



Unser Weg:
nachhaltig,
verantwortungsvoll,
zukunftsicher.

Nachhaltigkeitsbericht 2024

Über diesen Bericht



Mit unseren innovativen Services und Lösungen tragen wir weltweit zur Verbesserung der Gesundheit von Menschen bei. Bei allem, was wir tun, setzen wir auf verlässliches und verantwortungsbewusstes Handeln – sozial, ökonomisch und ökologisch. Als starker Partner globaler Pharmaunternehmen richten wir unsere Nachhaltigkeitsziele klar an den 17 Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen aus.

Dieser Bericht orientiert sich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), und die Kapitel folgen dessen 20 Kriterien und Aspekten. Sie finden sie übersichtlich im Anhang. Leistungsindikatoren, die unsere Fortschritte belegen, sind deutlich hervorgehoben. Kennzahlen ohne Sternchen (*) beziehen sich auf unsere deutschen Standorte.

Die Auswahl der Themen und Maßnahmen basiert auf den international anerkannten Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und den Prinzipien der Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Stakeholder-Einbindung. Abkürzungen erklären wir bei der ersten Erwähnung, ein Abkürzungsverzeichnis finden Sie im Anhang.

Mit diesem Bericht zeigen wir transparent, wie wir gemeinsam eine nachhaltige Zukunft gestalten und unsere Verantwortung für Gesundheit und Umwelt wahrnehmen.



Inhalt



01 Allgemeines	4
Vorwort	5
Vetter auf einen Blick	6
Wachstum bei Vetter	7
Von Ravensburg in die Welt	8
Auszeichnungen im Jahr 2024	9
Nachhaltigkeit bei Vetter	10
02 Strategie	11
Strategische Analyse und Maßnahmen	12
Wesentlichkeit	15
Unsere Ziele	17
Tiefe der Wertschöpfungskette	19

03 Prozessmanagement	22
Verantwortung	23
Regeln und Prozesse	24
Kontrolle	25
Unser Leitbild	26
Anreizsysteme	28
Beteiligung von Anspruchsgruppen	31
Innovations- und Produktmanagement	33

04 Umwelt	37
Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	38
Ressourcenverbrauch	41
Klimarelevante Emissionen	46

05 Gesellschaft	49
Arbeitnehmerrechte	50
Chancengleichheit	52
Qualifizierung	59
Menschenrechte	70
Gemeinwesen	76
Politische Einflussnahme	78
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	79

Anhang	83
---------------	-----------

Die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle Leistungsindikatoren (5, 7)
8. Anreizsysteme Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement Leistungsindikatoren (10)

Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement Leistungsindikatoren (11, 12)
13. Klimarelevante Emissionen Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung Leistungsindikatoren (14, 16)
17. Menschenrechte Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetze und richtlinienkonformes Verhalten Leistungsindikatoren (20)



01

Allgemeines

Unser Ziel ist klar: Medikamente von höchster Qualität für Menschen weltweit herzustellen. Als führender Dienstleister in der Pharma- und Biotechindustrie übernehmen wir Verantwortung und setzen Maßstäbe. Unser Engagement übertrifft die gesetzlichen Standards in sozialer und ökologischer Hinsicht. Wir sind stolz darauf, den Weg zu einer nachhaltigeren und verantwortungsbewussteren Zukunft zu ebnen.

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Nachhaltigkeit bei Vetter ist keine Einmalmaßnahme, sondern ein ständiger gelebter Prozess. Wir sind davon überzeugt, dass wir nur dann nachhaltig erfolgreich sind, wenn wir heute die Verantwortung übernehmen und in allen Bereichen – ökologisch, ökonomisch und sozial – bewusst zukunftsorientiert handeln.

In diesem Bericht verdeutlichen wir, wie wir Schritt für Schritt einen zukunftssicheren Weg gehen und unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten.

Seit vielen Jahren setzen wir mit unserem umfassenden EHS-Programm (Environment, Health and Safety) auf wirkungsvolle Maßnahmen, um unser Handeln in allen Bereichen nachhaltiger zu gestalten. Auch im Jahr 2024 haben wir bedeutende Fortschritte erzielt: Um die Vision einer inklusiveren und nachhaltigeren Wirtschaft voranzutreiben, sind wir 2023 der Science Based Targets Initiative (SBTi) beigetreten und haben 2024 den damit verbundenen Validierungsprozess für unser wissenschaftlich fundiertes Klimaziel gestartet.

Unser Engagement für Arbeits- und Umweltschutz, Energieeffizienz, ressourcenschonende Produktionsverfahren und ein umfassendes Abfallrecycling bleibt ungebrochen. Bereits seit 2014 betreiben wir unsere Standorte

mit Ökostrom aus Wasserkraft, und seit 2021 arbeiten wir weltweit CO₂-neutral durch die Kompensation mit anerkannten Zertifikaten.

Ein weiteres Highlight des Jahres 2024 ist die Eröffnung unseres neuen Bildungszentrums, in dem wir hochwertige Bildung anbieten und einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Wissen und Chancengleichheit leisten.

Wir sind stolz auf das, was wir bereits erreicht haben, doch unsere Arbeit ist noch nicht abgeschlossen: Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern setzen wir uns weiterhin mit voller Kraft für eine nachhaltigere Zukunft ein.



Thomas Otto
Geschäftsführer



Peter Sölkner
Geschäftsführer



Zusatz: Im Jahr 2025 fand eine Erweiterung der Geschäftsführung statt.

Vetter auf einen Blick



> 70 Jahre Erfahrung

eines unabhängigen Familienunternehmens



> 125 Kunden

vertrauen uns.



24 Reinräume

in europäischen und US-amerikanischen Produktionsstätten



80 %

unserer Projekte befassen sich mit komplexen biologischen Wirkstoffen.



7 Länder

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



115 kommerzielle Produkte

werden bei uns hergestellt.



234 Mio.

abgefüllte Einheiten injizierbarer Medikamente im Jahr 2024



> 45 Jahre Erfahrung

in der aseptischen Abfüllung und Verpackung



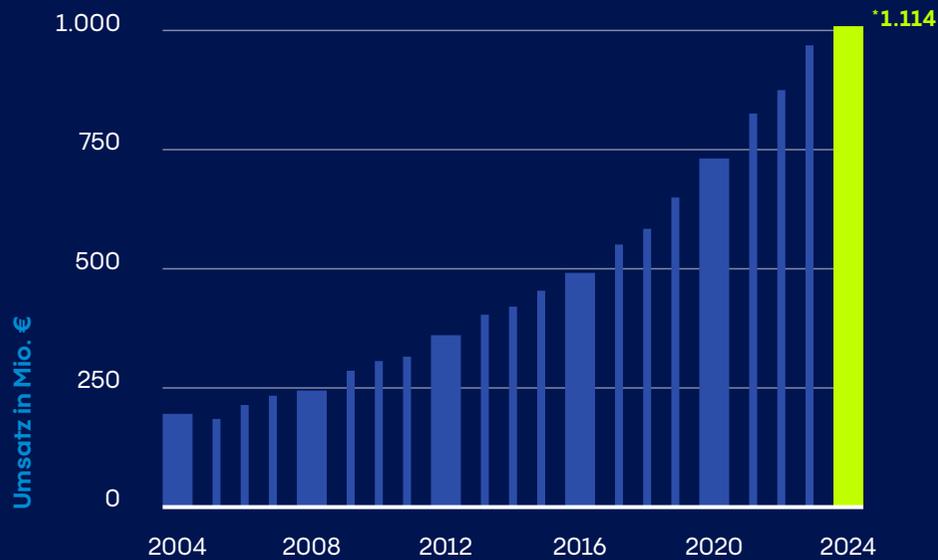
7.000 Mitarbeitende

aus 84 Nationen

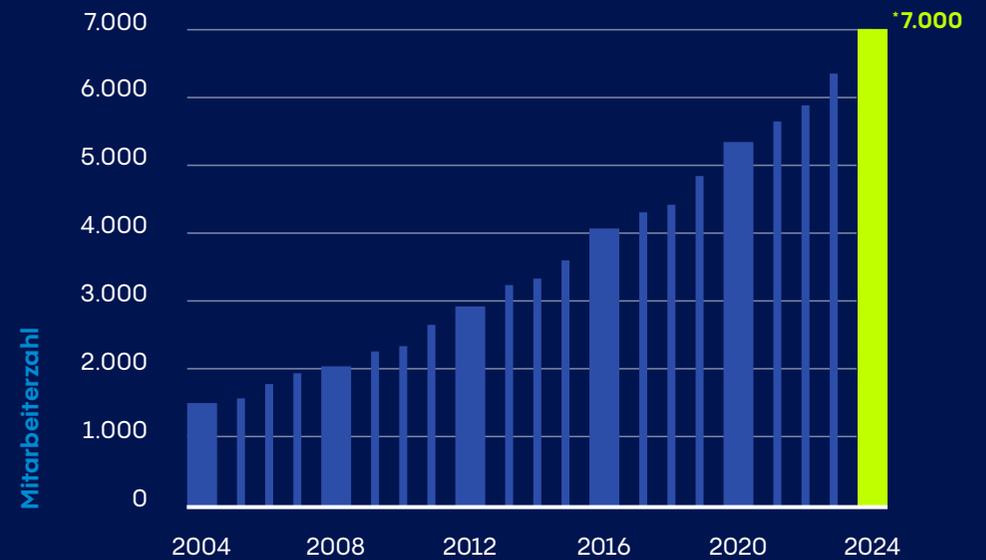
Wachstum bei Vetter



Umsatzwachstum



Mitarbeiterwachstum



*Diese Zahlen beziehen sich auf Vetter weltweit.

Von Ravensburg in die Welt – mit Verantwortung und Innovation

Was 1950 in einer kleinen Apotheke in Ravensburg begann, ist heute eine beeindruckende Erfolgsgeschichte. Vetter ist ein geschätzter Partner der Pharma- und Biotechindustrie mit rund 7.000 Mitarbeitenden weltweit. Ravensburg bleibt unser Herzstück, während wir mit modernen Standorten in Rankweil, Österreich, und Entwicklungszentren in Chicago, USA, sowie Aktivitäten in der Asien-Pazifik-Region global präsent sind.



Familiengeführtes Unternehmen trifft internationale Expertise

Als innovativer Dienstleister für internationale Pharma- und Biotechunternehmen unterstützen wir mit maßgeschneiderten Lösungen die Entwicklung und Produktion lebenswichtiger Medikamente. Gemeinsam mit unseren Partnern arbeiten wir an Therapien für Krankheiten wie Multiple Sklerose, rheumatische Arthritis und Krebs.

Unsere langjährige Erfahrung im Umgang mit internationalen Aufsichtsbehörden hilft uns, unsere Kunden bestmöglich bei der Abfüllung von Wirkstoffen für klinische Studien und der Zulassung neuer Medikamente zu begleiten. Nach der Zulassung übernehmen wir die komplette Verarbeitung – vom Ansatz über die aseptische

Abfüllung bis hin zur Qualitätskontrolle und finalen Verpackung. Dabei kombinieren wir unsere Expertise mit innovativen Technologien und einem klaren Fokus auf die Qualität und Sicherheit der Produkte, die wir weltweit liefern.

Auszeichnungen für Vetter im Jahr 2024



Leading Employer Award 2024

Bereits zum zweiten Mal in Folge sind wir mit dem Leading Employer Award ausgezeichnet worden und zählen zu den Top-1-Prozent der besten 100 Unternehmen in Deutschland.



Top-Ausbildung 2024

Im Jahr 2024 konnten wir uns mit dem Top-Ausbildung-Award als Spitzenausbilder positionieren und gehören somit zu den Top-1-Prozent der bewerteten ausbildenden Unternehmen in Deutschland.



EcoVadis Gold

Im Nachhaltigkeitsranking von EcoVadis erreichten wir 2024 den Goldstatus und gehören mit unseren erreichten 80 Punkten zu den Top-5-Prozent aller bewerteten Unternehmen.



Top digitales Unternehmen

Das SZ Institut hat uns erneut zum „Top Digitalen Unternehmen“ gekürt. Im insgesamt 3.000 Unternehmen umfassenden Ranking sind wir auf Platz 201 geklettert, unter den Pharmaunternehmen auf Platz 14.



Axia Best Managed Companies Award

Zum fünften Mal in Folge konnten wir den Axia Best Managed Companies Award gewinnen. Ausgezeichnet wurden wir in den Kategorien Strategie, Produkte und Innovationen, Kultur und Commitment, Governance sowie Finanzen.



Fair Company 2024

In der Initiative Fair Company des Handelsblatts sind engagierte Unternehmen vernetzt, die sich für Fairness in der Arbeitswelt stark machen. Für unser Engagement, die Arbeitswelt fair und nachhaltig zu gestalten, sind wir im Jahr 2024 von Fair Company ausgezeichnet worden.



CDMO Leadership Award

Auch 2024 konnten wir uns wiederholt in allen Hauptkategorien des CDMO Leadership Award behaupten. Die Hauptkategorien sind Qualität, Expertise, Zuverlässigkeit, Angebotsportfolio, Kompatibilität und Service.



Robotics Application of the Year Award

Für den automatisierten Tubpalettierer erhielten wir den diesjährigen RAYA-Award in der Kategorie „Packaging & Final Assembly“. Der Tubpalettierer ist ein echter Allrounder beim sicheren Verpacken wertvoller Medikamente.

Nachhaltigkeit bei Vetter



4,52%

Reduktion der Emissionen jährlich bis 2034 (Ziel)



Ø **2.900 € zusätzliche Benefits**

für unsere Mitarbeitenden



Erhöhung auf 45%

der Recyclingquote bis 2030 (Ziel)



84 Nationalitäten

sind bei Vetter vertreten.



Ø **12 Weiterbildungsstunden**

pro Mitarbeitenden



> 260 Praktikanten

waren bei Vetter im Jahr 2024 aktiv.



02

Strategie

Vetter NExT 2029 ist unsere strategische Ausrichtung, die auf sechs entscheidenden Säulen für langfristigen Erfolg und nachhaltiges Wachstum basiert.

Wichtige Bestandteile unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind unsere Verpflichtungen zu globalen Zielen und unsere Mitgliedschaft in internationalen Organisationen wie der Science Based Targets Initiative. Gemeinsam mit der SBTi setzen wir uns aktiv für das 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens ein. Unser internes Ziel ist es, die jährlichen Emissionen bis 2034 um 4,52 Prozent pro Jahr zu reduzieren. Bis 2050 streben wir an, unsere Emissionen auf „Net Zero“ zu bringen – eine Bilanzierung von Emissionen, die null betragen soll.

Strategische Analyse und Maßnahmen

Nachhaltigkeit als Kern unserer Unternehmensstrategie

Nachhaltigkeit ist ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Strategie Vetter NExT 2029 und tief in unserer Unternehmensphilosophie verankert. Im Rahmen des Handlungsfeldes „Verantwortung/Nachhaltigkeit“ leiten wir gezielt Maßnahmen ab, um Emissionen zu senken, Recyclingziele zu erreichen und unsere strategische Ausrichtung nachhaltig zu gestalten. Diese Maßnahmen und Ziele werden auf der Managementebene formuliert und im aktiven Zusammenspiel verschiedener Unternehmensbereiche weiterentwickelt.

Wir sind uns der Auswirkungen unseres Handelns bewusst und bleiben stets offen für Impulse von unseren Geschäftspartnern, Patientinnen und Patienten, Mitarbeitenden und anderen wichtigen Interessengruppen. Unser Ziel ist es, unser Handeln kontinuierlich und nachhaltig zu verbessern, um so einen positiven Beitrag für die Zukunft zu leisten.

Kontinuierliche Weiterentwicklung



2011

DIN ISO 14001 Umweltmanagement
DIN ISO 45001 Arbeits- und Gesundheitsmanagement



2017

Unterzeichnung Charta der Vielfalt



2021

CO₂-Neutralität weltweit*
Nachhaltigkeitsmanagement



2023

Beitritt Science Based Targets Initiative



2014

DIN ISO 50001 Energiemanagement
100 % erneuerbarer Strom aus Wasserkraft



2020

CO₂-Neutralität für Deutschland*



2022

Erster Nachhaltigkeitsbericht für 2021
Beitritt zum Netzwerk UN Global Compact



2024

Inbetriebnahme des neuen Bildungszentrums

*in Scope 1 und 2 mit Kompensation

Die Prinzipien des UN Global Compact

Als Mitglied des UN Global Compact verpflichten wir uns zu den zehn anerkannten Prinzipien, die sich auf die Themen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Antikorruption beziehen. Diese Prinzipien sind für uns als Leitlinien in allen Bereichen unseres Handelns maßgeblich.



Unser Bekenntnis zu globaler Verantwortung und Klimazielen

Als Mitglied der Science Based Targets Initiative, einer globalen Partnerschaft bestehend aus dem Carbon Disclosure Project (CDP), dem UN Global Compact, dem World Resources Institute (WRI) und dem World Wide Fund for Nature (WWF) setzen wir uns aktiv für die Erreichung ihrer Klimaziele ein. Wir verpflichten uns, unsere Emissionen jährlich um mindestens 4,52 Prozent in den Scopes 1 und 2 zu reduzieren und streben an, bis spätestens 2050 „Net Zero“ in Scope 1, 2 und 3 zu erreichen.

Unternehmen sollen ...

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

Sustainable Development Goals

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

3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN <ul style="list-style-type: none"> EGYM WELLPASS Betriebliche Krankenzusatzversicherung Kostenlose Gesundheits-Check-ups für Mitarbeitende Viva Familien-Service Spenden im Gesundheitsbereich Ergonomie im Arbeitsumfeld Mein sicherer Arbeitsweg (EHS-Tool) Betriebliche Sozialberatung Reduktion Wegeunfälle Aktion Stadtradeln 	4 HOCHWERTIGE BILDUNG <ul style="list-style-type: none"> Neues Bildungszentrum IHK-Kooperationen Integratives Einstiegsprogramm Ausbildungsangebot Vetter Academy Haus der kleinen Forscher Trainee-Masterprogramm GoodHabit MINT-Initiativen 	6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN <ul style="list-style-type: none"> Vetter Kids Führung in Teilzeit Wassernutzungseffizienz Abwasserprüfung Reststoffverbrennung 	8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM <ul style="list-style-type: none"> E-Ladesäulen Geothermie Investition in Energieeffizienz PV-Anlagen Dach und Fassaden Ökostrom Energiemanagementsystem DIN ISO 50001 1.000-Mann-Quote Geschäftspartnerkodex Gleichberechtigte Löhne Betriebliche Altersvorsorge Hohes Unternehmenswachstum 	9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR <ul style="list-style-type: none"> Arbeits- und Gesundheitssystem DIN ISO 45001 Hackathon und Innovation World Café V³-Ideemanagement Stand unserer Technologien Umweltschutzmanagementsystem ISO 14001 Beteiligung von Anspruchsgruppen IT-Infrastruktur nach KRITIS-Vorgaben und Reifegradmessung auf Basis der DIN ISO 27001 	10 WENIGER UNGLEICHHEITEN <ul style="list-style-type: none"> Charta der Vielfalt Initiative Made by Vielfalt Diversity Week Kindergartenzuschuss Bündnis Verkehrswende in der Arbeitswelt TWS-Rad Workshopreihe Fahrrad KfW-Standard Jobticket 	12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION <ul style="list-style-type: none"> JobRad Radhaus-Stellplätze Erhöhung der Recyclingquote auf 45% bis 2030 Altmaterialspende Abfallrecycling Handysammelaktion Lieferantenbewertungen Energiemonitoringsystem 	13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ <ul style="list-style-type: none"> CO₂-Neutralität Baumpflanzaktion SBTi Geschäftspartnerkodex Code of Conduct Beschwerdemanagementsystem Modern-Slavery-Statement Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung (DIN ISO 26000) Menschenrechts-gremium 	17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE <ul style="list-style-type: none"> Unternehmensweite Compliance-Risikoanalyse Schwerbehinderten-Netzwerk Oberschwaben – Bodensee Bundesverband der Unternehmensjuristen Vetter goes Social EnBW-Netzwerk Energieeffizienz und Klimaschutz UN Global Compact Klimanetzwerk EnBW Verband der forschenden Arzneimittelhersteller Mobilitätsnetzwerk
---	--	--	--	--	---	--	---	---

Wesentlichkeit



Unser unternehmerisches Handeln zielt darauf ab, die Lebensqualität von Millionen Menschen weltweit zu verbessern. Auch wenn uns die strengen regulatorischen Vorgaben unserer Branche manchmal daran hindern, Nachhaltigkeitspotenziale vollständig auszuschöpfen, suchen wir stets nach den effektivsten und zukunftsfähigsten Lösungen. Das erreichen wir durch partnerschaftliche Kooperationen und eine Vielzahl unternehmensweiter Nachhaltigkeitsinitiativen.

Wesentlichkeitsanalyse

Im Zuge der Einführung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) im Januar 2023, einer EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Sie bildet die Grundlage für die Berichtspflichten unseres Geschäftsjahres 2025. Dabei haben wir unsere gesamte Wertschöpfungskette betrachtet und relevante Nachhaltigkeitsaspekte mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) abgeglichen.

Unsere Untersuchung bezog sich sowohl auf die positiven als auch die negativen Auswirkungen unseres Handelns. Wir haben die Konsequenzen anhand von Kriterien wie Umfang, Schweregrad, Irreversibilität und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Zudem haben wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen, bei der wir sowohl Risiken als auch Chancen erfasst und auf ihre potenziellen finanziellen Auswirkungen sowie ihre Eintrittswahrscheinlichkeit geprüft haben.

Auf dieser Grundlage streben wir an, Verantwortung nicht nur zu erkennen, sondern sie auch aktiv in unseren Unternehmensprozessen umzusetzen.

Wesentliche Themen

Umwelt

- Eindämmung Klimawandel
- Energie
- Abfall

Sozial

- sicherer Arbeitsplatz
- Arbeitszeit
- angemessene Entlohnung
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Gesundheit und Sicherheit
- Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit
- Ausbildung und Kompetenzentwicklung
- Vielfalt
- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit

Governance

- Unternehmenskultur





Neben den „Environmental, Social and Governance“- (ESG)-Standards, die nachhaltige und ethische Unternehmenspraktiken definieren, sind auch unser kontinuierliches Wachstum und unser Anspruch, stets ein verlässlicher Partner unserer Kunden zu sein, von zentraler Bedeutung für uns. Um die daraus resultierenden Chancen und Risiken zu bewerten, teilen wir sie in drei wesentliche Kategorien: ökonomisch, sozial und ökologisch. Diese differenzierte Betrachtung hilft uns, fundierte Entscheidungen zu treffen und gleichzeitig nachhaltig und verantwortungsbewusst zu handeln.

Chancen und Risiken im ökonomischen Kontext

Auch im Jahr 2024 war Vetter von verschiedenen äußeren Einflüssen geprägt. Die geopolitische Lage und politische Neuordnungen in Deutschland stellen dabei zentrale Herausforderungen dar. Die Stabilität des Welthandels eröffnet Wachstums- und Expansionspotenziale, während die zunehmende Fragmentierung den Zugang zu globalen Lieferketten einschränken kann. Insbesondere die Abhängigkeit der pharmazeutischen Industrie von Märkten wie China und Indien verlangt eine präzise Analyse der geopolitischen Entwicklungen.

Steigende regulatorische Anforderungen wie der Annex 1 und der Biosecure Act stärken das Vertrauen in biopharmazeutische Produkte und schützen die öffentliche Gesundheit. Vetter steht vor der Herausforderung, die-

se Anforderungen umzusetzen und gleichzeitig wettbewerbsfähig zu bleiben. Mit einem klar strukturierten Risikomanagement, herausragender Produktqualität und innovativen Lösungen ist Vetter bestens aufgestellt, um sich in diesem dynamischen Umfeld zu behaupten.

Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der Fähigkeit, strategische Lösungen zu entwickeln, die Chancen aktiv zu nutzen und Risiken gezielt zu managen.

Chancen und Risiken im sozialen Kontext

Vetter profitiert von seiner tiefen Verwurzelung in Oberschwaben, was eine solide Basis für langfristigen Erfolg bildet. Unsere regionalen Werte und das enge Partnernetzwerk fördern eine starke Mitarbeiterbindung und eine positive Unternehmenskultur. Gleichzeitig eröffnen sich Chancen, unser globales Wachstum voranzutreiben – insbesondere durch den Ausbau unserer Development Services in Des Plaines, USA.

Die wachsende Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte stellt eine Herausforderung dar. Doch durch strategische Maßnahmen, zielgruppenorientiertes Employer-Marketing und eine starke Arbeitgebermarke konnte Vetter diese Herausforderung erfolgreich meistern. Unsere Arbeitgebermarke hebt die besonderen Werte und Möglichkeiten hervor, die Vetter seinen Mitarbeitenden bietet, und zeigt, wie wir uns durch unsere Innovationskraft und unsere engagierte Unternehmenskultur von anderen Unternehmen abheben. Darüber hinaus messen wir der Einhaltung von Compliance

und der Gleichbehandlung große Bedeutung bei. Mit proaktiven Maßnahmen und klaren Werten, die fest in unserer Unternehmenskultur verankert sind, schaffen wir ein offenes und vertrauensvolles Arbeitsumfeld. Zudem integrieren wir Personalplanung und Rekrutierung effektiv in die Unternehmensstrategie, um Engpässen bei der Talentsuche vorzubeugen.

Chancen und Risiken im ökologischen Kontext

Die Energiewende und die Auseinandersetzung mit CO₂-Emissionen sind eng miteinander verknüpft und bilden eine zentrale Säule für nachhaltiges Wirtschaften. Durch den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien und innovativer Technologien können wir nicht nur unsere Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen reduzieren, sondern auch aktiv zur Senkung der CO₂-Emissionen beitragen. Diese Transformation bietet die Chance, Kosten langfristig zu senken und gleichzeitig umweltfreundliche Produktionsmethoden zu etablieren. Gleichzeitig betrachten wir die damit verbundenen Risiken wie steigende regulatorische Anforderungen und volatile Energiepreise.

Eine proaktive Strategie zur Reduktion von CO₂-Emissionen stärkt unsere Wettbewerbsfähigkeit und verantwortungsvolles Handeln.

Unsere Ziele

Anforderungen an die Nachhaltigkeit entwickeln sich stetig weiter und stellen uns immer wieder vor neue Herausforderungen. Deshalb passen wir unsere Ziele kontinuierlich an und definieren in den ökologischen, ökonomischen und sozialen Bereichen fortlaufend höhere Maßstäbe. Die Weiterentwicklung dieser Ziele ist ein strategischer Schwerpunkt, den wir konsequent vorantreiben. Als Orientierung nutzen wir bewährte Standards wie das Pariser Klimaabkommen.

Im regelmäßigen Austausch mit den Fachbereichen überprüfen wir, ob die festgelegten Zielvorgaben sowohl qualitativ als auch quantitativ erfolgreich umgesetzt werden. Dabei identifizieren wir neue Handlungsfelder, leiten gezielte Maßnahmen ab und priorisieren sie anhand von Faktoren wie Rechtskonformität, sich ändernden Rahmenbedingungen und notwendigen strategischen Anpassungen.

Unsere aktuelle Strategie richtet sich auf das Jahr 2029 und verfolgt klare, messbare Ziele. Als Basis für die Bewertung unserer Fortschritte dienen die Kennzahlen aus dem Jahr 2019. Diese kontinuierliche Anpassung und Überprüfung stellt sicher, dass wir unsere nachhaltigen Unternehmensziele langfristig erreichen und Verantwortung für die Zukunft übernehmen.

Ressourcen schonen, Emissionen reduzieren

Im Rahmen unseres EHS-Programms haben wir uns zentrale strategische Nachhaltigkeitsziele gesetzt, die eine deutliche Reduktion des Gesamtenergieverbrauchs



und der Emissionen zum Ziel haben. Konkret planen wir die Umweltauswirkungen in Bezug auf die Bruttowertschöpfung (BWS) um zehn Prozent zu senken. Darüber hinaus integrieren wir den wissenschaftsbasierten Ansatz des Pariser Klimaabkommens in unsere Strategie mit dem Ziel, die CO₂-Emissionen jährlich um 4,52 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2021 zu reduzieren. Unsere langfristige Vision ist es, bis 2050 „Net Zero“ in allen Scopes zu erreichen. An unseren deutschen Standorten streben wir dies bereits bis 2040 an.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Verringerung der negativen Umweltauswirkungen durch den Berufspendlerverkehr. Hier setzen wir uns das Ziel, diese Auswirkungen ebenfalls um zehn Prozent zu senken. Weitere

Details zu unseren Zielen und dem dazugehörigen Zielpfad finden Sie im Kapitel „Umwelt“ dieses Berichts. Diese Maßnahmen tragen primär zur Erreichung der SDG 7, 11 und 13 bei.

- 4,52 % CO₂ Reduktion

jährlich in Scope 1 und 2

Arbeitssicherheit steigern

Vetter verpflichtet sich, die Sicherheit seiner Mitarbeitenden kontinuierlich zu verbessern. Im Rahmen unseres EHS-Programms haben wir uns das Ziel gesetzt, die 1.000-Mann-Quote bei Wegeunfällen bis zum Jahr 2029 um zehn Prozent zu reduzieren. Diese Kennzahl, die von der Berufsgenossenschaft BG RCI erfasst wird, ermöglicht es uns, gezielte Präventionsmaßnahmen abzuleiten. Durch die regelmäßige Analyse solcher Kennzahlen gewinnen wir einen wertvollen Einblick in die Entwicklung der Arbeitssicherheit und können schnell auf Herausforderungen reagieren. Aktuell liegt die Quote bei 6,3, was einen Fortschritt im Vergleich zum Referenzjahr 2019 darstellt, als sie noch bei 10 lag. Dank präventiver Maßnahmen haben wir das von uns 2019 gesetzte Ziel bereits übertroffen und arbeiten kontinuierlich daran, die Quote stabil zu halten.

Darüber hinaus erweitern wir das Informationsangebot für Mitarbeitende zum Thema Arbeitssicherheit kontinuierlich. So sorgen wir z. B. mit transparenter und wegweisender Kommunikation dafür, dass die Standorte von Erste-Hilfe-Einrichtungen für Mitarbeitende jederzeit und überall klar erkennbar sind. Durch diverse Nachrüstungen haben wir die Wege zu unseren Defibrillatorstandorten bereits effektiv verkürzt und bauen die Verfügbarkeit permanent weiter aus.

Nachhaltigkeit prüfen

Wichtige Instrumente, mit denen wir die Wirksamkeit unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen prüfen, sind 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 sowie anderen Institutionen oder Nachhaltigkeitsorganisationen bewerten. Die Anerkennung von EcoVadis, einem internationalen Anbieter von Nachhaltigkeitsrankings für globale Lieferketten, beweist die Sinnhaftigkeit und den Erfolg unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

Zu unseren hervorragenden Leistungen, die EcoVadis im Nachhaltigkeitsranking anerkennt, zählen z. B. unsere fortgeschrittene Managementsystematik in den Bereichen Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechte. Auch unser öffentliches Bekenntnis zur Einhaltung von Zielen und Prinzipien sowie unser Engagement für Initiativen wie SBTi oder UN Global Compact flossen positiv in die Bewertung ein. Maßnahmen in den Bereichen Arbeits- und Menschenrechte und der Gesundheitsversorgung der Mitarbeitenden sowie Aktionen gegen Diskriminierung oder zur Sensibilisierung für Themen wie Kinder- und Zwangsarbeit oder Menschenhandel verbesserten unser Ergebnis ebenfalls. Auch unsere Bildungsangebote für Mitarbeitende, Maßnahmen in den Bereichen Informationssicherheit und Antikorruption sowie eine Risikobewertung untermauerten das gute Ergebnis.



Goldmedaille im Nachhaltigkeitsranking von EcoVadis



Im Jahr 2024 konnten wir unsere Bewertung im EcoVadis-Nachhaltigkeitsranking wiederholt steigern. Mit insgesamt 80 Punkten zählen wir zu den Top-5-Prozent aller weltweit bewerteten Unternehmen bezogen auf die Punktzahl.

Tiefe der Wertschöpfungskette



Lieferkettensorgfaltspflicht

Als verlässlicher Partner internationaler Pharmaunternehmen übernehmen wir Verantwortung: Wir setzen uns dafür ein, Menschenrechte zu achten, Menschenrechtsverletzungen in unserem eigenen Tätigkeitsbereich und entlang unserer globalen Lieferkette vorzubeugen und die Umwelt zu schützen. Dabei sind wir überzeugt, dass nachhaltiges Wirtschaften nur durch ein harmonisches Zusammenspiel von Mensch und Umwelt möglich ist.

Seit 2023 haben wir systematisch Prozesse entwickelt und implementiert, die es uns ermöglichen, Risiken für Menschenrechte und Umwelt in unseren Geschäftsbereichen sowie entlang unserer Lieferkette frühzeitig zu erkennen, zu reduzieren oder vollständig zu beseitigen. Diese Maßnahmen werden durch unser Menschenrechtsgremium koordiniert, dem Verantwortliche aus den Bereichen EHS, Finanzen und Compliance angehören. Das Gremium überwacht die Einhaltung der Prozesse, entwickelt sie kontinuierlich weiter und wird von unserer Menschenrechtsbeauftragten geleitet.

Im Rahmen unserer ersten Risikoanalyse haben wir unsere Geschäftsbereiche und Gesellschaften gemäß den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) geprüft. Dabei konnten keine relevanten Risiken oder Verstöße gegen menschenrechtliche oder

umweltbezogene Sorgfaltspflichten festgestellt werden. Dies ermöglicht uns, unseren Fokus verstärkt auf die globale Wertschöpfungskette zu richten, um auch dort potenzielle Risiken und Verstöße zu minimieren.

Bei der Analyse unserer unmittelbaren Lieferanten bewerteten wir 2024 länder- und branchenspezifische Risiken sowie potenzielle Gefährdungen im Bereich Menschenrechte und Umwelt. Besonders im Blick hatten wir Lieferanten mit einem mittelhohen bis hohen Risikoprofil. Bei der Lieferantenbewertung nutzten wir die Unterstützung unseres Partners EcoVadis sowie einen detaillierten intern entwickelten Fragebogen.

Zeigte die Analyse ein erhöhtes Risiko, setzten wir risikobasierte Präventions- oder Abhilfemaßnahmen um, abgestimmt auf die Art der Gefährdung und unsere Einflussmöglichkeiten. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird regelmäßig überprüft. Sollten sie aufgrund fehlender Kooperation nicht greifen, ziehen wir konsequente Maßnahmen in Betracht, um Menschenrechte und Umwelt zu schützen. Neue Lieferanten durchlaufen diesen Screeningprozess ebenfalls, bevor sie in unsere Lieferkette integriert werden.



In Verdachtsmomenten, die im Rahmen unserer etablierten Monitoring-Prozesse auf Verstöße gegen menschenrechts- oder umweltbezogene Sorgfaltspflichten hindeuten, erarbeiten wir angemessene Abhilfemaßnahmen und leiten diese umgehend ein. Auch im Geschäftsjahr 2024 gab es keine konkrete Veranlassung, die ein solches Vorgehen verlangt hätten.

Im Jahr 2024 haben wir 98,6 Prozent des Einkaufsvolumens einer umfassenden Risikoanalyse unterzogen. Davon haben wir bei 67 Lieferanten zur Risikobewertung deren Scorecard des EcoVadis-Nachhaltigkeitsratings herangezogen. Weitere 134 Lieferanten haben den von uns erstellten Fragebogen zum Schutz der Menschenrechte

und der Umwelt entlang der Lieferkette erhalten. Insgesamt wurden mehr als 100 gezielte Korrekturmaßnahmen initiiert, um potenzielle Risiken zu verringern.

Ein weiterer zentraler Bestandteil unserer Verantwortung ist das Beschwerdeverfahren, das sowohl unseren Mitarbeitenden als auch externen Stakeholdern die Möglichkeit bietet, Risiken und Verstöße gegen menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten zu melden. Die Meldungen können dabei persönlich oder anonym erfolgen.

Alle Ergebnisse unserer Risikoanalysen sowie die eingeleiteten Maßnahmen werden sorgfältig dokumentiert und

fristgerecht dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus unterziehen wir unser Risikomanagementsystem, das auf den Anforderungen des LkSG basiert, einer jährlichen Prüfung auf Wirksamkeit. Im Zuge dessen optimieren wir kontinuierlich unsere Prozesse, um Missstände frühzeitig zu identifizieren, effektiv zu beheben und nachhaltige Präventionsmaßnahmen zu etablieren.

Unser erklärtes Ziel ist es, ethischen, sozialen und ökologischen Anforderungen gerecht zu werden und sowohl in unserem eigenen Geschäftsbereich als auch in unserer Lieferkette höchsten Standards zu entsprechen.

Die Vetter-Wertschöpfungskette



Unsere Wertschöpfung

Die Produkte, die wir für unsere Kunden herstellen, stehen für mehr als nur pharmazeutische Präzision – sie bedeuten Vertrauen und Sicherheit für Millionen Patientinnen und Patienten weltweit. Dieses Vertrauen ist unser Antrieb. Deshalb setzen wir auf kompromisslose Qualitätsstandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Kern unserer Arbeit ist ein umfassendes, standortübergreifend harmonisiertes Qualitätsmanagementsystem (QMS), das auf den Anforderungen der aktuellen CGMP-Regularien (Current Good Manufacturing Practice) basiert. Ergänzt wird das durch robuste Prozesse und Strukturen, die wir kontinuierlich an neue regulatorische Entwicklungen anpassen. Unsere Fähigkeit, diese Anforderungen frühzeitig zu identifizieren und effizient umzusetzen, wird jährlich durch bis zu 20 Inspektionen von internationalen Behörden sowie knapp 50 Kundenaudits unter Beweis gestellt.

Auch unsere Lieferanten tragen wesentlich zur Qualität unserer Produkte bei. Packmittellieferanten als essenzieller Teil unserer Lieferkette durchlaufen strenge Qualifizierungs- und Auditierungsprozesse.

Dabei bewerten wir nicht nur die Qualität der Materialien, sondern auch soziale und ökologische Rahmenbedingungen gemäß unseren EHS-Kriterien. Identifizierte Verbesserungspotenziale diskutieren wir in enger Abstimmung mit den Lieferanten und leiten gezielt Maßnahmen ein.

Nach der Fertigstellung des Produkts und optionaler Sekundärverpackung endet unsere Verantwortung an der Laderampe des Logistikstandorts, wo das Endprodukt an den Kunden übergeht. Transportkosten sowie die Abwicklung von Import- und Exportvorgaben liegen in der Verantwortung unserer Kunden. Bis zu diesem Punkt stellen wir sicher, dass jedes Produkt höchsten Qualitätsstandards gerecht wird – im Sinne unserer Kunden und für die Sicherheit der Patientinnen und Patienten.





03

Prozess- management

Vielfältige Prozesse leiten unser Handeln und gewährleisten einen strukturierten und systematischen Umgang mit verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen. Die regelmäßige Überprüfung dieser etablierten Strukturen und Prozesse betrachten wir als eine elementare Aufgabe im Sinne unserer kontinuierlichen Weiterentwicklung und Optimierung.

Verantwortung

Zwei zertifizierte Nachhaltigkeitsmanager sind feste Mitglieder der Abteilung EHS, um die Organisation bei nachhaltigen Maßnahmen zu unterstützen und Fortschritte zu dokumentieren. 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).

Nachhaltigkeit ist bei Vetter nicht nur Aufgabe einzelner Abteilungen, sondern ein bereichsübergreifendes Thema, das von der konstruktiven Zusammenarbeit aller Fachbereiche lebt. Ein zentrales Element dieser Zusammenarbeit ist der regelmäßig tagende Nachhaltigkeitszirkel. Er bietet eine Plattform, um aktuelle Themen zu diskutieren, innovative Maßnahmen zu identifizieren, Ideen kritisch zu bewerten und deren Umsetzung gezielt voranzutreiben.

Die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens gestalten wir ganzheitlich durch das Zusammenspiel fest etablierter Fachbereiche, die jeweils für spezifische Themen verantwortlich sind. Dazu zählen unter anderem das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), die Technik, EHS, Human Resources, Treasury, der Technische und Pharmazeutische Einkauf, Legal & Corporate Compliance, Personalentwicklung, Marketing und Corporate Communications sowie das Vetter Optimierungssystem (VOS).

Diese interdisziplinäre Zusammenarbeit ermöglicht es uns, Nachhaltigkeit strategisch und operativ in allen Bereichen unseres Unternehmens zu verankern und wirkungsvoll voranzutreiben.

Benjamin Walter

Vice President,
Internes Projektmanagement
& EHS

Paula Wund

zertifizierte
Nachhaltigkeitsmanagerin

Gabriel Fischer

zertifizierter
Nachhaltigkeitsmanager

Henryk Badack

Senior Vice President,
Technischer Service
& Internes
Projektmanagement



Regeln und Prozesse

Unser Handeln orientiert sich an einer klaren Maxime: Ökologische, soziale und ökonomische Verantwortung gehen bei uns Hand in Hand. Als global agierender CDMO (Contract Development and Manufacturing Organization) richten wir unsere Prozesse konsequent auf die Einhaltung nationaler und internationaler Vorgaben in den Bereichen Arbeits- und Umweltschutz sowie Energieeffizienz aus.

Umfangreiches Managementsystem zur Prozessimplementierung

Nachhaltigkeit erfordert systematisches Vorgehen: Unser unternehmensweites EHS-Management stellt sicher, dass alle Maßnahmen strategisch geplant und effizient umgesetzt werden. Durch eine enge Verzahnung mit unseren Geschäftsprozessen bildet es die Grundlage für strategische und operative Ansätze in den Bereichen Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Energiemanagement. Mit Hilfe des PDCA-Zyklus („Plan, Do, Check, Act“) gelingt es uns, kontinuierlich Verbesserungen umzusetzen, Fehlerquellen zu vermeiden und Standards auf höchstem Niveau zu halten.

Einheitliches Verständnis von Verantwortung

Verantwortung endet bei uns nicht mit der Zielerreichung – sie ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Unser integriertes Managementsystem

unterstützt uns dabei, Risiken frühzeitig zu erkennen, Maßnahmen bereitzustellen und die Zusammenarbeit bereichsübergreifend zu optimieren.

Regelmäßige Schulungen sensibilisieren unsere Mitarbeitenden für die Bedeutung von EHS-Themen und stärken die Verankerung von Nachhaltigkeitsprinzipien in ihrem täglichen Handeln. Durch klare Vorgaben wie unseren Verhaltenskodex, den Geschäftspartnerkodex oder die Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten teilen wir unser Verständnis von Verantwortung auch mit unseren Partnern. Das schafft eine Grundlage für langfristige Kooperationen, die auf gemeinsamen Werten basieren.

ISO-Normen als Grundlage für nachhaltigen Erfolg

Unsere EHS-Strategie orientiert sich an international anerkannten Normen wie DIN ISO 45001 (Arbeits- und Gesundheitsmanagement), DIN ISO 50001 (Energiemanagement) und DIN ISO 14001 (Umweltmanagement). Diese Standards ermöglichen es uns, Chancen und Risiken gezielt zu bewerten und daraus effektive Maßnahmen abzuleiten. Eine erneute Zertifizierung durch die DQS bestätigt, dass unser EHS-Managementsystem die Anforderungen in vollem Umfang erfüllt – seit 2023 auch an unserem österreichischen Standort. Damit sind unsere Zertifikate in den Bereichen Arbeitssicherheit, Umwelt- und Energiemanagement für weitere drei Jahre gesichert.



Zertifikat der DQS für Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme

Kontrolle

Um die langfristigen Effekte unserer Maßnahmen zu bewerten, setzen wir auf ein breites Spektrum an Kontrollinstrumenten. Internationale DIN-Normen wie ISO 14001, ISO 50001 und ISO 45001 bieten uns hilfreiche Rahmenwerke, die wir durch unser EHS-Programm ergänzen. Insbesondere bei Projekten zur Ressourcenschonung oder Energieeinsparung nutzen wir diese Instrumente, um die Effizienz zu überprüfen. Ein weiterer zentraler Baustein ist das Tracking unserer Key Performance Indicators (KPI), das uns hilft, Fortschritte systematisch zu evaluieren und transparent zu kommunizieren.

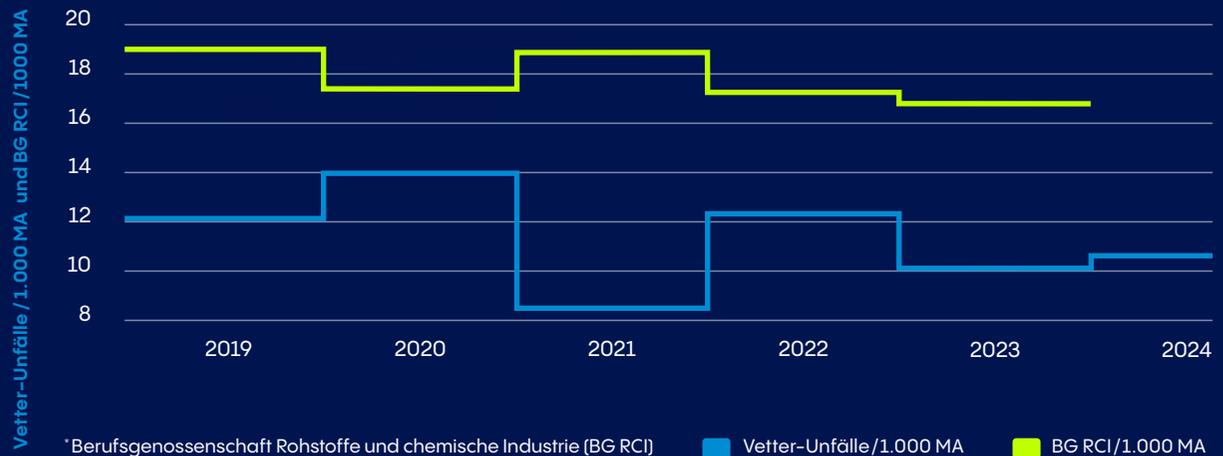
Stabile Kennzahlen als Grundlage

Alle erhobenen Kennzahlen fließen in ein jährliches Managementreview ein, das von der Geschäftsführung analysiert und bewertet wird. Im Rahmen unserer Unternehmensstrategie Vetter NEXt 2029 planen wir diesen Kontrollprozess weiter auszubauen und noch mehr Fachbereiche in die Entwicklung und Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen einzubinden. Gleichzeitig arbeiten wir kontinuierlich an der Definition neuer Ziele und Kennzahlen, um unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen dynamisch weiterzuentwickeln.

Aussagekräftige Kennzahlen sind das Fundament jeder erfolgreichen Optimierung. Um die Verlässlichkeit dieser Daten zu gewährleisten, nutzen wir ein internes Kennzahlenhandbuch, das einheitliche Standards für die Erhebung und Verarbeitung definiert. Unser datenbasiertes integriertes Managementsystem (DAIM) sorgt

Kontinuierliche Reduzierung der Arbeitsunfälle

Unfallquote niedriger als im Branchendurchschnitt*



dafür, dass alle EHS-relevanten Kennzahlen überwacht, visualisiert und analysiert werden.

Mit über 1.000 angeschlossenen Energiemessstellen ermöglicht unser Energiemonitoringsystem detaillierte standort- und zeitübergreifende Vergleiche – etwa in Bezug auf Energieverbrauch oder -produktivität. Strategische Entscheidungen zu Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzmaßnahmen werden im EHS-Lenkungsausschuss getroffen, der mit Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Fachbereichen besetzt

ist. Dieses interdisziplinäre Gremium steht stellvertretend für unser ganzheitliches Engagement, Verantwortung für Menschen und Umwelt zu übernehmen.

Unsere umfassenden Kontrollinstanzen und die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer EHS-Strukturen verdeutlichen: Nachhaltigkeit ist bei uns kein Anspruch, sondern gelebte Realität.

Unser Leitbild

» Leistungsindikator GRI SRS*-102-16:
Werte

Eine Gemeinschaft benötigt klare Werte, die sie verbinden und Orientierung geben. Unser Unternehmensleitbild bildet die Grundlage für diese Werte und definiert die Prinzipien, die unser Selbstverständnis prägen und unser Handeln steuern. Auf dieser Basis haben wir Führungsgrundsätze entwickelt, die sich aus unserer Unternehmensstrategie ableiten und stetig weiterentwickeln. Denn wir sind überzeugt: Exzellente Führungsarbeit ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens.



Unsere Werte – der Kompass unseres Handelns

Drei starke Adjektive beschreiben die Werte, die wir als Unternehmen leben: verantwortungsvoll, progressiv und flexibel.

Verantwortungsvoll

Wir handeln mit höchster Sorgfalt, Qualität und Achtsamkeit – im Umgang miteinander, mit unserer Umwelt und im Hinblick auf künftige Generationen. Nachhaltigkeit ist für uns nicht nur ein Anspruch, sondern ein fester Bestandteil unserer täglichen Arbeit.

Progressiv

Unsere Innovationskraft zeigt sich in vorausschauendem Denken, der Nutzung modernster Technologien und einer Kultur der kontinuierlichen Verbesserung. Fortschritt bedeutet für uns, Chancen zu erkennen und mutig zu nutzen.

Flexibel

Unsere Flexibilität spiegelt sich in schnellen, maßgeschneiderten Lösungen wider – immer im Einklang mit Kundenanforderungen, regulatorischen Vorgaben und unserem hohen Qualitätsanspruch.

Diese Werte sind untrennbar mit unserem Purpose verbunden: Wir sind für all jene da, die sich auf uns verlassen. Ob für unsere Kunden, Patienten, Partner oder Mitarbeitenden – unser Handeln zielt darauf ab, Vertrauen zu stärken, Erwartungen zu erfüllen und unsere Verantwortung umfassend wahrzunehmen.

Mit diesem Werteverständnis schaffen wir eine starke gemeinschaftliche Grundlage, die unser Unternehmen heute und in Zukunft erfolgreich macht.

Unser Purpose

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

Unsere Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte

Die Achtung und der Schutz der Menschenrechte sind zentrale Bestandteile unseres Handelns. Unsere Verpflichtung, diese Rechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu wahren und aktiv für ihre Einhaltung einzutreten, ist in unserer Grundsatzklärung verankert:



“

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

*Diese Grundsatzklärung gilt für alle direkten und indirekten Tochterunternehmen sowie Mehrheitsbeteiligungen der Vetter-Gruppe und bildet die verbindliche Grundlage unseres unternehmerischen Handelns.

“

Anreizsysteme



Wertschätzung zeigen, Weiterentwicklung fördern

Die Grundlage nachhaltigen Erfolgs bilden Mitarbeitende, die sich wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen. Dazu gehört, ihre individuellen Stärken zu fördern und kontinuierliche Weiterentwicklung zu ermöglichen. Ein zentrales Element der Wertschätzung ist eine faire und transparente Vergütung. Mit einem neuen Vergütungssystem, das zum 1. Januar 2025 in Kraft getreten ist, bieten wir eine noch gerechtere, transparentere und wettbewerbsfähigere Gehaltsstruktur.

Ein weiteres wichtiges Instrument der Wertschätzung und Weiterentwicklung sind unsere jährlichen Zielgespräche. Diese Gespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften schaffen Raum für Reflexion und eine fundierte Einordnung individueller Fähigkeiten, basierend auf dem Vetter-Kompetenzmodell. Die Schlüsselkompetenzen in diesem Modell umfassen:

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

Ziel dieser Gespräche ist es, fachliche sowie persönliche Ziele zu dokumentieren, die sich in vielen Fällen aus den Unternehmenszielen ableiten lassen, insbesondere aus der Strategie Vetter NEXt 2029. Diese Strategie enthält spezifische Nachhaltigkeitsziele in den Bereichen Soziales, Ökonomie und Ökologie, die auf allen Ebenen des Unternehmens eine Rolle spielen.

Es ist uns besonders wichtig, persönliche Vorstellungen und die strategischen Visionen des Unternehmens miteinander in Einklang zu bringen. Wenn Mitarbeitende die Unternehmensziele verstehen, teilen und in ihre tägliche Arbeit integrieren, tragen sie aktiv zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele bei.

Betriebliche Krankenzusatzversicherung

Im Bereich der Gesundheitsvorsorge leisten wir durch unsere kostenlose betriebliche Krankenzusatzversicherung (bKV) einen wichtigen Beitrag zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Die bKV umfasst drei Leistungsbausteine:

- ein Gesundheitsbudget von 900 Euro jährlich (für z. B. Zahnbehandlungen, Heilpraktiker, Optiker)
- ein Vorsorgepaket im Wert von 1.900 Euro alle zwei Jahre
- Assistance-Leistungen wie die Terminvermittlung bei Fachärzten.

Unsere Mitarbeitenden profitieren auch von einer Kooperation mit Facharztpraxen, die auf die bKV-Leistungen abgestimmt sind, darunter u. a. urologische und hausärztliche Praxen. Darüber hinaus bieten wir alle zwei Jahre einen umfassenden Gesundheits-Check-up an, der entweder in einer Arztpraxis oder in einer mobilen Praxis vor Ort durchgeführt wird. Dieses Angebot wird komplett von der bKV abgedeckt und umfasst u. a. Blutwerteermittlung, Ultraschalluntersuchungen und EKGs. Im Jahr 2024 haben bereits 1.246 Mitarbeitende von diesem wichtigen Angebot Gebrauch gemacht.

Betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonto

Um unseren Mitarbeitenden auch im Alter finanzielle Sicherheit zu bieten, unterstützen wir sie aktiv beim Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV). Unser Modell ist einfach, verständlich und für alle Mitarbeitenden bezahlbar. Es wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat entwickelt und 2020 mit dem ersten Platz beim Deutschen bAV-Preis in der Kategorie „Kleine und mittelständische Unternehmen“ ausgezeichnet. Das Modell besteht aus einer Arbeitgeber- und einer staatlich geförderten Arbeitnehmerbeteiligung.

Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich individuell zur bAV beraten zu lassen, wobei wir mit einem externen Dienstleister zusammenarbeiten und sowohl analoge als auch digitale Beratungsoptionen bieten.

Zusätzlich stellen wir unseren Mitarbeitenden ein Zeitwertkontenmodell zur Verfügung, das einen vorgezogenen Ruhestand ohne finanzielle Einbußen ermöglicht. Auch das unterstützen wir mit einem attraktiven Arbeitgeberzuschuss und bieten eine umfassende Beratung.

2.900 €

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



Mitarbeitende aktiv in Prozessverbesserungen einbinden

Mit V³ – Vorschlag, Verbesserung, Vorsprung haben wir ein Ideenmanagementsystem geschaffen, das unsere Mitarbeitenden seit Jahren motiviert, ihre Erfahrungen und Ideen einzubringen. Ziel ist es, Prozesse nachhaltig zu optimieren. Ob gesteigerte Produktivität, Kostensenkung, vereinfachte Abläufe, bessere Arbeitsbedingungen oder Umweltschutz: Mitarbeitende reichen ihre Vorschläge ein, die ein neutrales Ideenboard bewertet. Vielversprechende Ideen durchlaufen den weiteren V³-Ideenmanagementprozess und werden von Expertinnen und Experten geprüft. Erfolgreich umgesetzte Ideen belohnen wir mit attraktiven Prämien.

Neue Talente durch Mitarbeitende gewinnen

Um nachhaltig zu wachsen, setzen wir auf die Empfehlung unserer Mitarbeitenden. Wer geeignete Fachkräfte für offene Stellen im Unternehmen vermittelt, erhält eine Prämie. Erfolgreiche Vermittlungen, bei denen die neuen Kolleginnen und Kollegen auch die Probezeit meistern, honorieren wir zusätzlich. Im Jahr 2024 haben wir dafür diese Weise Prämien in Höhe von insgesamt 891.000 Euro ausgezahlt.

JobRad und Deutschlandticket: klimafreundlich und gesund zur Arbeit

Wir fördern umweltfreundliche Mobilität und bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, bis zu zwei Fahrräder zu günstigen Konditionen zu leasen. Der Wechsel vom Auto aufs Rad schont nicht nur das Klima, sondern stärkt auch die Gesundheit. Mehr als 2.000 Mitarbeitende nutzen dieses Angebot – für über 2.800 Fahrräder bestehen derzeit Leasingverträge.

Darüber hinaus übernehmen wir die Kosten für das Deutschlandticket der Deutschen Bahn. Über 1.200 Mitarbeitende profitieren bereits von dieser Möglichkeit, klimaneutral zur Arbeit zu pendeln.

Leihfahrräder: flexibel zwischen den Standorten unterwegs

Für eine nachhaltige Mobilität zwischen unseren Produktionsstätten stehen an vier Standorten Leihfahrräder

bereit. Gemeinsam mit unserem Partner TWS reduzieren wir so den CO₂-Ausstoß unserer Firmenfahrzeuge. Auch der Weg vom Bahnhof oder in die Stadtmitte wird durch die Leihfahrräder komfortabel und umweltschonend.

Fahrradinfrastruktur und E-Mobilität ausbauen

Wir treiben die Verkehrswende voran und investieren gezielt in den Ausbau unserer Fahrradinfrastruktur. Bei jeder Standort- und Werkserweiterung planen wir überdachte und funktionale Fahrradabstellplätze, E-Bike-Ladestationen und Reparaturmöglichkeiten ein. Gleichzeitig sorgen wir mit zusätzlichen Ladestationen für Elektrofahrzeuge dafür, dass auch die E-Mobilität bei uns weiter Fahrt aufnimmt.



Attraktive Vergütung als Schlüssel zum Erfolg

» Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Unser Vergütungssystem besteht aus einem tariflichen und einem außertariflichen Bereich. Im tariflichen Segment sind Tätigkeiten einer von zehn Gehaltsgruppen zugeordnet. Innerhalb jeder Gruppe bewegt sich das Gehalt in einem definierten Band, das auf einem aus Marktdaten ermittelten Mittelwert (100 Prozent) basiert. Die Gehaltsgruppe wird ausschließlich durch die jeweilige Tätigkeit bestimmt. Innerhalb einer Gruppe entwickelt sich das Gehalt nach einheitlichen, geschlechtsneutralen Kriterien.

Regelmäßige Überprüfungen der Marktdaten stellen sicher, dass die Vergütung stets marktgerecht bleibt. Weichen die Gehälter für bestimmte Tätigkeiten vom Marktstandard ab, passen wir sie gezielt an. Tarifbeschäftigte profitieren zudem von jährlichen Gehaltsanpassungen, einem anteiligen 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld sowie Nacht- und Wochenendzuschlägen im Schichtsystem.

Seit dem 1. Januar 2025 gilt ein neues Vergütungssystem, das Transparenz, Planbarkeit und Leistungsanerkennung in den Mittelpunkt stellt. Dieses System umfasst neben einem attraktiven Grundgehalt einen Unternehmenserfolgsbonus in Höhe von 1.000 Euro, der bei Zielerreichung im Folgejahr ausgezahlt wird.

Im Rahmen der Entwicklung des neuen Vergütungssystems haben wir auch eine umfassende Benchmark-Analyse durchgeführt. Dabei wurde geprüft, ob

unsere Mindestgehälter über den existenzsichernden Löhnen am Markt liegen. Das Ergebnis: An allen Standorten zahlen wir mindestens zwölf Prozent mehr als das definierte existenzsichernde Minimum. Dieses System zeigt unseren Mitarbeitenden, dass sie sich auf Vetter verlassen können und am Erfolg des Unternehmens teilhaben.

Zusätzliche Leistungen runden das tarifliche Vergütungspaket ab. Dazu zählen ein monatlicher Fahrtkostenzuschuss und die Kostenübernahme des Deutschlandtickets (Gesamtzuschüsse für Mobilität 2024: 1.801.000 Euro) sowie vergünstigte Preise in unseren Betriebsrestaurants. Zu besonderen Anlässen wie Geburt, Hochzeit oder Jubiläum erhalten Mitarbeitende Geldgeschenke. Zu Weihnachten bedanken wir uns mit einer zusätzlichen Aufmerksamkeit.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen wir 37 Betreuungsplätze in Ravensburger Kitas und je zwölf Firmenplätze in sechs weiteren Kitas bereit. Zusätzlich bezuschussen wir Krippen- und Kindergartenkosten – im Jahr 2024 mit insgesamt 417.000 Euro. Ein abwechslungsreiches Ferienprogramm für Kinder von Mitarbeitenden ergänzt unser Angebot.

Tantiemenmodell für den außertariflichen Bereich

» Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Im außertariflichen Bereich setzen wir auf ein leistungs-basiertes Tantiemenmodell. Es beteiligt Mitarbeitende über sogenannte Vetter-Erfolgspunkte am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Die Erfolgspunkte werden geschlechtsneutral vergeben und schaffen Anreize für ökonomisch effizientes Handeln.

Während wir bei der Vergabe der Vetter-Erfolgspunkte keine geschlechtsspezifischen Unterschiede machen, erheben wir aufgrund unterschiedlicher Abrechnungsmethoden keine weiteren Daten für den Leistungsindikator GRI SRS-102-38. Diese Kennzahl ist jedoch nicht ausschlaggebend bei der Beurteilung der Fairness unserer Vergütungsstruktur.

Mit diesen Maßnahmen unterstreichen wir unser Engagement für eine faire, transparente und zukunftsorientierte Vergütung, die nicht nur individuelle Leistungen honoriert, sondern auch den Erfolg des Unternehmens gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden feiert.

Beteiligung von Anspruchsgruppen



Jährliche Evaluation unserer Anspruchsgruppen

Um den Anforderungen unseres integrierten Managementsystems für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Umwelt- und Energiemanagement gerecht zu werden, legen wir großen Wert darauf, die Erwartungen unserer Stakeholder zu kennen und zu verstehen. Jährlich erheben und bewerten wir deshalb systematisch die Bedürfnisse aller relevanten Interessengruppen. Dazu erstellen wir eine umfassende Matrix, die über 40 Stakeholder und deren Erwartungen abbildet. Sie wird jährlich aktualisiert, um auf Veränderungen und neue Erkenntnisse einzugehen.

Unsere Stakeholderdialoge sind vielfältig und finden in unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens statt. Direkte Gespräche – etwa mit Partnern, Gemeinden, Kommunen und Behörden – führen wir im Rahmen von Netzwerkveranstaltungen, Messen, Versammlungen oder Audits. Ergänzend dazu nutzen wir indirekte Kommunikationswege wie Befragungen, Newsletter, Social Media und weitere Kanäle, um den Austausch zu intensivieren.

Zu unseren internen Anspruchsgruppen zählen die Unternehmensleitung, Mitarbeitende und der Betriebsrat. Externe Stakeholder umfassen ein breites Spektrum, darunter Kunden, Lieferanten, Dienstleister, Behörden und Zertifizierungsgesellschaften.

Die zentralen Anliegen der Stakeholder decken ein breites Themenspektrum ab. Dazu zählen Umweltverträglichkeit, Standortbindung, Gemeinwohlorientierung, Sauberkeit, Arbeitgeberattraktivität, rechtliche Compliance, Stabilität, Prävention von Notfällen sowie die Verantwortung in Arbeits- und Umweltschutz. Auch Aspekte wie Risikovermeidung und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben stehen im Fokus.

Um diese Erwartungen zu priorisieren, bewerten wir sie systematisch in unserer Matrix. Dabei berücksichtigen wir, welche Anliegen für welche Stakeholdergruppen besonders relevant sind. Die Ergebnisse machen individuelle Prioritäten sichtbar und helfen uns, gezielt auf die Erwartungen einzugehen.



40+ Stakeholder
interne und externe Anspruchsgruppen

157 Erwartungen
systematisch erfasst und bewertet

16 Kategorien
zur strukturierten Zuordnung und Priorisierung

Dialog und Feedback: zuhören, verstehen, handeln

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

Wir legen großen Wert darauf, die Anliegen der Menschen zu verstehen, mit denen wir zusammenarbeiten. Um das zu gewährleisten, führen wir regelmäßig Mitarbeitendenbefragungen zu verschiedenen Themen durch. Ergänzend dazu haben wir mit Formaten wie dem Kulturcockpit und „GF im Dialog“ Möglichkeiten geschaffen, bei denen Mitarbeitende ihre Anliegen entweder persönlich oder anonym an die Geschäftsführung herantragen können. Die Geschäftsführung beantwortet diese Anliegen, leitet bei Bedarf Verbesserungen ein und gibt Rückmeldungen an die Belegschaft.

Als vertrauensvolle Anlaufstelle bei Problemen und Konflikten stehen neben dem Betriebsrat auch zwei Sozialberatende sowie eine Vertrauensperson zur Verfügung. Zudem gewährleistet ein digitales Beschwerdemanagementsystem, dass Beschwerden schnell und strukturiert bearbeitet werden.

Optimierungspotenziale, die von externen Stakeholdern wie Kunden oder Lieferanten angesprochen werden, erfahren wir durch Audits, unser Lieferantenmanagementsystem und weitere Dialogformate, die in den Fachbereichen organisiert werden. Um Mitarbeitende zu gewinnen, nutzen wir Messen, Informationsveranstaltungen und die direkte Ansprache über unsere Social-Media-Kanäle.

Im Jahr 2024 äußerten externe Interessengruppen, insbesondere Anwohnerinnen und Anwohner, Beschwerden über die Parkplatz- und Verkehrssituation rund

um Vetter-Standorte. Zudem wurde Lärmbelastung durch Baustellen kritisiert. Solche Rückmeldungen sind für unsere Compliance-Bemühungen von großer Bedeutung. Die Anliegen wurden sorgfältig und vertraulich geprüft. Im Anschluss haben wir wirksame Gegenmaßnahmen entwickelt und umgesetzt, um die Belastungen für die betroffenen Interessengruppen zu minimieren.

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

Vetter-Stakeholderdialog



Kunden, Lieferanten und Dienstleister



Potenzielle Arbeitnehmer, Berufsgenossenschaften



Versicherungen, Kreditinstitute, Behörden und Ämter



Gemeinden vor Ort, Netzwerke und Wettbewerber

Innovations- und Produktmanagement



Nachhaltigkeit durch Innovation: ressourcenschonende Lösungen für eine anspruchsvolle Branche

Die aseptische Abfüllung gehört zu den besonders energieintensiven Prozessen. Umso wichtiger ist unsere Innovationskraft, insbesondere im Bereich der Ressourceneffizienz. Für uns bedeutet Nachhaltigkeit, mit Kreativität und Agilität auf die dynamischen Veränderungen des Marktes zu reagieren. Bei Vetter treffen Innovation und Kontinuität aufeinander – eine Kombination, die nachhaltigen Erfolg erst möglich macht.

Mit gezielten Innovations- und Effizienzmaßnahmen verbessern wir kontinuierlich unsere Dienstleistungen. Dazu gehören unter anderem die Reduzierung oder der Ersatz von Plastik durch alternative Verpackungsmaterialien, klimaschonende Logistiklösungen und die weitere Verringerung von CO₂-Emissionen (siehe Kapitel „Umwelt“).

Fortschritte und Herausforderungen beim Einsatz nachhaltiger Materialien

Der Einsatz recycelter Werkstoffe für Primärverpackungen ist aufgrund aktueller Technologien und Regularien noch nicht möglich. Dennoch entwickeln wir gemeinsam mit unseren Kunden Lösungen, die sowohl hohe Nachhaltigkeitsstandards als auch unsere strengen Qualitäts- und Reinheitsanforderungen erfüllen. Im Bereich der Sekundärverpackungen steigt die Nachfrage nach papierbasierten Monomateriallösungen. Diesen Trend



^ Vials: präzise dosierte Lösungen für höchste Ansprüche.

unterstützen wir durch verstärkte Kooperationen mit Anbietern umweltfreundlicher Materialien.

Bereits heute integrieren wir nachhaltigere Verpackungs- und Prozesslösungen in unsere Leistungen, oft schon während der Entwicklungsphase. Beispiele sind PVC-freie oder umweltfreundliche Materialien für interne Transport-Trays sowie plastikfreie Tamper-Evident-Etiketten. Wir erweitern fortlaufend unsere Kapazitäten bei diesen umweltschonenden Alternativen und setzen auch bei internen Produktionsprozessen zunehmend auf nachhaltige Materialien.

Wiederverwendbarkeit und Recycling spielen auch bei Medizinprodukten wie Pens oder Autoinjektoren eine immer größere Rolle. Um Kundenwünsche zu erfüllen,

prüfen wir die Umsetzbarkeit neuer Materialien und passen unsere Verpackungslinien entsprechend an. Unsere Autoinjektoren tragen bereits heute zur Nachhaltigkeit bei, indem sie Patientinnen und Patienten unnötige Wege in Krankenhäuser oder zu Arztpraxen ersparen.

Angesichts von 234 Millionen abgefüllte Einheiten im Jahr 2024 bleibt die Sicherstellung höchster Produktqualität oberstes Gebot. Gleichzeitig gewinnen die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit immer mehr an Bedeutung.

Innovation als Gemeinschaftsleistung

Innovation ist bei Vetter eine Gemeinschaftsleistung. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat das Potenzial, Wachstums- und Nachhaltigkeitschancen in ihrem oder seinem Arbeitsbereich zu identifizieren. Deshalb fördern wir eine unternehmensweite Innovationskultur. Unser Team Innovation Partner unterstützt Abteilungen durch Workshops und Schulungen, um Probleme zu analysieren und Lösungen zu entwickeln.

Durch gezielte Vernetzung innerhalb und außerhalb des Unternehmens schaffen wir eine starke Basis für Innovation. Formate wie der Vetter-Hackathon geben unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, Lösungsansätze für konkrete Herausforderungen zu entwickeln und direkt zu testen. Ein weiteres neues Highlight ist das Innovation Bootcamp, bei dem Mitarbeitende kreative und systematische Methoden erlernen und sie in ihren Arbeitsalltag integrieren können.

Mit dieser ganzheitlichen Herangehensweise an Nachhaltigkeit und Innovation sichern wir nicht nur den langfristigen Erfolg von Vetter, sondern leisten auch einen Beitrag zur Schonung globaler Ressourcen.



Datensicherheit und Infrastruktur

Eine widerstandsfähige IT-Infrastruktur ist ein zentraler Pfeiler unserer Unternehmensstrategie. Um unsere Systeme noch besser vor digitalen Bedrohungen zu schützen, haben wir 2024 ein Security Operation Center (SOC) eingeführt. Es ermöglicht eine kontinuierliche Überwachung unserer IT-Systeme und sorgt für eine schnelle Reaktion auf potenzielle Sicherheitsvorfälle.

Mit einer KI-gestützten Sicherheitsplattform für Endgeräte setzen wir auf fortschrittliche Technologien, die Bedrohungen frühzeitig erkennen und abwehren. Darüber hinaus entwickeln wir ein umfassendes Maßnahmenpaket, das organisatorische und

prozessuale Vorkehrungen gegen Ransomware-Angriffe beinhaltet.

In enger Zusammenarbeit mit dem Enterprise Risk Management haben wir Notfallpläne erstellt, um im Ernstfall handlungsfähig zu bleiben. Regelmäßige Sicherheitsüberprüfungen, darunter auch jährliche Penetrations-tests, gewährleisten ein konstant hohes Schutzniveau.

Unsere IT-Strategie unterstützt nicht nur die Sicherheit, sondern auch die Flexibilität und Ressourcenschonung unserer Mitarbeitenden. Mit der Initiative Use Your Own Device können private mobile Endgeräte sicher in den

Arbeitsalltag integriert werden. Über eine geschützte Infrastruktur erhalten Mitarbeitende Zugriff auf Anwendungen wie Microsoft Outlook oder Teams. Dieser Ansatz fördert mobiles Arbeiten, schont Ressourcen und erhöht gleichzeitig die Datensicherheit.

All diese Maßnahmen verfolgen ein gemeinsames Ziel: die Datensicherheit, Effizienz und Nachhaltigkeit unserer IT langfristig zu sichern und gleichzeitig den steigenden Anforderungen an Flexibilität und digitalen Schutz gerecht zu werden. So bleiben wir zukunftssicher und leistungsfähig in einer zunehmend vernetzten Arbeitswelt.

Perspektiven der Vetter-IT-Sicherheit



Organisatorische Perspektive

Organisation, Prozesse und Strukturen

Cloud-Onboarding-Prozess / Datenschutzbeauftragter / Strategie Vetter NExT 2029 / Architektur- / Organisationsrichtlinie, Policy und SOP



Technologische Perspektive

Systeme und Abwehrtechnologien

Endpoint Security / Mail Security / Netzwerkzoning IT / OT / Multifaktorauthentifizierung / Back-up und Recovery / Penetrationstests



Personelle Perspektive

Fähigkeiten und Qualifikationen

Awareness / Mitarbeiter-Onboarding / Technologieschulungen

Finanzierung

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

234 Millionen

abgefüllte Einheiten injizierbarer
Medikamente im Jahr 2024

Um die steigende Nachfrage nach lebensnotwendigen Medikamenten zu decken, setzt Vetter auf ein kontinuierliches Wachstum und den Ausbau unserer Kapazitäten. Die Finanzierung dieser Investitionen erfolgt aus unserem operativen Cashflow und durch externe Darlehen. Dadurch können wir unsere Expansionsziele ohne den Aufbau signifikanter Finanzanlagen realisieren.

Vorübergehend verfügbare Finanzmittel werden entweder als Sichtguthaben bei unseren Kernbanken gehalten oder in kurzfristig liquidierbaren Wertpapieren angelegt. Dieses Vorgehen gewährleistet sowohl Flexibilität als auch Sicherheit bei der Mittelverwaltung.

Bei langfristigen Verpflichtungen wie betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkontenmodell setzen wir auf Fonds mit integrierter Wertsicherungskomponente. Dadurch minimieren wir die Risiken für die Guthaben unserer Mitarbeitenden und schaffen eine verlässliche Grundlage für ihre finanzielle Zukunft.

Mit dieser Strategie kombinieren wir solides Wachstum, finanzielle Stabilität und die Wahrung der Interessen unserer Mitarbeitenden, um unserer Verantwortung als innovativer und nachhaltiger Partner in der Pharmaindustrie gerecht zu werden.





04

Umwelt

Die Endlichkeit natürlicher Ressourcen, Klimawandel und Umweltbelastungen erfordern entschlossenes Handeln. Wir als Unternehmen fühlen uns verpflichtet, unseren Beitrag zu leisten. Deshalb verfolgen wir ehrgeizige ökologische Ziele, setzen auf effiziente Nutzung von Energie und Rohstoffen und reduzieren aktiv unsere CO₂-Emissionen. Mit innovativen Technologien und Recyclingstrategien möchten wir Maßstäbe in der Pharmabranche setzen.

Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen



Mit unseren Photovoltaikanlagen gewährleisten wir eine nachhaltige Energieproduktion.



Unser Ziel ist es, Emissionen zu senken, Energie effizienter einzusetzen und Abfälle zu minimieren, ohne Kompromisse bei unseren hohen Qualitätsstandards einzugehen. Rund 90 Prozent unseres Energiebedarfs entfallen auf die Herstellung produktionsrelevanter Medien und den Betrieb und die Versorgung unserer Infrastruktur.

Aufgrund regulatorischer Vorgaben müssen pharmazeutische Abfälle über spezielle Müllverbrennungsanlagen entsorgt werden. Dies schränkt unsere Recyclingmöglichkeiten ein. Zudem ist unser Wasserverbrauch direkt mit der Produktionsauslastung verknüpft, da aufbereitetes Wasser in die Produkte einfließt und im Produktionsprozess unverzichtbar ist.

Nachhaltiges Energiekonzept

Bereits seit 2014 setzen wir auf eine kontinuierliche Verbesserung unserer Energieeffizienz und die Verringerung unserer Treibhausgasemissionen (THG). Anfangs konnten wir die Emissionen nur relativ zur Bruttowertschöpfung reduzieren. Mit unserem Beitritt zur Science Based Targets Initiative im Jahr 2023 gelingt uns das inzwischen auch in absoluten Zahlen.



Unsere nachhaltige Energiepolitik umfasst zahlreiche Bausteine:

- Seit 2014 beziehen wir ausschließlich zertifiziertes Ökostrom an unseren Standorten in Deutschland und Österreich.
- Eigenständige Energiegewinnung durch Geothermie, Photovoltaikanlagen und Biogasblockheizkraftwerke.
- Neubauten entsprechen dem KfW-40-Standard.

Unser langfristiges Ziel ist es, den Energieverbrauch in Relation zur BWS bis 2029 um zehn Prozent zu senken (Basisjahr: 2019). Seit 2019 erzielten wir bereits eine Einsparung von 28 Prozent pro BWS.

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

Im Jahr 2024 haben wir erneut wichtige Schritte unternommen, um unsere Energieeffizienz zu steigern und einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

So ersetzen wir zwei ältere Hochdruckdampfzeuger durch ein hocheffizientes Modell, das bereits eine Wasserstoffverträglichkeit von 20 Prozent bietet – ein zukunftsweisender Schritt hin zu einer klimafreundlicheren Energieversorgung.

Zusätzlich haben wir eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 128 kWp in Betrieb genommen. Diese Anlage erzeugt jährlich so viel Energie, wie 29 Einfamilienhäuser im Durchschnitt verbrauchen – ein weiterer bedeutender Meilenstein auf unserem Weg zur Nachhaltigkeit.

Durch die Implementierung einer Wärmerückgewinnung über eine Wärmepumpe an einem unserer Standorte konnten wir nicht nur unsere Energieeffizienz weiter verbessern, sondern die gewonnene thermische Energie auch CO₂-neutral bereitstellen.

Dank dieser innovativen Maßnahmen verbinden wir technologische Fortschritte mit unserer nachhaltigen Verantwortung und beschleunigen aktiv den Übergang in eine klimafreundliche Zukunft.



Unsere Photovoltaikanlagen auf dem Dach des Logistikzentrums in Ravensburg West.

54 %

**unseres Gesamtenergieverbrauchs
stammen aus erneuerbaren Energien.**

Das Mobilitätskonzept

Als einer der größten Arbeitgeber in Ravensburg setzen wir auf ein umfassendes Mobilitätskonzept, um das Verkehrsaufkommen zu verringern und klimafreundliche Alternativen zu fördern.

Zusätzlich fördern wir flexibles Arbeiten durch die Bereitstellung mobiler Arbeitsgeräte und engagieren uns in regionalen Netzwerken, um gemeinsam mit der Stadt Ravensburg nachhaltige Verkehrslösungen zu entwickeln.

Fahrradmobilität

Mitarbeitende haben mehr als 2.800 Fahrräder über unser JobRad-Angebot geleast. Zudem erweitern wir kontinuierlich die Infrastruktur mit über 700 überdachten Abstellplätzen, Ladestationen, Reparaturstationen und Duschen.

ÖPNV

Wir übernehmen die kompletten Kosten des Deutschlandtickets, das inzwischen fast 20 Prozent unserer Mitarbeitenden nutzen.

E-Bikes und Pendler-Apps

E-Bikes können dank einer Kooperation mit den TWS kostenfrei ausgeliehen werden, und unsere Mitarbeitenden haben Zugriff auf Apps, die den idealen Mobilitätsmix berechnen.

Elektromobilität

34 Ladesäulen mit 68 Ladepunkten stehen zur Verfügung. Die Elektrofahrzeuge unserer Mitarbeitenden und Besucher tanken hier ausschließlich erneuerbare Energie.



Ressourcenverbrauch

Reinhaltung des Abwassers

Die Qualität unseres Abwassers wird regelmäßig überprüft und als unbedenklich eingestuft. Allerdings sind unsere Möglichkeiten zur Reduktion der Abwassermenge aufgrund der strengen regulatorischen Anforderungen in der Pharmaproduktion begrenzt.

Chancen und Risiken

Mit dem Beitritt zur SBTi positionieren wir uns zum Thema Klimaschutz. Durch die Festlegung wissenschaftlich fundierter Klimaziele können wir unsere Wettbewerbsfähigkeit steigern, Kunden und Stakeholder überzeugen sowie Betriebskosten durch Energieeffizienzmaßnahmen senken. Mit der Reduktion von Emissionen minimieren wir langfristig unsere Abhängigkeit von fossilen Energien und senken das Risiko durch volatile Märkte.

Risiken durch den Beitritt zur SBTi

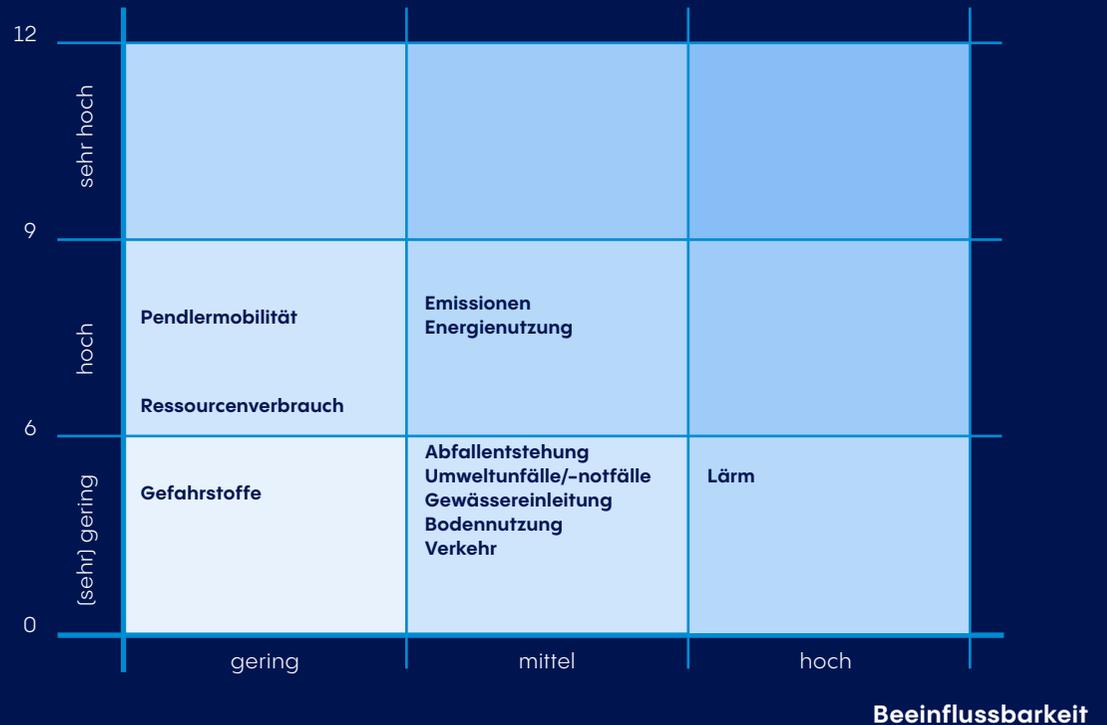
Die Umsetzung der SBTi-Klimaziele erfordert hohe Investitionen in neue Technologien und Prozesse, was kurzfristig zu finanziellen Belastungen führen kann. Zudem bestehen Risiken durch externe Faktoren wie wirtschaftliche Krisen oder technologische Abhängigkeiten, da einige Maßnahmen auf Technologien setzen, die noch nicht ausgereift oder flächendeckend verfügbar sind. Eine Nichterreicherung der gesetzten Ziele könnte zu einem Reputationsverlust und enttäuschten Erwartungen bei Stakeholdern führen. Darüber hinaus erfordert die Einbindung unserer Lieferkette ein gemeinsames Engagement, was zusätzliche Herausforderungen mit sich bringen kann.

Umweltaspektbewertung

Alle unsere Ziele und Maßnahmen basieren auf einer umfassenden Umweltaspektbewertung, die wir jährlich aktualisieren. Dabei analysieren wir elf direkte und sieben indirekte Umweltaspekte, um potenzielle

Umweltrisiken frühzeitig zu identifizieren und proaktiv geeignete Gegenmaßnahmen einzuleiten. Bei dringendem Handlungsbedarf wird die Bewertung auch unterjährig angepasst, um schnell und gezielt reagieren zu können.

Umweltrelevanz



Portfolio der bedeutenden Umweltaspekte 2024 für Vetter



» Leistungsindikator GRI SRS-301-1:
Eingesetzte Materialien

Als Pharmadienleister sind wir verpflichtet, sämtliche Anforderungen der Good Manufacturing Practice (GMP) zu erfüllen. Wir müssen also stets höchste Qualitätsstandards einhalten, um das Vertrauen der Patientinnen und Patienten in unsere Kompetenz zu rechtfertigen. Aktuelle Technologien erlauben es jedoch noch nicht, recycelte Materialien bei den Primärverpackungen in der erforderlichen Qualität, Sicherheit und gemäß unseren hohen Anforderungen einzusetzen. Im Jahr 2024 verwendeten wir bei der Produktion unserer Hilfs- und Packstoffe die unten aufgeführten Rohstoffe.

Rohstoffe, Hilfsmittel, Packmittel

Glaskörper:	251.671.077 St.
Gummitteile:	285.237.967 St.
Kunststoffteile:	48.933.339 St.
Faltschachteln:	12.531.223 St.
Beipackzettel:	11.509.038 St.
Oberfolie:	48.933 m
Unterfolie:	777.023 m
Verschlusssteile:	472.467.068 St.
Autoinjektoren:	30.392.683 St.

» Leistungsindikator GRI SRS-302-1:
Energieverbrauch

Im Hinblick auf unsere Zielsetzung, den relativen Gesamtenergieverbrauch zu senken, haben wir durch die Maßnahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie bereits bedeutende Fortschritte erzielt. Dennoch ist der Verbrauch von Strom, Heizöl und Wasser in einem wachsenden Unternehmen, das neue Mitarbeitende gewinnt und Standorte erweitert, naturgemäß gestiegen. Die folgende Tabelle veranschaulicht die Veränderung des Energieverbrauchs im Vergleich der Jahre.

Energieverbrauch 2024*

Gesamtenergieverbrauch:	179.704.825 kWh	12%
Strom:	74.311.818 kWh	13%
Erdgas:	79.426.747 kWh	1%
Biomethan:	4.150.000 kWh	n. V.**
Biogas:	12.996.110 kWh	40%
Stickstoff:	3.100.441 kWh	-18%
Heizöl:	441.010 kWh	-9%
Fernwärme:	617.000 kWh	9%
Geothermie:	2.938.614 kWh	-14%

*im Vergleich zum Jahr 2023

**nicht verfügbar, da neue Energiequelle

» Leistungsindikator GRI SRS-302-4:
Verringerung des Energieverbrauchs

Unser Energiemanagement basiert auf den normierten Vorgaben der DIN ISO 50001, die als Standard für die Berechnung der Verringerung unseres Energieverbrauchs dient. Unsere Referenz für die Energiegrundlage bildet das Jahr 2019. Die unten abgebildete Grafik zeigt einen proportionalen Anstieg des absoluten Stromverbrauchs, was auf das Unternehmenswachstum und die damit verbundene Produktionsausweitung zurückzuführen ist. Im Vergleich zur Bruttowertschöpfung ist es uns jedoch gelungen, den Stromverbrauch kontinuierlich zu senken.

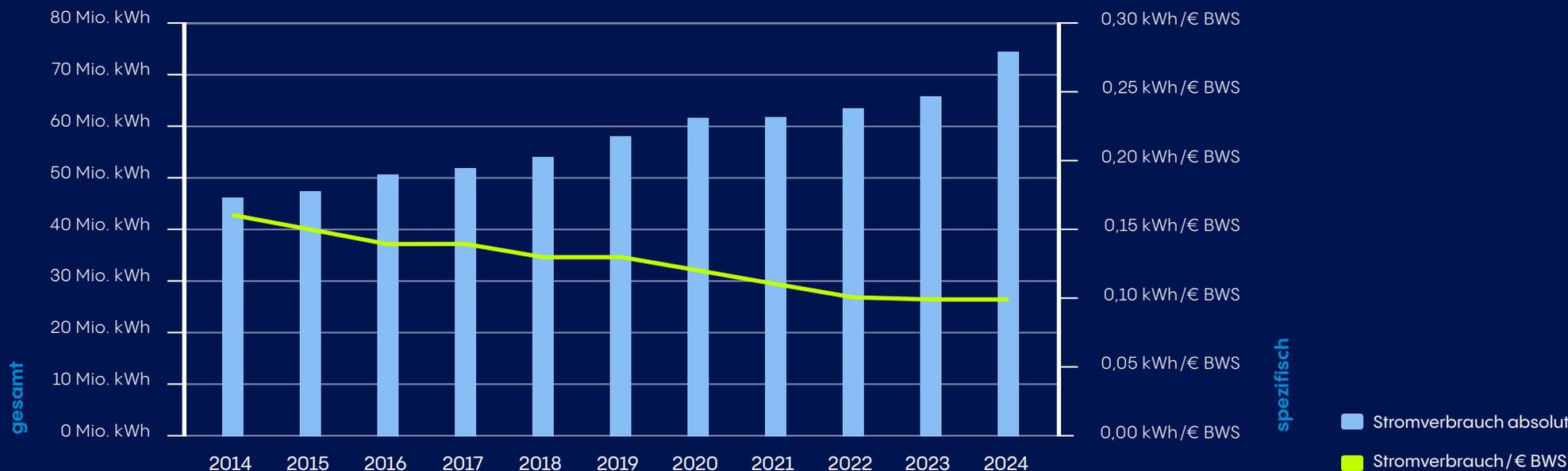
In den vergangenen zehn Jahren haben wir über 130 Energieeffizienzmaßnahmen mit einem Gesamtinvestitionsvolumen von knapp zehn Millionen Euro erfolgreich umgesetzt. Diese Maßnahmen führten zu einer beeindruckenden Einsparung von mehr als 33 Millionen kWh Energie – ein bedeutender Beitrag zu unserer nachhaltigen Wirtschaftsweise.

Ein herausragendes Beispiel unserer Effizienzprojekte ist der 2024 ersetzte Vakuumkompressor, der jährlich rund 24.900 kWh Energie einspart. Zudem haben wir einen Heizkessel ausgetauscht, der nun eine Wasserstoffverträglichkeit von 20 Prozent bietet und somit zukunftsweisend für die Anforderungen einer klimafreundlichen Energieversorgung ist.

Ein weiterer Meilenstein ist die Einführung unserer neuen Energiemonitoringsoftware. Sie ermöglicht nicht nur eine präzise Messung des Energieverbrauchs und die Bewertung der Effizienz unserer Maßnahmen, sondern auch eine kontinuierliche Optimierung. Die Software erlaubt detaillierte Analysen und zeigt beispielsweise den Zusammenhang zwischen Energieverbrauch, Außentemperatur und anderen Einflussfaktoren auf.

Mit diesen Investitionen und technologischen Innovationen setzen wir unsere konsequente Strategie zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Reduzierung von Emissionen erfolgreich fort.

Stromverbrauch jährlich, gesamt/spezifisch pro Euro Bruttowertschöpfung



» Leistungsindikator GRI SRS-303-3:
Wasserentnahme

Zur Herstellung unserer pharmazeutischen Produkte verwenden wir ausschließlich Trinkwasser. Die Reduktion des Wasserverbrauchs hat für uns eine hohe Priorität, doch aufgrund der stark regulierten Wertschöpfungsprozesse in der pharmazeutischen Produktion sind die Einsparpotenziale begrenzt. Zudem müssen wir aufgrund klimatischer Schwankungen und regulatorischer Anforderungen bei Temperatur und Feuchtigkeit den Wasserbedarf in bestimmten Prozessen aufrechterhalten. Ein wichtiger Bestandteil unserer Effizienzmaßnahmen ist die Rückgewinnung von Wärme

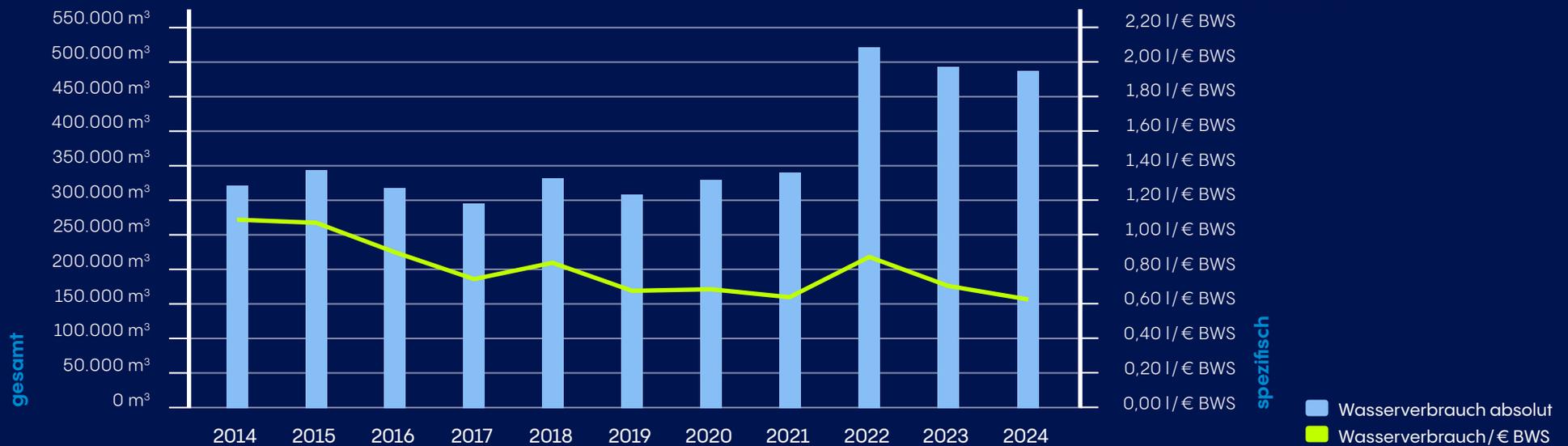
durch Rückkühlwerke, die sowohl den Wasserverbrauch senken als auch die Energieeffizienz steigern.

Bei der Reduktion der Abwassermenge stehen wir vor ähnlichen Herausforderungen. Die pharmazeutischen Spurenstoffe werden durch unsere strengen Produktionsprozesse jedoch minimiert, und Restflüssigkeiten werden nicht in die Kanalisation abgegeben. Der Großteil unserer Produkte besteht aus proteinbasierten Wirkstoffen, deren Restanhaftungen bei der Reinigung des Equipments durch hohe Temperaturen inaktiviert werden. Hormonbasierte Produkte werden zusätzlich vorgewaschen und die Restflüssigkeiten separiert entsorgt. Wir stellen die Unbedenklichkeit unserer Abwässer

an allen drei Produktionsstandorten durch regelmäßige freiwillige Abwasseranalysen sicher, die bisher nie Auffälligkeiten zeigten.

Im Jahr 2024 betrug unser Trinkwasserverbrauch **489.391 Kubikmeter**, und die Abwassermenge lag bei **464.921 Kubikmetern**.

Wasserverbrauch jährlich, gesamt/spezifisch pro Euro Bruttowertschöpfung





» Leistungsindikator GRI SRS-306-2:
Abfall

Das Wachstum von Vetter führt zu einer absolut höheren Abfallmenge, jedoch konnten wir die Abfallmengen in Relation zur Bruttowertschöpfung kontinuierlich reduzieren. Um eine noch effizientere Ressourcennutzung zu erreichen, intensivieren wir unsere Bemühungen um die Kreislaufführung von Wertstoffen und nutzen Verbesserungspotenziale konsequenter. Unser Ziel ist es, die interne Verwertungsquote bis 2030 auf 45 Prozent zu steigern. Aktuell liegt sie bei 35,5 Prozent.

Die Gesamtabfallmenge stieg im Vergleich zum Vorjahr von 2.353 Tonnen auf 2.723 Tonnen (+15,7 Prozent).

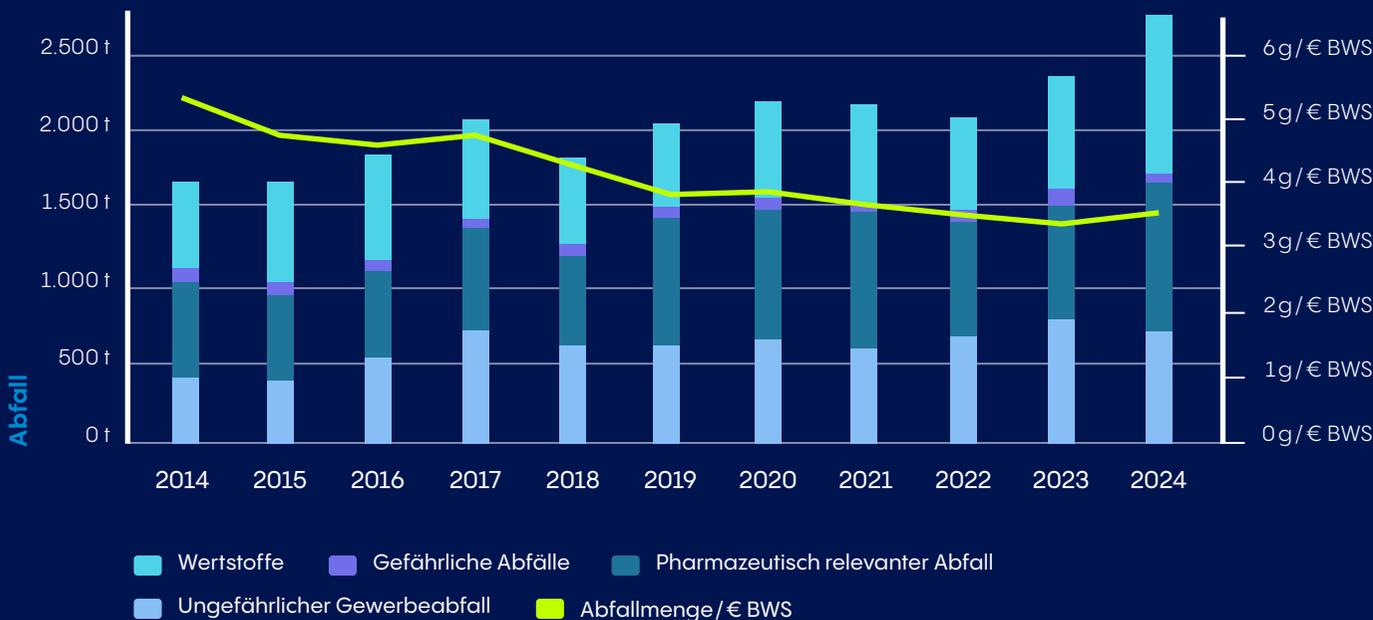
Unser Abfallaufkommen teilt sich wie folgt auf:

Wertstoffe:	969 t
Gefährliche Abfälle:	69 t
Pharmazeutisch relevanter Abfall:	943 t
Ungefährlicher Gewerbeabfall:	740 t

Unsere gesamte Recyclingquote verteilt sich wie folgt:

Metalle:	4 %
Sortenreiner Kunststoff:	54 %
Papier:	27 %
Holz:	15 %

Abfallentwicklung jährlich pro Euro Bruttowertschöpfung



35,5 %
der Abfälle werden recycelt.
* Inkl. Entsorgungsdienstleister 42,4 %

Klimarelevante Emissionen



Seit 2021 produzieren wir in den Scopes 1 und 2 CO₂-neutral durch Kompensationen und setzen diese Entwicklung weiterhin verantwortungsbewusst fort. Im November 2023 wurden wir Mitglied der Science Based Targets Initiative und streben derzeit die Zielvalidierung durch diese Organisation an. Die SBTi vereint global führende Institutionen wie das Carbon Disclosure Project, den UN Global Compact, das World Resources Institute (WRI) und den World Wide Fund for Nature (WWF), die sich gemeinsam für die Bekämpfung des Klimawandels einsetzen. Wir haben uns verpflichtet, die Emissionen jährlich um 4,52 Prozent zu reduzieren und bis 2050 Klimaneutralität zu erreichen. Als kurzfristiges Ziel – das derzeit von der SBTi validiert wird – möchten wir unsere Scope 1 und 2 Emissionen um insgesamt 58,8 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2021 reduzieren.

Unsere verbindliche Nachhaltigkeitsstrategie enthält konkrete Maßnahmen, die wir bis 2030 umsetzen werden, um unser Klimaziel zu erreichen. Derzeit liegen unsere CO₂-Emissionen bei 94,52 Gramm CO₂/kWh im Gesamtenergieverbrauch, wobei die Hauptquellen in dem Einsatz von Erdgas, Heizöl, Benzin, Diesel zu finden sind.

Zur Förderung der Transparenz haben wir den CDP-Fragebogen vollständig ausgefüllt, um uns mit anderen Unternehmen der Pharmabranche vergleichen zu können und unsere Maßnahmen offenzulegen.

Zukauf von Zertifikaten

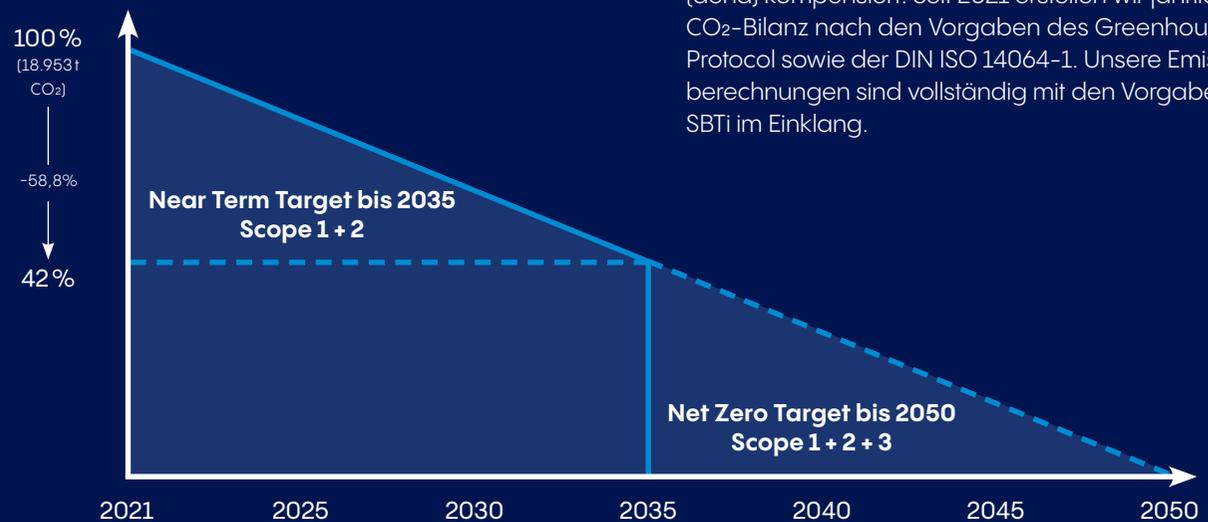
Obwohl wir ehrgeizige Anstrengungen unternehmen, sind bestimmte CO₂-Emissionen im regulierten Pharmabereich derzeit noch unvermeidlich. Wir kompensieren sie jedoch durch den Zukauf von CO₂-Zertifikaten, mit denen Klimaschutzprojekte unterstützt werden, die erneuerbare Energien unter strengen Auflagen erzeugen.

Im Jahr 2024 konnten wir durch den Zukauf von Zertifikaten im Wert von 22.000 Tonnen CO₂ unsere Gesamtemissionen ausgleichen.

Jedes dieser Zertifikate entspricht dem weltweit anerkannten Verified Carbon Standard (VCS) und trägt dazu bei, Emissionen in Entwicklungsländern zu reduzieren. So konnten wir allein durch den Zukauf von Emissionszertifikaten einer Windkraftanlage in Mauretanien mit 30 MW Leistung 15.700 Tonnen CO₂ kompensieren. Die restlichen Emissionen wurden durch Zertifikate für zwei Solarkraftwerke in Namibia mit jeweils 6 MW Leistung ausgeglichen. Bei der Auswahl der Projekte setzen wir gezielt auf den Ausbau erneuerbarer Energien, die den betroffenen Regionen langfristig eine nachhaltige Entwicklung ermöglichen.

Darüber hinaus haben wir 4,15 Millionen kWh Biomethan, das wir über Erdgaslieferungen bezogen haben, über das Biogasregister der Deutschen Energie-Agentur (dena) kompensiert. Seit 2021 erstellen wir jährlich eine CO₂-Bilanz nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol sowie der DIN ISO 14064-1. Unsere Emissionsberechnungen sind vollständig mit den Vorgaben der SBTi im Einklang.

CO₂-Reduktion nach SBTi – Scope 1, 2 + 3





Unsere CO₂-Bilanz wurde für die Jahre 2021 bis 2024 unter Berücksichtigung der DIN ISO 14064-1 erstellt. Um die Reduktion der Treibhausgasemissionen zu berechnen, verwenden wir im Einklang mit der SBTi den Standard des Green House Gas Protocol. Der SBTi durch unseren Beitritt verpflichtet, reduzieren wir unsere Emissionen bis 2034 jährlich um 4,52 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2021. In Scope 1 und 2 wollen wir die Emissionen bereits bis 2040 auf null senken. Die Validierung unserer CO₂-Daten verschafft uns die Möglichkeit, sowohl einen Corporate Carbon Footprint als auch einzelne Product Carbon Footprints zu beziffern. In diesen fließen die uns bekannten Emissionsmengen aus Scope 1, 2 und 3 gemäß Green House Gas Protocol ein.

Darüber hinaus kennen wir in Scope 3 die detaillierten Anteile von Abfall, Warenbeschaffung, Geschäftsreisen, Notebooks, Büro- und Pendlermobilität sowie von Primär- und Sekundärverpackungsmaterialien an der Gesamtemission. Nicht Teil der Berechnungen sind jedoch die Emissionszahlen der einzelnen Wirkstoffe, die wir verarbeiten, und der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Sie liegen ausschließlich unseren Kunden vor. Unsere Product Carbon Footprints setzen sich folglich aus der Chargengröße und den Emissionen bei der primären und sekundären Verpackung zusammen.

Da wir **CO₂-neutralen Strom** beziehen, entfällt der Wert der THG-Emissionen durch Elektrizität. Zusätzlich nutzen wir seit 2024 ausschließlich **CO₂-neutralen Stickstoff**, durch einen höheren Biomethananteil beim Erdgas konnten wir **547 Tonnen CO₂-Äquivalente einsparen**.



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

Erdgas:	16.044,20 t CO₂
Heizöl:	117,74 t CO₂
Biomethan:	322,70 t CO₂
Diesel:	308,79 t CO₂
Benzin:	50,09 t CO₂
Biogas:	142,96 t CO₂

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

Da wir CO₂-neutralen Strom beziehen, entfällt der Wert der THG-Emissionen durch Elektrizität. Zusätzlich nutzen wir seit 2024 ausschließlich CO₂-neutralen Stickstoff, durch einen höheren Biomethananteil beim Erdgas konnten wir 547 Tonnen CO₂-Äquivalente einsparen.

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

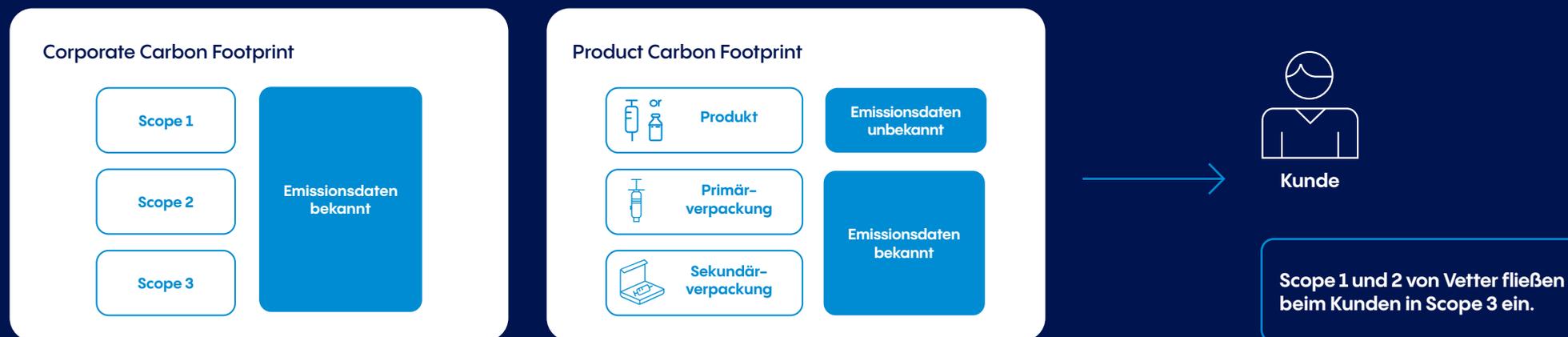
Abfall:	2.891,81 t CO₂
Transport:	251,61 t CO₂
Dienstreisen:	634,96 t CO₂

Unsere indirekten THG-Emissionen berechnen wir aus dem vorgelagerten Transport von Waren, Pendlerberufsverkehr, Geschäftsreisen, der Beschaffung von Waren und der Entsorgung von Abfällen. Bei der Warenbeschaffung können wir aktuell nur das pharmazeutische Umfeld berücksichtigen, noch nicht den technischen Einkauf.

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

Um unser Ziel einer jährlichen Reduktion von 4,52 Prozent der CO₂-Emissionen zu erreichen, haben wir 2024 zahlreiche Maßnahmen umgesetzt. Neben der Installation einer leistungsstarken Photovoltaikanlage und der Elektrifizierung von Anlagen haben wir mit der Transformation hin zur Wasserstofftechnologie einen weiteren wichtigen Schritt unternommen. Seit 2024 setzen wir zudem CO₂-neutralen Stickstoff ein, um unsere Klimabilanz weiter zu verbessern.

Ein weiterer Fortschritt ist die Fixierung eines Vertrags zur Durchführung einer Abwärmepotenzialanalyse im vierten Quartal 2024. Die Ergebnisse dieser Analyse werden im zweiten Quartal 2025 vorliegen und wertvolle Erkenntnisse liefern, um zusätzliche Maßnahmen zur Optimierung unserer Energieeffizienz und Ressourcennutzung gezielt umzusetzen. Mit diesen Initiativen untermauern wir unser Engagement für nachhaltige Innovationen und eine kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltbilanz.





05

Gesellschaft

Als global tätiges Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, die großen gesellschaftlichen Herausforderungen aktiv anzugehen und so den gesellschaftlichen Zusammenhalt auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene zu stärken. Wir übernehmen Verantwortung sowohl für die Menschen, die auf unsere Produkte angewiesen sind, als auch für die Menschen, die diese Produkte herstellen.

Arbeitnehmerrechte



Gemeinsame Grundsätze

Wir übernehmen Verantwortung sowohl für die Menschen, die auf unsere Produkte angewiesen sind, als auch für die Menschen, die diese Produkte herstellen. Die Achtung und Wahrung von Arbeitnehmerrechten sind für uns grundlegende Werte, die eine gesunde Arbeitsumgebung schaffen und unsere Glaubwürdigkeit als Arbeitgeber unterstreichen. Diese Grundsätze sind im Vetter-Verhaltenskodex und in unserer Grundsatz-erklärung zur Achtung der Menschenrechte verankert. Beide Dokumente unterstützen uns dabei, im täglichen Geschäft ethisch und rechtskonform zu handeln. Die Grundsatz-erklärung wurde von der Geschäftsleitung verabschiedet und intern kommuniziert.

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

Unser zentrales Ziel ist es, dass allen Mitarbeitenden die Grundsätze des Vetter-Verhaltenskodex im Zweijahresrhythmus verpflichtend vermittelt werden. Das wird durch unsere interne Lernplattform gewährleistet. Weitere quantifizierbare Ziele in diesem Bereich haben wir derzeit nicht definiert.



Mehr als gesetzliche und tarifliche Standards

Wir halten uns an alle gesetzlichen und rechtlichen Anforderungen, gehen jedoch darüber hinaus und setzen uns für die Förderung eines vorurteilsfreien und inklusiven Arbeitsumfelds ein. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt haben wir uns verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Nationalität, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung geschützt sind.

Wir leben Chancengerechtigkeit und bieten individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, um sowohl unser bestehendes Personal zu binden als auch neue Mitarbeitende für unser Unternehmen zu gewinnen. Unsere Angebote in der Gesundheitsförderung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie bei Urlaubsregelungen, Mobilitätzuschüssen und Altersvorsorgeleistungen gehen weit über gesetzliche Vorgaben hinaus.



Risiken

In Bezug auf Arbeitnehmerrechte stellen wir in unserem direkten Unternehmensumfeld keine Risiken fest. Im Hinblick auf das LkSG haben wir jedoch bereits 2022 damit begonnen, die Umsetzung der Vorgaben in unserer Lieferkette zu prüfen. Eine interne Risikoanalyse im Zusammenhang mit dem LkSG hat für Vetter keine Risiken, Gefährdungen oder Verstöße festgestellt. Auch bei der Analyse von Arbeitsschutz- und gesundheitsbezogenen Risiken im Arbeitsumfeld wurden im Jahr 2024 keine Verstöße identifiziert.



Kommunikation

Offene Kommunikation ist der Schlüssel für ein vertrauensvolles Arbeitsverhältnis und eine nachhaltige Unternehmenskultur. Bei Vetter informieren wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig und zielgerichtet. Neben allgemeinen Informationen bieten wir maßgeschneiderte Formate an, um relevante Unternehmensentwicklungen transparent zu kommunizieren.

Im Format „GF im Dialog“ können Mitarbeitende direkt mit der Geschäftsführung in Austausch treten, was das gegenseitige Verständnis und Vertrauen stärkt. Für Führungskräfte gibt es regelmäßig die Vetter-Management-News, die aktuelle Informationen zu Unternehmensstrategie und Projekten vermitteln. Unser unternehmensweites Magazin, das VetterBlatt, erscheint dreimal jährlich und stellt Erfolgsgeschichten und Mitarbeitendenporträts vor und gewährt Einblick in verschiedene Abteilungen. Zusätzlich nutzen wir digitale Plattformen wie unser Intranet VetterConnect, um Neuigkeiten und interaktive Videoformate bereitzustellen. Das Kulturcockpit ermöglicht es Mitarbeitenden, anonym

Themen anzusprechen und Vorschläge einzureichen, was einen offenen Dialog fördert und eine inklusive Unternehmenskultur schafft, in die sich alle einbringen können. Diese Kommunikationskanäle gewährleisten einen transparenten Informationsfluss und tragen dazu bei, ein respektvolles und offenes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Seit 1976 vertritt der Betriebsrat die Interessen unserer Mitarbeitenden. Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensführung und Betriebsrat ist konstruktiv und vertrauensvoll. Der Betriebsrat wird aktiv in Unternehmensentscheidungen eingebunden, die Mitarbeitende betreffen. Wöchentliche Gespräche zwischen Betriebsrat und Human Resources sowie monatliche Sitzungen mit der Unternehmensleitung stellen sicher, dass die Interessen der Mitarbeitenden stets berücksichtigt werden. Über unsere Whistleblowing-Hotline haben Mitarbeitende die Möglichkeit, Missstände zu melden.

97 Prozent aller Mitarbeitenden werden durch einen gewählten Betriebsrat vertreten.

(gilt für alle Mitarbeitende an deutschen Standorten)

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 all unseren Standorten setzen wir die hohen deutschen Standards für Arbeitnehmerrechte um. Das verschafft uns nicht nur einen Vorteil als Arbeitgeber, sondern stellt auch sicher, dass die Arbeitsbedingungen bei Vetter weltweit unseren Anforderungen entsprechen – stets im Einklang mit den lokalen gesetzlichen Bestimmungen. Diese Standards betreffen sowohl individuelle Themen wie Gehalt, Benefits und Arbeitszeiten als auch unternehmensinterne Prozesse.

Chancengleichheit



Wir sind ein global agierendes Unternehmen, das auf Vielfalt setzt. Unsere integrative Unternehmenskultur fördert die persönliche Entfaltung jedes Einzelnen und garantiert das Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit.

Die Werte, die unser Handeln prägen – sowohl gegenüber Geschäftspartnern als auch der Öffentlichkeit – sind im Vetter-Verhaltenskodex festgehalten. Er orientiert sich an den Prinzipien des UN Global Compact und der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und sorgt dafür, dass Umwelt- und Menschenrechtsthemen in unserem Kodex fest verankert sind.

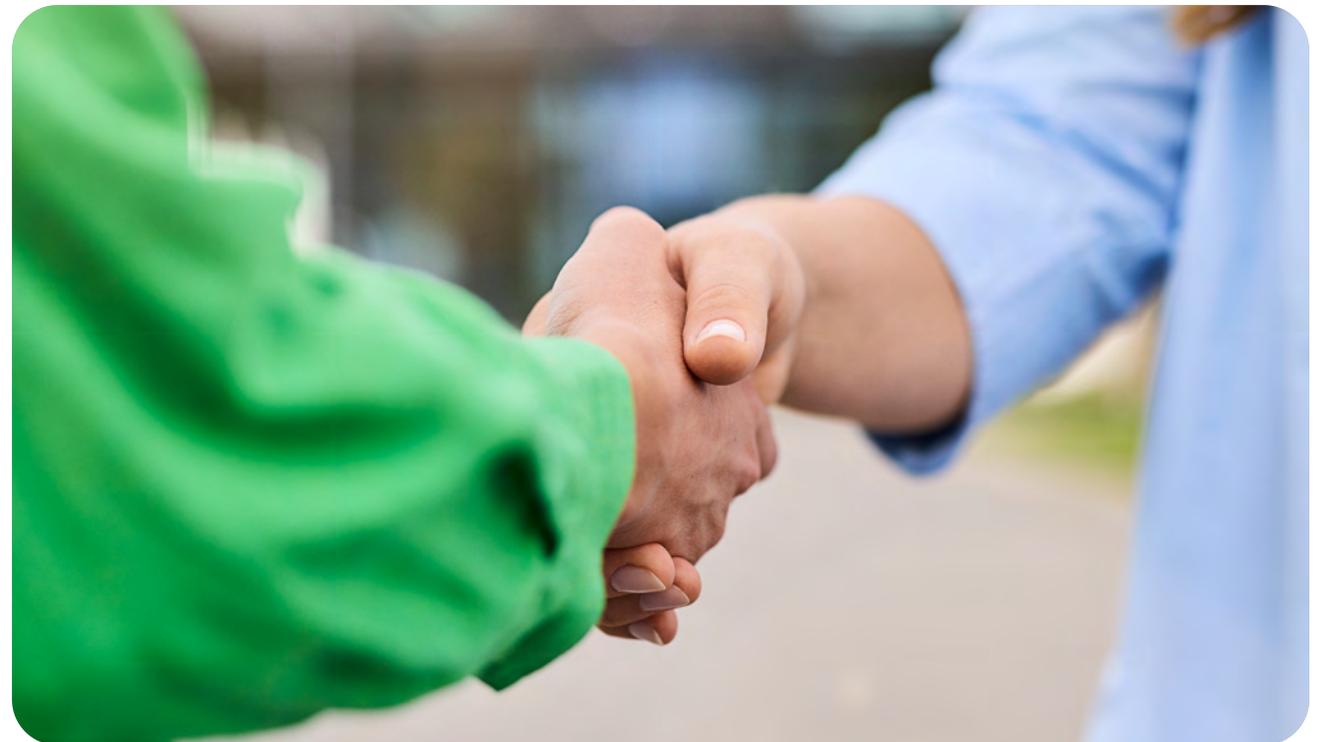
Richtiges Handeln erfordert kontinuierliche Weiterentwicklung. Deshalb machen wir alle neuen Mitarbeitenden im Onboarding-Prozess mit den Grundsätzen unseres Verhaltenskodex vertraut. Durch regelmäßige Schulungen und abteilungsspezifische Informationsveranstaltungen stellen wir sicher, dass respektvolles und kooperatives Miteinander die Grundlage unseres Arbeitsalltags bleibt.

Unser oberstes Ziel ist es, Chancengerechtigkeit, Vielfalt im Unternehmen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration zu gewährleisten. Es wurde jedoch kein quantitatives Ziel festgelegt.

Verhaltenskodex

Wir respektieren die Individualität und Rechte jedes Einzelnen und setzen auf ein konstruktives, vertrauensvolles Miteinander. Diskriminierung und

jedes Verhalten, das die Würde unserer Mitarbeitenden verletzt oder gegen Regeln verstößt, werden an keinem unserer Standorte toleriert. Diese Grundsätze gelten auch bei allen Personalentscheidungen.



Diversität

Mit rund 7.000 Mitarbeitenden aus 84 Nationen lebt Vetter eine beeindruckende Vielfalt. Diese Diversität ist fest in unserer Unternehmensstrategie verankert, weil wir überzeugt sind, dass sie ein Schlüssel zum Erfolg ist.

Als Unterstützer der Charta der Vielfalt bekennen wir uns zu einem Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist und Chancengleichheit und Wertschätzung fördert – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Fähigkeiten, Alter oder sexueller Orientierung. Vielfalt bedeutet für uns auch, Chancen zu schaffen, die zu unterschiedlichen Lebensrealitäten passen, und unsere Mitarbeitenden mit einer breiten Palette von Angeboten für alle Lebensphasen zu unterstützen.

Unsere gelebte Vielfalt zeigt sich unter anderem in der vierten Vetter Diversity Week 2024. Unter dem Motto „Mit Haltung für Vielfalt“ haben wir erneut digitale und analoge Formate genutzt, um auf dieses wichtige Thema aufmerksam zu machen und unsere Mitarbeitenden für die Vorteile der Diversität zu sensibilisieren.

„Made in Germany – Made by Vielfalt“

Gemeinsam mit 140 deutschen Familienunternehmen setzen wir uns in der Initiative „Made in Germany – Made by Vielfalt“ für demokratische Werte ein.

Als mittelständisches Familienunternehmen sehen wir es als unsere Verantwortung, fundamentale Werte wie Freiheit, Menschenwürde, Gerechtigkeit, Gleichheit und Demokratie aktiv zu fördern und zu bewahren.

Girls' Day 2024 – Begeisterung für Technologie

Das Thema des Girls' Day 2024 war „Künstliche Intelligenz (KI) und die Transformation der Arbeitswelt“. Als Unternehmen, das Innovation und Zukunftsgestaltung aktiv vorantreibt, liegt uns besonders am Herzen, junge Talente für Technik und Technologie zu begeistern – und das haben wir beim Girls' Day 2024 erneut eindrucksvoll unter Beweis gestellt.

7.000
Beschäftigte aus
84 Nationen



Integratives Einstiegsprogramm

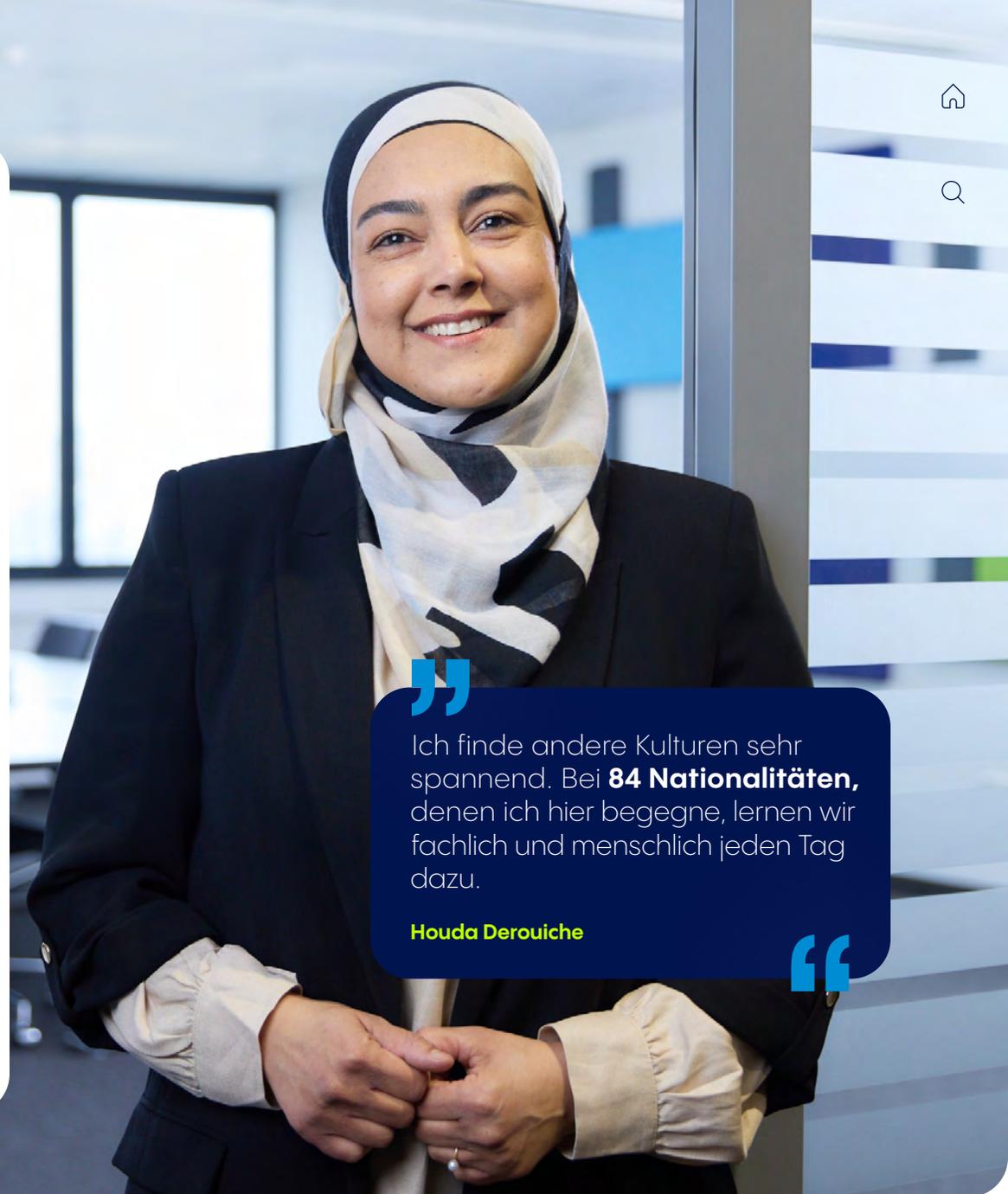
Am 1. Oktober 2024 startete der erste Kurs unseres neuen integrativen Einstiegsprogramms, mit dem wir Menschen ganz unterschiedlicher Herkunft sprachlich, kulturell und fachlich schulen und für die Arbeit bei Vetter qualifizieren.

15 Teilnehmende zählt das neue Programm im ersten Durchgang, Houda Derouiche ist eine von ihnen. „Eine Bekannte, die bereits im Unternehmen arbeitet, hatte mir empfohlen, mich bei Vetter zu bewerben. Ich habe mich sehr gefreut, als die E-Mail mit der Einladung zum integrativen Einstiegsprogramm kam“, erinnert sich Derouiche, die seit 2008 in Ravensburg lebt und zuvor in ihrem Heimatland Tunesien Wirtschaft studiert hat.

Interessiert hat sich Derouiche online schlau gemacht – über Vetter, die Branche, die Aufgaben, die das Unternehmen bietet. „Schon als Kind wollte ich gern in einer Apotheke arbeiten. Das kam mir

wieder in den Sinn, als ich mich mit Vetter beschäftigte“, erinnert sich Derouiche daran, wie sich mit diesem Angebot vieles zu fügte. Sechs Monate lang lernt sie die Vetter-Kultur kennen, verbessert ihr Sprachlevel auf das Zielniveau B1+, macht sich mit Fachbegriffen vertraut und gewinnt einen Einblick in die Arbeitswelten der optischen Kontrolle und der aseptischen Abfüllung. Ein klares Ziel hat sie schon nach wenigen Wochen im neuen Bildungszentrum Ravensburg-Erlen vor Augen.

„Ich finde es wichtig, mit Menschen zu arbeiten. Aber auch die Arbeit mit Maschinen macht mir Spaß. Ganz besonders interessiert mich der Bereich der aseptischen Abfüllung, der beides vereint. Dort möchte ich gern arbeiten“, plant Derouiche. Neben den Berufschancen, die das Programm bietet, schätzt sie auch das Miteinander vieler unterschiedlicher Menschen bei Vetter.



”

Ich finde andere Kulturen sehr spannend. Bei **84 Nationalitäten**, denen ich hier begegne, lernen wir fachlich und menschlich jeden Tag dazu.

Houda Derouiche

“



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um als attraktiver Arbeitgeber zu überzeugen, setzen wir auf Arbeit, die sich dem Leben anpasst. Verschiedene Arbeitszeitmodelle schaffen Flexibilität für jede Lebenssituation. Von unserer 9-Gang-Betriebszeiteinschaltung bis zur Vertrauensarbeitszeit im Gleitzeitrahmen (6 bis 21 Uhr) bieten wir viele Möglichkeiten, um die Work-Life-Balance zu stärken. Teilzeitmodelle – ob in Verwaltung oder Produktion – ermöglichen noch mehr Gestaltungsspielraum, auch temporär dank Brückenteilzeit.

Unsere Mitarbeitenden in der Produktion profitieren von der 38-Stunden-Woche und dem bewährten 7/3-Schichtmodell (Früh-, Spät- und Nachtschicht). Durch die aktuell laufende Erprobung neuer Schichtsysteme soll die Schichtarbeit bei Vetter in Zukunft noch attraktiver gestaltet werden.

Wir legen Wert auf Gesundheit, Familienfreundlichkeit und soziale Kontakte. Mobile Arbeit, das JobRad, betriebliches Gesundheitsmanagement und eine Vielzahl verschiedener Unterstützungsangebote fördern das Wohlbefinden. Mit einem Schichtkonto für Schichtarbeitende sowie bis zu zehn zusätzlichen Urlaubstagen über das gesetzliche Maß hinaus schaffen wir Freiräume. Zudem belohnen wir langjährige Betriebszugehörigkeit mit mehr Urlaubstagen.

Unsere Schwerbehindertenvertretung (SBV) leistet wertvolle Arbeit für Inklusion. Im Jahr 2024 haben wir 130 Beratungsgespräche – eine Steigerung um 60 Prozent – geführt.

Themen wie eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und Unterstützung bei Anträgen stehen im Fokus. Die Zahl der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung ist um elf Prozent auf 182 Personen gestiegen. Ergänzt wird das durch unser Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), das mit individuellen Ansprechpartnern die soziale Nachhaltigkeit fördert.

Mit diesen Angeboten schaffen wir Arbeitsbedingungen, die flexibel, fair und zukunftsorientiert sind – für ein Arbeitsumfeld, das allen gerecht wird.



21 %

der Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit.



Viva FamilienService – Beratung und Unterstützung

In Zusammenarbeit mit dem Viva FamilienService helfen wir kostenfrei bei den Herausforderungen des familiären Alltags. Ob Unterstützung bei der Suche nach einer Tagesmutter oder einem Pflegeplatz innerhalb von 48 Stunden, Hilfe bei Formularen oder Erziehungsfragen – unsere Mitarbeitenden profitieren von umfassender Beratung. Zusätzlich gibt es Vorträge zu wichtigen Themen wie Patientenverfügungen oder Vorsorgevollmachten. Rund um die Uhr stehen auf der Website des Kooperationspartners Informationen zur Verfügung, und telefonisch ist der Service zu den üblichen Bürozeiten erreichbar.

Vetter Kids und Vetter Digital Kids – Ferienbetreuung, die entlastet

Mit unserem Ferienprogramm Vetter Kids entlasten wir Eltern und schaffen für Kinder Raum zum Spielen, Entdecken und Lernen. Kreative und sportliche Aktivitäten sorgen für ein abwechslungsreiches Programm, während Vetter einen großen Teil der Kosten übernimmt. Im Jahr 2024 haben wir knapp 700 Ferienbetreuungen ermöglicht – fast doppelt so viele wie im Vorjahr.

Ein besonderes Highlight ist Vetter Digital Kids, ein Angebot für Kinder zwischen acht und 14 Jahren. Unser IT-Team vermittelt einen ersten Einblick in die Welt der Programmierung – spielerisch und praxisnah. Diese beliebten Workshops fanden 2024 in den Oster- und Herbstferien statt und fördern digitales Verständnis von klein auf.

Kita und Kindergarten

Wir unterstützen Eltern mit Betriebsplätzen in zwei Ravensburger Kindertagesstätten. Sie bieten lange Betreuungszeiten und Verpflegung, wobei die Kosten anteilig von Vetter übernommen werden. Die Vergabe erfolgt sozialverträglich und bedarfsorientiert gemäß einer Betriebsvereinbarung.

Familienfreundlich, flexibel und zukunftsorientiert

Mit diesen Angeboten fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – für ein Arbeitsumfeld, das Freiräume schafft und den Alltag erleichtert.





Altersvorsorge

Vetter unterstützt seine Mitarbeitenden verantwortungsvoll beim Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge. Unser Ziel: ein einfaches, leicht verständliches und bezahlbares Modell, das finanzielle Sicherheit im Alter bietet. Mit unserem Zeitwertkontenmodell ermöglichen wir zudem den vorzeitigen Übergang in den Ruhestand – flexibel und ohne finanzielle Einbußen. Um die bestmögliche individuelle Lösung zu finden, beraten wir unsere Mitarbeitenden sowohl digital als auch analog ([siehe Seite 28](#)).

Gesundheit im Fokus

Im Rahmen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements setzen wir auf umfassende Unterstützung:

Vetter Family

Dieses Programm bietet allen Familien kostenfrei Zugang zu einer Vielzahl wertvoller Angebote. Dazu gehören Plätze in Kitas und Kindergärten, die eine liebevolle Betreuung gewährleisten, und die organisierte Ferienbetreuung durch Vetter Kids. Ergänzend dazu stehen die vielfältigen Leistungen des Viva FamilienService bereit, die Familien in unterschiedlichen Lebenslagen umfassend unterstützen und entlasten.

Betriebliche Krankenzusatzversicherung:

Alle Mitarbeitenden profitieren kostenfrei von einem umfassenden Leistungskatalog. Dazu zählen ein jährliches Gesundheitsbudget, Vorsorgepakete, Assistance-Leistungen und regelmäßige kostenfreie Gesundheits-Check-ups.

Ein einfacher und schneller Zugang zu Fachärztinnen und -ärzten rundet das Angebot ab.

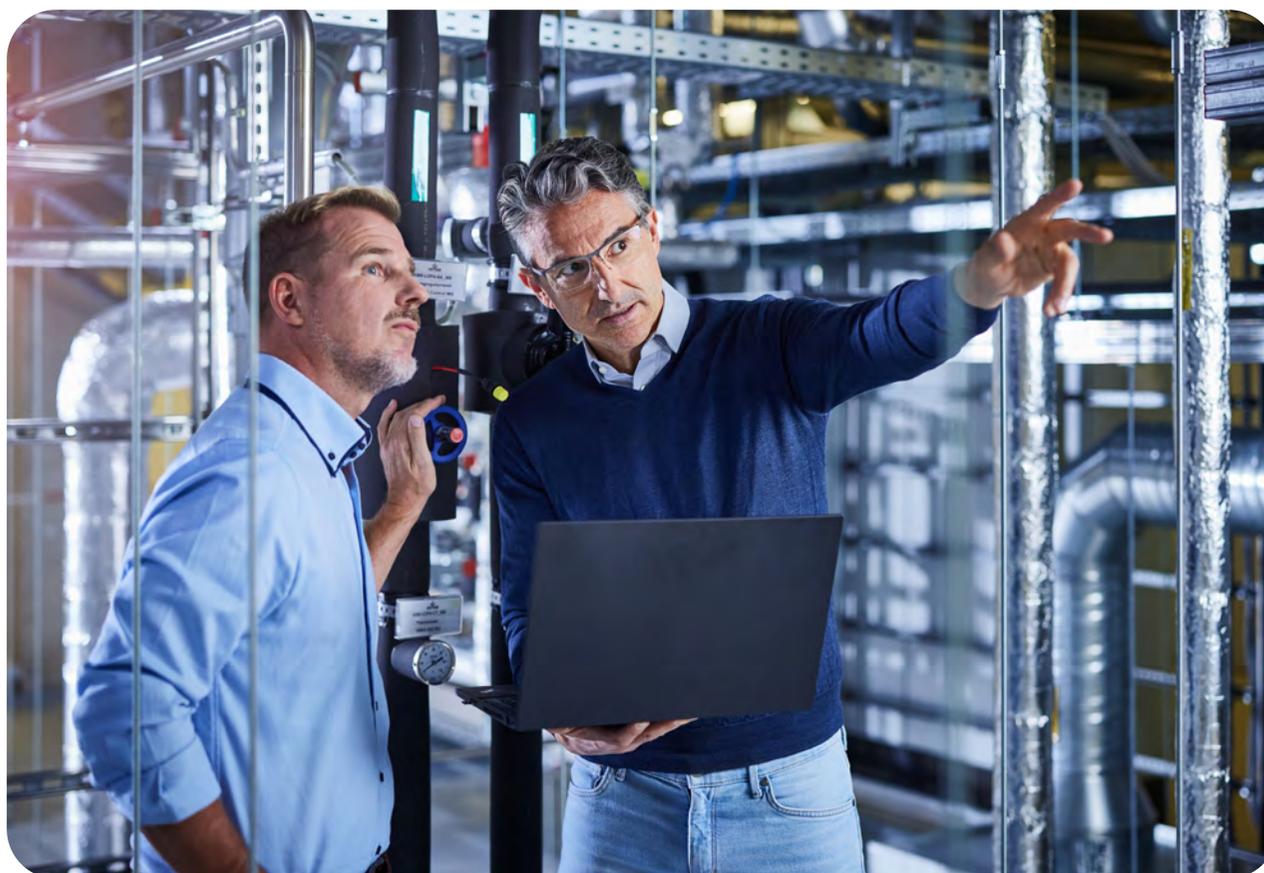
Mit diesen Leistungen fördern wir nachhaltig die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden – heute und in Zukunft.



Environment, Health and Safety

Unsere EHS-Politik bündelt klare Handlungsgrundsätze für Arbeits-, Gesundheits-, Umwelt- und Ressourcenschutz. Jährliche Audits durch Versicherer, Kunden und Zertifizierungsstellen sowie interne Überprüfungen garantieren höchste Standards. Im Jahr 2024 fanden sechs Audits an 16 Tagen zu EHS-Themen statt.

Gleichzeitig fördert EHS die Zusammenarbeit zwischen Fachbereichen und digitalisiert die Dokumentation, um die rechtssichere Kommunikation mit Partnern wie Berufsgenossenschaften oder Landratsämtern weiter zu verbessern.



Kontrolle der Zielerreichung

Unser EHS-Programm stellt sicher, dass wir die strategischen Ziele bis 2029 erreichen. Fortschritte im Jahr 2024:

- **Umweltauswirkungen durch Pendelverkehr**
Die Umweltauswirkung wird durch eine Mobilitäts-umfrage alle zwei bis drei Jahre evaluiert.
- **1.000-Mann-Quote bei Wegeunfällen**
Ziel übertroffen – statt der geplanten zehn Prozent wurden die Unfälle bereits um knapp 37 Prozent gesenkt.
- **Energieverbrauch in Relation zur BWS**
Ziel übertroffen – mit einer Reduktion um 28 statt der angestrebten zehn Prozent.
- **Gesamtemissionen**
Wir liegen auf Kurs, um die angestrebte Reduktion zu erreichen. Die jährlich vorgesehene Senkung von CO₂-Emissionen in Scope 1 und 2 beträgt 4,52 Prozent von 2021 bis 2034.

Unsere EHS-Strategie verbindet Sicherheit, Nachhaltigkeit und Effizienz – für eine verantwortungsvolle und zukunftsfähige Unternehmensentwicklung.

247 Tage

für Kundenaudits, Behördeninspektionen und ISO-Zertifizierungen

Qualifizierung



Anpassung und Risiken

Angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels steht unser Unternehmenswachstum vor Herausforderungen. Deshalb setzen wir auf die strategischen Handlungsfelder „Neue Arbeitswelten“, „Mitarbeitengewinnung und -bindung“ sowie „Skill- und Kompetenzmanagement“, um Risiken frühzeitig zu minimieren. Maßnahmen wie Weiterbildung und Digitalisierung sichern unsere Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit.

Bildungsprogramme für alle Generationen

Bildung ist die Grundlage unseres Erfolgs – und unser Beitrag zur Gesellschaft. Wir unterstützen Bildungsinitiativen für alle Altersgruppen, um lebenslanges Lernen zu fördern. Ob für unsere Mitarbeitenden oder Kinder und Jugendliche: Bildung schafft Chancen und zahlt sich langfristig für alle aus.

Vetter Academy: Lernen neu gedacht

Mit der Vetter Academy stärken wir die berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Seminare, E-Learnings und digitale Plattformen bieten modernes, abwechslungsreiches Lernen – zeit- und ortsunabhängig. Im Jahr 2024 haben unsere Mitarbeitenden bereits über 2.500 Lernstunden auf unabhängigen externen digitalen Lernplattformen absolviert.

Neu im Angebot: eine Sprachlernplattform, die individuell dabei unterstützt, Deutsch- oder Englischkenntnisse flexibel auszubauen – unabhängig vom Sprachniveau.

Unsere Bildungslandkarte

bietet vielfältige Bildungsangebote für jeden Wissensdurst.



Ausbildung auf höchstem Niveau

Mit 160 Auszubildenden und dual Studierenden in 20 Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen gehört Vetter zu den größten Ausbildungsbetrieben der Region. Wir bilden die Fach- und Führungskräfte und Innovationsträger von morgen aus. Unser neues Bildungszentrum in Ravensburg-Erlen setzt dabei Maßstäbe: Auf rund 5.000 Quadratmetern bieten hochmoderne Labore und Ansatzräume optimale Bedingungen für eine praxisnahe naturwissenschaftliche Ausbildung. Der Ausbau unseres Ausbildungsprogramms ist bereits in Planung, um noch mehr jungen Talenten Perspektiven zu eröffnen.



Trainee-Masterprogramm: Theorie trifft Praxis

Seit 2020 ermöglichen wir gemeinsam mit der Hochschule Reutlingen im zweijährigen Trainee-Masterprogramm einen Abschluss zum „Master of Science Pharmaceutical Science & Business“. Teilnehmende erhalten umfassenden Einblick in unser Unternehmen, verknüpfen Theorie und Praxis und legen so den Grundstein für eine erfolgreiche Karriere.

Praktika und Abschlussarbeiten: Einblick mit Perspektive

Im Jahr 2024 haben 32 Absolventinnen und Absolventen ihre Abschlussarbeit bei Vetter verfasst. Darüber hinaus konnten 143 Schülerinnen und Schüler sowie 121 Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten einen ersten Einblick in unsere Arbeitswelt gewinnen. Besonders erfreulich: 28 Praktikantinnen und Praktikanten konnten wir danach direkt in eine Festanstellung übernehmen.

Karriere bei Vetter: vielfältige Chancen für Talente

Ob Ausbildung, duales Studium, Trainee-Masterprogramm oder Praktikum – wir bieten jungen Menschen spannende Möglichkeiten, sich zu entwickeln und ihre berufliche Zukunft zu gestalten. Gemeinsam investieren wir in die nächste Generation von Fachkräften und stärken so die Innovationskraft von morgen.

160 Auszubildende und dual Studierende

20 Ausbildungsberufe und Studiengänge



Vetter Care

Unter dem Namen Vetter Care bündeln wir die Angebote unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements, um die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden aktiv zu fördern. Dazu zählen die betriebliche Sozialberatung, eine externe Vertrauensperson, der Arbeitskreis Suchtprävention, ein externes Unterstützungsnetzwerk und das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM).

Betriebliche Sozialberatung: schnelle Hilfe in schwierigen Situationen

Zwei erfahrene Sozialberatende stehen unseren Mitarbeitenden in persönlichen, beruflichen oder familiären Belastungssituationen zur Seite. In vertrauensvoller Atmosphäre können Themen wie berufliche Konflikte, private Belastungen oder gesundheitliche Probleme – auch psychischer Natur – angesprochen werden. Diskretion hat höchste Priorität: Alle Gespräche unterliegen der strikten Schweigepflicht. Bei Bedarf vermittelt die Sozialberatung an regionale Fachstellen.

Externe Vertrauensperson: unabhängige Konfliktlösung

Eine externe Vertrauensperson steht unseren Mitarbeitenden monatlich für anderthalb Tage zur Verfügung. Sie fungiert als neutrale Mediatorin in Konflikten und unterstützt diskret bei individuellen Anliegen.



Arbeitskreis Suchtprävention: bewusst leben, bewusst handeln

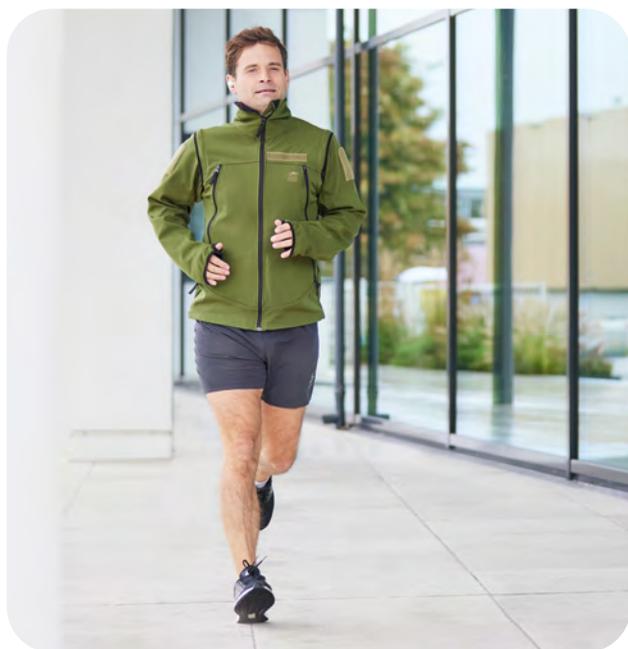
Unser Arbeitskreis Suchtprävention ist Anlaufstelle für Mitarbeitende, die Unterstützung bei Suchtproblemen suchen. 2024 widmeten wir uns in einer Aktionswoche dem Thema „Gesunder Schlaf“ speziell für Schichtarbeitende. Unter dem Motto „Die Pille zum Einschlafen, die Pille zum Aufwachen“ klärten wir über die Risiken des Hilfsmittelkonsums auf und stellten alternative Methoden vor.

Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement: Unterstützung nach längerer Abwesenheit

Nach längeren Fehlzeiten (ab 42 Tagen innerhalb von zwölf Monaten) bieten wir unseren Mitarbeitenden ein freiwilliges vertrauliches Informationsgespräch an. Ziel ist es, individuelle Lösungen zu entwickeln, die den Wiedereinstieg erleichtern. Dabei werden auch die vielfältigen Hilfsangebote des BGM vorgestellt, um passgenaue Unterstützung zu gewährleisten.

EGYM WELLPASS: Sport und Wellness ohne Grenzen

Im Oktober 2024 feierten wir das zweijährige Bestehen des EGYM WELLPASS, der sich seit seiner Einführung stetig erweitert hat. Heute können unsere Mitarbeitenden auf das vielfältige Sport- und Wellnessangebot von über 10.000 Anbietern in Deutschland und Österreich zugreifen. Zum Preis einer monatlichen Mitgliedschaft genießen sie unbegrenzten Zugang zu allen teilnehmenden Einrichtungen. Im Jahr 2024 wurde der WELLPASS insgesamt 107.954-mal genutzt, wobei unsere Mitarbeitenden im Schnitt viermal im Monat aktiv waren.



> 10.000
Wellness- und Sportangebote

Vetter-Health-Gesundheitspass: Prävention und Aufklärung für alle

Mit dem Vetter-Health-Gesundheitspass bündeln wir kostenfreie Angebote rund um Prävention, Ernährung, Bewegung und mentale Gesundheit. 2024 gab es 41 Angebote, darunter Hautscreenings, Kochworkshops und Drachenbootfahren. Sensible Themen wie die Bewältigung von Fehlgeburten fanden ebenfalls Raum für Information und Austausch.

Das speziell auf Schichtarbeitende zugeschnittene Onlineprogramm „Schicht-Fit“ bietet praktische Tipps für den Arbeitsalltag. Ebenso erfolgreich wurde das weiterentwickelte Angebot „Gesunder Start“ fortgeführt. Auszubildende und Studierende werden hier in verpflichtenden Modulen zu Themen wie Prüfungsvorbereitung, Suchtprävention und Selbstmanagement geschult. Ergänzend können sie freiwillige Module zu Ernährung, Achtsamkeit oder Mindset wählen. Um die Qualität unserer Angebote stetig zu verbessern, bitten wir Teilnehmende um ihr Feedback auf Evaluationsbögen.

Vetter Work: Unterstützung im Arbeitsalltag

Für die körperlichen Anforderungen der Schichtarbeit schaffen wir gezielte Entlastungen. Schon zum Einstieg und während der Beschäftigung bieten wir regelmäßig Schulungen zu Arbeitsplatzrisiken an. Mitarbeitende in der Optischen Kontrolle profitieren von speziell eingerichteten Augenpausen, um ihre Konzentration und Sehkraft zu schonen. Zudem bilden wir Führungskräfte zu Ergoscouts aus, die als Ansprechpartner für ergonomische Lösungen fungieren.

Arbeitsmedizinischer Dienst: Gesundheit im Mittelpunkt

Der Arbeitsmedizinische Dienst (AMD) ist nicht nur für die Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen verantwortlich. Mit Erste-Hilfe-Workshops, Akupunktur, Impfungen, Erstversorgungen und weiteren Services fördert er die nachhaltige Gesundheit von Mitarbeitenden. Drei Ärztinnen des AMD behalten das Wohlergehen der Belegschaft im Blick.

Mit diesen Programmen setzen wir auf ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement, das Mitarbeitende in jeder Lebens- und Arbeitssituation unterstützt.



EHS-relevante Schulungen für Mitarbeitende

Im Jahr 2024 haben unsere Mitarbeitenden insgesamt 30.952 EHS-relevante Schulungen absolviert, die sowohl in Präsenz als auch im E-Learning-Format stattfanden. Das entspricht durchschnittlich 3,7 Schulungen pro Kopf. Darüber hinaus wurden 1.286 externe Dienstleister über unser internes E-Learning-System SuccessFactors (SF) geschult. Ein besonderes Highlight ist unser kostenfreies Pkw-Fahrsicherheitstraining, an dem 40 Kolleginnen und Kollegen in ihrer Freizeit teilgenommen haben. Um schnelle Hilfe bei medizinischen Notfällen oder Sicherheitsvorfällen zu gewährleisten, sind alle Verbandskästen mit den jeweiligen Gebäudenotrufnummern ausgestattet.

Bewertung von Inhaltsstoffen: Sicherheit an erster Stelle

Der Schutz unserer Mitarbeitenden steht im Mittelpunkt. Anfragen von Kunden werden von unserem High-Potent-Drugs-Gremium sorgfältig geprüft, um mögliche Gefährdungen durch Inhaltsstoffe zu bewerten. Dabei analysieren wir das Gefährdungspotenzial pharmakologisch wirksamer und toxischer Substanzen sowie fertiger Arzneimittel. Substanzen mit hohem Risiko wie Zellgifte oder Stoffe mit extrem niedrigen Occupational-Exposure-Limit-Werten (OEL-Werten) lehnen wir konsequent ab. Für zugelassene Stoffe legen wir umfassende Schutzmaßnahmen fest.

Ergonomie: Prävention durch optimierte Arbeitsplätze

Unsere ergonomischen Maßnahmen zielen darauf ab, Mitarbeitende vor gesundheitlichen Schäden zu schützen und ihre Effizienz zu fördern. Schon im Onboarding-Prozess bieten wir eine Ergonomieberatung an, um die individuelle Anpassung von Arbeitsplätzen (z. B. Bürostühle, Schreibtische, Monitore) sicherzustellen. Bei Bedarf stellen wir ergonomische Hilfsmittel wie Laptop-Erhöhen, Gelaufagen oder spezielle Mäuse und Tastaturen bereit. Darüber hinaus analysieren wir kontinuierlich alle Tätigkeitsbereiche, um Belastungsfaktoren zu identifizieren und nach ergonomischen Kriterien zu optimieren.



> 300

Ergonomieberatungen im Jahr 2024

Gefahrstoffmanagement: sicherer Umgang mit kritischen Stoffen

Unser Gefahrstoffmanagement basiert auf der konsequenten Nutzung der SAP-Software. Sie unterstützt uns bei der Substitutionsprüfung, der Freigabe von Gefahrstoffen, der Aktualisierung von Sicherheitsdatenblättern und der Verwaltung von Gefahrstoffkatastern und Betriebsanweisungen. Gefahrstoffe werden zentral im Betriebsmittellager aufbewahrt und streng nach gesetzlichen Vorgaben gelagert. Eine regelmäßige Überprüfung durch eine zugelassene Überwachungsstelle garantiert höchste Sicherheit.

Dank systemischer Risikobeurteilungen minimieren wir Risiken im Umgang mit Gefahrstoffen und Arzneimitteln. Dabei streben wir stets den Einsatz weniger kritischer Stoffe an. Nur zwei Prozent unserer Abfälle werden als gefährlich eingestuft. In regelmäßigen Kundenaudits wird unser Gefahrstoffmanagement positiv bewertet, was die Wirksamkeit und Sorgfalt unserer Maßnahmen bestätigt.

Mit diesen umfassenden Initiativen setzen wir ein starkes Zeichen für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden und schaffen eine sichere Arbeitsumgebung, die höchsten Standards gerecht wird.



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GBU Psyche)

Angesichts der steigenden Zahl psychischer Belastungen in der Gesellschaft, insbesondere im Arbeitsumfeld, sind wir als Arbeitgeber verpflichtet, diese potenziellen Gefährdungen systematisch zu bewerten. Im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes führen wir eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durch, um sicherzustellen, dass mögliche Belastungen am Arbeitsplatz identifiziert und geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Unser Vorgehen ist umfassend und integriert mehrere Evaluierungsprozesse:

Umfragen unter Mitarbeitenden

Sie geben uns einen wertvollen Einblick in die Belastungen und Perspektiven der Mitarbeitenden.

Arbeitsplatzbegehungen

In Zusammenarbeit mit einem Steuerkreis bestehend aus EHS, BGM, AMD, Betriebsrat und HR werden die Gefährdungspotenziale direkt vor Ort beurteilt.

Workshops

Auf Basis der Ergebnisse der Umfragen und Begehungen werden in Workshops Maßnahmen erarbeitet, die konkrete Lösungen für die identifizierten Belastungen bieten.

Dieser integrative Ansatz ermöglicht es uns, psychische Belastungen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und gezielt abzubauen, um das Wohl unserer Mitarbeitenden zu fördern.

Mein sicherer Arbeitsweg

Im Rahmen unseres EHS-Programms haben wir uns das Ziel gesetzt, die 1.000-Mann-Quote bei Wegeunfällen bis 2029 um zehn Prozent zu reduzieren. Wir setzen kontinuierlich auf Maßnahmen zur Verbesserung der Fahrsicherheit und Unfallvermeidung, darunter:

- Fahrradworkshops für Mitarbeitende zur Steigerung der Sicherheit im Straßenverkehr,
- ein Tool, das den Arbeitsweg der Mitarbeitenden auf Gefahrenstellen überprüft und entsprechende Hinweise gibt, um das Risiko auf den Arbeitswegen weiter zu senken.

Wegeunfälle

Im Jahr 2024 verzeichneten wir insgesamt 132 Wegeunfälle, darunter 38 meldepflichtige und 94 nicht meldepflichtige. Dies stellt einen leichten Anstieg im Vergleich zum Vorjahr dar.

Stolpern, Stürzen, Ausrutschen

Im Jahr 2024 gab es 49 Unfälle während der Arbeitszeit, die durch Stolpern, Stürzen oder Ausrutschen verursacht wurden. Diese Vorfälle führten zu 37,56 Prozent der Gesamtausfallzeiten aufgrund von Unfällen.

Mechanische Gefährdung

Im Jahr 2024 verzeichneten wir 75 Unfälle durch mechanische Gefährdungen, insbesondere Stoßverletzungen, was einen leichten Rückgang im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Diese Vorfälle trugen mit 15,05 Prozent zur gesamten Ausfallzeit durch Unfälle bei. Wir setzen weiterhin auf präventive Maßnahmen und Schulungen, um mechanische Risiken zu minimieren und das Wohl unserer Mitarbeitenden zu fördern.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Aus datenschutzrechtlichen Gründen erhalten wir keine detaillierten Informationen zu den Ursachen arbeitsbedingter Ausfallzeiten. Deshalb können wir nicht genau feststellen, ob diese auf arbeitsbedingte oder private Ursachen zurückzuführen sind. Dennoch setzen wir auf eine proaktive Gesundheitsförderung, um das allgemeine Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu steigern und arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern.

An **100 %** der Betriebsstandorte wurde eine Risikobewertung für Gesundheit & Sicherheit durchgeführt.

» Leistungsindikator GRI SRS-403-9:
Arbeitsbedingte Verletzungen

In Bezug auf alle Mitarbeitenden ergeben sich für das Jahr 2024 folgende Zahlen:

- Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: 0
- Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (Ausfalltage mehr als sechs Wochen): 4

Anzahl der dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen (Arbeitsunfälle):

- Anzahl meldepflichtiger Verletzungen: 64
- Anzahl nicht meldepflichtiger Verletzungen: 72

Anzahl Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Krankheiten: 1.092

Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen:

- Gefährdungskategorien (Top 3):
 1. Wegeunfälle
 2. Stolpern, Stürzen, Ausrutschen
 3. mechanische Gefährdung
- Anzahl der gearbeiteten Stunden: 10.556.722

Unfälle externer Mitarbeitender, die von Partnerunternehmen beschäftigt werden, erfassen wir nicht, da es sich um geschützte persönliche Daten handelt. Es besteht keine Meldepflicht unsererseits, da diese Unfälle direkt von den jeweiligen Partnerunternehmen erfasst und bearbeitet werden.

» Leistungsindikator GRI SRS-403-4:
Mitarbeiterbeteiligung an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Im Rahmen unseres EHS-Systems haben wir etablierte Gremien, die eine umfassende Beteiligung und Beratung der Mitarbeitenden zu allen Themen rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewährleisten. Mitarbeitende haben zahlreiche Möglichkeiten, aktiv zu werden.

V³-System: Dieses vielfach genutzte System ermöglicht es Mitarbeitenden, Optimierungsvorschläge zu EHS-Themen direkt einzubringen.

Meldung von Schwachstellen: Auch ohne konkrete Verbesserungsvorschläge können Mitarbeitende online eventuelle Schwachstellen oder gefährliche Situationen sowie Beinaheunfälle melden. Das ermöglicht eine niedrigschwellige Kommunikation und fördert eine proaktive Sicherheitskultur.

Zudem ist der Betriebsrat in alle relevanten Gremien wie EHS und BGM eingebunden, um die Perspektive der Mitarbeitenden bei der Gestaltung und Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen zu stärken.



» Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4LA9):
Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Abteilungsspezifische Seminare

Abteilungsspezifische Seminare werden von den jeweiligen Abteilungen beauftragt und maßgeschneidert für ihre Bedürfnisse und Anforderungen durchgeführt.

Externe Seminare

Externe Seminare finden entweder vor Ort beim Veranstalter oder online statt. Diese Seminare beinhalten Themen, die wir intern nicht anbieten können, und geben unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich in spezialisierten Bereichen weiterzubilden.

Interne Seminare

Interne Seminare stehen allen Mitarbeitenden offen und sind eine wertvolle Möglichkeit zur Weiterbildung innerhalb des Unternehmens. Für Führungskräfte werden zudem spezielle Programme angeboten. Alle angebotenen Seminare sind auf dem SharePoint „Vetter Learning – einfach lernen“ zugänglich und können über das SuccessFactors-System gebucht werden.

Vetter Insights

Die Vetter Insights richten sich ebenfalls an alle Mitarbeitenden und bieten Einblick in verschiedene Abteilungen des Unternehmens an allen Standorten. Diese Sessions werden in Form von E-Learnings, Webinaren und Führungen angeboten und fördern das Verständnis für unterschiedliche Unternehmensbereiche und die Zusammenarbeit über Abteilungsgrenzen hinweg.

Pflichtschulungen

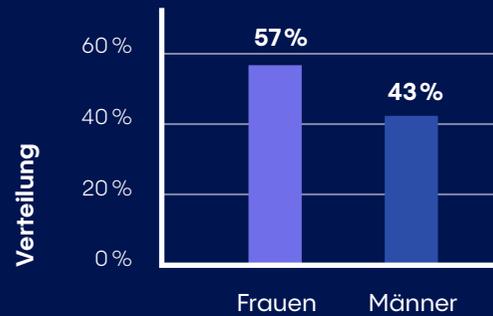
	gelesene SOPs	absolvierte Schulungen
Pharmazeutische Produktion	376.137	74.564
Vetter gesamt	656.643	126.568

Freiwillige Aus- und Weiterbildungen

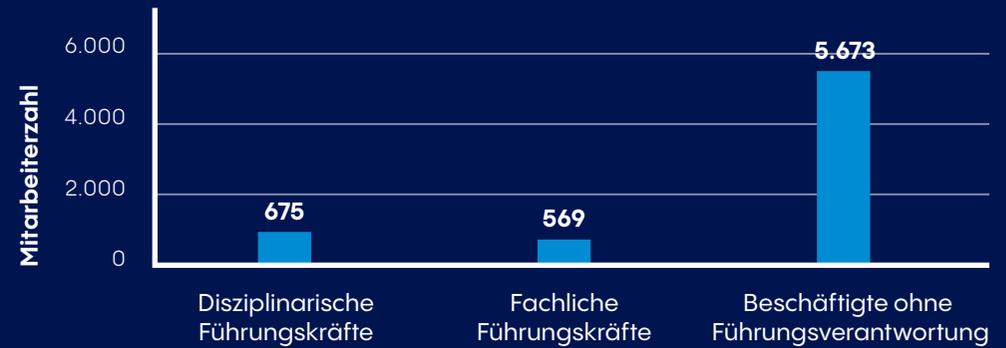
in Stunden

Art	Weiterbildung	davon Männer	davon Frauen
Abteilungsspezifisch	0,47	0,77	0,24
Extern	0,99	1,45	0,64
Intern	10,35	10,00	10,61
Gesamt Seminare	11,81	12,23	11,49
Vetter-Insights-Webinare	0,27	0,18	0,35
Vetter-Insights-Präsenz	0,04	0,02	0,06
Gesamt Vetter Insights	0,31	0,20	0,41

Frauen/Männer-Quote*



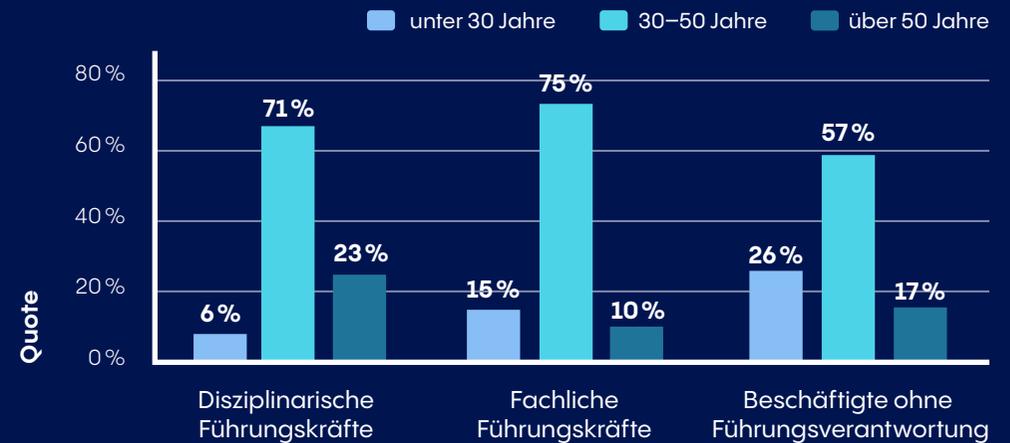
Anzahl Mitarbeitende nach Art der Führung*



Frauen/Männer-Quote nach Angestelltenkategorie*



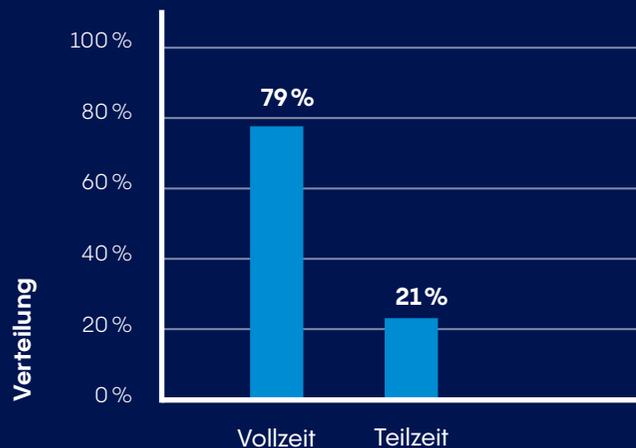
Altersverteilung nach Angestelltenkategorie*



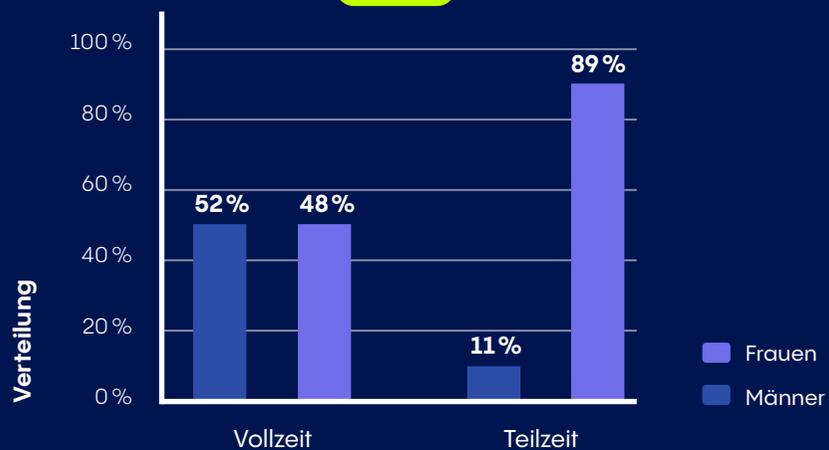
*Alle Zahlen Stand Dezember 2024, bezogen auf Vetter weltweit. In der Kategorie "divers" werden keine Zahlen angegeben, um den Datenschutz der Mitarbeitenden zu sichern und Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu vermeiden.



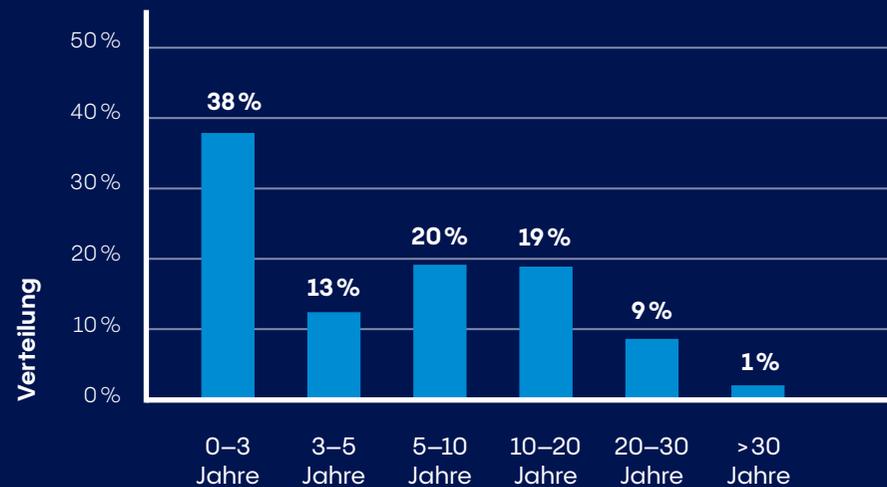
Arbeitszeiten*



▼ davon



Betriebszugehörigkeit*

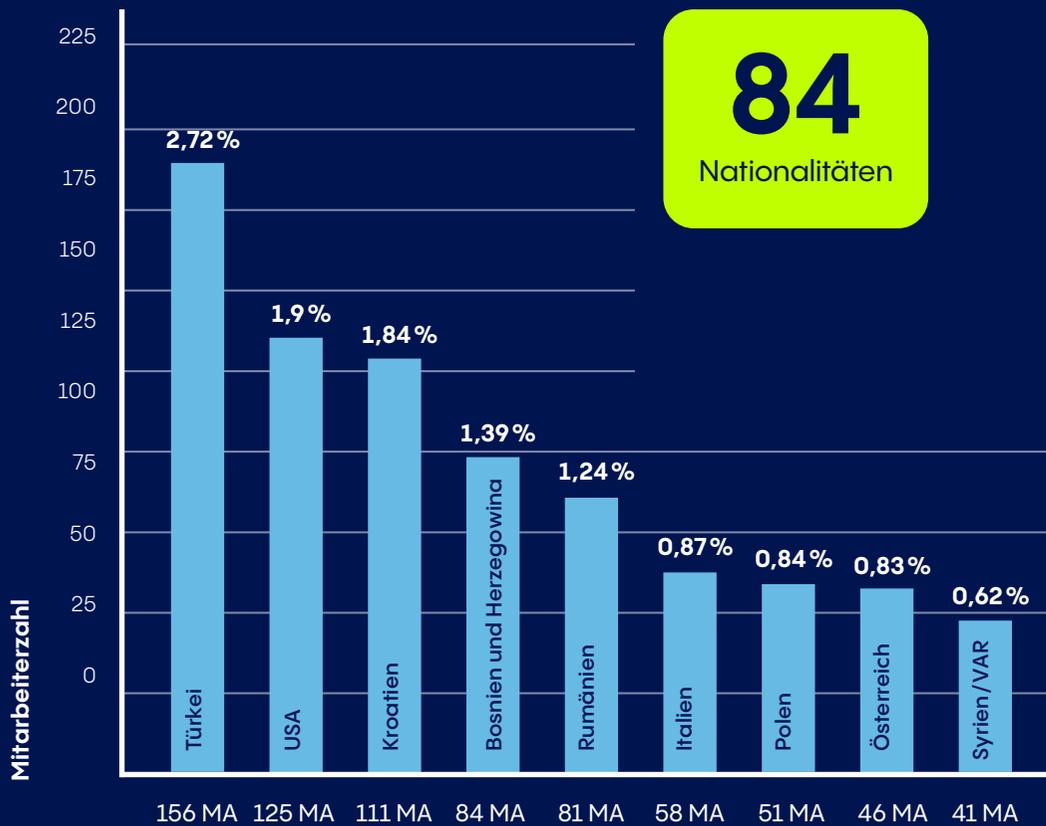


» Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Im Jahr 2024 erhielten wir zwei Meldungen zu Diskriminierungsvorfällen.

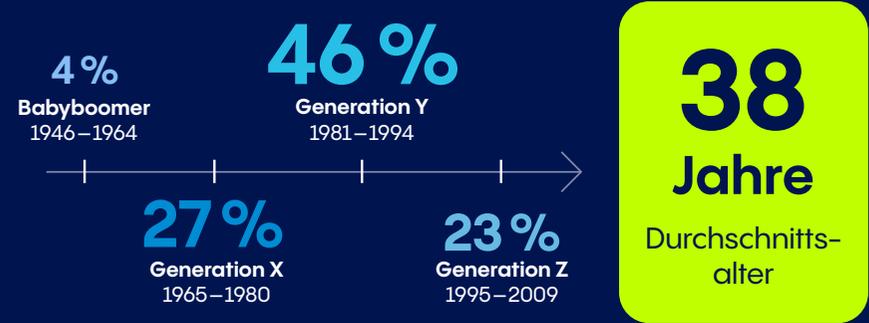
*Alle Zahlen Stand Dezember 2024, bezogen auf Vetter weltweit.

Herkunftsländer neben Deutschland*



84
Nationalitäten

Generationenmix*



Familie und Beruf*

316
Mitarbeitende sind
aktuell in Elternzeit.



*Alle Zahlen Stand Dezember 2024, bezogen sich auf Vetter weltweit.

Menschenrechte

Maximen, die unser Handeln leiten

Wir bekennen uns uneingeschränkt zur Achtung der Menschenrechte. Dies bedeutet für uns, dass wir Verantwortung für deren Wahrung in unserer globalen Lieferkette übernehmen. Wir orientieren uns an international anerkannten Vereinbarungen sowie geltendem Recht und setzen gezielt Maßnahmen ein, um Menschenrechtsverletzungen durch unsere Geschäftsprozesse effektiv zu verhindern.

Wir engagieren uns dafür, die Menschenrechte sowohl in unserem Unternehmen als auch entlang unserer Lieferkette zu respektieren. Bei Vetter gewährleisten wir die Achtung der Menschenrechte in unserem eigenen Geschäftsbereich, auch wenn wir bislang keine spezifischen quantitativen Ziele dazu festgelegt haben.

Unsere Verpflichtung zur Wahrung der Menschenrechte ist im Vetter-Verhaltenskodex verankert, der für alle Mitarbeitenden gilt. Im Rahmen regelmäßiger Schulungen sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden und verdeutlichen, dass die Achtung der Menschenrechte ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und unseres ethischen Verständnisses ist.

Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern die uneingeschränkte Achtung der Menschenrechte. Der Geschäftspartnerkodex umfasst unsere Haltung und Erwartungen bezüglich der Menschenrechte, die auch von unseren Kunden, Lieferanten und Dienstleistern erwartet werden. Wir arbeiten ausschließlich mit Geschäftspartnern zusammen, die faire Arbeitspraktiken gewährleisten und Kinderarbeit, Zwangsarbeit und



Sklaverei in ihren Organisationen ausschließen. Unsere Geschäftspartner verpflichten sich vertraglich zur Einhaltung aller relevanten rechtlichen Vorschriften, einschließlich der Prinzipien unseres Geschäftspartnerkodex. Sollte ein Geschäftspartner gegen unsere Werte verstoßen und keine Bereitschaft zur Änderung zeigen, beenden wir die Geschäftsbeziehung.

Wir überprüfen kontinuierlich unseren eigenen Geschäftsbereich und den unserer direkten Lieferanten auf mögliche Risiken und Verstöße gegen die Menschenrechte. Das geschieht durch einen jährlichen Risikoanalyseprozess sowie Ad-hoc-Überprüfungen. Durch einen risikobasierten Ansatz ermitteln wir in einem ersten Schritt länder- und branchenspezifische Risiken. Wenn erhöhte Risiken festgestellt werden, überprüfen wir sie detailliert auf menschenrechtsrelevante oder umweltrechtliche Verstöße. Die Ergebnisse dieser Analysen fließen in unsere Lieferantenauswahl- und -managementprozesse ein und

dienen als Grundlage für die Festlegung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Unsere Lieferanten durchlaufen eine umfassende Compliance-Due-Diligence-Prüfung bei Vertragsabschlüssen, unterstützt durch veröffentlichte Länderrisikoprofile und interne Analysen. Zudem haben wir für Unternehmensangehörige und externe Dritte eine Whistleblowing-Hotline eingerichtet, die von einem externen Ombudsmann betrieben wird und eine anonyme Meldung von Risiken oder tatsächlichen Menschenrechtsverletzungen ermöglicht.

Kommunikation und Schulung

Wir haben unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte klar kommuniziert. Sie wird regelmäßig im Intranet veröffentlicht, und die Mitarbeitenden werden durch interne Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen kontinuierlich auf diese Themen hingewiesen. Unsere Führungskräfte sind verpflichtet, alle zwei Jahre eine Compliance-Schulung zu absolvieren, die ebenfalls den Schutz der Menschenrechte thematisiert.

Beschwerdemechanismen

Unsere Mitarbeitenden und Dritte können durch verschiedene Kanäle – wie die Whistleblowing-Hotline und das Corporate-Compliance-Office – Verstöße gegen Menschenrechte melden. Diese Verfahren werden in Übereinstimmung mit unserer Verfahrensordnung für Beschwerdeverfahren bearbeitet, und alle Meldungen

werden vertraulich behandelt. Wir überprüfen regelmäßig die Wirksamkeit unseres Beschwerdesystems und nehmen gegebenenfalls Anpassungen vor.

Verhaltenskodex und Menschenrechtsprüfung bei Lieferanten

Unser Geschäftspartnerkodex umfasst die Prinzipien der vier Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und verpflichtet unsere Lieferanten zur Einhaltung dieser Standards. Vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen mit neuen Lieferanten führen wir eine Risikoanalyse durch, die potenzielle menschenrechtliche Risiken aufzeigt. Wenn erhöhte Risiken identifiziert werden, ergreifen wir geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen und integrieren Auditrechte in die Verträge, um die Einhaltung zu überwachen. Darüber

hinaus behalten wir uns bei Geschäftspartnern mit erhöhtem Risiko vertraglich das Recht vor, die Vertragsbeziehung im Falle eines Verstoßes zu beenden.

Maßnahmen bei Verstößen und Wiedergutmachung

Bei Verstößen gegen die Grundsätze unseres Geschäftspartnerkodex ergreifen wir in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten Maßnahmen, um die Verstöße zu beheben und Wiederholungen zu vermeiden. Sollte ein Lieferant auf unsere Aufforderung hin keine Bereitschaft zur Zusammenarbeit bei der Beseitigung des Verstoßes zeigen, beenden wir die Geschäftsbeziehung. Im Jahr 2024 wurden keine Verstöße gegen die Menschenrechte identifiziert, sodass keine Abhilfemaßnahmen erforderlich waren.

Wenn erhöhte Risiken identifiziert werden, ergreifen wir geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen und integrieren Auditrechte in die Verträge, um die Einhaltung zu überwachen. Darüber hinaus behalten wir uns bei Geschäftspartnern mit erhöhtem Risiko vertraglich das Recht vor, die Vertragsbeziehung im Falle eines Verstoßes zu beenden.



Vorbeugen

- Verhaltenskodizes für Mitarbeiter und Geschäftspartner
- Schulungen (E-Learning, F2F, Workshops)
- Guidelines
- Beratung, Information, Sensibilisierung



Erkennen

- Regelmäßige Risikoanalysen
- Regelmäßige Compliance-Health-Checks
- Geschäftspartner-Compliance
- Due Diligence
- Externes Whistleblowing
- Internes Hinweisgebersystem



Handeln

- Interne Untersuchungen gemeldeten Fehlverhaltens
- Verbesserung bestehender Prozesse
- Einführung neuer Prozesse
- Sanktionen bzw. Konsequenzen



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

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

- ... potenzielle Geschäftspartner vor Aufnahme sowie Bestandslieferanten regelmäßig während der Geschäftsbeziehung einer Compliance-Due-Diligence-Prüfung unterziehen. Bei drohenden oder tatsächlichen Verstößen ergreifen wir Präventions- und Abhilfemaßnahmen,
- ... risikogerechte Vertragsklauseln bezüglich der Pflichten unserer Geschäftspartner sowie unserer Kontroll- und Kündigungsrechte verhandeln,
- ... unsere Lieferanten zur Einhaltung unseres Geschäftspartnerkodex verpflichten. Bei Projekten, die eine festgelegte Investitionshöhe überschreiten, bewerten wir zudem Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte.

Im Berichtszeitraum 2024 konnten keine Verstöße festgestellt werden, und wir mussten deshalb auch keine Maßnahmen zur Wiedergutmachung ergreifen. Eine Meldung im Zusammenhang mit dem LkSG wird aktuell gemäß der Verfahrensordnung für Beschwerdeverfahren bearbeitet und bewertet. Außerdem werden Maßnahmen zur Beseitigung gegebenenfalls identifizierter Verletzungen sowie für durch den Verstoß verursachte negative Konsequenzen für den Beschwerdeführer erarbeitet. Außerdem entwickeln wir Konzepte, um Wiederholungen zu vermeiden, stoßen deren Umsetzung an und überwachen ihren Fortschritt.

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

Unsere Betriebsstätten befinden sich in Deutschland, Österreich, Japan, Singapur, Südkorea, China und den USA. Als Mindeststandard halten wir uns an die lokal geltenden gesetzlichen Vorgaben und Regelungen. Unser Verhaltenskodex, der unternehmensweit für alle Standorte gilt, und unsere diesbezügliche Grundsatzklärung sind klare Bekenntnisse zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte. Auch werden alle Vetter-Mitarbeitenden in regelmäßigen Compliance-Schulungen für dieses Thema sensibilisiert.

Im Rahmen einer Analyse haben wir unseren Geschäftsbereich zuletzt im Jahr 2024 hinsichtlich der Gefahr von Menschenrechtsverletzungen überprüft und konnten keine wesentlichen bzw. speziellen Risiken oder gar Verletzungen identifizieren.

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

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir die Einhaltung unseres Geschäftspartnerkodex und überführen diese Vereinbarung auch verpflichtend in neue Lieferantenverträge. Alle neuen Lieferanten müssen eine LkSG-Bewertung durchlaufen, entweder mithilfe eines internen Fragebogens oder einer externen Bewertungsplattform. Darüber hinaus führen wir eine zusätzliche Überprüfung des Lieferanten durch, falls ein Compliance-Verstoß vermutet wird.

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

Als Dienstleister in einer streng regulierten Branche ist es unser Anspruch, dass wir entlang der gesamten Wertschöpfungskette jederzeit gesetz- und richtlinienkonform agieren. Wir verlangen integriertes Verhalten von all unseren Geschäftspartnern und wählen unsere Zulieferer auf der Grundlage höchster pharmazeutischer Qualitätsstandards aus. Eine jährlich stattfindende fachübergreifende Bewertung unserer Lieferanten garantiert die Einhaltung unserer definierten Qualitäts- und Lieferkettenstandards. Außerdem prüfen wir, ob unsere Lieferanten über entsprechende EHS-Systeme verfügen, und fordern Zertifikatsnachweise zu Arbeits- und Gesundheitsmanagement (DIN ISO 45001), Umwelt- (DIN ISO 14001) und Energiemanagement (DIN ISO 50001). Wir selbst beziehen unabhängige Bewertungen (z. B. von EcoVadis) in unsere Lieferantenbewertung mit ein.

Die genannten Kontrollmechanismen decken derzeit über 95 Prozent unseres Materialbeschaffungsvolumens der aseptischen Abfüllung ab.

Bereits vor Inkrafttreten des LkSG haben wir ein abteilungsübergreifendes Team gebildet, das die Vorschriften umsetzt. Auch dabei arbeiten wir mit unabhängigen Agenturen zusammen. Mithilfe eines eigens konzipierten Fragebogens haben wir unsere direkten Bestandslieferanten und potenziellen neuen Geschäftspartner einem Nachhaltigkeitscreening unterzogen. Für Lieferanten, die potenzielle Risiken in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte aufweisen, stoßen wir Korrekturmaßnahmen an. Dazu gehört u. a. die Aufforderung, Angaben zum Inhalt des eigenen Nachhaltigkeitsmanagements zu überprüfen und zu intensivieren. Wir überprüfen in regelmäßigen Abständen, ob der betroffene Lieferant unseren Verbesserungsvorschlägen nachkommt. Mehr Informationen zum LkSG erhalten Sie im Kapitel [„Tiefe der Wertschöpfungskette“](#).

Erklärung im Sinne des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)



Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.

” Vetter verfügt über eine eigene Unternehmensrichtlinie, die in Abstimmung mit der Geschäftsführung erarbeitet und von ihr verabschiedet und unterzeichnet worden ist.

b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsaterklärung verabschiedet?

” Die Geschäftsführung hat die Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte verabschiedet.

c.) Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsaterklärung.

” Alle Angehörigen des Unternehmens, auch der Betriebsrat, sind durch einen Aushang im unternehmenseigenen Intranet über die Veröffentlichung und den Ablageort der Grundsaterklärung informiert worden. Auch der Vetter-Verhaltenskodex greift die Grundsätze zum Schutz der Menschenrechte auf, die Inhalte der Grundsaterklärung sind zudem Bestandteil unternehmensinterner

Corporate-Compliance-Schulungen. Jede Führungskraft mit disziplinarischer Verantwortung ist verpflichtet, diese Schulungen zweijährlich zu absolvieren.

d.) Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG-Checkliste 1b)

” Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Umsetzung und Einhaltung der Grundsaterklärung. Dazu hat die Geschäftsführung eine Person als Legal Counsel und Corporate Compliance Officer bestellt und als Menschenrechtsbeauftragten eingesetzt. Sie hat die Aufgabe, die Einhaltung der menschen- und umweltrechtsbezogenen Sorgfaltspflichten nach dem LkSG und der Prinzipien der Grundsaterklärung zu überwachen. In dieser Funktion berichtet sie regelmäßig der Geschäftsführung.

e.) Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)?

” Die Bestimmungen gelten für die gesamte Vetter-Pharma-Unternehmensgruppe, auch für Tochtergesellschaften und Mehrheitsbeteiligungen. Auch Geschäftspartnern kommunizieren wir unsere Erwartungen transparent – der Geschäftspartnerkodex umfasst auch unsere Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte.

Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4).

” Wir prüfen kontinuierlich, ob unsere Geschäftstätigkeiten entlang unserer Lieferkette Risiken für die Verletzung von menschen- bzw. Umweltrechten bergen. Ein jährlicher und ggf. anlassbezogener Risikoprozess für unseren eigenen Geschäftsbereich und für unsere direkten Lieferanten stützt dieses System. In Verdachtsmomenten führen wir diesen Prozess auch anlassbezogen bei indirekten Lieferanten durch.

b.) Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?

” Mangels festgestellter Risiken im eigenen Geschäftsbereich und entlang unserer Lieferkette besteht kein Anlass für eine dezidierte Betrachtung besonders schutzbedürftiger Personengruppen.



c.) Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten, diesen zu begegnen, eingeschätzt?

” Als Dienstleister sind wir an strenge regulatorische Vorgaben gebunden, und es ist uns mitunter nur begrenzt möglich, auf Themen mit großem Nachhaltigkeitspotenzial Einfluss zu nehmen. Dennoch versuchen wir gemeinsam mit Geschäftspartnern, stets, effiziente und nachhaltige Lösungen zu finden, z. B. in Bezug auf die Material- oder Produktauswahl.

d.) Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

” Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung unserer Menschenrechtsstrategie. Operative Umsetzungen unserer Prozesse zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten erfolgen durch die relevanten Fachbereiche, z. B. durch den Einkauf, Corporate Compliance, EHS und Human Resources. Verantwortlich für die Überprüfung des Risikomanagements – auch bei der Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen – ist die/der Menschenrechtsbeauftragte, die/der diesbezüglich regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich und anlassbezogen der Geschäftsführung berichtet. Außerdem haben wir ein Menschenrechtsgremium aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Fachbereiche unter Leitung der/des Menschenrechtsbeauftragten etabliert, das im Jahr 2024 zweiwöchentlich zusammenkam. Weitere Gremien im Unternehmen, z. B. der Nachhaltigkeitszirkel, treffen sich ebenfalls regelmäßig um aktuelle Themen mit Bezug zu Menschenrechts- oder Umweltaspekten zu diskutieren.

Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element: Beschwerdemechanismus

a.) Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?

” Unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte ist Bestandteil unseres Verhaltenskodex, dem sich unternehmensweit alle Mitarbeitenden verpflichten. In regelmäßigen internen Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen kommunizieren wir die Inhalte des Verhaltenskodex und diskutieren Beispielfälle.

b.) Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.

” Wir prüfen die Einhaltung auf Basis eines risikobasierten Ansatzes, in dem zunächst die abstrakten länder- und branchenspezifischen Risiken unseres Geschäftsbereichs und bei direkten Lieferanten geprüft werden. Im nachfolgenden Schritt werden Geschäftsbereiche bzw. Lieferanten, bei denen wir ein erhöhtes Risiko identifizieren, individuell auf Verstöße überprüft. Die Ergebnisse der Risikoanalyse fließen auch in die Lieferantenauswahl- und -managementprozesse ein und bilden die Grundlage für die Beschreibung angemessener Präventions- und Gegenmaßnahmen.

c.) Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen, oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.

” Neben den internen Kommunikationskanälen und dem Betriebsrat als Anlaufstelle, insbesondere für arbeitsrechtliche Verstöße, betreiben wir ein Beschwerdesystem, das es Mitarbeitenden und Dritten, z. B. Lieferanten, deren Beschäftigten oder anderen Geschäftspartnern, anonym oder unter Angabe von Kontaktdaten Meldungen von menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken ermöglicht. Darüber hinaus haben wir eine unternehmensinterne Corporate-Compliance-, eine Whistleblowing- und eine weitere interne Beschwerde-Hotline für umweltbezogene Themen eingerichtet. Meldungen, die auf einem dieser Kanäle eingehen, werden nach festgelegten Prozessen bearbeitet, um die jeweiligen Sachverhalte zu untersuchen. Alle Meldungen werden streng vertraulich behandelt, die ausgelösten Aufarbeitungsprozesse sind in der Verfahrensordnung für Beschwerdeverfahren klar definiert. Die gleichen Prozesse wenden wir zur Einhaltung unserer Sorgfaltspflichten gemäß dem LkSG an. Die Wirksamkeit unseres Beschwerdeverfahrens überprüfen wir jährlich, um ggf. Anpassungen vorzunehmen.

d.) Gelten Whistleblowing-Maßnahmen auch für Zulieferer?

” Sowohl unternehmensangehörige als auch -fremde Personen können unsere Whistleblowing-Hotline, die von einem externen Ombudsmann betreut wird, kontaktieren. Immer besteht die Möglichkeit, Meldungen anonym oder persönlich abzugeben, wahlweise im vertrauensvollen Gespräch oder schriftlich.



Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?

” Wir haben in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten und zum Schutz der Umwelt hohe Erwartungen an unsere Geschäftspartner und Lieferanten, die unser Geschäftspartnerkodex kommuniziert. Auch die Prinzipien der vier ILO-Kernarbeitsnormen sind Bestandteil dieser Vereinbarung.

b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung menschenrechtlicher Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.

” In gleicher Weise wie in unserem eigenen Geschäftsbereich und bei Bestandslieferanten führen wir bei Neulieferanten eine initiale Risikoanalyse durch, deren Ergebnisse in die Lieferantenauswahl- und die -managementprozesse einfließen. Werden erhöhte Risiken identifiziert, legen wir Lieferanten geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen auf. Wir verfolgen das Ziel, sämtliche Lieferanten auf unseren Geschäftspartnerkodex zum Schutz von Menschen und Umwelt zu verpflichten. Deshalb wird mit Neulieferanten u. a. eine Corporate-Compliance-Klausel vertraglich vereinbart, deren Inhalt sich nach dem ermittelten Risiko aus der initialen Risikoanalyse ergibt. Teil dieser Klausel sind unterschiedliche Kontrollmechanismen, z. B. Informationsrechte und Audits, die die Umsetzung unserer Erwartungen gewährleisten.

c.) Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?

” Bis dato konnten wir keine relevanten Verstöße bei unseren Lieferanten feststellen, weshalb es bislang nicht notwendig war Mitarbeitende unserer Lieferanten zu schulen.

d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?

” Im Rahmen der jährlich wiederholten Risikoanalysen überwachen wir zuliefernde Unternehmen engmaschig, um potenzielle Rechtsverletzungen zu identifizieren. Außerdem haben interne sowie externe Stakeholder die Möglichkeit, unsere Beschwerdesysteme zu nutzen, um Verstöße zu melden. Fallen Lieferanten durch ein erhöhtes Risiko auf, lassen wir uns vertraglich ein Auditrecht zusichern. So können wir potenzielle Verstöße gegen unsere Grundsätze selbst in Augenschein nehmen und bewerten.

e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall, oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?

” Im Fall identifizierter Verletzungen von Grundsätzen in unserem Geschäftsbereich setzen wir alles daran, diesen Zustand durch geeignete Maßnahmen zu beenden und Wiederholungsfälle auszuschließen. Risiken oder tatsächlichen Verstößen bei unseren Lieferanten begegnen wir mit Maßnahmepaketen, die der Schwere des Verstoßes oder des Risikos angemessen sind. Wir kommunizieren diese

Maßnahmen an die betroffenen Lieferanten und tauschen uns regelmäßig über ihre Umsetzung aus. Reagieren Lieferanten nicht ausreichend sensibel, bleiben Risiken unbearbeitet oder halten Verstöße an, können wir Geschäftsbeziehungen beenden. Jedoch ist ein derart schwerwiegender Konfliktfall bislang weder in unserem eigenen Geschäftsbereich noch in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten aufgetreten.

f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

” Im Jahr 2024 konnten keine Verstöße, Risiken oder Verletzungen unserer Grundsätze identifiziert werden. Folglich mussten auch keine Präventions- oder Abhilfemaßnahmen ergriffen werden. Eine Meldung, die sich auf einen vermeintlichen Verstoß gegen die Bestimmungen des LkSG bezieht, bearbeiten wir aktuell gemäß der Verfahrensordnung für Beschwerdeverfahren. Im Rahmen dieses Verfahrens werden Maßnahmen zur Beseitigung der identifizierten Verletzung und zur Vermeidung erneuter Fälle gleicher Art erarbeitet. Wir stoßen die Umsetzung dieser Maßnahmen an und kontrollieren ihren Fortschritt.

Wir bei Vetter sehen es als tägliche Herausforderung, der Gesellschaft mehr zurückzugeben als nur die Bereitstellung wichtiger Medikamente. Deshalb unterstützen wir eine Vielzahl sozialer Projekte und gemeinnütziger Organisationen, um aktiv einen positiven Beitrag zu leisten.

Unsere Projekte und Initiativen im Jahr 2024

- Clinic Home Interface: Unterstützung von Tumorpatienten und chronisch Kranken mit begrenzter Lebenserwartung, um ihnen bei der Bewältigung ihrer Herausforderungen zu helfen.
- Stiftung Haus der kleinen Forscher: Förderung von Forscherecken in regionalen Kindergärten, um das Interesse von Kindern an Technik und Naturwissenschaften zu wecken.

Lokale und regionale Initiativen

- Drachenkinder von Radio 7: Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit Krankheit, Trauma oder Behinderung.
- Hospiz Schussental: Begleitung unheilbar kranker Menschen.
- Kapuziner Kreativzentrum: Begegnungsort und Austauschplattform für kreative Köpfe.
- Kunstmuseum Ravensburg: Unterstützung einer

der größten Privatsammlungen Süddeutschlands.

- Rutenfest Ravensburg: Förderung der Erhaltung dieses historischen Festes in unserer Region.
- Zirkusschule Moskito: Integration von Zirkusangeboten in unsere Vetter-Kids-Ferienprogramme.

Mitarbeitendenengagement

- Unterstützung von Sportveranstaltungen wie dem Landesturnfest.
- Mit der Initiative Vetter goes Social engagieren sich unsere Auszubildenden, dual Studierenden und Praktikanten in verschiedenen sozialen Projekten. Im Jahr 2024 gründeten sie ein Team, das etablierte Projekte wie die Vesperkirche und neue Initiativen wie das IT-Café für Senioren ins Leben gerufen hat.
- Weitere Projekte umfassen den Sommerabend für Senioren, Basteln und Plätzchenbacken mit Kindern aus Flüchtlingsheimen und die „Kauf eins mehr“-Aktion, bei der Kundinnen und Kunden von ALDI Produkte für die Tafel Ravensburg spenden.
- Meals on Wheels: Im Herbst 2024 setzten sich unsere US-Kolleginnen und -Kollegen freiwillig für die Organisation Meals on Wheels Northeastern Illinois ein, um Mahlzeiten an bedürftige Senioren und Kranke zu liefern.
- Stiftung Kinder forschen: Wir unterstützen die frühzeitige MINT-Bildung, indem unsere Auszubildenden jährlich in fünf Kindergärten Forschertage durchführen, um das Interesse an Wissenschaft und Technik zu fördern.

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

Im Jahr 2024 erwirtschaftete die Vetter-Gruppe Umsatzerlöse in Höhe von 1.114 Millionen Euro (2023: 1.002 Millionen) und beschäftigte im Jahresdurchschnitt 6.691 Mitarbeitende (2023: 6.186).

Der Personalaufwand betrug 518 Millionen Euro (2023: 472 Millionen). Das entspricht einer Personalaufwandsquote von 46,5 Prozent in Relation zum Umsatz (2023: 47,1 Prozent).

Vetter hat 2024 insgesamt 268 Millionen Euro (2023: 222) in das Anlagevermögen investiert, hauptsächlich in den Aus- und Neubau von Fertigungsstätten und 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 2024 von 1.374 Millionen Euro (2023) auf 1.638 Millionen an. Auf das Anlagevermögen entfallen dabei 1.172 Millionen Euro (2023: 1.012 Millionen).

Mitarbeitende einbinden: gemeinsam Erfolge feiern

We are family

Im Jahr 2024 feierte Vetter ein Familienfest, das Mitarbeitenden und ihren Familien die Gelegenheit bot, Erfolge zu feiern und den Zusammenhalt zu stärken. Zudem engagierte sich Vetter aktiv bei den Nachhaltigkeitstagen des Landes Baden-Württemberg mit Initiativen wie Handyspenden und Wildkräuterführungen sowie der Teilnahme am Stadtradeln und dem ZF-Firmenlauf. Diese Aktivitäten stärken den Teamgeist und setzen ein starkes Zeichen für soziale Verantwortung und nachhaltiges Handeln.



Nachhaltigkeitstage 2024

Auch im Jahr 2024 beteiligte sich Vetter an den Nachhaltigkeitstagen des Landes Baden-Württemberg. Wie jedes Jahr konnten Mitarbeitende ihre gebrauchten Handys für einen guten Zweck spenden. Darüber hinaus wurden neue Aktionen wie eine Wildkräuterführung und ein Deep-Dive-Vortrag zum Thema Recycling bei Vetter angeboten. Auf einem eigens eingerichteten SharePoint erhielten Mitarbeitende Informationen zu thematisch passenden Veranstaltungen und Initiativen aus der Region, die zu Teilnahme und Engagement einluden.

Das nachhaltige Handeln zog sich auch durch den Alltag: In den Betriebsrestaurants sind die Speisepläne so gestaltet, dass sie einen möglichst niedrigen CO₂-Ausstoß verursachen.

Nachhaltige Städte und Gemeinden

Im Jahr 2024 beteiligten sich 338 Vetter-Mitarbeitende an der Aktion Stadtradeln. In nur 21 Tagen legten sie zusammen 75.915 Kilometer mit dem Fahrrad zurück und sicherten sich den ersten Platz in der Kategorie „Absolute Kilometer“.



Die Siegprämie wurde an die Fahrradwerkstatt Radzimmer gespendet, um lokale Initiativen zu unterstützen.

Auch beim ZF-Firmenlauf trugen Vetter-Mitarbeitende zu einer starken Präsenz bei, indem sie mit der zweitgrößten Gruppe an den Start gingen. Insgesamt nahmen 677 Mitarbeitende teil, darunter 107 Kolleginnen und Kollegen aus den USA, die die Möglichkeit der virtuellen Teilnahme nutzten.

Durch diese Initiativen stärkt Vetter nicht nur den Teamgeist innerhalb des Unternehmens, sondern setzt auch ein starkes Zeichen für Nachhaltigkeit und gesellschaftliches Engagement.

Politische Einflussnahme

Als international tätiges Unternehmen verpflichtet sich Vetter, alle relevanten Antibe­stechungs- und Antikorruptionsgesetze strikt zu befolgen. Unsere Richtlinien sind klar: Wir akzeptieren weder direkt noch indirekt Bestechung oder Vorteilsnahme durch oder an öffentliche Amtsträger oder private Geschäftspartner. Geschenke, Bewirtungen oder Einladungen, die den Anschein einer unzulässigen Einflussnahme erwecken könnten, bieten wir weder an noch nehmen wir sie entgegen.

Vorteile jeglicher Art dürfen öffentlichen Amtsträgern nur mit vorheriger Zustimmung der direkten Vorgesetzten und/oder des Corporate-Compliance-Office (CCO) angeboten werden. Bei Unsicherheiten über die Rechtmäßigkeit eines möglichen Vorteils stehen sowohl Vorgesetzte als auch das CCO beratend zur Seite, um rechtssichere Entscheidungen zu treffen.

Mitgliedschaften und Kooperationen in Fachverbänden

Vetter ist Mitglied im Verband der forschenden Arzneimittelhersteller (vfa), der in Deutschland jene Pharmaunternehmen vertritt, die neue Arzneimittel entwickeln und auf den Markt bringen. In diesem Bereich der Herstellung steriler Darreichungsformen ist Vetter aktiv und arbeitet eng mit seinen Kunden im Verband zusammen. Themen wie Erstattung und Preispolitik spielen jedoch keine Rolle in unserem Business-to-Business-Geschäftsmodell.



Des Weiteren ist Vetter Mitglied in der Pharma and Biopharma Outsourcing Association (PBOA), einem Verband von Lohnherstellern mit Sitz in den USA, sowie in der PHARMIG, dem Verband der pharmazeutischen Industrie Österreichs, aufgrund unseres Standorts in Rankweil, Vorarlberg.

Die Kommentierung pharmazeutisch relevanter Gesetzesvorgaben wie des Annex 1 zu den europäischen GMP-Regeln erfolgt vorrangig über die International Society for Pharmaceutical Engineering (ISPE). Dabei handelt es sich um eine Industrieorganisation mit per-sönlichen Mitgliedschaften, nicht um eine Lobbyorganisation.

Außerdem kommentierten wir das Verbot per- und polyfluorierter Chemikalien (PFAS) durch die Europäische Chemikalienagentur (ECHA). Anlass war die Tatsache, dass die Herstellung parenteraler Arzneimittel ohne Polymere wie PTFE oder PVDF derzeit nicht möglich ist

und der Markt auch noch keine Alternativen bereitstellt. Mit neuen Erkenntnissen ist im Jahr 2025 zu rechnen.

» Leistungsindikator GRI SRS-415-1:
Parteispenden

Vetter engagiert sich ausschließlich bei der Unterstützung sozialer, humanitärer und gemeinnütziger Einrichtungen und Projekte. Wir spenden nicht an politische Parteien oder einzelne Politikerinnen und Politiker und unterstützen keine Einzelpersonen, alternativen religiösen Einrichtungen oder Bewegungen. Zudem fördern wir keine Initiativen und Gruppen, die rassistisches, antisemitisches, diskriminierendes, radikales oder pornografisches Gedankengut vertreten oder verbreiten.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Geschäftsführung ist dafür verantwortlich, dass alle geltenden Gesetze und Vorschriften im Unternehmen und bei seinen Geschäftstätigkeiten eingehalten werden. Um dieser unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden, hat Vetter bereits 2015 ein umfassendes Corporate-Compliance-Managementsystem implementiert. Es soll potenzielle Risiken frühzeitig erkennen und so weit wie möglich beseitigen oder minimieren.

Durch regelmäßige unternehmensweite Corporate-Compliance-Risikoanalysen leiten wir Risikoprofile ab, die als Grundlage für einen Maßnahmenplan dienen. Dieser Plan hat einen Dreijahreshorizont und orientiert sich an den Zielen im Compliance-Bereich. Ad-hoc-Risikoanalysen werden durchgeführt, wenn schnelle Reaktionen notwendig sind, insbesondere bei Gesetzesänderungen, die Anpassungen des Risikoprofils oder des Maßnahmenplans erforderlich machen.

Da sich sowohl das Unternehmen als auch das regulatorische Umfeld ständig weiterentwickeln, unterliegen auch die Unternehmensrisiken einer kontinuierlichen Veränderung. Aus diesem Grund führen wir alle drei Jahre eine Compliance-Risikoanalyse durch, um rechtzeitig auf neue Herausforderungen reagieren zu können.



Korruptionsrisiken

Unser Fokus bei aktiven und passiven Korruptionsrisiken liegt auf präventiver Aufklärung und Beratung. Alle Führungskräfte absolvieren in zweijährigem Turnus eine obligatorische, auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Compliance-Schulung. Sie behandelt vor allem Themen wie Korruptionsbekämpfung, aktuelle Gesetze und Vorschriften sowie die Prävention rechtswidrigen Verhaltens durch Mitarbeitende.

Weitere Maßnahmen zur Prävention

- Unternehmensinterne Regelwerke (Verhaltenskodex, Compliance-Management-Policy, Spendenrichtlinie, Beschaffungsrichtlinie, Contracting-Policy, FAQ)
- Regelmäßige Schulungen der Vetter-Mitarbeitenden zu Compliance-Themen, insbesondere Sensibilisierungsschulungen im Einkauf zur Umsetzung der LkSG-Gesetzesvorgaben
- Expertenvorträge zu relevanten Themen in Abteilungsmeetings
- Individuelle Beratung
- Compliance-Überprüfung von Geschäftspartnern auf Basis internationaler Länderrisiken im Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International

- Weitergabe unserer Compliance-Werte an Geschäftspartner, zum Beispiel durch die Verpflichtung zur Einhaltung der Grundsätze im Geschäftspartnerkodex.

Festgestelltes oder vermutetes Fehlverhalten kann direkt an das Compliance-Office gemeldet oder anonym über die Whistleblowing-Hotline angezeigt werden. Beide Meldekanäle werden aktiv bei unseren Mitarbeitenden beworben, die Whistleblowing-Hotline zudem auch extern über unsere Homepage. Die gemeldeten Vorfälle werden in einem vordefinierten Prozess geprüft, der zur Aufklärung des Sachverhalts und zu Maßnahmen zur Abstellung des Missstands führt.

Unsere bisherigen Compliance-Risikoanalysen zeigen, dass diese Präventionsmaßnahmen das Risiko aktiver und passiver Korruption in unserem Geschäftsbereich kontinuierlich minimieren.

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

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

» Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Es gab 2024 keine bestätigten Korruptionsvorfälle.

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

Im Jahr 2024 wurden gegen Vetter keine Bußgelder verhängt, und es wurden keine Sanktionen oder Streitbeilegungsverfahren im Zusammenhang mit Compliance eingeleitet.

KPI-Überblick: Leistungskennzahlen im Fokus



Allgemeines	2021	2022	2023	2024
Umsatzerlöse	840 Mio. €	892 Mio. €	1.002 Mio. €	1.114 Mio. €
Mitarbeiterzahl	5.700	5.900	6.300	7.000
Abgefüllte Einheiten	223 Mio.	210 Mio.	210 Mio.	234 Mio.
Anzahl Aufträge	3.096	2.971	3.122	3.129

Umwelt

Gesamtenergie	160.992.404 kWh	156.959.265 kWh	160.763.960 kWh	179.704.825 kWh
Strom	61.860.591 kWh	63.274.818 kWh	65.940.907 kWh	74.311.818 kWh
Erdgas	83.305.257 kWh	80.217.620 kWh	78.841.604 kWh	79.426.747 kWh
Stickstoff	3.422.342 kWh	3.485.621 kWh	3.790.818 kWh	3.100.441 kWh
Heizöl	159.333 kWh	401.520 kWh	484.948 kWh	441.010 kWh
Wasser	338.021 m ³	529.655 m ³	495.801 m ³	489.391 m ³
Gesamtabfallmenge	2.222 t	2.118 t	2.353 t	2.723 t
Ungefährliche Abfälle	622 t	680 t	804 t	740 t
Gefährliche Abfälle	66 t	60 t	68 t	69 t
Pharmazeutisch relevante Abfälle	822 t	686 t	721 t	943 t
Scope-1-Emissionen	19.683 t	18.000 t	17.852 t	16.986 t
Scope-2-Emissionen	0	0	0	0
Scope-3-Emissionen	/	2.861 t	3.613 t	3.778 t



Gesellschaft	2021	2022	2023	2024
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0	0
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	3	8	6	4
Anzahl meldepflichtiger Verletzungen	42	63	56	65
Anzahl nicht meldepflichtiger Verletzungen	117	115	128	129
Anzahl der gearbeiteten Stunden	9.373.716	9.141.489	9.882.488	10.556.722
Geschlechterverteilung				
weiblich	60 %	60 %	58 %	57 %
männlich	40 %	40 %	42 %	43 %
Fachliche Führungskräfte				
weiblich	58 %	57 %	55 %	52 %
männlich	42 %	43 %	46 %	48 %
Disziplinarische Führungskräfte				
weiblich	44 %	43 %	44 %	44 %
männlich	56 %	57 %	56 %	56 %





Anhang

Abkürzungsverzeichnis
DNK-Kriterien
Leistungsindikatoren

Abkürzungsverzeichnis



Eigennamen

AMD	Arbeitsmedizinischer Dienst
ASA	Arbeits sicherheitsausschuss
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
bAV	betriebliche Altersvorsorge
BEM	Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BHKW	Blockheizkraftwerk
bKV	betriebliche Krankenzusatzversicherung
BV	Betriebsvereinbarung
BWS	Bruttowertschöpfung
CCO	Corporate-Compliance-Office
CDMO	Contract Development and Manufacturing Organization; Vertragshersteller und -entwickler
CDP	Carbon Disclosure Project
CGMP	Current Good Manufacturing Practice
CMS	Compliance-Management-System
CO₂	Kohlenstoffdioxid
CSRD	Corporate Social Responsibility Directive
DAIM	datenbasiertes integriertes Managementsystem
dena	Deutsche Energie-Agentur
DHBW	Duale Hochschule Baden-Württemberg
DIN	Deutsches Institut für Normung
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
DQS	Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen
EHS	Environment, Health and Safety; Umwelt, Gesundheit und Arbeitsschutz
EMA	European Medicines Agency
ESG	Environment, Social and Governance
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
FAQ	Frequently asked questions
FDA	Food and Drug Administration

GBU	Gefährdungsbeurteilungen
GF	Geschäftsführer
GHG	Greenhouse Gas (GHG Protocol)
GMP	Good Manufacturing Practice; Gute Herstellungspraxis
GRI	Global Reporting Initiative
GWP	Global Warming Potential; globale Erwärmungspotenzial
ILO	International Labour Organisation; Internationale Arbeitsorganisation
ISO	International Organization for Standardization; Internationale Organisation für Normung
ISPE	International Society for Pharmaceutical Engineering; Non-Profit-Organisation in der pharmazeutischen Industrie
KI	künstliche Intelligenz
KPI	Key Performance Indicator
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
NAP	Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte
OEL	Occupational Exposure Limit; Arbeitsplatzgrenzwert
ÖPNV	öffentlicher Personennahverkehr
QMS	Qualitätsmanagementsystem
PBOA	Pharma and Biopharma Outsourcing Association
PDCA	Plan, Do, Check, Act
PKW	Personenkraftwagen
SBTi	Science Based Targets Initiative
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SDG	Sustainable Development Goals; Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen
SF	Success Factors
SOC	Security Operation Center
SOP	Standard Operating Procedure
SRS	Sustainability Reporting Standards; Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung

THG	Treibhausgas
TWS	Technische Werke Schussental
UN	United Nations
VCS	Verified Carbon Standard
vfa	Verband der forschenden Arzneimittelhersteller
VOS	Vetter Optimierungssystem
WFI	Water for injection; Wasser für Injektionszwecke
WRI	World Resources Institute
WWF	World Wide Fund for Nature

Maßeinheiten

g	Gramm
kg	Kilogramm
kWh	Kilowattstunde
kWp	Kilowatt-Peak
l	Liter
m	Meter
Mio.	Million, Millionen
m³	Kubikmeter
t	Tonne

Länderkürzel

AT	Österreich
CHN	China
GER	Deutschland
JPN	Japan
USA	Vereinigte Staaten von Amerika

Kriterien und Leistungsindikatoren



Die Erklärung wurde nach folgenden GRI-SRS-Berichtstandards 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:

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 leistungs-basierter 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:

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im selben 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 dessen 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:

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 Stakeholdergruppen, 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 Dienstleis-

tungen 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.)

Nachhaltigkeitsaspekte Umwelt

11. Inanspruchnahme natürlicher 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:

Gesamtwicht 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 der 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 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. bis 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 Treibhausgasemissionen entsprechend dem Greenhouse Gas 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 aller signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahremissionen 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 marktbasieren 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 aller signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahremissionen geführt haben;
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial 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 aller signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahremissionen geführt haben;
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial 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 und die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich dabei 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 und die 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 an 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:

- 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, 30 bis 50 Jahre, über 50 Jahre;
 - iii. gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen);
- b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
 - i. Geschlecht;

- ii. Altersgruppe unter 30 Jahre, 30 bis 50 Jahre, über 50 Jahre;
- iii. gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (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. Dabei 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:

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:

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 zur 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 Parteispendingen 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 nichtmonetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nichtmonetärer 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.



Vetter Pharma-Fertigung GmbH & Co. KG

Schützenstraße 87
88212 Ravensburg
Deutschland

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

info@vetter-pharma.com
www.vetter-pharma.com

Vetter-Nachhaltigkeitsbericht 2024

Am Nachhaltigkeitsbericht 2024 haben zahlreiche Vetter-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter mitgewirkt.

Bei Fragen, Anregungen und sonstigen Anliegen zum Thema Nachhaltigkeit nehmen Sie Kontakt mit uns auf. Wir beantworten Ihre Fragen gerne und leiten Sie bei Bedarf an die zuständigen Fachbereiche weiter.

[Kontaktformular](#)