen.

Wir denken langfristig, handeln verlässlich und leisten kontinuierlich unseren Beitrag.

Unser Geschäftsmodell verpflichtet uns zu höchster Qualität und Versorgungssicherheit für Patientinnen und Patienten weltweit. Verlässlichkeit, Compliance und klare Ziele für Qualität, Kundenzufriedenheit und Prozesssicherheit leiten unser Handeln.

Spitzenleistung gelingt nur mit Menschen, die sich wohlfühlen und entwickeln können. Deshalb investieren wir in faire Arbeitsbedingungen, moderne Schichtmodelle, Gesundheitsangebote und vielfältige Entwicklungswege – gestützt durch klare Prinzipien zu Menschenrechten, Vielfalt und Chancengerechtigkeit. Erst der Einsatz unserer Mitarbeitenden macht unseren nachhaltigen Erfolg möglich.

Auch beim Umweltschutz handeln wir konsequent: mit wissenschaftsbasierten Klimazielen, konkreten Reduktionspfaden, dem Ausbau erneuerbarer Energien und einer steigenden Recyclingquote entlang der Wertschöpfungskette.

Im Nachhaltigkeitsbericht 2025 zeigen wir, welche Fortschritte wir erzielt haben, wo wir nachschärfen wollen und wie wir unser Handeln langfristig ausrichten. Schritt für Schritt entwickeln wir uns weiter – mit klaren Zielen und dem Anspruch, jeden Tag besser zu werden.



Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltigkeit ist fest in unserer Strategie Vetter NEXT 2029 verankert und bildet das Fundament unserer Unternehmensphilosophie. Im strategischen Handlungsfeld „Verantwortung/Nachhaltigkeit“ definieren wir auf Managementebene Zielbilder, die wir gemeinsam mit unseren Fachbereichen konsequent umsetzen. Auf diesem Weg reduzieren wir Emissionen, erreichen unsere Recyclingziele und richten unser Unternehmen langfristig nachhaltig aus.

Unser Handeln hat Folgen. Deshalb ist es unsere Aufgabe, im Sinne strategisch durchdachter Nachhaltigkeit kontinuierlich besser zu werden, um die Zukunft positiv zu beeinflussen. Für Impulse von Geschäftspartnern, Patientinnen und Patienten, Mitarbeitenden sowie allen anderen wichtigen Interessengruppen sind wir dabei offen und dankbar.

Unser Weg

Abb. 1 Kontinuierliche Weiterentwicklung



¹ in Scope 1 und 2 mit Kompensation



Die Vetter-Nachhaltigkeitsstrategie

Grundlage unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist unser klar definierter Unternehmenszweck: Wir sind immer für jene da, die sich auf uns verlassen. Als Dienstleister, der Patientinnen und Patienten weltweit mit pharmazeutischen Produkten versorgt, tun wir alles dafür, ein verlässlicher Partner zu sein. Wir stellen sicher, dass Menschen auf der ganzen Welt genau dann Medikamente in höchster Qualität erhalten, wenn sie sie benötigen. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie bildet dabei den verbindlichen Rahmen für unser Handeln und definiert, worauf es uns bei unseren drei Schwerpunkten – Patients, People, Planet – ankommt.

Wir engagieren uns in sieben zentralen Themenfeldern, um unsere gemeinsame Zukunft positiv zu gestalten. Für jedes dieser Themenfelder haben wir klare Ziele definiert, auf die wir konsequent hinarbeiten. Herausforderungen begegnen wir mit Zuversicht, denn unsere Nachhaltigkeitsstrategie folgt einem konkreten Plan mit durchdachten Konzepten und wirkungsvollen Maßnahmen. So stellen wir sicher, dass aus Theorie gelebte Praxis und aus der Vetter-Nachhaltigkeitsstrategie Wirklichkeit wird.

Abb. 2 Unser strategischer Fokus

Wir machen es uns zur Aufgabe, immer für jene da zu sein, die sich auf uns verlassen.

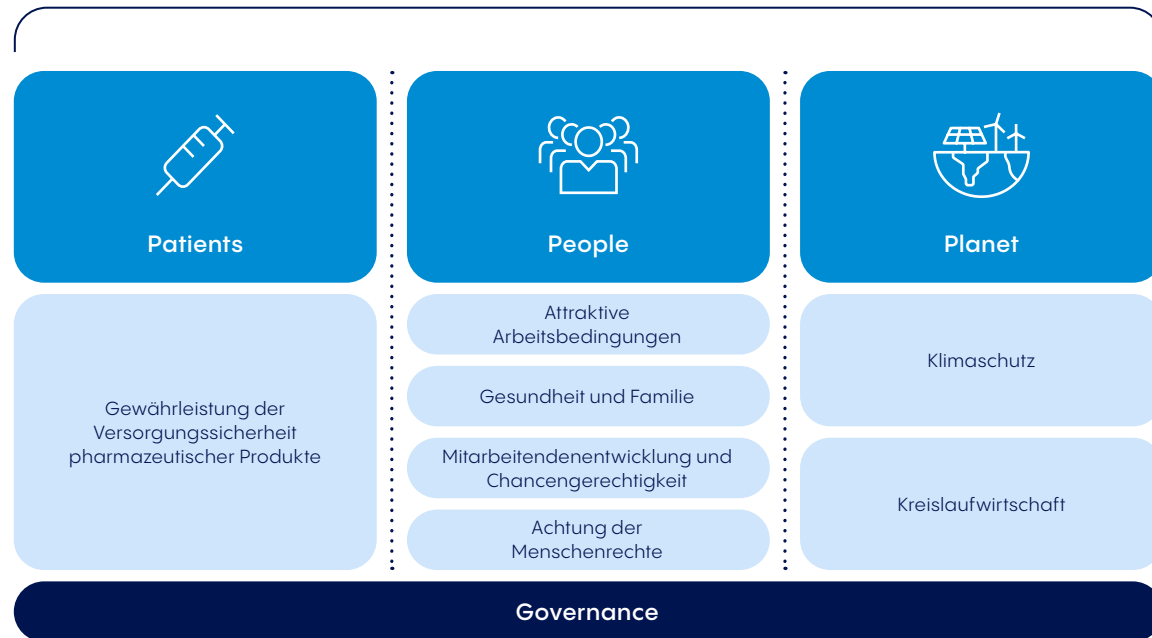


Abb. 3 Unser strategischer Rahmen





Unsere Nachhaltigkeitsschwerpunkte

Patients

Als einer der führenden Pharmadienleister für die aseptische Abfüllung, klinische Entwicklung und Verpackung von Medikamenten unterstützen wir pharmazeutische und biotechnologische Unternehmen weltweit dabei, ihre Wirkstoffe sicher und effizient auf den Markt zu bringen. Unser Angebot umfasst die gesamte Bandbreite von der frühen klinischen Entwicklung bis zur kommerziellen Produktion sowie Leistungen im Lifecycle Management. Dazu gehören technische Expertise, Prozessentwicklung, Beratung zu Verpackungslösungen und regulatorische Services.

Wir begleiten unsere Kunden beispielsweise bei der Auswahl geeigneter Primärpackmittel, bei der Entwicklung robuster und skalierbarer Abfüllprozesse für neue Wirkstoffe oder bei der regulatorischen Vorbereitung für internationale Zulassungen. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten stellt dabei die erforderliche Wertschöpfung für unsere Produktion sicher.

Als strategischer Partner bieten wir weit mehr als reine Produktionskapazität. Mit jahrzehntelanger Erfahrung, umfassendem regulatorischem Know-how und moderner Technologie schaffen wir die Voraussetzungen, damit unsere Kunden sich auf ihre Kernaufgabe konzentrieren können: die Erforschung, Entwicklung und Vermarktung neuer, innovativer und wirksamer Therapien.

Unser Angebot ist darauf ausgerichtet, die biopharmazeutische Wertschöpfung aktiv zu unterstützen. Unternehmen profitieren unter anderem von verkürzten Entwicklungszeiten, hoher Liefertreue und einem Partner, der proaktiv auf neue technologische Entwicklungen und regulatorische Anforderungen reagiert.

Jede Charge, die unser Werk verlässt, trägt dazu bei, dass Patientinnen und Patienten weltweit Zugang zu korrekt hergestellten, sicheren und wirksamen Medikamenten erhalten. Damit leisten wir einen kontinuierlichen Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität von Millionen Menschen.

Wie gewährleisten wir die Versorgungssicherheit pharmazeutischer Produkte?

- Unsere Dienstleistung ist unser Markenkern: Wir unterstützen unsere Kunden dabei, Medikamente sicher und zuverlässig herzustellen.
- Unsere Vision: Wir wollen weltweit der leistungsstärkste und am meisten geschätzte Premiumdienstleister unserer Branche sein.
- Unser Qualitätsziel: Unsere Kundenzufriedenheit soll – gemessen am Customer-Service-Level – bei mindestens 90 % liegen.

Wir arbeiten nach international anerkannten Qualitätsstandards:

- GMP: Regeln für saubere und kontrollierte Herstellungsprozesse
- ICH-Richtlinien: internationale Vorgaben für Qualität und Sicherheit
- ISO-Standards: weltweit gültige Qualitäts- und Managementnormen

Wir verbessern uns kontinuierlich:

- CAPA-Prozesse: Fehler beheben und vorbeugen
- Audits: regelmäßige interne und externe Prüfungen
- Lieferantenmanagement: sorgfältige Auswahl und Überwachung unserer Partner

People

Die Mitarbeitenden sind unser Fundament. Durch ihre Arbeit können wir Patientinnen und Patienten weltweit mit Medikamenten versorgen. Wir tun alles dafür, unseren Mitarbeitenden faire, attraktive und sichere Arbeitsbedingungen zu bieten.

Was tun wir für unsere Mitarbeitenden?

- Familie und Gesundheit: Wir schaffen die bestmöglichen Voraussetzungen für ein gesundes Arbeiten in allen Lebensphasen und unterstützen dabei, Beruf und Familie gut miteinander zu vereinbaren. Wir verbessern kontinuierlich die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden. Dabei haben wir uns klare Ziele gesetzt: Zum einen wollen wir die 1.000-Mann-Quote bei Wegeunfällen von 2019 bis 2029 um 10 % senken und zusätzlich die Unfallquote für Arbeitsunfälle bis 2029 um 10 % gegenüber dem Basisjahr 2023 reduzieren. Zudem soll bis 2030 die Erstevaluierung der psychischen Gefährdungsbeurteilung für alle Arbeitsbereiche abgeschlossen und dauerhaft ins Monitoring integriert werden.
- Betriebliches Gesundheitsmanagement: Im Rahmen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements vermitteln wir unter anderem Kinderbetreuungsplätze über Vetter Family, gestalten abwechslungsreiche Ferienprogramme und fördern die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden.
- Attraktive Arbeitsbedingungen: Wir bieten strukturell und kulturell attraktive Arbeitsbedingungen, die unsere Mitarbeitenden an Vetter binden und ihr Engagement im Unternehmen stärken. Dazu zählen unter anderem das Vetter-Vergütungssystem, klare Überstundenregelungen, Auszahlungsboni und ein mitarbeiterorientiertes Schichtsystem.

- Mitarbeitendenentwicklung und Chancengerechtigkeit: Wir gestalten eine vielfältige Arbeitswelt, in der sich Mitarbeitende individuell und gezielt qualifizieren und weiterentwickeln können.
- Investition in Bildung: Wir investieren jedes Jahr mindestens 25 Mio. EUR in Bildung, um eine vielfältige Arbeitswelt bieten zu können. Durch Konzepte wie Vetter Learning, den Feedback- & Ziele-Prozess, die Bildungslandkarte und unsere Weiterbildungsangebote können sich unsere Mitarbeitenden individuell weiterentwickeln.
- Achtung der Menschenrechte: Wir bekennen uns uneingeschränkt zur Achtung der Menschenrechte und übernehmen Verantwortung für unsere globalen Lieferketten.

So tragen unsere Geschäftsprozesse aktiv dazu bei, Menschenrechte im Rahmen unserer Unternehmensaktivitäten zu schützen und zu stärken. Unsere Prinzipien sind unter anderem in unserer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie in unserem Beschaffungsprozess verankert.

→ [MEHR HIERZU AB SEITE 21](#)

Kurzeingeordnet

Bildung

bedeutet für uns die gezielte Förderung berufsbezogener Kompetenzen, persönlicher Weiterentwicklung und der organisationalen Leistungsfähigkeit von lernenden Mitarbeitenden und Führungskräften. Sie umfasst formale und informelle Lernprozesse, die darauf abzielen, Mitarbeitende für ihre Rolle zu befähigen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.





Planet

In Zeiten der globalen Klimakrise und immer knapper werdender Ressourcen müssen Menschen und Unternehmen Verantwortung für die gemeinsame Umwelt übernehmen. Wir stellen uns dieser Verantwortung und handeln im Sinne einer nachhaltigen Zukunft.

Wie setzen wir uns für Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft ein?

In unserem EHS-Programm sind zentrale strategische Nachhaltigkeitsziele verankert. Im Einklang mit den wissenschaftsbasierten Kriterien der Science Based Targets initiative (SBTi) verfolgen wir einen ambitionierten Dekarbonisierungspfad. Damit stellen wir sicher, dass unsere Klimastrategie konsequent auf dem Zielpfad der nationalen und internationalen Klimagesetzgebung liegt. Unser erklärtes Ziel ist es, die Treibhausgasemissionen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette bis spätestens 2050 auf netto null zu reduzieren. Im Rahmen unserer ökologischen Verantwortung setzen wir zudem auf den schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und die Förderung der Kreislaufwirtschaft.

Unsere Ziele lauten:

- Reduktion unserer direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) um mindestens 58,8 % bis 2034 im Vergleich zu 2021.
- 80 %¹ unserer Lieferanten haben bis 2029 wissenschaftsbasierte Klimaziele.
- Erhöhung unserer internen Recyclingquote auf 45 % bis 2030.
- Jährliche Reduktion der CO₂-Emissionen um 4,52 % (im Vergleich zu 2021).

Details zu unseren Zielen und dem dazugehörigen Zielpfad finden Sie ab [→ SEITE 53](#).

Kurz eingeordnet

Richtlinien

die unsere Nachhaltigkeitsbemühungen im Unternehmen widerspiegeln: das EHS-Programm, unser EHS-Managementhandbuch und unsere EHS-Politik sowie unsere Zertifizierung der ISO-Normen 14001 (Umweltmanagement) und 50001 (Energiemanagement). Auch unser Geschäftspartnerkodex umfasst unsere EHS-Themen. Außerdem definieren unternehmensinterne SOPs unsere Abfallkennzeichnung, Abfalltrennung und den Entsorgungsprozess.

Nachhaltigkeit auf dem Prüfstand

Dynamisch wachsende Anforderungen an die Nachhaltigkeit verlangen immer wieder neue Antworten. Aus diesem Grund passen wir unsere Ziele kontinuierlich an und setzen in ökologischen, ökonomischen und sozialen Bereichen fortlaufend neue Maßstäbe. Regelmäßig überprüfen wir die Umsetzung unserer Zielvorgaben, entwickeln neue Maßnahmen und priorisieren sie anhand von Rechtskonformität, sich verändernden Rahmenbedingungen und notwendigen strategischen Anpassungen.

Erfolgskontrolle

Die Wirksamkeit unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen steht regelmäßig auf dem Prüfstand – bei Audits von zertifizierten Prüfstellen und Beratungsunternehmen, bei unseren Kundenaudits und bei jedem Austausch mit unseren Kunden. Zudem lassen wir unsere Fortschritte regelmäßig verantwortungsvoll und transparent von unterschiedlichen Nachhaltigkeitsorganisationen bewerten.

Platin im Nachhaltigkeitsranking von EcoVadis

EcoVadis, der internationale Anbieter von Nachhaltigkeitsrankings für globale Lieferketten, bestätigt mit seiner Anerkennung 2025 erneut den Erfolg unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Dabei konnten wir unsere Bewertung erneut steigern. Mit insgesamt 88 Punkten zählt Vetter zu den Top-1-Prozent aller weltweit bewerteten Unternehmen. Besonders hervorgehoben wurden – neben unserer fortgeschrittenen Managementsystematik bei Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechten – unser öffentliches Bekenntnis zu Zielen und Prinzipien sowie unser Engagement für Initiativen wie die SBTi oder den UN Global Compact. Maßnahmen in den Bereichen Arbeits- und Menschenrechte, Beschaffungsprozesse und Gesundheitsversorgung der Mitarbeitenden zahlten zusätzlich auf unser Ergebnis ein. Auch unsere Bildungsangebote für Mitarbeitende, Maßnahmen in den Bereichen Informationssicherheit und Antikorruption sowie eine umfassende Risikobewertung untermauerten unser hervorragendes Ergebnis.

Bekenntnis zur Einhaltung von Zielen, Standards und Prinzipien

Dafür stehen wir

- Achtung und Schutz von Menschenrechten: Die Achtung und der Schutz der Menschenrechte entlang der gesamten Vetter-Wertschöpfungskette sind zentrale Bestandteile unseres Handelns. Unsere Grundsatz-erklärung lautet:

„Bei Vetter bekennen wir uns uneingeschränkt zur Achtung der Menschenrechte und übernehmen Verantwortung innerhalb unserer globalen Lieferketten. Wir respektieren international anerkannte Vereinbarungen, setzen geltendes Recht um und sorgen dafür, dass Menschenrechtsverletzungen im Rahmen unserer Unternehmensaktivitäten durch unsere Geschäftsprozesse effektiv vorgebeugt wird.“²

- Weltweite Klimaneutralität: Wir transformieren unser Kerngeschäft im Einklang mit den Pariser Klimazielen. Durch unsere Mitgliedschaft in der SBTi verfolgen wir einen wissenschaftlich fundierten Dekarbonisierungspfad, der fest in unserer Unternehmensstrategie verankert ist. Gemeinsam mit den Partnern der Initiative – CDP, UN Global Compact, WRI und WWF – setzen wir uns aktiv für das Erreichen weltweiter Klimaneutralität ein. Unser Bekenntnis zur globalen Verantwortung und zu ambitionierten Klimazielen lautet:

„Wir verpflichten uns, unsere Emissionen bis 2034 jährlich um mindestens 4,52 % in den Scopes 1 und 2 zu reduzieren und streben an, bis spätestens 2050 'Net Zero' in Scope 1, 2 und 3 zu erreichen.“

[→ WEITERE INFORMATIONEN IM ABSCHNITT „KLIMASCHUTZ“ \(SCOPES\)](#)

¹ Bezogen auf 80 % des Beschaffungsvolumens unserer gesamten vorgelagerten Wertschöpfungskette

² Diese Grundsatz-erklärung gilt für alle direkten und indirekten Tochterunternehmen sowie Mehrheitsbeteiligungen der Vetter-Gruppe und bildet die verbindliche Grundlage unseres unternehmerischen Handelns. Wir überprüfen jährlich die Effektivität unserer Maßnahmen und Beschwerdemechanismen zum Schutz der Menschenrechte entlang unserer Lieferkette und aktualisieren dementsprechend den Inhalt unserer Grundsatz-erklärung





Die zehn Prinzipien des UN Global Compact

Als Mitglied des UN Global Compact verpflichten wir uns

- den Schutz der internationalen Menschenrechte zu unterstützen und zu achten;
- sicherzustellen, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen;
- die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren;
- für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit einzutreten;
- für die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten;
- für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einzutreten;
- im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip zu folgen;
- Initiativen zu ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern;
- die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu beschleunigen;
- gegen alle Arten der Korruption einzutreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Abb. 4 Sustainable Development Goals¹

3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN	4 HOCHWERTIGE BILDUNG	5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT	6 SAUBERES WASSER UND SANITÄREINRICHTUNGEN	7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE	8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM	9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	10 WENIGER UNGLEICHHEITEN	11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN	12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION	13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	16 FREIHEIT, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN	17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE
EGYM Wellpass	Neues Bildungszentrum	Vetter Kids	Wassernutzungseffizienz	Mehrere Biogas-BHKW	1.000-Mann-Quote	Hackathon und Innovation World Café	Charta der Vielfalt	Bündnis Verkehrswende in der Arbeitswelt	Erhöhung der Recyclingquote auf 45 % bis 2030	CO ₂ -Neutralität	Geschäftspartnerkodex	Schwerbehinderten-Netzwerk Oberschwaben – Bodensee
Betriebliche Krankenzusatzversicherung	IHK-Kooperationen	Führung in Teilzeit	Abwasserprüfung	CO ₂ -Zertifikate, Förderung erneuerbarer Energien	Geschäftspartnerkodex	V ³ -Ideenmanagement	Initiative Made by Vielfalt	TWS-Rad	Altmaterialspende	Baumpflanzaktion	Code of Conduct	Bundesverband der Unternehmensjuristen
Kostenlose Gesundheits-Check-ups für Mitarbeitende	Integratives Einstiegsprogramm		Reststoffverbrennung	E-Ladesäulen	Gleichberechtigte Löhne	Stand unserer Technologien	Diversity Week	Workshopreihe Fahrrad	Abfallrecycling	SBTi	Beschwerdemanagementsystem	Vetter goes Social
Viva Familien-Service	Ausbildungsangebot			Geothermie	Betriebliche Altersvorsorge	Umweltschutzmanagementsystem	Kindergartenzuschuss	KfW-Standard	Handysammelaktion		Modern-Slavery-Statement	EnBW-Netzwerk Energieeffizienz und Klimaschutz
Spenden im Gesundheitsbereich	Vetter Academy			Investition in Energieeffizienz	Hohes Unternehmenswachstum	Beteiligung von Anspruchsgruppen		Jobticket	Lieferantenbewertungen		Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	UN Global Compact
Ergonomie im Arbeitsumfeld	Haus der kleinen Forscher			PV-Anlagen Dach und Fassaden	Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem	IT-Infrastruktur nach KRITIS-Vorgaben		JobRad	Energie-monitoringsystem		Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung	Klimanetzwerk EnBW
Mein sicherer Arbeitsweg (EHS-Tool)	Trainee-Masterprogramm			Ökostrom		Reifegradmessung auf Basis der DIN ISO 27001		Radhaus-Stellplätze			Menschenrechtsgremium	Verband der forschenden Arzneimittelhersteller
Betriebliche Sozialberatung	GoodHabitz			Energie-managementsystem							Unternehmensweite Compliance-Risikoanalyse	Mobilitätsnetzwerk
Reduktion Wegeunfälle	MINT-Initiativen											
Aktion Stadtradeln												

¹ Die Abbildung zeigt einen Ausschnitt unserer Maßnahmen, die auf die einzelnen SDG einzahlen





Wesentlichkeit

Wesentlichkeitsanalyse

Grundlage für die Berichtspflichten unseres Geschäftsjahres 2025 bildet eine Wesentlichkeitsanalyse, in der wir unsere Unternehmenstätigkeiten und die gesamte Wertschöpfungskette geprüft sowie relevante Nachhaltigkeitsaspekte mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS, Stand 2024) abgeglichen haben.

Im Rahmen dieser Analyse nach dem ESRS-1-Standard gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive

(CSRD) haben wir die Auswirkungen unseres Handelns betrachtet und mögliche Konsequenzen anhand von Kriterien wie Umfang, Schweregrad, Irreversibilität und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet.

Darüber hinaus haben wir Risiken und Chancen identifiziert und analysiert, wie wahrscheinlich ihr Eintreten ist und welche finanziellen Auswirkungen sie haben könnten. Diese Wesentlichkeitsanalyse bildet die Grundlage dafür, unsere Verantwortung klar zu definieren und in sämtlichen Unternehmensbereichen wirksam umzusetzen.

Chancen und Risiken

Vetter ist als international tätiges Pharmaunternehmen vielfältigen internen und externen Einflussfaktoren ausgesetzt, die mit Chancen und Risiken verbunden sind. Das Chancen- und Risikomanagement ist deshalb für unser Unternehmen von entscheidender Bedeutung. Es orientiert sich an der Risikopolitik der Geschäftsleitung und hat das Ziel, vorhandene Chancen gezielt zu nutzen und Risiken nur in einem Umfang einzugehen, der wirtschaftlichen Nutzen ermöglicht, ohne die Unternehmensstabilität oder Versorgungssicherheit zu gefährden.

Die globalen Rahmenbedingungen verändern sich derzeit schnell. Machtverschiebungen, zunehmende Handelsblockbildung und die Regionalisierung von Wertschöpfungsketten führen zu neuen wirtschaftlichen Strukturen. Obwohl diese Entwicklungen aktuell keine direkten operativen Auswirkungen auf Vetter haben, beobachten wir geopolitische und -ökonomische Trends kontinuierlich, um jederzeit handlungsfähig zu bleiben und Markt- oder Logistikschwankungen frühzeitig abfedern zu können.



Abb. 5 Wesentliche Themen

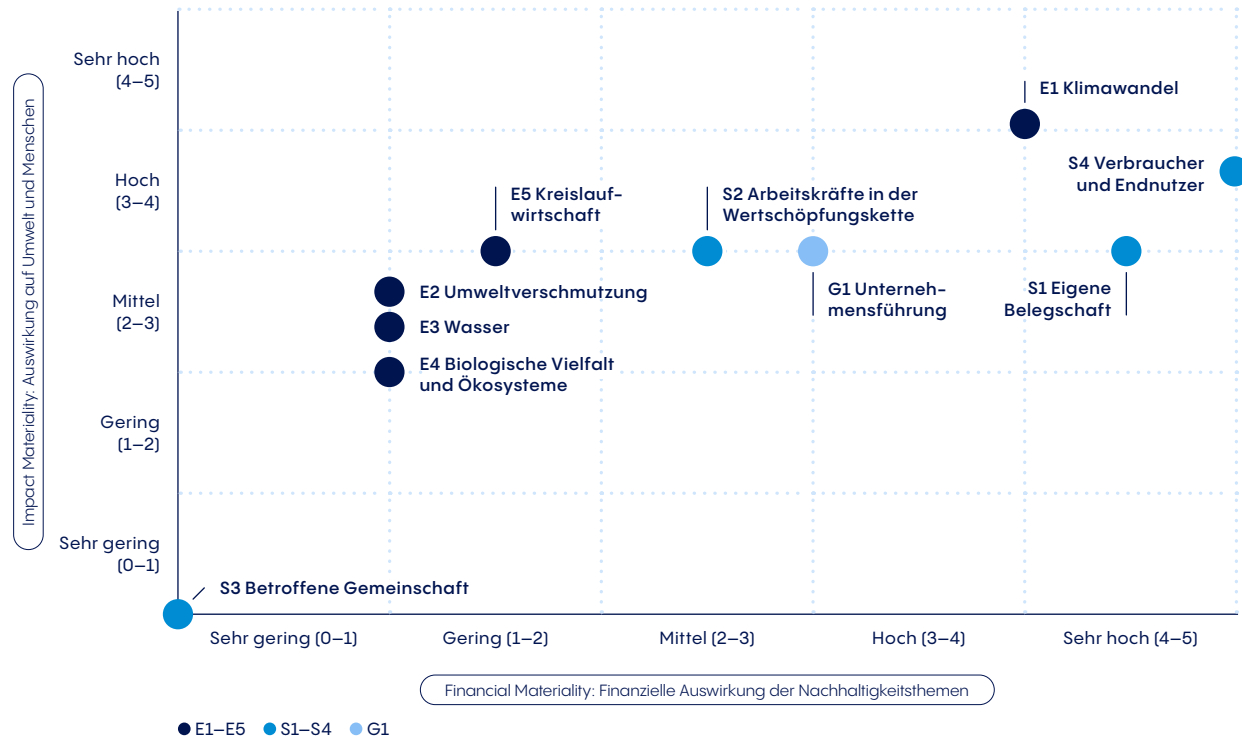


Abb. 6 Globale Risiken¹

	Kurzfristig (2 Jahre)	Langfristig (10 Jahre)
1	Geoökonomische Konfrontation	Extremwetterereignisse
2	Fehlinformation und Desinformation	Kollaps von Ökosystemen/Biodiversität
3	Polarisierung der Gesellschaft	Kritische Veränderung natürlicher Systeme
4	Extremwetterereignisse	Fehlinformation und Desinformation
5	Zwischenstaatliche bewaffnete Konflikte	Schädliche Folgen von KI-Technologie
6	Cyber-Unsicherheit	Knappheit natürlicher Ressourcen
7	Ungleichheit	Ungleichheit
8	Erosion von Menschenrechten und Freiheit	Cyber-Unsicherheit
9	Umweltverschmutzung	Polarisierung der Gesellschaft
10	Unfreiwillige Migration und Vertreibung	Umweltverschmutzung

Gesellschaftlich
 Geopolitisch
 Ökologisch
 Technologisch
 Wirtschaftlich

¹ Kurz- und langfristige globale Risiken gemäß Global Risks Report 2026 des World Economic Forum



Auch der Klimawandel bleibt langfristig einer der bedeutendsten Risikofaktoren. Für Vetter entstehen sowohl physische Risiken, beispielsweise durch Extremwetterereignisse, Hitzeperioden und daraus resultierende Belastungen für Infrastruktur und Versorgungssysteme, als auch Transitionsrisiken durch veränderte regulatorische Anforderungen und die notwendige Dekarbonisierung. Um diesen Einflussfaktoren wirksam zu begegnen, setzen wir auf einen mehrschichtigen Risikomanagementansatz. Dazu gehören die Planung von Standorten und Infrastruktur, ein robustes Business-Continuity-Management und strategische Maßnahmen, welche die Anlagen- und Prozessstabilität sicherstellen. Damit gewährleisten wir unsere Qualitäts- und Lieferfähigkeit auch unter anspruchsvollen Rahmenbedingungen.

Für sämtliche identifizierten Risiken haben wir Maßnahmen definiert, die sowohl der Risikobehandlung dienen als auch unseren Wachstumskurs langfristig absichern. Wichtig dabei ist die Weiterentwicklung des Enterprise-Risk-Managements zu einem integrierten und ganzheitlichen System, die kontinuierliche Stärkung unserer IT- und Cybersicherheitsarchitektur, eine auf vielfältige Weise sichergestellte Materialversorgung und das umfassende Vetter-Qualitätsmanagementsystem, das als zentraler Baustein für operative Stabilität sorgt.

Verantwortung

Nachhaltigkeit betrachten wir nicht nur als ganzheitliche unternehmerische Herausforderung, sondern auch als Verantwortung gegenüber Gesellschaft, Umwelt und künftigen Generationen. Diese Aufgabe kann nur durch konstruktive Zusammenarbeit gelöst werden. Deshalb arbeiten unsere etablierten Fachbereiche wie Corporate Health Management, Environment, Health, Safety & Sustainability (EHS&S), Technical Services, Human Resources, Treasury, Technical and Pharmaceutical Procurement und Legal & Corporate Compliance, Personal Development, Marketing und Corporate Communications sowie das Vetter Optimization System eng zusammen. Kern dieser Zusammenarbeit ist unser Nachhaltigkeitszirkel, der als Plattform für den regelmäßigen Austausch dient.

Unter der übergeordneten Verantwortung von Henryk Badack (Managing Director und EHS-Management-Verantwortlicher, Head of Sustainability) ist das Thema Nachhaltigkeit strategisch im Geschäftsführungsbereich verankert. Für die operative Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen sorgt das Team von Benjamin Walter (Senior Vice President Technical Services/Internal Project Management). Zwei zertifizierte Nachhaltigkeitsmanager unterstützen Vetter zudem als feste Mitglieder der Abteilung EHS&S und dokumentieren unsere Fortschritte. Dank dieser interdisziplinären Zusammenarbeit gelingt es uns, Nachhaltigkeit sowohl strategisch als auch operativ in allen Unternehmensbereichen zu verankern und konsequent weiterzuentwickeln.



Von links nach rechts:

Paula Wund, zertifizierte Nachhaltigkeitsmanagerin

Gabriel Fischer, zertifizierter Nachhaltigkeitsmanager

Thomas Kopka, Director EHS & Sustainability

Dr. Ute Schleyer, Vice President Internal Project Management & EHS Sustainability

Benjamin Walter, Senior Vice President Technical Services/Internal Project Management

Integriertes Managementsystem

Wir sind überzeugt: Nachhaltigkeit erfordert systematisches Vorgehen. Deshalb stellt unser unternehmensweites EHS-Management sicher, dass alle EHS-bezogenen Maßnahmen strategisch geplant und effizient umgesetzt werden.

Enge Verzahnung mit unseren Geschäftsprozessen

Wir richten unsere operativen Prozesse konsequent an nationalen und internationalen Vorgaben in den Bereichen Arbeits- und Umweltschutz sowie Energieeffizienz aus. Um uns kontinuierlich zu verbessern, Fehler zu vermeiden und unsere hohen Standards dauerhaft zu

gewährleisten nutzen wir den PDCA-Zyklus („plan, do, check, act“) als zentrales Instrument.

Einheitliches Verständnis von Verantwortung

Unser Handeln orientiert sich an der klaren Maxime: Ökologische, soziale und ökonomische Verantwortung gehen bei uns Hand in Hand. Verantwortung endet bei Vetter nicht mit der Zielerreichung – sie ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Unser integriertes EHS-Managementsystem unterstützt uns dabei, Risiken frühzeitig zu erkennen, geeignete Maßnahmen bereitzustellen und die bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu optimieren.





Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Partnern

Durch regelmäßige Schulungen sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden für EHS-Themen und machen Nachhaltigkeit in ihrem Arbeitsalltag sichtbar. Mit unserem Verhaltenskodex, dem Vetter-Geschäftspartnerkodex sowie unserer Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten vermitteln wir unser Verständnis von Verantwortung auch an unsere Partner und schaffen so die Basis für langfristige Geschäftsbeziehungen auf gemeinsamer Wertebasis.

ISO-Normen als Erfolgsbasis

Unser EHS-Managementsystem orientiert sich an international anerkannten Normen wie ISO 45001 (Arbeits- und Gesundheitsmanagement), ISO 50001 (Energie- management) und ISO 14001 (Umweltmanagement). Die erneute Zertifizierung durch die DQS sichert unsere Zertifikate für weitere drei Jahre, und bestätigt, dass unser EHS-Managementsystem die Anforderungen in vollem Umfang erfüllt – seit 2023 auch an unserem österreichischen Standort.

Stakeholder-Perspektiven

Die Erwartungen unserer mehr als 40 Stakeholder fließen direkt in die Anforderungen unseres integrierten Managementsystems für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Umwelt- und Energiemanagement ein. In einer umfassenden Matrix erfassen wir ihre Anliegen und aktualisieren diese jährlich im Rahmen unserer Stakeholder-Dialoge.

Intensiver Austausch

Wir stehen mit unseren Stakeholdern in engem Austausch, beispielsweise auf Netzwerkveranstaltungen, Messen, Versammlungen oder im Rahmen von Audits. Zusätzliche wertvolle Einblicke gewinnen wir durch Befragungen, Newsletter oder Interaktionen über Social Media. Die systematische Einordnung in unsere Matrix macht individuelle Prioritäten sichtbar und ermöglicht es uns, gezielt auf unterschiedliche Erwartungen einzugehen.

Zentrale Themen

Zu den großen Gruppen externer Stakeholder zählen Kunden, Lieferanten, Dienstleister, Behörden, potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Zertifizierungsgesellschaften. Sie alle haben ein besonderes Interesse an Themen wie Umweltverträglichkeit, Standortbindung, Gemeinwohlorientierung, Sauberkeit, Arbeitgeberattraktivität sowie an einem wirksamen Compliance-Management und der konsequenten Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, insbesondere im Arbeits- und Umweltschutz. Auch Aspekte wie Risikovermeidung und Prävention von Notfällen stehen im Mittelpunkt.

Interne Ansprüche

Zu unseren internen Interessensgruppen gehören die Unternehmensleitung, Mitarbeitende und der Betriebsrat. Um die Anliegen unserer Mitarbeitenden transparent zu erfassen, befragen wir sie regelmäßig. Formate

wie das Kulturcockpit oder „GF im Dialog“ bieten zusätzliche Möglichkeiten, Anliegen offen oder anonym an das Vetter-Management heranzutragen. Weitere Anlaufstellen sind die Schwerbehindertenvertretung, zwei Sozialberatende, eine Vertrauensperson, der Vetter-Betriebsrat sowie ein digitales Beschwerdemanagementsystem.

Zuhören, verstehen, handeln

Durch dieses systematische Vorgehen schaffen wir eine offene Kommunikationskultur, stärken den Dialog mit internen und externen Partnern und stellen sicher, dass Feedback gehört und verstanden wird und zu konkreten Verbesserungen führt.



40+ Stakeholder

interne und externe Anspruchsgruppen

160+ Erwartungen

systematisch erfasst und bewertet

16 Kategorien

zur strukturierten Zuordnung und Priorisierung





Ökologisches Handeln

Der verantwortungsvolle Umgang mit begrenzten Ressourcen, der Schutz des Klimas und die Reduktion von Umweltbelastungen gehören zu den zentralen Herausforderungen und Chancen unserer Zeit. Als Unternehmen sehen wir es als unsere Aufgabe an, Verantwortung zu übernehmen. Mit ambitionierten ökologischen Zielen, einer effizienten Nutzung von Energie und Rohstoffen sowie der Reduktion unserer CO₂-Emissionen leisten wir einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft. Innovative Technologien, Recyclingmaßnahmen und die Einbindung unserer vor- und nachgelagerten Lieferketten spielen dabei eine zentrale Rolle.

Als Familienunternehmen denken wir langfristig und fühlen uns gegenüber künftigen Generationen in besonderem Maße verpflichtet.

Klimaschutz

Seit 2023 ist Vetter offizielles Mitglied der Science Based Targets initiative (SBTi), einer international anerkannten, unabhängigen Organisation, die sich für weltweite Klimaneutralität bis spätestens 2050 einsetzt. Zentrales Element sind wissenschaftlich fundierte Klimaziele („science based targets“). Bereits 2025 haben wir als aktives Mitglied einen wichtigen Meilenstein erreicht: die erfolgreiche Validierung der Vetter-Klimaziele über einen ersten Zehnjahreszeitraum.

Reduzierung von Treibhausgasen

Unser erstes Ziel ist die Reduktion unserer direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) um mindestens 58,8 % bis 2034 im Vergleich zu 2021. Dies entspricht einem durchschnittlichen jährlichen Rückgang um 4,52 %. Darüber hinaus möchten wir auch unsere indirekten Emissionen (Scope 3) reduzieren. Diese entstehen überwiegend in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, beispielsweise durch die Geschäftstätigkeit unserer Lieferanten, weshalb wir bei diesen Emissionen nur begrenzte direkte Einflussmöglichkeiten haben.

Um dennoch wirksam zu handeln, setzen wir gezielt Anreize für unsere Lieferanten, ihre Emissionen zu senken und ihr Klimamanagement weiterzuentwickeln. Als zweites kurzfristiges Ziel haben wir deshalb ein sogenanntes Engagementziel definiert: Bis 2029 müssen mindestens 80 % unserer Lieferanten (gemessen am Beschaffungsvolumen) eigene wissenschaftsbasierte Klimaziele verfolgen. Die Zielvalidierung durch die SBTi schafft nicht nur Transparenz im Umgang mit unseren Reduktionszielen, sondern dient zudem als wichtiges Kontrollinstrument nach international anerkannten Standards. Im Rahmen des Validierungsprozesses prüfte die SBTi alle nach dem Greenhouse Gas Protocol durchgeführten Treibhausgasberechnungen. Auch unsere Zielvorgaben müssen den strengen wissenschaftsbasierten Kriterien der SBTi entsprechen, um zur weltweiten Klimaneutralität bis 2050 beizutragen.

Parallel zur Festlegung und Validierung unserer Reduktionsziele haben wir im Jahr 2025 signifikante Fortschritte bei der Dekarbonisierung unserer Infrastruktur erzielt. Ein wesentlicher Hebel war dabei die konsequente Modernisierung unserer Anlagentechnik. Durch den Austausch einer technisch veralteten, ineffizienten Kältemaschine gegen ein hocheffizientes System der neuesten Generation konnten wir den Energiebedarf in der Kühltechnik spürbar senken. Zudem haben wir die

Wärmeerzeugung zukunftssicher aufgestellt: Ein alter Heizkessel wurde durch eine moderne Anlage ersetzt, die eine Wasserstoffverträglichkeit von 20 % aufweist und uns bereits heute ermöglicht, den Anteil fossiler Brennstoffe im Energiemix sukzessive zu reduzieren.

Im Berichtsjahr 2025 haben wir insgesamt 8,3 Mio. kWh Biomethan bezogen. Durch den Einsatz dieses regenerativen Energieträgers konnten wir die CO₂-Intensität unserer Energieversorgung im Vergleich zu konventionellem Erdgas erheblich senken und einen wichtigen Beitrag zur Emissionsminderung leisten. Um die Effektivität dieser Maßnahmen und der gesamten Verbände messbar zu machen, haben wir zudem eine neue Energiemonitoring-Software eingeführt. Diese Anwendung ermöglicht eine deutlich tiefere Analyse unserer Lastprofile und schafft die notwendige Transparenz, um weitere Optimierungspotenziale im Betrieb präzise zu identifizieren.

Ein besonderer Meilenstein liegt im massiven Ausbau unserer Eigenstromerzeugung durch Photovoltaik. Obwohl sich derzeit noch einige Anlagen in der Inbetriebnahmephase befinden, beläuft sich unsere aktuelle Gesamtkapazität bereits auf rund 2.300 kWp. Diese beeindruckende Leistung unterstreicht unser Engagement für die Energiewende: Die regenerativ erzeugte Strommenge reicht rechnerisch aus, um den jährlichen Bedarf von etwa 550 Familienhaushalten zu decken. Durch die Kombination aus gesteigerter Effizienz, dem Einsatz nachhaltiger Brennstoffe und dem Ausbau erneuerbarer Energien reduzieren wir unsere Treibhausgasemissionen nachhaltig und leisten einen messbaren Beitrag zum Klimaschutz.



CO₂-Kompensationszertifikate

Trotz unserer Bemühungen sind bestimmte CO₂-Emissionen im regulierten Pharmabereich derzeit noch unvermeidlich. Um dennoch einen wirksamen Beitrag zu leisten, kompensieren wir unsere direkten Emissionen über geprüfte CO₂-Zertifikate. Dadurch produzieren wir in den Scopes 1 und 2 bereits seit 2021 CO₂-neutral. Dabei unterstützen wir Klimaschutzprojekte, die erneuerbare

Energien unter strengen Auflagen erzeugen. Alle unsere Zertifikate entsprechen dem weltweit anerkannten Gold-Standard und fördern die nachhaltige Energiegewinnung. Durch den Zukauf von Emissionszertifikaten eines Deponiegasprojekts in Höhe von 20.000 Tonnen CO₂. Das Projekt konzentriert sich auf die Reduzierung von Treibhausgasen durch die aktive Erfassung und Verwertung von Gasen auf einer der größten Deponien der Welt.

Abb. 7 CO₂-Reduktion nach SBTi – Scope 1, 2 und 3

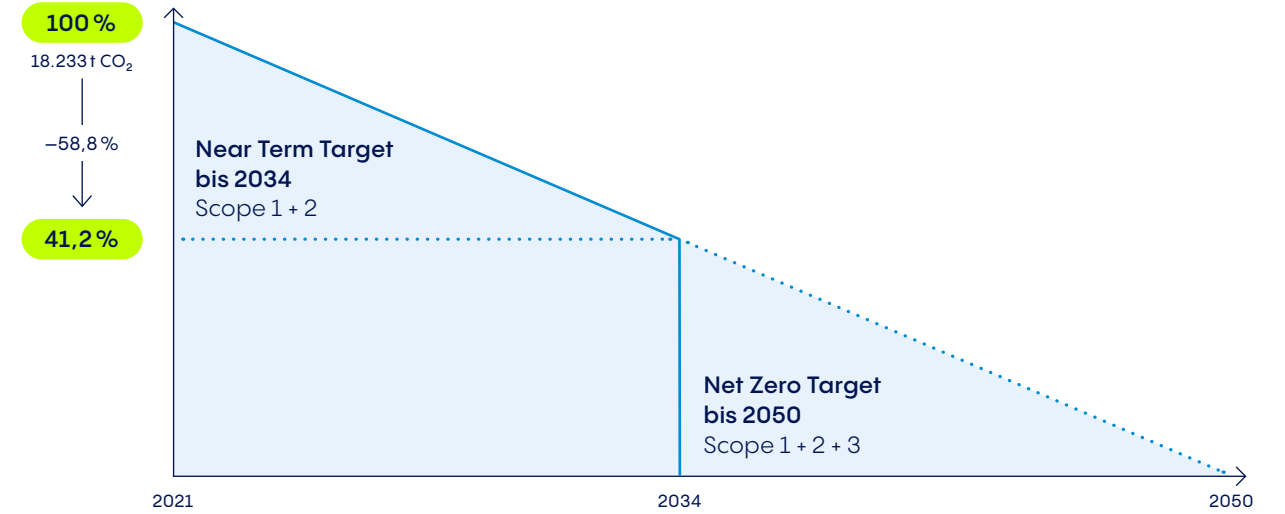
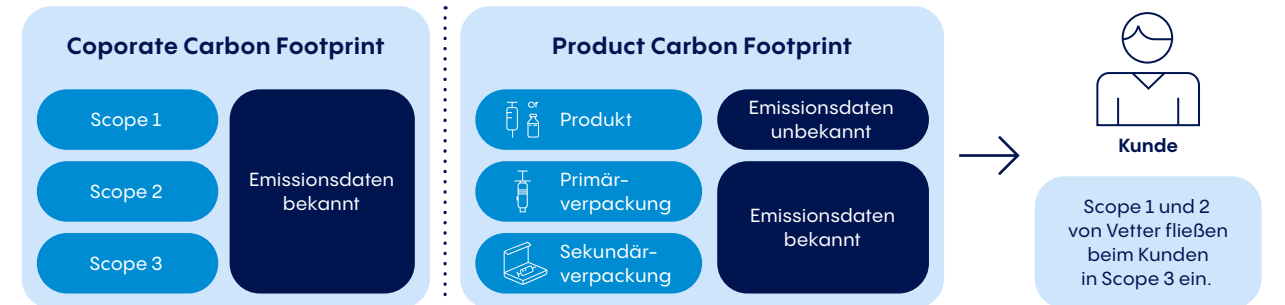


Abb. 8 Unternehmerischer und produktbezogener CO₂-Fußabdruck





Treibhausgasbilanz

Grundlage einer verlässlichen Klimastrategie ist Transparenz. Deshalb erstellen wir jedes Jahr eine detaillierte Bilanz unserer Treibhausgasemissionen auf Basis des Greenhouse Gas Protocol. Neben unseren direkten Emissionen berücksichtigen wir dabei auch die indirekten Emissionen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Die SBTi unterzog 2025 unsere Berechnungen einer detaillierten Prüfung. Das Ergebnis bestätigt die Belastbarkeit unserer Daten und zeigt zugleich konkrete Verbesserungspotenziale auf – eine wichtige Motivation und zugleich Chance für Vetter, die Datenerhebung konsequent weiterzuentwickeln, unseren CO₂-Fußabdruck noch präziser zu erfassen und damit unsere Klimaziele wirksam umzusetzen und zum globalen Wandel beizutragen.

Herausforderung Klimawandel

Der Klimawandel verändert die Rahmenbedingungen unternehmerischen Handelns weltweit. Wir begegnen dieser Herausforderung mit Verantwortung und Weitblick. Neben der Reduktion unserer Treibhausgasemissionen stärken wir gezielt die Resilienz unserer Prozesse, Lieferketten und Produktionsstandorte gegenüber klimatischen Veränderungen. Im Fokus steht dabei die systematische Bewertung klimabedingter Risiken, insbesondere durch Extremwetterereignisse. Aktuell erstellen wir eine umfassende Klimarisikoanalyse, die auf wissenschaftlichen Grundlagen und belastbaren Szenarien basiert. Ziel ist es, potenzielle Auswirkungen auf unsere Standorte frühzeitig zu erkennen und bei Bedarf wirksame Schutz- und Anpassungsmaßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

Treibhausgasbilanz (in t CO₂e)

	2025
SCOPE 1	18.778,60
Stationäre Verbrennung	17.031,44
Mobile Verbrennung	415,81
Flüchtige Emissionen	477,19
FLAG-Emissionen	20,00
Biogene Emissionen	834,16
SCOPE 2 (MARKTBASIERTE BERECHNUNG)	0
SCOPE 3	496.084,74
Vorgelagert	483.373,22
Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	269.420,53
Investitionsgüter	175.841,29
Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten	3.946,09
Vorgelagerter Transport und Vertrieb	18.940,34
Abfall	2.796,54
Geschäftsreisen	635,80
Mitarbeitermobilität	11.792,64
Nachgelagert	12.711,52
Nachgelagerter Transport und Vertrieb	168,46
Verarbeitung verkaufter Waren	3.614,72
Umgang am Lebenszyklusende	8.928,35
TREIBHAUSGASINTENSITÄT (THG-INTENSITÄT)	
Intensität der (brutto) Scope 1 und marktbasieren Scope 2 Treibhausgasemissionen (in t CO ₂ e/Mio. EUR BWS)	0,021
Gesamtintensität der (brutto) Scope 1, marktbasieren Scope 2 und (brutto) Scope 3 Treibhausgasemissionen (in t CO ₂ e/Mio. EUR BWS)	0,579

Energiemanagement

Etwa 90 % unseres Energiebedarfs beziehen sich auf die Herstellung produktionsrelevanter Medien und den Betrieb unserer Infrastruktur. Durch innovative Maßnahmen wie den Einsatz von effizienteren Anlagen, Prozessanpassungen und Wärmerückgewinnungen verbinden wir technologischen Fortschritt mit unserem nachhaltigen Verständnis von Verantwortung. So treiben wir den Übergang in eine klimafreundliche Zukunft konsequent voran.

Das Vetter-Energiekonzept

Grundlage unseres Energiekonzepts bilden die Vorgaben der ISO-Norm 50001. Sie dienen als Basis dafür, wie wir die Verringerung unseres Energieverbrauchs berechnen. Unsere Energiemonitoring-Software ermöglicht nicht nur eine präzise Messung unseres Energieverbrauchs, sondern bewertet auch die Wirksamkeit unserer Maßnahmen und unterstützt so eine kontinuierliche Optimierung. Die Software ist zugleich ein zentrales Werkzeug, um detaillierte Analysen durchzuführen und Energieflüsse transparent zu machen.





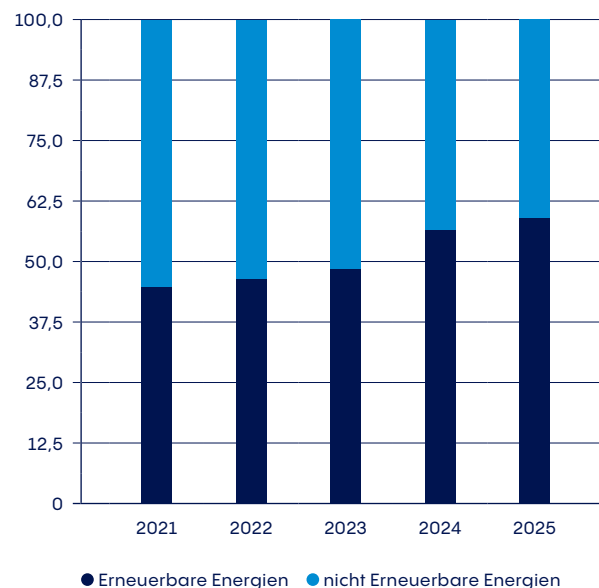
Seit 2014 verbessern wir kontinuierlich unsere Energieeffizienz, indem wir Treibhausgasemissionen reduzieren. Unser langfristiges Ziel im Energiemanagement ist es, den Energieverbrauch bis 2029 in Relation zu unserer Bruttowertschöpfung um 10% zu senken (Basisjahr: 2019).

Unsere Standorte verfügen über vier Blockheizkraftwerke (zwei davon mit Biogas betrieben) und mehrere 14 Photovoltaikanlagen mit über 5.700 Modulen.

Im Jahr 2024 haben wir erneut wichtige Schritte zur Steigerung unserer Energieeffizienz umgesetzt und damit einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz geleistet.

Ein zentraler Baustein unserer Strategie zur Dekarbonisierung war im Geschäftsjahr 2025 der Abschluss eines langfristigen Power Purchase Agreements (PPA). Mit einem jährlichen Volumen von 10 Mio. kWh Solarstrom, dessen Belieferung im Jahr 2026 beginnt, setzen wir ein klares Zeichen für eine nachhaltige Energiezukunft. Dieser Schritt ermöglicht es uns, unseren Energiemix gezielt zu differenzieren und durch den direkten Bezug aus Photovoltaik-Anlagen zu verringern. Neben der physischen Absicherung grüner Energie nutzen wir dieses Pilotprojekt primär dazu, wertvolle Praxiserfahrung im Management von PPAs zu sammeln. Diese Expertise ist für uns von strategischer Bedeutung, da sich die regulatorischen Anforderungen an die Berichterstattung massiv verschärfen. Insbesondere mit Blick auf die anstehende Novellierung der Scope 2 Guidance des Greenhouse Gas (GHG) Protocols stellen wir sicher, dass unser Strombezug den künftigen Kriterien an die Zusätzlichkeit und die zeitnahe Verbrauchsdeckung entspricht. Damit positionieren wir uns frühzeitig als Vorreiter für eine transparente und belastbare Treibhausgasbilanzierung im Stromsektor.

Abb. 9 Erneuerbarer Energieanteil (in %)



Wesentliche Bausteine unserer Energiepolitik

- Zertifizierter Ökostrom an unseren Standorten in Deutschland und Österreich seit 2014
- Eigenständige Energiegewinnung durch Geothermie, Photovoltaikanlagen und Biogasblockheizkraftwerke
- KfW-40-Standard bei allen Vetter-Neubauten

Solarenergie stärken und Grünräume schaffen

An unseren Standorten bauen wir kontinuierlich Photovoltaikanlagen und begrünen freie Flächen. Der Standort Ravensburg West beispielsweise bezieht mittlerweile 22% des Stroms aus unseren eigenen PV-Anlagen. Auch ein Parkplatz wurde zu einem Energiespender umgestaltet: Dort haben wir eine Freiflächen-PV-Anlage installiert und darunter eine Wiesenfläche geschaffen, die Insekten und heimischen Pflanzen mehr Lebensraum bietet, das Mikroklima verbessert und bei Starkregen die Kanalisation entlastet.

Energie effizient einsetzen

In einem wachsenden Unternehmen mit immer mehr Mitarbeitenden und Standorten steigt der Verbrauch von Strom, Heizöl und Wasser. Dennoch ist es uns gelungen, den relativen Gesamtenergieverbrauch zu senken. Hier ein Überblick der Veränderung unseres Energieverbrauchs im Jahresvergleich:

Energieverbrauch 2025¹ (in kWh)

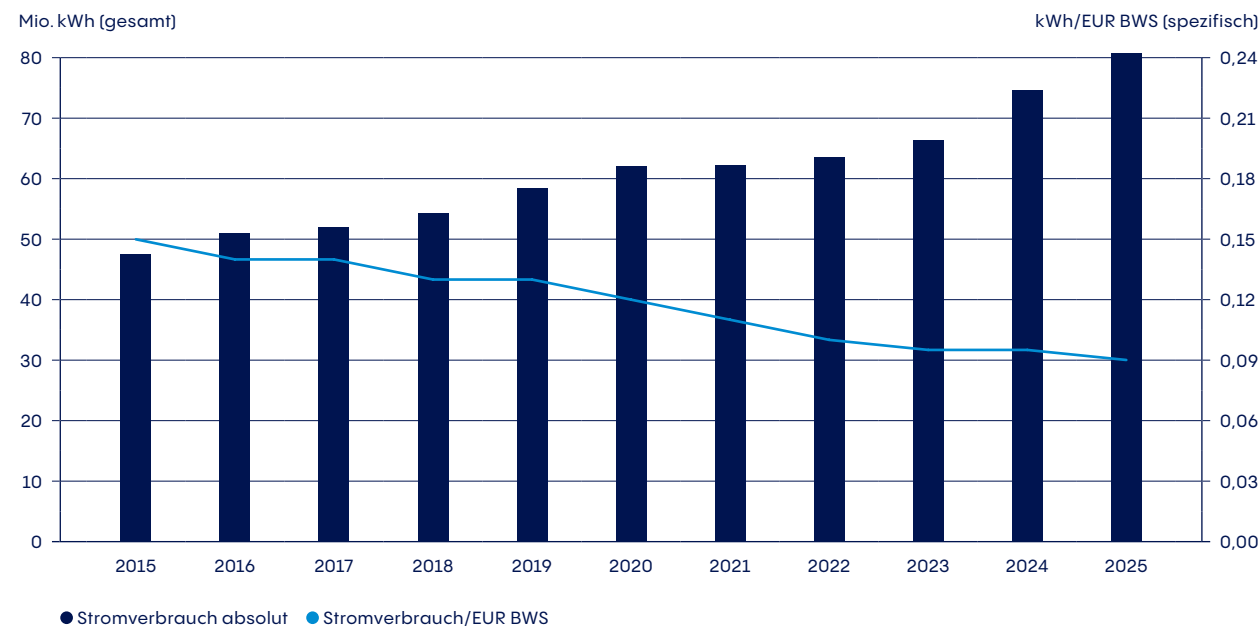
Kategorie	2025 (in kWh)	Veränderung (%)
Gesamtenergieverbrauch	192.869.955	7,33%
Strom	80.413.685	8,21%
Erdgas	83.899.144	5,63%
Biomethan	8.300.000	100,00%
Biogas	12.201.400	-6,11%
Stickstoff	4.133.032	33,30%
Heizöl	315.100	-28,55%
Fernwärme	641.680	4,00%
Geothermie	2.965.914	0,93%

1 Im Vergleich zum Jahr 2024

56%

unseres Gesamtenergieverbrauchs
stammen aus erneuerbaren Energien

Abb. 10 Stromverbrauch jährlich, gesamt/spezifisch pro EUR Bruttowertschöpfung (BWS)





Das Vetter-Mobilitätskonzept

Unser Ziel ist es, klimafreundliche Mobilität fest in unseren Arbeitsalltag zu integrieren. Auf diese Weise tragen wir dazu bei, sowohl die Emissionen als auch das Verkehrsaufkommen rund um unsere Standorte zu reduzieren. Dieses Engagement zeigt Wirkung: Mittlerweile nutzen mehr als 1.600 Vetter-Mitarbeitende das Deutschlandticket als Jobticket, über 1.400 Mitarbeitende sind mit dem JobRad unterwegs. Diese Entwicklung wurde 2025 auch vom baden-württembergische Verkehrsminister Winfried Hermann im Rahmen seiner Sommertour 2025 gewürdigt.

Unsere Mobilitätsmaßnahmen im Überblick:

- Leihfahräder für kurze Wege: An unseren Ravensburger Standorten stehen Leihfahräder bereit, um flexibel zwischen den Produktionsstätten zu verkehren und den Weg zwischen Bahnhof und Arbeitsort umweltschonend zurückzulegen. Zudem übernehmen wir die Gebühren für das Radhaus am Stadtbahnhof, in dem ÖPNV-Nutzende ihr privates Fahrrad sicher abstellen können.
- Ausbau Infrastruktur: Wir investieren gezielt in den Ausbau unserer Fahrradinfrastruktur. Bei jeder Standort- und Werkserweiterung schaffen wir überdachte und funktionale Fahrradabstellplätze, E-Bike-Ladestationen, Reparatur- und Duschmöglichkeiten. Gleichzeitig fördern wir mit inzwischen 34 Doppelladesäulen für Elektrofahrzeuge, die ausschließlich erneuerbare Energie bereitstellen, den weiteren Ausbau der E-Mobilität.

- Kostenübernahme ÖPNV und mobiles Arbeiten: Wir übernehmen vollständig die Kosten des Deutschlandtickets für unsere Mitarbeitenden. Dieses Angebot nutzen bereits mehr als 20% der Vetter-Belegschaft. Zudem engagieren wir uns in regionalen Netzwerken, um gemeinsam mit Kommunen und Partnern nachhaltige Verkehrslösungen voranzubringen. Darüber hinaus fördern wir mobiles Arbeiten und stellen unseren Mitarbeitenden die entsprechenden Arbeitsgeräte zur Verfügung.

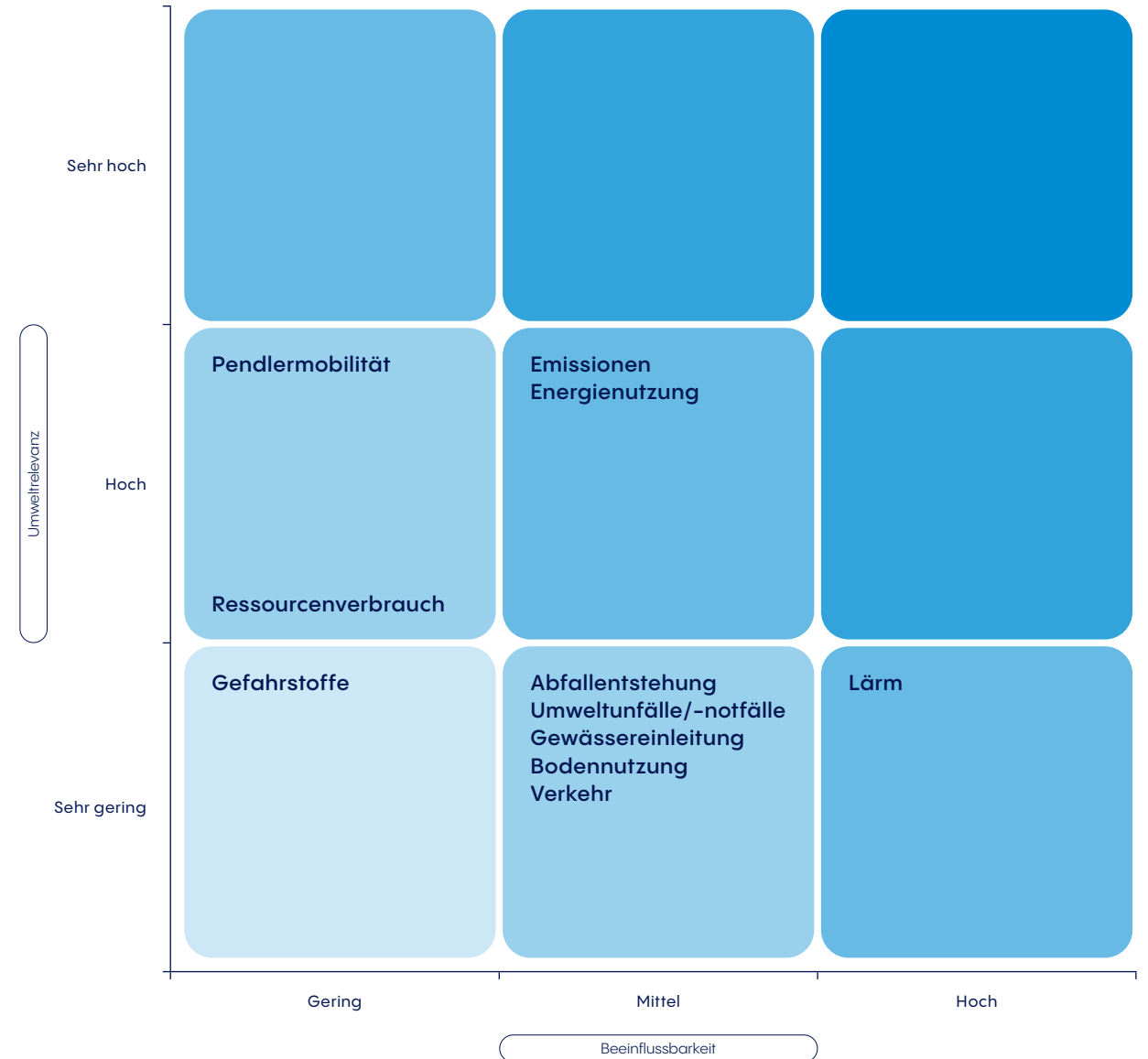
Umweltmanagement

Ein verantwortungsvolles Umweltmanagement ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir berücksichtigen alle relevanten Umweltfaktoren von Energie- und Ressourcenverbrauch bis zu Abfall- und Abwassermanagement und stellen dabei höchste Qualitäts- und Sicherheitsstandards sicher.

Umweltaspektewertung

Sämtliche Ziele und Maßnahmen im Rahmen des Vetter-Umweltmanagements basieren auf einer umfassenden jährlichen Bewertung. Durch die Analyse von elf direkten und sieben indirekten Umweltaspekten erkennen wir frühzeitig mögliche Risiken und können entsprechend gegensteuern. Bei Bedarf führen wir die Bewertung auch unterjährig durch, um schnell auf Veränderungen reagieren zu können.

Abb. 11 Portfolio der bedeutenden Umweltaspekte 2025 für Vetter





Wasserentnahme und Abwasserreinigung

Die Senkung unseres Wasserverbrauchs hat hohe Priorität. Das Einsparpotenzial ist jedoch aufgrund der stark regulierten Wertschöpfungsprozesse in der pharmazeutischen Produktion begrenzt. Unser Wasserverbrauch ist direkt mit der Produktionsauslastung verknüpft, weil aufbereitetes Wasser im Produktionsprozess unverzichtbar ist. Zur Herstellung unserer pharmazeutischen Produkte verwenden wir ausschließlich regional gefördertes Trinkwasser. Klimatische Schwankungen sowie regulatorische Anforderungen an Temperatur und Feuchtigkeit begrenzen zudem die Möglichkeiten, den Wasserbedarf in bestimmten Prozessen zu reduzieren. Unsere Effizienzmaßnahmen zielen deshalb vor allem auf Wärmerückgewinnung ab.

Auch die Möglichkeiten, die Abwassermenge zu reduzieren, sind aufgrund der strengen regulatorischen Anforderungen in der Pharmaproduktion begrenzt. Deshalb sorgen wir vor allem dafür, dass die Freisetzung pharmazeutischer Spurenstoffe geringgehalten und Restflüssigkeiten nicht in die Kanalisation geleitet, sondern separat gesammelt und entsorgt werden. Die meisten Produkte bestehen zudem aus proteinbasierten Wirkstoffen, die allgemein als gut abbaubar und nicht persistent gelten und deshalb kaum ökologische Nebenwirkungen haben. Für ausgewählte Produktlösungen mit erhöhter Kritikalität haben wir einen spezifischen Reinigungsprozess etabliert: Das Equipment durchläuft eine Vorwäsche, bei der die anfallenden Waschflüssigkeiten separiert und in einer Abfallverbrennungsanlage thermisch verwertet werden.

Die Unbedenklichkeit unserer Abwässer an unseren Produktionsstandorten stellen wir sicher, indem wir die Qualität unseres Abwassers regelmäßig freiwillig analysieren. Auffälligkeiten gab es dabei bislang nicht.

Im Jahr 2025 betrug unser Trinkwasserverbrauch 545.658 m³, Abwasser 518.375 m³.

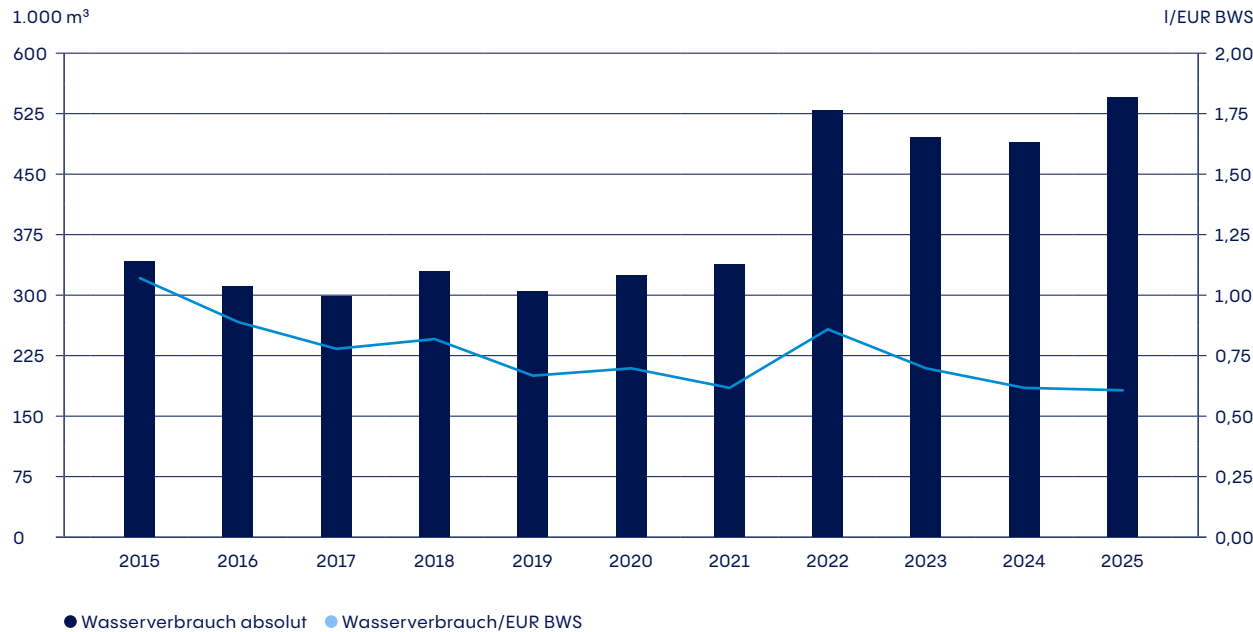
545.658 m³

Wasserverbrauch im Jahr 2025



57

Abb. 12 Wasserverbrauch jährlich, gesamt/spezifisch pro EUR Bruttowertschöpfung





Kreislaufwirtschaft

Durch unser starkes Wachstum erhöht sich unsere Abfallmenge stetig. Auch müssen pharmazeutische Abfälle aufgrund regulatorischer Vorgaben in speziellen Müllverbrennungsanlagen entsorgt werden, was unsere Recyclingmöglichkeiten einschränkt. Die Gesamtabfallmenge stieg im Vergleich zum Vorjahr von 2.723 Tonnen auf 3.165 Tonnen (+16,3%). Wir nutzen Verbesserungspotenziale konsequent und fördern die Kreislaufführung von Wertstoffen, um unsere Ressourcen noch effizienter zu nutzen. Dabei haben wir ein klares Ziel: Bis 2030 wollen wir unsere interne Recyclingquote auf 45 % steigern (aktuell: 42%).

Abfallaufkommen (in t)

Ungefährlicher Gewerbeabfall	1.005,95
Pharmazeutisch relevanter Abfall	764,43
Gefährliche Abfälle	81,44
Wertstoffe	1.313,37

Recyclingaufteilung (in %)

Metalle	8
Sortenreiner Kunststoff	55
Papier	28
Holz	4

Nachhaltigkeit durch Innovation

Die aseptische Abfüllung zählt zu den energieintensivsten Prozessen der pharmazeutischen Produktion. Umso wichtiger ist es für uns, Innovation gezielt zur Steigerung der Ressourceneffizienz einzusetzen. Nachhaltigkeit bedeutet für Vetter, mit Kreativität und Agilität auf die sich wandelnden Anforderungen des Marktes zu reagieren. Dabei verbinden wir langjährige Erfahrung mit neuen Ideen – eine Kombination, die langfristigen Erfolg ermöglicht. Durch kontinuierliche Innovations- und Effizienzmaßnahmen optimieren wir unsere Dienstleistungen. Dazu gehört die Reduzierung oder der Ersatz von Kunststoff in Verpackungen, klimaschonende Logistikoptionen und Fortschritte bei der CO₂-Reduktion.

42%

der Abfälle werden recycelt

→ [SIEHE KAPITEL „ÖKOLOGISCHES HANDELN“](#)

Fortschritte und Herausforderungen beim Einsatz nachhaltiger Materialien

Rezyklate können bei Primärverpackungen wegen aktueller Regularien und technologischer Einschränkungen noch nicht eingesetzt werden. Dennoch arbeiten wir gemeinsam mit unseren Kunden an Lösungen, die hohe Nachhaltigkeitsansprüche mit unseren Qualitäts- und Reinheitsstandards in Einklang bringen.

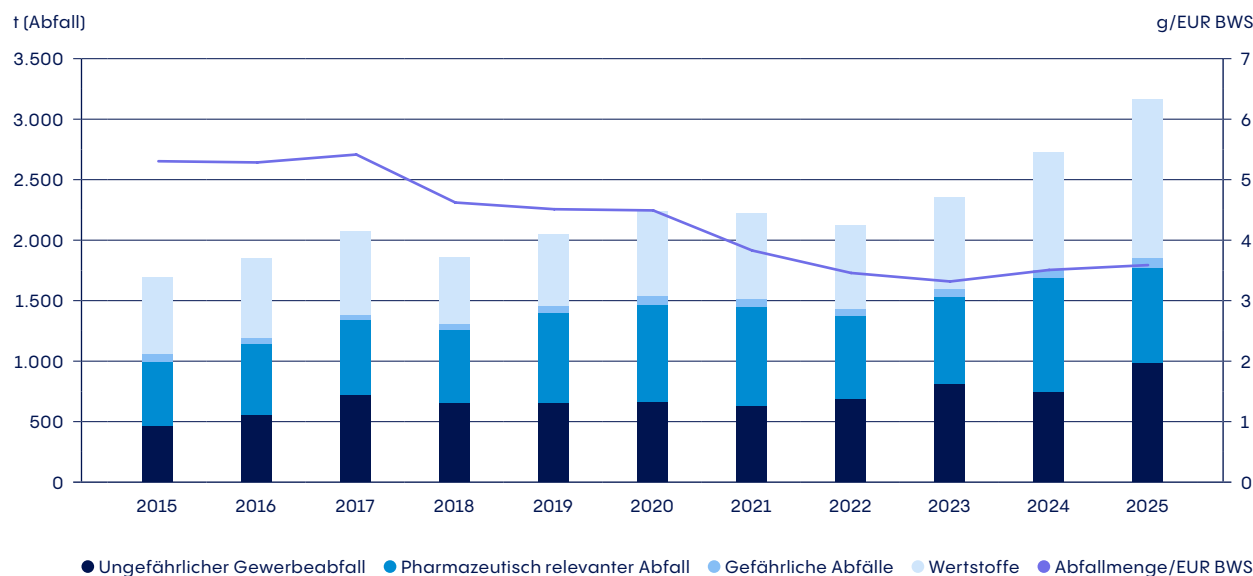
Im Bereich der Sekundärverpackungen werden papierbasierte Monomaterialien immer wichtiger. Deshalb arbeiten wir eng mit Herstellern umweltfreundlicher Materialien zusammen. Schon heute integrieren wir nachhaltigere Verpackungs- und Prozesslösungen frühzeitig in unsere Projekte, darunter PVC-freie oder besonders ressourcenschonende Materialien für interne Transport-Trays sowie plastikfreie Sicherheitsetiketten.

Unsere Produktionsprozesse stellen wir zunehmend auf umweltfreundliche Alternativen um und bauen entsprechende Kapazitäten kontinuierlich aus.

Auch bei Medizinprodukten, etwa bei Pens oder Autoinjektoren, gewinnen Wiederverwendbarkeit und Recycling an Bedeutung. Um Kundenbedürfnisse zu erfüllen, bewerten wir regelmäßig neue Materialoptionen und passen unsere Linien bei Bedarf an. Autoinjektoren leisten bereits heute einen Beitrag zur Nachhaltigkeit, weil sie Patientinnen und Patienten Wege in Arztpraxen oder Kliniken ersparen.

Angesichts von 238 Millionen abgefüllten Einheiten im Jahr 2025 bleibt höchste Produktqualität weiterhin unser zentraler Anspruch – gleichzeitig rückt der ökologische Fußabdruck unserer Tätigkeiten zunehmend in den Fokus.

Abb. 13 **Abfallentwicklung jährlich pro EUR Bruttowertschöpfung**





Soziales Handeln

Wir übernehmen Verantwortung – für die Menschen, die auf unsere Produkte angewiesen sind, und für die Menschen, die diese Produkte herstellen. Als global agierendes Unternehmen sehen wir es zudem als unsere Aufgabe, die Herausforderungen unserer Zeit anzunehmen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt auf allen Ebenen nachhaltig mitzugestalten.

Starke Leistungen für starke Teams

Attraktive Arbeitsbedingungen

Wir sind aus betrieblichen und betriebswirtschaftlichen Gründen auf Schichtarbeit an sieben Tagen die Woche rund um die Uhr angewiesen. Schichtarbeit im 3-Schicht-System bedeutet untypische Arbeitszeiten: Früh-, Spät- und Nachtschicht, Wochenendarbeit und

lange Blöcke von bis zu sieben Tagen in Folge. Schichten ist deshalb für die Gesundheit und das Sozialleben der Mitarbeitenden oftmals belastend. Das Projekt „Attraktive Schichtsysteme“ sucht gemeinsam mit den Betroffenen Lösungen, um die Grundbelastung zu reduzieren und flexiblere Modelle zu entwickeln. Ziel ist ein System, das sich sowohl an unterschiedliche Lebensphasen als auch an betriebliche Bedarfe anpassen lässt. Dazu wurden mehrere Pilotprojekte an allen Standorten durchgeführt. Das Zwischenfazit fällt positiv aus.

Neue Schichtmodelle für bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

In den Bereichen Aseptische Produktion, Sekundärverpackung, Produktionslogistik und Quality Oversight erarbeiten wir laufend Maßnahmen, um Entlastung

für unsere Mitarbeitenden zu schaffen. Ein weiterer wesentlicher Teil des Projekts ist die Einführung der 5-Team-Strategie im siebentägigen 3-Schicht-Betrieb. Statt bisher vier rotieren nun mindestens fünf Teams über Früh-, Spät- und Nachtschichten. Neben einer reduzierten Wochenarbeitszeit ermöglicht dieses Modell, unter bestimmten Voraussetzungen eine bessere Anpassung des Schichtplans an persönliche Bedürfnisse.

Im intensiven Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften lernen wir voneinander und entwickeln unsere Schichtsysteme – auch dank regelmäßiger Evaluationen – effizient weiter. Teilnehmende der Pilotgruppen berichten von mehr Erholung, höherer Leistungsfähigkeit und einer deutlich verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Faire Vergütungspolitik als Zeichen der Wertschätzung

Wer sich gesehen und wertgeschätzt fühlt, ist motivierter und zufriedener bei der Arbeit. Ein wichtiger Baustein dafür ist eine faire und transparente Bezahlung. Deshalb haben wir im vergangenen Jahr ein neues Vergütungssystem eingeführt. Es sorgt für mehr Klarheit, Wettbewerbsfähigkeit und Planbarkeit. Neben einem attraktiven Grundgehalt erhalten unsere Mitarbeitenden einen jährlichen Erfolgsbonus von 1.000 EUR, sofern die Unternehmensziele erreicht werden. Eine unabhängige Benchmarkanalyse bestätigt, dass Vetter an allen Standorten mindestens 12% über dem existenzsichernden Minimum zahlt.

Unser Vergütungssystem besteht aus einem tariflichen und einem außertariflichen Bereich. Im Tarifbereich sind Tätigkeiten in Gehaltsgruppen und Stufen eingeordnet, die sich nach der jeweiligen Position und Leistung richten. Die Bewertung der Stellen erfolgt nach einem anerkannten Verfahren und wird gemeinsam von Betriebsrat und Unternehmensvertretern vorgenommen. Die Gehaltstabellen gleichen wir regelmäßig mit dem

Markt ab und passen sie bei Bedarf an. Tarifbeschäftigte profitieren von jährlichen Stufenerhöhungen, einem anteiligen 13. Monatsgehalt sowie Urlaubs-, Nacht- und Wochenendzuschlägen.

Durch regelmäßige Überprüfung stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt werden.

Zusätzliche Leistungen zum tariflichen Vergütungspaket

Vetter unterstützt seine Mitarbeitenden darüber hinaus auf vielfache Weise, etwa mit einem monatlichen Fahrkostenzuschuss, der Kostenübernahme für das Deutschlandticket (Gesamtzuschüsse für Mobilität 2025: 1.200.000 EUR) und vergünstigten Preisen in den Betriebsrestaurants. Um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können, stellt Vetter 37 Betreuungsplätze in Ravensburger Kitas und je elf Firmenplätze in vier weiteren Kitas bereit. Neben der Bezuschussung von Krippen- und Kindergartenkosten (Gesamtzuschüsse für Familien 2025: 416.000 EUR) bietet Vetter zudem ein abwechslungsreiches Ferienprogramm für die Kinder der Mitarbeitenden (Gesamtzuschüsse Ferienprogramm 2025: 135.000 EUR). Zu besonderen Anlässen wie Geburt, Hochzeit oder Firmenjubiläum erhalten Mitarbeitende Geldgeschenke und zu Weihnachten eine zusätzliche Aufmerksamkeit.

Tantiemenmodell und Recruiting mit attraktiven Prämien

Im außertariflichen Bereich beteiligen wir Mitarbeitende über sogenannte Vetter-Erfolgspunkte am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Dieses leistungsbaasierte Tantiemenmodell schafft Anreize für ökonomisch effizientes Handeln. Auch beim Recruiting arbeiten wir eng mit unseren Mitarbeitenden zusammen. Bestehen vermittelte Kolleginnen und Kollegen die Probezeit, honorieren wir das zusätzlich.



Entwicklungschancen und ein motivierendes Ideensystem

Wir setzen auf Weiterentwicklung. In jährlichen Feedback- und Zielgesprächen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften reflektieren wir individuelle Fähigkeiten sowie fachliche und persönliche Ziele. Dabei bringen wir persönliche Vorstellungen und die strategischen Visionen des Unternehmens zusammen. So unterstützen wir Mitarbeitende auf ihrem Weg und dabei, unsere Unternehmens- und Nachhaltigkeitsziele in ihre tägliche Arbeit integrieren. Zudem binden wir sie in Prozessverbesserungen ein. Unser Ideenmanagementsystem V³ – Vorschlag, Verbesserung, Vorsprung – motiviert seit Jahren dazu, Erfahrungen und Ideen einzubringen. Vorschläge durchlaufen unseren V³-Ideenmanagementprozess, werden fachlich geprüft und bei erfolgreicher Umsetzung mit attraktiven Prämien belohnt.

Übergangswohnungen für neue Mitarbeitende

Um den Einstieg bei Vetter zu erleichtern, stellt das Unternehmen neuen Mitarbeitenden bei Bedarf vollständig ausgestattete Apartments und Wohnungen befristet zur Verfügung. Dieses Angebot unterstützt insbesondere Kolleginnen und Kollegen, die für ihren Start bei Vetter in die Region ziehen und ermöglicht ein unkompliziertes Ankommen. Eine eigene Abteilung koordiniert das Angebot von der ersten Anfrage bis zur Schlüsselübergabe und vermittelt über den internen Markt weitere Wohnmöglichkeiten. Ziel ist es, neue Mitarbeitende bestmöglich beim Start in Beruf und Region zu unterstützen.

Vielfältige Möglichkeiten mit JobRad und Deutschlandticket

Mitarbeitende können im Rahmen des JobRad-Programms Fahrräder zu günstigen Konditionen leasen. Der Wechsel vom Auto aufs Rad ist nicht nur umweltfreundlich, sondern auch gesund. Schon mehr als 1.400 Mitarbeitende nutzen dieses Angebot. Sie haben derzeit mehr als 1.740 Fahrräder geleast. Zudem übernimmt Vetter die Kosten für das Deutschlandticket – mehr als 1.600 Mitarbeitende pendeln damit bereits klimaneutral zur Arbeit.

Innovation gemeinsam gestalten

Innovation ist für uns ein strukturierter Teamprozess mit der klaren Zielsetzung, ein wesentlicher Hebel beim nachhaltigen Wachstum zu sein. Das Team Innovation Partner schafft dafür den Rahmen: Hier entstehen Ideen, die sich weiterentwickeln und ihre Wirkung entfalten können. Unsere Innovationskultur verbindet Menschen und stärkt Kompetenzen. Ob bei Workshops, Schulungen oder dem Vetter-Hackathon: Wir bieten Räume, in denen Mitarbeitende voneinander lernen, Herausforderungen systematisch analysieren und gemeinsam Lösungen entwickeln. Mit Formaten wie Vetter Science Slam oder Innovation Bootcamp fördern wir den Dialog innerhalb des Unternehmens. Unsere Formate sind intern ausgerichtet, gleichzeitig pflegen über Netzwerke wie NXTGN sowie Messen und anderen Branchenveranstaltungen einen aktiven Austausch mit externen Partnern aus.

Durch Future Thinking und Foresight eröffnen wir neue Perspektiven. Gemeinsam mit den Fachbereichen entwickeln wir Zukunftsszenarien, analysieren ihre Auswirkungen und leiten daraus konkrete Handlungsschritte ab. So stärken wir unsere Fähigkeit, Veränderungen frühzeitig zu erkennen und zukunftsfähige Entscheidungen zu treffen.

1.400

Mitarbeitende nutzen das Jobrad

1.600

Mitarbeitenden pendeln mit dem Deutschlandticket zur Arbeit





Arbeitnehmerrechte

Wir setzen uns für eine gesunde Arbeitsumgebung ein und haben die Achtung und Wahrung von Arbeitnehmerrechten fest in unseren Grundwerten verankert.

Grundsätze, auf die sich alle verlassen können

Unsere Überzeugungen sind im Vetter-Verhaltenskodex und in unserer Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte festgeschrieben. Sie unterstützen uns im Unternehmensalltag dabei, ethisch und rechtskonform zu handeln. Die Grundsatzklärung wurde intern kommuniziert, die Grundsätze des Verhaltenskodex werden allen Mitarbeitenden im Zweijahresrhythmus über unsere interne Lernplattform vermittelt.

Wir verpflichten uns zu rechts- und gesetzeskonformem Verhalten, der Achtung der Menschenrechte und der Einhaltung grundlegender Arbeitsnormen, wie sie durch die zehn Prinzipien des UN Global Compact und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) definiert sind. Zwangs- oder Kinderarbeit und Verstöße gegen individuelle Rechte lehnen wir entlang der gesamten Wertschöpfungskette strikt ab. Gesundheitsschutz und angemessene Vergütung gemäß nationalem Standard sind für uns selbstverständlich.

Vielfalt: für uns mehr als gesetzliche Standards

Wir erfüllen alle gesetzlichen und rechtlichen Vorgaben und verstehen Vielfalt darüber hinaus als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekennen wir uns ausdrücklich zu einem diskriminierungsfreien und inklusiven Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung – respektiert und geschützt werden.

Chancengerechtigkeit leben wir aktiv und fördern individuelle Entwicklungsperspektiven, um Mitarbeitende langfristig zu binden und zugleich neue Talente für unser Unternehmen zu gewinnen. Unsere Angebote in den Bereichen Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Urlaubsmodelle, Mobilitätszuschüsse und Altersvorsorge gehen deutlich über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.



Transparente Kommunikation und gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Wir informieren unsere Mitarbeitenden regelmäßig und bieten zielgruppengerechte Formate an, um relevante Unternehmensentwicklungen klar und nachvollziehbar zu kommunizieren. Bei „GF im Dialog“ tauschen sich Mitarbeitende direkt mit der Geschäftsführung aus. Für Führungskräfte haben wir die das Format „Management News“ entwickelt, unser unternehmensweites Magazin VetterBlatt stellt die Perspektiven der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt. Wir nutzen digitale Plattformen wie das Intranet VetterConnect. Unser Kulturcockpit ermöglicht es Mitarbeitenden, Themen anonym anzusprechen, über eine Whistleblowing-Hotline können Mitarbeitende Missstände melden.

Die Interessen unserer Mitarbeitenden werden seit 40 Jahren vom Vetter-Betriebsrat vertreten, der frühzeitig in Entscheidungen eingebunden wird, die die Belegschaft betreffen. Der regelmäßige Austausch des Betriebsrats mit Human Resources und der Unternehmensleitung stellt sicher, dass die Anliegen der Mitarbeitenden kontinuierlich und verlässlich berücksichtigt werden.

Mögliche Risiken und weltweite Einhaltung deutscher Standards

In Bezug auf Arbeitnehmerrechte stellen wir in unserem direkten Unternehmensumfeld keine relevanten Risiken fest. Auch eine interne Analyse im Zusammenhang mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ergab keine Risiken, Gefährdungen oder Verstöße. Unsere im Jahr 2025 durchgeführte Analyse von arbeitsschutz- und gesundheitsbezogenen Risiken im Arbeitsumfeld zeigte ebenfalls keine Auffälligkeiten.

Neben unserem Hauptsitz in Ravensburg betreiben wir weitere Produktionsstätten in Deutschland, Österreich und den USA sowie Vertriebsbüros in Singapur, Japan, Südkorea und China. Unsere hohen Standards bei Arbeitnehmerrechten, etwa hinsichtlich des Gehalts, Benefits, Arbeitszeiten und interner Prozesse, setzen wir an allen Standorten konsequent und einheitlich um. So stellen wir sicher, dass die Arbeitsbedingungen bei Vetter weltweit denselben Anforderungen entsprechen und stets im Einklang mit den jeweiligen lokalen gesetzlichen Bestimmungen stehen.

97 %

aller Mitarbeitenden an den deutschen Vetter-Standorten werden durch einen gewählten Betriebsrat vertreten





Mitarbeitendenentwicklung und Chancengerechtigkeit

Wir setzen auf Vielfalt, eine integrative Unternehmenskultur, auf Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir fördern die individuelle Entfaltung jedes Einzelnen und wahren das Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit. Damit schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden ihr Potenzial entfalten können.

Klare Werte als Basis unserer Zusammenarbeit

Unsere Werte bilden die Grundlage unseres Handelns gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und gegenüber der Öffentlichkeit. Sie sind im Vetter-Verhaltenskodex festgeschrieben und orientieren sich an den Prinzipien des UN Global Compact sowie der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass Umwelt- und Menschenrechtsthemen fest in unserem Kodex verankert sind. Neue Mitarbeitende machen wir bereits im Onboarding-Prozess mit unserem Verhaltenskodex vertraut. Regelmäßige Schulungen sorgen dafür, dass unsere Grundsätze präsent bleiben und wir im Arbeitsalltag verantwortungsvoll und respektvoll miteinander umgehen.

Grundsätze unseres Verhaltenskodex

Unsere Zusammenarbeit ist vertrauensvoll, konstruktiv und respektvoll. Wir tolerieren keine Diskriminierung und kein Verhalten, das die Würde unserer Mitarbeitenden verletzt. Unsere Führungskräfte schulen wir regelmäßig zu den Themen Compliance und Verhalten bei Vorstellungsgesprächen und halten sie an, unsere Grundsätze bei allen Personalentscheidungen konsequent zu berücksichtigen.

Vielfalt stärkt unsere Unternehmenskultur

83 Nationalitäten sind bei Vetter vertreten. Eine beeindruckende Vielfalt, auf die wir stolz sind. Denn wir sind überzeugt, dass Diversität ein Schlüssel zum Erfolg ist. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt bekennen wir uns zu einem vorurteilsfreien Arbeitsumfeld, zu Chancengleichheit und Wertschätzung gegenüber allen Mitarbeitenden – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Fähigkeiten, Alter oder sexueller Orientierung. Wir bieten Chancen, die zu den jeweiligen Lebensumständen unserer Mitarbeitenden passen, und schaffen mit Formaten wie der Diversity Week, die 2025 unter dem Motto „Wir leben Vielfalt“ stattfand, ein Bewusstsein für die Vorteile der Diversität. So fördern wir eine Kultur, in der Unterschiede als Stärke verstanden werden.

Inklusion als Teil unserer Diversitätsstrategie

Wir unterstützen Menschen mit Behinderung und beschäftigen derzeit 182 Mitarbeitende mit Schwerbehinderung. Unsere Schwerbehindertenvertretung (SBV) vertritt ihre Interessen und unterstützt sie in allen relevanten Belangen. Bei Bedarf übernimmt die SBV zudem die Funktion eines individuellen Casemanagers im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Auf diese Weise fördern wir ein inklusives Arbeitsumfeld, das allen Mitarbeitenden gerecht wird, und leisten einen Beitrag zu globalen Nachhaltigkeitszielen, insbesondere zu SDG 10 (Weniger Ungleichheiten) und SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum). Inklusion verstehen wir dabei als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Wir machen uns stark für Gleichberechtigung

Gleichberechtigung und die Förderung von Frauen haben einen hohen Stellenwert in unserer Unternehmenskultur. Deshalb haben wir als Gastgeber und Sponsor die Veranstaltung „Industry meets Women in Pharma“ unterstützt. Dabei vernetzten und inspirierten sich rund 50 Expertinnen und Nachwuchstalente aus der Pharmaindustrie und tauschten Wissen und Erfahrungen aus.

Zudem engagieren wir uns gemeinsam mit 140 deutschen Familienunternehmen in der Initiative „Made in Germany – Made by Vielfalt“ für demokratische Werte. Als mittelständisches Familienunternehmen sehen wir es als unsere Verantwortung, fundamentale Werte wie Freiheit, Menschenwürde, Gerechtigkeit, Gleichheit und Demokratie aktiv zu fördern und zu schützen.

Vetter setzt Maßstäbe in Sachen Ausbildung

Wir bilden die Fach- und Führungskräfte von morgen in zwei unternehmenseigenen Zentren aus: einem naturwissenschaftlichen und einem technischen Ausbildungszentrum. Beide sind mit hochmodernen Laboren, Werkstätten, Geräten und Maschinen ausgestattet und bieten optimale Bedingungen für eine praxisnahe Ausbildung. Mit 158 Auszubildenden und dual Studierenden in 18 Ausbildungsberufen und Studiengängen gehören wir zu den größten Ausbildungsbetrieben der Region.

Seit 2020 bieten wir zudem ein zweijähriges Trainee-Masterprogramm mit dem Abschluss Master of Science an, das generalistisch auf die Pharmabranche vorbereitet. Die Teilnehmenden erhalten einen umfassenden Einblick in unser Unternehmen und können so bereits während des Studiums Theorie und Praxis eng miteinander verbinden.



158

Auszubildende und dual Studierende



Chancen und Karrierewege bei Vetter

Im Jahr 2025 verfassten 44 Absolventinnen und Absolventen ihre Abschlussarbeit bei Vetter. Zudem erhielten 179 Schülerinnen und Schüler sowie 115 Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten Einblicke in unseren Unternehmensalltag. 32 Praktikantinnen und Praktikanten haben wir im Anschluss an ihr Praktikum fest angestellt.

Indem wir jungen Menschen mit einer Ausbildung, einem dualen Studium, einem Trainee-Masterprogramm oder einem Praktikum vielfältige und spannende Entwicklungsmöglichkeiten bieten, investieren wir in die nächste Generation von Fachkräften – und damit in Innovationskraft und Zukunftssicherheit.

Integratives Einstiegsprogramm

Vetter wächst und wird in Zukunft noch mehr kompetente und verlässliche Mitarbeitende brauchen. Um den vielen motivierten Bewerberinnen und Bewerbern, die trotz fehlender Sprachkenntnisse bei uns arbeiten möchten, den Einstieg zu ermöglichen, bieten wir ein Qualifizierungsprogramm, bei dem Teilnehmende in sechs Monaten Vollzeit sowohl Deutsch auf Niveau B1+ als auch Vetter-spezifisches Vokabular lernen. Außerdem erhalten sie einen Einblick in die pharmazeutische Welt und unsere Unternehmenskultur. Bis heute haben bereits 68 Personen das sechsmonatige Programm gestartet. Von bisher 43 Absolventen haben wir 33 (76%) übernommen und damit unser Ziel von 70% Übernahmequote deutlich übertroffen.

Bildung als Grundlage künftigen Erfolgs

Wir unterstützen Bildungsinitiativen für alle Altersgruppen und fördern lebenslanges Lernen. Denn Bildung schafft Chancen und zahlt sich langfristig für alle aus. Mit der Vetter Academy stärken wir die berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Im Jahr 2025 haben sie auf unseren beiden Lernplattformen GoodHabitx und Speexx über 10.000 Stunden flexibel und ortsunabhängig gelernt.

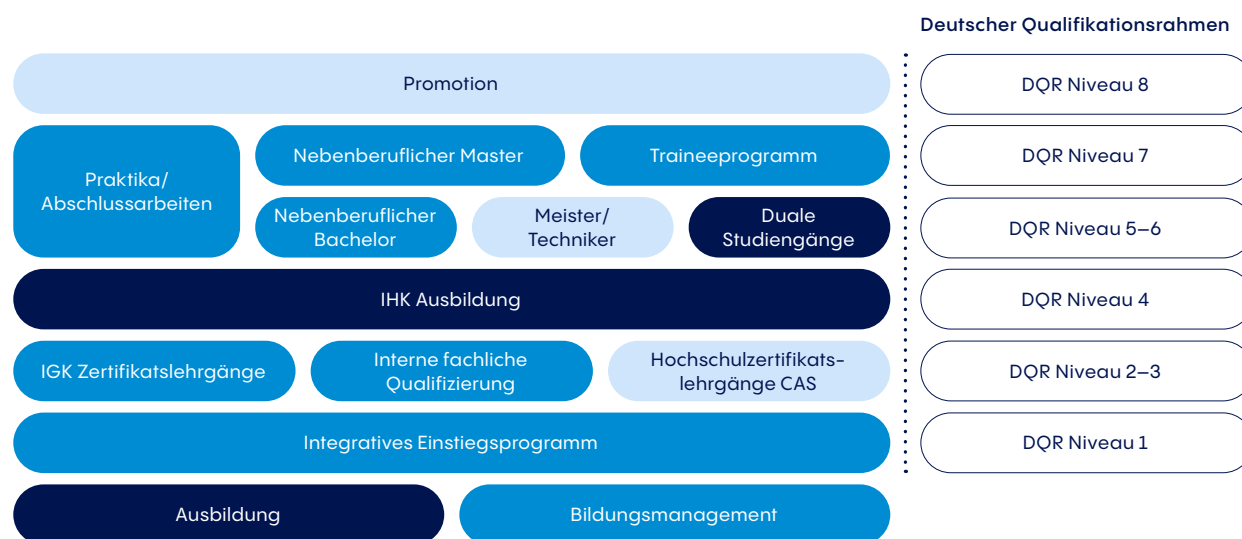
Um digitales Lernen weiter zu stärken, haben wir zudem die neue Plattform Vetter Learning eingeführt, die den bisherigen SharePoint ersetzt und Lernen noch einfacher, moderner und individueller gestaltet. Erstmals bündelt sie alle Non-GMP-Inhalte und integriert unser Seminarangebot in eine zentrale, skalierbare und zukunftsorientierte Lernumgebung. Damit schaffen wir einen weiteren wichtigen Baustein, um unsere Mitarbeitenden bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung nachhaltig zu unterstützen. Auch demografischem Wandel und Fachkräftemangel begegnen wir mit Maßnahmen wie Weiterbildung und Digitalisierung, um so unsere Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Diese Maßnahmen werden in unseren strategischen Handlungsfeldern „Neue Arbeitswelten“, „Mitarbeitendengewinnung und -bindung“ und „Skill- und Kompetenzmanagement“ entwickelt.

Lebenslanges Lernen – unsere Weiterbildungsmöglichkeiten und Seminare

Abteilungsspezifische Seminare werden individuell von den jeweiligen Bereichen beauftragt und gezielt für deren Anforderungen entwickelt. Ergänzend dazu vermitteln externe Seminare Inhalte, die intern nicht abgedeckt werden können; sie finden entweder beim Veranstalter vor Ort oder online statt. Für alle Mitarbeitenden stehen zudem interne Seminare über den SharePoint Vetter Learning bereit und können bequem über das SuccessFactorsSystem gebucht werden. Darüber hinaus ermöglichen Vetter Insights einen umfassenden Einblick in verschiedene Abteilungen aller Standorte – in Form von E-Learnings, Webinaren oder Führungen. Mit der Vetter Academy bieten wir schließlich eine breite Palette an Seminaren, digitalen Lernplattformen und E-Learnings, welche die berufliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden gezielt fördern.



Abb. 14 Unsere Bildungslandkarte: HR Education – Bildung auf etablierten Qualitätsstandards



18

Ausbildungsberufe und Studiengänge

Freiwillige Aus- und Weiterbildungen (in Ø Stunden pro Mitarbeitenden)

	Weiterbildung	davon Frauen	davon Männer
Abteilungsspezifisch	0,62	0,52	0,75
externe Seminare	0,94	0,73	1,20
Interne Seminare	8,55	7,95	9,30
Gesamt Seminare	10,11	9,20	11,25
Vetter Insights	0,44	0,58	0,25
GoodHabitx	0,44	0,40	0,50
Speexx	0,95	1,02	0,87
Gesamt Plattformen	1,40	1,42	1,37
SUMME	11,94	11,21	12,87



83

unterschiedliche Nationalitäten sind bei Vetter vertreten

39

Jahre alt sind die Mitarbeitenden im Durchschnitt

6%

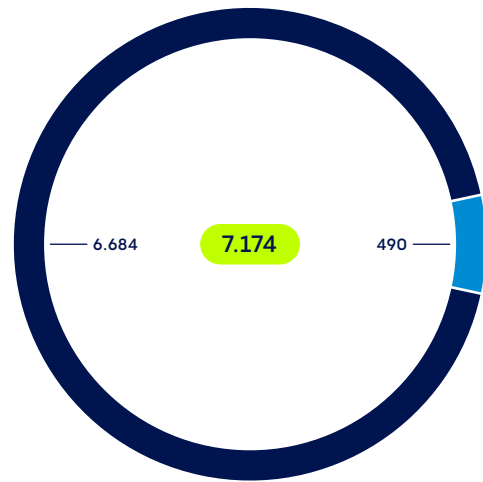
Beschäftigtenfluktuation kumuliert über das gesamte Jahr

345

durchschnittliche Anzahl von Mitarbeitenden (vertraglich) in Elternzeit

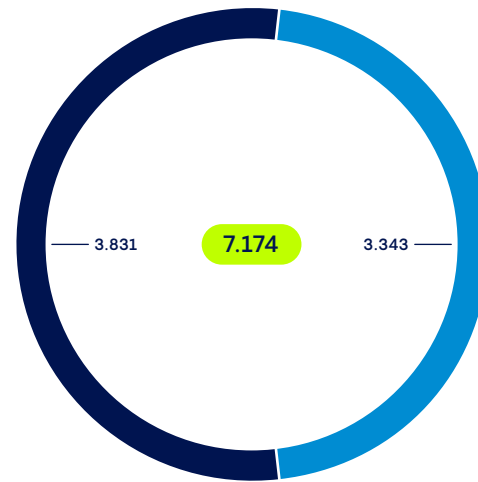


Abb. 15 Anzahl Mitarbeitende



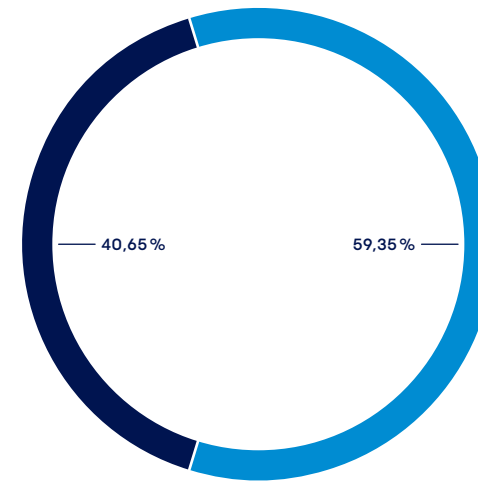
- unbefristet
- befristet

Abb. 16 Anzahl Mitarbeitende nach Geschlecht



- Frauen
- Männer

Abb. 17 Geschlechterverteilung auf Führungsebene



- disziplinarische Führungskräfte Frauen
- disziplinarische Führungskräfte Männer

Land des Arbeitsvertrags (Standort)

Deutschland	6.929
Österreich	102
USA	136
Singapur	2
Japan	2
Südkorea	1
China	1
Frankreich	1

Herkunftsländer neben Deutschland

Türkei	180
Vereinigte Staaten von Amerika	137
Kroatien	113
Bosnien und Herzegowina	94
Rumänien	86
Österreich	68
Italien	60
Polen	58



Gesundheit und Familie

Gesunde und motivierte Mitarbeitende sind die Grundlage für ein gutes Arbeitsklima und eine langfristige Zusammenarbeit. Menschen, die gerne im Unternehmen arbeiten und eine ausgewogene Balance zwischen Privatleben und Beruf haben, stärken unser Unternehmen und tragen nachhaltig zu unserem Erfolg bei.

Gesund bleiben und Kosten sparen

Unsere kostenlose betriebliche Krankenzusatzversicherung (bKV) ist ein wichtiger Beitrag zur Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Sie umfasst drei Leistungsbausteine:

- ein Gesundheitsbudget von 900 EUR jährlich (z. B. für Zahnbehandlungen, Heilpraktikerleistungen, Optiker)
- ein Vorsorgepaket im Wert von ca. 1.900 EUR alle zwei Jahre (z. B. für Untersuchungen wie Herzultraschall, Krebsfrüherkennung)
- Assistance-Leistungen wie die Terminvermittlung bei Fachärzten.

Darüber hinaus umfasst die bKV einen umfassenden Gesundheits-Check-up, den wir unseren Mitarbeitenden alle zwei Jahre anbieten. Dabei werden Blutwerte erhoben sowie Ultraschalluntersuchungen und EKGs durchgeführt. Im Jahr 2025 nutzten 1.059 Mitarbeitende dieses Angebot.

2.900 EUR

Diese Summe ergeben die zahlreichen Benefits, von denen unsere Mitarbeitenden jährlich im Durchschnitt profitieren können

Gut versorgt in den Ruhestand

Finanzielle Sicherheit im Alter ist ein wichtiges Thema. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden mit einem transparenten Modell beim Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV). Dieses Modell haben wir gemeinsam mit dem Betriebsrat entwickelt und wurden dafür im Jahr 2020 mit dem ersten Platz beim Deutschen bAV-Preis ausgezeichnet.

Zudem bietet ein Zeitwertkonto unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, ohne finanzielle Einbußen in den vorgezogenen Ruhestand zu gehen. Dieses Angebot fördern wir mit einem attraktiven Zuschuss.

Unterstützung für Familien

Vetter Family ist ein Programm, mit dem wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gezielt unterstützen. Familien erhalten kostenfreien Zugang zu einer Vielzahl von Angeboten, darunter Plätze in Kitas und Kindergärten. Ergänzend umfasst das Programm auch die Bezuschussung weiterer Kinderbetreuung sowie die Ferienbetreuung durch Vetter Kids. Im Jahr 2025 ermöglichten wir 689 Ferienbetreuungen und vermittelten den teilnehmenden Kindern dabei unter anderem erste Programmierkenntnisse.

Der **Viva FamilienService** berät und unterstützt Mitarbeitende beispielsweise bei der Suche nach einer Tagesmutter oder einem Pflegeplatz, beim Ausfüllen von Formularen oder bei Erziehungsfragen. Eine rund um die Uhr verfügbare Informationsplattform sowie Vorträge zu relevanten Familienthemen runden das Angebot ab.

Unterstützung für alle

Vetter Care bündelt die vielfältigen Angebote unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dazu gehören unter anderem zwei erfahrene Sozialberater, die unsere Mitarbeitenden in persönlichen, beruflichen oder familiären Belastungssituationen unterstützen. Ergänzt wird das Angebot durch ein Kriseninterventionsteam, eine externe Vertrauensperson, die bei Konflikten als neutrale Mediatorin fungiert, sowie den Arbeitskreis Suchtprävention als Anlaufstelle für Mitarbeitende mit Suchtproblemen. Darüber hinaus unterstützen ein externes Netzwerk sowie das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM) beim Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit.

Der **Vetter-Health-Gesundheitspass** umfasst kostenfreie Angebote rund um Prävention, Ernährung, Bewegung und mentale Gesundheit – von Hautscreenings bis hin zu Kochworkshops. Unter dem Jahresthema „Mentale Gesundheit“ standen im vergangenen Jahr 36 verschiedenen Angeboten zur Auswahl.

Mit **Vetter Work** bieten wir sowohl zum Einstieg als auch während der Beschäftigung regelmäßige Schulungen zu Arbeitsplatzrisiken an. Mitarbeitende in der Optischen Kontrolle profitieren zudem von speziell eingerichteten Augenpausen. Darüber hinaus bilden wir Führungskräfte zu Ergoscouts aus, die als Ansprechpersonen für ergonomische Lösungen fungieren.

Schicht Fit ist ein speziell auf Schichtarbeitende zugeschnittenes Onlineprogramm, das praktische Tipps für den Arbeitsalltag vermittelt. Unser weiterentwickeltes Angebot „Gesunder Start“ umfasst verpflichtende Module für Auszubildende und Studierende zu Themen wie Prüfungsvorbereitung, Suchtprävention und Selbstmanagement.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der **Arbeitsmedizinische Dienst** (AMD) stellt die Gesundheit der Vetter-Mitarbeitenden in den Mittelpunkt. Zu seinen zentralen Aufgaben gehören Einstellungsuntersuchungen, Eignungsbeurteilungen, Präventionsmaßnahmen sowie die langfristige Erhaltung der Gesundheit. Dazu zählen arbeitsmedizinische Vorsorgen, Arbeitsplatzbegehungen, die Teilnahme an Gefährdungsbeurteilungen, die Organisation und Schulung der Ersten Hilfe im Betrieb, Gesundheitsvorträge, Workshops, Impfaktionen, Laienreanimationskurse sowie Sprechstunden und Beratungen rund um das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz. Mit unserer ärztlichen Expertise unterstützen wir zudem gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende bei ihrer Wiedereingliederung.

Bewegung und Sport ohne Grenzen

Seit drei Jahren bieten wir unseren Mitarbeitenden den **EGYM WELLPASS** an. Mit diesem Programm stehen Vetter-Mitarbeitenden über 10.000 Wellness- und Sportangebote in Deutschland und Österreich offen. Eine monatliche Mitgliedschaft bei einem Anbieter genügt, um unbegrenzt Zugang zu allen teilnehmenden Einrichtungen zu erhalten. Im Jahr 2025 wurde der WELLPASS von unseren Mitarbeitenden insgesamt 166.745-mal genutzt. Das sind durchschnittlich 3,8 Nutzungen pro Mitarbeitenden.





Vetter Environment-, Health- und Safety-Politik (EHS)

Strategische Ausrichtung und EHS-Politik

Unsere EHS-Politik bildet den verbindlichen Rahmen für Arbeits-, Gesundheits-, Umwelt- und Ressourcenschutz. Die Einhaltung unserer Standards sichern wir durch regelmäßige interne Reviews und Audits von Versicherern, Kunden und Zertifizierungsstellen. Im Jahr 2025 fanden insgesamt **fünf externe Audits an 15 Tagen** zu EHS-relevanten Themen statt.

Die Abteilung EHS&S stärkt darüber hinaus die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und treibt konsequent die Digitalisierung sicherheitsrelevanter Prozesse voran. Digitale EHS-Workflows werden über ein zentrales Sicherheits- und Gebäudemanagementsystem visualisiert, was sicherheitskritische Informationen transparent, strukturiert und jederzeit auffindbar macht.

Eine strukturierte Dokumentation gewährleistet zudem eine rechtssichere Kommunikation mit Behörden und Berufsgenossenschaften. Darüber hinaus verantwortet EHS&S die Bestellung und Koordination gesetzlich vorgeschriebener Betriebsbeauftragter, beispielsweise im Bereich Brandschutz.

Unsere strategischen Ziele

- **Reduzierung der Quote der Arbeitsunfälle (Lost Time Injury Rate, LTIR) bis 2029 um 10% (Basisjahr 2023)** – Die Unfallquote sank im Vergleich zum Vorjahr von 1,95 auf 1,78, liegt jedoch weiterhin außerhalb der Zielsetzung.
- **Reduzierung der Quote der Wegeunfälle um 10% von 2019 bis 2029** – Zielstatus: Das Ziel wurde bereits übertroffen und 2025 erneut verbessert; der Fokus liegt nun auf Stabilisierung und kontinuierlicher Weiterentwicklung.

- **Abschluss der Erstevaluierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bis 2030 und dauerhafte Integration ins Monitoring** – Zielstatus: Die Erstevaluierung läuft auf Basis eines strukturierten Evaluationsprozesses in allen Arbeitsbereichen.

Arbeitsunfälle: Prävention und kontinuierliche Verbesserung

Zur Reduzierung der Arbeitsunfälle setzen wir auf einen umfassenden Ansatz, der technische, organisatorische und verhaltensorientierte Maßnahmen vereint. Dazu zählen:

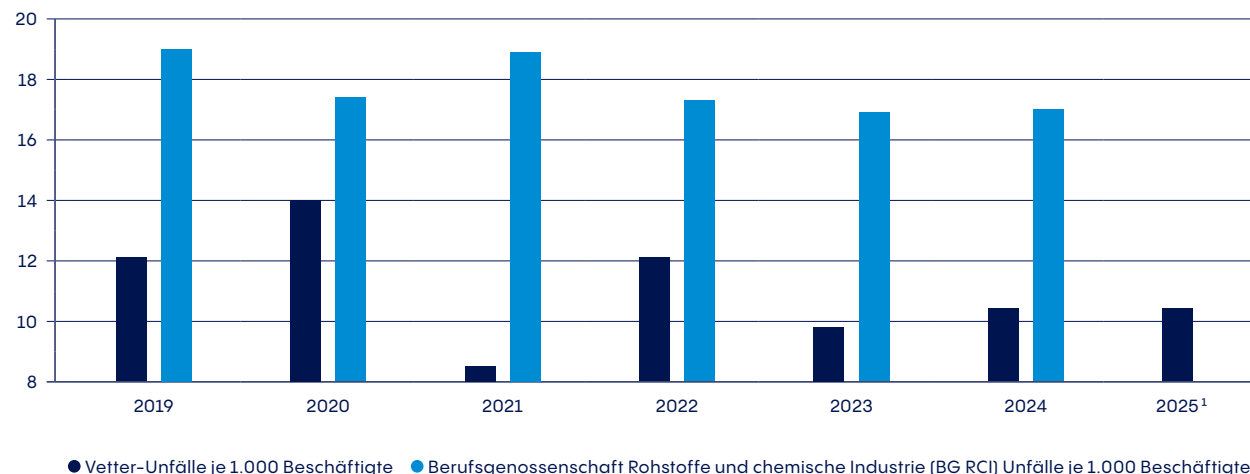
- aktive **Mitarbeiterbeteiligung** in etablierten EHS-Gremien
- unkomplizierte **Meldung von Schwachstellen, gefährlichen Situationen und Beinaheunfällen**

- enge **Einbindung des Betriebsrats** in alle relevanten EHS-Themen
- ein kontinuierlich erweitertes **Informationsangebot zur Arbeitssicherheit**
- **ergonomisch optimierte Arbeitsplätze** und professionelle Ergonomieberatung
- sicherer Umgang mit kritischen Stoffen durch unser **Gefahrstoffmanagement**

Visualisierte Kennzahlen (siehe Schaubilder) dokumentieren die Entwicklung der arbeitsbedingten Verletzungen und Wegeunfälle.

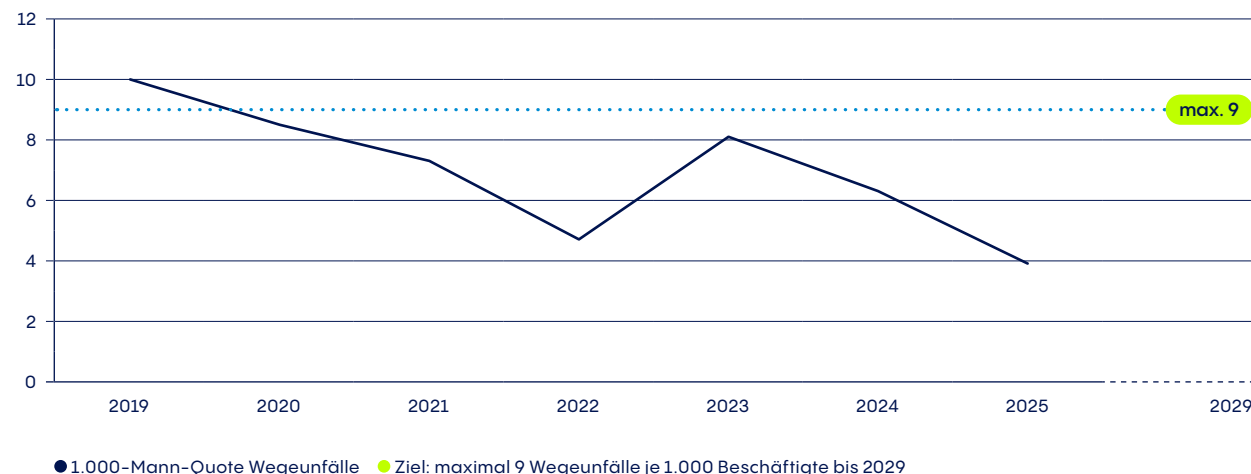


Abb. 18 1.000-Mann-Quote Arbeitsunfälle im Vergleich



¹ Die Zahlen der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) für das Jahr 2025 liegen noch nicht vor

Abb. 19 1.000-Mann-Quote Wegeunfälle Zielpfad



● 1.000-Mann-Quote Wegeunfälle ● Ziel: maximal 9 Wegeunfälle je 1.000 Beschäftigte bis 2029



Wegeunfälle: Sicher unterwegs – im Betrieb und auf dem Arbeitsweg

Die von der Berufsgenossenschaft BG RCI erfasste 1.000-Mann-Quote für Wegeunfälle dient als zentrale Kennzahl für unsere Präventionsstrategie. Dank frühzeitig eingeleiteter Maßnahmen konnte das 2019 gesetzte Reduktionsziel bereits übertroffen werden.

Zu den fortlaufenden Maßnahmen zählen:

- Fahrradsicherheit-Workshops für Mitarbeitende
- regelmäßige Analyse von BG-Kennzahlen zur Ableitung präventiver Maßnahmen
- ein Vetter-Fahrradhelm (Lumos Ultra MIPS) zum vergünstigten Mitarbeitendenpreis
- standortübergreifende Risikobewertungen für Gesundheit und Sicherheit.

Bewertung von Inhaltsstoffen – Sicherheit an erster Stelle

Der Schutz unserer Mitarbeitenden steht im Mittelpunkt unseres High-Potent-Drug-Gremiums. Jede Kundenanfrage wird sorgfältig geprüft. Dabei bewerten wir das Gefährdungspotenzial pharmazeutisch wirksamer und toxischer Substanzen sowie fertiger Arzneimittel und definieren geeignete Schutzmaßnahmen für Mensch und Umwelt. Wirkstoffe, die aufgrund ihrer pharmakologischen oder toxischen Eigenschaften nicht sicher verarbeitet werden können, lehnen wir grundsätzlich ab.

Ergonomie: Prävention durch optimierte Arbeitsplätze

Ergonomie ist ein zentraler Baustein unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Bereits beim Onboarding bieten wir eine **individuelle Ergonomieberatung** an. Bei Bedarf stellen wir ergonomische Hilfsmittel wie Laptop-Erhöhen, Gelaufgaben, Spezialmäuse und -tastaturen zur Verfügung. Durch regelmäßige Analysen aller Tätigkeitsbereiche identifizieren wir Belastungsfaktoren und optimieren Arbeitsplätze systematisch nach ergonomischen Kriterien.

Gefahrstoffmanagement: Sicherer Umgang mit kritischen Stoffen

Unser Gefahrstoffmanagement basiert auf der konsequenten Nutzung der **SAP-Software**, die uns bei Substitutionsprüfungen, Freigabeprozessen, Sicherheitsdatenblättern und Betriebsanweisungen unterstützt. Gefahrstoffe werden zentral und gesetzeskonform gelagert und regelmäßig durch eine zugelassene Überwachungsstelle kontrolliert.

- Systematische **Risikobeurteilungen** minimieren Gefährdungen.
- Nur **2% der Abfälle** werden als gefährlich eingestuft.
- **Positive Bewertungen in Kundenaudits** bestätigen die Wirksamkeit unseres Gefahrstoffmanagements.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Psychische Gesundheit ist ein integraler Bestandteil unseres Sicherheitsverständnisses. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erfolgt mittels...

- **Mitarbeiterumfragen** zur subjektiven Belastungswahrnehmung
- **Arbeitsplatzbegehungen** eines interdisziplinären Steuerkreises (EHS&S, BGM, AMD, Betriebsrat, HR)
- **Workshops**, in denen konkrete Maßnahmen empfohlen werden.

Dieser strukturierte Ansatz ermöglicht es, psychische Belastungen frühzeitig zu erkennen, umfassend zu bewerten und gezielt zu reduzieren.

Arbeitsbedingte Verletzungen

In Bezug auf alle Mitarbeitenden ergeben sich für das Jahr 2025 folgende Zahlen:

- Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: 0
- Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (Ausfalltage mehr als sechs Wochen): 6

Anzahl der dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen (Arbeitsunfälle):

- Anzahl meldepflichtiger Verletzungen: 68
- Anzahl nicht meldepflichtiger Verletzungen: 130
- Anzahl Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Krankheiten: 1.248

Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen:

- Gefährdungskategorien (Top 3):
- 1. mechanische Gefährdung
- 2. Wegeunfälle
- 3. Stolpern, Stürze
- Anzahl der gearbeiteten Stunden: 11.334.587





Achtung der Menschenrechte

Wir bekennen uns uneingeschränkt zur Achtung der Menschenrechte, stellen ihre Wahrung innerhalb unseres eigenen Geschäftsbereichs sicher und streben danach, dies auch entlang unserer globalen Lieferkette gewährleisten zu können. Dabei orientieren wir uns an international anerkannten Vereinbarungen und geltendem Recht. Unsere Geschäftsprozesse sind darauf ausgerichtet, Risiken von Menschenrechtsverletzungen frühzeitig zu erkennen, schnell zu beseitigen und künftig vollständig zu vermeiden.

Wie wir handeln

Bei Vetter setzen wir uns für die Achtung der Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich ein. Unsere Verpflichtung zur Wahrung der Menschenrechte gilt für alle Mitarbeitenden und ist fest in unserem Verhaltenskodex verankert. Regelmäßige Schulungen tragen dazu bei, unsere Mitarbeitenden für Menschenrechtsfragen zu sensibilisieren und nachhaltig zu verfestigen, dass die Achtung der Menschenrechte integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und unseres ethischen Anspruchs ist. Unser Verhaltenskodex und unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte gilt unternehmensweit an allen Standorten.

Da wir als Dienstleister in manchen Bereichen nur begrenzt Einflussmöglichkeiten haben und an strenge regulatorische Vorgaben gebunden sind, arbeiten wir eng mit unseren Partnern zusammen, um nachhaltige Lösungen zu entwickeln und die Achtung der Menschenrechte sicherzustellen.

Was wir von unseren Geschäftspartnern erwarten

Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir die uneingeschränkte Achtung der Menschenrechte. Diese und weitere Erwartungen an unsere Kunden, Lieferanten und Dienstleister sind im Vetter-Geschäftspartnerkodex definiert und werden klar kommuniziert. Stellen wir bereits vor Vertragsschluss Risiken oder Verstöße fest, behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung nicht einzugehen oder zu beenden, sofern keine erkennbaren Bemühungen zur Abhilfe bestehen.

Bei Vertragsabschlüssen durchlaufen unsere Geschäftspartner eine umfassende Compliance-Prüfung, unterstützt durch Länderrisikoprofile und interne Analysen. Im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes führen wir zudem regelmäßige Risikoanalysen bei all unseren Bestandslieferanten durch.

Kurz eingeordnet

Globale Leitlinien für starke Partnerschaften

Der Vetter-Geschäftspartnerkodex gilt für all unsere Geschäftspartner und orientiert sich an internationalen Standards wie den Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, an Gesundheits- und Sicherheitsstandards, an den Vorgaben der Internationalen Organisation der Normung (ISO) unter Berücksichtigung der in verschiedenen Ländern und an den verschiedenen Standorten geltenden Gesetze.

Sicherheit durch regelmäßige Kontrollen

Wir überprüfen kontinuierlich unseren Geschäftsbereich und den unserer direkten Lieferanten auf mögliche Risiken und Verstöße gegen die Menschenrechte – sowohl im jährlichen Risikoanalyseprozess als auch durch Ad-hoc-Überprüfungen. Bei erhöhtem Risikosuchen wir das Gespräch, ergreifen Präventions- oder Abhilfemaßnahmen und beenden die Geschäftsbeziehung, wenn keine Änderungsbereitschaft erkennbar ist. Im Jahr 2025 wurden keine Verstöße gegen die Menschenrechte identifiziert. Eine Meldung im Zusammenhang mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wird derzeit geprüft.

Verantwortlichkeiten und Risikosteuerung

Die Vetter-Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung unserer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte. Dazu hat sie einen Corporate Compliance Officer als Menschenrechtsbeauftragten bestellt, der die Einhaltung der menschen- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten nach dem LkSG prüft, das Risikomanagement überwacht und regelmäßig an die Geschäftsführung berichtet. Eine transparente Informationspolitik ist zentraler Bestandteil unseres Menschenrechtsmanagements. Alle Mitarbeitenden einschließlich des Betriebsrats sind über Veröffentlichung und Ablageort der Grundsatzerklärung informiert. Ihr Inhalt ist im Vetter-Verhaltenskodex verankert und Bestandteil von Corporate-Compliance-Schulungen, die Mitarbeitende alle zwei Jahre absolvieren müssen.

Beschwerdekanäle und -mechanismen

Um menschenrechts- und umweltbezogene Risiken zu melden, stehen bei Vetter unterschiedliche Beschwerdekanäle zur Verfügung: die Corporate-Compliance-Hotline, eine Whistleblowing-Hotline und ein Kontaktformular für umweltbezogene Themen. Hier können Vetter-Mitarbeitende und Mitarbeitende von Geschäftspartnern sowie externe Dritte Hinweise anonym oder persönlich abgeben. Alle Meldungen werden streng vertraulich behandelt und gemäß der in der Verfahrensordnung definierten Schritte bearbeitet.

Lieferkettensorgfaltspflicht

Es ist unser erklärtes Ziel, unseren ethischen, sozialen und ökologischen Anforderungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungs- und Lieferkette gerecht zu werden. Mit unserer jährlichen fachbereichsübergreifenden Lieferantenanalyse überprüfen wir die Einhaltung unserer Qualitäts- und Lieferkettenstandards. Wir analysieren dabei, ob unsere Lieferanten über entsprechende EHS-Systeme verfügen, und verlangen Zertifikatsnachweise zum Arbeits- und Gesundheitsmanagement (ISO 45001) und zum Umwelt- (ISO 14001) und Energiemanagement (ISO 50001). Zusätzlich bewerten wir länder- und branchenspezifische Risiken sowie potenzielle Gefährdungen im Bereich Menschenrechte und Umwelt. Deutet die Analyse auf ein erhöhtes Risiko hin, leiten wir Präventions- oder Abhilfemaßnahmen ein, die auf die Art der Gefährdung und unsere Einflussmöglichkeiten abgestimmt sind.

Im Jahr 2025 haben wir 99,5% des Einkaufsvolumens dieser Analyse unterzogen. Davon haben wir bei 214 Lieferanten zur Risikobewertung deren Scorekarte des EcoVadis-Nachhaltigkeitsratings herangezogen, weitere 71 Lieferanten erhielten einen von uns erstellten Fragebogen zum Schutz der Menschenrechte und Umwelt. Darauf basierend wurden Korrekturmaßnahmen initiiert, um Risiken zu reduzieren.





Kurz eingeordnet

Menschenrechte im Fokus

So gewährleisten wir die Wahrung der Menschenrechte:

- Wir unterziehen Neu- und Bestandslieferanten einer Compliance-Prüfung.
- Bei drohenden oder tatsächlichen Verstößen ergreifen wir Präventions- und Abhilfemaßnahmen.
- Wir verhandeln risikobasierte Vertragsklauseln bezüglich der Pflichten unserer Lieferanten und behalten uns bei einem erhöhten Risiko vertraglich Kontroll- und Kündigungsrechte vor.
- Wir streben danach, all unsere Lieferanten zur Einhaltung unseres Geschäftspartnerkodex zu verpflichten.
- Bei Projekten oberhalb einer definierten Investitionshöhe bewerten wir zusätzlich Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Um der unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden, hat Vetter bereits 2015 ein umfassendes Corporate-Compliance-Managementsystem implementiert. Es soll Compliance-Risiken frühzeitig erkennen und so weit wie möglich beseitigen oder minimieren.

Von regelmäßigen unternehmensweiten Corporate-Compliance-Risikoanalysen leiten wir Risikoprofile ab, die als Grundlage für einen Maßnahmenplan dienen. Dieser Plan hat einen Dreijahreshorizont und orientiert sich an den Zielen im Compliance-Bereich. Ad-hoc-Risikoanalysen erfolgen bei substantiierten Kenntnis eines Risikos oder wenn eine schnelle Reaktion erforderlich ist, etwa bei Gesetzesänderungen.

Da sich sowohl das Unternehmen als auch das regulatorische Umfeld ständig weiterentwickeln, unterliegen auch die Unternehmensrisiken einer kontinuierlichen Veränderung. Daher führen wir alle drei Jahre eine umfassende Compliance-Risikoanalyse durch; die nächste findet 2026 statt.

Korruptionsrisiken

Unser Fokus bei aktiven und passiven Korruptionsrisiken liegt auf der Minimierung der festgestellten Risiken, präventiver Aufklärung und Beratung. Unsere Führungskräfte absolvieren alle zwei Jahre eine obligatorische Compliance-Schulung. Sie behandelt insbesondere Korruptionsprävention, den Umgang mit Amtsträgern und Geschäftspartnern, relevante Gesetze und Vorschriften sowie Maßnahmen zur Vermeidung rechtswidrigen Verhaltens.

Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Unsere Betriebsstätten werden regelmäßig auf Korruptionsrisiken geprüft. Die jüngste Risikoanalyse aus dem Jahr 2023 ergab einen Risikowert von 1,17 (aktive Korruption) und 1,47 (passive Korruption) auf einer Skala von 1 (niedrig) bis 5 (hoch).

Korruptionsvorfälle

Im Jahr 2025 gab es keine bestätigten Korruptionsvorfälle.

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Im Jahr 2025 wurden gegen Vetter keine Bußgelder verhängt und keine Sanktionen oder Streitbeilegungsverfahren im Compliance-Zusammenhang eingeleitet.

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Bei jeder Projektvergabe oder Investitionsentscheidung berücksichtigen wir Menschenrechtsaspekte, indem wir ...

- potenzielle Geschäftspartner vor Aufnahme sowie Bestandslieferanten regelmäßig während der Geschäftsbeziehung einer Compliance-Prüfung unterziehen. Bei vermuteten oder tatsächlichen Verstößen ergreifen wir Präventions- und Abhilfemaßnahmen.
- risikobasierte Vertragsklauseln zu den Pflichten unserer Lieferanten zur Einhaltung der Menschenrechte sowie Kontroll- und Kündigungsrechte vertraglich vereinbaren.
- danach streben, unsere Lieferanten zur Einhaltung unseres Geschäftspartnerkodex zu verpflichten.
- bei Projekten, die oberhalb einer festgelegten Investitionshöhe zusätzlich Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte bewerten.

Im Berichtszeitraum 2025 wurden keine Verstöße festgestellt; daher waren auch keine Wiedergutmachungsmaßnahmen erforderlich. Eine Meldung im LkSG-Kontext wird derzeit gemäß der Verfahrensordnung bearbeitet und bewertet. Maßnahmen zur Beseitigung möglicher Verletzungen sowie zur Vermeidung zukünftiger Verstöße werden vorbereitet und deren Umsetzung überwacht.

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Unsere Betriebsstätten befinden sich in Deutschland, Österreich, Japan, Singapur, Südkorea, China und den USA. Als Mindeststandard halten wir uns an die lokal geltenden gesetzlichen Vorgaben und Regelungen. Unser unternehmensweit gültiger Verhaltenskodex und unsere Grundsatzerklärung bekräftigen unser klares Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte. Alle Vetter-Mitarbeitenden werden in regelmäßigen Compliance-Schulungen entsprechend sensibilisiert.

Im Rahmen einer Analyse haben wir unseren Geschäftsbereich zuletzt 2025 hinsichtlich potenzieller Menschenrechtsverletzungen überprüft und keine wesentlichen Risiken oder Verstöße identifizieren.

Weitere Maßnahmen zur Prävention

- Unternehmensinterne Regelwerke (Verhaltenskodex, Compliance-Management-Policy, Spenden- und Sponsoringrichtlinie, Beschaffungsrichtlinie, Contracting-Policy, Compliance-FAQs)
- Regelmäßige und verpflichtende Schulungen unserer Mitarbeitenden zu Compliance-Themen, insbesondere zum Vetter-Verhaltenskodex, sowie fachspezifische Sensibilisierungsschulungen im Einkauf zur Umsetzung der LkSG-Vorgaben





- Compliance-Aktionswoche zum Vetter-Verhaltenskodex mit Aktionen für die Mitarbeitenden vor Ort als zusätzliche Sensibilisierungsmaßnahme
- Expertenvorträge zu relevanten Themen in Abteilungsmeetings
- Individuelle Beratung bei Compliance-Fragestellungen
- Durchführung einer Business-Partner-Due-Diligence vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung auf Basis internationaler Länderrisiken im Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International
- Vermittlung unserer Compliance-Werte an Geschäftspartner, z.B. durch die Verpflichtung zur Einhaltung unseres Geschäftspartnerkodex.

Festgestelltes oder vermutetes Fehlverhalten kann direkt persönlich oder anonym an das Compliance-Office über die Whistleblowing-Hotline gemeldet werden. Beide Meldekanäle werden aktiv bei unseren Mitarbeitenden beworben, die Whistleblowing-Hotline zudem auch extern über unsere Homepage. Die gemeldeten Vorfälle werden in einem vordefinierten Prozess geprüft, der zur Aufklärung des Sachverhalts und zur Behebung des Missstands führt. Unsere bisherigen Compliance-Risikoanalysen zeigen, dass diese Präventionsmaßnahmen das Risiko aktiver und passiver Korruption in unserem Geschäftsbereich kontinuierlich minimieren.

Gesellschaftliche Verantwortung

Wir sehen es als Teil unserer Verantwortung, der Gesellschaft etwas zurückzugeben, das über die Bereitstellung wichtiger Medikamente hinausgeht. Durch die Unterstützung sozialer Projekte und gemeinnütziger Organisationen setzen wir uns für ein positives Miteinander ein und fördern das Gemeinwohl.

Vetter hilft

Auch im Jahr 2025 hat Vetter zahlreiche große und kleine Projekte unterstützt, darunter einen Sommerabend für Seniorinnen und Senioren, die Verschönerung einer Flüchtlingsunterkunft sowie eine Bastelaktion für Kinder von Mitarbeitenden zum Thema Bienen und Wachs. Außerdem haben die Vetter-Auszubildenden gemeinsam mit den Teilnehmenden des Integrativen Einstiegsprogramms ein Get-together am Vetter-Hauptsitz zugunsten des ambulanten Kinderhospizes im Bodenseekreis und im Landkreis Ravensburg organisiert.

Projekte und Initiativen 2025

- Clinic Home Interface: Unterstützung von Tumorpatienten und chronisch kranken Menschen
- Radio 7 Drachenkinder: Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit Krankheit, Trauma oder Behinderung
- Kunstmuseum Ravensburg: Unterstützung einer der größten Privatsammlungen Süddeutschlands
- Rutenfest Ravensburg: Förderung des Erhalts eines traditionellen historischen Festes
- Bürgerstiftung Ravensburg: Übernahme einer Turmpatenschaft für die Sanierung des Blaserturms

- Landeskinderturnfest in Ravensburg: Unterstützung und Förderung
- Stiftung Kinder forschen: Forschertage unserer Auszubildenden in Kindergärten
- Vetter goes Social: Engagement bei sozialen Projekten, z.B. Vesperkirche oder IT-Café für Senioren
- Meals on Wheels: US-Kolleginnen und -Kollegen liefern Mahlzeiten an Senioren und Kranke
- Back Pack: Vetter Chicago packt für bedürftige Schulkinder Rucksäcke mit wichtigem Lernmaterial

Gemeinsam stark

Auch 2025 haben sich zahlreiche Mitarbeitende von Vetter mit großem Engagement für Umwelt- und Klimaschutz sowie für regionale Veranstaltungen an unseren Standorten eingesetzt. Rund um die **Nachhaltigkeitstage** stellte ein eigener SharePoint Informationen zu Aktionen und

Events bereit. Viele Kolleginnen und Kollegen beteiligten sich unter anderem an der Sustainable Development Goals Challenge sowie an einer Ausstellung vor Ort.

Ein besonderes Zeichen für den Artenschutz setzten unsere Mitarbeitenden im Rahmen des Projekts **„Blühender Landkreis Ravensburg“**: Mit insgesamt 1.434 Saatgutbestellungen erreichte Vetter den ersten Platz. Ebenso eindrucksvoll war die Beteiligung beim **Stadttradeln**: 352 Mitarbeitende legten innerhalb von 21 Tagen insgesamt 78.194 Kilometer mit dem Fahrrad zurück und erreichten damit ebenfalls Platz eins.

Auch sportlich zeigte sich unser Teamgeist: Beim **ZF-Firmenlauf** gingen 720 Kolleginnen und Kollegen an den Start, was uns den zweiten Platz in der Kategorie „Größtes Team“ einbrachte. Und beim **„Ravensburg läuft“-Stadtlauf** waren wir mit 136 Teilnehmenden stark vertreten.





Weitere Informationen

Immer einen Schritt voraus – seit 75 Jahren	72
Gremien und Organisation	73
Auszeichnungen	74
Mehrjahresvergleich	75
Glossar	76
Impressum & Kontakt	78



Immer einen Schritt voraus – seit 75 Jahren

Was 1950 in einer kleinen Ravensburger Apotheke begann, hat sich Schritt für Schritt zu einer globalen Erfolgsgeschichte entwickelt. Vetter unterstützt heute internationale Pharma- und Biotechunternehmen dabei, lebenswichtige Medikamente sicher zu entwickeln und zu produzieren. Mit technologischer Stärke, verantwortungsvollem Handeln und globalen Standorten bleiben wir – gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern – stets einen Schritt voraus.





Gremien und Organisation

Abb. 1 **Gremien**

Beirat

Senator h.c.
Udo J. Vetter
Beiratsvorsitzender

Bianca Vetter
Mitglied

Dr. Cornelia
Vetter-Kerkhoff
Mitglied

PD Dr. Ute Amann
Mitglied

Dr. Axel Herberg
Mitglied

Wolfgang Kerkhoff
Mitglied

Dr. Susanne Schaffert
Mitglied

Gunther Strothe
Mitglied

Thomas Otto
Mitglied

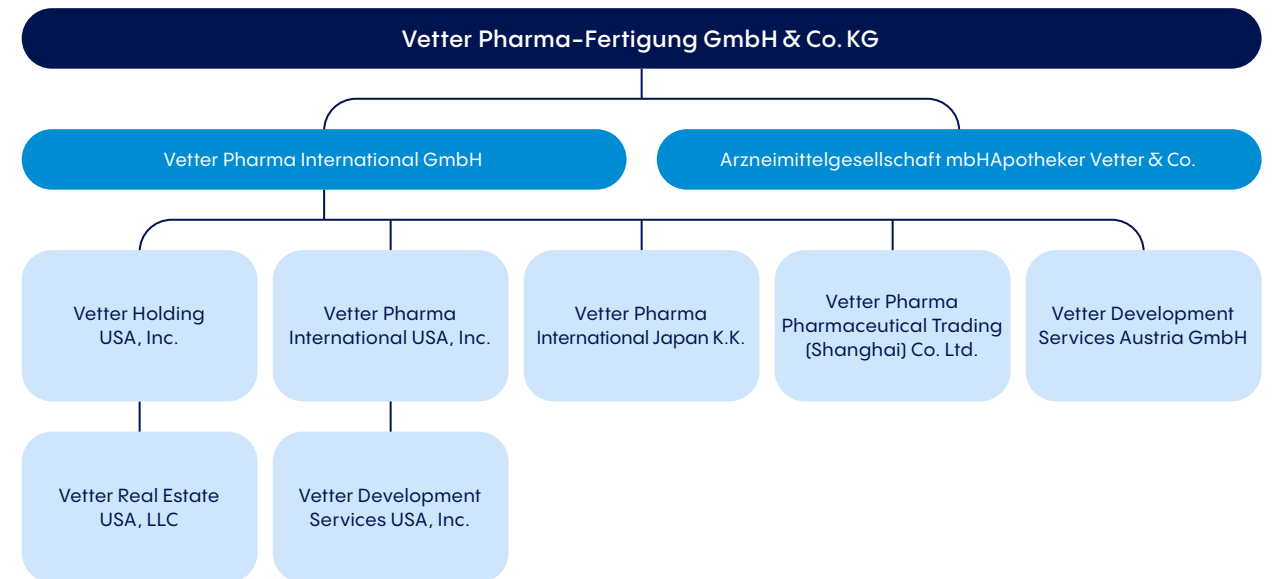
Geschäftsführung

Henryk Badack
Production/Engineering/Technical Services/
Development Service/Quality

Titus Ottinger
Finance/Controlling/Human Resources/IT

Carsten Press
Global Sales Organization/SCM/Strategy/
Legal and Compliance

Abb. 2 **Organigramm**





EcoVadis 2025

Vetter zählt im EcoVadis-Ranking zu den weltweit besten ein Prozent und erhielt den Platinstatus. Die Auszeichnung bestätigt ein fortgeschrittenes Nachhaltigkeitsmanagement in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung – und schafft Vertrauen entlang der Wertschöpfungskette.



BSFZ 2025

Technologische Innovation ist ein zentraler Wachstumstreiber. 2025 erhielt Vetter Fördermittel der Bescheinigungsstelle Forschungszulage für die Entwicklung einer vollautomatischen, robotergestützten Isolator-Füllmaschine zur Stärkung moderner Produktionstechnologien.



Leading Employer 2025

Vetter wurde 2025 zum dritten Mal in Folge als Leading Employer ausgezeichnet. Die Metastudie des Institute of Research & Data würdigt damit die besten ein Prozent der Arbeitgeber in Deutschland – insbesondere für Work-Life-Quality, Vergütung, Kultur und Image.



Fair Company 2025

Fair Company ist Deutschlands größtes Arbeitgebernetzwerk für Young Professionals. Vetter ist Teil der Initiative und bekennt sich damit zu fairen Arbeitsbedingungen, klaren Standards in Fairness, Work-Life-Balance, Arbeitsklima und Diversity.



Best Managed Companies 2025

Vetter wurde 2025 zum sechsten Mal in Folge als Best Managed Company ausgezeichnet. Der Preis würdigt exzellentes und nachhaltiges Management in den Bereichen Strategie, Innovation, Kultur, Governance und Finanzen.



Auszeichnungen



Mehrfjahresvergleich

Kennzahlen

		2025	2024	2023	2022	2021
Allgemeines						
Umsatzerlöse	in Mio. EUR	1.259,2	1.113,8	1.001,9	892,1	840,4
Mitarbeitende		7.174	6.987	6.394	5.933	5.706
Ökologisches Handeln						
Gesamtenergie	in kWh	192.869.955	179.704.825	160.763.960	156.959.265	160.992.404
Strom	in kWh	80.413.685	74.311.818	65.940.907	63.274.818	61.860.591
Erdgas	in kWh	83.899.144	79.426.747	78.841.604	80.217.620	83.305.257
Stickstoff	in kWh	4.133.032	3.100.441	3.790.818	3.485.621	3.422.342
Heizöl	in kWh	315.100	441.010	484.948	401.520	159.333
Wasser	in m ³	545.658	489.391	495.801	529.655	338.021
Gesamtabfallmenge	in t	3.165	2.723	2.353	2.118	2.222
Ungefährliche Abfälle	in t	1.006	740	804	680	622
Gefährliche Abfälle	in t	81	69	68	60	66
Pharmazeutisch relevante Abfälle	in t	764	943	721	686	822
Scope 1 Emissionen	in t	18.779	16.986	17.852	18.000	19.683
Scope 2 Emissionen	in t	0	0	0	0	0
Scope 3 Emissionen	in t	496.085	393.795	271.087	408.611	217.431
Soziales Handeln						
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen		0	0	0	0	0
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen		6	4	6	8	3
Anzahl meldepflichtiger Verletzungen		68	65	56	63	42
Anzahl nicht meldepflichtiger Verletzungen		130	129	128	115	117
Anzahl der gearbeiteten Stunden		11.334.587	10.556.722	9.882.488	9.141.489	9.373.716
Geschlechterverteilung Mitarbeitende						
weiblich	in %	53	57	58	60	60
männlich	in %	47	43	42	40	40



Glossar

AMD

Arbeitsmedizinischer Dienst

Annex 1

Der EU-GMP-Leitfaden. Das zentrale Regelwerk der europäischen Kommission für die gute Herstellungspraxis (GMP) für Human- und Tierarzneimittel.

Der Annex 1 dieser EU-GMP-Leitfadens beinhaltet die Richtlinien zur Herstellung steriler Arzneimittel und wurde grundlegend überarbeitet und trat im August 2023 in Kraft.

bAV/BAV

Betriebliche Altersvorsorge

BEM

Betriebliches Eingliederungsmanagement

BG RCI

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie

BGM

Betriebliches Gesundheitsmanagement

bKV/BKV

Betriebliche Krankenzusatzversicherung

CAPA

Corrective and Preventive Action

CDMO

Contract Development and Manufacturing Organization (Auftragsentwickler und -fertiger)

CDP

Carbon Disclosure Project

cGMP

current Good Manufacturing Practice (aktuelle Gute Herstellungspraxis): Erweiterung der Guten Herstellungspraxis, die betont, dass Hersteller stets den jeweils aktuellen Stand der technischen, wissenschaftlichen und regulatorischen Anforderungen einhalten müssen, um sicherzustellen, dass insbesondere pharmazeutische Produkte konsequent, kontrolliert und nach dem neuesten Qualitätsstandard hergestellt werden.

CM

Commercial Manufacturing (Kommerzielle Fertigung)

CMC

Chemistry, Manufacturing and Controls (Chemie, Herstellung und Kontrollen): Es handelt sich um ein zentrales Regelwerk bei der Arzneimittelzulassung, das die Qualität, Sicherheit und Konsistenz von Medikamenten vom Wirkstoff bis zum fertigen Produkt sicherstellt.

CO₂/CO₂e

Kohlenstoffdioxid/CO₂-Äquivalente

CSRD

Corporate Sustainability Reporting Directive

DQS

Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen

DS

Development Services (Klinische Fertigung)

EHS

Environment, Health & Safety

EHS & S

Environment, Health, Safety & Sustainability

EMA

European Medicines Agency (europäische Arzneimittelbehörde)

ERM

Enterprise Risk Management (Unternehmensweites Riskomanagement)

ESRS

European Sustainability Reporting Standards

ESRS-1

Standard der European Sustainability Reporting Standards (Grundlage Wesentlichkeitsanalyse)

FDA

Food and Drug Administration (US-Arzneimittelbehörde)

FTE

Full-Time Equivalent (Vollzeitäquivalente)

GAMP

Good Automated Manufacturing Practice (Gute automatisierte Herstellungspraxis): System von Richtlinien und Verfahren, um sicherzustellen, dass computergestützte Systeme in der pharmazeutischen Herstellung einheitlich, kontrolliert, validiert und regelkonform entwickelt, betrieben und gewartet werden.

GHG Protocol

Greenhouse Gas Protocol

GF

Geschäftsführung

GMP

Good Manufacturing Practice (Gute Herstellungspraxis): System von Richtlinien und Verfahren um sicherzustellen, dass insbesondere Produkte der pharmazeutischen Industrie konsistent und kontrolliert hergestellt werden.



HR

Human Resources

ICH

International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use

ILO

International Labour Organization

ISO

International Organization for Standardization

kWh

Kilowattstunde

KfW-40

Energieeffizienzstandard der Kreditanstalt für Wiederaufbau

LTIR

Lost Time Injury Rate

LkSG

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

ÖPNV

Öffentlicher Personennahverkehr

PDCA

Plan – Do – Check – Act

PMDA

Pharmaceuticals and Medical Devices Agency (japanische Arzneimittelbehörde)

PPA

Power Purchase Agreement

PV

Photovoltaik

RABS

Restricted Access Barrier System (Zugangskontrollsystem): physische Barrieren, die das Bedienpersonal vom sterilen Produktionsprozess trennen.

SAP

Systeme, Anwendungen und Produkte

SBV

Schwerbehindertenvertretung

SBTi

Die Science Based Targets initiative ist eine globale Partnerschaft, die Unternehmen wissenschaftsbasierte Ziele zur Emissionsreduzierung im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Abkommens vorgibt.

Scope 1

Scope 1 umfasst alle direkten Treibhausgasemissionen, die durch Quellen innerhalb des Unternehmens selbst entstehen.

Scope 2

Scope 2 umfasst indirekte Emissionen aus der Erzeugung von eingekaufter Energie wie Strom, Wärme oder Dampf.

Scope 3

Scope 3 umfasst alle weiteren indirekten Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette, die außerhalb des Unternehmens entstehen.

SDG

Sustainable Development Goals: 17 globale Ziele, die 2015 von der UN als Teil der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (ökologisch, ökonomisch, sozial) beschlossen wurden.

SOP

Standard Operating Procedure

THG

Treibhausgase sind Spurengase, die zum Treibhauseffekt eines Planeten beitragen. Hierzu zählen unter anderem Kohlenstoffdioxid und Methan.

t CO₂e

Tonnen CO₂-Äquivalente

UN

United Nations

USA

United States of America

V-CRT®

Vetter Clean Room Technology®

VCS

Verified Carbon Standard

V-OVS®

Vetter Originalitätsverschluss

V³

Vorschlag – Verbesserung – Vorsprung (Vetter-Ideenmanagement)





Impressum & Kontakt

Herausgeber

Vetter Pharma-Fertigung GmbH & Co. KG
Schützenstraße 87
88212 Ravensburg

E-Mail: info@vetter-pharma.com

Projekt- & Redaktionsleitung

Paula Wund
Iris Bodenmüller

Redaktion

Ramona Weinkauff
Andrea Erbarth

Konzept, Text, Gestaltung

hw.design

Lektorat

Matthias Wagner

Fotografie & Bildbearbeitung

Mathis Leicht Photography

Kontakt

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an:

Paula Wund
Umwelt- & Energiemanagement Verantwortliche

Telefon: +49 751 3700-0
E-Mail: ehs.management@vetter-pharma.com



Vetter Pharma-Fertigung GmbH & Co. KG

Schützenstraße 87
88212 Ravensburg
Deutschland
Telefon: +49 751 3700-0

➤ VETTER-PHARMA.COM