

Verantwortung
übernehmen.
**Nachhaltig
wachsen.**

Nachhaltigkeitsbericht 2023



Über diesen Bericht

Mit allen Services und Lösungen, die wir unseren Kunden bieten, dienen wir der Gesundheit von Menschen auf der ganzen Welt.

Und in allem, was wir tun, verfolgen wir den Anspruch, verlässlich zu sein und verantwortungsvoll zu handeln – sozial, ökonomisch und ökologisch. Als erfolgreicher Partner globaler Pharmaunternehmen haben wir unsere konkreten Nachhaltigkeitsziele an den 17 Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen ausgerichtet.

Des Weiteren orientiert sich dieser Bericht an den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Einzelne Kapitel und Unterpunkte folgen demnach der Gliederungsvorgabe des DNK. Diese setzt sich aus 20 Aspekten und Kriterien zusammen. Eine Auflistung dieser Kriterien und Aspekte ist im Sinne einer besseren Lesbarkeit Teil des Anhangs. Leistungsindikatoren, mit denen wir die Wirksamkeit von Maßnahmen nachweisen, sind gesondert gekennzeichnet. Alle

Kennzahlen und Informationen beziehen sich auf unsere deutschen Standorte.

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

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



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Inhalt



01 Allgemeines **4**

Vorwort	5
Vetter auf einen Blick	6
Wachstum bei Vetter	7
Aus Ravensburg in die Welt	8
Auszeichnungen im Jahr 2023	9
Nachhaltigkeit bei Vetter	10

02 Strategie **11**

Strategische Analyse und Maßnahmen	12
Verantwortung erkennen und übernehmen	16
Unsere Ziele	18
Tiefe der Wertschöpfungskette	20

03 Prozessmanagement **23**

Verantwortung	24
Regeln und Prozesse	25
Kontrolle	26
Anreizsysteme	29
Beteiligung von Anspruchsgruppen	32
Innovations- und Produktmanagement	34

04 Umwelt **38**

Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	39
Klimarelevante Emissionen	47

05 Gesellschaft **49**

Arbeitnehmerrechte	50
Chancengleichheit	52
Qualifizierung	59
Menschenrechte	70
Gemeinwesen	73
Politische Einflussnahme	75
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	76

Anhang **80**

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

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

29–30 Leistungsindikatoren Kriterium 8
Anreizsysteme

32 Leistungsindikatoren Kriterium 9
Beteiligung von Anspruchsgruppen

34 Leistungsindikatoren Kriterium 10
Innovations- und Produktmanagement

Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

39–46 Leistungsindikatoren Kriterien 11–12
Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen,
Ressourcenmanagement

47 Leistungsindikatoren Kriterium 13
Klimarelevante Emissionen

50–69 Leistungsindikatoren Kriterien 14–16
Arbeitnehmerrechte, Chancengleichheit,
Qualifizierung

70–72 Leistungsindikatoren Kriterium 17
Menschenrechte

73 Leistungsindikatoren Kriterium 18
Gemeinwesen

75 Leistungsindikatoren Kriterium 19
Politische Einflussnahme

76 Leistungsindikatoren Kriterium 20
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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



Allgemeines

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



01

Peter Sölkner und Thomas Otto

Geschäftsführung



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wir bei Vetter haben früh erkannt, dass Nachhaltigkeit nur ein kontinuierlich gelebter Prozess sein kann, eine dauerhafte Bewegung und gemeinsame Entwicklung. Nachhaltig wirken wir nur, wenn wir heute ehrlich bereit sind, ganzheitlich verantwortungsbewusst für ein gutes Morgen zu handeln. Ökonomisch, ökologisch und sozial.

Seit vielen Jahren schon ergreifen wir mit unserem umfangreichen EHS-Programm (Environment, Health and Safety) Erfolg versprechende Chancen, in allen Dimensionen unseres Handelns noch nachhaltiger zu werden. Auch 2023 haben wir uns weiterbewegt: Um die Vision einer inklusiveren und nachhaltigeren Wirtschaft zu unterstützen, sind wir nun Teil der Science Based Targets Initiative (SBTi) und setzen uns aktiv für ein wissenschaftlich fundiertes Klimaziel ein. Als einer der größten Arbeitgeber in unserer Region sind wir dem baden-württembergischen Bündnis „Verkehrswende in der Arbeitswelt“ beigetreten.

Wir engagieren uns für Arbeits- und Umweltschutz, für Energieeffizienzmaßnahmen, für ressourcenschonende Produktionsverfahren, umfassendes Recycling von Abfällen und befolgen auch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Wir betreiben unsere Standorte seit 2014 mit Ökostrom aus Wasserkraft und arbeiten bereits seit 2021 weltweit CO₂-neutral. Vieles ist bereits geschafft, darauf sind wir sehr stolz. Aber wir hören nicht auf, uns gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern für noch mehr Nachhaltigkeit einzusetzen.

Thomas Otto

Peter Sölkner

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).

110 
kommerzielle
Produkte

werden bei uns hergestellt.

210 Mio. 
abgefüllte Einheiten

injizierbarer Medikamente im Jahr 2023

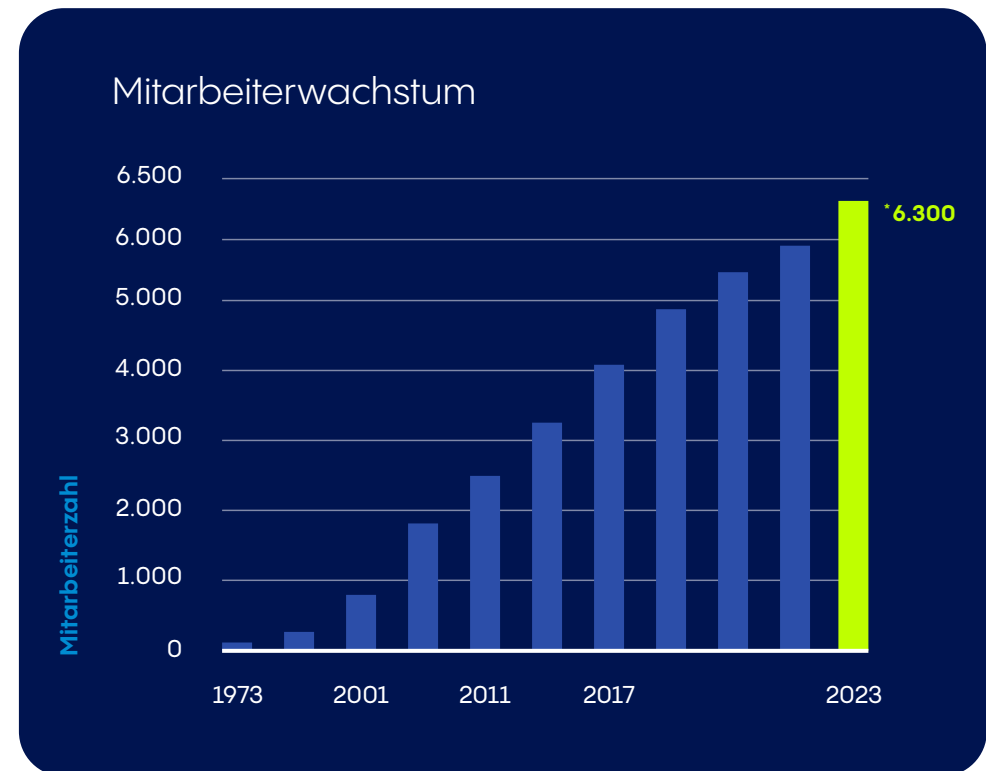
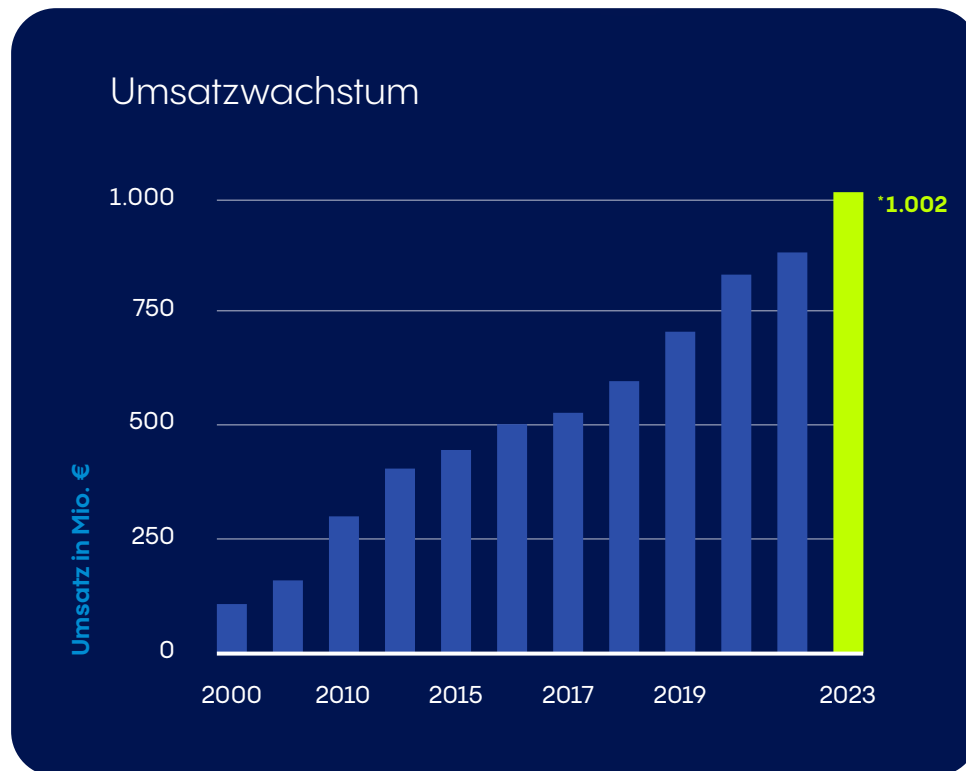
> 40 Jahre 
Erfahrung

in der aseptischen Abfüllung und Verpackung

6.300 
Mitarbeitende

aus 76 Herkunftsländern

Wachstum bei Vetter



Aus Ravensburg in die Welt

Im Jahr 1950 pachtete unser Firmengründer Senator h. c. Helmut Vetter eine kleine Apotheke in Ravensburg. Über die Jahre wuchs daraus ein international agierendes Familienunternehmen, das heute weltweit 6.300 Mitarbeitende beschäftigt. Dabei ist Vetter seinen Wurzeln immer treu geblieben: Nach mehr als 70 Jahren befindet sich der Hauptsitz des Unternehmens noch immer in Ravensburg. Neben unserer klinischen Produktionsstätte in Rankweil, Österreich, betreiben wir einen Entwicklungsstandort in Chicago, USA. Auch für unsere Kunden im Asien-Pazifik-Raum sind wir heute mit Vertriebsbüros vor Ort präsent.

Skokie und
Des Plaines (USA)

Ravensburg,
Langenargen (GER)
und Rankweil (AT)

Incheon
(KOR)

Tokio (JPN)

Shanghai (CHN)

Singapur (SGP)



Familienunternehmen und Global Player

Vetter ist in der Welt zu Hause und als spezialisierter Dienstleister für internationale Pharma- und Biotechunternehmen aller Größendimensionen im Einsatz. Wir übernehmen Verantwortung für das Wohl vieler Patientinnen und Patienten auf der ganzen Welt. Um Krankheiten wie Multiple Sklerose, schwere rheumatische Arthritis oder auch Krebs zu behandeln, füllen wir Wirkstoffe in Spritzen und andere Injektionssysteme ab und verpacken die Produkte. Mit langjähriger Erfahrung im Um-

gang mit internationalen Aufsichtsbehörden unterstützen wir unsere Kunden bei der Entwicklung neuer Medikamente und deren Abfüllung für klinische Studien im Vorfeld der Zulassung. Hierfür bieten wir ein vielfältiges Spektrum an Test- und Analyseverfahren. Ist ein Medikament zugelassen, übernehmen wir die Verarbeitung vom Ansatz über die aseptische Abfüllung bis hin zur Qualitätskontrolle und Endverpackung.

Auszeichnungen für Vetter im Jahr 2023



Familienbewusstes Unternehmen

Wir haben das Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ erhalten. Diese Auszeichnung wird jährlich von den Arbeitgeberverbänden, dem Landesfamilienrat Baden-Württemberg und dem Landesministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus an Unternehmen verliehen, die sich besonders für Familienfreundlichkeit engagieren.

Leading Employer Award 2023

In der weltweit umfassendsten Studie zu Arbeitgeberqualitäten wurden wir mit dem Leading Employer Award 2023 ausgezeichnet und zählen zum „Top 1%“ aller beteiligten Unternehmen.



EcoVadis Platinstatus

Im Nachhaltigkeitsranking von EcoVadis konnten wir uns 2023 nochmals deutlich verbessern: Als Unternehmen zählen wir nun zu den besten ein Prozent der Branche und erreichen Platinstatus.

Frost-&-Sullivan-Award 2023

Im jährlichen Ranking des global agierenden Beratungsunternehmens sind wir in der Kategorie „Customer Value Leadership“ mit dem Frost-&-Sullivan-Award 2023 ausgezeichnet worden.



Umweltmanagementpreis 2023

Jährlich verleiht die deutsch-österreichische „Umweltmanagement-Konferenz“ Preise an Unternehmen, die sich als Vorreiter der Nachhaltigkeit im Spannungsfeld zwischen wirtschaftlichen, regulatorischen und ökologischen Herausforderungen hervorgetan haben. Dass wir den Preis in der Kategorie „Nachhaltige Unternehmensentwicklung“ erhalten haben, zeigt, dass wir mit unseren Bestrebungen auf dem richtigen Weg sind.

Axia Best Managed Companies Award

Zum vierten Mal in Folge gehört Vetter zu den bestgeführten mittelständischen Unternehmen.



CDMO Leadership Award

Bereits zum zweiten Mal waren wir in allen sechs Hauptkategorien des CDMO Leadership Award erfolgreich. Zusätzlich wurden uns drei Champion-Auszeichnungen verliehen.

Sustainable Impact Award (SIA)

Erster Platz in der Kategorie „Impact of Social Engagement“: Zum zweiten Mal in Folge haben wir den Sustainable Impact Award der Zeitschrift *WirtschaftsWoche* gewonnen.



Nachhaltigkeit bei Vetter

32,3 

Prozent der **Abfälle** werden **recycelt**.

2.400 

durchgeführte **Ergonomie-**
beratungen seit 2017

> 33 Mio. 

kWh **Energieersparnis** seit 2012

41 

Präventionsangebote und **Veranstaltungen** rund um das Thema **Gesundheit**

134 

Auszubildende und dual **Studierende** sind aktuell bei uns be-
schäftigt.

23 

Ausbildungsberufe und **Studiengänge** ergänzen unser **Bildungsangebot**.



Strategie

Mit unserem **Beitritt zur Science Based Targets Initiative (SBTi)**, die wissenschaftsbasierte Klimaziele fördert und definiert, setzen wir uns für das 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens ein. **Unser Ziel** ist es, die **jährlichen Emissionen** bis zum Jahr 2030 **um 4,2 Prozent zu reduzieren**. Bis 2050 soll die Bilanzierung der Emissionen auf „Net Zero“ (netto null) sinken.



02

Strategische Analyse und Maßnahmen

Nachhaltigkeit: eine tragende Säule des Unternehmens

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

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

Kontinuierliche Weiterentwicklung



2011

DIN ISO 14001 Umweltmanagement
DIN ISO 45001 Arbeits- und Gesundheitsmanagement

2014

DIN ISO 50001 Energiemanagement
100 % erneuerbarer Strom aus Wasserkraft



2017

Unterzeichnung Charta der Vielfalt

2020

CO₂-Neutralität für Deutschland



2021

CO₂-Neutralität weltweit
Nachhaltigkeitsmanagement

2022

Erster Nachhaltigkeitsbericht für 2021
Beitritt zum Netzwerk UN Global Compact



2023

Beitritt Science Based Targets Initiative

Wir sind Teil der größten Nachhaltigkeitsinitiative der Welt

Vetter tritt im Jahr 2022 dem **UN Global Compact Network** bei.

Wir bekennen uns zu den **zehn universell anerkannten Prinzipien** in den Bereichen:



Menschenrechte



Arbeitsnormen



Umwelt



Antikorruption



Die Teilnahme am UN Global Compact Network ist ein wichtiger Schritt, um das Thema Nachhaltigkeit auf globaler Ebene zu verfolgen. Nachhaltigkeit ist eines unserer strategischen Ziele. Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung an. Insbesondere weil Arzneimittel aufgrund der Vorschriften sehr ressourcenintensiv sind.

Henryk Badack

Senior Vice President Technischer Service & Internes Projektmanagement

WE SUPPORT



Die Prinzipien des UN Global Compact

Als Teil des UN Global Compact, der weltweit größten Nachhaltigkeitsinitiative, erklären wir deren zehn anerkannte Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Antikorruption auch zu Leitlinien unseres Handelns.

Unternehmen sollen ...

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

Sustainable Development Goals (SDG)

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

ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN

- 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 2023

4 HOCHWERTIGE BILDUNG

- DKMS-Typisierungsaktion
- Ausbildungsangebot
- Vetter Academy
- Haus der kleinen Forscher
- Trainee-masterprogramm
- GoodHabitZ
- MINT-Initiativen
- 5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT**
- Vetter Kids
- Eltern-Kind-Büro

6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN

- Führung in Teilzeit
- Wassernutzungseffizienz
- Abwasserprüfung
- Reststoffverbrennung

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE

- Mehrere Biogas-BHKW
- CO₂-Zertifikate, Förderung erneuerbarer Energien
- E-Ladesäulen
- Geothermie

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM

- Investitionen 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

- Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem DIN ISO 45001
- Hackathon und Innovation World Café
- V³-Ideenmanagement
- 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

- Charta der Vielfalt
- Integrationsinitiative der Deutschen Wirtschaft
- Diversity Week
- Kindergartenzuschuss
- Bündnis Verkehrswende in der Arbeitswelt

11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN

- TWS-Rad
- Workshopreihe Fahrrad

12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION

- KfW-Standard
- Jobticket
- JobRad
- Radhaus-Stellplätze
- Abfallrecycling
- Handysammelaktion
- Lieferantenbewertungen
- Energiemonitoringsystem

13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

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

16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN

- Code of Conduct
- Beschwerdemanagementsystem
- Modern-Slavery-Statement
- Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte

17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE

- Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung (DIN ISO 26000)
- Menschenrechts-gremium
- Unternehmensweite Complian- ce-Risikoanalyse
- Vetter goes Social
- EnBW-Netzwerk Energieeffizienz und Klimaschutz
- UN Global Compact
- Klimanetzwerk EnBW
- Verband der forschenden Arzneimittelhersteller
- Mobilitätsnetzwerk

Verantwortung erkennen und übernehmen

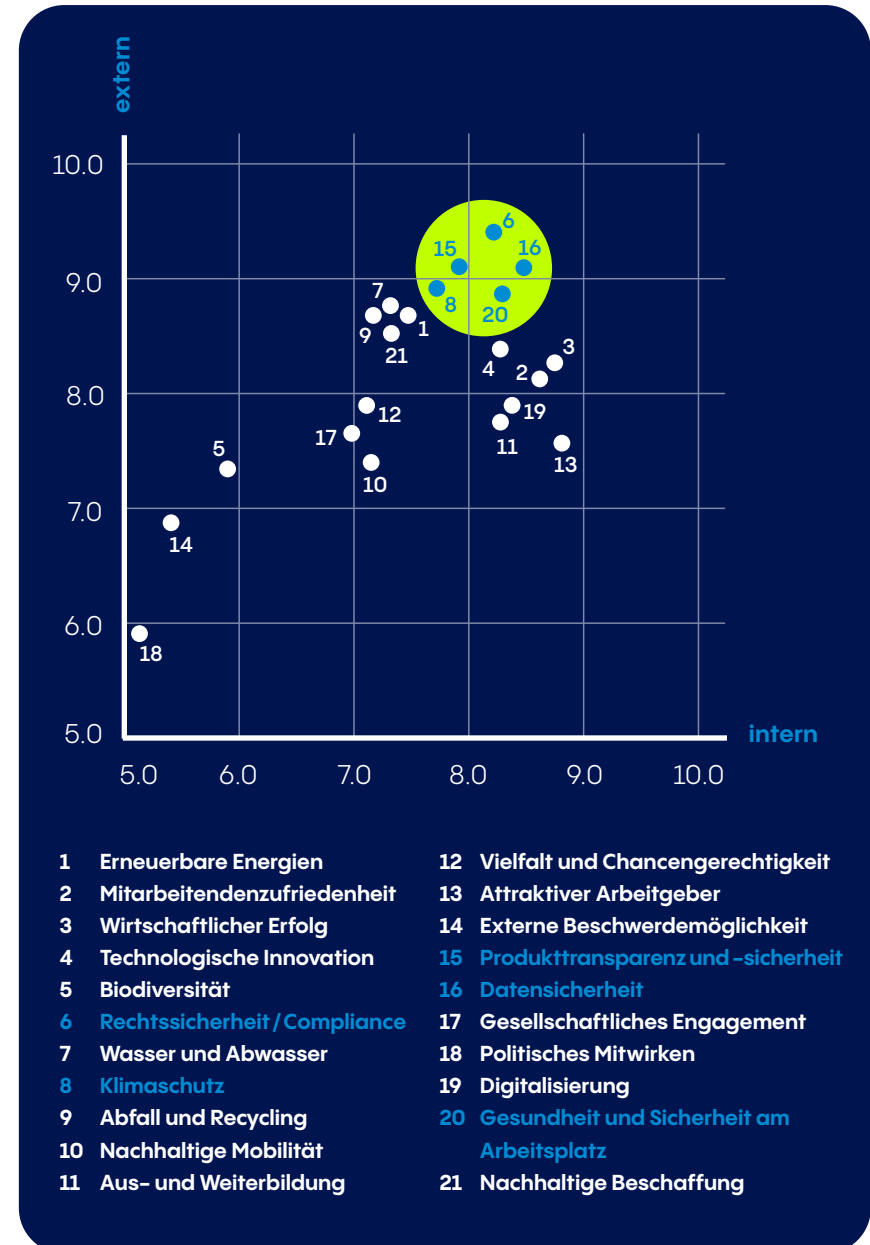
Unser unternehmerisches Handeln hat ein Ziel, für das wir uns verlässlich engagieren: Wir möchten die Lebensqualität von Millionen Menschen weltweit verbessern. Die strengen regulatorischen Vorgaben unserer Branche hindern uns jedoch manchmal noch daran, Nachhaltigkeitspotenziale voll auszuschöpfen. In diesen Fällen suchen wir jedoch stets die wirkungsvollsten und zukunftsfähigsten Wege zum Ziel, z. B. im Rahmen partnerschaftlicher Kooperationen oder mit unseren vielfältigen unternehmensweiten Nachhaltigkeitsinitiativen.

Wesentlichkeitsanalyse

Nachhaltig handeln bedeutet allerdings auch, immer am Puls der Zeit zu bleiben, neue Erkenntnisse zu berücksichtigen, das Unternehmen flexibel an sich verändernde Bedürfnisse auszurichten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, haben wir unsere 2021 erstmals durchgeführte bestehende Wesentlichkeitsanalyse wiederholt im Nachhaltigkeitszirkel auf den Prüfstand gestellt, Neuerungen, Krisen und Vorkommnisse des vergangenen Jahres einbezogen und sie anschließend verabschiedet. Darüber hinaus arbeitet das Kernteam für Nachhaltigkeit derzeit an einer Wesentlichkeitsanalyse, die alle Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erfüllt.

Aus der Evaluierung, die sowohl die SDG als auch den Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung (DIN ISO 26000) berücksichtigt, haben sich 21 Fokusthemen ergeben. Ebenfalls in die Betrachtung eingeflossen ist die Außenwirkung des Unternehmens, die Outside-in-Perspektive, in Form einer Befragung von elf externen Stakeholdergruppen, darunter Kunden, Dienstleister und Lieferanten, Behörden und Ämter, Kreditinstitute, lokale Gemeinden, Bildungsinstitute und potenzielle Mitarbeitende. Ein verlässliches Abbild der internen Selbstwahrnehmung des Unternehmens lieferte die Befragung von Management, Mitarbeitenden, Beirat und Betriebsrat.

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



Ökologische, ökonomische und soziale Chancen und Risiken

Neben den „Environmental, Social and Governance“-Standards (ESG) zur nachhaltigen und ethischen Praxis von Unternehmen zählen unser Wachstum und unser Anspruch, immer als verlässlicher Partner unserer Kunden zu agieren, zu unseren größten Aufgaben. Chancen und Risiken, die aus diesem unbedingten Anspruch für ein wachsendes Unternehmen wie Vetter resultieren, teilen wir in drei Kategorien ein: ökonomisch, sozial und ökologisch.

Chancen und Risiken im ökonomischen Kontext

Ein konkretes Risiko, das Pharmaunternehmen laut Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) besonders betrifft, ist die Zunahme von Cyberangriffen. Zwar bringt die fortschreitende Digitalisierung viele Vorteile mit sich, birgt aber auch Risikopotenzial mit Blick auf die Cybersicherheit. Die zunehmenden Angriffe und Sicherheitsverletzungen stellen eine bedeutende Gefahr dar, die wir umfassend bekämpfen müssen, um unsere Infrastruktur zu schützen.

Auch die Energiewende – der wichtige Schritt zu einer nachhaltigen und umweltschonenden Energieversorgung – stellt uns vor Herausforderungen. Während die nachhaltige Sicherung der Betriebsabläufe und Produktionsprozesse für Vetter oberste Priorität hat, liegt ein wesentliches Risiko in der Versorgungssicherheit. Der verstärkte Ausbau der Erzeugung erneuerbarer Energien kann die Stabilität des Stromnetzes beeinträchtigen, ins-

besondere bei schwankender Verfügbarkeit von Solar- und Windenergie. Hier kann es zu Engpässen bei der Stromversorgung kommen.

Stabile und sichere Lieferketten bleiben ebenfalls ein risikobehaftetes Thema für Vetter. Krisen, Kriege und Konflikte wie die Eskalation im Nahen Osten zeigen, dass die Risikobewertung von Lieferketten und die Umsetzung von Gegenmaßnahmen weiterhin hohe Priorität haben müssen. Wie aktuell an der Meerenge des Suezkanals im Roten Meer zu beobachten ist, haben derartige Konflikte direkte Auswirkungen auf weltweite Handelsrouten. Deshalb ist Transparenz in der Lieferkette ein signifikant wichtiger Aspekt, um für mögliche Unterbrechungen von Versorgungsströmen, Sicherheitsrisiken, politische Instabilitäten und Handelsstörungen gerüstet zu sein und die Auswirkungen auf die eigene Lieferkette zu minimieren.

Chancen und Risiken im sozialen Kontext

Übergeordneten Risiken, die sich in den Feldern Compliance, Gleichbehandlung und ähnlichen Aspekten ergeben, begegnen wir proaktiv mit Werten und Maßnahmen, die wir in der Vetter-Strategie verankert haben.

Dazu zählt, dass wir unseren Mitarbeitenden ein offenes und vertrauensvolles Arbeitsumfeld bieten. Wir integrieren Personalplanungs- und Rekrutierungsprozesse ganzheitlich in die Unternehmensplanung, um die Gewinnung neuer Mitarbeitender optimal nachhaltig und risikofrei z. B. in Bezug auf Engpässe zu gestalten.

Ein attraktives Arbeitsumfeld, flexible Arbeitszeitmodelle und gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen gehören für uns zum Angebot, um Menschen von der Arbeit bei Vetter zu überzeugen. Unseren zukünftigen Unternehmenserfolg sichern wir auch, indem wir ein strategisches Kompetenzmanagement implementiert und ein ganzheitliches Organisationsdesign entwickelt und etabliert haben. Generell gestalten wir unsere Arbeitswelt in der Organisation zukunftsorientiert, um sich wandelnden Anforderungen und Bedürfnissen flexibel begegnen zu können. Wichtige Aspekte sind dabei für uns die Förderung von Vielfalt, die bedürfnisorientierte Gestaltung von Arbeit und eine innovative und innovationsfreundliche Unternehmenskultur.

Chancen und Risiken im ökologischen Kontext

Auch ein nachhaltig gestaltetes Wachstum birgt Risiken für die Organisation, denen wir mit verschiedenen strategischen Maßnahmen begegnen, um die ökologischen Auswirkungen unseres Handelns hinreichend zu berücksichtigen.

Zu unserer Nachhaltigkeitskultur zählen wir wichtige Umweltanliegen wie die Verkleinerung unseres ökologischen Fußabdrucks oder die Schonung natürlicher Ressourcen durch innovative Prozesstechnologien und eine strategische Werks- und Standortentwicklung. In diese Entscheidungsprozesse binden wir Stakeholder ein, um Transparenz und Verantwortlichkeit zu gewährleisten.

Unsere Ziele

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

Im Austausch mit den Fachbereichen überprüfen wir regelmäßig, ob wir vereinbarte Zielvorgaben qualitativ und quantitativ zufriedenstellend erfüllen. Wir identifizieren neue Handlungsfelder, leiten sinnvolle Maßnahmen ab und priorisieren nach Faktoren wie Rechtskonformität, sich verändernde Rahmenbedingungen oder notwendige strategische Kurskorrekturen. Unsere Strategie zielt aktuell auf das Jahr 2029 ab. Als Vergleichsgrundlage, mit der wir unsere Fortschritte bewerten, dienen uns die Kennzahlen des Jahres 2019.

> 416 t CO₂ eingespart

durch die Umrüstung von Erdgas-BHKW auf Biogas-BHKW



Ressourcen schonen, Emissionen reduzieren

Zentrale strategische Nachhaltigkeitsziele in unserem EHS-Programm sind die Reduktion des Gesamtenergieverbrauchs und der Emissionen. So planen wir einerseits, diese Umweltauswirkungen um zehn Prozent in Bezug auf die Bruttowertschöpfung (BWS) zu senken. Andererseits haben wir den wissenschaftsbasierten Ansatz des Pariser Klimaabkommens in unsere Strategie übernommen. Demnach streben wir eine jährliche Reduktion der CO₂-Emissionen um 4,2 Prozent im Vergleich zum Basis-

jahr 2021 an. „Net Zero“ möchten wir bis zum Jahr 2050 in allen Scopes, an den deutschen Standorten in Scope 1 und 2 sogar schon bis 2040 erreichen.

Auch arbeiten wir intensiv daran, die negativen Umweltauswirkungen durch Berufspendlerinnen und -pendler um zehn Prozent zu reduzieren. Näheres zu den Zielen und dem Zielpfad bietet das [Kapitel Umwelt](#) dieses Berichts. Diese Ziele zahlen primär auf die SDGs 7, 11 und 13 ein. >

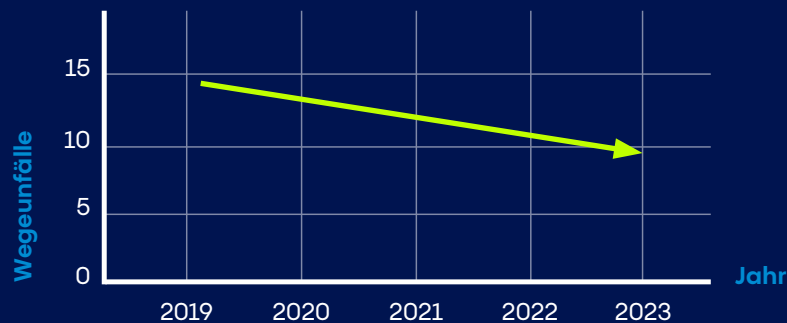
Arbeitssicherheit steigern

Vetter übernimmt Verantwortung für seine Mitarbeitenden und arbeitet konsequent an dem im EHS-Programm verankerten Ziel, die 1.000-Mann-Quote für Wegeunfälle bis zum Jahr 2029 um zehn Prozent zu reduzieren. Die 1.000-Mann-Quote ist eine Kennzahl der Berufsgenossenschaft BG RCI. Durch die Analyse von Kennzahlen wie dieser können wir wichtige Erkenntnisse gewinnen, um gezielte Präventivmaßnahmen abzuleiten. Unsere Daten zur Entwicklung der Arbeitssicherheit bei Vetter erheben und verfolgen wir permanent. Aktuell liegt die Quote bei 9,93, im Referenzjahr 2019 war sie mit 13,93 noch signifikant höher. Durch Präventivmaßnahmen ist es uns gelungen, die Quote zu senken. Wir haben unser Ziel übertroffen und arbeiten daran, diese Quote zu halten.

Darüber hinaus erweitern wir das Informationsangebot für Mitarbeitende in Bezug auf das 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 effektiv verkürzt.

Reduzierung der Wegeunfälle

1.000-Mann-Quote für Wegeunfälle (2019–2023)



Nachhaltigkeit prüfen

Wichtige Instrumente, mit denen wir die Wirksamkeit unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen prüfen, sind erfolgreiche Audits der Deutschen Gesellschaft zur Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen (DQS), Kundenaudits sowie der generelle Austausch mit unseren Kunden.

Verantwortungsvoll und transparent lassen wir unsere Fortschritte aber auch regelmäßig und unabhängig von EcoVadis bewerten. Die Anerkennung von EcoVadis, einem internationalen Anbieter von Nachhaltigkeitsrankings für globale Lieferketten, beweist die Sinnhaftigkeit und den Erfolg unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen.



Im Vergleich zu 2022 konnten wir unsere Gesamtpunktzahl von 72 auf 79 von 100 möglichen Punkten steigern und zählen nun branchenübergreifend zu den „Top 1%“ im Nachhaltigkeitsranking von EcoVadis.

Diese hervorragende Bewertung erkennt unseren Einsatz an und ist zugleich ein gewichtiges Argument gegenüber unseren Kunden, die selbstverständlich eigene Nachhaltigkeitsstrategien verfolgen.

Auslöser unseres Aufstiegs in die „Top 1%“ der bewerteten Unternehmen waren u. a. unser Engagement im UN Global Compact, die transparente Berichterstattung in unserem Nachhaltigkeitsbericht, die Einführung neuer Initiativen wie die Lieferantenbewertungen im Sinne einer nachhaltigen Lieferkette sowie unsere Risikoanalysen in den Bereichen Mensch und Umwelt.

Top 1%

der weltweit bewerteten Unternehmen im Nachhaltigkeitsranking von EcoVadis

Tiefe der Wertschöpfungskette

Rohstoffe und Packmittel

Als erfolgreicher Partner globaler Pharmaunternehmen stehen wir in der Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, Menschenrechtsverletzungen sowohl in unserem eigenen Tätigkeitsbereich als auch innerhalb unserer globalen Lieferkette aktiv vorzubeugen und die Umwelt zu schützen. Unseren Beitrag leisten wir in der Überzeugung, dass ein nachhaltiges Wirtschaften nur im Einklang von Mensch und Umwelt möglich ist.

Im Jahr 2023 haben wir neue Geschäftsprozesse implementiert, mit denen wir tatsächliche Verletzungen von Menschen- und Umweltrechten in unserem eigenen Geschäftsbereich sowie außerhalb, entlang unserer Lieferkette, sicher und schnell identifizieren, beseitigen oder so weit wie möglich minimieren können.

Das Menschenrechtsgremium, bestehend aus Verantwortlichen der Bereiche EHS, Finanzen, Compliance und Einkauf, unterstützt uns bei der Implementierung dieser Prozesse zur Risikominimierung, überwacht deren Einhaltung und ist bestrebt, sie gemeinsam mit den zuständigen Fachabteilungen fortwährend weiterzuentwickeln.

Vorstehende des Menschenrechtsgremiums ist unsere Menschenrechtsbeauftragte.

Im ersten Schritt der Tiefenprüfung unserer Wertschöpfungskette haben wir unseren eigenen Geschäftsbereich einer initialen Risikoanalyse hinsichtlich der Bestimmungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) unterzogen. Dabei konnten wir keine relevanten Risiken und/oder Verstöße gegen menschenrechtliche oder umweltbezogene Sorgfaltspflichten gemäß LkSG feststellen. Wir können uns deshalb nun noch stärker auf unsere globale Wertschöpfungskette konzentrieren, um dort menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken und Verstößen vorzubeugen.

Im Rahmen dieser Risikoanalyse haben wir unsere unmittelbaren Lieferanten nach länder- und branchenspezifischen Risiken priorisiert und nach potenziellen Menschenrechts-, Arbeitsrechts- und Umweltrisiken sortiert.

Im Jahr 2023 lag unser Augenmerk dabei auf den unmittelbaren Lieferanten mit hohem bis mittelhohem Risiko von Menschenrechts- und Umweltverstößen.

Leitlinien zur Bewertung von identifizierten Lieferanten und deren Einteilung in Risikokategorien waren die jeweiligen Ergebnisse unseres Screenings mit Unterstützung unseres Partners EcoVadis sowie die Antworten unserer Geschäftspartner auf einen intern entwickelten Fragebogen.

Fielen Tätigkeiten von Lieferanten in eine der Risikokategorien, leiteten wir je nach Ausmaß einer potenziellen Gefährdung und unseren Einwirkungsmöglichkeiten auf den Lieferanten risikobasierte Präventions- oder Abhilfemaßnahmen ein. In regelmäßigen Abständen kontrollieren wir die Umsetzung der in Abstimmung mit den Lieferanten definierten Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Sollten diese z. B. aus mangelnder Kooperation nicht wirken, ziehen wir für uns die nötigen Konsequenzen, um Menschenrechte und Umwelt zu schützen. Auch neue Lieferanten unterziehen wir diesem Screening. >

Auch alle übrigen unmittelbaren oder mittelbaren Lieferanten, die nicht in die o. g. Priorisierung fallen, hätten wir bei Kenntnis eines Verdachts oder Verstoßes gegen menschenrechts- oder umweltbezogene Sorgfaltspflichten entsprechend überprüft und angemessene Maßnahmen eingeleitet. Eine konkrete Veranlassung zu einer Überprüfung unserer Lieferanten bestand im Geschäftsjahr 2023 jedoch nicht.

Zusammenfassend haben wir bis dato über 2.000 Lieferanten unserer Risikoanalyse unterzogen. 172 dieser Lieferanten sind ebenfalls Teil des EcoVadis-Nachhaltigkeitsrankings und verfügen dort über eine eigene Scorecard, die ihre Geschäftstätigkeit be-

wertet. 37 Lieferanten haben unseren internen Fragebogen beantwortet, und mit einem Lieferanten haben wir persönliche Gespräche geführt. Bei 57 Lieferanten haben wir in Summe mehr als 210 Präventiv- oder Abhilfemaßnahmen im Bereich der Menschen- und Umweltrechte in EcoVadis eingeleitet.

Zudem haben wir ein Beschwerdeverfahren implementiert, das Unternehmensangehörigen und unternehmensfremden Personen die Meldung von Risiken und Verstößen gegen unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten ermöglicht. Meldungen und Beschwerden sind sowohl persönlich als auch anonym möglich.

Eine Dokumentation unserer Risikoanalyse und der eingeleiteten Maßnahmen stellen wir dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) fristgemäß zur Verfügung.

Teil unserer Anstrengungen ist, dass wir dieses Prozedere der Risikobewertung einer jährlichen Wirksamkeitsprüfung unterziehen und den Prozess konsequent weiterentwickeln. Unser Ziel ist es, drohende Missstände im eigenen Geschäftsbereich und in unserer Lieferkette frühestmöglich zu identifizieren, zu beheben und Präventionsmaßnahmen einzuleiten, um unserer ethischen, sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht werden.

Die Vetter-Wertschöpfungskette



Sicherheit und Logistik

Hinter unseren Kunden und den Produkten, die wir für sie fertigen, stehen Millionen Patientinnen und Patienten, die weltweit auf die Sicherheit ihrer Medikamente vertrauen. Höchste Qualitätsstandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette bei Vetter sind deshalb unser Anspruch.

Ein standortübergreifendes vereinheitlichtes Qualitätsmanagementsystem (QMS) sowie etablierte Prozesse und Strukturen nach kontinuierlich aktualisierten CGMP-Regularien (Current-Good-Manufacturing-Practice-Regularien) bilden die Grundlage unserer Arbeit. Auch beobachten wir das regulatorische Umfeld unserer Branche genau, um neue Entwicklungen und Anforderungen in Programme zu überführen, die wir schnellstmöglich implementieren. Bei zehn bis 20 Inspektionen pro Jahr durch internationale Behörden sowie durch mehr als 50 Kundenaudits werden unser QMS sowie die etablierten Prozesse und Strukturen geprüft.

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

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



Prozess- management

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



03

Verantwortung

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

Zu diesem Zweck ist die Abteilung Environment, Health and Safety (EHS) mit zwei zertifizierten Nachhaltigkeitsmanagementbeauftragten besetzt, welche die Organisation aller diesbezüglichen Maßnahmen unterstützen und 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).

Neben den Maßnahmen, die von einzelnen Abteilungen eingeleitet und koordiniert werden, ist Nachhaltigkeit selbstverständlich auch ein bereichsübergreifendes Thema, das von der konstruktiven Zusammenarbeit aller profitiert.

Eine weitere strategische Institution ist der regelmäßig tagende Nachhaltigkeitszirkel, der Raum bietet, um aktuelle Themen zu diskutieren, neue Maßnahmen zu identifizieren, Ideen zu bewerten und Umsetzungen zu



beschließen. Ganzheitlich gestalten wir die nachhaltige Entwicklung durch das Zusammenspiel verschiedener permanent vertretener Fachbereiche, die sich jeweils einzelnen Themen widmen.

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



v. l. n. r.

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

Ökonomie, Ökologie und Soziales im Einklang: Das ist die Maxime unserer täglichen Arbeit in allen Bereichen und Prozessen. Als international agierende CDMO (Contract Development and Manufacturing Organization) erfüllen wir zahlreiche länderspezifische Gesetze und Bestimmungen im Arbeits- und Umweltschutz sowie bei der Energienutzung.

Umfangreiches Managementsystem zur Prozessimplementierung

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

Einheitliches Verständnis von Verantwortung

Identifizieren, implementieren, informieren – unser integriertes Managementsystem hilft uns, Kontexte besser

zu verstehen, Chancen einzustufen und Ressourcen bereitzustellen. Durch bereichsübergreifende Zusammenarbeit, Kommunikation mit den Mitarbeitenden und neue Initiativen steigern wir die EHS-Leistungen einzelner Aktivitäten. Auch verpflichtende Schulungen zu EHS- und Compliance-Themen tragen dazu bei, Nachhaltigkeitsstandards im Bewusstsein der Vetter-Belegschaft zu verankern.

Über verschiedene Regelwerke, z. B. unseren Code of Conduct, den Geschäftspartnerkodex sowie unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte, vermitteln wir unser Verständnis von Verantwortung auch nach außen – in der Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern.

Eingeführte ISO-Normen

Unsere EHS-Politik und ihre strategischen Ziele zur kontinuierlichen Verbesserung leiten wir aus standardisierten Normen ab wie DIN ISO 45001 (Arbeits- und Gesundheitsmanagement), DIN ISO 50001 (Energiemanagement) oder DIN ISO 14001 (Umweltmanagement). Das Potenzial dieser Politik ergibt sich aus der Verknüpfung von Chancen und Risiken mit diesen Zielen, für die unser EHS-Programm eine angemessene Handlungsgrundlage darstellt und das Bewusstsein im Unternehmen verstärkt.

Zertifikat der DQS für Arbeits- und Gesundheitsschutz- Managementsysteme



Die führende Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Qualitätsmanagementsystemen (DQS) hat bescheinigt, dass unser EHS-Management sämtliche internationalen Normanforderungen ohne jede Einschränkung erfüllt. Folglich gelten unsere Zertifikate für Arbeitssicherheit, Umwelt- und Energiemanagement weitere drei Jahre, seit 2023 auch an unserem Standort in Österreich.

Kontrolle

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

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

Stabile Kennzahlen als Grundlage

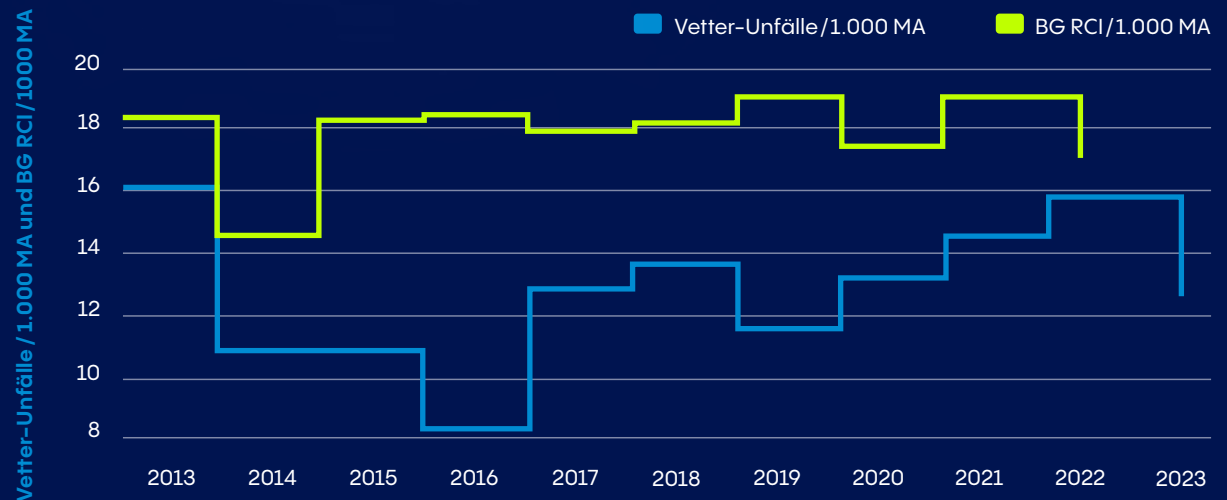
Aussagekräftige Kennzahlen und deren transparente Darstellung sind die Basis erfolgreicher Optimierung. Die Zuverlässigkeit unserer Unternehmensdaten gewährleistet ein internes Kennzahlenhandbuch. Um sicherzustellen, dass Abweichungen, Risiken und Chancen schnell erkannt werden, prüft und visualisiert ein datenbasiertes und integriertes Managementsystem (DAIM) alle EHS-relevanten Kennzahlen. Spezifische Indikatoren sowie

unser Energiemonitoringsystem mit mehr als 1.000 angeschlossenen Energiemessstellen ermöglichen standort- oder jahresübergreifende Vergleiche, u. a. in Bezug auf Energieverbrauch oder Produktivität. Gradmesser für unsere Fortschritte sind darüber hinaus auch Kennzahlen wie die 1.000-Mann-Quote für Arbeitsunfälle, die extern z. B. von Berufsgenossenschaften zu Vergleichen herangezogen wird. Generell werden sämtliche erhobenen Daten in regelmäßigen internen und externen Audits

u. a. durch Behörden, Berufsgenossenschaft, Sachversicherer, Kunden und Zertifizierer überprüft. Der EHS-Lenkungsausschuss, besetzt mit Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen, trifft überdies wichtige Entscheidungen in Bezug auf Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz. Sämtliche Kontrollinstanzen innerhalb unserer EHS-Struktur sind der lebendige Beweis dafür, dass wir unsere Verantwortung für Mensch und Umwelt ernst nehmen.

Kontinuierliche Reduzierung der Arbeitsunfälle

Unfallquote niedriger als im Branchendurchschnitt*



*Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)

Leitbild, nach dem wir handeln

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

» Leistungsindikator GRI SRS*-102-16:
Werte

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

Unsere Werte

Im Rahmen unserer Markenstrategie 2023 haben wir in einem fachübergreifenden Projekt mit Mitarbeitenden, Führungskräften, der Geschäftsführung und den Inhaberfamilien gemeinsam herausgearbeitet, welche zentralen Werte den Charakter von Vetter ausmachen.

verantwortungsvoll progressiv flexibel

Am Ende standen drei starke Adjektive, die unsere Werte präzise charakterisieren: verantwortungsvoll, progressiv und flexibel.

Diese Werte leiten unser Handeln gemäß unserem Purpose: Wir sind für diejenigen da, die sich auf uns verlassen. Verantwortungsvolles Handeln prägt unsere Arbeit bei Vetter – mit Qualität, Achtsamkeit und Nachhaltigkeit im Umgang miteinander sowie im Blick auf die Umwelt und kommende Generationen. Progressivität zeigt sich in vorausschauendem Agieren, in der Nutzung neuester Technologien und in kontinuierlicher Weiterentwicklung. Unsere Flexibilität kommt in der Verpflichtung für den Erfolg unserer Kunden, in schnellen Reaktionen auf sich ändernde Bedarfe und in optimalen Lösungen im Spannungsfeld von Kundenwunsch, regulatorischen Anforderungen und angestrebter Vetter-Qualität zum Ausdruck. >

Rely on us.

Wir sind für diejenigen da, die sich auf uns verlassen.

Unsere Grundsatzerklärung

Unsere Verpflichtung, Menschenrechte zu achten, zu wahren und aktiv Verantwortung für ihre Einhaltung entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu übernehmen, haben wir in unserer Grundsatzerklärung festgeschrieben:



”

In der Vetter-Pharma-Unternehmensgruppe (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 werden**. Diese Grundsatzerklärung schließt alle direkten und indirekten Tochterunternehmen und Mehrheitsbeteiligungen von Vetter mit ein.

“

Anreizsysteme



Wertschätzung zeigen, Weiterentwicklung fördern

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

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

Ziel dieser Gespräche ist es, fachliche und persönliche Ziele zu dokumentieren, die sich auch aus den Unternehmenszielen, maßgeblich aus der Strategie Vetter NEXt 2029, herleiten lassen. Wesentlicher Teil der Strategie sind die auf verschiedene Handlungsfelder verteilten Nachhaltigkeitsziele im sozialen, ökonomischen und ökologischen Bereich. Diese Ziele sind auch Bestandteil der obersten Führungsebene und werden auf die verschiedenen Ebenen und Fachbereiche aufgeteilt. Dabei ist es uns besonders wichtig, die persönlichen Vorstellungen und die strategischen Visionen des Unternehmens sinnvoll zusammenzubringen. Auch das zählt schließlich

auf die Nachhaltigkeitsziele ein, wenn die Mitarbeitenden verschiedener Bereiche die Vorstellungen des Unternehmens nachvollziehen können, teilen und dementsprechend handeln.

Betriebliche Krankenzusatzversicherung

Mit der kostenfreien betrieblichen Krankenzusatzversicherung leisten wir einen Beitrag, um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern. Sie bietet drei Leistungsbausteine: ein Gesundheitsbudget in Höhe von 900 Euro pro Jahr (z. B. für Zahnbehandlungen, Heilpraxis, Optiker etc.), ein Vorsorgepaket mit Untersuchungen im Wert von 1.900 Euro binnen zwei Jahren sowie Assistance-Leistungen (z. B. Terminvermittlung bei Fachärztinnen und -ärzten) für Mitarbeitende und Familienangehörige.

Betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonto

Damit unsere Mitarbeitenden beruhigt auf die Zeit nach dem Berufsleben blicken können, unterstützen wir sie beim Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV). Mit einem einfachen und leicht verständlichen Vorsorgemodell, das in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat entwickelt und beim Deutschen bAV-Preis mit dem ersten Platz in der Kategorie „Kleine und mittelständische Unternehmen“ ausgezeichnet wurde, ermöglichen wir finanzielle Sicherheit im Alter. Unsere bAV setzt sich aus einer Arbeitgeber- und einer steuer- sowie sozialabgabefreien staatlichen Beteiligung zusammen. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich individuell zur betrieblichen Altersvorsorge beraten zu lassen.

Zusätzlich bieten wir Mitarbeitenden jedes Alters ein Zeitwertkontenmodell, das ihnen einen früheren Renteneintritt ohne finanzielle Einbußen erlaubt. >



Einbeziehen von Mitarbeitenden in Prozessverbesserungen

V³ steht für das Ideenmanagementsystem „Vorschlag – Verbesserung – Vorsprung“. Es motiviert bereits seit Jahren Mitarbeitende, eigene Erfahrungen und Ideen einzubringen, um Prozesse im Unternehmen nachhaltig zu verbessern. Ob zur Erhöhung der Produktivität, zur Reduktion von Kosten, zur Vereinfachung von Abläufen,

zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen oder zum Schutz der Umwelt: Mitarbeitende können ihre Optimierungsvorschläge einreichen und von einem neutralen Ideenboard beurteilen lassen. Vorschläge, die tatsächlich Innovation versprechen, werden im weiteren Ideenmanagementprozess V³ von Expertinnen und Experten begutachtet. Ideen, die zur Umsetzung gelangen, belohnen wir mit Prämien.

Mitarbeitende werben Mitarbeitende

Nachhaltiges Wachstum braucht die richtigen Menschen. Deswegen erhalten Mitarbeitende, die qualifizierte Kräfte für freie Stellen im Unternehmen gewinnen, eine Prämie für die Vermittlung. Eine weitere Prämie gibt es, wenn die neue Kollegin/der neue Kollege die Probezeit im Unternehmen erfolgreich absolviert. Im Jahr 2023 haben wir Prämien in einer Gesamthöhe von 920.000 Euro ausbezahlt.

JobRad und Jobticket: klimaneutral zur Arbeit

Wir fördern klimafreundliche Mobilität, indem wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, bis zu zwei Fahrräder zu günstigen Konditionen zu leasen. Dabei ist der Umstieg vom Auto auf das Rad nicht nur klimaschonend, sondern auch förderlich für die Gesundheit der Mitarbeitenden. Im Jahr 2023 haben wir 581 Fahrräder im Gesamtwert von 2.390.971 Euro geleast.

Mitarbeitenden, die das Deutschlandticket der Deutschen Bahn für ihren Arbeitsweg nutzen, erstattet Vetter die gesamten Kosten. Über 1.000 Mitarbeitende nutzen dieses Angebot bereits.

TWS-Leihfahrräder: nachhaltig mobil zwischen den Standorten

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



Fahrradinfrastruktur und E-Mobilität

Um die Verkehrswende sinnvoll zu gestalten, investieren wir massiv in den Ausbau der Fahrradinfrastruktur. Bei Werks- und Standorterweiterungen planen wir Ladesäulen für Elektrofahrzeuge, funktionale und überdachte Fahrradständer, Lademöglichkeiten für E-Bikes sowie Schnellreparaturstationen konsequent ein.

Vergütung bei Vetter

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

» Leistungsindikator GRI SRS-102-35:
Vergütungspolitik

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

Unser Vergütungssystem gliedert sich in den tariflichen sowie den außertariflichen Bereich. Tariflich ist jede Tätigkeit einer von zehn Gehaltsgruppen zugeordnet. Innerhalb der jeweiligen Gruppe entwickelt sich die Vergütung in einem Gehaltsband; das Orientierungsgehalt (100 Prozent) ist ein statistischer, aus Marktdaten erhobener Mittelwert. Ausschlaggebend für die Gehaltsgruppe

2023 wurde ein Inflationsausgleich in Höhe von insgesamt

5.260.450 €

an die Mitarbeitenden ausgezahlt.

ist nur die jeweilige Tätigkeit, innerhalb einer Gehaltsgruppe entwickelt sich das Gehalt aller Mitarbeitenden – geschlechterneutral – nach denselben Regeln. Stellen wir bei unseren regelmäßigen Überprüfungen der Marktdaten fest, dass die Vergütung einer bestimmten Tätigkeit nicht mehr marktkonform ist, stufen wir diese in eine höhere Gehaltsgruppe ein. So haben wir das Gehalt aller tariflichen Angestellten zum 1. April 2023 um 5,5 Prozent erhöht – unabhängig von der individuellen Lage im Gehaltsband. Generell profitieren unsere Tarifbeschäftigten zudem von jährlichen Gehaltsanpassungen, einem anteiligen 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld sowie von Nacht- und Wochenendzuschlägen im Schichtsystem.

Weitere Zuwendungen wie ein monatlicher Fahrtkostenzuschuss und der Zuschuss zum Jobticket – im Jahr 2023 in einer Gesamthöhe von 1.150.000 Euro (Jobticket: 328.000 Euro) – sowie vergünstigte Preise in unseren Betriebsrestaurants ergänzen das Vergütungssystem. Zu besonderen Anlässen (Geburt, Hochzeit, Jubiläum) erhalten Mitarbeitende Geldgeschenke, zu Weihnachten ebenfalls eine zusätzliche Aufmerksamkeit. Angesichts der steigenden Inflation zahlte das Unternehmen seinen Mitarbeitenden in einem zweiten Schritt auch die verbliebene steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von bis zu 1.000 Euro aus. Insgesamt belief sich diese Unterstützung auf 5.260.450 Euro.

Ergänzend zu den Vergütungen unterstützen wir Mitarbeitende mit insgesamt 37 Betriebsplätzen in Ravens-

burger Kitas und derzeit je 15 Firmenplätzen in sechs weiteren Kitas dabei, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Darüber hinaus zahlen wir Mitarbeitenden einen Zuschuss zu Krippen- und Kindergartenkosten – im Jahr 2023 in Höhe von insgesamt 335.000 Euro – und gestalten ein abwechslungsreiches Ferienprogramm für Kinder von Mitarbeitenden.

Tantiemenmodell für den außertariflichen Bereich

» Leistungsindikator GRI SRS-102-35:
Vergütungspolitik

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

Über ein Tantiemenmodell berechnen wir Vetter-Erfolgspunkte, die Mitarbeitende zu effizientem ökonomischem Handeln im Sinne des Unternehmenserfolgs motivieren sollen.

Aufgrund unterschiedlicher Abrechnungsmethoden erheben wir jedoch keine weiteren Kennzahlen zum Leistungsindikator GRI SRS-102-38. Sie fallen bei der Beurteilung der Fairness unserer Gehaltsstrukturen nicht ins Gewicht.

Beteiligung von Anspruchsgruppen

Jährliche Evaluation unserer Anspruchsgruppen

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

Die Stakeholderdialoge finden in verschiedenen Bereichen des Unternehmens statt. Darunter findet man direkte Dialoge im Eins-zu-eins-Austausch mit Partnern, Kommunen, Gemeinden und Behörden auf Netzwerkveranstaltungen, Messen, Versammlungen und Audits sowie indirekte Dialoge in Befragungen, Newslettern, Social Media und weiteren Kommunikationskanälen. Interne Anspruchsgruppen sind u. a. die Firmenleitung, Mitarbeitende und der Betriebsrat. Zu den externen Anspruchsgruppen zählen Kunden, Lieferanten, Dienstleister, Behörden, Zertifizierungsgesellschaften u. v. m.

Zentrale Erwartungen dieser Stakeholder beziehen sich wiederum auf vielfältige Aspekte wie Umweltauswirkun-



gen, Sauberkeit, Standortbindung, Gemeinwohlbilanz, Rechtskonformität, Arbeitgeberattraktivität, Stabilität, Prävention von Notfällen, Verantwortung im Arbeits- und Umweltschutz, Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie Risikovermeidung.

In besagter Matrix werden individuelle Prioritäten sichtbar, weil wir die Anspruchsgruppen erfassen und bewerten, wie wichtig bestimmte Erwartungen für sie sind.

Auch die im Jahr 2023 aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse basiert auf diesem System der detaillierten Befragung von Stakeholdern.

> 40

Anspruchsgruppen und Erwartungen

Wichtige Themen und Anliegen

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Uns ist wichtig, was die Menschen beschäftigt, mit denen wir zusammenarbeiten. Damit wir uns davon ein noch besseres Bild machen können, führen wir regelmäßig Befragungen von Mitarbeitenden zu verschiedenen Themen durch. Mit unserem Kulturcockpit oder dem Format „GF im Dialog“ haben wir Systeme etabliert, die Mitarbeitenden die Chance geben, persönlich oder auch anonym an die Geschäftsführung heranzutreten, die ihre Anliegen beantwortet, bei Bedarf Verbesserungen in die Wege leitet und den Mitarbeitenden eine Rückmeldung gibt. Darüber hinaus stehen der Belegschaft neben dem

Betriebsrat zwei Sozialberatende sowie die Vertrauensperson im Unternehmen bei Problemen und Konflikten zur Seite.

Zusätzlich haben wir ein digitales Beschwerdemanagementsystem eingerichtet, das eine schnelle und strukturierte Bearbeitung von Beschwerden sicherstellt. Von Optimierungspotenzialen, die externe Stakeholder wie Kunden oder Lieferanten sehen, erfahren wir durch den Austausch in Audits, über das Lieferantenmanagementsystem und über weitere, durch verschiedene Fachbereiche sichergestellte Formate für den Dialog mit unseren Stakeholdern. Um uns gegenüber potenziellen Mitarbeitenden als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, sind wir auf Messen oder Informationsveranstaltungen präsent und auf unseren Social-Media-Plattformen ansprechbar.

Externe Stakeholder, in diesem Fall Anwohnerinnen und Anwohner, beschwerten sich im Jahr 2023 primär über die Parkplatzsituation und die Geräuschbelastung am Standort Langenargen. Gründe der angespannten Parkplatzsituation waren in erster Linie Baustellen, die Parkraum für viele Fahrzeuge von Dienstleistern beanspruchten. Um Abhilfe zu schaffen, haben wir die beschäftigten Firmen für die Situation sensibilisiert und zusätzliche Dienstleisterparkplätze zur Verfügung gestellt. Auch gegen die Geräuschemissionen bei der Warenanlieferung haben wir sofort Maßnahmen ergriffen. Eine sinnvolle Prozessänderung hat die Standzeiten der Fahrzeuge an der Rampe auf maximal zehn Minuten verkürzt. Die Kühlung unserer Lkw haben wir auf weniger geräuschintensiven Elektrobetrieb umgestellt.



Kunden, Lieferanten und Dienstleister



Potenzielle Arbeitnehmer, Berufsgenossenschaften

Vetter- Stakeholder- dialog



Gemeinden vor Ort, Netzwerke und Wettbewerber



Versicherungen, Kreditinstitute, Behörden und Ämter

Innovations- und Produktmanagement

Innovation durch Zusammenarbeit! Bei unserem Hackathon fördern wir kreative Köpfe und visionäre Denkweisen.



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

Innovation gelingt, wo alle mitmachen

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

Eine eigene Abteilung, die Innovation Partner, ermutigt und unterstützt Mitarbeitende bei neuen Ideen und Innovationsprozessen. Darüber hinaus beraten die Innovation Partner, stellen externe Netzwerke zur Verfügung

und schulen Mitarbeitende in Innovationsmethoden. Zur Weiterbildung entwickeln die Innovation Partner Formate wie Workshops und erforschen im Rahmen des Pioneering Business neue Potenziale außerhalb unseres Kerngeschäftsbereichs.

Mit dem Aufbau der Vetter Innovation Community haben wir ein horizontales Netzwerk etabliert, das es über Ab-

teilungs- und Hierarchiegrenzen hinweg ermöglicht, neue Ideen schnell zu testen und Ressourcen gezielt einzusetzen. Auch das Format „Innovation World Café“, in dem Mitarbeitende verschiedener Bereiche Zukunftsthemen diskutieren, fördert fachübergreifende Vernetzung. Auch Veranstaltungen wie der Hackathon befähigen Mitarbeitende, zukunftsweisende Projekte kollaborativ, transparent und effektiv anzustoßen und umzusetzen.



Digitalisierung und Automatisierung bei Vetter

Unsere digitale Roadmap zeigt uns übergeordnete Schwerpunkte und die sinnvolle Chronologie der Digitalisierung auf. Sie hilft uns, die richtigen Themen zum passenden Zeitpunkt anzugehen. Unsere digitalisierungsstrategischen Maßnahmen übersetzen wir in einen digitalen Bebauungsplan, der das gesamte Zusammenspiel von Prozessen, Systemen und Daten beschreibt. Weil wir die Digitalisierung als eine tragende Säule unserer Zukunftsfähigkeit betrachten, sind wir in der Lage, Prozesse noch zielgerichteter zu gestalten und so sinnvoll weiterzuentwickeln, dass sie nachhaltig zum Unternehmenserfolg beitragen.

Alle Businessprozesse, die bei uns ablaufen, stehen in direkter Abhängigkeit zu IT-Systemen und -Anwendungen wie Enterprise Resource Planning (ERP), Manufacturing Execution System (MES) oder Laboratory Information Management System (LIMS). Diese Abhängigkeiten analysieren wir detailliert und setzen sie so funktional auf, dass wir auch den zukünftigen Anforderungen unserer Auftraggeber und von Millionen Patientinnen und Patienten weltweit gewachsen sind. >



Datensicherheit und Infrastruktur

Die Sicherheit von Daten und der gesamten IT-Infrastruktur wird immer wichtiger. Auch wir bei Vetter arbeiten kontinuierlich daran, unsere Systeme noch sicherer zu gestalten. So fand 2023 u. a. ein Auswahlprozess für ein externes Security Operation Center statt. Wir haben den Vetter-Security-Status zyklusgemäß und erfolgreich hinsichtlich der KRITIS-Vorgaben für kritische Infrastruk-

turen überprüft. Einen externen Penetrationstest unserer Systeme haben wir ohne kritische Auffälligkeiten erfolgreich bestanden, und eine Reifegradmessung auf Basis der DIN ISO 27001 ist angelaufen.

Darüber hinaus bieten wir Vetter-Mitarbeitenden mit unserer „Use your own device“-Strategie (UYOD) die

Möglichkeit, ihre privaten Endgeräte wie Smartphones oder Tablets unter Zugriff auf datensichere Infrastrukturen im Job einzusetzen. Geschützt durch eine Vielzahl an IT-Sicherheitsmaßnahmen können Mitarbeitende lizenzierte Microsoft-Anwendungen wie Outlook oder Teams auf ihre eigenen mobilen Endgeräte herunterladen.

Perspektiven der Vetter-IT-Sicherheit



Organisatorische Perspektive

Organisation, Prozesse und Strukturen

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



Technologische Perspektive

Systeme und Abwehrtechnologien

Endpoint Security / Mail Security / Netzwerkzoning IT / OT / Multifaktor-Authentifizierung / Backup und Recovery / Penetrationstests



Personelle Perspektive

Fähigkeiten und Qualifikationen

Awareness / Mitarbeiter-Onboarding / Technologieschulungen

Produkt- und Serviceportfolio

Die Nachhaltigkeit eines Unternehmens ist zu einem wichtigen Kriterium bei der Auswahl des passenden Pharmadienstleisters avanciert. Auftraggeber suchen gezielt Dienstleister, die ihren Nachhaltigkeitsansprüchen gerecht werden. Auch wir wählen Partner nach ihren Werten und Zielen in diesem Bereich aus, weil Nachhaltigkeit in der Weiterentwicklung unseres Produkt- und Serviceportfolios neben den Kunden- und Marktanforderungen eine gewichtige Rolle spielt.

Obwohl wir bei unseren aktuellen Technologien für Primärverpackungen noch keine recycelten Werkstoffe verwenden, liegt diese Entscheidung letztlich bei unseren Kunden. Dies ermöglicht es ihnen, Materialien zu wählen, die ihren Anforderungen entsprechen und unseren hohen Standards an Qualität und Reinheit gerecht werden.

Im Bereich der Sekundärverpackungen intensivieren wir jedoch die Zusammenarbeit mit Anbietern umweltfreundlicher Materialien. Hier können wir eine wachsende Nachfrage nach papierbasierten Verpackungen konstatieren. Wir sind heute in der Lage, unseren Kunden schon in der Entwicklungsphase eines neuen Produktes nachhaltigere Verpackungslösungen anzubieten. Auch bei Injektionsdevices wie Pens oder Autoinjektoren wächst die Nachfrage nach Wiederverwendbarkeit oder Recyclingmaterialien, und wir prüfen die mögliche Implementierung auf unseren Verpackungslinien, sofern das dem Kundenwunsch entspricht. Ohnehin tragen unsere Autoinjektoren bereits nachhaltig zum Wohl von

Patientinnen und Patienten bei, weil sie unnötige Wege zur Behandlung in Krankenhäusern oder bei Ärzten ersparen.

Bei 210 Millionen abgefüllten injizierbaren Einheiten im Jahr 2023 spielt weiterhin die höchste Qualität unserer Produkte die wichtigste Rolle für die Menschen, die sich auf uns verlassen. Aber auch die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit sind von wachsender Relevanz.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

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

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



210 Millionen

abgefüllte Einheiten
injizierbarer Medikamente
im Jahr 2023



Umwelt

Die natürlichen Ressourcen unseres Planeten sind begrenzt. Die Bedrohungen durch den Klimawandel und Umweltbelastungen sind real. Als Unternehmen tragen wir eine **besondere Verantwortung**. Wir setzen uns anspruchsvolle **ökologische Ziele**, um einen Beitrag zur effizienten Nutzung von Energien und Rohstoffen zu leisten. Ebenso streben wir die **Reduktion von CO₂-Emissionen** an und setzen auf den **Einsatz grüner Technologien**, um aktiv zum Schutz von Klima und Umwelt beizutragen.



04

Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Wir möchten Emissionen vermeiden, Energie einsparen und Abfälle vermeiden. Diese Anliegen müssen wir mit unseren hohen Qualitätsstandards in Einklang bringen. Fast 90 Prozent unseres Energiebedarfs wenden wir für die Herstellung produktionsrelevanter Medien und den Betrieb sowie die Versorgung der Infrastruktur auf.

Aufgrund regulatorischer Anforderungen sind wir verpflichtet, pharmazeutische Abfälle einer speziellen Müllverbrennungsanlage zuzuführen. Dennoch gelingt es uns durch konsequente Prozess- und Anlagenoptimierung, ineffiziente und CO₂-intensive Anlagen durch moderne, effizientere Technologien zu ersetzen und auszubauen. Dadurch erzielen wir einen positiven Effekt in der Gesamtenergieeinsparungsbilanz, gemessen an der Bruttowertschöpfung. Seit 2019 haben wir insgesamt eine Energieeinsparung von 31,25 Prozent/BWS erreicht. >



Mit unseren Photovoltaikanlagen gewährleisten wir eine nachhaltige Energieproduktion.

Nachhaltiges Energiekonzept

Nachhaltiges Wirtschaften und der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Rohstoffen sind uns wichtig. Bereits seit 2014 erhöhen wir kontinuierlich unsere Energieeffizienz und reduzieren unsere Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) in Relation zur Bruttowertschöpfung (BWS). Zu diesem Ziel trägt das nachhaltige Energiekonzept mit seinen verschiedenen Bausteinen maßgeblich bei. Ebenfalls seit 2014 beziehen wir zugekauften Strom an unseren Standorten in Deutschland und Österreich ausschließlich aus zertifiziert ökologischen Quellen. Erneuerbare Energien, die wir an unseren Standorten durch Geothermie (Photovoltaik und Biogas-Blockheiz-

kraftwerke) gewinnen, und der KfW-40-Standard bei Neubauten sind nur zwei dieser Bausteine.

In Relation zur BWS planen wir zudem, unseren Energieverbrauch trotz unseres Wachstums bis zum Jahr 2029 um zehn Prozent zu senken (Vergleichsjahr: 2019). Diese Reduktion treiben wir mit einem wachsenden Maßnahmenkatalog voran.

An unseren Standorten können wir mit vier Blockheizkraftwerken (zwei davon werden mit Biogas betrieben) Energie erzeugen. Unsere Photovoltaikanlagen haben insgesamt eine Leistung von 1.053,2 kWp und generieren etwa eine Million kWh pro Jahr.

Wir haben im Jahr 2023 eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von knapp 700 kWp am Standort RW2 installiert. Die erzeugte Energie entspricht circa dem Energieverbrauch von 155 Einfamilienhäusern. Zudem haben wir eine neue Energiemonitoringsoftware implementiert, die es uns ermöglicht, die Energieverbräuche detaillierter zu analysieren (EnEffCo). Hier sind mehr als 1.000 Datenpunkte hinterlegt. Im Zuge der Erneuerung von Anlagen haben wir einen Heizkessel installiert, der eine Wasserstoffverträglichkeit von 20 Prozent mit sich bringt.

Nachdem wir uns bereits seit längerem in den Initiativen EnBW Netzwerk Energieeffizienz und Klimaschutz Ravensburg engagieren, sind wir seit 2023 auch Mitglied des Klimanetzwerks EnBW. >



Reduzierung des
Energieverbrauchs um
10 % bis 2029

Das Mobilitätskonzept

Als einer der größten Arbeitgeber der Region leisten wir in Ravensburg mit einem umfassenden Mobilitätskonzept, das wir seit 2018 sukzessive aufgebaut und umgesetzt haben, unseren Beitrag zur Reduzierung des Verkehrsaufkommens. Bis zu 30.000 Menschen pendeln täglich in und aus Ravensburg. Dabei möchten wir nicht nur die Umwelt entlasten, sondern auch unseren Mitarbeitenden attraktive Alternativen bieten und sie zum Umdenken anregen. Mit den verschiedenen Bausteinen unseres Mobilitätskonzepts geben wir der Verkehrswende Auftrieb und garantieren gleichzeitig Flexibilität und Komfort.



~ 240.000 km

täglicher Arbeitsweg
unserer Mitarbeitenden

6 Erdumrundungen täglich

Um die Attraktivität des ÖPNV bei unseren Mitarbeitenden zu steigern, übernehmen wir die Kosten des Deutschlandtickets. Die Akzeptanz von Alternativen zum Auto hat bei der Belegschaft durch die Angebote stark zugenommen. Das geht aus der neuen Mobilitätsumfrage hervor. Seit Einführung des JobRad-Angebots von Fahrrädern und Pedelecs haben unsere Mitarbeitenden mehr als 2.500 Räder im Gesamtwert von über neun Millionen Euro geleast. Gleichzeitig arbeiten wir aktiv am Ausbau der passenden Infrastruktur auch für Lastenräder und Fahrradgespanne. Neue Fahrradständer, mittlerweile über 700 überdachte Fahrradabstellplätze mit Lademöglichkeit und Reparaturstationen sowie Duschen als Standardausstattung neuer Gebäude bilden ebenfalls Anreize zum Umstieg aufs Rad. Am Bahnhof und für Wege zwischen unseren Standorten bieten wir unseren Mitarbeitenden in Kooperation mit dem lokalen Energieversorger moderne E-Bikes, die sie über eine App kostenfrei leihen können. Dieselbe App ermöglicht es Mitarbeitenden, für ihre Verbindungen den optimalen Mobilitätsmix aus ÖPNV und Leihrad zu recherchieren.

Mit unserem Pendlerportal Pendla unterstützen wir auch Autofahrende bei der möglichst unkomplizierten Organisation von Fahrgemeinschaften. Um ihre klimaschonende Mobilität zu gewährleisten, betreiben wir aktuell 18 Ladesäulen mit insgesamt 36 Ladepunkten für Elektrofahrzeuge, an denen bislang 196.000 kWh aus erneuerbaren Energien getankt wurden. Zusätzlich bieten wir Mitarbeitenden mit einem eigenen PC bei Neueinstellung oder beim Hardwareaustausch ein Notebook an, das ihre Flexibilität beim mobilen Arbeiten verbessert und damit auch Wege einspart.

Als Mitglied des Bündnisses „Verkehrswende in der Arbeitswelt“ des baden-württembergischen Verkehrsministeriums haben wir Ziele festgelegt, um den Arbeitsweg unserer Mitarbeitenden klimafreundlicher zu gestalten. Die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Mobilitätsmanagements sowie der Ausbau der Radinfrastruktur und der Lademöglichkeiten für E-Bikes zählen dazu. Darüber hinaus arbeiten wir zusammen mit der Stadt Ravensburg an neuen ÖPNV-Lösungen, um die Anbindung von Produktionsstandorten zu verbessern. >

~ 83 % Auto/Kraftrad

inkl. Fahrgemeinschaften und E-Autos, 5 % ÖPNV, 8 % Fahrrad, 4 % zu Fuß

Daten aus der Mitarbeiterbefragung 2018



Reinhaltung des Abwassers

Das entstehende Abwasser ist in seiner Zusammensetzung unbedenklich bzw. vollkommen unauffällig, wie die von uns regelmäßig in Auftrag gegebenen Abwasseranalysen des Instituts Alpha an allen drei Produktionsstandorten bestätigten. Die Reduktion der aktuellen Abwassermenge gestaltet sich in unseren streng regulierten Produktionsprozessen als Pharmadienleister jedoch schwierig.

Chancen und Risiken

Der SBTi-Beitritt und die damit verbundene CO₂-Strategie bieten die Chance, den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Das Unternehmen kann seine Nachhaltigkeitsziele erreichen und gleichzeitig Kosten senken. Allerdings bestehen Risiken wie höhere Investitionskosten für umweltfreundliche Technologien sowie die Unsicherheit über zukünftige Umweltauflagen und Marktbedingungen.

Umweltaspektbewertung

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

Portfolio der bedeutenden Umweltaspekte 2023 für Vetter

Umweltrelevanz



» Leistungsindikator GRI SRS-301-1:
Eingesetzte Materialien

Als Pharmadienstleister verpflichten wir uns zur Einhaltung sämtlicher Vorschriften der Good Manufacturing Practice (GMP). Dazu gehört, dass wir im Sinne der Patientinnen und Patienten, die ihre Gesundheit unserer Kompetenz anvertrauen, höchste Qualitätsstandards einhalten. Mit aktuellen Technologien ist es derzeit allerdings nicht sinnvoll, ausreichend sicher oder gemäß unseren Ansprüchen möglich, recycelte Werkstoffe im Bereich der Primärpackmittel einzusetzen. Bei der Produktion unserer Hilfs- und Packmittel haben wir im Jahr 2023 die unten aufgeführten Rohstoffe eingesetzt.

Rohstoffe, Hilfsmittel, Packmittel

Gummitteile	251.938.454 Stück
Kunststoffteile	34.828.101 Stück
Faltschachteln	10.588.030 Stück
Glaskörper	225.498.587 Stück
Beipackzettel	9.952.212 Stück
Oberfolie	713.464 m
Unterfolie	773.537 m
Verschlussteile	377.674.095 Stück
Autoinjektoren	3.258.784 Stück

» Leistungsindikator GRI SRS-302-1:
Energieverbrauch

Auf dem Weg zu unserem Ziel, den relativen Gesamtenergieverbrauch zu senken, konnten wir mit den Maßnahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie in den vergangenen Jahren bereits große Erfolge verbuchen. Selbstverständlich aber steigt der Verbrauch von Strom, Heizöl und Wasser in einem Unternehmen, das wächst, neue Mitarbeitende einstellt und Standorte ausbaut. Die folgende Tabelle verdeutlicht, wie sich der Energieverbrauch im Jahresvergleich verändert hat.

Energieverbrauch 2023*

Gesamtenergieverbrauch	160.763.960 kWh	+2%
Strom	65.940.907 kWh	+7%
Erdgas	78.841.604 kWh	-4%
Biogas	7.054.700 kWh	+32%
Stickstoff	3.790.818 kWh	+8%
Heizöl	484.948 kWh	+17%
Wasser	495.801 m ³	-6%
Fernwärme	566.680 kWh	-11%
Geothermie	3.409.200 kWh	-34%

*im Vergleich zum Jahr 2022

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

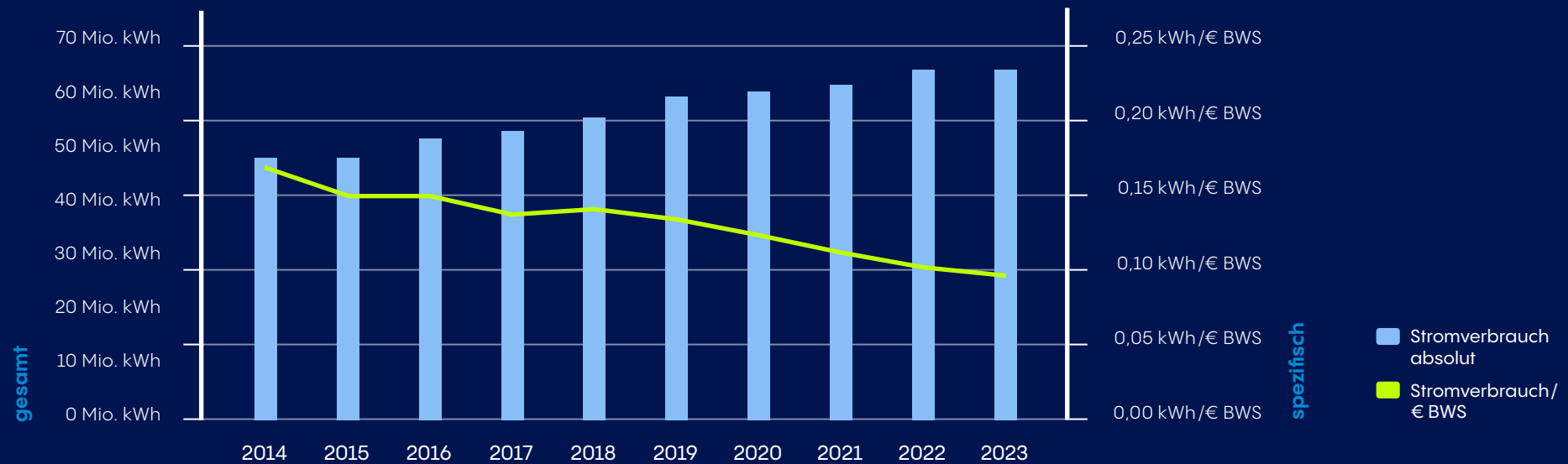
Aus den normierten Vorgaben für ein systematisches Energiemanagement der DIN ISO 50001 ergibt sich der Standard, nach dem wir die Verringerung unseres Energieverbrauchs berechnen. Unsere Referenz, die Energy Baseline, bildet das Jahr 2019. Aus der unten abgebildeten Grafik zur Entwicklung ergibt sich ein proportionaler Anstieg des absoluten Stromverbrauchs – zurückzuführen auf das Wachstum von Vetter und die damit

verbundene Produktionsausweitung. Bezogen auf die Bruttowertschöpfung ist es uns jedoch gelungen, den Stromverbrauch in den vergangenen Jahren kontinuierlich zu senken.

In über zehn Jahren haben wir knapp zehn Millionen Euro in über 130 Energieeffizienzmaßnahmen investiert. Die Gesamteinsparung beläuft sich im selben Zeitraum

auf mehr als 33 Millionen kWh. Allein durch den im Jahr 2023 umgerüsteten Druckluftherzeuger konnten knapp 38.000 kWh pro Jahr eingespart werden. Auch Beschaffungslösungen zur geringeren Klimatisierung wurden eingeführt. Durch die Energiemonitoringsoftware können wir Verbräuche messen, unsere Energieeffizienz evaluieren und die Wirksamkeit unserer Maßnahmen steuern.

Stromverbrauch jährlich, gesamt/spezifisch pro Euro Bruttowertschöpfung (BWS)



» Leistungsindikator GRI SRS-303-3:

Wasserentnahme

Neben den produktspezifischen Roh- und Hilfsstoffen verwenden wir bei der Herstellung pharmazeutischer Produkte ausschließlich Trinkwasser. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, den Wasserbedarf zu reduzieren. Die notwendigen und stark regulierten Wertschöpfungsprozesse in der pharmazeutischen Produktion ermöglichen uns dies allerdings nur begrenzt. Auch bei klimatischen Schwankungen müssen wir die regulatorischen Vorgaben zu Temperatur und Feuchtigkeit einhalten. Hier nutzen wir verdunstendes Wasser u. a. zu Kühlzwecken, Einsparungen sind nur sehr limitiert möglich. Trotz des

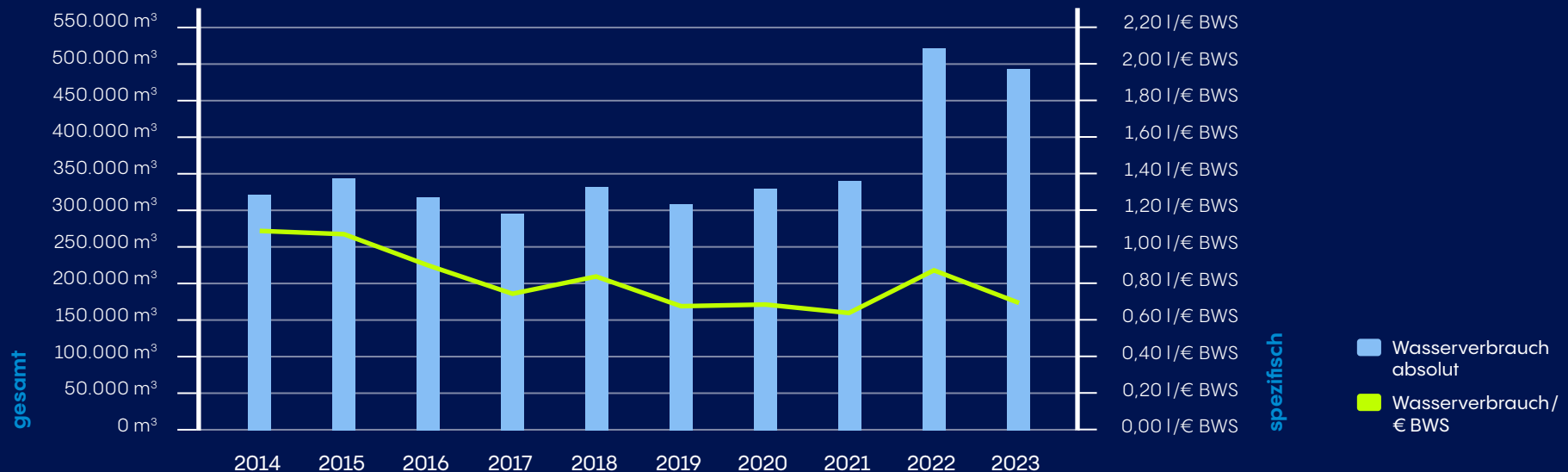
fortschreitenden Ausbaus unserer Produktionskapazitäten ist es uns allerdings gelungen, den Wasserverbrauch zu reduzieren.

Vor vergleichbaren Herausforderungen stehen wir bei der Reduktion der Abwassermenge in unseren streng regulierten Produktionsprozessen. Da wir Restflüssigkeiten aus der Produktion jedoch nicht in die Kanalisation ableiten, halten wir den Austrag pharmazeutischer Spurenstoffe ins Abwasser sehr gering. Ohnehin bestehen 90 Prozent der Produkte, die wir für unsere Kunden abfüllen, aus proteinbasierten Wirkstoffen. Die Restanhaftungen der Inhaltsstoffe werden durch die hohen Temperaturen bei der Reinigung des Equipments inaktiviert, ha-

ben demnach keine negativen Auswirkungen auf die Umwelt. Die Abfüllung hormonbasierter Produkte geht immer einher mit einer Vorreinigung mit einer alkoholischen Lösung. Hier werden Restflüssigkeiten separat gesammelt und einer Verbrennungsanlage zugeführt. Die Unbedenklichkeit der Abwasserzusammensetzung sichern wir an allen drei Produktionsstandorten durch regelmäßige und freiwillige Abwasseranalysen des Instituts Alpha – mit dem Ergebnis vollkommener Unauffälligkeit.

Im Jahr 2023 beliefen sich unser Trinkwasserverbrauch auf 495.801 Kubikmeter und die Abwassermenge auf 471.010 Kubikmeter.

Wasserverbrauch jährlich, gesamt/spezifisch pro Euro Bruttowertschöpfung (BWS)



» Leistungsindikator GRI SRS-306-2:
Abfall

Die Abfallentwicklung ist mit der des Wasser- und Stromverbrauchs vergleichbar. Das Wachstum Vettors führt absolut betrachtet zu mehr Abfall, in Relation zur BWS können wir aber auch hier die Mengen stetig reduzieren.

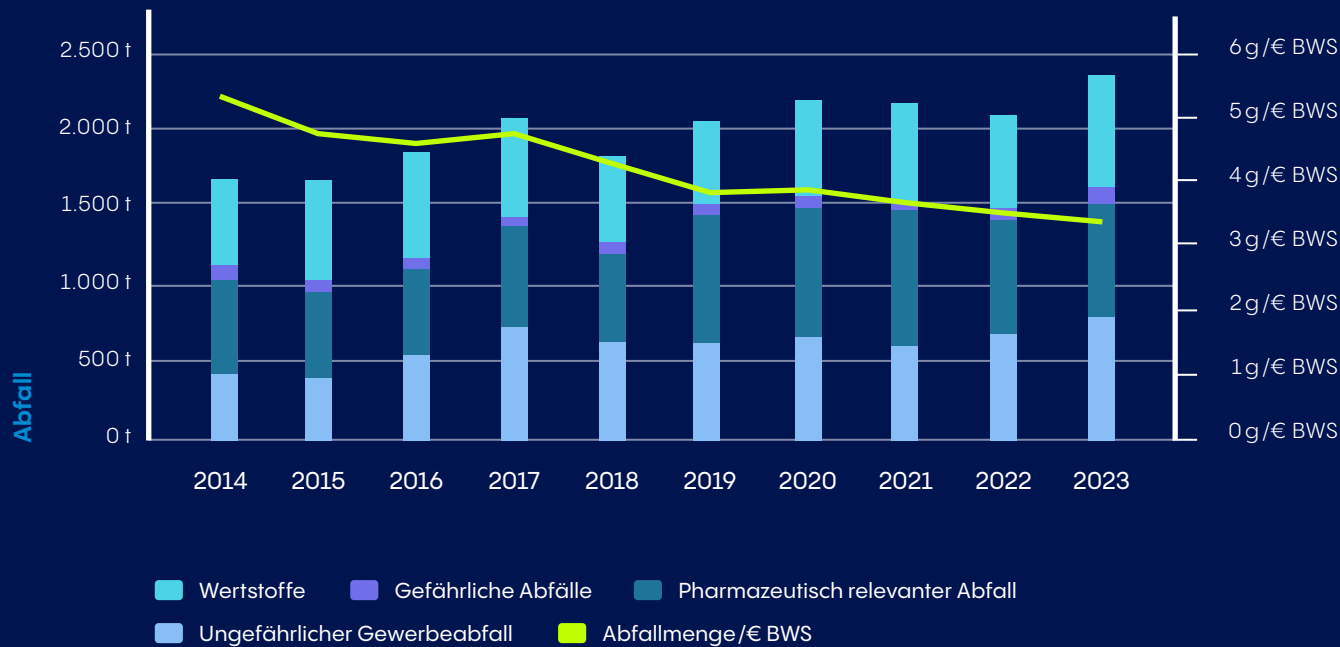
Unsere Gesamtabfallmenge ist von 2.118 auf 2.353 Tonnen gestiegen (+11 Prozent im Vergleich zum Vorjahr) und setzt sich wie folgt zusammen:

Wertstoffe:	760,8 t
Gefährliche Abfälle:	67,7 t
Pharmazeutisch relevanter Abfall:	721,3 t
Ungefährlicher Gewerbeabfall:	804 t

40,1 Prozent der Gesamtabfallmenge sind Wertstoffe, die der Verwertung zugeführt werden. Unsere gesamte Recyclingquote verteilt sich wie folgt:

Metalle:	11 %
Sortenreiner Kunststoff:	38 %
Papier:	40 %
Holz:	11 %

Abfallentwicklung jährlich pro Euro Bruttowertschöpfung (BWS)



32,3 %*
der Abfälle
werden recycelt

*Vetter-intern 32,3%,
inkl. Entsorgungsdienstleister 40,1%

Klimarelevante Emissionen

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Bereits seit 2021 produzieren wir an allen Unternehmensstandorten CO₂-neutral und treiben diese Entwicklung verantwortungsbewusst voran. Seit November 2023 sind wir Mitglied der Science Based Targets Initiative (SBTi). In dieser globalen Organisation haben sich das Carbon Disclosure Project (CDP), der United Nations Global Compact, das World Resources Institute (WRI) und der World Wide Fund for Nature (WWF) zusammengeschlossen. Die gemeinsamen Ziele, denen auch wir uns verpflichtet haben, sind die jährliche Reduktion der Emissionen um 4,2 Prozent und Klimaneutralität in Scope 1, 2 und 3 bis zum Jahr 2050. Unsere unternehmensinterne verbindliche Nachhaltigkeitsstrategie definiert überdies konkrete Schritte, die wir bis 2030 verwirklichen werden. Aktuell emittieren wir 109,84 Gramm CO₂/kWh im Gesamtenergieverbrauch, hauptsächlich verursacht durch den Einsatz von Treibstoff, Heizöl, Erdgas und Stickstoff sowie durch notwendige Geschäftsreisen.

Zukauf von Zertifikaten

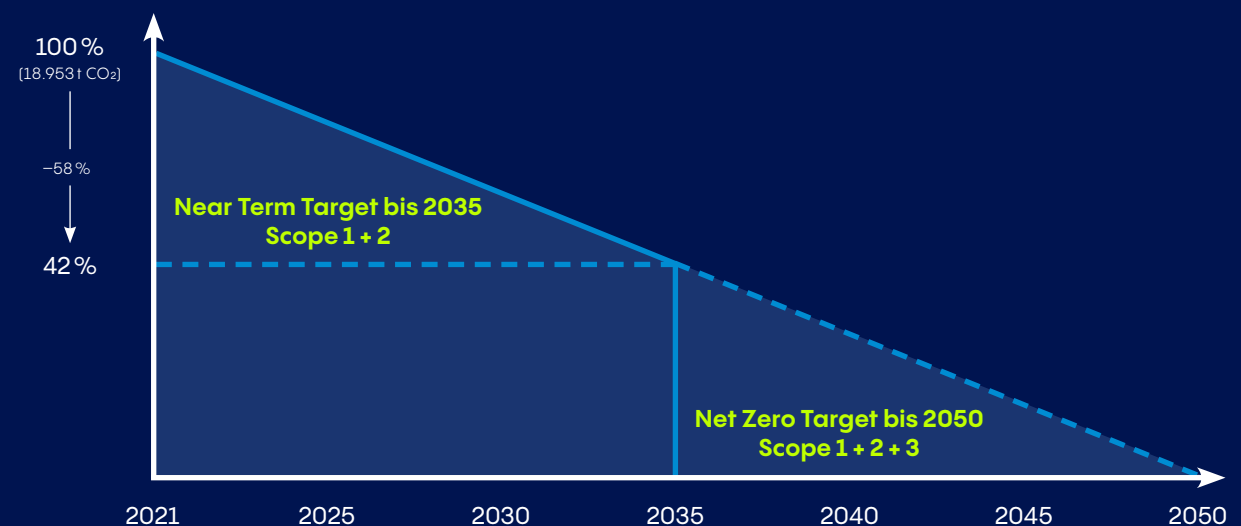
Trotz unserer ehrgeizigen Bemühungen lassen sich manche CO₂-Emissionen im regulierten Pharmabereich heute noch nicht gänzlich vermeiden. Diese kompensieren wir jedoch durch den Zukauf von CO₂-Zertifikaten, mit denen Klimaschutzprojekte gefördert werden, die unter strengen Auflagen erneuerbare Energien erzeugen.

Durch den Zukauf von Zertifikaten im Gegenwert von 22.000 Tonnen CO₂ konnten wir unsere Gesamtemissionen im Jahr 2023 ausgleichen. Jedes dieser Zertifikate erfüllt den weltweit anerkannten Verified Carbon Standard (VCS) und zielt darauf ab, Emissionen in sogenannten Entwicklungsländern zu reduzieren. Allein durch den Zukauf von Emissionszertifikaten einer Windfarm in Südafrika konnten wir 10.000 Tonnen CO₂ kompensieren,

Zertifikate eines Solarprojekts in Indien kompensierten zusätzlich 13.000 Tonnen CO₂.

Außerdem haben wir unsere CO₂-Unternehmensbilanz, den Corporate Carbon Footprint, der Jahre 2021, 2022 und 2023 gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol aufgebaut. >

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



Die CO₂-Bilanz wurde für die Jahre 2021 bis 2023 unter Berücksichtigung der DIN ISO 14064-1 erstellt. Um die Reduktion der Treibhausgas(THG)-Emissionen 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 2050 jährlich um 4,2 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 die jeweiligen Product Carbon Footprints 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 Sekundär-

verpackungsmaterialien an der Gesamtemission. Nicht Teil der Berechnungen sind jedoch die Emissionszahlen der einzelnen Wirkstoffe, die wir verarbeiten. Diese 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.

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

Erdgas:	16.399,05 t CO₂
Heizöl:	129,48 t CO₂
Stickstoff:	837,77 t CO₂
Diesel:	349,19 t CO₂
Benzin:	34,4 t CO₂
Biogas:	102,37 t CO₂

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

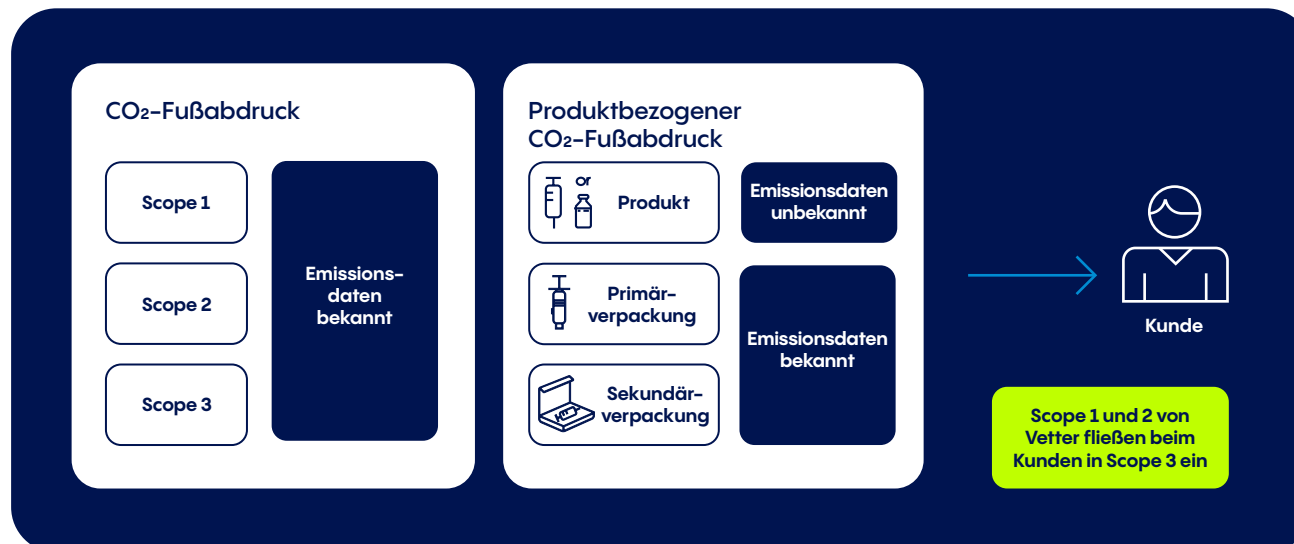
Da wir CO₂-neutralen Strom beziehen, entfällt der Wert der THG-Emissionen durch Elektrizität.

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

Abfall:	2.601,44 t CO₂
Transport:	244,53 t CO₂
Dienstreisen:	767,06 t CO₂

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

Um unser Ziel einer jährlichen Reduktion von 4,2 Prozent CO₂-Emissionen zu erreichen, haben wir im Jahr 2023 verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Neben der Installation einer Photovoltaikanlage und der Elektrifizierung von Anlagen sowie der Transformation zur Wasserstofftechnologie haben wir die Umrüstung eines Erdgas-BHKW zu einem Biogas-BHKW durchgeführt. Diese Umrüstung ergab eine CO₂-Einsparung von 430 Tonnen im Jahr 2023. Im nächsten Jahr planen wir weitere Maßnahmen wie die Nutzung von Abwärmepotenzialen, CO₂-neutralen Stickstoff u. v. m.





Gesellschaft

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



05

Arbeitnehmerrechte

Leistungsindikatoren zu Kriterium 14

Gemeinsame Grundsätze

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

Unser Ziel ist es, dass die Grundsätze des Vetter-Verhaltenskodex im Zweijahresrhythmus allen Mitarbeitenden



verpflichtend vermittelt werden. Dies stellen wir durch unsere interne Lernplattform sicher. Weitere quantitative Ziele haben wir in diesem Bereich aktuell nicht.

Mehr als gesetzliche und tarifliche Standards

Wir halten uns an Recht und Gesetz, handeln aber schon jetzt weit darüber hinaus im Sinne der Mitarbeitenden. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt haben wir uns verpflichtet, ein vorurteilsfreies Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Nationalität, Religion, Weltanschauung, Be-

hinderung, Alter oder sexueller Orientierung geschützt sind. Wir bieten benachteiligungsfreie Arbeit, leben Chancengerechtigkeit und eröffnen individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, um unser Bestandspersonal an Vetter zu binden und neue Menschen für das Unternehmen zu gewinnen – weil unsere Mitarbeitenden mehr als die Mindeststandards verdienen.

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

Risiken

Im direkten Unternehmensumfeld stellen wir mit Blick auf die Arbeitnehmerrechte keine Risiken fest. Hinsichtlich des am 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) haben wir bereits im Januar 2022 begonnen zu prüfen, wie wir die Vorgaben in Bezug auf Arbeitnehmerrechte in unserer Lieferkette umsetzen und unserer Verantwortung vollumfänglich gerecht werden können. Im Rahmen einer initialen internen Risikoanalyse zum LkSG konnten in unserem Geschäftsbereich bei Vetter keine Risiken, Gefährdungen oder Verstöße festgestellt werden.

Kommunikation

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

Außerdem können Mitarbeitende über das V³-System ihre Nachhaltigkeitsverbesserungsvorschläge direkt an die Fachbereiche weitergeben. Unser sogenanntes Kulturcockpit gibt die Möglichkeit, anonym Themen anzusprechen sowie Kritik und Anregungen zu äußern.

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Bereits seit 1976 vertritt unser Betriebsrat die Interessen der Mitarbeitenden. In allen arbeitnehmerrechtlichen Belangen ist die Zusammenarbeit von Unternehmensführung und Betriebsrat konstruktiv und vertrauensvoll. Der Betriebsrat wird in Unternehmensentscheidungen, die für unsere Mitarbeitenden relevant sind, aktiv eingebunden.

Gespräche zwischen dem Betriebsrat und Human Resources finden wöchentlich statt, mit der Unternehmensleitung quartalsweise. Mit Programmen und Angeboten wie unserer Whistleblowing-Hotline stehen unseren Mitarbeitenden zusätzliche Wege abseits des klassischen Organigramms offen, um auf etwaige Missstände hinzuweisen.

Deutsche Standards weltweit

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



Chancengleichheit

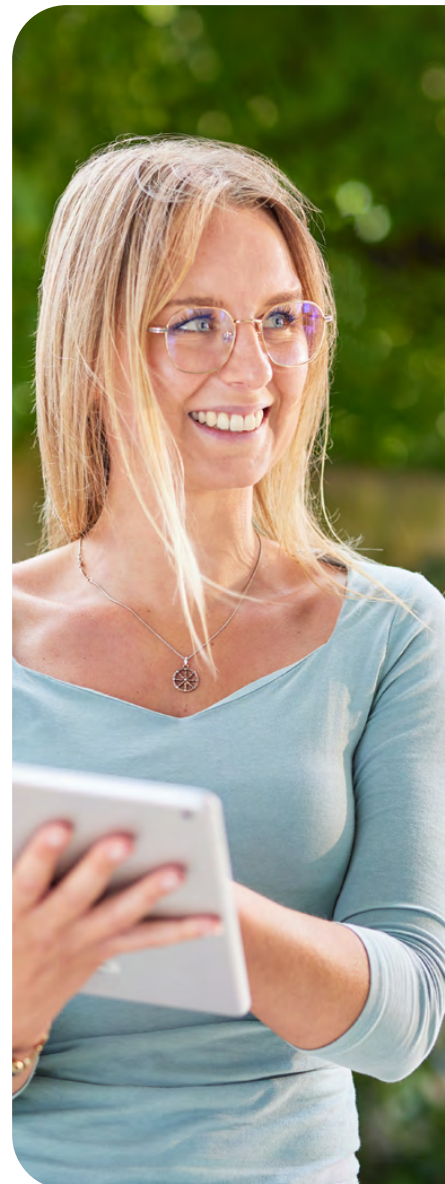
Leistungsindikatoren zu Kriterium 15

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

Die wesentlichen Prinzipien und Grundregeln unseres Handelns sowie für unser Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit sind im Vetter-Verhaltenskodex zusammengefasst. Im Jahr 2023 haben wir unseren Code of Conduct um die Prinzipien des UN Global Compact ergänzt und unsere Grundsatzerklärung für Menschenrechte erstellt und etabliert. Auch haben die Themen Umwelt und Menschenrechte explizit Eingang in unseren Code of Conduct gefunden.

Richtig handeln können wir in Bezug auf unseren Code of Conduct auf Dauer allerdings nur, wenn wir sowohl unser Regelwerk als auch uns selbst konsequent weiterentwickeln. So machen wir auch alle neuen Mitarbeitenden schon im Rahmen des Onboardings mit den Grundsätzen unseres Verhaltenskodex vertraut. Mit Schulungen und abteilungsspezifischen Informationsveranstaltungen zu einzelnen Themen aus unserem Verhaltenskodex stellen wir sicher, dass unsere Grundsätze für einen respektvollen und kooperativen Umgang die Basis unseres täglichen Miteinanders bilden.

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. >



Code of Conduct

Wir **respektieren** die Individualität und die **persönlichen Rechte** unserer Kolleginnen und Kollegen und streben ein stets **konstruktives** und **vertrauensvolles Miteinander** im Unternehmensalltag an. An keinem **unserer Standorte** tolerieren wir Diskriminierung oder die Würde herabsetzendes, regel- oder rechtswidriges Verhalten gegenüber oder unter unseren Mitarbeitenden. **Unsere Grundsätze** gelten auch für sämtliche **Personalentscheidungen**.



◀ Vielfalt verbindet – bei uns ist Einheit bunt und stark zugleich.

Diversität

Mehr als 6.300 Mitarbeitende aus derzeit 76 Herkunftsländern: Das ist Vetter-Vielfalt. Diversität, die mittlerweile sogar in unserer Unternehmensstrategie fest verankert ist, weil wir davon überzeugt sind, dass sie ein entscheidender Erfolgsfaktor ist. Auch mit unserer Stimme für die Charta der Vielfalt bekennen wir uns zu einem vorurteilsfreien, chancengerechten und wertschätzenden Arbeitsumfeld – unabhängig von ethnischer und sozialer Herkunft, geschlechtlicher Identität, Religion, Weltanschauung, Fähigkeiten, Alter oder sexueller Orientierung. Vielfalt fördern heißt dabei für uns auch, Chancen zu bieten, die zum Leben passen. Ein Meilenstein des Jahres 2023 war für uns z. B. die Einführung des Teilzeitangebotes für Teammanagerinnen und -manager in der gesamten Produktion. Nach der Elternzeit, nach der Pflege von Angehörigen oder im Anschluss an andere individuelle Herausforderungen bieten wir Mitarbeitenden drei verschiedene Modelle für die flexible Rückkehr in den Job: Job-sharing, vollzeitnahe Teilzeit oder andere Teilzeitoptionen.

Dass wir bei Vetter Diversität und Chancengleichheit leben, beweisen auch unsere unternehmensweiten Aktionen im Rahmen der dritten Vetter Diversity Week. Unter dem Motto „Ich bin okay, du bist okay – zusammen sind wir großartig“ haben wir 2023 wieder analog und digital Aufmerksamkeit für dieses wichtige Thema generiert und unsere Mitarbeitenden für den Mehrwert der Vielfalt sensibilisiert.

Integrations-Initiative der deutschen Wirtschaft

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

6.300

Beschäftigte aus

76

Herkunftsländern



Interesse, Offenheit und Neugier sind die Zutaten, mit denen bereichernde Vielfalt gelingt.“

Ramadan Alkeefo

Im Kurzporträt

Ramadan Alkeefo

Alkeefo lebt seit acht Jahren – seit er seine Heimat Syrien verlassen musste – in Ravensburg. Zu Vetter ist er wegen eines Praxissemesters in seinem Bachelorstudium gekommen. Und geblieben. Aktuell macht er seinen Master in Digital Business an der Hochschule Ravensburg-Weingarten und verstärkt als Werkstudent die Abteilung Vetter Optimierungssysteme.

„Bildung war mir immer sehr wichtig, weil sie die Grundlage für eine berufliche Karriere schafft“, sagt Alkeefo.

„Bei Vetter mag ich die Vielfalt, die international besetzten Teams. Ich habe hier von Anfang an große Offenheit erlebt und schätze diese Kultur, die unabhängig von der Herkunft sehr viel möglich macht.“

Als Alkeefo in Ravensburg ankam, lebte er zunächst bei einer deutschen Familie, hat schnell die Sprache gelernt, sich mit der Kultur vertraut gemacht, einen Fußballverein gefunden. „Ich habe erfahren, wie viel Kraft Gastfreundschaft gibt“, erinnert er sich.

An seiner Arbeit für Vetter schätzt Alkeefo, dass er von Anfang an Verantwortung übernehmen durfte. In seiner Freizeit verbringt er viel Zeit mit seinen Freunden. „Wir sind ein bunter Haufen, der deswegen so gut funktioniert, weil wir uns mit Interesse begegnen und nicht nach Äußerlichkeiten oder Herkunft beurteilen“, beschreibt Alkeefo den Wert der Vielfalt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, bieten wir Arbeit, die zum Leben passt, z. B. durch verschiedene Arbeitszeitmodelle. Sie reichen je nach Tätigkeit von unserer 9-Gang-Betriebszeitschaltung bis hin zur Vertrauensarbeitszeit im Gleitzeitmodell. Unser Gleitzeitrahmen von 6 bis 21 Uhr bietet viel Spielraum bei der Gestaltung der Work-Life-Balance. Teilzeitmodelle in Verwaltung oder Produktion schaffen noch mehr Flexibilität. Auch der vorübergehende Wechsel in Teilzeitarbeit ist durch die Brückenteilzeit möglich.

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

Darüber hinaus spielen für uns Aspekte wie Gesundheit, soziale Kontakte und Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wesentliche Rolle bei den Beschäftigungsmodellen. Mit dem mobilen Arbeiten, Angeboten wie Job-Rad, unserem Betrieblichen Gesundheitsmanagement, bezahlten Freistellungen oder der Einführung des Schichtkontos für Mitarbeitende im Schichtsystem gehen wir hier neue Wege. Ebenso trägt unsere betriebliche Urlaubsregelung, die bis zu zehn Tage mehr Urlaub als gesetzlich vorgeschrieben vorsieht, zur Förderung der Gesundheit von Mitarbeitenden bei. Auch mit den Jahren der Betriebszugehörigkeit steigt die Zahl der Urlaubstage.



Zur Unterstützung von Menschen mit einer oder mehreren Behinderungen gibt es bei Vetter außerdem die Schwerbehindertenvertretung (SBV). Sie trägt unterstützend und beratend in hohem Maße zur sozialen Nachhaltigkeit bei. Im Jahr 2023 haben insgesamt 93 Beratungsgespräche mit der SBV stattgefunden, eine Steigerung von zehn Prozent gegenüber dem Vorjahr. Inhalte dieser Gespräche sind u. a. Möglichkeiten, Arbeitsplätze behinderungsgerecht zu gestalten. Die Zahl der Menschen mit schweren Behinderungen bei Vetter ist im Jahr 2023 um neun Prozent auf insgesamt 166 Personen gestiegen. Auch unser Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) fördert mit unterschiedlichen Ansprechpartnern die soziale Nachhaltigkeit. >

20 %
der Mitarbeitenden
arbeiten in Teilzeit.



Viva FamilienService

In Zusammenarbeit mit dem Viva FamilienService bieten wir unseren Mitarbeitenden kostenfreie Beratung und Hilfestellung im familiären Alltag – angefangen bei der Suche nach einer Tagesmutter oder einem Tagesvater über Erziehungsfragen bis hin zur Hilfe beim Ausfüllen von Formularen. Auch unterstützen wir bei der Suche nach Pflegeplätzen mit dem Ziel, binnen 48 Stunden

einen geeigneten Platz für pflegebedürftige Angehörige zu finden. In Vorträgen, die der Viva FamilienService anbietet, können sich Kolleginnen und Kollegen zu wichtigen Themen wie Patientenverfügungen oder Vorsorgevollmachten informieren. Auf der inhaltlich umfangreichen Website unseres Kooperationspartners haben Mitarbeitende zudem rund um die Uhr Zugriff auf wichtige Informationen und Hilfestellungen. Auch telefonisch ist der Viva FamilienService zu den üblichen Bürozeiten erreichbar.

Vetter Kids und Vetter Digital Kids

Die Ferienbetreuung der Kinder von Mitarbeitenden ist ebenfalls Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Im Programm Vetter Kids unterstützen wir Eltern mit Ferienfreizeiten und übernehmen einen größeren Teil der Kosten für die Freizeitgestaltung. Die Angebote reichen von kreativen bis zu sportlichen Aktivitäten. Das bunte Ferienprogramm entlastet Eltern und bietet Kindern Raum zum Spielen, Entdecken und Lernen. Darüber hinaus ist es eine Investition in die Zukunft, weil wir unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, ihr Berufsleben mit der familiären Verantwortung in Einklang zu bringen.

Ein spezielles Angebot im Rahmen von Vetter Kids stellen die Angebote Vetter Digital Kids dar. Sie werden von Kollegen aus der IT verantwortet – mittlerweile findet die Betreuung in drei Gruppen und in den Altersstufen von acht bis 14 Jahren statt. Die Kinder werden in ersten Schritten spielerisch z. B. an das Thema Programmierung herangeführt. 2023 fand Vetter Digital Kids in den Oster- und Herbstferien statt. Über 50 Kinder waren dabei.

Betreuung in Kita und Kindergarten

Auch mit Betriebsplätzen in zwei Ravensburger Kindertagesstätten, die lange Betreuungszeiten und Verpflegung einschließen, unterstützen wir berufstätige Eltern. Die sozialverträgliche und bedarfsorientierte Vergabe der Plätze sowie die anteilige Übernahme der Betreuungskosten durch Vetter ist über eine Betriebsvereinbarung (BV) geregelt. Mitarbeitende, die Kinder haben, können zudem unser Eltern-Kind-Büro stunden- oder tageweise buchen. >

- ✓ Ferien mal anders: Kinder von Mitarbeitenden beim Tellerjonglieren mit der Zirkusschule Moskito.





Altersvorsorge

Verantwortungsvoll unterstützt Vetter die Mitarbeitenden auch beim Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV). Wichtig ist uns ein einfaches Vorsorgemodell, das finanzielle Sicherheit im Alter ermöglicht und für alle Mitarbeitenden leicht verständlich ist. Nach der Einführung unserer bAV, die in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat konzipiert wurde, erhielten alle Mitarbeitenden eine individuelle Beratung. Unsere bAV, die sich aus einer Arbeitgeber- und einer steuer- und sozialabgabenfreien

staatlichen Beteiligung zusammensetzt, belegte sogar den ersten Platz in der Kategorie „Kleine und mittelständische Unternehmen“ beim Deutschen bAV-Preis. Bei der technischen Umsetzung aller bAV-Prozesse kooperieren wir mit einem externen Dienstleister.

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

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und betriebliche Krankenzusatzversicherung (bKV)

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

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

Seit dem 1. Juli 2023 haben Mitarbeitende die Möglichkeit, in einer Arztpraxis mit einer mobilen Einheit einen kostenlosen Check-up im Rahmen der bKV durchführen zu lassen. Zu den Leistungen des Check-ups, der im Rahmen des bKV-Bausteins der Vorsorgeuntersuchungen stattfindet, gehören die Kontrolle der Blutwerte, Ultraschalluntersuchungen und Elektrokardiogramme (EKG). Mitarbeitende können den Check-up alle zwei Jahre in Anspruch nehmen.

Environment, Health and Safety (EHS)

Unsere EHS-Politik bündelt unsere Handlungsgrundsätze hinsichtlich des Arbeits-, Gesundheits-, Umwelt- und Ressourcenschutzes. In jährlichen Untersuchungsverfahren auditieren Versicherer, Kunden und Zertifizierungsinstitutionen unsere Prozesse. Interne Audits ergänzen die Selbstkontrolle. Im Jahr 2023 haben insgesamt sieben Audits an 19 Tagen zu EHS-Themen stattgefunden.

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

Kontrolle der Zielerreichung

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

- **Reduzierung der Umweltauswirkungen durch Berufspendlerinnen und -pendler um zehn Prozent:**
Wir ermitteln aktuell die Ergebnisse aus der Mobilitätsumfrage.
- **Reduzierung der 1.000-Mann-Quote für Wegeunfälle:**
Ziel erreicht: Geplant war die Reduzierung von zehn Prozent bis 2029; aktuell sind es bereits knapp 30 Prozent.
- **Senkung des Gesamtenergieverbrauchs in Relation zur BWS um zehn Prozent:**
Ziel erreicht: Aktuell verzeichnen wir bereits eine Reduktion von 31 Prozent.
- **Senkung der Gesamtemissionen in Relation zur BWS um zehn Prozent:**
Hier befinden wir uns auf dem Zielpfad.

247
unternehmens-
weite Audits

im pharmazeutisch-
regulatorischen Umfeld
und Inspektionen ...



... an

190

Tagen 2023,

davon sieben Audits an
19 Tagen zu EHS-Themen

Qualifizierung

Leistungsindikatoren zu Kriterium 16

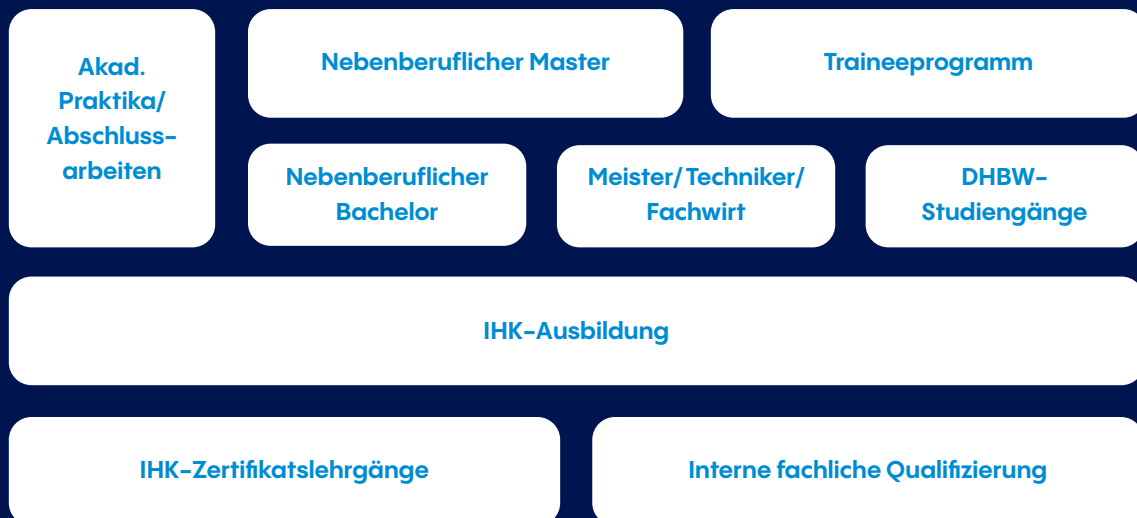
Anpassung und Risiken

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

Bildungsprogramme für Mitarbeitende

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

Unsere Bildungslandkarte bietet vielfältige Bildungsangebote für jeden Wissensdurst



Vetter Academy

Vetter wächst weltweit mit den Kompetenzen der Mitarbeitenden. Deswegen setzen wir mit der Vetter Academy auf ein umfangreiches Angebot an Seminaren, E-Learnings und weiteren Bildungsinhalten für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung aller Beschäftigten.

Individuell, modern und abwechslungsreich: Mit digitalen Plattformen haben wir Zeit für zeit- und ortsunabhängiges Lernen, die allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Hier haben Mitarbeitende insgesamt bereits 5.682 Lernstunden absolviert. >

Zukunft gestalten: Unsere Auszubildenden setzen ihre Fähigkeiten ein, um gemeinsam an der Entwicklung eines Roboters zu arbeiten. >



Ausbildung

Mit aktuell 134 Auszubildenden und dual Studierenden in naturwissenschaftlichen, technischen, kaufmännischen und IT-Bereichen ist Vetter einer der größten regionalen Ausbildungsbetriebe. In insgesamt zwölf Ausbildungsberufen und elf dualen Studiengängen bilden wir die zukünftigen Fach- und Führungskräfte, die Innovationsträger von morgen aus. Auch mit einem zweiten Ausbildungszentrum mit naturwissenschaftlichem Schwerpunkt in Ravensburg-Erlen, das wir im Herbst 2024 eröffnen, schaffen wir auf circa 2.500 Quadratmetern Raum, um die Zukunft unseres Unternehmens zu

gestalten. Der weitere Ausbau des Ausbildungsvolumens ist in Planung.

Traineeemasterprogramm

In einem zweijährigen Traineeemasterprogramm, das wir seit 2020 in Kooperation mit der Hochschule Reutlingen anbieten, führen wir Mitarbeitende und Studierende zum Master of Science Pharmaceutical Science & Business. Teilnehmende lernen das Unternehmen in seiner ganzen

Bandbreite kennen. Das Programm verknüpft Theorie und Praxis eng miteinander und eröffnet hervorragende Chancen für eine spannende berufliche Zukunft.

Praktika und Führungen

Im Jahr 2023 haben 33 Absolventinnen und Absolventen ihre Abschlussarbeit bei Vetter geschrieben. 143 Schüler- sowie 115 Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten gewannen erste Eindrücke vom Unternehmen. Unsere Praktika und Ausbildungsereignisse bieten interessierten Menschen Gelegenheit, die Arbeitswelt bei Vetter praxisnah zu erleben. Mit virtuellen Laborführungen und 360-Grad-Rundgängen durch das Ausbildungszentrum, die wir mit digital angeleiteten Praxisübungen und interaktiven Elementen koppeln, treiben wir die Digitalisierung auch in der Ausbildung voran.

134

Auszubildende und
dual Studierende

23

Ausbildungsberufe
und Studiengänge

Gesundheitsmanagement

Vetter Care

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

Betriebliche Sozialberatung

In persönlichen, beruflichen, familiären oder sozialen Belastungssituationen unterstützt die betriebliche Sozialberatung Mitarbeitende von Vetter schnell, diskret und unbürokratisch. In vertrauensvoller und persönlicher Atmosphäre bietet die Sozialberatung einen Raum, um berufliche Konflikte, besondere Belastungen im Privaten sowie gesundheitliche Probleme physischer und psychischer Natur (z. B. Angstzustände, depressive Stimmung oder Burn-out-Symptome) zu besprechen. Alle Gespräche mit der Sozialberatung bei Vetter sind streng vertraulich, es gilt die Schweigepflicht. Bei Bedarf vermittelt die Sozialberatung an regionale Stellen außerhalb des Unternehmens.

Externe Vertrauensperson

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

Arbeitskreis Suchtprävention

Der Arbeitskreis Suchtprävention ist Teil der betrieblichen Sozialberatung und Anlaufstelle für Mitarbeitende, die Beratung zu Suchtproblematiken suchen. In unserer jährlichen Aktionswoche haben wir uns dem Thema Alkoholabhängigkeit und der Frage „Wie viel ist zu viel?“ gewidmet. Ein Fahrsimulator, der den Mitarbeitenden zur Verfügung stand und die Gefahren des Fahrens unter Alkoholeinfluss anschaulich vermittelte, wurde sehr aktiv genutzt.

Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)

Fehlen Mitarbeitende innerhalb von zwölf Monaten 42 Tage oder länger, startet automatisch unser BEM. Die Mitarbeitenden erhalten ein Angebot zum vertraulichen Informationsgespräch und können entscheiden, ob sie auf freiwilliger Basis Teil des Wiedereingliederungsprozesses werden möchten. Um unsere Mitarbeitenden passgenau zu unterstützen, werden sie im Informationsgespräch mit den vielseitigen Hilfsangeboten des BGM, z. B. mit der Sozialberatung, vertraut gemacht. >





EGYM Wellpass

Im Oktober feierten wir einjähriges Bestehen des EGYM Wellpass, dessen Angebotsumfang seither stetig gewachsen ist. Mittlerweile stehen unseren Mitarbeitenden Sport- und Wellnessangebote von mehr als 8.500 Anbietern in Deutschland und sogar Österreich zur Verfügung. Zum monatlichen Preis von nur einer Mitgliedschaft können Mitarbeitende die Angebote aller teilnehmenden Einrichtungen unbegrenzt nutzen. Im Jahr 2023 haben unsere Mitarbeitenden den EGYM Wellpass insgesamt 67.617-mal eingesetzt. Monatlich nutzen ihn durchschnittlich 1.465 Mitarbeitende.

Vetter Health Gesundheitspass

Der Vetter Health Gesundheitspass versammelt eine Vielzahl kostenloser Angebote zu den Themen Prävention, Aufklärung, Ernährung u. v. m. Angefangen bei Hautscreenings über Vorträge zu Ernährung oder Krankheiten, z. B. zu Schlaganfällen, bis hin zu Specials

wie Kochworkshops oder Bogenschießen summierten sich die Angebote 2023 auf 38 Veranstaltungen. Neu in diesem Jahr waren spezielle Formate für Auszubildende und Studierende sowie für Schichtmitarbeitende. So beschäftigt sich z. B. das Onlineprogramm „Schichtfit“ vor allem mit dem wichtigen Thema gesunder Schlaf. Um wertvolles Feedback einzuholen, können Mitarbeitende jede der angebotenen Aktionen in einem Evaluationsbogen anonym bewerten.

„Gesunder Start“ – ein Pilotprojekt für Auszubildende und Studierende – kam bei den jungen Menschen sehr gut an. In vier Modulen gewannen sie Einblicke in gesundheitsrelevante Themen, u. a. zu Internet- und Social-Media-Konsum, zu Selbstmanagement und Achtsamkeit. 90 Prozent der Teilnehmenden bewerteten das Angebot als wichtig, jeder Workshop hat durchschnittlich 80 junge Kolleginnen und Kollegen erreicht.

Vetter Active

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

> 8.500
Wellness- und Sportangebote

Vetter Health

Vetter Work

Viele unserer Mitarbeitenden leisten kräftezehrende Schichtarbeit. Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber bieten wir schon zum Unternehmenseintritt und während der Beschäftigung regelmäßig Schulungen zu möglichen Risiken am Arbeitsplatz. Auch gehen wir auf die besonderen Bedürfnisse in verschiedenen Bereichen ein und ermöglichen z. B. Mitarbeitenden der Optischen Kontrolle spezielle Augenpausen an. Eigens dafür bilden wir Führungskräfte zu fachlich kompetenten Ergoscouts weiter.

Arbeitsmedizinischer Dienst

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

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

EHS-relevante Schulungen für Mitarbeitende

Unsere Mitarbeitenden haben im Jahr 2023 insgesamt 34.008 EHS-relevante Schulungen absolviert – im E-Learning- und Präsenzmodus. Das entspricht 5,2 Schulungen pro Kopf. Außerdem haben wir 2.444 externe Dienstleister über unser internes E-Learning-System SuccessFactors (SF) weitergebildet. Zur schnellen Hilfe im medizinischen Notfall oder bei Sicherheitsgefährdungen sind sämtliche Verbandskästen mit den jeweiligen Gebäudenotrufnummern versehen worden.

Bewertung von Inhaltsstoffen

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

Ergonomie

Unser Ziel ist es, Mitarbeitenden eine effiziente und fehlerfreie Arbeitsausführung zu ermöglichen, die sie vor potenziellen gesundheitlichen Schäden schützt und Fehlertage reduziert. Im Bereich Ergonomie leisten wir durch die optimale Anpassung der gesamten Arbeitsumgebung Präventionsarbeit hinsichtlich arbeitsbedingter körperlicher Beschwerden sowie psychischer Belastungen. Alle Mitarbeitenden haben bei uns bereits im Onboarding-Prozess die Möglichkeit, an Ergonomieberatungen teilzunehmen und ihre Arbeitsumgebung (z. B. Bürostuhl, Schreibtisch, Monitor) den eigenen Körpermaßen anzupassen. Seit 2017 haben wir mehr als 2.400 Ergonomieberatungen durchgeführt, im Jahr 2023 waren es mit 344 Beratungen noch mal deutlich mehr als im Vorjahr (227). Selbstverständlich bieten wir unseren Mitarbeitenden bei Bedarf auch ergonomische Hilfsmittel, z. B. Laptop-Erhöhlungen, Gel-Auflagen, eine ergonomische Maus oder Tastatur. Neben der individuellen Beratung identifizieren wir schrittweise potenzielle Belastungsfaktoren in allen Tätigkeitsbereichen und optimieren diese nach ergonomischen Kriterien.

Gefahrstoffmanagement

Um die Substitution von Gefahrstoffen zu prüfen, sie zur Verwendung freizugeben, Sicherheitsdatenblätter zu verwalten und zu aktualisieren sowie Gefahrstoffkataster und Betriebsanweisungen zu erstellen, nutzen wir systemisch unsere SAP-Software. Grundsätzlich lagern

Seit 2017

> 2.400

Ergonomieberatungen

wir Gefahrstoffe zentral im Betriebsmittellager und stellen sie von dort aus den Fachabteilungen zur Verfügung. In den Non-GMP-Bereichen, z. B. in unseren Betriebsrestaurants, können mithilfe der Substitutionsprüfung weniger kritische Stoffe eingesetzt werden. In die Planung von Lageranlagen ist die Fachabteilung EHS stets eingebunden.

Die Lagerung von Gefahrstoffen erfolgt streng nach gesetzlichen Vorgaben, eine regelmäßige Überprüfung der Lagerbedingungen durch eine zugelassene Überwachungsstelle (ZÜS) inbegriffen. Generell sind nur 2,8 Prozent unserer Abfälle als gefährlich eingestuft. Im Unternehmen führen wir systemische Risikobeurteilungen des Umgangs mit Gefahrstoffen und Arzneimitteln durch. Unser High-Potent-Drug-Gremium beurteilt insbesondere Arzneimittel in Bezug auf ihr Gefährdungspotenzial für Mitarbeitende. In Kundenaudits erhalten wir stets positives Feedback zu unserem Gefahrstoffmanagement. >

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GBU Psyche)

Gesamtgesellschaftlich betrachtet, treten Erkrankungen aufgrund psychischer Belastungen in den vergangenen Jahren immer häufiger auf. Unter dem Begriff „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ hat diese Tatsache Eingang in das Arbeitsschutzgesetz gefunden und verpflichtet uns dazu, unsere Tätigkeitsbereiche auf derartige Gefährdungspotenziale zu prüfen. Als Unternehmen haben wir bei der Durchführung dieser Analyse freie Hand. Mögliche Evaluierungsprozedere sind Workshops, Umfragen unter Mitarbeitenden oder auch Arbeitsplatzbegehungen. Um unserer Verantwortung als Arbeitgeber gerecht zu werden, haben wir uns entschieden, die Vorteile aller drei Methoden zu bündeln.

In einer Umfrage ermitteln wir die verschiedenen Perspektiven auf mögliche Belastungen bei den echten Experten – nämlich unseren Mitarbeitenden, die tagtäglich an ihrem Arbeitsplatz stehen. Darüber hinaus haben wir einen Steuerkreis mit Vertreterinnen und Vertretern der

Absteilungen EHS, BGM und AMD, des Betriebsrats sowie der jeweiligen HR Business Partner gebildet. In Arbeitsplatzbegehungen beurteilt der Steuerkreis die Gefährdungspotenziale von Tätigkeiten und Arbeitsumgebungen. Somit können wir sicherstellen, dass die möglichen psychischen Belastungen am Arbeitsplatz aus allen Perspektiven beleuchtet werden. Die Ergebnisse dieser Betrachtungen werden in einem Workshop unter Führung des Steuerkreises ausgearbeitet, um wichtige Maßnahmen abzuleiten. Sechs Bereiche haben diesen Prozess bereits erfolgreich durchgeführt, u. a. die Konfektionierung, die Optische Kontrolle sowie die Aseptik in VLA und SST. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wird sukzessive in allen Bereichen fortgeführt.

Mein sicherer Arbeitsweg

Das EHS-Programm sieht vor, die 1.000-Mann-Quote für Wegeunfälle bis 2029 um zehn Prozent zu senken gegenüber dem Referenzjahr 2019. Uns ist es bereits gelungen, sie zu erfüllen. Dennoch arbeiten wir kontinuierlich daran, sie weiter zu verbessern. Dabei setzen wir auf regelmäßige Fahrradworkshops für unsere Mitarbeitenden zur Erhöhung der Fahrsicherheit und Reduzierung des Unfallrisikos auf den Arbeitswegen. Zudem steht den Mitarbeitenden ein Tool zur Verfügung, das ihren individuellen Arbeitsweg nach Gefahrenstellen absucht und entsprechende Hinweise liefert.

Wegeunfälle

Im Jahr 2022 verzeichneten wir 81 meldepflichtige und 94 nicht meldepflichtige Wegeunfälle unserer Mitarbeitenden. Im vergangenen Jahr konnten wir diese Zahlen

erfolgreich reduzieren. 2023 lag die Anzahl der meldepflichtigen Wegeunfälle bei 51, die der nicht meldepflichtigen bei 64.

Stolpern, Stürzen, Ausrutschen

Sind 2022 noch 58 Menschen während der Arbeitszeit gestürzt, gestolpert oder ausgerutscht, waren es 2023 nur 52. Die Folgen dieser Unfälle machten 2023 noch 21,53 Prozent der Gesamtausfallzeiten durch Unfallereignisse aus. Allerdings arbeiten viele unserer Mitarbeitenden aufgrund der neuen Möglichkeit des mobilen Arbeitens auch unterwegs oder von zu Hause aus.

Mechanische Gefährdung

Im Jahr 2022 kam es zu 76 Unfällen durch mechanische Gefährdungen (u. a. Arbeitsunfälle mit Stoßverletzungen). Im Jahr 2023 gab es 77 solcher Unfälle. Die dadurch entstandene Ausfallzeit beläuft sich somit auf 20,24 Prozent der Gesamtausfallzeit.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

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



» Leistungsindikator GRI SRS-403-9:
Arbeitsbedingte Verletzungen

In Bezug auf alle Mitarbeitenden ergeben sich für das Jahr 2023 folgende Zahlen:

- Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: **0**
- Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (Ausfalltage mehr als sechs Wochen): **5**

Anzahl der dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen:

- Anzahl meldepflichtiger Verletzungen: **65**
- Anzahl nicht meldepflichtiger Verletzungen: **72**

Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen:

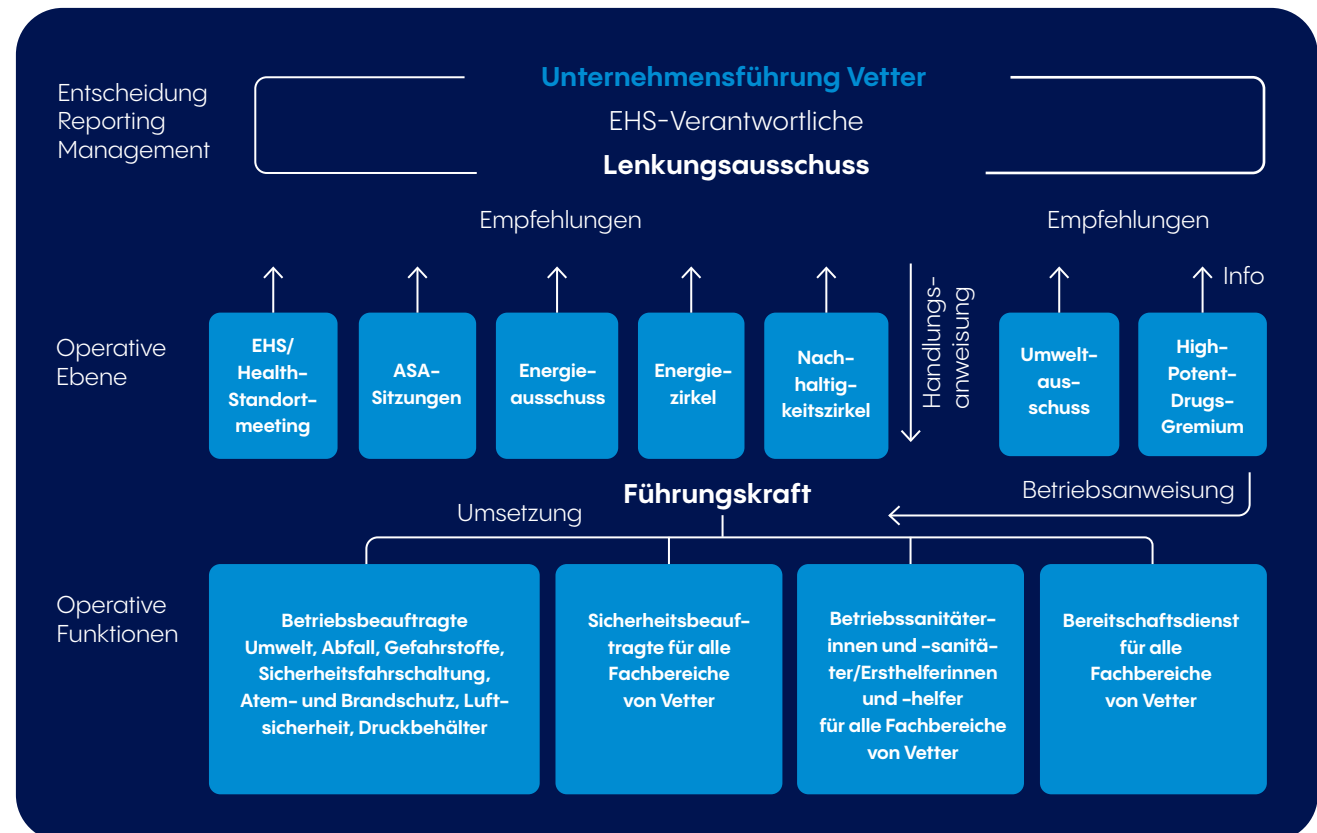
- Gefährdungskategorien (Top 3):
1. Wegeunfälle
2. Stolpern, Stürzen, Ausrutschen
3. mechanische Gefährdung
- Anzahl der gearbeiteten Stunden:
9.822.488 Stunden

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

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

Etablierte EHS-Gremien gewährleisten die Beteiligung und Beratung von Mitarbeitenden in Bezug auf EHS-Themen. Zusätzlich können sich Mitarbeitende mit Optimierungsvorschlägen über das vielfach genutzte V³-System an EHS wenden. Auch ohne konkrete Optimierungsvorschläge haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, eventuelle Schwachstellen, die z. B. zu gefährlichen Situationen oder Beinaheunfällen führen, niedrigschwellig online an EHS zu melden. Der Betriebsrat ist in alle arbeitsschutzrelevanten Gremien (EHS, BGM) eingebunden, um die Perspektive der Mitarbeitenden zu stärken.

vorschläge haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, eventuelle Schwachstellen, die z. B. zu gefährlichen Situationen oder Beinaheunfällen führen, niedrigschwellig online an EHS zu melden. Der Betriebsrat ist in alle arbeitsschutzrelevanten Gremien (EHS, BGM) eingebunden, um die Perspektive der Mitarbeitenden zu stärken.



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

Abteilungsspezifische Seminare

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

Externe Seminare

Externe Seminare werden beim Veranstalter vor Ort oder online durchgeführt. Dabei handelt es sich um Seminarinhalte, die wir intern nicht anbieten.

Interne Seminare

Interne Seminare können von allen Beschäftigten besucht werden. Für Führungskräfte werden spezielle Programme angeboten. Alle angebotenen Seminare sind auf dem SharePoint „Vetter Learning – Einfach lernen“ zu finden und können in SuccessFactors gebucht werden.

Vetter Insights

Bei den Vetter Insights, die sich wie die internen Seminare an alle Mitarbeitenden richten, stellen sich verschiedene Abteilungen an allen Standorten vor. Sie werden unseren Mitarbeitenden in Form von E-Learnings, Webinaren und Führungen angeboten.

Freiwillige Aus- und Weiterbildungen

in Stunden

Art	Weiterbildung	davon Männer	davon Frauen
Abteilungsspezifisch	0,34	0,67	0,09
Extern	0,89	1,20	0,66
Intern	11,04	11,27	10,87
Gesamt Seminare	12,26	13,14	11,62
Vetter-Insights-Webinare	0,14	0,11	0,16
Vetter-Insights-Präsenz	0,03	0,02	0,04
Gesamt Vetter Insights	0,46	0,33	0,55

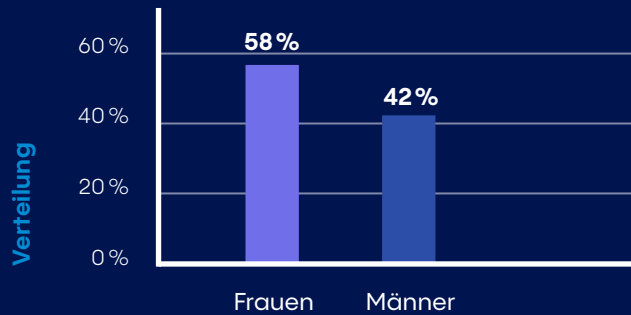
Pflichtschulungen

	gelesene SOPs	absolvierte Schulungen
Pharmazeutische Produktion	296.038	85.485
Vetter gesamt	545.018	142.462

>> Leistungsindikator GRI SRS-405-1:
Diversität

*Alle Zahlen Stand Dezember 2023,
bezogen auf Vetter weltweit.

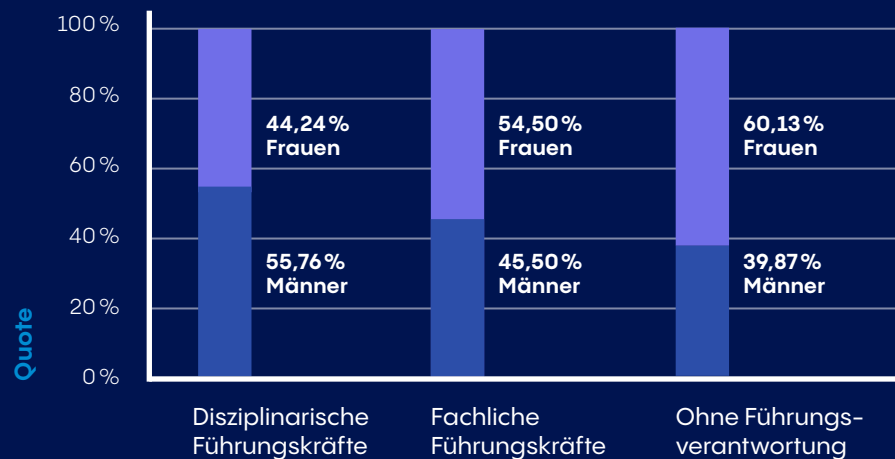
Frauen/Männer-Quote*



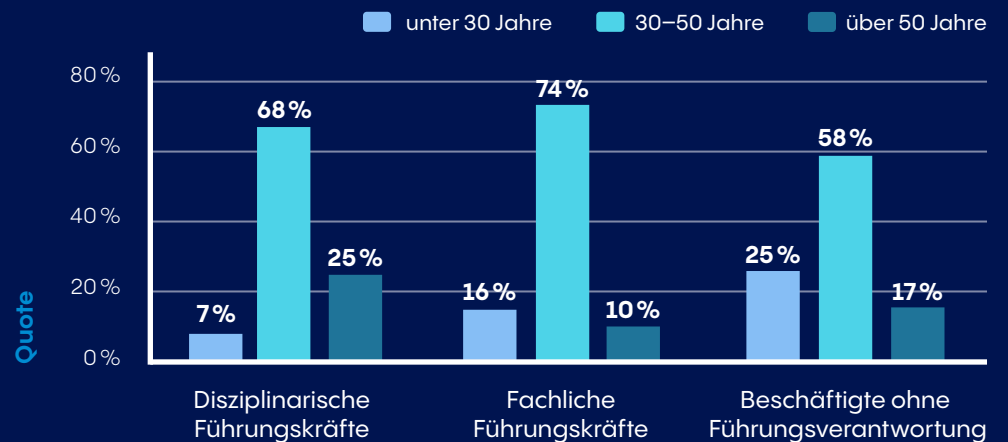
Anzahl Mitarbeitende nach Art der Führung*



Frauen/Männer-Quote nach Angestelltenkategorie*

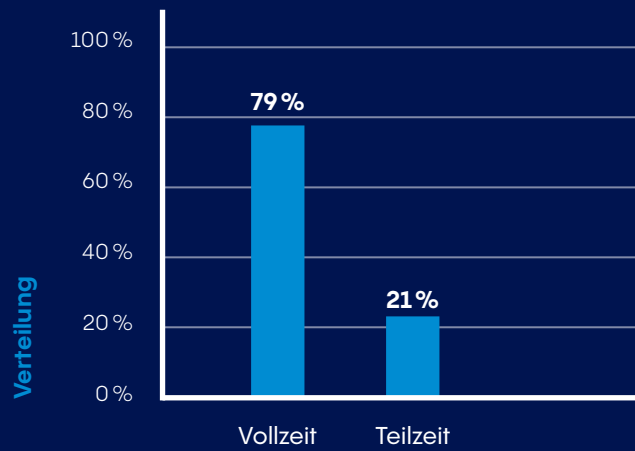


Arbeitsverteilung nach Angestelltenkategorie*

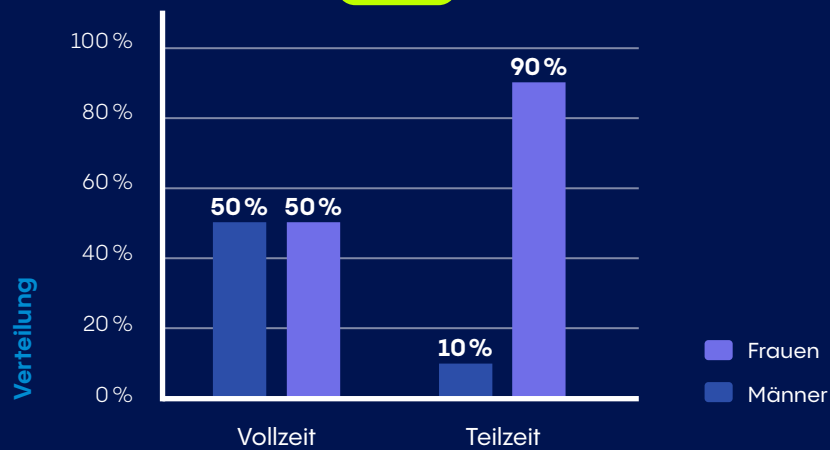


*Alle Zahlen Stand Dezember 2023, bezogen auf Vetter weltweit.

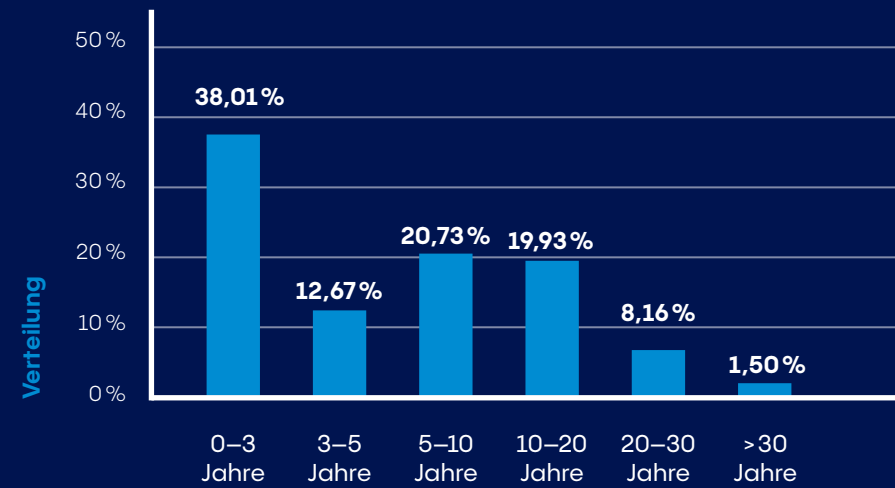
Arbeitszeiten*



▼ davon



Betriebszugehörigkeit*

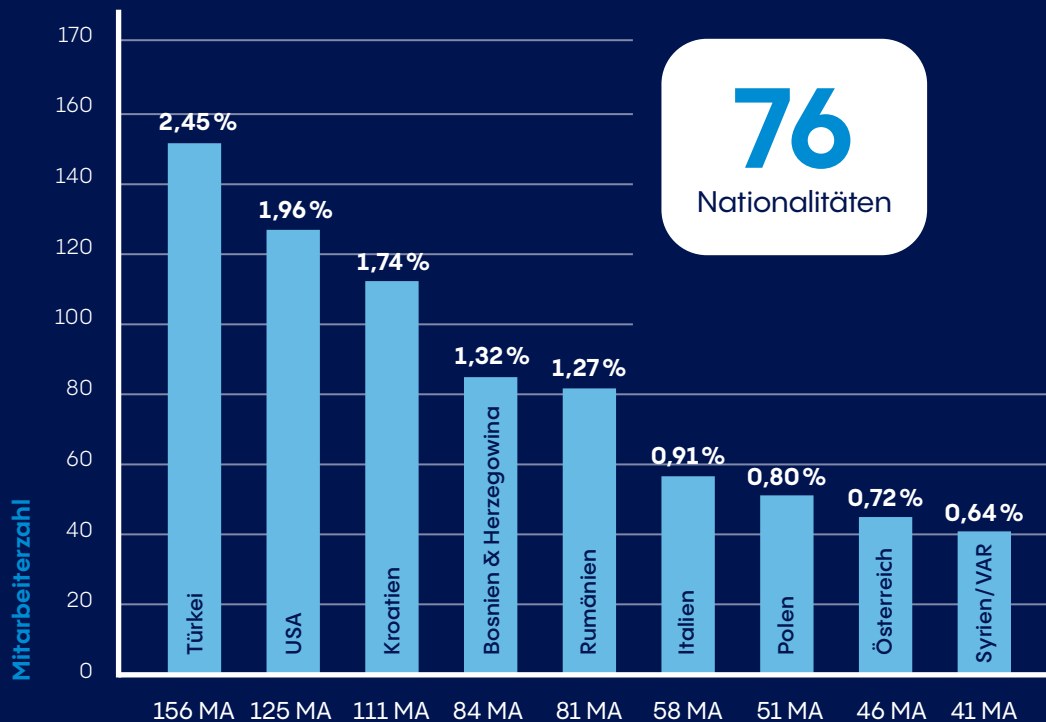


0

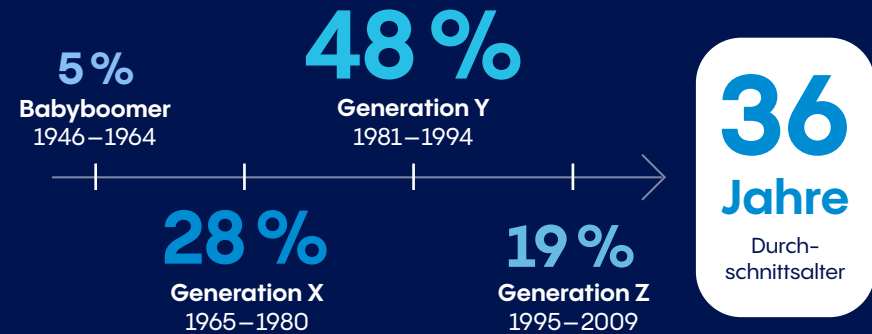
Meldungen bei Compliance zu Diskriminierungsvorfällen 2023

*Alle Zahlen Stand Dezember 2023 und beziehen sich auf Vetter weltweit.

Herkunftsländer neben Deutschland*



Generationenmix*



Familie und Beruf*



Menschenrechte

Wir bekennen uns uneingeschränkt zur Achtung der Menschenrechte. Das bedeutet für uns auch, dass wir Verantwortung für deren Wahrung innerhalb unserer globalen Lieferkette übernehmen. Dabei halten wir uns an international anerkannte Vereinbarungen sowie an geltendes Recht und beugen Menschenrechtsverletzungen im Zuge unserer Unternehmensaktivitäten durch unsere Geschäftsprozesse effektiv vor.

Wir bemühen uns, Menschenrechte sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch entlang unserer Lieferkette zu gewährleisten. Bei Vetter stellen wir sicher, dass die Menschenrechte in unserem eigenen Geschäftsbereich eingehalten werden. Allerdings haben wir bisher keine diesbezüglichen quantitativen Ziele festgelegt.

Dieses Bekenntnis haben wir in unserem Vetter-Verhaltenskodex, der unternehmensweit für alle Mitarbeitenden gilt, niedergelegt. Im Rahmen regelmäßiger Schulungen, in denen wir das Thema Menschenrechte anhand praxisnaher Beispielfälle behandeln, sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden und vermitteln, dass die Achtung der Menschenrechte ein wesentlicher Teil unseres Unternehmensalltags und -ethos ist.

Die uneingeschränkte Achtung und Einhaltung der Menschenrechte erwarten wir ausnahmslos auch von unseren Geschäftspartnern. Im Jahr 2023 haben wir unseren Lieferantenkodex aktualisiert und zu einem generellen Geschäftspartnerkodex weiterentwickelt. Darin formulieren wir unsere Haltung und Erwartungen bezüglich der Wahrung der Menschenrechte auch aufseiten unserer Kunden, Lieferanten und sonstiger Dienst-

Whistleblowing-Hotline für Mitarbeitende und externe Partner



leister. Wir arbeiten ausschließlich mit Geschäftspartnern zusammen, die ethisch korrekte und faire Arbeits- und Beschäftigungspraktiken garantieren sowie Kinder- oder Zwangsarbeit und Sklaverei bzw. Leibeigenschaft in ihren Organisationen ausschließen. Wir verpflichten unsere Geschäftspartner, sich bei der Ausübung ihrer unternehmerischen Tätigkeiten ausnahmslos an die jeweils geltenden Rechtsvorschriften zu halten. Dabei beziehen wir die Grundsätze unseres Geschäftspartnerkodex sowie dazugehörige Kontrollmechanismen, z. B. Informations- und Auditrechte, in die jeweiligen Vertragsvereinbarungen ein. Außerdem behalten wir uns als letztes Mittel vor, Vertragsbeziehungen zu beenden, wenn das Verhalten eines unserer Geschäftspartner im eindeutigen Widerspruch zu unserem Werteverständnis steht und keine Bereitschaft des Geschäftspartners besteht, sein Verhalten anzupassen.

Auch ermutigen wir unsere unmittelbaren Lieferanten, ihre jeweiligen Vertragspartner ebenfalls nach den Grundsätzen unseres Geschäftspartnerkodex auszuwählen, sie zur Einhaltung unserer Mindeststandards anzuhalten und uns Verstöße innerhalb ihres Geschäftsbereichs oder entlang deren Wertschöpfungskette mitzuteilen.

Wir prüfen sowohl unseren eigenen Geschäftsbereich sowie den unserer direkten Lieferanten kontinuierlich auf mögliche Risiken und Verstöße mit einem eigens erarbeiteten jährlichen und auch anlassbezogenen Risikoanalyseprozess. Anhand eines risikobasierten Ansatzes ermitteln wir in einem ersten Schritt, ob länder- und branchenspezifische Risiken vorliegen. Ergeben sich daraus erhöhte Risiken für bestimmte Geschäftsbereiche oder Lieferanten, werden diese in einem zweiten Schritt >

auf konkrete menschen- und/oder umweltrechtliche Risiken überprüft. Die Ergebnisse der Analyse fließen fortan in Lieferantenauswahl- und Managementprozesse ein und bilden auf diesem Weg eine solide Grundlage für die Beschreibung angemessener Präventions- und Abhilfemaßnahmen bei Bestands- und Neulieferanten. Auf der Grundlage von veröffentlichten Länderrisikoprofilen, z. B. des jährlich aktualisierten Korruptionswahrscheinlichkeitsindex von Transparency International, sowie unseres internen risikobasierten Prozesses durchlaufen unsere Lieferanten bei Vertragsanbahnungen eine umfassende Compliance-Due-Diligence-Prüfung.

Für Unternehmensangehörige und externe Dritte unterhalten wir neben unserer Meldemöglichkeit an das Corporate-Compliance-Office von Vetter eine Whistleblowing-Hotline. Sie wird von einem externen Ombudsmann betrieben und bietet die Möglichkeit, Risiken bzw. tatsächliche Verletzungen von Menschen- oder Umweltrechten persönlich oder anonym zu melden.

Im Sinne der Transparenz veröffentlichen wir jährlich ein Modern-Slavery-Statement gemäß dem California Transparency in Supply Chains Act (2010) und Section 54 des UK Modern Slavery Act (2015). Darin kommunizieren wir unsere Maßnahmen gegen moderne Sklaverei und Menschenhandel, die wir innerhalb eines Jahres in unseren Geschäften und Lieferketten aktiv ergriffen haben.

Corporate-Compliance-Risikoanalyse 2023

Effizientes Compliance-Risikomanagement setzt voraus, dass die relevanten Risiken bekannt sind. Gemäß dem dreijährigen Turnus haben wir 2023 die dritte unternehmensweite Compliance-Risikoanalyse durchge-

führt. Im Rückblick auf die Ergebnisse zurückliegender Compliance-Risikoanalysen und um aktuellen globalen wirtschaftlichen und geopolitischen Entwicklungen Rechnung zu tragen, haben wir den Fokus 2023 auf die Compliance-Bereiche Korruption, Zoll- und Exportkontrolle sowie den Umgang im und mit dem Wettbewerb gerichtet. Außerdem haben wir unsere Mitarbeitenden in persönlichen Interviews und einer Onlineumfrage zu ihrer Wahrnehmung befragt.

Darüber hinaus haben wir unser Compliance-Management-System 2023 bereits zum zweiten Mal einer Reife-

gradprüfung, einem sogenannten Compliance-Health-Check, unterzogen. Auch hier haben wir Mitarbeitende nach ihrer Wahrnehmung bestimmter Themen befragt. Die Auswertung hat ergeben, dass wir auch im Jahr 2023 über ein robustes Compliance-Management-System verfügen, das akut keine hohen Compliance-Risiken aufzeigt. Folglich können wir uns auf die präventive Compliance-Arbeit konzentrieren.

Corporate Compliance bei Vetter



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 und
- Einführung neuer Prozesse
- Sanktionen bzw. Konsequenzen

Kontinuierliche Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems



Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

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

- ... potenzielle Geschäftspartner vor Aufnahme sowie 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.

» 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, sowie unsere diesbezügliche Grundsatzerklä-

rung 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 2023 hinsichtlich der Gefahr von Menschenrechtsverletzungen überprüft und konnten keine wesentlichen bzw. speziellen Risiken identifizieren.

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

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 neuen Vorschriften umsetzt. Auch dabei arbeiten wir mit unabhängigen Agenturen zusammen. Mithilfe eines eigens konzipierten Fragebogens haben wir unsere direkten Bestandslieferanten und potenziellen neuen Geschäftspartner im Jahr 2023 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 an den betroffenen Lieferanten, 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“](#).

Gemeinwesen

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

Eine Auswahl der Aktionen und unterstützten Projekte im Jahr 2023:

- 10.000 Euro für Opfer des Erdbebens in der Türkei.
- 9.720 Euro an die Deutsche Knochenmarkspenderdatei.
- Initiative Clinic Home Interface, die Tumorpatientinnen und -patienten sowie chronisch kranke Personen mit begrenzter Lebenserwartung unterstützt und begleitet.
- Stiftung Haus der kleinen Forscher, für die wir regional regelmäßig Forscherecken in Kindergärten finanzieren und umsetzen, um Kinder für Technik und Experimente zu begeistern.
- Darüber hinaus haben wir zahlreiche lokale und regionale Projekte und Initiativen finanziell gefördert, um unserer sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Eine Auswahl:
- Das Projekt Drachenkinder von Radio 7, das Kinder und Jugendliche mit Krankheit, Trauma(ta) oder Behinderung unterstützt.
- Das Hospiz Schussental, das unheilbar kranke Menschen begleitet.
- Das Kapuziner Kreativzentrum, das Begegnungsort und Austauschplattform für kreative Menschen ist.

- Das Kunstmuseum Ravensburg, das eine der größten Privatsammlungen im süddeutschen Raum beheimatet.
- Wir stehen als oberschwäbisches Unternehmen zu unserer Region und unterstützen die Rutenfestkommission Ravensburg e. V. zur Erhaltung des historischen Rutenfestes.
- 18.705 Euro für Notebooks an Schulen.
- Kapuziner Kreativzentrum.
- Die Zirkusschule Moskito, die regelmäßig Teil der Vetter-Kids-Ferienprogramme ist.

Unterstützung internationaler Bildungseinrichtungen

Bildung ist ein Menschenrecht. Deshalb fördern wir bereits seit Jahren auch internationale Bildungseinrichtungen mit Sachspenden. So haben wir 2023 z. B. das Centre de Formation Liweitari in Benin, das über 100 Menschen ausbildet, u. a. mit Drucklufterzeugern und Hochregalen unterstützt, die bei uns aussortiert worden waren.

Vetter goes Social

Mit der Initiative Vetter goes Social haben sich unsere Auszubildenden, Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten im Jahr 2023 für verschiedene soziale Projekte in Ravensburg engagiert. Unter anderem haben sie unsere Aktion zugunsten der Deutschen Knochenmarkspenderdatei (DKMS) aktiv unterstützt, bei der insgesamt 9.720 Euro zusammengekommen sind. Außerdem wurde das einmal im Monat stattfindende Projekt Stadt-Verständlicher auch 2023 fortgeführt, und wir haben uns weiterhin an der Vesperkirche, die Essen an bedürftige Menschen ausgibt, beteiligt.

Stiftung Kinder forschen

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Im Jahr 2022 erwirtschaftete die Vetter-Gruppe Umsatzerlöse in Höhe von 892,1 Millionen Euro (2021: 840,4 Millionen) und beschäftigte im Jahresdurchschnitt 5.647 Mitarbeitende (2021: 5.493).

Der Personalaufwand betrug 412,1 Millionen Euro (2021: 375,0 Millionen). Das entspricht einer Personalaufwandsquote von 46 Prozent (2021: 45).

Vetter hat 2022 insgesamt 166,7 Millionen Euro (2021: 171,3) investiert, hauptsächlich in den Aus- und Neubau von Fertigungsstätten sowie in die entsprechende Ausstattung der Reinnräume. Ziel der Investitionen ist es, das Kapazitätsangebot kontinuierlich auszubauen und der steigenden Marktnachfrage nachkommen zu können. Infolge der Investitionen stieg die Bilanzsumme im Jahresverlauf 2022 von 1.093,9 Millionen Euro (2021) auf 1.236,5 Millionen an. Auf das Anlagevermögen entfallen dabei 921,1 Millionen Euro (2021: 839,7 Millionen).

Mitarbeitende einbinden

Nachhaltigkeitstage

Abermals beteiligte sich Vetter 2023 an den Nachhaltigkeitstagen des Landes Baden-Württemberg mit den bereits bekannten Handyboxen an vier Standorten. Hier konnten Mitarbeitende nicht mehr benötigte Mobiltelefone für gute Zwecke spenden. Eine weitere Maßnahme war unser Informationsstand, der anlässlich der Nachhaltigkeitstage von Standort zu Standort tourte. Hier konnten sich Mitarbeitende über unser umfangreiches Nachhaltigkeitsengagement informieren und erfahren, wie sie selbst einen Beitrag leisten können. Im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit informierte der Arbeitsmedizinische Dienst unsere Mitarbeitenden über wichtige Gesundheitsthemen wie Reanimation oder Hautschutz.

Anlässlich der Nachhaltigkeitstage startete auch unser CO₂-Punktesystem in den Betriebsrestaurants. Zu jedem Gericht geben wir seitdem den CO₂-Wert an und sensibilisieren für den Zusammenhang zwischen Ernährungsgewohnheiten und Klimawandel.

Außerdem bot sich Mitarbeitenden über „Klimaretter – Lebensretter“ die Möglichkeit, eigene Challenges im Bereich Klimaschutz anzugehen und sich mit Kolleginnen und Kollegen zu messen. Verschiedene Vorträge, z. B. „Klimamythen und Klimafakten“ des Autors David Nelles, machten das Thema zusätzlich greifbar.

Nachhaltige Städte und Gemeinden

Mit 246 Teilnehmenden gingen wir 2023 bei der Aktion STADTRADELN an den Start. In nur 21 Tagen sind Vetter-Mitarbeitende 63.410 Kilometer mit dem Rad gefahren und konnten den ersten Platz in der Kategorie „Absolute Kilometer“ erfolgreich verteidigen. Die Siegprämie wurde an die Fahrradwerkstatt Radzimmer gespendet.

Außerdem pflanzten Mitarbeitende in Zusammenarbeit mit dem lokalen Umweltamt Streuobstbäume im Kreis Ravensburg. Im Rahmen von Vetter Kids haben wir dieses Jahr auch eine Familienpflanzaktion verwirklicht.



„Gemeinsam gegen Blutkrebs“

Unter dem Motto „Gemeinsam gegen Blutkrebs“ haben wir 2023 an den deutschen Vetter-Standorten eine Typisierungsaktion für die Deutsche Knochenmarkspenderdatei durchgeführt. Unsere Mitarbeitenden konnten sich hier unkompliziert und direkt vor Ort als potenzielle Stammzellenspenderinnen und -spender registrieren lassen. Mehr als 200 Mitarbeitende sind der Einladung für den guten Zweck gefolgt. Ein starker Beweis dafür, dass wir gemeinsam Großes erreichen können.

Politische Einflussnahme

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

Aus der Strategieentwicklung ergab sich für Vetter die Erkenntnis, dass Firmen- und Industrieinteressen angemessen vertreten werden müssen. Hierzu haben wir die Verbandslandschaften in Deutschland, Europa, den USA und Asien analysiert.

Wir haben Organisationen ausgewählt, in denen wir uns in erster Linie hinsichtlich pharmazeutisch-technischer Aspekte, die die Produktion bei Vetter betreffen, engagieren möchten. Themen wie Erstattung oder Preispolitik

spielen in Vetters Business-to-Business-Geschäftsmodell keine Rolle.

Seit 2023 ist Vetter außerordentliches Mitglied im Verband der forschenden Arzneimittelhersteller (vfa). Darüber und über unsere Mitgliedschaft in Industrieorganisationen beteiligen wir uns an der Erarbeitung, Überprüfung und Weiterentwicklung regulatorischer Vorgaben, die in erster Linie von der European Medicines Agency (EMA) oder der US-amerikanischen Food and Drug Administration (FDA) erstellt werden. Im Jahr 2023 haben wir bei der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) das Verbot per- und polyfluorierter Chemikalien (PFAS) kommentiert. Anlass dafür war die Tatsache, dass die Herstellung parenteraler Arzneimittel ohne Polymere wie PTFE oder PVDF derzeit nicht möglich ist und der Markt bislang auch noch keine sinnvollen Alternativen bereitstellt.

Vetter ist außerdem Mitglied in zwei Lobbyorganisationen: in der Pharma and Biopharma Outsourcing Association (PBOA, ein Verband der Lohnhersteller mit Sitz in den USA) und aufgrund unseres Standorts in Rankweil, Vorarlberg, in der PHARMIG, dem Verband der pharmazeutischen Industrie Österreichs. Die Kommentierung von Gesetzesvorgaben erfolgt vor allem über die International Society of Pharmaceutical Engineering (ISPE), die keine Lobbyorganisation ist, sondern eine Industrieorganisation mit persönlichen Mitgliedschaften.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

» Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Wir unterstützen ausschließlich soziale, humanitäre und gemeinnützige Einrichtungen und Projekte. Weder spenden wir an politische Parteien bzw. einzelne Politikerinnen und Politiker noch unterstützen wir Einzelpersonen, alternative religiöse Einrichtungen und Bewegungen oder Initiativen und Gruppen, die rassistisches, antisemitisches, diskriminierendes, radikales oder pornografisches Gedankengut unterstützen und verbreiten.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Geschäftsführung trägt die Verantwortung dafür, dass im Unternehmen und bei den Geschäftstätigkeiten Vettors sämtliche geltenden Gesetze und Vorschriften eingehalten werden. In erster Linie gilt das für Compliance-Verstöße. Um dieser unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden, hat Vetter bereits 2015 ein umfassendes Corporate-Compliance-Management-System implementiert mit dem Ziel, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und so weit wie möglich zu beseitigen oder zu minimieren.

Aus den Ergebnissen regelmäßig durchgeführter unternehmensweiter Corporate-Compliance-Risikoanalysen leiten wir aktuelle Risikoprofile ab. Diese definieren einen Maßnahmenplan mit einem Dreijahreshorizont, der zu den Zielen im Compliance-Bereich gehört. Weitere Ziele sind nicht definiert.

Im Bedarfsfall führen wir ad hoc Risikoanalysen durch, um angemessen und schnell agieren zu können. Auch können Gesetzesänderungen situative Anpassungen des Risikoprofils bzw. des Maßnahmenplans erforderlich machen. >



Da sich sowohl die Vetter- und die Geschäftswelt als auch unser regulatorisches Umfeld konstant weiterentwickeln, unterliegen auch die Unternehmensrisiken ständiger Veränderung. Deshalb führen wir turnusgemäß (alle drei Jahre) eine Compliance-Risikoanalyse durch, um im Bedarfsfall frühzeitig agieren zu können.

Korruptionsrisiken

Im Bereich der aktiven und passiven Korruptionsrisiken liegt unser Fokus auf präventiver Aufklärung und Beratung. Alle Führungskräfte absolvieren im zweijährlichen Turnus eine obligatorische Sonderschulung zum Thema Compliance, individuell auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten. Die Schulung umfasst vor allem Themen wie Korruptionsbekämpfung, aktuelle Gesetze und Vorschriften sowie die Prävention rechtswidrigen Verhaltens der Mitarbeitenden. Zudem haben wir folgende Maßnahmen etabliert:

- unternehmensinterne Regelwerke (Code of Conduct, Compliance-Management-Policy, Spenden-Policy, Beschaffungsrichtlinie, Contracting-Policy, FAQ)
- regelmäßige Schulung der Vetter-Mitarbeitenden zu Compliance-Themen
- Expertenvorträge zu ausgewählten Themen in Abteilungsmeetings
- individuelle Beratung
- Prozesse zur internen Compliance-Überprüfung unserer Geschäftspartner, die auf den international gelisteten Länderrisiken im Korruptionswahrscheinlichkeitsindex von Transparency International basieren

- Weitergabe unserer Compliance-Werte an Geschäftspartner (z. B. durch Verpflichtung zur Einhaltung der im Geschäftspartnerkodex verankerten Grundsätze).

Festgestelltes oder vermutetes Fehlverhalten kann direkt an das Compliance-Office sowie anonym oder persönlich über die Whistleblowing-Hotline gemeldet werden. Beide Systeme bewerben wir aktiv bei unseren Mitarbeitenden, die Whistleblowing-Hotline zudem extern über unsere Homepage. Einem vordefinierten Prozess zur Durchführung sogenannter Internal Investigations folgend, wird eine solche Meldung auf Plausibilität überprüft, danach der Sachverhalt ausermittelt und Maßnahmen zur Abstellung des Missstands bzw. zur Minimierung des Risikos einer Wiederholung erarbeitet und gemeinsam mit den betroffenen Stakeholdern bestmöglich umgesetzt.

Das Ergebnis unserer im Jahr 2023 durchgeführten Compliance-Risikoanalyse zeigt, dass unsere Präventivmaßnahmen ihre Wirkung entfalten. Das Risiko im Bereich der aktiven und passiven Korruption konnte innerhalb unseres Geschäftsbereichs während der letzten Jahre weiter minimiert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Unsere unternehmensweite Compliance-Risikoanalyse sieht im dreijährigen Turnus die Ermittlung und Bewertung des Korruptionsrisikos an Vetter-Standorten vor. Auf einer Skala von 1 (niedrig) bis 5 (hoch) hat die jüngste

Risikoanalyse von 2023 einen Risikowert von 1,17 für den Bereich aktive Korruption und 1,47 für den Bereich passive Korruption ermittelt.

- » Leistungsindikator GRI SRS-205-3:
Korruptionsvorfälle

Es gab im Jahr 2023 keine bestätigten Korruptionsvorfälle.

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

Im Jahr 2023 sind weder Bußgelder verhängt noch Sanktionen oder Streitbelegungen im Kontext von Compliance eingeleitet worden.

KPI-Zusammenfassung



Allgemeines	2021	2022	2023
Umsatzerlöse	840,40 Mio. €	892 Mio. €	1.002 Mio. €
Mitarbeiterzahl	5.700	5.900	6.300
Abgefüllte Einheiten	223 Mio.	210 Mio.	210 Mio.
Anzahl Aufträge	3.096	2.971	3.122
Umwelt			
Gesamtenergie	160.992.404 kWh	156.959.265 kWh	160.763.960 kWh
Strom	61.860.591 kWh	63.274.818 kWh	65.940.907 kWh
Erdgas	83.305.257 kWh	80.217.620 kWh	78.841.604 kWh
Stickstoff	3.422.342 kWh	3.485.621 kWh	3.790.818 kWh
Heizöl	159.333 kWh	401.520 kWh	484.948 kWh
Wasser	338.021 m ³	387.401 m ³	495.801 m ³
Gesamtabfallmenge	2.222 t	2.118 t	2.353 t
Ungefährliche Abfälle	621,83 t	679,60 t	804 t
Gefährliche Abfälle	65,58 t	59,78 t	67,70 t
Pharmazeutisch relevante Abfälle	822,16 t	685,62 t	721,30 t
Scope-1-Emissionen	19.683 t	18.000 t	17.852 t
Scope-2-Emissionen	0	0	0
Scope-3-Emissionen	/	12.586 t	3.613 t

Gesellschaft	2021	2022	2023
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	2	8	5
Anzahl meldepflichtiger Verletzungen	49	74	65
Anzahl nicht meldepflichtiger Verletzungen	99	104	72
Anzahl der gearbeiteten Stunden	9.373.716	9.141.489	9.882.488
Geschlechterverteilung			
weiblich	60 %	60 %	58 %
männlich	40 %	40 %	42 %
Fachliche Führungskräfte			
weiblich	58 %	57 %	54,50 %
männlich	42 %	43 %	45,50 %
Disziplinarische Führungskräfte			
weiblich	44 %	43 %	44,24 %
männlich	56 %	57 %	55,76 %





Anhang

Abkürzungsverzeichnis
DNK-Kriterien
Leistungsindikatoren



Abkürzungsverzeichnis

Eigennamen

bAV	betriebliche Altersvorsorge
BEM	Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BHKW	Blockheizkraftwerk
bKV	betriebliche Krankenzusatzversicherung
BV	Betriebsvereinbarung
BWS	Bruttowertschöpfung
CDMO	Contract Development and Manufacturing Organization; Vertragshersteller und -entwickler
CGMP	Current Good Manufacturing Practice
CO₂	Kohlenstoffdioxid
CMS	Compliance-Management-System
CSR	Corporate Social Responsibility
DAIM	Datenbasiertes Integriertes Managementsystem
DHBW	Duale Hochschule Baden-Württemberg
DIN	Deutsches Institut für Normung
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
EHS	Umwelt- (Environment), Gesundheits- (Health) und Arbeitsschutz (Safety)
EMA	European Medicines Agency
FAQ	Frequently asked questions
FDA	Food and Drug Administration
GF	Geschäftsführer
GHG	Greenhouse Gas (GHG Protocol)
GMP	Good Manufacturing Practice; gute Herstellungspraxis
GRI	Global Reporting Initiative
ILO	International Labour Organisation
ISO	International Organization of Standardization; Internationale Organisation für Normung
ISPE	International Society for Pharmaceutical Engineering, Non-Profit-Organisation in der pharmazeutischen Industrie

KPI	Key Performance Indicator
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
Mio.	Million, Millionen
ÖPNV	öffentlicher Personennahverkehr
QMS	Qualitätsmanagementsystem
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SDG	Sustainable Development Goals; Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen
SOP	Standard Operating Procedure
SRS	Sustainability Reporting Standards; Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung
THG	Treibhausgas
TWS	Technische Werke Schussental
UN	United Nations
VCS	Verified Carbon Standard
VOS	Vetter Optimierungssystem
WFI	Water for injection; Wasser für Injektionszwecke

Maßeinheiten

g	Gramm
kg	Kilogramm
kWh	Kilowattstunde
l	Liter
m	Meter
m³	Kubikmeter
t	Tonne

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

» Leistungsindikator GRI SRS-102-38:

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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 Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung

und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

» Leistungsindikator G4-FS11:

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

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent;
- b. in die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle;
- c. biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent;
- d. das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr einschließlich

- i. der Begründung für diese Wahl;
- ii. der Emissionen im Basisjahr;
- iii. des Kontextes 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 (Global Warming Potential, GWP) oder ein Verweis auf die GWP-Quelle;
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle;

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

» Leistungsindikator GRI SRS-305-3:

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalent;
- b. gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase, entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle;
- c. biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent;
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden;
- e. das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr einschließlich
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes 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 (Global Warming Potential, GWP) oder ein Verweis auf die GWP-Quelle;
- g. verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

» Leistungsindikator GRI SRS-305-5:

Senkung der THG-Emissionen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- b. in die Berechnung einbezogene Gase, entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle;
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz einschließlich der Begründung für diese Wahl;
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen;
- e. verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich 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 sowie 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.



Kontakt



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 2023

Henryk Badack

Senior Vice President
Technischer Service & Internes Projektmanagement

Benjamin Walter

Vice President
Internes Projektmanagement & EHS

Gabriel Fischer

Zertifizierter Nachhaltigkeitsmanager

Paula Wund

Zertifizierte Nachhaltigkeitsmanagerin

Am Nachhaltigkeitsbericht 2023 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](#)