



Nachhaltigkeitsbericht

2022



Über diesen Bericht

Mit unseren Produkten dienen wir der Gesundheit von Menschen auf der ganzen Welt. Bei der Herstellung dieser Produkte verfolgen wir den Anspruch, sozial, ökonomisch und ökologisch verantwortungsbewusst zu handeln. Als erfolgreicher Partner globaler Pharmaunternehmen haben wir unsere konkreten Nachhaltigkeitsziele an den 17 Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen ausgerichtet.

Des Weiteren orientiert sich dieser Bericht an den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Einzelne Kapitel und Unterpunkte entsprechen demnach in ihrer Abfolge der Gliederungsvorgabe des DNK, die sich aus 20 in einzelne Aspekte unterteilten Kriterien zusammensetzt. Eine Auflistung dieser Kriterien und Aspekte ist im Sinne einer besseren Lesbarkeit Teil des Anhangs, nicht des Berichts selbst. Leistungsindikatoren, die dem erforderlichen Nachweis der Wirksamkeit von Maßnahmen dienen, sind gesondert gekennzeichnet. Alle Kennzahlen und Informationen beziehen sich auf unsere deutschen Standorte.

Die inhaltliche Auswahl der Themen und Maßnahmen folgt zudem den international anerkannten Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (Sustainability Reporting Standards, SRS) der Global Reporting Initiative (GRI) sowie selbstverständlich den geltenden Prinzipien der Vollständigkeit, der Wesentlichkeit und der Einbeziehung von Stakeholdern.

Abkürzungen werden bei ihrer initialen Verwendung im Bericht einmalig erklärt, ein Abkürzungsverzeichnis befindet sich im Anhang.

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Allgemeines..... | 4 |
| Vorwort..... | 5 |
| Vetter auf einen Blick..... | 6 |
| Aus Ravensburg in die Welt..... | 8 |
| Auszeichnungen für Vetter im Jahr 2022..... | 9 |
| Nachhaltigkeit bei Vetter..... | 11 |
| Strategie..... | 12 |
| Strategische Analyse und Maßnahmen..... | 13 |
| Verantwortung erkennen und übernehmen..... | 16 |
| Ziele..... | 19 |
| Tiefe der Wertschöpfungskette..... | 21 |
| Prozessmanagement..... | 23 |
| Verantwortung..... | 24 |
| Regeln und Prozesse..... | 25 |
| Kontrolle..... | 26 |
| Anreizsysteme..... | 28 |
| Beteiligung von Anspruchsgruppen..... | 32 |
| Innovations- und Produktmanagement..... | 34 |

Inhalt

| | |
|--|----|
| Umwelt | 37 |
| Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen | 38 |
| Klimarelevante Emissionen | 46 |
| Gesellschaft | 48 |
| Arbeitnehmerrechte | 49 |
| Chancengerechtigkeit | 51 |
| Qualifizierung | 57 |
| Menschenrechte | 67 |
| Gemeinwesen | 71 |
| Politische Einflussnahme | 74 |
| Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten | 75 |
| Anhang | 78 |
| Kontakt | 85 |

Die Angaben zu den Leistungsindikatoren der jeweiligen Kriterien finden sich auf den folgenden Seiten:

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Leistungsindikatoren Kriterien 5–7 27
(Verantwortung, Regeln und Prozesse, Kontrolle)

Leistungsindikatoren Kriterium 8 30–31
(Anreizsysteme)

Leistungsindikatoren Kriterium 9 33
(Beteiligung von Anspruchsgruppen)

Leistungsindikatoren Kriterium 10 36
(Innovations- und Produktmanagement)

Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Leistungsindikatoren Kriterien 11–12 42–45
(Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen, Ressourcenmanagement)

Leistungsindikatoren Kriterium 13 47
(Klimarelevante Emissionen)

Leistungsindikatoren Kriterien 14–16 63–66
(Arbeitnehmerrechte, Chancengerechtigkeit, Qualifizierung)

Leistungsindikatoren Kriterium 17 69–70
(Menschenrechte)

Leistungsindikatoren Kriterium 18 73
(Gemeinwesen)

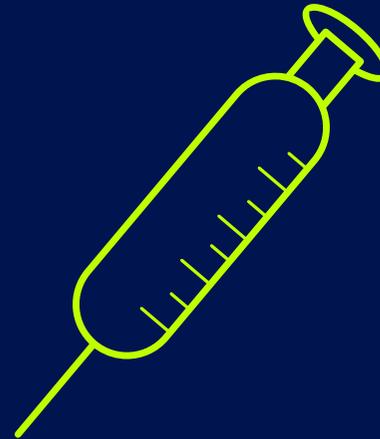
Leistungsindikatoren Kriterium 19 74
(Politische Einflussnahme)

Leistungsindikatoren Kriterium 20 76
(Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten)

Die Erklärung wurde nach den folgenden
Berichtsstandards verfasst: GRI SRS.

Allgemeines

Medikamente von höchster Qualität für Menschen, die sie brauchen: Das ist unser Anspruch als führender Dienstleister der Pharma- und Biotech-Industrie. Mit unserem Produktportfolio übernehmen wir Verantwortung und sind ein Vorreiter der Branche. Aber auch unser soziales Engagement als Unternehmen reicht weit über gesetzliche Vorgaben hinaus.



209 Mio.

abgefüllte Einheiten im Jahr 2022

Rely on us.

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

kaum ein Thema beschäftigt Unternehmen wie Vetter so intensiv wie die Nachhaltigkeit. Standen früher vorrangig ökologische Auswirkungen des unternehmerischen Handelns im Fokus, hat sich die Begriffsdefinition einer nachhaltigen Entwicklung sukzessive erweitert. Heute berücksichtigt Nachhaltigkeit soziale, ökonomische und ökologische Aspekte und meint die ganzheitliche Verantwortung, die ein Unternehmen in allen Sphären des Lebens zu übernehmen bereit ist – im Bewusstsein für die Endlichkeit von Ressourcen.

Bereits seit Jahren setzen wir uns bei Vetter in unserem umfangreichen EHS-Managementprogramm (Environment, Health and Safety) damit auseinander, welche Beiträge wir zu mehr Nachhaltigkeit leisten können. Wir engagieren

uns für Arbeits- und Umweltschutz, für Energieeffizienzmaßnahmen, für ressourcenschonende Produktionsverfahren und umfassendes Recycling von Abfällen. Seit 2014 betreiben wir alle deutschen Standorte mit Ökostrom aus Wasserkraft, seit 2021 arbeiten alle Vetter-Standorte weltweit CO₂-neutral und 2023 können wir bereits unseren zweiten Nachhaltigkeitsbericht vorlegen. Dabei sind wir stolz auf die Dinge, die wir bereits bewegen, verändern, neu denken und umsetzen konnten. Wir wissen aber auch, dass Nachhaltigkeit, mit der wir uns in vielen Abteilungen unseres Unternehmens seit Jahren befassen, weiterhin eine Kernaufgabe bleibt, die wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern motiviert und konsequent vorantreiben möchten.



Thomas Otto

Peter Sölkner

Thomas Otto und Peter Sölkner,
Geschäftsführer



Vetter auf einen Blick

Stand: 12/2022

> 70 Jahre

Erfahrung eines unabhängigen
Familienunternehmens



80 %

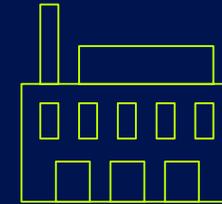
unserer Projekte befassen sich mit
komplexen biologischen Wirkstoffen.

> 125

Kunden vertrauen uns.

> 40 Jahre

Erfahrung in der aseptischen
Abfüllung und Verpackung



24

Reinräume in europäischen und
US-amerikanischen Produktionsstätten

110

kommerzielle Produkte
werden bei uns hergestellt.

7 Länder

beheimaten unsere Produktionsstätten (Deutschland,
Österreich, USA) sowie unsere Vertriebsorganisationen
(Südkorea, Japan, China, Singapur).

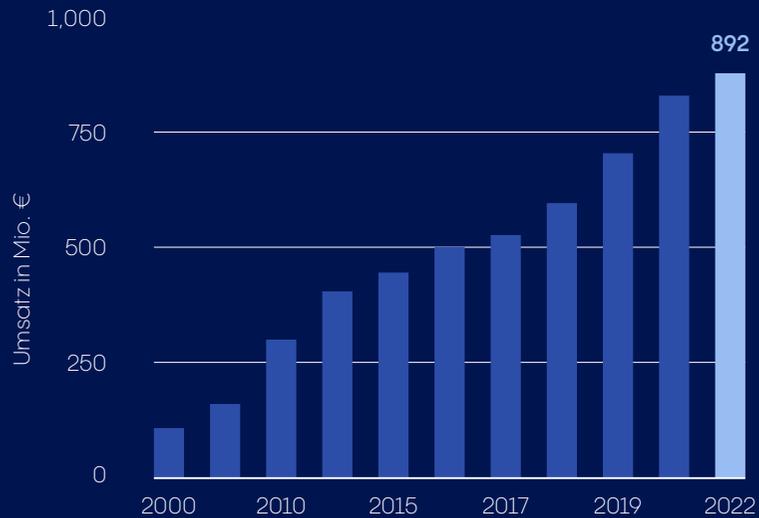
209 Mio.



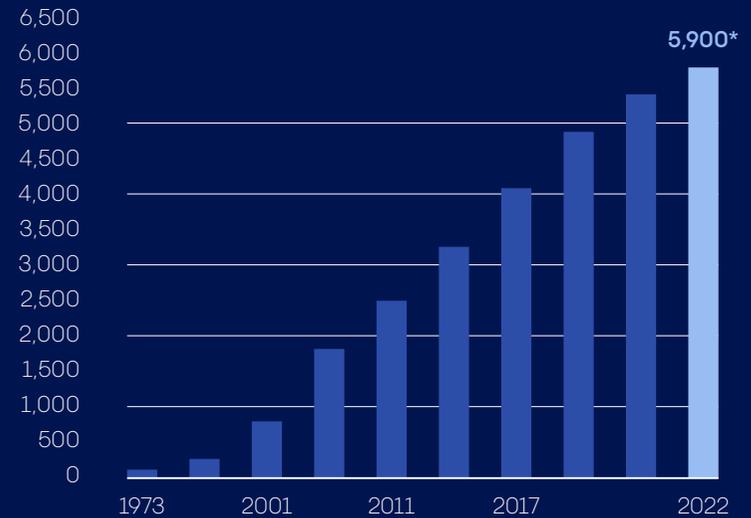
abgefüllte Einheiten* injizierbarer Medikamente im Jahr 2022

Wachstum bei Vetter

Umsatzwachstum



Mitarbeiterwachstum



Aus Ravensburg in die Welt

Im Jahr 1950 pachtete unser Firmengründer Senator h. c. Helmut Vetter eine kleine Apotheke in Ravensburg. Über die Jahre wuchs daraus ein international agierendes Familienunternehmen, das heute weltweit 5.900 Mitarbeitende beschäftigt. Dabei ist Vetter seinen Wurzeln immer treu geblieben, auch nach mehr als 70 Jahren befindet sich der Hauptsitz des Unternehmens in Ravensburg. Neben unserer klinischen Produktionsstätte in Rankweil, Österreich, betreiben wir mit einer Tochtergesellschaft einen Entwicklungsstandort in Chicago, USA. Mit Vertriebsbüros in Singapur, Japan, Südkorea und China sind wir mittlerweile auch für unsere Kunden aus dem Asien-Pazifik-Raum vor Ort vertreten.

Familienunternehmen und Global Player

Vetter ist in der Welt zu Hause und als Contract Development and Manufacturing Organization (CDMO) für internationale Pharma- und Biotech-Unternehmen aller Größendimensionen im Einsatz. Wir übernehmen Verantwortung für das Wohl vieler Patientinnen und Patienten. Um Krankheiten wie z. B. Multiple Sklerose, schwere rheumatische Arthritis oder auch Krebs zu behandeln, füllen wir Wirkstoffe in Spritzen und andere Injektionssysteme ab. Mit langjähriger Erfahrung im Umgang mit internationalen Aufsichtsbehörden unterstützen wir unsere Kunden bei der Entwicklung neuer Wirkstoffe und deren Abfüllung für klinische Studien im Vorfeld der Zulassung. Hierfür bieten wir ein vielfältiges Spektrum an Test- und Analyseverfahren. Ist ein Medikament zugelassen, übernehmen wir die Herstellung vom Ansatz über die aseptische Abfüllung bis hin zur qualitativen Kontrolle und Sekundärverpackung.



Auszeichnungen für Vetter im Jahr 2022



Fair Company Award

Für unsere hervorragenden Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven vor allem für junge Menschen hat uns das *Handelsblatt* als „Fair Company“ gewürdigt.



Sustainable Impact Award (SIA)

Im Rahmen des Sustainable Impact Awards (SIA) wurde uns der erste Platz in der Kategorie „Social Impact on Employees“ verliehen.



Great Place To Work

92 Prozent der Kolleginnen und Kollegen in Chicago empfinden Vetter als einen „Great Place To Work“. Bei anderen US-Unternehmen verleihen im Schnitt nur 59 Prozent der Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber das begehrte Siegel.



Top Klima Engagement in Deutschland

Die Zeitschriften *Focus* und *For our Planet* haben uns für herausragende Umwelt- und Klimaschutzbemühungen das Siegel „Top Klima Engagement in Deutschland“ verliehen.

Auszeichnungen für Vetter im Jahr 2022

SZ Institut



Top Digitales Unternehmen

Das Süddeutsche Zeitung Institut hat uns in Kooperation mit der Statista GmbH als „Top digitales Unternehmen“ ausgezeichnet.



Axia Best Managed Companies Award

Zum dritten Mal in Folge gehört Vetter zu den am besten geführten mittelständischen Unternehmen.



Wir machen Mobilitätswende

In der Kategorie „Verbesserter und vernetzter Rad- und Fußverkehr“ sind wir vom Land Baden-Württemberg ausgezeichnet worden.



Climate Mobility Challenge

Vetter wurde von der Deutschen Bahn in der Kategorie „Pendelfahrten“ mit dem ersten Platz ausgezeichnet.



EcoVadis Gold-Status

Weil wir zu den besten fünf Prozent der Branche zählen, wurde unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten durch EcoVadis der Goldstatus verliehen.

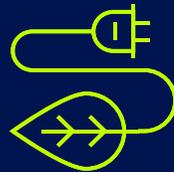


CMO Leadership Award

In allen sechs Hauptkategorien des CMO Leadership Awards haben wir 2022 den Champion-Status erreicht.

Nachhaltigkeit bei Vetter

> 32 Mio.
kWh



Energieeinsparung seit 2012; das entspricht dem Verbrauch von 7.000 Vierpersonenhaushalten in einem Jahr.

7,3 Mio. kWh



selbst generierte erneuerbare Energien im Jahr 2022. Das entspricht dem jährlichen Stromverbrauch von über 2.000 Vierpersonenhaushalten.



60 % Frauen

40 % Männer

41,04 %

Recyclingquote



5.900

Mitarbeitende aus aller Welt. Herkunftsländer neben Deutschland sind unter anderem die Türkei, USA, Kroatien, Bosnien, Rumänien.

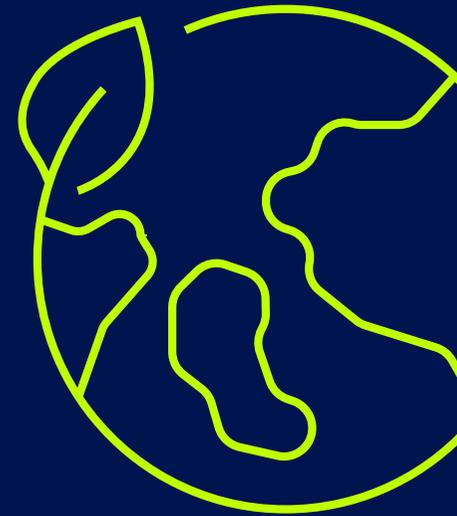
Beschäftigte aus

61

verschiedenen Herkunftsländern

Strategie

Für das Wohl der Menschen da zu sein, ist zentraler Bestandteil unserer Unternehmens-DNA. Wir fühlen uns verpflichtet, ökonomisch und ökologisch nachhaltig sowie sozial verantwortungsvoll zu handeln. Als global agierendes Unternehmen sind wir Teil dieser Welt, die wir über unsere gesetzliche Verpflichtung hinaus proaktiv schonen und schützen.



02



United Nations
Global Compact

Wir sind 2022 dem United Nations (UN) Global Compact beigetreten – der weltweit wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung.

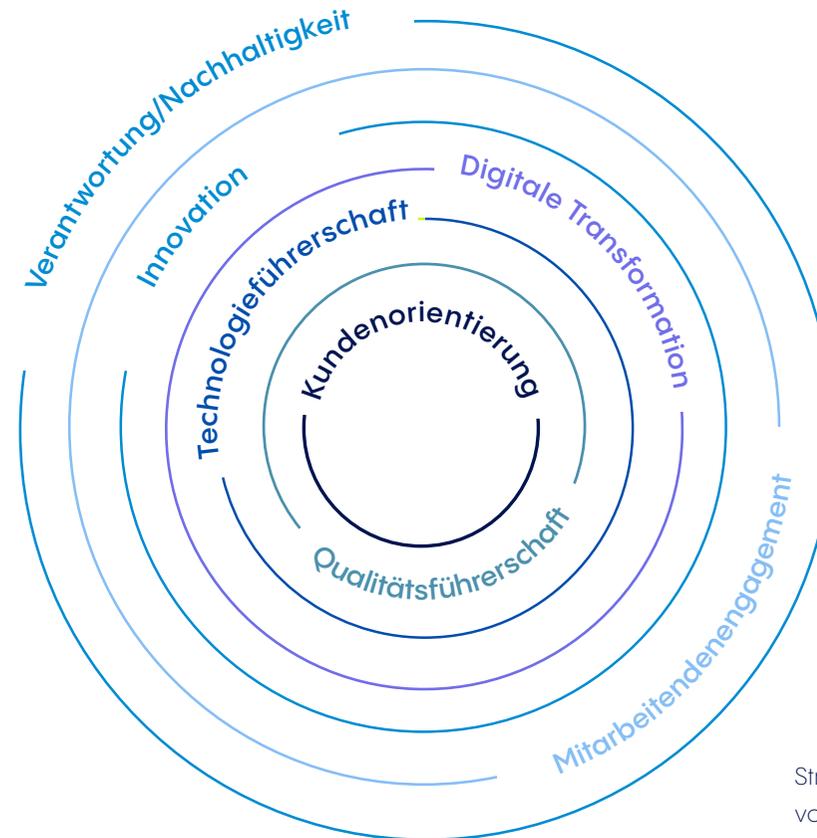
Rely on us.

Strategische Analyse und Maßnahmen

Nachhaltigkeit: Eine tragende Säule des Unternehmens

Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Baustein unserer Strategie Vetter NExT 2029 und damit fest in unserer Unternehmensphilosophie verankert. Aus dem Handlungsfeld „Verantwortung/Nachhaltigkeit“ leiten wir proaktiv wichtige Maßnahmen ab, z. B. zur Reduktion von Emissionen, zu nachhaltigen Verpackungsalternativen oder zur Diversität, deren strategische Umsetzung wir schon heute tatkräftig vorantreiben.

Als Unternehmen haben wir die Konsequenzen unseres Handelns fest im Blick und bleiben offen für Impulse unserer Geschäftspartner, der Patientinnen und Patienten, Mitarbeitenden und vieler anderer Interessensgruppen. Unser Ziel ist es, das Wie unseres Handelns konsequent und nachhaltig zu verbessern. Maßnahmen und Ziele werden dabei von der Managementebene ausformuliert und im aktiven Zusammenspiel verschiedener Unternehmensbereiche erarbeitet.



Strategischer Fokus von Vetter NExT 2029

Kontinuierliche Weiterentwicklung



Die Ziele der Vereinten Nationen unterstützen

Selbstverständlich sind die SDG der Vereinten Nationen für unsere Arbeit maßgeblich. Darüber hinaus sind wir seit 2022 Mitglied des Netzwerks UN Global Compact – eine wichtige Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung, deren Grundsätzen wir uns verpflichtet haben.

Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen:

Hohes Potenzial für positive Auswirkungen



Direkte und indirekte positive Auswirkungen



Verhindern möglicher negativer Auswirkungen



Die DIN ISO 26000 als Leitfaden nutzen

Eine weitere Grundlage unseres Handelns bildet die DIN ISO 26000. In sieben Kernthemen dient sie uns als Leitfaden zur strategischen Planung und Umsetzung von gesellschaftlicher Verantwortung als Unternehmen. Die Kernthemen sind:

- Organisationsführung
- Arbeitspraktiken
- Umwelt
- Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken
- Konsumenten Anliegen
- Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft
- Menschenrechte

Sustainable Development Goals (SDG)

Hier finden Sie einen Ausschnitt unserer Maßnahmen, die auf die einzelnen SDG einzahlen.



- EGYM Wellpass (vormals Quali-train)
- Betriebliche Krankenzusatzversicherung
- Kostenlose Gesundheits-Check-ups für Mitarbeitende
- Viva Familien-service
- Spende Clinic Home Interface
- Ergonomie im Arbeitsumfeld
- Mein sicherer Arbeitsweg (EHS-Tool)
- Betriebliche Sozialberatung
- Reduktion Wegeunfälle



- Ausbildungsangebot
- Vetter Academy
- Haus der kleinen Forscher
- Trainee-Masterprogramm
- GoodHabitz
- MINT-Initiativen



- Vetter Kids
- Eltern-Kind-Büros
- Führung in Teilzeit



- Wassernutzungseffizienz
- Abwasserprüfung
- Reststoffverbrennung



- mehrere Biogas-BHKW
- CO₂-Zertifikate Förderung erneuerbarer Energien
- Investitionen Energieeffizienz
- PV-Anlagen Dach und Fassaden
- Geothermie
- Ökostrom
- Energiemanagementsystem DIN ISO 50001
- E-Ladesäulen



- 1.000-Mann-Quote
- Lieferantenkodex
- Gleichberechtigte Löhne
- Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem DIN ISO 45001
- Hohes Unternehmenswachstum
- Betriebliche Altersvorsorge



- Hackathon und Innovation World Café
- V³
- Stand unserer Technologien
- Umweltschutzmanagementsystem ISO 14001



- Charta der Vielfalt
- Integrationsinitiative der Deutschen Wirtschaft
- Diversity Day



- TWS-Rad
- Workshopreihe Fahrrad
- KfW-Standard
- JobTicket
- JobRad
- Radhaus-Stellplätze



- Abfallrecycling
- Handysammelaktion
- Lieferantenbewertungen



- CO₂-Neutralität
- Klimaretter – Lebensretter
- Baumpflanzaktion
- Vortrag zu Nachhaltigkeit im Alltag



- Code of Conduct
- Beschwerdemanagementsystem
- Modern Slavery Statement



- Vetter goes Social
- EnBW-Netzwerk Energieeffizienz und Klimaschutz
- UN Global Compact

Verantwortung erkennen und übernehmen

Mit allem, was wir als Unternehmen tun, verfolgen wir eine Philosophie: Wir möchten die Lebensqualität für Millionen von Menschen weltweit verbessern. Nicht überall gelingt es uns, Nachhaltigkeitspotenziale voll auszuschöpfen. Meist sind es die strengen regulatorischen Vorgaben in unserer Branche, die uns aktuell daran hindern. In diesen Fällen suchen wir jedoch stets die effizientesten und zukunftsfähigsten Wege zum Ziel, z. B. im Rahmen von partnerschaftlichen Kooperationen oder mit unseren vielfältigen unternehmensweiten Nachhaltigkeitsinitiativen.

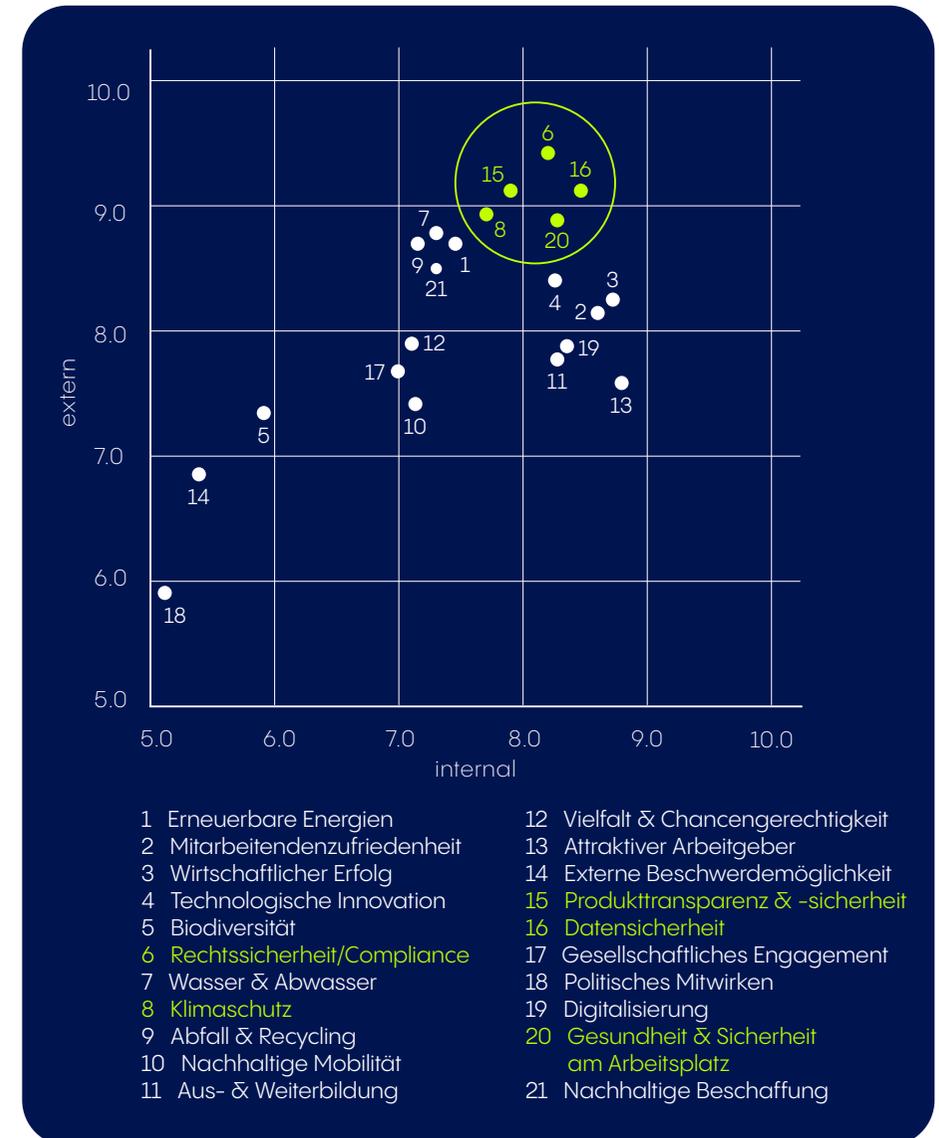
Wesentlichkeitsanalyse

Nachhaltig handeln bedeutet allerdings auch, immer am Puls der Zeit zu bleiben, neue Erkenntnisse zu berücksichtigen, das Unternehmen flexibel an sich verändernden Bedürfnissen auszurichten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden und die relevantesten Handlungsfelder zu identifizieren, aktualisieren wir unsere 2021 erstmals durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse kontinuierlich.

Aus der jüngsten Erhebung, die sowohl die SDG als auch den Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung (DIN ISO 26000) berücksichtigt, haben sich 21 Fokusthemen ergeben.

Ebenfalls in die Betrachtung eingeflossen ist die Außenwirkung des Unternehmens, die Outside-in-Perspektive, in Form einer Befragung von elf externen Stakeholder-Gruppen, darunter Kunden, Dienstleister und Lieferanten, Behörden und Ämter, Kreditinstitute, lokale Gemeinden, Bildungsinstitute und potenzielle Mitarbeitende. Ein verlässliches Abbild der internen Selbstwahrnehmung des Unternehmens lieferte die Befragung von Management, Mitarbeitenden, Beirat und Betriebsrat.

Auf diesem Weg verschaffen wir uns von innen und außen betrachtet einen Überblick zur aktuellen Situation und zu jenen wesentlichen Themen, die für uns und unsere Stakeholder von besonderer Wichtigkeit sind (siehe Grafik) und unsere Arbeit prägen.



Chancen und Risiken im ökonomischen Kontext

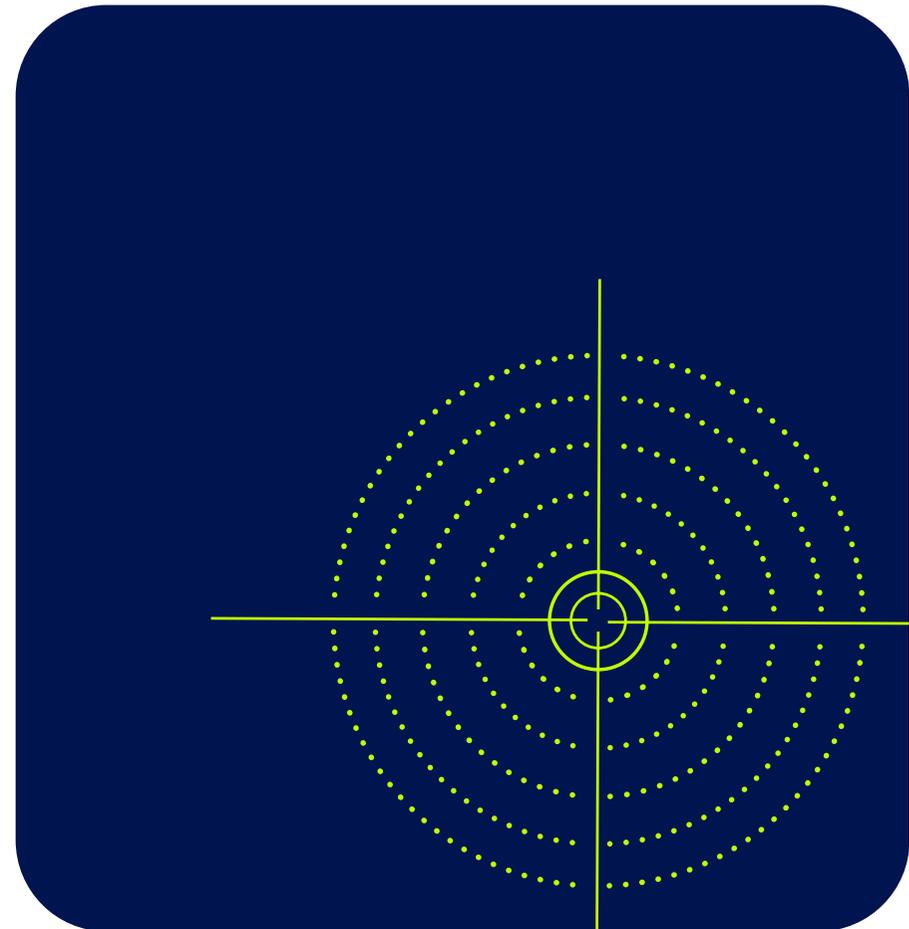
Nachhaltiges Wachstum erfordert es, verschiedene Perspektiven zu verstehen und in die Gestaltung miteinzubeziehen. Einerseits müssen wir uns fragen, wie wir externen Faktoren sozialer, ökologischer oder ökonomischer Natur sinnvoll begegnen – die Outside-in-Perspektive. Andererseits muss uns bewusst sein, wie sich unser eigenes Handeln auf Klima, Wirtschaft und Gesellschaft auswirkt – die Inside-out-Perspektive.

Der Bedarf an neuartigen Medikamenten und Darreichungsformen steigt, die globale Pharmaindustrie wächst. Um Innovation und Fortschritt nachhaltig zu gestalten, sind extern veranlasste Initiativen wie das neue Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz Chance und Herausforderung zugleich. Das Gesetz verpflichtet Unternehmen seit dem 1. Januar 2023 zum Schutz von Umwelt und Menschenrechten entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Darüber hinaus bergen globale Konflikte wie der Krieg in der Ukraine neue Risiken für Unternehmen und die Entwicklung des internationalen Pharmamarkts.

Die Störung wichtiger Lieferketten führt zu erheblichen Materialengpässen, das Preisniveau hat sich an die enorm steigenden Energiekosten angepasst. Nachhaltiges Handeln in einer angespannten Weltlage fordert von Unternehmen daher Offenheit und Risikobereitschaft, neue Wege zu gehen, z. B. in der Identifizierung neuer, alternativer Energiequellen, um Abhängigkeiten zu reduzieren.

Prozesse wie die fortschreitende Digitalisierung, zusätzlich beschleunigt durch die Covid-19-Pandemie, entpuppen sich ebenfalls als Herausforderung für Unternehmen. Die Gefahr von Cyberangriffen steigt, die Bedeutung von IT-Sicherheit wächst.

Mit Blick auf die Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns bedeutet Wachstum aber selbstverständlich auch einen höheren Bedarf an Ressourcen. Die Normalisierung des Homeoffice und das Angebot von Online- statt Präsenzmeetings reduzieren wiederum nachhaltig die umweltschädlichen Auswirkungen einer vor Kurzem noch beruflich notwendigen Mobilität, die sich heute in vielen Fällen erübrigt hat.



Chancen und Risiken im sozialen Kontext

Betrachtet man externe Einflussfaktoren für die nachhaltige Unternehmensentwicklung, avanciert der Fachkräftemangel zu einem der stärksten Spannungsfelder in der sozialen Dimension. Mit dem Hauptsitz in der von Vollbeschäftigung geprägten Region Bodensee-Oberschwaben, zu wenigen Mitarbeitenden mit Ausbildungsbefähigung und dem Trend zu Akademisierung wird es für Vetter immer schwieriger, diejenigen Mitarbeitenden zu finden, die das Wachstum des Unternehmens erst ermöglichen. Allerdings haben die Covid-19-Pandemie und der Krieg in der Ukraine zu Jobverlusten in manchen Branchen geführt. Wechselt man die Perspektive, können wir für diese Menschen gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und aus Vetter heraus wirken.

Wir bieten Menschen ein Beschäftigungsverhältnis bei einem krisenresistenten Arbeitgeber, der wichtige Sicherheiten bietet. Bei einem Unternehmen, das seine Mitarbeitenden auch mit den Herausforderungen des Alltags, z. B. steigenden Lebenshaltungskosten durch die Inflation, nicht im Stich lässt, sondern ihnen unbürokratisch mit umfangreichen Maßnahmen zur Seite steht.

Generell haben wir bei Vetter längst verstanden, dass wir dem Fachkräftemangel nur erfolgreich entgegenwirken, wenn wir die Arbeit bei Vetter attraktiv gestalten. Maßnahmen, die zur Mitarbeitendenzufriedenheit beitragen, sind in der Unternehmensstrategie Vetter NEXt 2029 folgerichtig auch von hohem Stellenwert. Wir intensivieren unsere Bemühungen, um neue Mitarbeitende zu gewinnen, sie an das Unternehmen zu binden und das Risiko des Fach- und Nachwuchskräftemangels zu minimieren. Auch erweitern wir im Sinne der Diversität bereits seit geraumer Zeit unseren Rekrutierungsradius, weil Vielfalt den Ideenreichtum, die Innovationskraft und die Leistungsfähigkeit des Unternehmens beflügelt.

Chancen und Risiken im ökologischen Kontext

Ökologisches Handeln ist vorausschauend und präventiv. Wir bei Vetter verpflichten uns zur Reduzierung von Emissionen und begegnen Umweltrisiken mit wirkungsvollen

Maßnahmen. In Bereichen, in denen es uns mangels industriefähiger technologischer Lösungen noch nicht möglich ist, CO₂ effektiv einzusparen, leisten wir dennoch einen Beitrag aus dem Unternehmen heraus – indem wir unseren Ausstoß durch emissionsbindende Projekte kompensieren. Die Kosten hierfür werden aufgrund des Unternehmenswachstums mittelfristig steigen, bedeuten aber kein langfristiges Risiko.

Und obwohl manche Emissionen heute wegen fehlender Technologien noch unvermeidbar sind, bewerten wir bei Vetter proaktiv Chancen und Risiken jährlich und greifen langwierigen Gesetzgebungsverfahren durch eigens initiierte Maßnahmen vorweg, z. B. mit unserem nachhaltigen Energiekonzept. Darüber hinaus wirken wir Grenzwertüberschreitungen in der Feinstaub- und Stickstoffdioxidkonzentration mit modernen Erdgasverbrennungsanlagen oder auch unserem Mobilitätskonzept entgegen.

Auch die konsequente Überwachung des Transports unserer versiegelten Abfallcontainer verhindert einen Austritt von Schadstoffen. Da wir Medikamente nicht herstellen, sondern verarbeiten, ist das Risiko einer Abwasserverschmutzung durch Vetter ebenfalls sehr gering.

»Unser Anspruch:
nachhaltig handeln,
wachsen und wirtschaften.«



Peter Sölkner,
Geschäftsführer

Ziele

Nachhaltigkeit geht mit der Zeit und stellt uns immer wieder vor neue Herausforderungen. Folglich entwickeln wir unsere Ziele konsequent weiter und definieren kontinuierlich neue Maßgaben im Bereich Nachhaltigkeit. Die Ausarbeitung neuer Vorgaben treiben wir auch aktuell strategisch voran. Als Grundlage unseres Handelns dienen uns hierbei bekannte Standards wie das Pariser Klimaabkommen.

Im Austausch mit den Fachbereichen überprüfen wir regelmäßig, ob Ziele qualitativ und quantitativ zufriedenstellend erreicht werden. Wir identifizieren neue Handlungsfelder und leiten sinnvolle Maßnahmen ab. Faktoren wie die Rechtskonformität, sich verändernde Rahmenbedingungen oder Handlungsempfehlungen sowie Korrekturen des strategischen Kurses wirken sich dabei auf die Priorisierung aus. Für die Umsetzung liefert unsere Strategie den zeitlichen Horizont bis 2029. Die Grundlage, auf der wir Entwicklungen und Erfolge bewerten, bilden die Daten und Kennzahlen aus dem Jahr 2019.

> 32 Mio.
kWh

Energieeinsparungen
seit 2012



Ziel: Ressourcen schonen, Emissionen reduzieren

Eines unserer aktuellen strategischen Nachhaltigkeitsziele im EHS-Programm ist es, den Gesamtenergieverbrauch sowie den Ausstoß an Emissionen in Bezug auf die Bruttowertschöpfung um zehn Prozent zu reduzieren. Auch arbeiten wir intensiv daran, die negativen Umweltauswirkungen durch Berufspendlerinnen und -pendler um zehn Prozent zu reduzieren. Näheres zu den Zielen und den Zielpfad hierzu bietet das Kapitel Umwelt dieses Berichts.

Arbeitssicherheit steigern

Vetter übernimmt Verantwortung für seine Mitarbeitenden und arbeitet konsequent an dem im EHS-Programm verankerten Ziel, die 1.000-Mann-Quote für Wegeunfälle bis zum Jahr 2029 um zehn Prozent zu reduzieren. Daten zur Entwicklung der Arbeitssicherheit bei Vetter erheben wir jährlich. Aktuell liegt die Quote bei 10,94, im Referenzjahr 2019 war sie mit 13,93 noch signifikant höher.

Darüber hinaus erweitern wir das Informationsangebot für Mitarbeitende in Bezug auf das Thema Arbeitssicherheit kontinuierlich. Auch ein verbessertes Wegeleitsystem, das z. B. die Standorte von Defibrillatoren oder Liegeräumen verzeichnet, erleichtert es Mitarbeitenden, in Not- oder Krankheitsfällen richtig zu handeln.

Nachhaltigkeit prüfen

Wichtige Instrumente, mit denen wir die Wirksamkeit unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen prüfen, sind erfolgreiche Audits der Deutschen Gesellschaft zur Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen (DQS), Kundenaudits sowie der generelle Austausch mit unseren Kunden. Verantwortungsvoll und transparent lassen wir unsere Fortschritte aber auch regelmäßig und unabhängig von EcoVadis bewerten, einem der weltweit größten Anbieter von Nachhaltigkeitsrankings für Unternehmen. In der jüngsten Bewertung durch EcoVadis konnten wir unser Rating um 14 Punkte verbessern. Mit 72 von 100 Punkten erreichen wir somit Goldstatus und gehören zu den besten fünf Prozent aller bewerteten Unternehmen unserer Branche.



Tiefe der Wertschöpfungskette

Rohstoffe und Packmittel

Unsere Wertschöpfung beginnt bereits mit der Unterstützung unserer Kunden in frühen Entwicklungsstadien ihrer Wirkstoffkandidaten. Gemeinsam entwickeln wir flexible, skalierbare, reproduzierbare und effiziente Prozesse für die klinische Herstellung. Zusätzlich bieten wir eine umfangreiche regulatorische Unterstützung sowie die Durchführung notwendiger pharmazeutischer Analysen. Nach der erfolgreichen Zulassung eines Medikamentenkandidaten übernehmen wir dessen kommerzielle Herstellung in hoher Stückzahl bis hin zu vielfältigen Verpackungsschritten für verschiedene Injektionssysteme.

Dabei unterteilen wir die Zulieferer unserer Rohstoffe in zwei Gruppen. Zum einen sind das unsere Kunden. Sie liefern das zentrale Produkt der Wertschöpfungskette – lebenserhaltende oder -verbessernde Wirkstoffe. Diese werden uns als Fertiggemisch oder in Einzelkomponenten samt Rezeptur, die wir im Ansatz weiterverarbeiten, zur aseptischen Abfüllung anvertraut. Auf die nachhaltige Zusammensetzung der Wirkstoffe haben wir keinen Einfluss.

Zum anderen bilden die Packmittellieferanten die zweite Gruppe. Hier setzen wir auf Produkte aus Glas, synthetischem Gummi (Elastomere), Kunststoff oder Papier, die als Primär- oder Sekundärverpackung dienen. Sofern Kunden keine eigenen Packmittel für

ihre Produkte bereitstellen, bieten wir ihnen mit unserem Packmittel- und Lieferantenportfolio eine breite Auswahl. Hierfür kooperieren wir ausschließlich mit hoch spezialisierten Zulieferern, die durch Vetter qualifiziert und am Weltmarkt etabliert sind. Mit diesen Lieferanten pflegen wir in vielen Fällen bereits eine langjährige Vertragsbeziehung. Sie alle bekennen sich zu unserem Code of Conduct, der ökologische und soziale Grundsätze in der Zusammenarbeit festschreibt.

Die Auswahl der Packmittel erfolgt gemäß den behördlichen Bestimmungen für die Medikamentenzulassung in enger Abstimmung mit den Kunden. Aufgrund von pharmazeutisch-regulatorischen Vorgaben und der hohen Qualitätsstandards sind dabei nicht alle ökologischen Nachhaltigkeitsziele vollumfänglich umsetzbar.

Das neue Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz verpflichtet uns außerdem dazu, unseren ökologischen, ökonomischen und sozialen Fußabdruck entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu prüfen, der Supply Chain Act wiederum macht uns auch für nonkonformes Verhalten unserer Lieferanten und Kooperationspartner verantwortlich. Zur Überwachung unserer Lieferketten unterziehen wir uns seit 2022 der unabhängigen Prüfung durch EcoVadis, einem weltweit renommierten Anbieter für Nachhaltigkeitsbewertungen. Durch die EcoVadis-Bewertung erhalten wir wichtige Impulse, um unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen weiter zu verbessern.

Vetter-Wertschöpfungskette



Sicherheit und Logistik

Hinter unseren Kunden und den Produkten, die wir für sie fertigen, stehen Millionen Patientinnen und Patienten, die weltweit auf die Sicherheit ihrer Medikamente vertrauen. Höchste Qualitätsstandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette bei Vetter sind daher unser Anspruch. Ein standortübergreifendes, vereinheitlichtes Qualitätsmanagementsystem (QMS) sowie etablierte Prozesse und Strukturen nach kontinuierlich aktualisierten cGMP-Regularien (Current-Good-Manufacturing-Practice-Regularien) bilden die Grundlage unserer Arbeit. Auch beobachten wir das regulatorische Umfeld unserer Branche engmaschig, um neue Entwicklungen und Anforderungen in Programme zu überführen, die wir schnellstmöglich implementieren. In zehn bis 20 Inspektionen pro Jahr durch internationale Behörden sowie durch mehr als 50 Kundenaudits werden unser QMS wie auch die etablierten Prozesse und Strukturen geprüft.

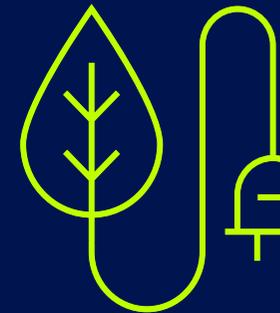
Auch mit unseren Lieferanten für Packmittel, die ein wichtiger Bestandteil unserer Lieferkette sind, pflegen wir einen intensiven, vertrauensvollen und konstruktiven Austausch. Sie werden in unserem Lieferantenmanagementsystem qualifiziert und ebenfalls in verschiedenen qualitätsrelevanten Kategorien regelmäßig auditiert. Im Sinne der Lieferanten, unserer Kunden und unseres eigenen Unternehmens prüfen wir nach EHS-Aspekten auch soziale und ökologische Rahmenbedingungen, diskutieren Abwei-

chungen in regelmäßigen Meetings und beschließen Optimierungsmaßnahmen. Nach erfolgreicher pharmazeutischer Produktion und optionaler Sekundärverpackung stellen wir unseren Kunden das Endprodukt zur Abholung bei Vetter bereit. An der Laderampe des Logistikstandorts geht die Verantwortung für das Produkt schließlich auf den Kunden über – das gilt sowohl für die Abholung als auch für den Transport inklusive der Transportkosten (Transportmittel, Import- und Exportabwicklung).



Prozessmanagement

Als Unternehmen, das sich Nachhaltigkeit auf die Fahnen schreibt, schrecken wir nicht davor zurück, das Herzstück unserer Organisation kritisch unter die Lupe zu nehmen: die Prozesse und deren Management. Wir entwickeln etablierte Prozesse im Sinne der Nachhaltigkeit konsequent weiter und implementieren zudem proaktiv neue Prozesse, die unserem Ziel dienen.



7,3 Mio. kWh

erzeugte erneuerbare Energie
aus eigenen Anlagen in 2022

Rely on us.

Verantwortung

Wertschöpfung nachhaltig gestalten – das ist das erklärte Ziel unserer Strategie, deren erfolgreiche Umsetzung die Geschäftsführung verantwortet und kontrolliert.

Zu diesem Zweck ist die Abteilung Environment, Health and Safety (EHS) mit zwei zertifizierten Nachhaltigkeitsmanagementbeauftragten besetzt, das die Organisation aller diesbezüglichen Maßnahmen beaufsichtigt und dokumentiert. Geleitet werden die Bestrebungen auf höchster Ebene von Henryk Badack (Senior Vice President Technischer Service & Internes Projektmanagement) und Benjamin Walter (Vice President Internes Projektmanagement & EHS). Neben den Maßnahmen, die von einzelnen Abteilungen eingeleitet und koordiniert werden, ist Nachhaltigkeit selbstverständlich auch ein bereichsübergreifendes Thema, das von der konstruktiven Zusammenarbeit aller profitiert.

Eine weitere strategische Institution ist der regelmäßig tagende Nachhaltigkeitszirkel, der Raum bietet, um aktuelle Themen zu diskutieren, neue Maßnahmen zu identifizieren, Ideen zu bewerten und Umsetzungen zu beschließen. Ganzheitlich gestalten wir die nachhaltige Entwicklung durch das Zusammenspiel verschiedener permanent vertretener Fachbereiche, die sich jeweils einzelnen Themen widmen.

Dazu zählen u. a. das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), EHS, Human Resources, Treasury, Technischer und Pharmazeutischer Einkauf, Legal, Personalentwicklung, Marketing sowie das Vetter Optimierungssystem (VOS).



Henryk Badack, Senior Vice President
Technischer Service & Internes
Projektmanagement



Benjamin Walter, Vice President
Internes Projektmanagement & EHS



Paula Wund, zertifizierte
Nachhaltigkeitsmanagerin



Gabriel Fischer, zertifizierter
Nachhaltigkeitsmanager

Regeln und Prozesse

Ökonomie, Ökologie und Soziales im Einklang: Das ist die Maxime unserer täglichen Arbeit in allen Bereichen und Prozessen. Als international agierendes Unternehmen der Pharma- und Biotech-Branche erfüllen wir zahlreiche länderspezifische Gesetze und Bestimmungen im Arbeits- und Umweltschutz sowie für die Energienutzung.

Umfangreiches Managementsystem für Prozessimplementierung

Das unternehmensweite EHS-Management unterstützt uns, diese Regelungen erfolgreich einzuführen und umzusetzen. Eingebettet in die gesamte Prozesslandschaft, bildet es eine Vielzahl an strategischen und operativen Maßnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Umwelt und Energie ab. Über unseren PDCA-Zirkel – eine vierstufige Methode („Plan, Do, Check, Act“) – gelingt es uns, wiederkehrende Fehler zu erkennen, zu vermeiden und bestehende Prozesse kontinuierlich zu verbessern.

Einheitliches Verständnis von Verantwortung

Identifizieren, implementieren, informieren – unser integriertes Managementsystem bildet die Grundlage, um die Kontexte einzelner Maßnahmen in der Unternehmensorganisation zu verstehen, Chancen und Risiken einzustufen und/oder notwendige Ressourcen bereitzustellen. In dieser bereichsübergreifenden Zusammenarbeit, den Initiativen und der Kommunikation mit den Mitarbeitenden liegt der Schlüssel, die EHS-Leistungen der einzelnen Aktivitäten zu steigern. Auch verpflichtende Schulungen zu EHS- und Compliance-Themen tragen dazu bei, Nachhaltigkeitsstandards im Bewusstsein der Vetter-Belegschaft zu verankern.

Über verschiedene Regelwerke, z. B. unseren Code of Conduct oder den Lieferantenkodex, vermitteln wir unser Verständnis von Verantwortung auch nach außen – in der Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern.

Eingeführte ISO-Normen

Auf der Grundlage der DIN ISO 45001 definiert unsere EHS-Politik strategische Ziele zur Aufrechterhaltung und kontinuierlichen Verbesserung der EHS-Leistung im Unternehmen. Das Potenzial der EHS-Politik ergibt sich aus der Verknüpfung von Chancen und Risiken mit den Zielen; unser EHS-Programm stellt dadurch eine essenzielle Handlungsgrundlage dar. Das EHS-Bewusstsein im Unternehmen verstärkt sich dabei laufend. Ergänzend haben wir verschiedene Standards im Unternehmen eingeführt, etwa die DIN ISO 14001 Umweltmanagement, die DIN ISO 50001 Energiemanagement und die DIN ISO 45001 Arbeits- und Gesundheitsmanagement.



PDCA:

PLAN,
DO,
CHECK,
ACT

Kontrolle

Nachhaltigkeitsbestrebungen sind nur so gut wie die langfristigen Effekte, die sie erzielen. Um die Effizienz einzelner Maßnahmen zu überprüfen, greifen wir auf verschiedene Indikatoren zurück. Einerseits liefern uns gängige DIN-Normen (ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001) hilfreiche Kontrollwerkzeuge. Andererseits begleiten wir viele Maßnahmen, z. B. zur Ressourcenschonung oder Energieeinsparung, mit unserem EHS-Programm.

Sämtliche Kennzahlen sind Bestandteil eines jährlichen Management-Reviews, das von der Geschäftsführung evaluiert wird. Teil der Unternehmensstrategie Vetter NEXt 2029 ist auch das Vorhaben, dieses Kontrollorgan für Nachhaltigkeitsbestrebungen künftig noch zu vergrößern, indem mehr Fachbereiche miteinbezogen werden. Darüber hinaus erarbeiten wir mit verschiedenen Fachbereichen kontinuierlich neue Ziele und Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators, KPI).

Stabile Kennzahlen als Grundlage

Aussagekräftige Kennzahlen und deren transparente Darstellung sind die Basis erfolgreicher Optimierung. Die Zuverlässigkeit unserer Unternehmensdaten gewährleistet ein internes Kennzahlenhandbuch. Um sicherzustellen, dass Abweichungen, Risiken und Chancen schnell erkannt werden, prüft und visualisiert ein datenbasiertes und integriertes Managementsystem (DAIM) alle EHS-relevanten Kennzahlen. Spezifische Indikatoren sowie unser Energiemonitoringsystem mit mehr als 500 angeschlossenen Zählern ermöglichen standort- oder jahresübergreifende Vergleiche, u. a. in Bezug auf Energieverbräuche oder Produktivität. Gradmesser für unsere Fortschritte sind darüber hinaus auch Kennzahlen wie die 1.000-Mann-Quote für Wegeunfälle, die extern z. B. von Berufsgenossenschaften für Vergleiche herangezogen wird. Generell werden sämtliche erhobenen Daten in regelmäßigen internen und externen Audits u. a. durch Sachversicherer, Kunden und Zertifizierer überprüft. Ein Lenkungsausschuss, besetzt mit Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen, trifft überdies wichtige Entscheidungen in Bezug auf Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz. Sämtliche Kontrollinstanzen innerhalb unserer EHS-Struktur sind der lebendige Beweis dafür, dass wir unsere Verantwortung für Mensch und Umwelt ernst nehmen.

Kontinuierliche Reduzierung der Arbeitsunfälle

Unfallquote niedriger als im Branchendurchschnitt*

* Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)



Werte und Prinzipien, nach denen wir handeln

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS*-102-16: Werte

Eine Gemeinschaft braucht Werte, die sie zusammenhält. Unser Unternehmensleitbild vermittelt die Prinzipien, die unser Selbstverständnis definieren und unser Handeln leiten. Zudem haben wir aus unserer Strategie Führungsgrundsätze abgeleitet, weiterentwickelt und etabliert. Weil verantwortungsvolle Unternehmensführung einen zentralen Wert verkörpert, den wir leben möchten – bei der Expansion in neue Märkte, bei der Rekrutierung von Fachkräften, im gesamten unternehmerischen Handeln. Unser Unternehmensleitbild formuliert insgesamt sieben Werte und Prinzipien, für die wir einstehen:

*Die GRI SRS sind die international anerkannten Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative).

Qualität steht für uns an erster Stelle.

Jede und jeder Einzelne zählt.

Wir arbeiten vertrauensvoll miteinander.

Wir sind Partner.

Unsere Kommunikation ist offen.

Wir denken und handeln unternehmerisch.

Unser Teamgeist ist unsere Stärke.

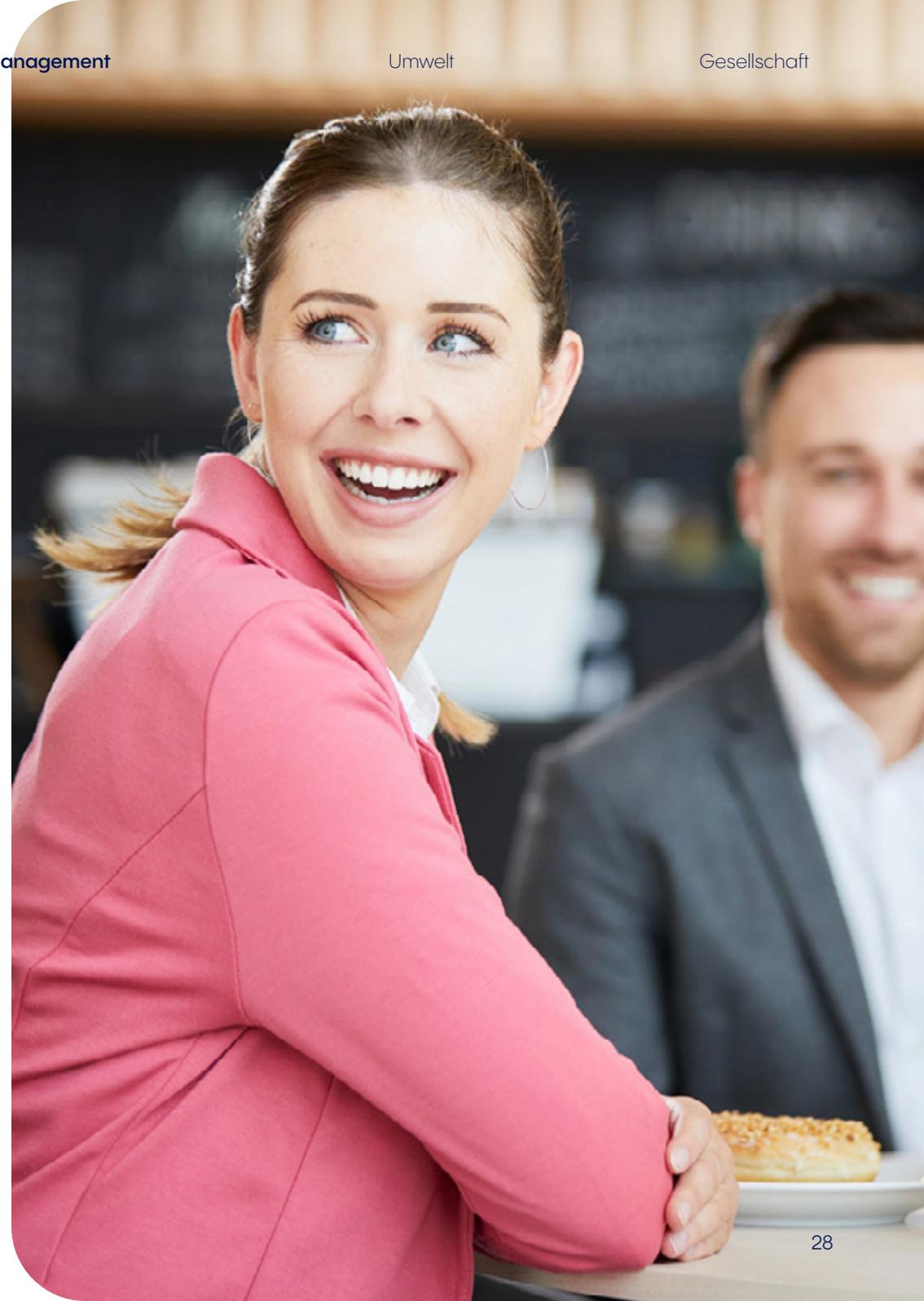
Anreizsysteme

Zielgespräche zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung

Mitarbeitende, die wahrgenommen und wertgeschätzt werden, sind das Fundament nachhaltigen Erfolgs. Dazu gehört, sie in ihren Stärken zu fördern und Weiterentwicklung zu ermöglichen. Unsere jährlichen Zielgespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften bieten Raum für gemeinsame Reflexion und die Einordnung individueller Fähigkeiten auf Basis des Vetter-Kompetenzmodells:

- Persönlichkeits- und Sozialkompetenz
- Gestaltungskompetenz
- Führungskompetenz
- Vetter-spezifische Kompetenz

Ziel dieser Gespräche ist es, fachliche und persönliche Ziele zu dokumentieren, die sich auch aus den Unternehmenszielen, maßgeblich aus der Strategie Vetter NExT 2029, herleiten lassen. Wesentlicher Teil der Strategie sind die auf verschiedene Handlungsfelder verteilten Nachhaltigkeitsziele im sozialen, ökonomischen und ökologischen Bereich. Durch die sinnvolle Vereinbarung von persönlichen Vorstellungen und strategischen Visionen kommen schließlich auch die Nachhaltigkeitsziele im Handeln einzelner Mitarbeitender in den verschiedenen Unternehmensbereichen stärker zum Ausdruck.





Einbeziehen von Mitarbeitenden in Prozessverbesserungen

V³ steht für das Ideenmanagementsystem „Vorschlag – Verbesserung – Vorsprung“. Es motiviert bereits seit Jahren Mitarbeitende, eigene Erfahrungen und Ideen einzubringen, um Prozesse im Unternehmen nachhaltig zu verbessern. Ob zur Erhöhung der Produktivität, zur Reduktion von Kosten, zur Vereinfachung von Abläufen, zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen oder zum Schutz der Umwelt: Mitarbeitende können ihre Optimierungsvorschläge einreichen und von einem neutralen Ideen-Board beurteilen lassen. Vorschläge, die tatsächlich Innovation versprechen, werden im weiteren Ideenmanagementprozess V³ von Expertinnen und Experten begutachtet. Ideen, die zur Umsetzung gelangen, belohnen wir mit Prämien.



Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Nachhaltiges Wachstum braucht die richtigen Menschen. Deswegen erhalten Mitarbeitende, die qualifizierte Kräfte für freie Stellen im Unternehmen gewinnen, eine Prämie für die Vermittlung. Eine weitere Prämie gibt es, wenn die neue Kollegin/der neue Kollege die Probezeit im Unternehmen erfolgreich absolviert. Im Jahr 2022 haben wir Prämien in einer Gesamthöhe von 364.000 Euro ausgezahlt.



JobRad und JobTicket: Klimaneutral zur Arbeit

Wir fördern klimafreundliche Mobilität, indem wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, bis zu zwei Fahrräder zu günstigen Konditionen zu leasen. Dabei ist der Umstieg vom Auto auf das Rad nicht nur klimaschonend, sondern auch förderlich für die Gesundheit der Mitarbeitenden. Im Jahr 2022 haben wir 493 Fahrräder im Gesamtwert von 1.877.500 Euro geleast. Außerdem übernimmt Vetter für Mitarbeitende 50 Prozent der Kosten eines Jahresabos oder Monatstickets im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) – ein Zuschuss, der sich für das Jahr 2022 auf insgesamt 16.660 Euro summiert.



TWS-Leihfahräder: Nachhaltig mobil zwischen den Standorten

Um zwischen den Produktionsstätten nachhaltig mobil zu sein, können Mitarbeitende an drei Standorten auf Leihfahräder zurückgreifen. So gelingt es uns in Kooperation mit dem Anbieter TWS, die CO₂-Emissionen von Firmenfahrzeugen zu reduzieren. Auch der Weg vom oder zum Bahnhof und in die Stadtmitte ist mit dem Leihrad problemlos zu bewältigen.



Fahrradinfrastruktur und E-Mobilität

Um die Verkehrswende sinnvoll zu gestalten, investieren wir massiv in den Ausbau der Fahrradinfrastruktur. Teil jeder Werks- und Standorterweiterung sind funktionale, überdachte Fahrradständer, Lademöglichkeiten für E-Bikes sowie Schnellreparaturstationen. Auch eine ausreichende Versorgung mit Ladesäulen für Elektrofahrzeuge ist bei Werkserweiterungen vorgesehen.



Vergütung bei Vetter

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Nach außen marktgerecht, nach innen transparent und leistungsorientiert – so soll die Vergütungsstruktur eines Unternehmens sein. In der Region Bodensee-Oberschwaben, in der nahezu Vollbeschäftigung herrscht, muss sie zudem konkurrenzfähig sein. Für die Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden ist die Vergütung eines der wichtigsten Instrumente.

Unser Vergütungssystem gliedert sich in den tariflichen sowie den außertariflichen Bereich. Tariflich ist jede Tätigkeit einer von zehn Gehaltsgruppen zugeordnet. Innerhalb der jeweiligen Gruppe entwickelt sich die Vergütung in einem Gehaltsband, das Orientierungsgehalt (100 Prozent) ist ein statistischer, aus Marktdaten abgeleiteter Mittelwert. Ausschlaggebend für die Gehaltsgruppe ist nur die jeweilige Tätigkeit, innerhalb einer Gruppe entwickelt sich das Gehalt aller Mitarbeitenden – geschlechterneutral – nach denselben Regeln. Stellen wir in unseren regelmäßigen Überprüfungen der Marktdaten fest, dass die Vergütung einer bestimmten Tätigkeit nicht mehr marktkonform ist, stufen wir diese – wie 2022 für verschiedene Funktionen geschehen – in höhere Gehaltsgruppen ein. Unsere Tarifbeschäftigten profitieren zudem von jährlichen Gehaltsanpassungen, einem anteiligen 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld sowie von Nacht- und Wochenendzuschlägen im Schichtsystem.

1.164.912 €

Fahrtkostenzuschuss in 2022

Weitere Zuwendungen wie ein monatlicher Fahrtkostenzuschuss – im Jahr 2022 in einer Gesamthöhe von 1.164.912 Euro – sowie vergünstigte Preise in unseren Betriebsrestaurants ergänzen das Vergütungssystem. Zu besonderen Anlässen (Geburt, Hochzeit, Jubiläum) erhalten Mitarbeitende Geldgeschenke, zu Weihnachten ebenfalls eine zusätzliche Aufmerksamkeit. Angesichts der steigenden Inflation zahlte das Unternehmen seinen Mitarbeitenden im Jahr 2022 auch eine steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von bis zu 2.000 Euro. Die Höhe dieser Zahlung richtete sich nach der jeweiligen Gehaltsgruppe – je geringer der Verdienst, desto höher der Inflationsausgleich. Insgesamt belief sich diese Unterstützung auf 8.782.700 Euro.

Ergänzend zu den Vergütungen unterstützen wir Mitarbeitende mit insgesamt 37 Betriebsplätzen in zwei Ravensburger Kitas und derzeit je 15 Firmenplätzen in sechs weiteren Kitas dabei, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Darüber hinaus zahlen wir Mitarbeitenden einen Zuschuss zu Krippen- und Kindergartenkosten – im Jahr 2022 in Höhe von insgesamt 329.905 Euro – und gestalten ein abwechslungsreiches Ferienprogramm für Kinder von Mitarbeitenden. Mit unserem Vorsorgemodell verschaffen wir zudem Sicherheit im Alter; einerseits mit einem Zeitwertkonto für die ruhestandsnahe Freistellung, andererseits durch eine betriebliche Altersvorsorge, an deren Aufbau wir uns als Arbeitgeber beteiligen.

Tantiemenmodell für den außertariflichen Bereich

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Über ein Tantiemenmodell berechnen wir Vetter-Erfolgspunkte, die Mitarbeitende zu effizientem ökonomischem Handeln im Sinne des Unternehmenserfolgs motivieren sollen. Aufgrund unterschiedlicher Abrechnungsmethoden erheben wir jedoch keine weiteren Kennzahlen zum Leistungsindikator GRI SRS-102-38. Sie fallen für die Beurteilung der Fairness unserer Gehaltsstrukturen nicht ins Gewicht.



Beteiligung von Anspruchsgruppen

Jährliche Evaluation unserer Anspruchsgruppen

Um unserer integrierten Managementsystematik aus Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Umwelt- und Energiemanagement in der praktischen Unternehmensführung gerecht zu werden, müssen wir die Bedürfnisse aller beteiligten Interessensgruppen jederzeit kennen und verstehen. Folglich erheben und evaluieren wir diese auf jährlicher Basis. Dafür erfassen wir sämtliche Stakeholder samt ihren Erwartungen in einer Matrix, die jährlich geprüft und angepasst wird. Hierbei handelt es sich um mehr als 40 Stakeholder.

Die Stakeholder-Dialoge finden in verschiedenen Bereichen des Unternehmens statt. Darunter findet man direkte Dialoge im Eins-zu-eins-Austausch mit Partnern, auf Netzwerkveranstaltungen, Messen, Versammlungen und Audits, sowie indirekte Dialoge mit Befragungen, Newslettern, Social Media und weiteren Kontaktmöglichkeiten.

Interne Anspruchsgruppen sind u. a. die Firmenleitung, Mitarbeitende und der Betriebsrat. Zu den externen Anspruchsgruppen zählen Kunden, Lieferanten, Dienstleister, Behörden, Zertifizierungsgesellschaften u. v. m. Zentrale Erwartungen dieser Stakeholder beziehen sich wiederum auf Aspekte wie z. B. Green Factory, Sauberkeit, Standortbindung, Gemeinwohlbilanz, Rechtskonformität, Arbeitgeberattraktivität und Stabilität.

In besagter Matrix werden individuelle Prioritäten sichtbar, weil wir die Anspruchsgruppen erfassen und bewerten, wie wichtig bestimmte Erwartungen für sie sind. Auch die im Jahr 2022 aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse basiert auf diesem System der detaillierten Befragung von Stakeholdern.



Wichtige Themen und Anliegen

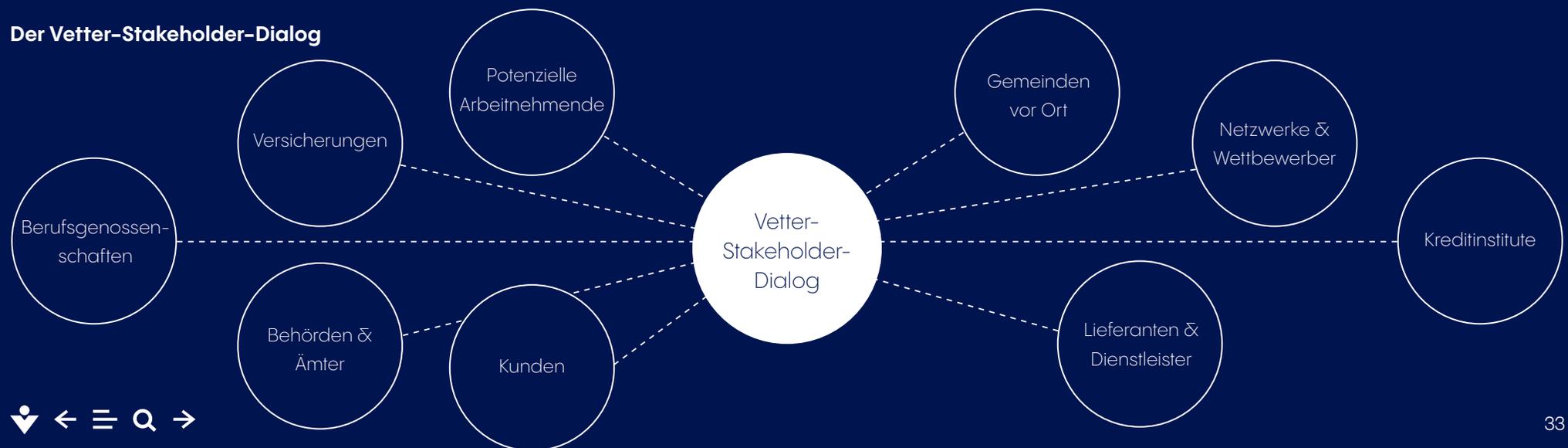
Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Uns ist wichtig, was die Menschen beschäftigt, mit denen wir zusammenarbeiten. Damit wir uns davon ein noch besseres Bild machen können, führen wir regelmäßig Befragungen von Mitarbeitenden zu verschiedenen Themen durch. Mit unserem Kulturcockpit oder dem Format „GF im Dialog“ haben wir Systeme etabliert, die Mitarbeitenden die Chance geben, persönlich oder auch anonym an die Geschäftsführung heranzutreten, die ihre Anliegen bewertet, ggf. Verbesserungen in die Wege leitet und den Mitarbeitenden eine Rückmeldung gibt. Darüber hinaus stehen der Belegschaft neben dem Betriebsrat zwei Sozialberatende sowie die Vertrauensperson im Unternehmen bei Problemen und Konflikten zur Seite. Zusätzlich haben wir ein digitales Beschwerdemanagementsystem eingerichtet, das eine schnelle und strukturierte Bearbeitung von Beschwerden sicherstellt. Von Optimierungspotenzialen, die externe Stakeholder wie Kunden oder Lieferanten sehen, erfahren wir durch den Austausch in Audits, über das Lieferantenmanagementsystem und über weitere, durch verschiedene Fachbereiche

sichergestellte Formate für den Dialog mit unseren Stakeholdern. Um uns gegenüber potenziellen Mitarbeitenden als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, sind wir auf Messen oder Informationsveranstaltungen präsent und auf unseren Social-Media-Plattformen ansprechbar. Beispielsweise wurden von externen Stakeholdern im Jahr 2022 die Lärmemissionen der Anlieferung durch Kühlfahrzeuge genannt, welche wir durch Abhilfemaßnahmen wie die Umstellung der Kühlung von Lkw-Kühlung auf elektrische Kühlung umgestellt haben. Die Lkws können im dualen System gekühlt werden. Außerdem haben wir die Anlieferungszeiten angepasst und von der Nacht- in die Tagzeit verschoben. Eine weitere Beschwerde betraf die Verunreinigung an den Außengrenzen der Standorte, der wir mit verschiedenen Maßnahmen entgegengewirkt haben – dem Aufstellen von Aschenbechern, unserer Vetter-goes-Social-Stadtputzaktion sowie einer regelmäßigen Reinigung.

Der Vetter-Stakeholder-Dialog



Innovations- und Produktmanagement

Unser Beschäftigungsfeld – die aseptische Abfüllung – ist per se energieintensiv. In diesem Umfeld ist Innovationsbereitschaft, insbesondere im Bereich der Ressourceneffizienz, erfolgsentscheidend. Nachhaltigkeit fördern heißt für uns, konsequent innovativ, agil und kreativ in einem Markt zu agieren, der sich rasant verändert. Wo – wie bei Vetter – Innovation auf Kontinuität trifft, ist nachhaltiger Erfolg möglich. Durch verschiedene Innovations- und Effizienzmaßnahmen können wir unsere Dienstleistung stetig verbessern. Hierzu zählen unsere Recyclingquote (siehe Kapitel Umwelt), unsere CO₂-Reduktion und unsere steigende Energieeffizienz (siehe Kapitel Umwelt).

Innovation gelingt, wo alle mitmachen

Jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter im Unternehmen hat das Rüstzeug, um Wachstumschancen und Nachhaltigkeitspotenziale im eigenen Arbeitsbereich zu erkennen. Folglich findet Innovation bei uns in allen Bereichen des Unternehmens und unter Beteiligung aller statt.



Eine eigene Abteilung, die Innovation Partner, ermutigt und unterstützt Mitarbeitende bei neuen Ideen und Innovationsprozessen. Aufgabe der Innovation Partner ist es darüber hinaus zu beraten, externe Netzwerke zur Verfügung zu stellen und Mitarbeitende in Innovationsmethoden zu schulen. Zur Weiterbildung entwickeln die Innovation Partner Formate wie Workshops und erforschen im Rahmen des Pioneering Business neue Potenziale außerhalb unseres Kerngeschäftsbereichs.

Mit dem Aufbau der Vetter Innovation Community haben wir ein horizontales Netzwerk etabliert, das es über Abteilungs- und Hierarchiegrenzen hinweg ermöglicht, neue Ideen schnell zu testen und Ressourcen bewusst einzusetzen. Auch das Format „Innovation World Café“, in dem Mitarbeitende verschiedener Bereiche Zukunftsthemen diskutieren, fördert fachübergreifende Vernetzung. Auch Veranstaltungen wie der Hackathon befähigen Mitarbeitende, zukunftsweisende Projekte kollaborativ, transparent und effektiv anzustoßen und umzusetzen.



Digitalisierung und Automatisierung bei Vetter

Die Maßnahmen unserer Digitalisierungsstrategie wirken in verschiedenen Projekten und allen Fachbereichen. Das zeigt: Smarte Digitalisierung von Dienstleistungen ist ein wichtiger Treiber von Nachhaltigkeit. Digitalisierung und Automatisierung sind für uns jedoch kein Selbstzweck, sondern kommen dort gezielt zum Einsatz, wo sie nachweislich der Qualitäts- oder Prozessverbesserung dienen – für unsere Auftraggeber und Millionen Patientinnen und Patienten weltweit. Das trifft in erster Linie für sogenannte Fabrikprozesse zu, also die nachhaltige Investition in zukunftsfähige Informationstechnologie, die dem neuesten Erkenntnisstand entspricht, aber auch höchste IT-Sicherheitsstandards erfüllt. Vorausschauende Wartung, visuelle Remote Services oder intelligente Werkerassistenzsysteme, die Stillstands- oder Fehlersuchzeiten signifikant reduzieren, sind weitere effiziente Digitalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen. Im Sinne der Nachhaltigkeit forcieren wir die Digitalisierung papierbasierter Prozesse.

Auch die künstliche Intelligenz hilft uns, Ressourcen zu schonen. Hier arbeiten wir bereits mit Machine-Learning-Systemen, die z. B. Temperaturdaten über ganze Produktionsprozesse hinweg überwachen, an Projekten wie der Natural Language Generation, die selbstständig Texte aus Daten generiert, oder mit komplexen Forecasting-Tools im Controlling. Wiederkehrende Prozesse, z. B. die Verarbeitung von Auftragsbestätigungen, automatisieren wir zeitnah mittels Robotic Process Automation.



Seit Oktober 2022 tragen unsere Digitalisierungsbestrebungen sogar einen Preis als „Top digitales Unternehmen“, den uns die *Süddeutsche Zeitung* in Kooperation mit der Statista GmbH verliehen hat. Im Ranking wurden 3.000 deutsche Unternehmen aus 26 Branchen, deren Digitalisierung interner Prozesse sowie ihre digitale Präsenz unter die Lupe genommen. Mit 75,1 von 100 möglichen Punkten landete Vetter im führenden Feld auf Rang 219.

Datensicherheit und IT-Infrastruktur

Die Datensicherheit in einer geschützten Infrastruktur ist von enormem Stellenwert für Unternehmen. Auch hier arbeiten wir mit Technologien, die Machine-Learning-Prozesse nutzen. Zum Schutz der Daten haben wir im Jahr 2022 eine Multifaktor-Authentifizierung für die gesamte Organisation implementiert. Mit externen Sicherheitstest (Penetration-Tests) prüfen wir das gesamte System regelmäßig auf Schwachstellen. Darüber hinaus verfügen wir selbstverständlich über IT-Sicherheitssysteme, ein umfassendes Risikomanagement und qualifizierte Datenschutzbeauftragte. In Pflichtschulungen sensibilisieren wir Mitarbeitende für Datenschutzgrundsätze; in fakultativen Bildungsangeboten können sie ihr Wissen zur IT-Sicherheit vertiefen, z. B. in Formaten wie der Cyber Security Week.

Qualitätskontrolle: Digitalisiert und preisgekrönt

Einer Erhebung der Universität Sankt Gallen zufolge rangiert unser Qualitätskontrolllabor für Ausgangsmaterialien unter den besten zehn Prozent der gesamten Branche. Ein Ergebnis, das unsere Arbeit zur Benchmark erklärt und somit auf unser Strategieziel der Operational Excellence einzahlt. Für die Erhebung wertete die Hochschule auf Basis einer großen Fülle an Vergleichsdaten Schlüsselkennzahlen zu Qualität, Kostenniveau und Produktivität aus.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

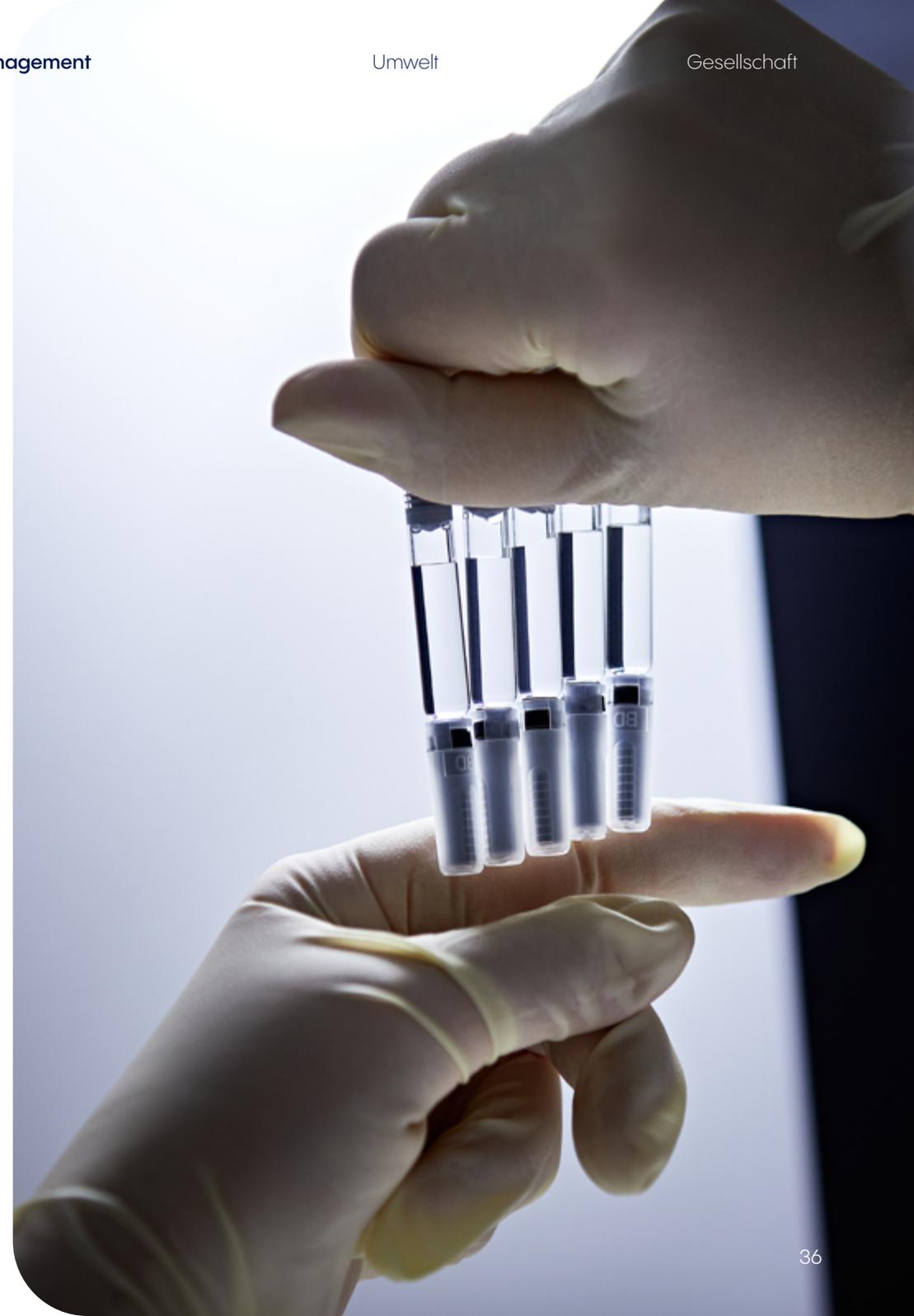
Leistungsindikator G4-FS11:

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

Die Nachhaltigkeit eines Unternehmens ist zu einem wichtigen Kriterium bei der Auswahl des passenden Pharmadienstleisters avanciert. Auftraggeber suchen sich gezielt Dienstleister, die dieselbe Sprache sprechen und ihren Nachhaltigkeitsansprüchen gerecht werden. Auch wir wählen Partner nach ihren Werten und Zielen in diesem Bereich aus, weil Nachhaltigkeit in der Weiterentwicklung unseres Produkt- und Serviceportfolios neben den Kunden- und Marktanforderungen eine gewichtige Rolle spielt. Im Bereich Sekundärverpackungen intensivieren wir die Zusammenarbeit mit Anbietern umweltfreundlicher Materialien. Auch bei Injektionsdevices wie Pens oder Autoinjektoren wächst die Nachfrage nach Wiederverwendbarkeit oder Recyclingmaterialien, und wir prüfen die mögliche Implementierung auf unseren Verpackungslinien. Bei 209 Millionen abgefüllten injizierbaren Einheiten im Jahr 2022 spielt weiterhin die höchste Qualität unserer Produkte die wichtigste Rolle für die Menschen, deren Lebensqualität wir damit verbessern. Aber auch die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit sind von wachsender Relevanz.

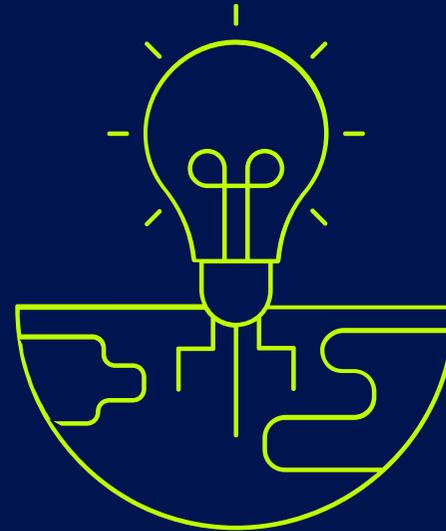
Weiterentwicklung des Produkt- und Serviceportfolios

Vetter wächst und investiert in den Ausbau der Kapazitäten, um die steigende Nachfrage nach lebensnotwendigen Medikamenten zu bedienen. Finanziert wird dieser Ausbau durch den operativen Cashflow und externe Darlehen. Folglich gibt es keine signifikanten Finanzanlagen, und temporäre Finanzmittel werden als Sichtguthaben bei Kernbanken gehalten. Für weitere Finanzanlagen wie z. B. die betriebliche Altersvorsorge oder das Zeitwertkontenmodell nutzen wir Fonds mit Wertsicherungskomponente. Daraus ergibt sich ein geringes Risiko für die Guthaben der Mitarbeitenden.



Umwelt

Die natürlichen Ressourcen unseres Planeten sind begrenzt, die Bedrohungen durch den Klimawandel und Umweltbelastungen real. Als Unternehmen tragen wir besondere Verantwortung und setzen uns anspruchsvolle ökologische Ziele, um unseren Beitrag zu leisten. Zu einer effizienten Nutzung von Energien und Rohstoffen, zur Reduktion von CO₂-Emissionen und zum Einsatz grüner Technologien, um das Klima und die Umwelt zu schützen.



2,54 Mio. kWh

thermische Energie durch Geothermie an unseren Standorten im Jahr 2022 gewonnen

Rely on us.

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

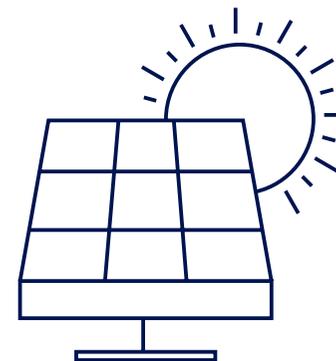
Emissionsreduktion, Energieeinsparungen und Abfallvermeidung sind unsere Hauptanliegen, die wir mit unseren hohen Qualitätsstandards als Pharmadienstleister in Einklang bringen müssen. Fast 90 Prozent unseres Energiebedarfs wenden wir für die Herstellung produktrelevanter Medien und den Betrieb sowie die Versorgung der Infrastruktur auf. Des Weiteren sind wir verpflichtet, pharmazeutische Abfälle einer speziellen Müllverbrennungsanlage zuzuführen. Dennoch gelingt es uns, durch den konsequenten Austausch ineffizienter und CO₂-intensiver Anlagen sowie durch die Investition in und den Ausbau von modernen, effizienteren Technologien einen positiven Effekt in der Gesamtenergieeinsparungsbilanz – gemessen an der Bruttowertschöpfung – zu erzielen. Insgesamt haben wir seit 2019 eine Gesamtenergieeinsparung in Höhe von 19,49 Prozent erreicht.

7,3 Mio. kWh

selbst generierte erneuerbare Energien im Jahr 2022.
Das entspricht dem jährlichen Stromverbrauch von über 2.000 Vierpersonenhaushalten.

Verbrauch natürlicher Ressourcen (in Relation zum Jahr 2021)

| | | |
|-------------------------|------------------------|----------|
| Gesamtenergieverbrauch: | 156.959.265 kWh | -2,50 % |
| Strom: | 63.274.818 kWh | + 2,30 % |
| Erdgas: | 80.217.620 kWh | - 3,60% |
| Stickstoff: | 3.485.621 kWh | + 2,14% |
| Heizöl: | 401.520 kWh | - 74,70% |
| Wasser: | 387.401 m ³ | + 14,60% |
| Fernwärme: | 639.490 kWh | - 14,11% |
| Geothermie: | 2.548.810 kWh | - 21,90% |



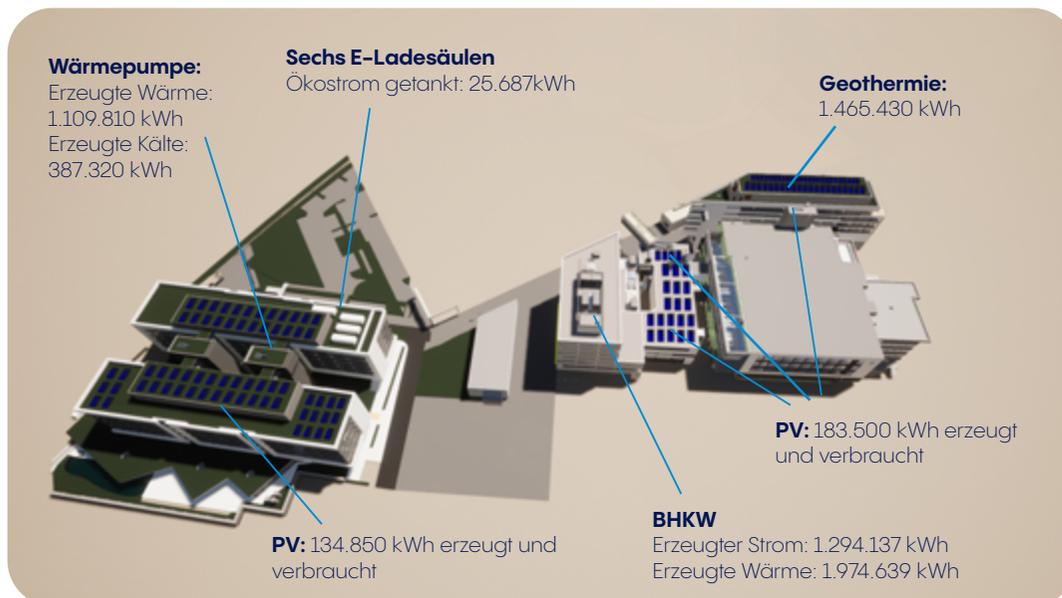
Nachhaltiges Energiekonzept

Nachhaltiges Wirtschaften und der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Rohstoffen sind uns wichtig. Bereits seit 2014 erhöhen wir kontinuierlich unsere Energieeffizienz und reduzieren unsere Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) in Relation zur Bruttowertschöpfung (BWS). Zu diesem Ziel trägt das nachhaltige Energiekonzept mit seinen verschiedenen Bausteinen maßgeblich bei.

Ebenfalls seit 2014 beziehen wir zugekauften Strom an unseren Standorten in Deutschland und Österreich ausschließlich aus zertifiziert ökologischen Quellen. Erneuerbare Energien, die wir an unseren Standorten durch Geothermie, (Fassaden-Photovoltaik und Biogas-Blockheizkraftwerke gewinnen, bilden ebenso einen dieser Bausteine wie der KfW-40-Standard bei Neubauten.

Ebenfalls in Relation zur BWS planen wir, unseren Energieverbrauch trotz Unternehmenswachstum bis zum Jahr 2029 um zehn Prozent zu senken (Vergleichsjahr: 2019). Diese Reduktion treiben wir mit einem wachsenden Maßnahmenkatalog bezogen auf die Bruttowertschöpfung voran. So haben wir 2022 im Sinne des effizienten Technologiewandels Druckluftherzeuger ausgetauscht, von AC- zu EC-Motoren gewechselt und hocheffiziente Pumpen im Kältesystem sowie Vakuumpumpen mit Wärmerückgewinnung installiert. Auch das Energiemonitoring am Logistikstandort wurde erweitert.

Fortlaufend entwickeln wir zudem neue strategische Ziele, die sich an den Maßgaben des Pariser Abkommens orientieren. Ein wichtiger Baustein ist die Initiative EnBW Netzwerk Energieeffizienz und Klimaschutz Ravensburg mit dem Ziel, 20.330 MWh pro Jahr an Endenergie einzusparen.



Energiekonzept am Standort Schützenstraße

Reduzierung des
Energieverbrauchs um

10 % bis
2029

Das Mobilitätskonzept

Unser Mobilitätskonzept für Mitarbeitende, das wir seit 2018 sukzessive aufgebaut und verwirklicht haben, setzt sich aus verschiedenen Bausteinen zusammen, die einer echten Verkehrswende Auftrieb verleihen und gleichzeitig Mobilität garantieren.

Seit Einführung des JobRad-Angebots für Fahrräder und Pedelecs im Jahr 2019 haben wir bereits mehr als 1.800 Räder mit einem Gesamtvolumen von über sechs Millionen Euro geleast. Mitarbeitende, die für ihren Arbeitsweg den Mobilitätsmix aus Fahrrad und ÖPNV nutzen, haben die Möglichkeit, ihr Fahrrad sicher und kostenlos im Radhaus am Bahnhof Ravensburg abzustellen. Sowohl die modern ausgestatteten Fahrradabstellplätze als auch die Bereitstellung von Leih-Pedelecs an den Standorten tragen zu einer verbesserten Fahrradinfrastruktur bei. Insgesamt bieten wir 600 überdachte Fahrradabstellplätze mit Akkulade- und Schnellreparaturstationen. In neu errichteten Gebäuden gehören Duschen zur Standardausstattung. Über eine Mobilitäts-App können Mitarbeitende Leihfahrräder für Fahrten zwischen unseren Standorten mieten, Fahrpläne des öffentlichen Nahverkehrs einsehen und Verbindungen im verfügbaren Mobilitätsmix recherchieren. Außerdem planen wir ein Mitfahrportal und die Möglichkeit, ÖPNV-Tickets direkt in der Mobilitäts-App zu kaufen.

Um den Verzicht auf das Auto weiterhin zu erleichtern, übernehmen wir als Arbeitgeber seit 2022 die Hälfte des monatlichen Ticketpreises für den öffentlichen Nahverkehr – bereits jetzt eine Gesamtinvestition von 16.660 Euro. Außerdem halten wir an unseren deutschen Standorten aktuell zehn Ladesäulen mit Ladeplätzen für bis zu 20 E-Fahrzeuge vor. Insgesamt wurden mit E-Autos bereits 71.784 kWh Strom aus erneuerbaren Energien getankt.

Der Zugang zu Videokonferenzanwendungen für interne oder externe Besprechungen erleichtert darüber hinaus das mobile Arbeiten bzw. das Arbeiten von zu Hause.

Für unser Engagement hinsichtlich der nachhaltigen Mobilität unserer Mitarbeitenden sind wir im Jahr 2022 mit dem Mobilitätspreis der DB Climate Mobility Challenge in der Kategorie „Pendlermobilität“ sowie mit dem Preis „Wir machen Verkehrswende“ des Landes Baden-Württemberg ausgezeichnet worden. Im ständigen Austausch mit regionalen Behörden und Verkehrsunternehmen engagieren wir uns außerdem für den Aufbau und die Weiterentwicklung städtischer und regionaler Verkehrsinfrastruktur, die umweltfreundlich und sicher gestaltet ist.

~ 200.000 km

täglicher Arbeitsweg für unsere Mitarbeitenden
(*ohne mobiles Arbeiten)

5,05

Erdumrundungen täglich



~ 83 % Auto/Kraftrad*

(inkl. Fahrgemeinschaften, E-Autos), 5 % ÖPNV, 8 % Fahrrad, 4 % zu Fuß (Daten aus Mitarbeiterbefragung 2020 – neue Umfrage in 2023)

Reinhaltung des Abwassers

Zwar gestaltet sich die Reduktion der aktuellen Abwassermenge in unseren streng regulierten Produktionsprozessen als Pharmadienleister schwierig. Allerdings ist das entstehende Abwasser in seiner Zusammensetzung unbedenklich bzw. vollkommen unauffällig, wie eine von uns regelmäßig freiwillig durchgeführte Abwasseranalyse des Instituts Alpha an allen drei Produktionsstandorten bestätigt.

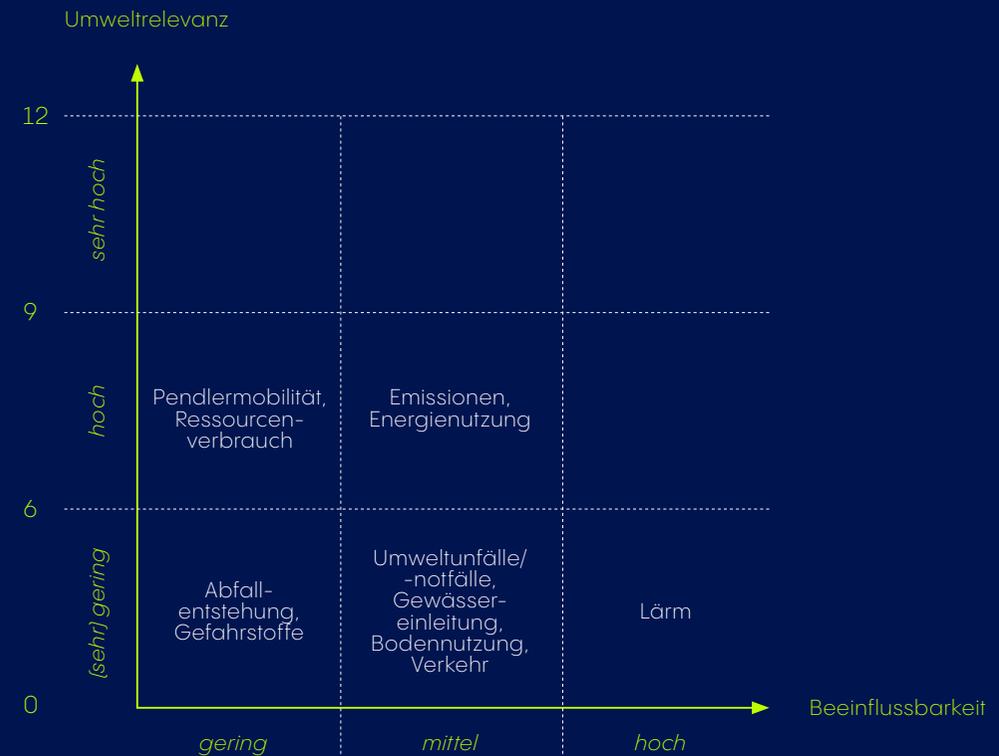
Chancen und Risiken

Ein generelles Risiko für Unternehmen ist aktuell die Versorgungssicherheit mit Energie, hier insbesondere mit Erdgas. Allerdings haben wir dieses Risiko frühzeitig erkannt und durch zielgerichtete Investitionen in eine krisensichere Erweiterung der energetischen Infrastruktur abgewendet. Kritische Systeme in unseren erdgasgebundenen Prozessen könnten im Ernstfall über zwei Stoffbrenner mit Heizöl betrieben werden. Außerdem stehen wir im engen Dialog mit den Netzbetreibern und orientieren uns bei unseren Abwehrmaßnahmen an den Empfehlungen der Bundesnetzagentur.

Umweltaspektbewertung

Grundlage aller beschriebenen Ziele und ergriffenen Maßnahmen ist eine Umweltaspektbewertung, die wir jährlich aktualisieren. Hier erkennen wir potenzielle Risiken, die sich aus unserer Arbeit für die Umwelt ergeben könnten, frühzeitig und können präventiv Handlungsbedarf ableiten. In dringenden Fällen passen wir diese Umweltaspektbewertung auch unterjährig an.

Portfolio der bedeutenden Umweltaspekte für 2022 für Vetter



Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1:

Eingesetzte Materialien

Als Pharmadienleister verpflichten wir uns sämtlichen Vorschriften der Good Manufacturing Practice (GMP). Dazu gehört, dass wir im Sinne der Patientinnen und Patienten die ihre Gesundheit unserer Kompetenz anvertrauen, höchste Qualitätsstandards einhalten. Mit aktuellen Technologien ist es derzeit allerdings nicht sinnvoll, ausreichend sicher oder gemäß unserer Ansprüche möglich, recycelte Werkstoffe im Bereich der Primärpackmittel einzusetzen. Für die Produktion unserer Hilfs- und Packmittel haben wir im Jahr 2022 die unten aufgeführten Rohstoffe eingesetzt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1:

Energieverbrauch

Auf dem Weg zu unserem Ziel, den relativen Gesamtenergieverbrauch zu senken, konnten wir mit den Maßnahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie in den vergangenen Jahren bereits große Erfolge verbuchen. Selbstverständlich aber steigt der Verbrauch von Strom, Heizöl und Wasser in einem Unternehmen, das wächst, neue Mitarbeitende einstellt und Standorte ausbaut. Die unten dargestellten Zahlen geben einen Überblick, wie sich der Energieverbrauch im Vergleich der Jahre 2021 und 2022 verändert hat.

Rohstoffe/Hilfsmittel/Packmittel

| | |
|-------------------|------------------------|
| Gummitteile: | 251.938.454 Stück |
| Kunststoffteile: | 34.828.101 Stück |
| Faltschachteln: | 10.588.030 Stück |
| Glaskörper: | 225.498.587 Stück |
| Beipackzettel: | 9.952.212 Stück |
| Oberfolie: | 713.464 m |
| Unterfolie: | 773.537 m |
| Verschlusssteile: | 377.674.095 Stück |
| Autoinjektoren: | 3.258.784 Stück |
| Wasser: | 387.401 m ³ |

Energieverbrauch 2022 (im Vergleich zu 2021)

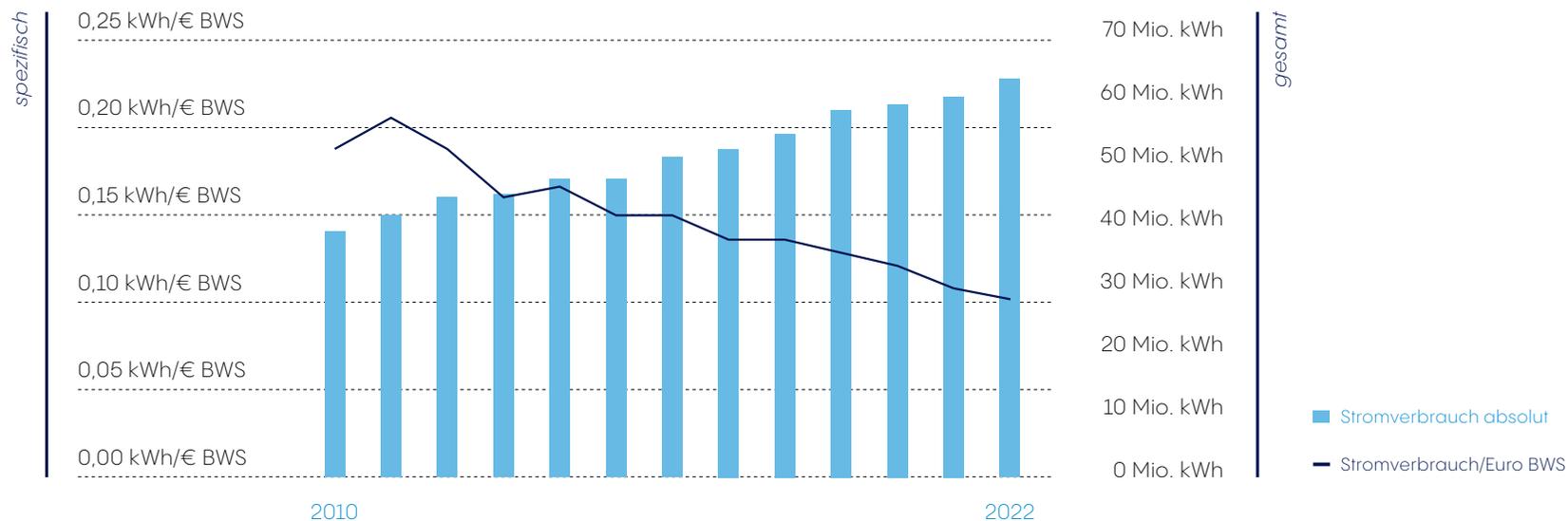
| | | |
|-------------------------|-----------------|-----------|
| Gesamtenergieverbrauch: | 156.959.265 kWh | - 2,50 % |
| Strom: | 63.274.818 kWh | + 2,30 % |
| Erdgas: | 80.217.620 kWh | - 3,60 % |
| Stickstoff: | 3.485.621 kWh | + 2,10 % |
| Heizöl: | 401.520 kWh | - 74,70 % |
| Fernwärme: | 639.490 kWh | - 14,11% |
| Geothermie: | 2.548.810 kWh | - 21,90 % |

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Aus den normierten Vorgaben für ein systematisches Energiemanagement der DIN ISO 50001 ergibt sich der Standard, nach dem wir die Verringerung unseres Energieverbrauchs berechnen. Unsere Referenz, die Energy Baseline, bildet das Jahr 2019. Aus der unten abgebildeten Grafik zur Entwicklung ergibt sich ein proportionaler Anstieg des absoluten Stromverbrauchs – zurückzuführen auf das Wachstum von Vetter und die damit verbundene Produktionsausweitung. Bezogen auf die Bruttowertschöpfung ist es uns jedoch gelungen, den Stromverbrauch in den vergangenen Jahren kontinuierlich zu senken.

Seit 2012 haben wir mehr als 8,8 Millionen Euro in über 125 Effizienzmaßnahmen investiert, die Gesamteinsparung beläuft sich im selben Zeitraum auf mehr als 32 Millionen kWh. Allein durch die im Jahr 2022 umgerüsteten Druckluftherzeuger konnten 90.499 kWh pro Jahr eingespart werden.

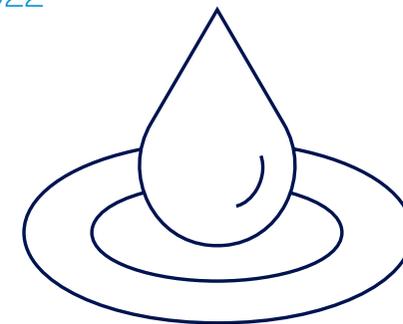
Stromverbrauch jährlich gesamt/spezifisch pro Euro Bruttowertschöpfung (BWS)



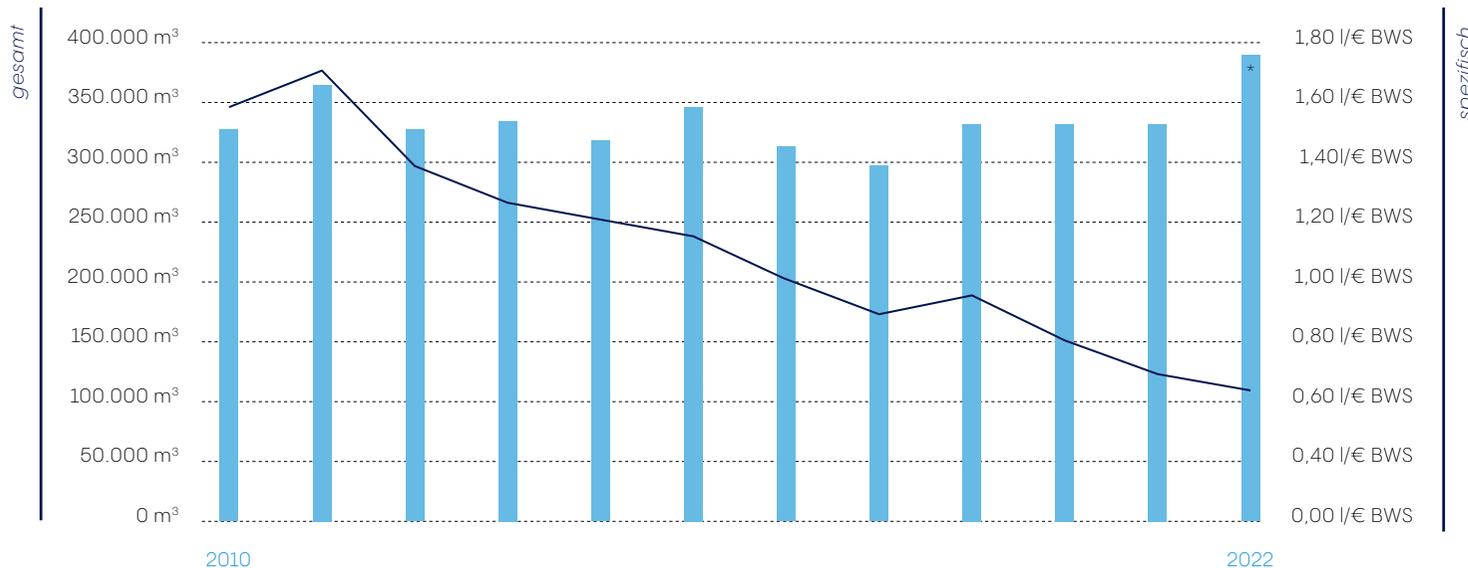
Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Neben den produktspezifischen Roh- und Hilfsstoffen verwenden wir in der Herstellung pharmazeutischer Produkte ausschließlich Trinkwasser. Im Jahr 2022 betrug unser Trinkwasserverbrauch sowie Abwasser 387.401 Kubikmeter. Für die aseptische Abfüllung von Medikamenten stellen wir zusätzlich Wasser für Injektionszwecke (Water for Injection, WFI) her, das in pharmazeutischen Prozessschritten für die sichere Injektion in die menschliche Blutbahn aufbereitet wird. Ein Kubikmeter WFI verbraucht 2,65 Kubikmeter Trinkwasser. Auch in Bezug auf das Wasser steigt der Verbrauch mit dem Wachstum des Unternehmens, in Relation zur Bruttowertschöpfung verbrauchen wir aber auch hier weniger Ressourcen als in den vergangenen Jahren.

Wasserverbrauch 2012 – 2022



Wasserverbrauch gesamt/spezifisch



* Aktuell prognostizierter Wasserverbrauch. Verspätung der Zahl aufgrund Zählertausch.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die Abfallentwicklung ist mit der von Wasser- und Stromverbrauch vergleichbar. Das Wachstum Vettters führt absolut betrachtet zu mehr Abfall, in Relation zur Bruttowertschöpfung können wir aber auch hier die Mengen stetig reduzieren.

Unsere Gesamtabfallmenge ist von 2.222 Tonnen auf 2.118 Tonnen gesunken (minus 4,5 % Prozent im Vergleich zum Vorjahr) und setzt sich wie folgt zusammen:

Wertstoffe: 693,43 t

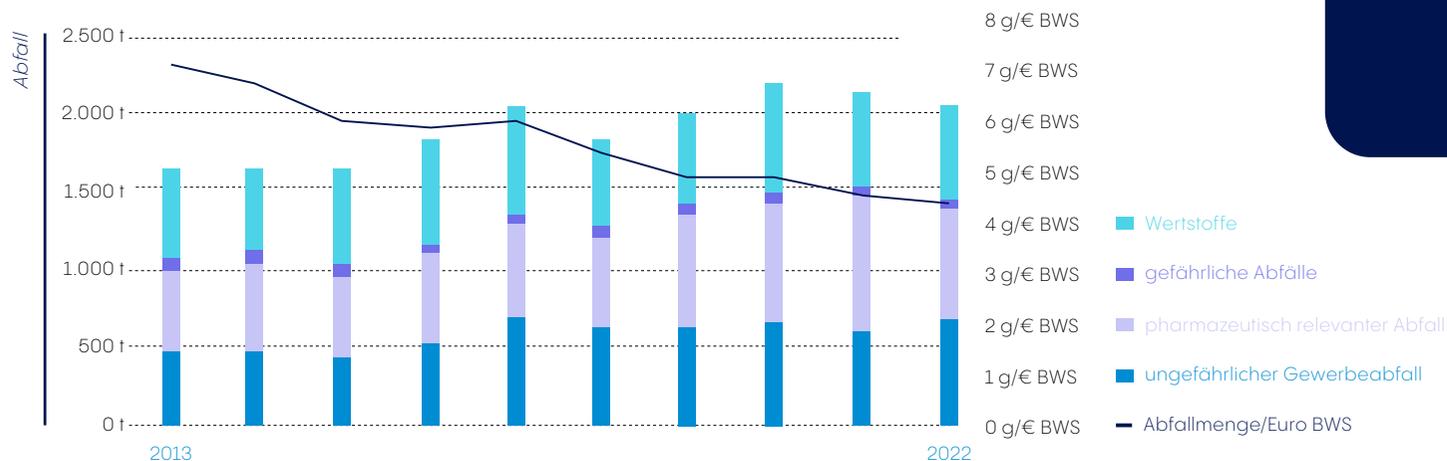
Gefährliche Abfälle: 59,78 t

Pharmazeutisch relevanter Abfall: 685,62 t

Ungefährliche Gewerbeabfall: 679,6 t

41,04 Prozent der Gesamtabfallmenge sind Wertstoffe, die der Verwertung zugeführt werden. Unser Entsorgungsdienstleister bescheinigt uns bei den ungefährlichen Abfällen eine Sortierquote von fast 100 Prozent, 26 Prozent davon werden recycelt. Darüber hinaus geben wir seit 2022 einen Teil unseres Restmüllaufkommens an das Körperbehindertenzentrum Oberschwaben weiter, das uns bei der nachhaltigen Verwertung unterstützt.

Abfallentwicklung bei Vetter



41,04%*

der Abfälle werden recycelt.

* Vetter-intern 32,7 %, inkl. Entsorgungsdienstleister 41,04 %

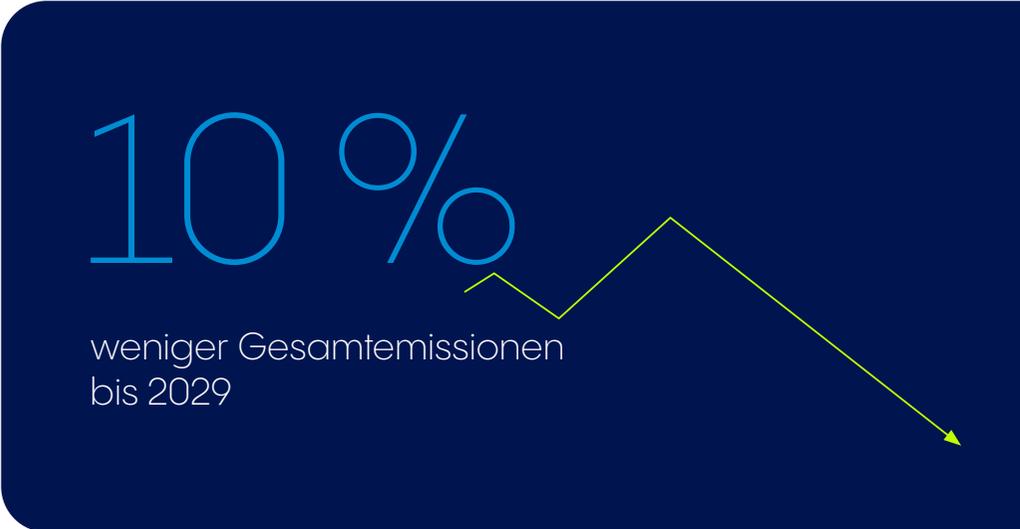
Klimarelevante Emissionen

Bereits seit 2021 produzieren wir an allen Unternehmensstandorten CO₂-neutral und treiben diese Entwicklung verantwortungsbewusst voran, um unsere Emissionen weiter zu reduzieren oder wertschöpfend auszugleichen. Bis 2029 wollen wir die produzierten Gesamtemissionen in Bezug zur Bruttowertschöpfung um zehn Prozent senken. Pro Bruttowertschöpfung emittieren wir aktuell 32,13 Gramm CO₂, hauptsächlich verursacht durch den Einsatz von Treibstoff, Heizöl, Erdgas und Stickstoff sowie durch Geschäftsreisen.

Zukauf von Zertifikaten

Trotz unserer ehrgeizigen Bemühungen lassen sich manche CO₂-Emissionen im regulierten Pharmabereich heute noch nicht gänzlich vermeiden. Diese kompensieren wir jedoch durch den Zukauf von CO₂-Zertifikaten, mit denen Klimaschutzprojekte gefördert werden, die unter strengen Auflagen erneuerbare Energien erzeugen. Durch den Zukauf von Zertifikaten im Gegenwert von 24.000 Tonnen CO₂ konnten wir unsere Emissionen im Jahr 2022 von Vetter Gesamt ausgleichen. Jedes dieser Zertifikate erfüllt den weltweit anerkannten Verified Carbon Standard (VCS) und zielt darauf ab, Emissionen in sogenannten Entwicklungsländern zu reduzieren. Allein durch den Zukauf von Emissionszertifikaten eines Solarparks in Namibia und einer Windfarm in Südafrika konnten wir 20.000 Tonnen CO₂ kompensieren. Zusätzlich fördern wir durch den Kauf von Zertifikaten den Bau von Mikrowasserkraftwerken, u. a. in Nepal, sowie weiterer Windkraftanlagen in Costa Rica, Mexiko und Brasilien.

Außerdem haben wir unsere CO₂-Unternehmensbilanz, den Corporate Carbon Footprint, im Jahr 2022 gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol aufgebaut (siehe Seite 47).



10%

weniger Gesamtemissionen
bis 2029

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Die CO₂-Bilanz wurde für die Jahre 2021 und 2022 unter Berücksichtigung der DIN ISO 14064-1 erstellt. Dies bedeutet, dass der Corporate Carbon Footprint von Vetter nun der Bilanz nach dem Greenhouse Gas Protocol entspricht. Aktuell erfassen wir außerdem die Scope-3-Emissionen für die Primär- und Sekundärverpackung und werden diese bis zum Ende des Jahres 2023 über eine Akkreditierungsgesellschaft validieren lassen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15):

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)



Leistungsindikator GRI SRS-305-2:

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Da wir CO₂-neutralen Strom beziehen, entfällt der Wert für THG-Emissionen durch Elektrizität.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3:

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)



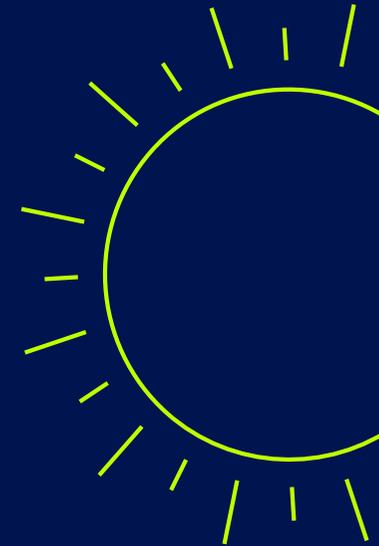
Leistungsindikator GRI SRS-305-5:

Senkung der THG-Emissionen

Unser Ziel ist es, die produzierten THG-Gesamtemissionen in Bezug auf die Bruttowertschöpfung bis 2029 um zehn Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2019 zu senken. Aktuell erarbeiten wir neue Zielpfade, die unser Ambitionsniveau aufzeigen und gemäß dem Pariser Klimaabkommen abgeleitet werden. Zur Erreichung unseres Ziels wurden auch im Jahr 2022 wieder unterstützende Maßnahmen umgesetzt. So haben wir beispielsweise ein neues Blockheizkraftwerk aufgeschaltet sowie Anlagen für Luftentfeuchtung in einer unserer Produktionsstätten saniert und mit einem Kreuzwärmetauscher ausgestattet. Zugleich haben wir eine Nachtabenkung der nicht pharmazeutisch relevanten Bereiche durchgeführt, wodurch wir ca. 110 Tonnen CO₂ einsparen. Aufgrund des hohen Qualitätsstandards sowie hoher regulatorischer Vorgaben im Pharmabereich lassen sich einige Emissionen mit dem heutigen Stand der Technologien nicht komplett vermeiden. Umso mehr liegt uns daran, diese durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten auszugleichen. Die Projekte unterliegen strengen Kriterien wie der ausschließlichen Produktion erneuerbarer Energien und werden regelmäßig zertifiziert. Zur Berechnung der Verringerung der Emissionen verwendeten wir bislang den Standard, der sich aus der ISO 50001 ergibt. Im Jahr 2022 haben wir die ISO 14064 für die Berechnung und Implementierung verwendet.

Gesellschaft

Als Gesellschaft stehen wir kollektiv vor großen Herausforderungen. Als global operierendes Unternehmen sehen wir uns in der Pflicht, ebendiese Herausforderungen aktiv anzugehen, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und das Miteinander positiv zu gestalten. Lokal, regional, national und international.



1.026

neue Mitarbeitende
in 2022

Rely on us.

Arbeitnehmerrechte

Gemeinsame Grundsätze

Wir tragen Verantwortung für die Menschen, die auf unsere Produkte angewiesen sind. Und wir übernehmen Verantwortung für die Menschen, mit denen wir diese Produkte herstellen. Folglich ist die Achtung und Wahrung von Arbeitnehmerrechten für uns ein unantastbarer Grundsatz. Dieser ist die Basis eines gesunden Arbeitens und Ausweis unserer Glaubwürdigkeit als Arbeitgeber. Festgehalten sind unsere Grundsätze im Vetter-Verhaltenskodex, der uns im tagtäglichen Miteinander dabei unterstützt, ethisch und rechtlich richtig zu handeln. Wir verpflichten uns zu rechts- und gesetzeskonformem Verhalten, zu den Menschenrechten und zur Einhaltung grundlegender Arbeitsnormen wie den zehn Prinzipien des UN Global Compacts und den Grundsätzen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO). Zwangs- oder Kinderarbeit oder andere Verstöße gegen individuelle Rechte lehnen wir entlang der gesamten Wertschöpfungskette strikt ab. Gesundheitsschutz und angemessene Vergütungen nach nationalen Standards sind für uns selbstverständlich.

Unser Ziel ist es, dass die Grundsätze des Vetter-Verhaltenskodex im Zweijahresrhythmus für alle Mitarbeitenden verpflichtend geschult werden. Dies stellen wir durch unsere interne Lernplattform sicher. Weitere quantitative Ziele haben wir in diesem Bereich aktuell nicht.

Mehr als gesetzliche und tarifliche Standards

Wir halten uns an Recht und Gesetz, handeln aber schon jetzt weit darüber hinaus im Sinne der Mitarbeitenden. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt haben wir uns verpflichtet, ein vorurteilsfreies Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Nationalität, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung geschützt sind. Wir bieten benachteiligungsfreie Arbeit, leben Chancengerechtigkeit und eröffnen individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, um unser Bestandspersonal an Vetter zu binden und neue Menschen für das Unternehmen zu gewinnen – weil unsere Mitarbeitenden mehr als die Mindeststandards verdienen.

In der Gesundheitsförderung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei Urlaubsregelungen, Mobilitätzuschüssen und Altersvorsorgeleistungen beweisen wir unsere Haltung mit Angeboten, die weit über gesetzliche Vorgaben hinausreichen.

Risiken

Im direkten Unternehmensumfeld stellen wir mit Blick auf die Arbeitnehmerrechte keine Risiken fest. Hinsichtlich des am 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir bereits im Januar 2022 begonnen zu prüfen, wie wir die Vorgaben beispielsweise in Bezug auf Arbeitnehmerrechte in unserer Lieferkette umsetzen und unserer Verantwortung vollumfänglich gerecht werden können.



Kommunikation

Austausch und Kommunikation sind der Schlüssel zu einem guten Arbeitsverhältnis. Wir informieren unsere Mitarbeitenden sowohl allgemein als auch in zielgruppenspezifischen Formaten und Veranstaltungen über alle maßgeblichen Arbeitsbedingungen, Angebote und Leistungen. Im Format „GF im Dialog“ ist die Geschäftsführung ansprechbar für die Belange der Mitarbeitenden, unsere regelmäßigen Vetter Management News halten Führungskräfte mit vielseitigen Informationen zur Unternehmensführung auf dem Laufenden. Dreimal jährlich erscheint außerdem das *Vetter Blatt*, ein informatives Magazin für alle Mitarbeitenden. Digital findet der Dialog im Unternehmen in unserem Intranet VetterConnect oder über unsere App vConnect statt. Dort kommunizieren wir relevante Informationen für die Mitarbeitenden u. a. in ansprechenden Videoformaten.

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Bereits seit 1976 vertritt unser Betriebsrat die Interessen der Mitarbeitenden. In allen arbeitnehmerrechtlichen Belangen ist die Zusammenarbeit von Unternehmensführung und Betriebsrat konstruktiv und vertrauensvoll. Der Betriebsrat wird in Unternehmensentscheidungen, die für unsere Mitarbeitenden relevant sind, aktiv eingebunden. Gespräche zwischen dem Betriebsrat und Human Resources finden wöchentlich statt, mit der Unternehmensleitung quartalsweise. Mit Programmen und Angeboten wie unserer Whistleblowing-Hotline stehen unseren Mitarbeitenden zusätzliche Wege abseits des klassischen Organigramms offen, um etwaige Missstände publik zu machen.



Deutsche Standards weltweit

Neben unserem Hauptsitz in Ravensburg betreiben wir weitere Produktionsstätten in Deutschland, Österreich und den USA sowie Vertriebsbüros in Singapur, Japan, Südkorea und China. An allen Standorten versuchen wir, in Sachen Arbeitnehmerrechte die hohen deutschen Standards umzusetzen. Einerseits verschafft uns das Attraktivitätsvorteile als Arbeitgeber. Andererseits stellen wir so sicher, dass die Arbeitsbedingungen bei Vetter – im Einklang mit der lokalen Gesetzgebung – weltweit unseren Ansprüchen genügen. Diese Regelungen betreffen sowohl individuelle Themen wie Gehalt, Benefits, Arbeitszeit oder Datenschutz als auch unternehmensinterne und betriebsübergreifende Prozesse.



Chancengerechtigkeit

Wir sind ein global tätiges Unternehmen, Vielfalt prägt unsere Belegschaft. Wir stehen für eine integrative Kultur des Miteinanders, die allen Mitarbeitenden gleiche Chancen zur persönlichen Entfaltung und Entwicklung einräumt. Das Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit ist unsere Maxime.

Als Leitlinie verpflichtet unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) alle Mitarbeitenden weltweit zu einer respektvollen und regelkonformen Zusammenarbeit – sowohl im internen Umgang miteinander als auch mit externen Partnern und Lieferanten.

Unser Ziel ist es, stetige Verbesserungen im Bereich der Chancengleichheit sicherzustellen. Hierzu trägt auch unser Ziel, die Grundsätze des Vetter-Verhaltenskodex im Zweijahresrhythmus für alle Mitarbeitenden verpflichtend zu schulen, bei. Dies stellen wir durch unsere interne Lernplattform sicher.



Code of Conduct

»Wir respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und die persönlichen Rechte jedes einzelnen Mitarbeitenden. Wir arbeiten zusammen mit Menschen verschiedener Herkunft, Kultur, Religion, Weltanschauung oder Altersgruppen; mit Menschen, die unterschiedlichen Geschlechts sind, verschiedene sexuelle Orientierungen leben, die eine oder mehrere Behinderungen haben. Im Einklang mit unseren Werten und den arbeitsrechtlichen Vorgaben der Länder, in denen wir tätig sind, tolerieren wir keine Diskriminierung oder vergleichbar beleidigendes Verhalten gegenüber Personen aufgrund der genannten Merkmale. Diese Grundsätze gelten auch für alle Personalentscheidungen einschließlich der Einstellung, Schulung, Beurteilung, Beförderung und Vergütung.«

Diversität

Mehr als 5.900 Mitarbeitende aus derzeit 61 Herkunftsländern – das ist Vetter-Vielfalt. Diversität, die mittlerweile sogar in unserer Unternehmensstrategie fest verankert ist, weil wir davon überzeugt sind, dass sie ein entscheidender Faktor für unseren Erfolg ist. Auch mit unserer Stimme für die Charta der Vielfalt bekennen wir uns zu einem vorurteilsfreien, chancengerechten und wertschätzenden Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden – unabhängig von ethnischer und sozialer Herkunft, geschlechtlicher Identität, Religion, Weltanschauung, Fähigkeiten, Alter und sexueller Orientierung.

Dafür sprechen auch unsere unternehmensweiten Aktionen unter dem Motto „Bunt leben statt schwarz-weiß denken“, die wir im Rahmen der zweiten Vetter Diversity Week am 31. Mai 2022, dem deutschen Diversity-Tag, veranstaltet haben. Um analog und digital Aufmerksamkeit für das Thema zu generieren und Menschen dafür zu sensibilisieren.

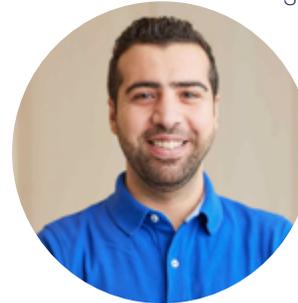


Integrations-Initiative der Deutschen Wirtschaft

Seit 2015 unterstützen wir außerdem die Integrations-Initiative der Deutschen Wirtschaft, um Vielfalt zu fördern. Einen Beitrag leisten wir, indem bereits mehr als 30 Geflüchtete einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz bei uns gefunden haben. Unsere Mitarbeitenden begleiten wir vor und nach der Einstellung, u. a. mit Angeboten für Sprachkurse.



Im Kurzporträt: Ahmed Saed Bougha



Syrien, Sudan, Ravensburg: Seit mehr als zwei Jahren ist Ahmed Saed Bougha (30) Teil der Vetter-Familie. Als er Syrien 2013 verließ, um als Schiffsmechaniker zu arbeiten, war Deutschland in seiner Zukunftsplanung nicht präsent. 2017 – Bougha lebte im Sudan – hatte seine Schwester bei Vetter Arbeit gefunden und erzählte ihm, dass er mit einem Ausbildungsvertrag auch nach Deutschland kommen könne. Seine Erfahrungen als Mechaniker haben überzeugt, er bekam einen Ausbildungsplatz bei Vetter. Am 1. August 2019 kam er nach Deutschland.

Eine Voraussetzung für die Ausbildung waren Deutschkenntnisse. Bougha schrieb sich an der Volkshochschule ein, die wegen Corona jedoch schon bald schloss. Mit Unterstützung von Vetter fand er einen neuen Sprachkurs und konnte seine Ausbildung im Herbst 2020 beginnen. Die Lehrjahre sind mittlerweile gezählt, seit September 2022 ist Bougha Mechaniker bei Vetter. Nach seinen Zukunftsplänen gefragt, sagt er: „Vetter hat mir den Weg in eine sichere Zukunft geebnet. Heute fühle ich mich hier zu Hause. Meine Schwester lebt mit ihrer Familie hier, ich habe Freunde gefunden, eine Wohngemeinschaft. Ich sehe meine Zukunft hier bei Vetter.“ Ahmed Saed Boughas erfolgreicher Weg beweist, dass Zuwanderung in Zeiten des Fachkräftemangels ein großer Gewinn ist.

5.900

Beschäftigte aus



61 Ländern

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, bieten wir Arbeit, die zum Leben passt, z. B. durch verschiedene Arbeitszeitmodelle. Unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle reichen je nach Tätigkeit von unserer 9-Gang-Betriebszeitschaltung bis hin zur Vertrauensarbeitszeit im Gleitzeitmodell. Unser Gleitzeitrahmen von sechs bis 21 Uhr bietet viel Spielraum für die Gestaltung der Work-Life-Balance. Teilzeitmodelle in Verwaltung oder Produktion schaffen noch mehr Flexibilität. Auch der vorübergehende Wechsel in Teilzeitarbeit ist durch die Brückenteilzeit möglich.

In der Produktion haben wir die 38-Stunden-Woche für Mitarbeitende eingeführt. In den hohen Gängen arbeiten sie im 7/3-Modell, d. h. in drei verschiedenen Schichten (Früh-, Spät- und Nachtschicht) innerhalb von sieben Tagen. Mit zusätzlichen Anreizen wie flexibler Arbeitszeitgestaltung oder zusätzlicher Vergütung arbeiten wir daran, die Schichtarbeit noch attraktiver zu gestalten.

Darüber hinaus spielen für uns Aspekte wie Gesundheit, soziale Kontakte und Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wesentliche Rolle bei den Beschäftigungsmodellen. Mit dem mobilen Arbeiten, Angeboten wie JobRad, unserem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), bezahlten Freistellungen oder der Einführung des Schichtkontos für Mitarbeitende im Schichtsystem gehen wir hier neue Wege. Ebenso trägt unsere betriebliche Urlaubsregelung, die bis zu zehn Tage mehr Urlaub als gesetzlich vorgeschrieben vorsieht, zur Förderung der Gesundheit von Mitarbeitenden bei. Auch mit den Jahren der Betriebszugehörigkeit steigt die Zahl der Urlaubstage. Zur Unterstützung von Menschen mit einer oder mehreren Behinderungen gibt es bei Vetter außerdem die Schwerbehindertenvertretung (SBV).



Altersvorsorge

Verantwortungsvoll unterstützt Vetter die Mitarbeitenden auch beim Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV). Wichtig ist uns ein einfaches Vorsorgemodell, das finanzielle Sicherheit im Alter ermöglicht und für alle Mitarbeitenden leicht verständlich ist. Nach der Einführung unserer bAV, die in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat konzipiert wurde, erhielten alle Mitarbeitenden eine individuelle Beratung. Unsere bAV, die sich aus einer Arbeitgeber- und einer steuer- und sozialabgabenfreien staatlichen Beteiligung zusammensetzt, belegte sogar den ersten Platz in der Kategorie „Kleine und mittelständische Unternehmen“ beim Deutschen bAV-Preis. Für die technische Umsetzung und Abwicklung aller bAV-Prozesse kooperieren wir mit einem externen Dienstleister.

Zusätzlich zur bAV bieten wir Beschäftigten aller Altersklassen ein Zeitwertkontenmodell, das einen vorgezogenen Ruhestand ohne finanzielle Abstriche ermöglicht.

Betriebliches Gesundheitsmanagement und bKV

Unsere Initiative Vetter Family ist Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und unterstützt Mitarbeitende mit Eltern-Kind-Büros, Plätzen in Kita oder Kindergarten und organisierter Ferienbetreuung (Vetter Kids). Auch die Dienstleistungen des Viva Familienservice (Seite 55) sind Bestandteil des Vetter-Family-Programms.

Seit dem 1. Juli 2022 profitieren unsere Mitarbeitenden zudem von einer für sie kostenfreien betrieblichen Krankenzusatzversicherung (bKV), mit deren Leistungsportfolio wir unserem Anspruch an die Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung unserer Mitarbeitenden gerecht werden. Der Gratis-Benefit bKV bietet allen Mitarbeitenden drei Leistungsbausteine: ein Gesundheitsbudget von 900 Euro pro Jahr (für Zahnbehandlung, Heilpraktikerbesuch, Brille etc.), ein Vorsorgepaket mit Untersuchungen im Gesamtwert von 1.900 Euro für einen Zeitraum von zwei Jahren sowie Assistance-Leistungen (z. B. Terminvermittlung bei Fachärztinnen und -ärzten) für Mitarbeitende und ihre Familien.



Viva Familienservice

In Zusammenarbeit mit dem Viva Familienservice bieten wir Mitarbeitenden kostenfreie Beratung und Hilfestellung im familiären Alltag – angefangen bei der Suche nach einer Tagesmutter oder einem Tagesvater über Erziehungsfragen bis hin zur Organisation von Betreuungsplätzen für pflegebedürftige Angehörige oder Hilfe beim Ausfüllen von Formularen. Bereits seit 2021 können Mitarbeitende das vielseitige Angebot des Viva Familienservice in Anspruch nehmen.

Eltern-Kind-Büros

Mitarbeitende, die Kinder haben, können unsere Eltern-Kind-Büros stunden- oder tageweise buchen. Ausgestattet sind die Büros mit einem Laptop-Arbeitsplatz und einer Spielbox für Kinder zwischen null und acht Jahren. Die Verpflegung ist über das Betriebsrestaurant gesichert, in dem auch Kinder willkommen sind.

Vetter Kids

Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Organisation von Ferienbetreuungen für Kinder unserer Mitarbeitenden: Vetter Kids. Für die Oster-, Pfingst-, Sommer- und Herbstferien organisieren wir nicht nur Angebote, sondern unterstützen Eltern auch mit der Übernahme eines größeren Kostenanteils für die Freizeitgestaltung der Kinder. Die Angebote reichen von kreativen bis zu sportlichen Aktivitäten. Das bunte Ferienprogramm entlastet Eltern und bietet Kindern Raum zum Spielen, Entdecken und Lernen. Darüber hinaus ist es eine Investition in die Zukunft, weil wir unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, ihr Berufsleben mit der familiären Verantwortung in Einklang zu bringen.

Betreuung in Kita und Kindergarten

Auch mit Betriebsplätzen in zwei Ravensburger Kindertagesstätten, die lange Betreuungszeiten und Verpflegung einschließen, unterstützen wir berufstätige Eltern. Die sozialverträgliche und bedarfsorientierte Vergabe der Plätze sowie die anteilige Übernahme der Betreuungskosten durch Vetter ist über die Betriebsvereinbarung (BV) geregelt.



Environment, Health and Safety (EHS)

Unsere EHS-Politik bündelt unsere Handlungsgrundsätze hinsichtlich des Arbeits-, Gesundheits-, Umwelt- und Ressourcenschutzes. In jährlichen Untersuchungsverfahren auditieren Versicherer, Kunden und Zertifizierungsinstitutionen unsere Prozesse. Interne Audits ergänzen die Selbstkontrolle. Im Jahr 2022 haben insgesamt 31 Audits an 15 Audittagen zu EHS-Themen stattgefunden.

Darüber hinaus verbessert EHS kontinuierlich die Zusammenarbeit und treibt die Digitalisierung der Dokumentation voran. Das ist wichtig, um die interne und externe Kommunikation mit Partnern (z. B. Berufsgenossenschaften, Landratsämtern) rechtssicher zu optimieren.

Kontrolle der Zielerreichung

Mit unserem EHS-Programm prüfen wir, ob wir uns auf dem strategischen Zielpfad befinden, der die Jahre 2019 bis 2029 umfasst.

- Reduzierung der Umweltauswirkungen durch Berufspendlerinnen und -pendler um zehn Prozent: Hier wurden Daten für das Jahr 2022 ermittelt, die jedoch nicht vollständig die Betriebsrealität abbilden. Pandemiebedingt findet die Mobilitätsumfrage erst 2023 statt.
- Reduzierung der 1.000-Mann-Quote für Wegeunfälle: Hier befinden wir uns auf dem Zielpfad.
- Senkung des Gesamtenergieverbrauchs in Relation zur BWS um zehn Prozent: Hier befinden wir uns auf dem Zielpfad.
- Senkung der Gesamtemissionen in Relation zur BWS um zehn Prozent: Hier befinden wir uns auf dem Zielpfad.

144

unternehmensweite Audits im pharmazeutisch-regulatorischen Umfeld und Inspektionen in 2022 an

209

Tagen, davon 31 Audits an 15 Tagen zu EHS-Themen

Qualifizierung

Anpassung und Risiken

Getreu unserer Strategie erarbeiten wir fortlaufend Qualifizierungsmaßnahmen und neue Ziele. Dass wir angesichts des demografischen Wandels und des anhaltenden Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte unser avisiertes Unternehmenswachstum nicht realisieren könnten, muss ein Denkmodell in der Risikobewertung sein. Die neuen strategischen Unternehmensfelder „Neue Arbeitswelten“, „Mitarbeitendengewinnung und -bindung“ sowie „Skill- und Kompetenzmanagement“ gibt es, um diesem Szenario frühzeitig entgegenzuwirken, z. B. durch Weiterbildung und Digitalisierung.

Bildungsprogramme für Mitarbeitende

Die Basis, um unserem Qualitätsanspruch gerecht zu werden, ist Wissen. Deswegen empfinden wir es als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung, Mitarbeitenden sowie Kindern und Jugendlichen den Zugang zu Bildung und lebenslangem Lernen zu ermöglichen. Wir unterstützen ein breites Spektrum an Bildungsinitiativen für jede Altersgruppe – weil sich die Aus- und Weiterbildung von Menschen an allen unseren Standorten nicht nur für Vetter, sondern gesamtgesellschaftlich bezahlt macht.

Vetter Academy

Vetter wächst weltweit mit den Kompetenzen der Mitarbeitenden. Deswegen setzen wir mit der Vetter Academy auf ein umfangreiches Angebot an Seminaren, E-Learnings und weiteren Bildungsinhalten für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung aller Beschäftigten. Individuell, modern und abwechslungsreich. Mit GoodHabitz haben wir in 2022 zudem eine digitale Plattform für zeit- und ortsunabhängiges Lernen eingeführt, die allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Hier wurden bereits 2.308 Lernstunden von unseren Mitarbeitenden investiert.



Ausbildung

Mit rund 150 Ausbildungsplätzen in den Bereichen Pharmazie, Technik und Betriebswirtschaftslehre ist Vetter einer der größten regionalen Ausbildungsbetriebe. In elf verschiedenen Berufen bilden wir aktuell die zukünftigen Fach- und Führungskräfte, die Innovationsträger von morgen, aus. Der weitere Ausbau des Ausbildungsvolumens ist in Planung.

Trainee-Masterprogramm

In einem zweijährigen Trainee-Masterprogramm, das wir seit 2020 in Kooperation mit der Hochschule Reutlingen anbieten, führen wir Mitarbeitende und Studierende zum Master of Science Pharmaceutical Science & Business. Teilnehmende lernen das Unternehmen in seiner ganzen Bandbreite kennen. Das Programm verknüpft Theorie und Praxis eng miteinander und eröffnet hervorragende Chancen für eine spannende berufliche Zukunft.

Praktika und Führungen

Im Jahr 2022 haben etwa 140 Menschen ein halbjähriges Praktikum bei Vetter absolviert oder ihre Abschlussarbeit hier erarbeitet. Außerdem gewannen 50 Schülerpraktikantinnen und -praktikanten erste Eindrücke vom Unternehmen. Hinzu kommen digitale Praktika, die wir zu Beginn des Jahres aufgrund der Corona-Lage angeboten haben. Unsere Praktika und Ausbildungs-events bieten interessierten Menschen Gelegenheit, die Arbeitswelt bei Vetter praxisnah zu erleben. Mit virtuellen Laborführungen und 360-Grad-Rundgängen durch das Ausbildungszentrum, die wir mit digital angeleiteten Praxisübungen und interaktiven Elementen koppeln, treiben wir die Digitalisierung auch in der Ausbildung voran.



Johannes Hummel, ehemaliger Auszubildender zum Mechaniker Pharmazeutische Produktion

143

Ausbildungs- und
DHBW-Studienplätze in

21

Ausbildungsberufen und
Studienrichtungen

Gesundheitsmanagement

Vetter Care

Vetter Care ist gelebte Fürsorge, Verantwortung und Unterstützung. Das Programm des BGM umfasst sinnvolle Angebote für Mitarbeitende, z. B. die betriebliche Sozialberatung, eine externe Vertrauensperson, den Arbeitskreis Suchtprävention, ein externes Unterstützungsnetzwerk, den FÜHRsorgeprozess und das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM).

Betriebliche Sozialberatung

Seit mehr als fünf Jahren stehen die Türen der betrieblichen Sozialberatung offen für Mitarbeitende, die sich beruflich oder privat in schwierigen Situationen befinden und Rat suchen.

Externe Vertrauensperson

Die monatlich für anderthalb Tage im Unternehmen anwesende externe Vertrauensperson agiert als Mediatorin in Konflikten und berät Mitarbeitende bei Problemen.

Arbeitskreis Suchtprävention

Der Arbeitskreis Suchtprävention ist Teil der betrieblichen Sozialberatung und Anlaufstelle für Mitarbeitende, die Rat zu Suchtproblematiken suchen. In einer Aktionswoche wurde 2022 das Phänomen Co-Abhängigkeit behandelt, um auf das Thema Sucht und die Existenz des Arbeitskreises aufmerksam zu machen.



FÜHRsorgeprozess

Führung ist nicht nur Anleitung, sondern auch wachsame Begleitung. Im Rahmen des FÜHRsorgeprozesses werden Führungskräfte über ein automatisiertes Formular zu wertschätzenden Gesprächen mit Mitarbeitenden aufgerufen, die mehr als 15 Fehltag in den zurückliegenden zwölf Monaten hatten. Ziel ist es, Ursachen für Fehlzeiten herauszufinden und etwaige betriebliche Gründe frühzeitig zu erkennen. Die Formulare werden anonym ausgewertet und im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung Psyche betrachtet. So erhalten wir ein umfassendes Bild von Situationen am Arbeitsplatz und können gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen ableiten.

Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement

Fehlen Mitarbeitende innerhalb von zwölf Monaten 42 Tage oder mehr, startet das BEM automatisiert. Die Mitarbeitenden erhalten ein Angebot zum Informationsgespräch und können entscheiden, ob sie auf freiwilliger Basis Teil des Wiedereingliederungsprozesses werden möchten.



Christian Scherret, Betrieblicher Sozialberater, und Stephanie Vogt, Betriebliche Sozialberaterin

Vetter Active

Vetter Active ist ein Aktionsprogramm der betrieblichen Gesundheitsförderung, das wir ständig weiterentwickeln.

EGYM Wellpass

Im Oktober 2022 hat EGYM Wellpass (vormals Qualitrain) den Vetter Active Club abgelöst. Die Idee bleibt gleich: Sport für Mitarbeitende. Das Angebot wächst. EGYM Wellpass öffnet unseren Mitarbeitenden die Türen von 6.000 Sport- und Wellnessanbietern in ganz Deutschland. Zum monatlichen Preis von nur einer Mitgliedschaft können alle teilnehmenden Einrichtungen unbegrenzt und flexibel genutzt werden.

Vetter Health Gesundheitspass

Der Vetter Health Gesundheitspass steht synonym für eine Vielzahl von kostenlosen Aktionen zu den Themen Prävention, Aufklärung, Ernährung u. v. m. Angefangen bei Hautscreenings und Krebsvorsorgen über Vorträge zu Ernährung oder Krankheiten bis hin zu Specials wie Kochworkshops oder Entspannungstrainings summierten sich die Angebote in 2022 auf 49 verschiedene Veranstaltungen. Im Fokus standen die Themen Frauen- und Männergesundheit mit themenspezifischen Angeboten, u. a. zu Endometriose, Wechseljahren, Testosteron und Herzgesundheit. Weil Feedback wichtig und wertvoll ist, kann weiterhin jede der angebotenen Aktionen von Mitarbeitenden in einem Evaluationsbogen anonym bewertet werden.



Vetter Work

Viele unserer Mitarbeitenden leisten kräftezehrende Schichtarbeit. Als Arbeitgeber kommen wir unserer Verantwortung nach und bieten ihnen schon zum Eintritt ins Unternehmen und auch danach regelmäßig Schulungen zu möglichen Risiken am Arbeitsplatz an. Darüber hinaus dienen spezielle Angebote im Vetter Health Gesundheitspass der Arbeitsplatzhygiene, z. B. Bewegungsangebote für die Pausen (z. B. Ergoscouts).

Arbeitsmedizinischer Dienst

Neben Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen ist die Sicherstellung der nachhaltigen Gesundheit aller Mitarbeitenden für den Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD) der Arbeitsalltag. Es werden Erste-Hilfe-Workshops und Akupunktur angeboten sowie Impfungen, Erstversorgungen und viele weitere Tätigkeiten durchgeführt, die die Gesundheit und das Wohlergehen der Mitarbeitenden im Blick haben.



Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

EHS-relevante Schulungen für Mitarbeitende

Im E-Learning- und Präsenzmodus haben im Jahr 2022 insgesamt 21.023 EHS-relevante Schulungen stattgefunden, Mitarbeitende erhielten im Durchschnitt also 3,57 EHS-Schulungen. Außerdem haben wir 2.179 externe Dienstleister über unser internes E-Learning-System SuccessFactors weitergebildet. Für die schnelle Hilfe im medizinischen Notfall oder bei Sicherheitsgefährdungen sind sämtliche Verbandskästen mit den jeweiligen Gebäudenotrufnummern versehen.

Bewertung von Inhaltsstoffen

Mitarbeiterschutz bedeutet auch, den Umgang mit gefährlichen Stoffen möglichst zu vermeiden. So lehnen wir Kundenanfragen nach der Bewertung durch unser High-Potent-Drug-Gremium durchaus auch ab, wenn Inhaltsstoffe ein zu hohes Risiko für unsere Mitarbeitenden oder die Umwelt darstellen. Das High-Potent-Drug-Gremium bewertet bei Anfragen sowohl pharmakologisch wirksame und toxische Hilfsstoffe als auch das fertige Arzneimittel hinsichtlich des Gefährdungspotenzials und legt wirksame Schutzmaßnahmen fest. Generell schließen wir die Arbeit mit bestimmten Substanzklassen aus, z. B. mit Zellgiften. Auch arbeiten wir nicht mit Stoffen, die einen sehr niedrigen Occupational-Exposure-Limit-Wert (OEL-Wert) aufweisen, bei denen die zulässige Stoffkonzentration am Arbeitsplatz in der Luft also nicht sicher eingehalten werden kann.

Ergonomie

Unser Ziel ist es, Mitarbeitenden eine effiziente und fehlerfreie Arbeitsausführung zu ermöglichen, die sie vor potenziellen gesundheitlichen Schäden schützt und Fehlertage reduziert. Im Bereich Ergonomie leisten wir durch die optimale Anpassung der gesamten Arbeitsumgebung Präventionsarbeit hinsichtlich arbeitsbedingter körperlicher Beschwerden sowie psychischer Belastungen. Alle Mitarbeitenden haben bei uns bereits im Onboarding-Prozess die Möglichkeit, an Ergonomieberatungen teilzunehmen und ihre Arbeitsumgebung (z. B. Bürostuhl, Schreibtisch, Monitor) den eigenen Körpermaßen anzupassen. Seit 2017 haben wir mehr als 2.100 Ergonomieberatungen durchgeführt. Selbstverständlich bieten wir unseren Mitarbeitenden bei Bedarf auch ergonomische Hilfsmittel, z. B. Laptop-Erhöhen, Gel-Auflagen, eine ergonomische Maus oder Tastatur. Neben der individuellen Beratung identifizieren wir schrittweise potenzielle Belastungsfaktoren in allen Tätigkeitsbereichen und optimieren diese nach ergonomischen Kriterien.

> 2.100

Ergonomieberatungen seit 2017

Mein sicherer Arbeitsweg

Das EHS-Programm sieht vor, die 1.000-Mann-Quote für Wegeunfälle bis 2029 um zehn Prozent zu senken. Als Vergleich dient das Jahr 2019. An diesem Ziel arbeiten wir u. a. mit regelmäßigen Fahrradworkshops für unsere Mitarbeitenden, um die Fahrsicherheit zu erhöhen und das Unfallrisiko auf den Arbeitswegen zu reduzieren. Außerdem steht den Mitarbeitenden ein Tool zur Verfügung, das ihren individuellen Arbeitsweg nach Gefahrenstellen absucht und Hinweise gibt.

Wegeunfälle

Im Jahr 2022 lag die Zahl der meldepflichtigen bei 81 und nicht meldepflichtigen Wegeunfälle unserer Mitarbeitenden bei 94. Damit haben Wegeunfälle einen Anteil von 29,7 Prozent an der Gesamtausfallzeit durch Unfallereignisse.

Stolpern, Stürzen, Ausrutschen

In 58 Fällen sind Mitarbeitende im Jahr 2022 gestürzt, gestolpert oder ausgerutscht. Die Folgen dieser Unfälle machten 28,7 Prozent der Gesamtausfallzeiten aus. Allerdings arbeiten viele unserer Mitarbeitenden aufgrund der neuen Möglichkeit des mobilen Arbeitens auch unterwegs oder von zu Hause aus.

Mechanische Gefährdung

Zu 76 Unfällen kam es im Jahr 2022 im Bereich mechanischer Gefährdungen (u. a. Arbeitsunfälle mit Stoßverletzungen). Die dadurch entstandene Ausfallzeit beläuft sich auf 1.855 Stunden und somit 24,3 Prozent der Gesamtausfallzeit.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Gründe von Krankheiten bzw. Diagnosen werden uns aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht mitgeteilt. Folglich können wir nicht erheben, ob Ausfallzeiten arbeitsbedingte oder private Ursachen haben.



»Wir entwickeln uns immer weiter – Hand in Hand, für die Gesundheit der Mitarbeitenden.«



Henryk Badack,
Senior Vice President
Technischer Service & Internes
Projektmanagement

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9:

Arbeitsbedingte Verletzungen

In Bezug auf alle Mitarbeitenden ergeben sich für das Jahr 2022 folgende Zahlen:

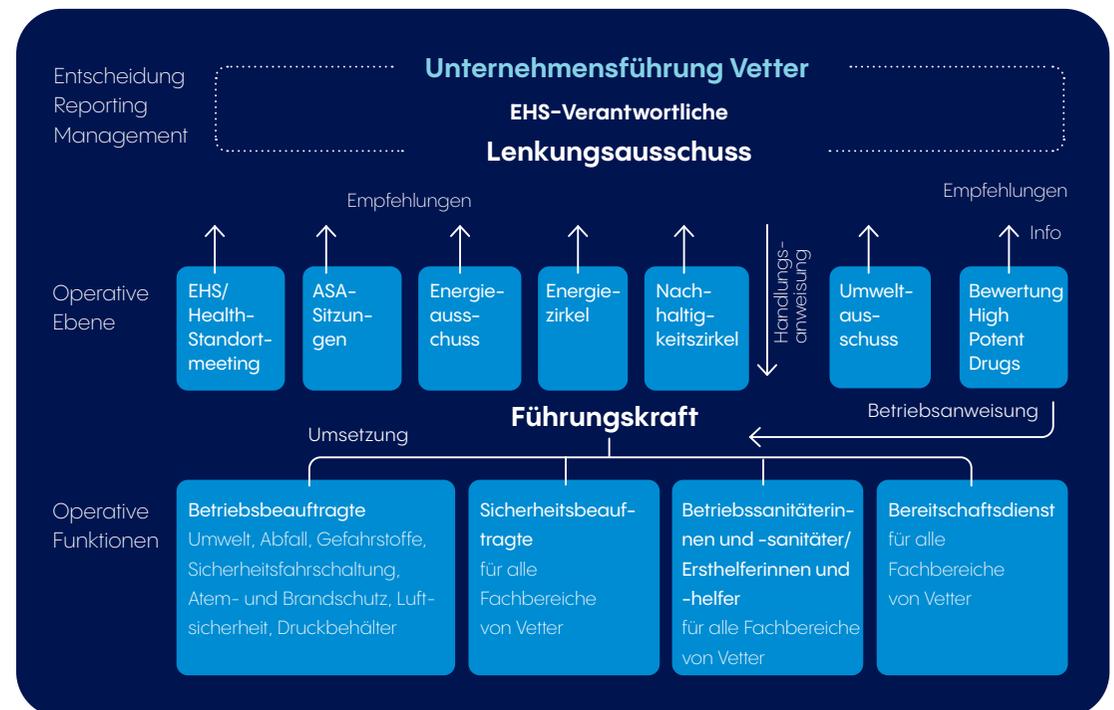
- Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: 0
- Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (Todesfälle ausgenommen, Ausfalltage mehr als sechs Wochen): 8
- Anzahl der dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen:
 - Anzahl meldepflichtiger Verletzungen: 74
 - Anzahl nicht meldepflichtiger Verletzungen: 104
- Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen – Gefährdungskategorien (Top 3): 1. Wegeunfälle, 2. Stolpern, Stürzen, Ausrutschen, 3. mechanische Gefährdung
- Anzahl der gearbeiteten Stunden: 9.141.489 Stunden

Unfälle von externen Mitarbeitenden erfassen wir nicht, da es sich hierbei um geschützte persönliche Daten handelt, die uns nicht mitgeteilt werden. Es besteht keine Meldepflicht, weil diese Unfälle von den jeweiligen Partnerunternehmen erfasst werden.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4:

Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Etablierte EHS-Gremien (z. B. Lenkungs- und Arbeitsschutzausschuss) gewährleisten die Beteiligung und Beratung von Mitarbeitenden in Bezug auf EHS-Themen. Zusätzlich können sich Mitarbeitende mit Optimierungsvorschlägen über das vielfach genutzte V³-System an EHS wenden. Im Rahmen des BGM, das in den EHS-Gremien vertreten ist, ermutigen wir Mitarbeitende proaktiv, auch Beinaheunfälle zu melden, um die Prävention zu verbessern. Der Betriebsrat ist in alle Gremien (EHS, BGM) eingebunden, um die Perspektive der Mitarbeitenden zu stärken. Auch der FÜHRsorgeprozess bietet Mitarbeitenden Gelegenheit, Arbeitsbedingungen zu thematisieren.



Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4LA9):

Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Abteilungsspezifische Seminare

Abteilungsspezifische Seminare werden von den Abteilungen beauftragt und speziell für diese durchgeführt.

Externe Seminare

Externe Seminare werden vor Ort bzw. online von externen Anbietern durchgeführt. Dabei handelt es sich um Seminarinhalte, die wir intern nicht anbieten.

Prozesstraining

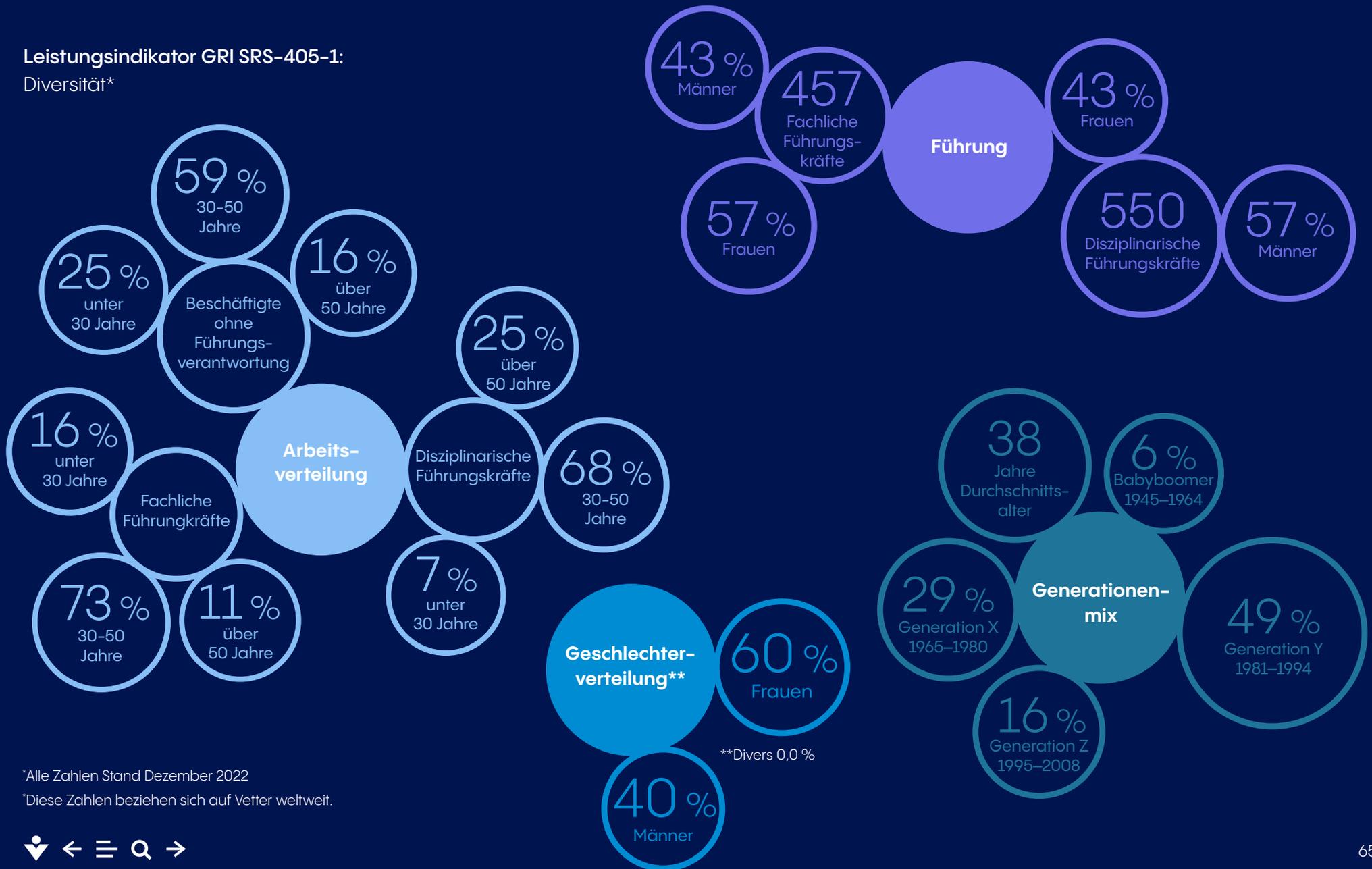
In Prozesstrainings, die sich an alle Mitarbeitenden richten, stellen sich einzelne Abteilungen mit ihren Aufgaben vor (z. B. Prozesstraining Customer Service). Dieses Format wird aktuell überarbeitet.

Interne Seminare

Interne Seminare, wahlweise in Kombination mit Prozesstrainings, sind ein Angebot an alle Beschäftigten und werden im Vetter Learning Navigator aufgeführt.

| Freiwillige Aus- und Weiterbildung, angegeben in Stunden | | | | Pflichtschulungen, angegeben in Anzahl | |
|--|-------------------------|--------------|--------------|--|---------|
| Art | Ø Stunden Weiterbildung | davon Männer | davon Frauen | | |
| abteilungs-spezifische Seminare | 0,28 | 0,49 | 0,14 | gesamt Vetter | |
| externe Seminare | 0,79 | 1,18 | 0,51 | absolvierte Schulungen | 148.138 |
| interne Seminare | 8,38 | 8,83 | 8,07 | gelesene SOP-Prozesse | 453.457 |
| gesamt | 9,45 | 10,50 | 8,72 | Pharmazeutische Produktion | |
| | | | | absolvierte Schulungen | 90.770 |
| | | | | gelesene SOP-Prozesse | 258.626 |

Leistungsindikator GRI SRS-405-1:
Diversität*

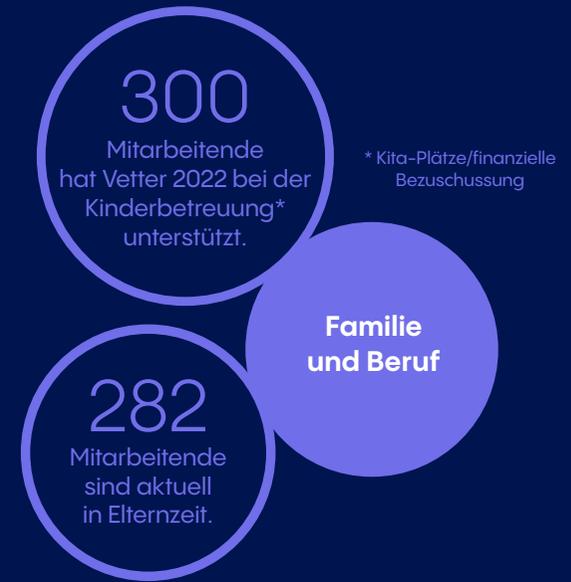


*Alle Zahlen Stand Dezember 2022

**Diese Zahlen beziehen sich auf Vetter weltweit.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Null Meldungen bei Compliance für 2022.



*Alle Zahlen Stand Dezember 2022

*Diese Zahlen beziehen sich auf Vetter weltweit.

Menschenrechte

Wir bekennen uns uneingeschränkt zur Achtung der Menschenrechte. Das bedeutet für uns auch, dass wir Verantwortung für deren Wahrung innerhalb unserer globalen Lieferkette übernehmen. Dabei halten wir uns an international anerkannte Vereinbarungen sowie an geltendes Recht und beugen Menschenrechtsverletzungen im Zuge unserer Unternehmensaktivitäten durch unsere Geschäftsprozesse effektiv vor. Auch mit unserem Verhaltenskodex, der unternehmensweit für alle Vetter-Mitarbeitenden gilt, bekennen wir uns zur Achtung der Menschenrechte. In regelmäßigen Schulungen sowie durch konkrete Maßnahmen sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden für dieses Thema, dessen Vermittlung – z. B. in der gemeinsamen Diskussion über Beispielfälle – ein Teil unseres Unternehmensalltags ist.

Solidarität
Bildung
Unterstützung



Die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte ist ein wesentlicher Passus unseres Lieferantenkodex, dessen Einhaltung wir von unseren Lieferanten und Dienstleistern erwarten. Auch Aspekte wie Gehälter, Versammlungsfreiheit oder das Verhalten im geschäftlichen Umfeld regelt der Kodex. Unsere Lieferanten verpflichten sich zu ethischem Grundverhalten, zu fairen Arbeits- und Beschäftigungspraktiken, zum Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei und/oder Leibeigenschaft in ihrer Organisation sowie zur Einhaltung der geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften der Länder, in denen sie geschäftlich tätig sind. Unterschiedliche Kontrollmechanismen, z. B. Informationsrechte und Audits, ermöglichen es uns, die Einhaltung unserer Forderungen zu überprüfen. Steht die Geschäftstätigkeit von Lieferanten im Widerspruch zu unserem Verhaltens- oder Lieferantenkodex, behalten wir uns das Recht vor, Geschäftsbeziehungen im Rahmen der gesetzlichen und vertraglichen Zulässigkeit zu beenden.

Auch ermutigen wir unsere Lieferanten, ihre jeweiligen Unterauftragnehmer ebenfalls nach den Grundsätzen unseres Lieferantenkodex auszuwählen, sie zur Einhaltung dieser Mindeststandards anzuhalten und uns Verstöße mitzuteilen.

In unserem Geschäftsbereich prüfen wir die Lieferkette kontinuierlich auf mögliche Risiken – mit einem eigens erarbeiteten, jährlichen oder auch anlassbezogenen Risikoanalyseprozess für unser Unternehmen und direkte Lieferanten. Dieser Prozess folgt einem risikobasierten Ansatz. In einem ersten Schritt ermitteln wir hierzu länder- und

branchenspezifische Risiken. Ergeben sich daraus erhöhte Risiken für bestimmte Geschäftsbereiche oder Lieferanten, werden diese in einem zweiten Schritt auf konkrete menschen- oder umweltrechtliche Risiken überprüft. Die Ergebnisse der Analyse fließen fortan in die Auswahl- und Lieferantenmanagementprozesse ein und bilden auf diesem Weg eine solide Grundlage für die Beschreibung angemessener Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Auf der Grundlage von veröffentlichten Länderrisikoprofilen, z. B. für Korruption und moderne Sklaverei, sowie unseres internen risikobasierten Prozesses durchlaufen unsere Geschäftspartner auch bei Vertragsanbahnungen eine umfassende Compliance-Due-Diligence-Prüfung.

Darüber hinaus betreiben wir ein Beschwerdesystem, das Unternehmensangehörigen und auch Dritten Beschwerden ermöglicht – entweder über eine Compliance-Hotline oder über unsere Whistleblowing-Hotline für anonyme Meldungen. Im Sinne der Transparenz veröffentlichen wir jährlich ein Modern Slavery Statement gemäß dem California Transparency in Supply Chains Act (2010) und Section 54 des UK Modern Slavery Act (2015). Darin kommunizieren wir alle Maßnahmen gegen moderne Sklaverei und Menschenhandel, die wir innerhalb eines Geschäftsjahres in unseren Geschäften und Lieferketten aktiv ergriffen haben.

Weitere quantifizierbare Ziele wurden in diesem Bereich bis dato nicht gesetzt.

Whistleblowing-Hotline
für Mitarbeitende und
externe Partner

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3:

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Bei jeder Projektvergabe oder Investitionsentscheidung berücksichtigen wir Menschenrechtsaspekte, indem wir

- potenzielle Geschäftspartner vor Aufnahme sowie regelmäßig während der Geschäftsbeziehung einer Compliance-Due-Diligence-Prüfung unterziehen
- risikogerechte Vertragsklauseln bezüglich der Pflichten unserer Geschäftspartner sowie unserer Kontroll- und Kündigungsrechte verhandeln
- unsere Lieferanten zur Einhaltung des Vetter-Lieferantenkodex verpflichten.

In Projekten, die eine festgelegte Investitionshöhe überschreiten, bewerten wir zudem Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte.



Leistungsindikator GRI SRS-412-1:

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Unsere Produktionsstandorte befinden sich in Deutschland, Österreich und den USA und damit in Ländern, in denen klare gesetzliche Vorgaben zum Schutz von Menschenrechten existieren. Unser Verhaltenskodex, der unternehmensweit für alle Standorte gilt, enthält das Bekenntnis zur Einhaltung der Menschenrechte. Auch werden alle Vetter-Mitarbeitenden in regelmäßigen Compliance-Schulungen für dieses Thema sensibilisiert.

Im Rahmen einer Analyse haben wir unseren Geschäftsbereich im Jahr 2022 hinsichtlich der Gefahr von Menschenrechtsverletzungen überprüft und konnten keine wesentlichen bzw. speziellen Risiken identifizieren.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1:

Auf soziale Aspekte geprüfte neue Lieferanten

Da pharmazeutische Primär- und Sekundärpackmittel den Abschluss eines Rahmen- und Qualitätssicherungsvertrags im Unternehmen vorschreiben, verpflichten wir neue Lieferanten zur Einhaltung der Vereinbarungen unseres Verhaltenskodex – entweder über eine Klausel in bestehenden Rahmenlieferverträgen oder über die Allgemeinen Einkaufsbedingungen jeder einzelnen Bestellung.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen der Lieferkette

Im stark regulierten Beschaffungsmarkt pharmazeutischer Primär- und Sekundärpackmittel arbeiten wir ausschließlich mit hoch spezialisierten Zulieferern, die wir pharmazeutisch qualifiziert haben. Eine jährlich stattfindende crossfunktionale Bewertung unserer Lieferanten garantiert deren Qualitäts- und Lieferkettenperformance. Außerdem prüfen wir, ob sie über entsprechende EHS-Systeme verfügen, und fordern Zertifikatsnachweise zu Arbeitsschutz (DIN ISO 45001), Umwelt- (DIN ISO 14001) und Energiemanagement (DIN ISO 50001). Unabhängige Agenturen für Nachhaltigkeitsrankings (z. B. EcoVadis) bewerten für uns die Corporate-Social-Responsibility(CSR)-Managementsysteme von Dienstleistern. Auch wir selbst unterziehen uns regelmäßig dieser Bewertung.

Die genannten Kontrollmechanismen decken aktuell mehr als 85 Prozent unseres Einkaufsvolumens von Materialien in der aseptischen Abfüllung ab. Bereits vor Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hat Vetter ein crossfunktional besetztes Team gebildet, das die neuen Vorschriften umsetzt. Auch hier arbeiten wir mit unabhängigen Agenturen zusammen. Alle aktiven Lieferanten haben wir einem Nachhaltigkeitscreening unterzogen. Potenzielle Risikolieferanten wurden aufgefordert, sich einem detaillierten Nachhaltigkeitsranking durch unabhängige Dienstleister zu unterziehen oder wurden von Vetter selbst geprüft. Die entwickelten Prozesse werden aktuell noch feinjustiert und auf alle bestehenden und neuen Lieferanten angewendet.



Arbeitsschutz



Umweltmanagement



Energiemanagement

Bewertung
durch EcoVadis

Gemeinwesen

Wir haben den Anspruch, der Gesellschaft über wichtige Medikamente hinaus noch mehr zurückzugeben. Daher engagieren wir uns in der Förderung und Unterstützung verschiedener sozialer Projekte und gemeinnütziger Organisationen.

Eine Auswahl der Aktionen und unterstützten Projekte im Jahr 2022:

- Die Ukraine-Hilfe, für die Vetter-Mitarbeitende Geldspenden in Höhe von 60.000 Euro sowie Sachspenden gesammelt haben, um ankommende Ukrainerinnen und Ukrainer zu unterstützen. Außerdem haben wir Mitarbeitenden mit ukrainischen Sprachkenntnissen die Möglichkeit gegeben, sich bei voller Bezahlung für Dolmetschertätigkeiten freustellen zu lassen.
- Der Malteser Hilfsdienst e. V., an dessen Hilfe für Menschen in der Ukraine wir uns ebenfalls beteiligt haben.
- Die Initiative Clinic Home Interface, die Tumorpatientinnen und -patienten sowie chronisch kranke Personen mit begrenzter Lebenserwartung unterstützt und begleitet.
- Die Stiftung Haus der kleinen Forscher, für die wir regional regelmäßig Forscher-Ecken in Kindergärten finanzieren und umsetzen, um Kinder für Technik und Experimente zu begeistern.

Darüber hinaus haben wir zahlreiche lokale und regionale Projekte und Initiativen finanziell gefördert, um unserer sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Eine Auswahl:

- Das Projekt Drachenkinder von Radio 7, das Kinder und Jugendliche mit Krankheit, Trauma(ta) oder Behinderung unterstützt.
- Das Hospiz Schussental, das unheilbar kranke Menschen begleitet.
- Das Kapuziner Kreativzentrum, das Begegnungsort und Austauschplattform für kreative Menschen ist.
- Das Kunstmuseum Ravensburg, das eine der größten Privatsammlungen im süddeutschen Raum beheimatet.
- Die Feuerwehr Ravensburg.
- Das Kulturzentrum Die Linse in Ravensburg, dem wir eine Soundanlage finanzieren konnten.
- Das katholische Pfarramt Langenargen, das wir bei der Sanierung der St.-Martins-Kirche unterstützt haben.
- Das Geburtshaus Hebammerei in Ravensburg, das wir mit der Sachspende eines Medikamentenkühlschranks unterstützt haben.
- Das Friseurprojekt Spiegelbild, dem wir den Erlös unserer Vettergoes-Social-Beteiligung am Ravensburger Abendflohmarkt in Höhe von 1.143 Euro gespendet haben, um kostenlose Haarschnitte für bedürftige Menschen zu finanzieren.

Unterstützung internationaler Bildungseinrichtungen

Bildung ist ein Menschenrecht. Deshalb fördern wir bereits seit Jahren auch internationale Bildungseinrichtungen mit Sachspenden. So haben wir z. B. das Centre de Formation Liweitari im afrikanischen Benin, das über 100 Menschen ausbildet, mit Möbeln, Schwerlastregalen, Arbeitsschuhen, Batteriespeichern u. v. m. unterstützt.

Vetter goes Social

Mit der Initiative Vetter goes Social haben sich unsere Auszubildenden, Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten im Jahr 2022 für verschiedene soziale Projekte in Ravensburg engagiert. Dazu zählen das einmal im Monat stattfindende Projekt Stadtverschönerer oder die Vesperkirche, die Essen an bedürftige Menschen ausgibt. Der Erlös unserer Teilnahme am Ravensburger Abendflohmarkt kam dem Friseurprojekt Spiegelbild zugute.

Haus der kleinen Forscher

Der Nachwuchs ist die Zukunft, weshalb uns dessen Bildung am Herzen liegt und wir uns bereits traditionell am Haus der kleinen Forscher beteiligen. Die Stiftung fördert die frühe Bildung in MINT-Fächern, und unsere Auszubildenden richten jährlich in fünf Kindergärten der Region Forschertage aus. In kleinen Experimenten wecken wir so das Interesse der Kinder an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.



»Gesellschaftliche Verantwortung geht über das eigene Unternehmen hinaus.«



Thomas Otto,
Geschäftsführer

Mitarbeitende einbinden

Nachhaltigkeitstage

Abermals beteiligte sich Vetter 2022 an den Nachhaltigkeitstagen des Landes Baden-Württemberg mit den bereits bekannten Handyboxen an vier Standorten. Hier konnten Mitarbeitende nicht mehr benötigte Mobiltelefone für gute Zwecke spenden. Eine weitere Maßnahme war unser Informationsstand, der anlässlich der Nachhaltigkeitstage von Standort zu Standort tourte. Hier konnten sich Mitarbeitende über unser umfangreiches Nachhaltigkeitsengagement informieren und erfahren, wie sie selbst einen Beitrag leisten können.

Außerdem bot sich Mitarbeitenden über „Klimaretter – Lebensretter“ die Möglichkeit, eigene Challenges im Bereich Klimaschutz anzugehen und sich mit Kolleginnen und Kollegen zu messen. Verschiedene Vorträge, z. B. „Nachhaltig leben im Alltag – wie geht das?“ oder „Energie sparen im Haushalt“, machten das Thema zusätzlich greifbar.

Nachhaltige Städte und Gemeinden

Mit 277 Teilnehmenden gingen wir 2022 bei der Aktion STADTRADELN an den Start. In 21 Tagen ist es den Vetter-Mitarbeitenden gelungen, die zurückgelegte Strecke des Vorjahres mit 63.842 Kilometern fast zu verdoppeln und den ersten Platz in der Kategorie „Absolute Kilometer“ einzufahren. Die Siegprämie wurde an die Fahrradwerkstatt Radzimmer gespendet.

Außerdem pflanzten Mitarbeitende in Eschach (Kreis Ravensburg) 40 Streuobstbäume, von denen jeder einzelne in seiner Lebenszeit ca. 2.000 Kilogramm CO₂ bindet, das Klima positiv beeinflusst und die biologische Vielfalt schützt. Das gemeinsame Pflanzen der Bäume war eine Kooperation mit der Stadt Ravensburg.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1:

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Im Jahr 2022 erwirtschaftete die Vetter-Gruppe Umsatzerlöse in Höhe von 892,1 Millionen Euro (2021: 840,4 Millionen Euro) und beschäftigte im Jahresdurchschnitt 5.647 Mitarbeitende (2021: 5.493 Mitarbeitende). Der Personalaufwand betrug 412,1 Millionen Euro (2021: 375,0 Millionen Euro). Das entspricht einer Personalaufwandsquote von 46 Prozent (2021: 45 Prozent). Aufseiten der Investitionen Veters stehen 2022 in Summe 166,7 Millionen Euro (2021: 171,3 Millionen Euro). Hauptsächlich investiert wurde in den Aus- und Neubau von Fertigungsstätten sowie in die entsprechende Ausstattung der Reinräume. Ziel der Investitionen ist es, das Kapazitätsangebot kontinuierlich auszubauen und der steigenden Marktnachfrage nachkommen zu können. Infolge der Investitionen stieg die Bilanzsumme im Jahresverlauf 2022 von 1.093,9 Millionen Euro (2021) auf 1.236,5 Millionen Euro an. Auf das Anlagevermögen entfallen dabei 921,1 Millionen Euro (2021: 839,7 Millionen Euro).



Politische Einflussnahme

Unsere internationale Geschäftstätigkeit verpflichtet uns, deutsche und europäische Antibestechungs- und Antikorruptionsgesetze sowie Gesetze ausländischer Rechtsordnungen zu befolgen. Diese interpretieren wir eindeutig: Wir lassen uns weder direkt noch indirekt ein auf Bestechung oder Vorteilsnahme durch oder an öffentliche(n) Amtstragende(n) oder private(n) Geschäftspartner(n). Weder bieten noch nehmen wir Geschenke, Bewirtung oder sonstige Einladungen an, die den Anschein einer unzulässigen Einflussnahme erwecken könnten. Ohne vorherige Genehmigung durch direkte Vorgesetzte und das Corporate Compliance Office dürfen öffentlichen Amtstragenden keine Vorteile irgendwelcher Art angeboten werden.

An neuen regulatorischen Vorgaben beteiligen wir uns mittels unserer Mitgliedschaft in Industrieorganisationen. Diese Vorgaben werden in erster Linie von der European Medicines Agency (EMA) oder der US-amerikanischen Food and Drug Administration (FDA) erstellt. Beispielhaft für regulatorische Vorgaben ist der Annex 1 zu den europäischen GMP-Vorgaben, der die Bedingungen für die Herstellung steriler Arzneimittel regelt. Weder direkt noch indirekt hat Vetter Eingaben zu deutschen Gesetzgebungsverfahren gemacht. Vetter ist Mitglied in zwei Lobbyorganisationen: in der Pharma and Biopharma Outsourcing Association (PBOA, ein Verband der Lohnhersteller mit Sitz in den USA) und aufgrund unseres Standorts in Rankweil, Vorarlberg, in der Pharmig, dem Verband der pharmazeutischen Industrie Österreichs. Die Kommentierung von Gesetzesvorgaben erfolgt vor allem über die International Society of Pharmaceutical Engineering (ISPE), die keine Lobbyorganisation ist, sondern eine Industrieorganisation mit persönlichen Mitgliedschaften.

Aus der Strategieentwicklung ergab sich für Vetter die Erkenntnis, dass Firmen- und Industrieinteressen angemessen vertreten werden müssen. Hierzu haben wir die Verbandslandschaften in Deutschland, Europa, den USA und Asien analysiert. Wir haben Organisationen ausgewählt, in denen wir uns in erster Linie hinsichtlich pharmazeutisch-technischer Aspekte, die die Produktion bei Vetter betreffen, engagieren möchten. Themen wie Erstattung oder Preispolitik spielen in Veters Business-to-Business-Geschäftsmodell keine Rolle.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1:

Parteispenden

Vetter spendet ausschließlich an soziale und karitative Einrichtungen, nicht an politische Parteien oder einzelne Politikerinnen und Politiker.



Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Geschäftsführung trägt die Verantwortung dafür, dass im Unternehmen und in den Geschäftstätigkeiten Vettors sämtliche geltenden Gesetze und Vorschriften eingehalten werden. Um unser rechts- und regelkonformes Verhalten sowohl intern als auch im Rechtsgeschäftsverkehr sicherzustellen, haben wir bereits 2015 ein Compliance-Management-System implementiert, das potenzielle Compliance-Risiken in folgenden Bereichen minimiert:

- Aktive und passive Korruption
- Wettbewerbsrecht
- Geldwäsche
- Moderne Sklaverei
- Export Compliance
- Interessenskonflikte/Insiderhandel

Aus den Ergebnissen regelmäßig durchgeführter, unternehmensweiter Compliance-Risikoanalysen leiten wir aktuelle Compliance-Risikoprofile ab. Diese definieren einen Maßnahmenplan mit einem Dreijahreshorizont, der zu den Zielen im Compliance-Bereich gehört. Weitere Ziele sind nicht definiert. Allerdings können Meldungen, Anfragen beim Compliance Office oder auch Gesetzesänderungen situative Anpassungen des Risikoprofils bzw. des Maßnahmenplans erforderlich machen.

Korruptionsrisiken

Im Bereich der aktiven und passiven Korruptionsrisiken liegt unser Fokus auf präventiver Aufklärung und Beratung, z. B. durch folgende Maßnahmen:

- Unternehmensinterne Regelwerke (Code of Conduct, Compliance Management Policy, Spenden-Policy, Beschaffungsrichtlinie, Contracting Policy, FAQ)
- Regelmäßige Schulung der Vetter-Mitarbeitenden zu Compliance-Themen
- Gastvorträge zu ausgewählten Themen in Abteilungsmeetings
- Individuelle Beratung
- Prozesse zur internen Compliance-Überprüfung unserer Geschäftspartner, die auf den international gelisteten Länderrisiken im Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International basieren
- Weitergabe unserer Compliance-Werte an Geschäftspartner (z. B. durch Verpflichtung zum Vetter Code of Conduct und zum Verhaltenskodex für Lieferanten)

Relevantes Fehlverhalten kann an das Compliance Office oder anonym über die Whistleblowing-Hotline gemeldet werden, die wir bei Mitarbeitenden aktiv bewerben. Überdies greift ein festgelegter Prozess zur Durchführung von „Internal Investigations“, sobald die Plausibilitätsprüfung einer Compliance-Meldung bestätigt ist. Dieser Prozess endet mit Empfehlungen an die jeweilige Abteilung, wie der Fehler behoben und das Wiederholungsrisiko künftig minimiert werden kann. Falls erforderlich, sind auch Sanktionen Teil der Empfehlung. Dank dieser Vielzahl an präventiven und kollektiven Maßnahmen sehen wir weder im Bereich der Korruption noch der Bestechung ein Risiko – auch weil die Vergabeentscheidungen bei Vetter stets mehrköpfige Gremien durchlaufen und wir an langfristigen und verlässlichen Vertragsbeziehungen zu fairen Bedingungen interessiert sind.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20**Leistungsindikator GRI SRS-205-1:**

Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Unsere unternehmensweite Compliance-Risikoanalyse sieht im dreijährigen Turnus die Ermittlung und Bewertung des Korruptionsrisikos an Vetter-Standorten vor. Auf einer Skala von 1 (niedrig) bis 5 (hoch) hat die jüngste Risikoanalyse von 2019 einen Risikowert von 1,67 für den Bereich aktive Korruption und 1,56 für den Bereich passive Korruption ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3:

Korruptionsvorfälle

Es gibt im Jahr 2022 keine bestätigten Korruptionsvorfälle.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1:

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Im Jahr 2022 sind weder Bußgelder verhängt noch Sanktionen oder Streitbelegungen im Kontext mit Compliance eingeleitet worden.

| Allgemeines | 2021 | 2022 |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|
| Umsatzerlöse | 840,4 Mio.€ | 892 Mio.€ |
| Mitarbeiterzahl | 5.700 | 5.900 |
| abgefüllte Einheiten | 223 Mio. | 209 Mio. |
| Umwelt | | |
| Gesamtenergie | 160.992.404 kWh | 156.959.265 kWh |
| Strom | 61.860 kWh | 63.274.818 kWh |
| Erdgas | 83.305.257 kWh | 80.217.620 kWh |
| Stickstoff | 3.422.342 kWh | 3.485.621 kWh |
| Heizöl | 159.333 kWh | 401.520 kWh |
| Wasser | 338.021 m3 | 387.401 m3 |
| Gesamtabfallmenge | 2.222 t | 2.118 t |
| Ungefährliche Abfälle | 621,83 t | 679,6 t |
| Gefährliche Abfälle | 65,58 t | 59,78 t |
| Pharmazeutisch relevante Abfälle | 822,16 t | 685,62 t |
| Scope 1 Emissionen | 19.683 t | 18.000 t |
| Scope 2 Emissionen | 0 | 0 |
| Scope 3 Emissionen | / | 12.586 t |

| Gesellschaft | 2021 | 2022 |
|--|-----------|-----------|
| Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen | 0 | 0 |
| Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen | 2 | 8 |
| Anzahl meldepflichtiger Verletzungen | 49 | 74 |
| Anzahl nicht meldepflichtiger Verletzungen | 99 | 104 |
| Anzahl der gearbeiteten Stunden | 9.373.716 | 9.141.489 |
| Geschlechterverteilung | | |
| weiblich | 60 % | 60 % |
| männlich | 40 % | 40 % |
| Fachliche Führungskräfte | | |
| weiblich | 58 % | 57 % |
| männlich | 42 % | 43 % |
| Disziplinarische Führungskräfte | | |
| weiblich | 44 % | 43 % |
| männlich | 56 % | 57 % |

Anhang

Abkürzungsverzeichnis

DNK-Kriterien

Leistungsindikatoren

06

Abkürzungsverzeichnis

Eigennamen

| | | | | |
|-----------------------|---|-------------|---|---------------------------------|
| bAV | betriebliche Altersvorsorge | GHG | Greenhouse Gas (GHG Protocol) | |
| BEM | Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement | GMP | Good Manufacturing Practice, Gute Herstellungspraxis | |
| BGM | Betriebliches Gesundheitsmanagement | GRI | Global Reporting Initiative | |
| BHKW | Blockheizkraftwerk | ISPE | International Society for Pharmaceutical Engineering, Non-Profit-Organisation in der pharmazeutischen Industrie | |
| bKV | betriebliche Krankenzusatzversicherung | ILO | International Labour Organisation | |
| BV | Betriebsvereinbarung | ISO | International Organization of Standardization, Internationale Organisation für Normung | |
| BWS | Bruttowertschöpfung | KPI | Key Performance Indicator | |
| CDMO | Contract Development and Manufacturing Organization, Vertragshersteller und -entwickler | Mio. | Million, Millionen | |
| cGMP | Current Good Manufacturing Practice | ÖPNV | Öffentlicher Personennahverkehr | |
| CO₂ | Kohlenstoffdioxid | QMS | Qualitätsmanagementsystem | |
| CMS | Compliance-Management-System | SBV | Schwerbehindertenvertretung | |
| CSR | Corporate Social Responsibility | SDG | Sustainable Development Goals, Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen | |
| DAIM | Datenbasiertes Integriertes Managementsystem | SOP | Standard Operating Procedure | |
| DHBW | Duale Hochschule Baden-Württemberg | SRS | Sustainability Reporting Standards, Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung | Maßeinheiten |
| DIN | Deutsches Institut für Normung | THG | Treibhausgas | g Gramm |
| DNK | Deutscher Nachhaltigkeitskodex | TWS | Technische Werke Schussental | kg Kilogramm |
| EHS | Umwelt- (Environment), Gesundheits- (Health) und Arbeitsschutz (Safety) | UN | United Nations | kWh Kilowattstunde |
| EMA | European Medicines Agency | VCS | Verified Carbon Standard | l Liter |
| FAQ | Frequently Asked Questions | VOS | Vetter Optimierungssystem | MWh Megawattstunde |
| FDA | Food and Drug Administration | WFI | Water for Injection, Wasser für Injektionszwecke | m Meter |
| GF | Geschäftsführer | | | m³ Kubikmeter |
| | | | | t Tonne |

Kriterien und Leistungsindikatoren

DIE ERKLÄRUNG WURDE NACH DEN FOLGENDEN GRI-SRS-BERICHTSSTANDARDS VERFASST:

STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand und Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat und Beirat) ist.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende

Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten;
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende

Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** wichtige im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11: Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

(Hinweis: Der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten.)

NACHHALTIGKEITASPEKTE UMWELT

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden beziehungsweise in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder Gesamtvolumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
 - i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i. Stromverbrauch;
 - ii. Heizenergieverbrauch;
 - iii. Kühlenergieverbrauch;
 - iv. Dampfverbrauch.
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i. verkauften Strom;
 - ii. verkaufte Heizungsenergie;
 - iii. verkaufte Kühlenergie;
 - iv. verkauften Dampf.
- e. Den gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz sowie, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i. Oberflächenwasser;
 - ii. Grundwasser;
 - iii. Meerwasser;

- iv. produziertes Wasser;
- v. Wasser von Dritten.
- b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i. Oberflächenwasser;
 - ii. Grundwasser;
 - iii. Meerwasser;
 - iv. produziertes Wasser;
 - v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens der in i.–iv. aufgeführten Entnahmekategorien.
- c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
 - i. Süßwasser (≤ 1.000 mg/l Filtratrockenrückstand [Total Dissolved Solids (TDS)]);
 - ii. anderes Wasser (> 1.000 mg/l Filtratrockenrückstand [TDS]).
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:
 - i. Wiederverwendung;
 - ii. Recycling;
 - iii. Kompostierung;
 - iv. Rückgewinnung einschließlich Energierückgewinnung;
 - v. Müllverbrennung (Massenverbrennung);
 - vi. Salzabwasserversenkung;
 - vii. Mülldeponie;
 - viii. Lagerung am Standort;
 - ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben).
- b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:
 - i. Wiederverwendung;
 - ii. Recycling;
 - iii. Kompostierung;
 - iv. Rückgewinnung einschließlich Energierückgewinnung;
 - v. Müllverbrennung (Massenverbrennung);
 - vi. Salzabwasserversenkung;
 - vii. Mülldeponie;
 - viii. Lagerung am Standort;
 - ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben).
- c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:
 - i. direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt;

- ii. vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen;
- iii. organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder ein Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasiernten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder ein Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder ein Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

GESELLSCHAFT

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4LA9):

Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i.** von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
 - i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b.** Gegebenenfalls, wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Kontakt

Vetter Pharma-Fertigung GmbH & Co. KG

Schützenstraße 87
88212 Ravensburg
Deutschland

Telefon: +49 (0)751 3700-0
Telefax: +49 (0)751 3700-4000

E-Mail: info@vetter-pharma.com

Am Nachhaltigkeitsbericht 2022 haben zahlreiche Vetter-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter mitgewirkt. Gerne beantworten wir Ihre Fragen und leiten Sie bei Bedarf an die zuständigen Fachbereiche weiter.

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Henryk Badack

Senior Vice President
Technischer Service & Internes
Projektmanagement

Benjamin Walter

Vice President
Internes Projektmanagement & EHS

Gabriel Fischer

Nachhaltigkeitsmanagementbeauftragter

Paula Wund

Nachhaltigkeitsmanagementbeauftragte

[Hier geht es zum Ansprechpartner Nachhaltigkeitsbericht](#)