

20

|

21

NACHHALTIG-

keitsbericht

Über diesen Bericht



Als erfolgreicher Partner globaler Pharmaunternehmen für die Herstellung teils lebensnotwendiger Medikamente haben wir den Anspruch, ökonomisch, sozial und ökologisch verantwortungsbewusst zu agieren. Dafür haben wir in unserer Unternehmensstrategie konkrete Nachhaltigkeitsziele definiert. Unser Handeln richten wir an den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen aus und tragen so zum Erreichen globaler Ziele bei.

Für eine bessere Zuordnung sind im Nachfolgenden die einzelnen SDGs, auf die eine Maßnahme einzahlt, bildlich auf der jeweiligen Seite dargestellt. Eine zusätzliche Erklärung entfällt.

Die Struktur dieses Berichts richtet sich nach den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Dieser beinhaltet insgesamt 20 Kriterien, die in einzelne Aspekte unterteilt sind, sowie zusätzliche Leistungsindikatoren, an denen die Kriterien gemessen werden. Die Nummerierung der einzelnen Kapitel und Unterpunkte entspricht der Gliederungsvorgabe des DNK. Dort, wo Leistungsindikatoren gefordert sind, sind diese gekennzeichnet.

Darüber hinaus orientieren wir uns bei der Auswahl der Inhalte an den international anerkannten Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (Sustainability Reporting Standards, SRS) der „Global Reporting Initiative“ (GRI), den Prinzipien der Vollständigkeit, der Wesentlichkeit und der Einbeziehung von Stakeholdern. Um den Lesefluss nicht zu stören, sind die Vorgaben der jeweiligen Kriterien und Aspekte nicht in den Bericht selbst mit aufgenommen. Sie sind jedoch im Anhang aufgeführt. Die angegebenen Kennzahlen und Informationen beziehen sich auf unsere deutschen Standorte.

Verwendete Abkürzungen sind, wo verwendet, jeweils einmal pro Kapitel erklärt. Das vollständige Abkürzungsverzeichnis befindet sich im Anhang.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

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

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Leistungsindikatoren 5–7	24
(Verantwortung, Regeln und Prozesse, Kontrolle)	
Leistungsindikatoren 8	27, 28
(Anreizsysteme)	
Leistungsindikatoren 9	30
(Beteiligung von Anspruchsgruppen)	
Leistungsindikatoren 10	33
(Innovations- und Produktmanagement)	

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKT

Leistungsindikatoren 11–12	40–44
(Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen, Ressourcenmanagement)	
Leistungsindikatoren 13	46
(Klimarelevante Emissionen)	
Leistungsindikatoren 14–16	62–65
(Arbeitnehmerrechte, Chancengerechtigkeit, Qualifizierung)	
Leistungsindikatoren 17	68, 69
(Menschenrechte)	
Leistungsindikatoren 18	74
(Gemeinwesen)	
Leistungsindikatoren 19	75
(Politische Einflussnahme)	
Leistungsindikatoren 20	76
(Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten)	

Die Erklärung wurde nach den folgenden Berichtsstandards verfasst: GRI SRS

INHALT

Über diesen Bericht	2
---------------------------	---

Allgemeines 4

Vorwort	5
Vetter auf einen Blick	6
Von Ravensburg in die Welt	7
Auszeichnungen für Vetter in 2021	8
Unser Umgang mit Corona als unternehmerischem Faktor	9
Nachhaltigkeit bei Vetter	10

Strategie 11

1. Strategische Analyse und Maßnahmen	12
2. Wesentlichkeit	14
3. Ziele	16
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	18

Prozessmanagement 20

5. Verantwortung	21
6. Regeln und Prozesse	22
7. Kontrolle	23
8. Anreizsysteme	25
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	29
10. Innovations- und Produktmanagement	31

Umwelt 34

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	35
12. Ressourcenmanagement	36
13. Klimarelevante Emissionen	45

Gesellschaft 47

14. Arbeitnehmerrechte	48
15. Chancengerechtigkeit	50
16. Qualifizierung	56
17. Menschenrechte	66
18. Gemeinwesen	70
19. Politische Einflussnahme	75
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	76

Anhang	77
---------------------	-----------

Kontakt	83
----------------------	-----------

ALLGEMEINES

Als Dienstleister der Pharma- und Biotech-Industrie stellen wir Medikamente für Menschen von höchster Qualität her. Wir sind führend in dem, was wir tun und scheuen nicht die Verantwortung, die diese Vorreiterrolle mit sich bringt. Auch geht unser soziales Engagement deutlich über die gesetzlichen Vorgaben hinaus.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Vorwort.....	5
Vetter auf einen Blick.....	6
Von Ravensburg in die Welt.....	7
Auszeichnungen für Vetter in 2021.....	8
Unser Umgang mit Corona als unternehmerischem Faktor...	9
Nachhaltigkeit bei Vetter.....	10



2.327.244
kWh

erzeugte erneuerbare Energie
aus eigenen Anlagen in 2021

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

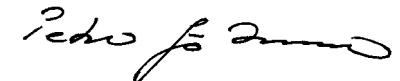
der Begriff Nachhaltigkeit hat sich über die Jahre kontinuierlich weiterentwickelt. Während früher die Ökologie im Fokus stand, werden mit der heutigen Begriffsdefinition einer nachhaltigen Entwicklung die ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekte gleichermaßen berücksichtigt. Eine nachhaltige Entwicklung zielt darauf ab, verantwortungsbewusst mit den endlichen Ressourcen und mit unserer Gesellschaft umzugehen. Das Thema Nachhaltigkeit ist für uns nicht neu. Bereits seit Jahren setzen wir mit unserem unternehmensweiten EHS-Management ein umfassendes Programm um. Dieses beinhaltet neben Arbeits- und Umweltschutz sowie Energieeffizienzmaßnahmen auch den Einsatz von ressourcenschonenden Produktionsverfahren und das Recycling von Abfällen. Seit 2014 werden alle unsere deutschen Standorte mit Ökostrom aus Wasserkraft betrieben.

Unseren bisher größten Meilenstein jedoch haben wir 2021 erreicht: Dank unserer langfristigen Bestrebungen, unseren CO₂-Fußabdruck auf ein Minimum zu reduzieren, sind alle Vetter Standorte weltweit CO₂-neutral.

Dieser Bericht stellt für uns einen weiteren Höhepunkt dar: Er ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Vetter Unternehmensgeschichte. Und obwohl wir mit Stolz auf die bisher erreichten Ergebnisse blicken, sehen wir ihn als Ansporn und Motivation, um weitere ambitionierte Ziele zu realisieren. Ziele, von denen wir sicher sind, dass wir sie gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern erreichen werden.



Thomas Otto



Peter Sölkner



Thomas Otto und
Peter Sölkner,
Geschäftsführer

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



INHALT 

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



>70 Jahre

Erfahrung eines unabhängigen Familienunternehmens

80 %

unserer Projekte befassen sich mit komplexen biologischen Wirkstoffen

24

Reinräume in europäischen und US-amerikanischen Produktionsstätten



>150

Kunden vertrauen uns



104

kommerzielle Produkte werden bei uns hergestellt

>40

Jahre Erfahrung in der aseptischen Abfüllung und Verpackung

7 Länder

Wir besitzen Produktionsstätten in Deutschland, Österreich und den USA sowie Vertriebsorganisationen in Südkorea, Japan, China und Singapur



223 Mio.

abgefüllte Einheiten injizierbarer Medikamente im Jahr 2021

Stand: 12/2021

Von Ravensburg in die Welt

Umfangreiches Serviceportfolio

Als global agierende Contract Development and Manufacturing Organization (CDMO) arbeitet Vetter sowohl für zahlreiche kleine als auch für die großen Unternehmen der Pharma- und Biotech-Branche. Wir füllen Wirkstoffe in Spritzen und andere Injektionssysteme ab. Diese werden zur Behandlung von Krankheiten wie multiple Sklerose, schwere rheumatische Arthritis und Krebs eingesetzt. Bereits vor der Zulassung unterstützen wir unsere Kunden bei der Entwicklung von Wirkstoffen sowie deren Abfüllung für klinische Studien. Dabei setzen wir ein breites Spektrum an Test- und Analyseverfahren ein. Nach der Zulassung stellen wir die Medikamente im Auftrag unserer Kunden her und übernehmen hier sämtliche Schritte vom Ansatz über die aseptische Abfüllung bis hin zur optischen Endkontrolle und Sekundärverpackung. Bei allen Projekten profitieren unsere Auftraggeber von unserer langjährigen Erfahrung im Umgang mit internationalen Aufsichtsbehörden.

Global agierendes Familienunternehmen

In den vergangenen mehr als 70 Jahren hat sich Vetter zu einem Weltmarktführer entwickelt. Aus einer kleinen, von Firmengründer Senator h. c. Helmut Vetter gepachteten Apotheke entstand nach und nach ein international agierendes Familienunternehmen. Aktuell beschäftigen wir rund 5.700 Mitarbeitende. Unser Hauptsitz ist Ravensburg. Darüber hinaus besitzen wir einen US-Entwicklungsstandort und eine US-Tochtergesellschaft im Großraum Chicago, USA, sowie eine klinische Produktionsstätte in Rankweil, Österreich. Unsere Vertriebsbüros in Singapur, Japan, Südkorea und China ermöglichen einen engen Kontakt zu Kunden und Partnern im Asien-Pazifik-Raum.



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Auszeichnungen für Vetter in 2021



FAIR COMPANY AWARD

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



GREAT PLACE TO WORK

92 Prozent der Kolleginnen und Kollegen in Chicago haben Vetter zu einem „Great Place to Work“-Unternehmen ernannt! Damit liegen wir deutlich über dem amerikanischen Durchschnitt. Zum Vergleich: Bei anderen Unternehmen mit Sitz in den Vereinigten Staaten verleihen im Schnitt 59 Prozent der Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber das begehrte Siegel. »»



GLOBAL CUSTOMER VALUE LEADERSHIP AWARD

Das renommierte Beratungsunternehmen Frost & Sullivan hat Vetter zum zweiten Mal ausgezeichnet. Seit 2001 ermittelt Frost & Sullivan weltweit Unternehmen, die sich durch Spitzenleistungen in den Bereichen Kundenservice, Innovation und Leadership verdient gemacht haben. »»



BEST BIOPROCESSING SUPPLIER AWARD: ASEPTIC MANUFACTURING (APAC)

Für unsere hervorragenden Leistungen in der aseptischen Abfüllung wurden wir mit dem Award „Best Bioprocessing Supplier: Aseptic Manufacturing 2021“ geehrt. »»



AXIA BEST MANAGED COMPANIES AWARD

Zum zweiten Mal in Folge gehört Vetter zu den am besten geführten mittelständischen Unternehmen. Entscheidungskriterien der Jury: der Umgang mit Covid-19, die aktuelle Unternehmensstrategie sowie der Kauf des österreichischen Standorts Rankweil. Die renommierte Jury verleiht den Award an Unternehmen in über 30 Ländern. »»



CMO LEADERSHIP AWARDS

Basierend auf Kundenfeedback, wurde Vetter in gleich fünf Kategorien ausgezeichnet: Qualität, Service, Expertise, Kompatibilität und Angebotsportfolio. Die Auszeichnung belegt, dass wir unseren Kunden qualitativ hochwertige Lösungen durch hochmoderne Entwicklung und Fertigungsressourcen bieten. »»



DRUG DELIVERY INNOVATION AWARD DER PARENTERAL DRUG ASSOCIATION (PDA)

Mit der flexiblen Produktionszelle sind wir gemeinsam mit Syntegon bei der Abfüllung kleiner Chargen neue Wege gegangen. Für diese erfolgreiche Zusammenarbeit hat uns die PDA in der Kategorie „Partnerschaft“ ausgezeichnet. »»

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Unser Umgang mit Corona als unternehmerischem Faktor

Auch im Jahr 2021 stellte die weltweite Covid-19-Pandemie nach wie vor eines der dominantesten Themen dar. Um diese noch nie zuvor da gewesene Situation zu bewältigen, setzt Vetter auf einen flexiblen und proaktiven Ansatz. Nach Bekanntwerden der ersten Fälle in Europa aktivierten wir entsprechend dem bei Vetter etablierten Notfallmanagement und Gefahrenabwehrszenario die Koordinationsgruppe Pandemie. Die relevanten Leitlinien stets im Blick, plant und steuert sie sämtliche Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung.

Sicherheit und Gesundheit als oberste Priorität

Die Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeitenden sowie die Aufrechterhaltung der Patientenversorgung weltweit haben für uns oberste Priorität. Aus diesem Grund setzen wir ein Krisenmanagementsystem ein, das unternehmensweit alle Fachbereiche involviert. Weitere Maßnahmen sind beispielsweise eine für Fragen der Belegschaft eingerichtete Corona-Hotline sowie das Vetter eigene PCR-Testlabor. Hier können Mitarbeitende mit entsprechenden Krankheitssymptomen sowie deren berufliches Umfeld und Kontaktpersonen getestet werden. Ziel ist, eine frühzeitige Unterbrechung der Infektionsketten sicherzustellen, um die Produktions- und Lieferfähigkeit aufrechtzuerhalten.

Als eines von wenigen Unternehmen in Baden-Württemberg bekam Vetter bereits frühzeitig den Zuschlag für die betrieblichen Covid-19-Impfungen. Im ersten Schritt verabreichten wir im Sommer 2021 mit bis zu 130 Impfungen am Tag insgesamt 1.200 Impfdosen. Die verwendeten Impfstoffe waren von Moderna und BioNTech/Pfizer. Und auch im November und Dezember konnten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Erst-, Zweit- und Boosterimpfungen im Unternehmen anbieten und somit insgesamt circa 5.000 Impfungen durchführen.

Strukturelle Änderungen

Die neue Situation machte das Etablieren effektiver Hygiene- und Abstandsregeln, eine umfassende Sensibilisierung der Belegschaft und das Ergreifen von Schutzmaßnahmen notwendig. Als zentrales Organ bauten wir die kontinuierliche Kommunika-

tion des Managements mit allen Mitarbeitenden sowie mit unseren Auftraggebern, Lieferanten und Partnern aus, vor allem in Hinblick auf die Begleitung und Information der pandemischen Lage und deren Auswirkung auf das Unternehmen.

Im Rahmen von Second-Source-Strategien, also der Nutzung von mindestens zwei Herstellern oder Lieferanten für ein Produkt, und dem Aufbau eines permanenten Monitorings von Sicherheitsbeständen konnten wir die Stabilität unserer Lieferketten sichern. So führten die ergriffenen Maßnahmen im Ergebnis zur nahezu reibungslosen Fortführung unserer Geschäftsprozesse und damit zu einer Aufrechterhaltung der Markt- und Patientenversorgung.

Verlässlichkeit

Vor dem Hintergrund der ergriffenen Präventions- und Reaktionsmaßnahmen gehen wir zum heutigen Zeitpunkt davon aus, gemeinsam mit unseren Auftraggebern auch in Zukunft Patienten auf der ganzen Welt zuverlässig mit Medikamenten versorgen zu können.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



CO₂-neutral

weltweit seit 2021



2.327.244 kWh

aus eigenen Anlagen generierte erneuerbare Energie, genau so viel, wie Photovoltaik-Module in der Größe von zwei Fußballfeldern in einem Jahr erzeugen



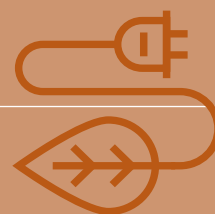
10 %

- weniger Energieverbrauch
- weniger Gesamtemissionen
- weniger Umweltbelastungen durch Berufspendler

Das sind unsere Ziele bis 2029

>31 Mio. kWh

Energieeinsparungen seit 2012, das entspricht dem Verbrauch von 7.000 Vier-Personen-Haushalten in einem Jahr



1.562 m³

Wasser jährlich eingespart, das sind über 9.700 Badewannenfüllungen



5.700 Beschäftigte aus

61

verschiedenen Ländern

Stand: 12/2021

STRATEGIE

Als weltweit tätiges Unternehmen mit langer Familientradition legt Vetter viel Wert auf eine nachhaltige Entwicklung. Unsere Bestrebungen gehen weit über gesetzliche Vorgaben hinaus. Wir fühlen uns den Themen Ökologie, Ökonomie und soziale Verantwortung dauerhaft verpflichtet. Sie sind die Basis unseres unternehmerischen Handelns.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



1. Strategische Analyse und Maßnahmen.....	12
2. Wesentlichkeit	14
3. Ziele	16
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	18



–neutral seit 2020
an allen deutschen
Standorten und
weltweit seit 2021

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Nachhaltigkeit als eigener Bereich der Unternehmensstrategie „Vetter NExT 2029“

Das Thema Nachhaltigkeit ist fest in der Unternehmensphilosophie verankert. Es war daher für uns selbstverständlich, im Rahmen der im Jahr 2021 entwickelten Unternehmensstrategie „Vetter NExT 2029“ Nachhaltigkeit als einen wichtigen Baustein zu benennen und Inhalte in den Handlungsfeldern zu definieren und zuzuordnen. Wir haben uns als Ziel gesetzt, über den Tellerand hinauszuschauen und zu analysieren, wie sich unser Handeln als Unternehmen auf andere auswirkt. Dabei spielen un-

sere Interessensgruppen Patienten und ihre Familien, Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Partnerinnen und Partner, Lieferanten sowie Medien und Öffentlichkeit eine entscheidende Rolle. Denn jede dieser Gruppen hat ihren individuellen Anteil und setzt Impulse für das Handeln von Vetter. Alle Maßnahmen werden an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen ausgerichtet und tragen so zum Erreichen globaler Ziele bei (nähere Erläuterungen siehe Seite 16).

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

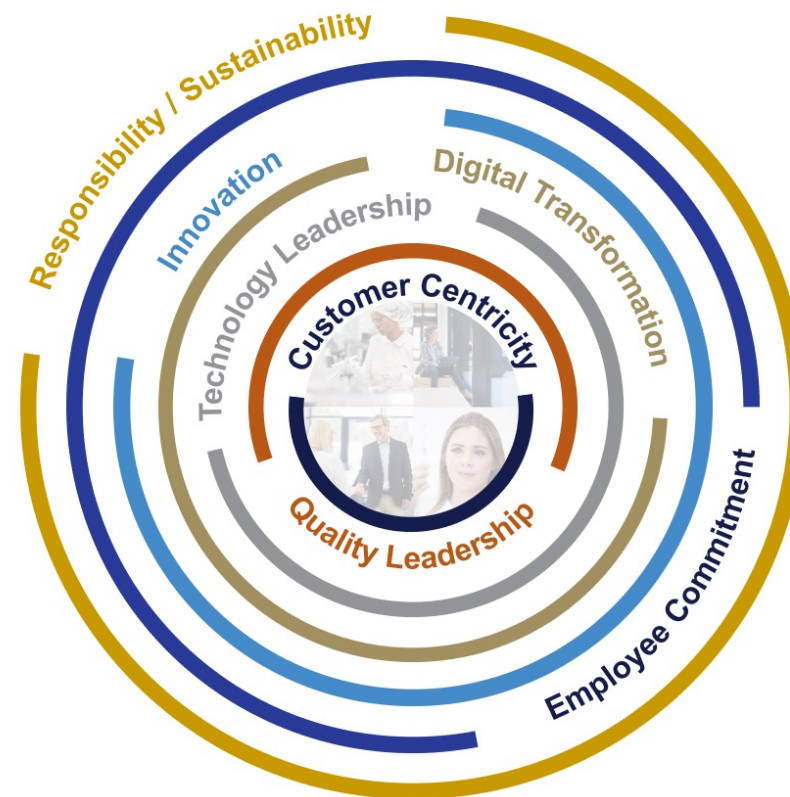
Umwelt

Gesellschaft

Anhang



NExT 2029



Strategischer Fokus
von „Vetter NExT 2029“

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Die Ziele der Vereinten Nationen unterstützen

Ebenso wie die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich auch das Vetter Nachhaltigkeitskonzept an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. Bereits 2015 verabschiedeten die Vereinten Nationen die SDGs, welche das Thema Nachhaltigkeit in 17 Zielen in den Bereichen Ökologie, Ökonomie und Soziales verankern und somit helfen sollen, die zentralen politischen Herausforderungen dieser Zeit zu meistern. Grundgedanke ist, dass nachhaltige Entwicklung nur als ein Zusammenspiel von umweltbezogenen, sozialen und wirtschaftlichen Zielen gelingen kann. Mit unserer Unternehmensaktivität und den einzelnen Maßnahmen leisten wir zu den verschiedenen SDGs unseren ganz individuellen Beitrag.

Die DIN ISO 26000 als Leitfaden nutzen

Die zweite Grundlage für das Vetter Nachhaltigkeitskonzept bildet die DIN ISO 26000. Sie ist als Leitfaden angelegt, der die strategische Planung und Umsetzung von gesellschaftlicher Verantwortung für Unternehmen und Organisationen im weitesten

Sinne erleichtern soll. Dabei weist sie sieben Kernthemen auf: Organisationsführung, Arbeitspraktiken, Umwelt, faire Betriebs- und Geschäftspraktiken, Konsumentenangelegenheiten, Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft sowie Menschenrechte. Unser Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung orientiert sich an den darin aufgezeigten Handlungsfeldern und Empfehlungen.

Ein starker Rahmen für ein erfolgreiches Nachhaltigkeitskonzept

Unser EHS-Managementsystem ist mit der DIN ISO 45001 Arbeits- und Gesundheitsmanagement, der DIN ISO 14001 Umweltmanagement sowie der DIN ISO 50001 Energiemanagement zertifiziert. In Kombination mit den Grundsätzen der DIN ISO 26000 und den SDGs der Vereinten Nationen bildet dies einen starken Rahmen für ein erfolgreiches und effektives Nachhaltigkeitskonzept als Teilbereich der Unternehmensstrategie „Vetter NExT 2029“. Darüber hinaus orientieren wir uns bewusst an den international anerkannten Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative, an den Prinzipien der Wesentlichkeit und der Einbeziehung der Stakeholder.

Vetter Nachhaltigkeitskonzept



2. Wesentlichkeit

Unsere Rolle als Dienstleister ernst nehmen

Im Fokus unserer Unternehmensaktivitäten steht, die Lebensqualität von Millionen von Menschen weltweit nachhaltig zu verbessern. In unserer Rolle als Dienstleister sind wir dabei an regulatorische Vorgaben gebunden. Wenngleich wir auf manche Themen mit großem Nachhaltigkeitspotenzial weniger Einfluss nehmen können, als es unserer Unternehmensphilosophie entspricht – wie beispielsweise auf die Auswahl von Materialien oder Produkten –, freuen wir uns, wenn wir im Rahmen von partnerschaftlicher Zusammenarbeit gemeinsam effizientere und nachhaltigere Wege gehen. Zusätzlich treiben wir unsere eigenen, vielfältigen unternehmensweiten Nachhaltigkeitsinitiativen mit großer Kraft voran.

Wesentlichkeitsanalyse

Um unsere wesentlichen Themen zu identifizieren, führten wir im Jahr 2021 die erste Wesentlichkeitsanalyse im Unternehmen durch. Dabei wurden insgesamt 22 Fokusthemen evaluiert. Diese ergaben sich aus einer Zusammenstellung der Nachhaltigkeitsthemen verschiedener Leitlinien – primär der SDGs und der Handlungsfelder der DIN ISO 26000. Für die Outside-in-Perspektive wurden Stakeholder des Unternehmens befragt, in welcher Gewichtung sie die jeweiligen Themen einstufen. Die Inside-out-Perspektive lieferte ein interner Workshop mit den relevanten Fachabteilungen, der sich mit deren Bedeutung für

Vetter als Unternehmen befasste. Daraus ergaben sich folgende Themen, die von Vetter und seinen Stakeholdern als besonders wichtig erachtet wurden: Rechtskonformität und Compliance, Klimaschutz, wirtschaftlicher Erfolg, technologische Innovation, erneuerbare Energien sowie Wasser und Abwasser. Die durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse hat damit die Zielsetzung unserer Strategie bestätigt.

Chancen und Risiken im ökonomischen Kontext

Die globale Pharmaindustrie ist von einem kontinuierlichen Wachstum geprägt. Ihr großer wirtschaftlicher Erfolg führt dabei zu weiteren Investitionen in Forschung und Entwicklung, und immer mehr Ressourcen werden für die Ausarbeitung innovativer Wirkstoffe und Darreichungsformen aufgewendet. Dies stellt unter sozialen Gesichtspunkten eine große Chance für die Pharmaindustrie im Gesamten und für Vetter im Besonderen dar. Denn die ungebrochene Innovationskraft kann einen positiven Einfluss auf die Lebensqualität von Personen haben, die auf neuartige Medikamente und Darreichungsformen angewiesen sind. Eine zusätzliche Dynamik verspricht das neue Lieferkettengesetz, welches am 1. Januar 2023 in Kraft tritt. Es fordert von Unternehmen die Umsetzung weitreichender neuer Pflichten zum Schutz von Menschen- und Umweltrechten entlang der Lieferketten. Für die Pharmaindustrie mit ihren globalen Lieferketten kann das Gesetz als Chance gesehen werden, gleichzeitig aber auch als Herausforderung. Mit der Auflage, sich frühzeitig mit der Beschaffenheit der Versorgungskette auseinanderzusetzen, kann es für Unternehmen die Weichen für eine nachhaltige Marktversorgung stellen.

INHALT

Allgemeines

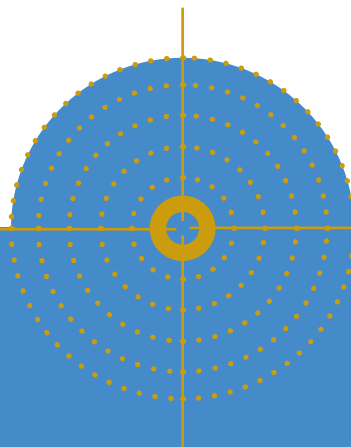
Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Wesentliche Themen bei Vetter

Rechtskonformität und Compliance
Klimaschutz
wirtschaftlicher Erfolg
technologische Innovation
erneuerbare Energien
Wasser und Abwasser

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Als weitere Chance im ökonomischen Kontext sehen wir die zunehmende Digitalisierung, die durch die Covid-19-Pandemie noch beschleunigt wurde. Aufgrund von gegebenen Abstands- und Hygieneregeln haben wir einen verstärkten Fokus auf Online-Meetings und Varianten des mobilen Arbeitens gelegt. Dies führte zu einer Reduktion der betrieblich bedingten Mobilität und schlägt sich in einer Senkung der Arbeitsunfälle und einer Minderung der Umwelteinwirkungen nieder.

Chancen und Risiken im sozialen Kontext

In den letzten Jahren ist unser Unternehmen enorm gewachsen und mit ihm die personalintensiven Prozesse und Systeme. Dieses Wachstum hält weiter an. Damit verbunden stieg und steigt auch die Anzahl unserer Beschäftigten kontinuierlich. Wir sind uns dessen bewusst, dass wir unsere ambitionierten Unternehmensziele nur mit der Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen können. Aus diesem Grund messen wir den Maßnahmen zur Erhöhung der Mitarbeitendenzufriedenheit höchste Relevanz bei.

Die Rekrutierung und Gewinnung von Fach- und Führungskräften in der Bodenseeregion wird zunehmend aufwendiger und kostenintensiver. Dies liegt einerseits an der hohen Mitteldichtedichte, also der Anzahl an Mittelstandsunternehmen je 1.000 Einwohner. Andererseits ist dies aber auch der geringen Arbeitslosenquote durch Vollbeschäftigung geschuldet. Das Spannungsfeld zur Gewinnung von Nachwuchskräften verdichtet sich. Gründe dafür sind zum Beispiel eine geringere Ausbildungsbefähigung und der Trend zur Akademisierung. Durch geeignete Gewinnungs- und Bindungsmaßnahmen wollen wir das Risiko des Fach- und Nachwuchskräftemangels minimieren. Zusätzlich erweitern wir den Rekrutierungsradius. Um nachhaltig wachsen zu können, haben wir diese Aspekte in unsere neue Unternehmensstrategie „Vetter NExT 2029“ einfließen lassen. Denn die Vielfalt der Mitarbeitenden bietet die Basis, um den Ideenreichtum, die Innovationskraft und somit auch die Leistungsfähigkeit des gesamten Unternehmens zu steigern.

Chancen und Risiken im ökologischen Kontext

Im ökologischen Bereich verfolgen wir einen präventiven Ansatz, agieren vorwegnehmend und bewerten jährlich die Chancen und Risiken in diesem Kontext. Wir greifen etwaigen gesetzlichen Verpflichtung vor und setzen schon jetzt auf ein nach-

haltiges Energiekonzept. Durch unsere strategische Ausrichtung des Bezugs von Energien aus erneuerbaren Quellen reduzieren wir unseren CO₂-Ausstoß von 39.545 t auf 17.770 t. Die aktuell nicht vermeidbaren prozessualen und technologiebedingten Emissionen (45 %), werden durch emissionsbindende Maßnahmen kompensiert. Obwohl die Kosten für diese Kompensationsleistungen aufgrund zunehmender Nachfrage zukünftig signifikant steigen werden, erkennen wir hier kein langfristiges Risiko. Es handelt sich hierbei um einen Zwischenschritt, bis technologische Lösungen im industriellen Maßstab eingesetzt werden können, um den Primärenergiebedarf weitestgehend klimaneutral zu decken.

Unsere Maßnahmen zur Reduzierung der Risiken für die Umwelt sind breit aufgestellt: Dem Risiko der Grenzwertüberschreitungen der Feinstaub- und Stickstoffdioxidkonzentration wirken wir mit unseren Maßnahmen zur Energieeffizienz, modernen Anlagen in der Erdgasverbrennungstechnologie und dem Mobilitätskonzept entgegen. Das Risiko eines unbeabsichtigten Stoffaustritts haben wir bewertet und mittels verschiedener Schutzmaßnahmen die Gefahrenpotenziale für die Umwelt auf ein Minimum reduziert. Die Versiegelung der Abfallcontainer und die kontinuierliche Überwachung des Abfalltransports sollen einen ungewollten Umwelteintritt der Abfallstoffe oder die missbräuchliche Verwendung durch Dritte verhindern. Da wir als CDMO selbst keine aktiven pharmazeutischen Wirkstoffe (API) herstellen, sondern diese lediglich verarbeiten, besteht nur ein geringes Risiko der Abwasserverschmutzung durch Vetter.

Peter Sölkner, Geschäftsführer

»

UNSER ANSPRUCH?
NACHHALTIG HANDELN,
WACHSEN UND
WIRTSCHAFTEN.«

3. Ziele

In der aktuellen Unternehmensstrategie erarbeiten wir neue Nachhaltigkeitsziele umfassend in allen drei Bereichen: Ökonomie, Ökologie und Soziales. Jedes unserer Ziele trägt zu den SDGs der Vereinten Nationen bei. Die daraus resultierenden Nachhaltigkeitsmaßnahmen bündeln wir mithilfe des EHS (Environment Health and Safety)-Programms. Es ist ein wichtiges Instrument, um Nachhaltigkeitsthemen auf jährlicher Basis mit Zielen im Unternehmen zu verknüpfen und zu evaluieren. In dem Programm haben wir einerseits langfristige strategische Ziele verankert, andererseits auch kurzfristige Maßnahmen definiert. Gemeinsam mit den Fachbereichen prüfen wir, inwieweit das jeweilige Ziel erreicht wurde und welche neuen Handlungsfelder und Maßnahmen sich ergeben. Die Priorisierung der Ziele ist abhängig von Faktoren wie Rechtskonformität, Handlungsempfehlungen aus veränderten Rahmenbedingungen sowie von Korrekturmaßnahmen für bestehende operative und strategische Ziele. Unsere strategischen Ziele haben eine zeitliche Spanne bis 2029 und darüber hinaus zur Zielerreichung und sind sowohl quantitativ als auch qualitativ definiert. Um den Erfolg der implementierten Maßnahmen zu überprüfen, werden die Daten des Jahres 2019 als Basis herangezogen. Die einzelnen Ziele sind wie folgt:

Ressourcen und Emissionen

Unser strategisches Ziel, die CO₂-Neutralität der deutschen Vetter Standorte auf alle Standorte weltweit auszuweiten, haben wir im Jahr 2021 erreicht. Entschlossen verfolgen wir darüber hinaus unsere weiteren Ziele. So wollen wir unseren Gesamtenergieverbrauch und unsere Gesamtemissionen in Bezug auf die Bruttowertschöpfung um 10 % reduzieren und unseren Energieverbrauch durch unterstützende Softwarelösungen noch transparenter machen. Zudem wollen wir den positiven Trend der Reduzierung unseres jährlichen Papierverbrauchs um 1 % fortführen.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



**> 30 Mio.
kWh**
Energieeinsparungen
seit 2012



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



10%

weniger Umweltauswirkungen
durch Berufspendler bis 2029

In Bezug auf unsere weiteren strategischen Ziele, wie beispielsweise 10 % weniger Umweltauswirkung durch Berufspendler, lassen wir das Jahr 2021 außer Acht. Hier sind die Daten durch pandemisch bedingte Einschränkungen und Maßnahmen wie Homeoffice-Pflicht nicht repräsentativ. Die Erhebung der Umweltauswirkungen werden wir durchführen, sobald die Zahlen wieder repräsentativ sind. Detailliertere Informationen zu den einzelnen Maßnahmen wie dem Mobilitätskonzept und der alternativen Mobilität geben wir in Kapitel 12 dieses Berichts.

Arbeitssicherheit

Im Bereich Arbeitssicherheit haben wir es uns zum Ziel gesetzt, die 1.000-Mann-Quote für Wegeunfälle bis 2029 um 10 % zu reduzieren. Die Daten hierzu erheben wir jährlich. Weitere Ziele sind unter anderem die Verbesserung der Ergonomie im Arbeitsumfeld und die Reduktion von Gefahrenpotenzialen.

Nachhaltigkeitsrating durch EcoVadis

Unsere kontinuierlichen Nachhaltigkeitsmaßnahmen pflegen wir in die unabhängige Bewertungsplattform der Agentur EcoVadis ein, dem weltweit größten Anbieter von Nachhaltigkeitsratings für Unternehmen. Hier haben wir mit 58 von 100 Punkten eine Silbermedaille erhalten und im Vergleich zur Benchmark gut abgeschnitten. Gleichzeitig haben wir einen Durchschnittswert von 78 % erreicht, das heißt, dass unsere Gesamtpunktzahl höher oder gleich der erreichten Punktzahl von 78 % der von EcoVadis bewerteten Unternehmen ist. Unser Ziel ist es, uns auch hier stetig zu verbessern.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Rohstoffe: Packmittel und Wirkstoff

Das Unternehmen Vetter ist ein Dienstleister, der spezialisiert ist auf die aseptische Abfüllung von Medikamenten inklusive aller qualitätsrelevanter Überprüfungen. Auf Kundenwunsch kann die Wertschöpfungskette um die Sekundärverpackung von Produkten erweitert werden. Hierbei haben unsere Kunden die Möglichkeit, neben unseren angebotenen auch eigene Packmittel beizustellen, und entscheiden so letztlich über die Art der Packmittel und deren ökologischen Einfluss. Vetter hat somit bei der Auswahl der Packmittel eine beratende Rolle und weist unter anderem auf die ökologischen Aspekte hin.

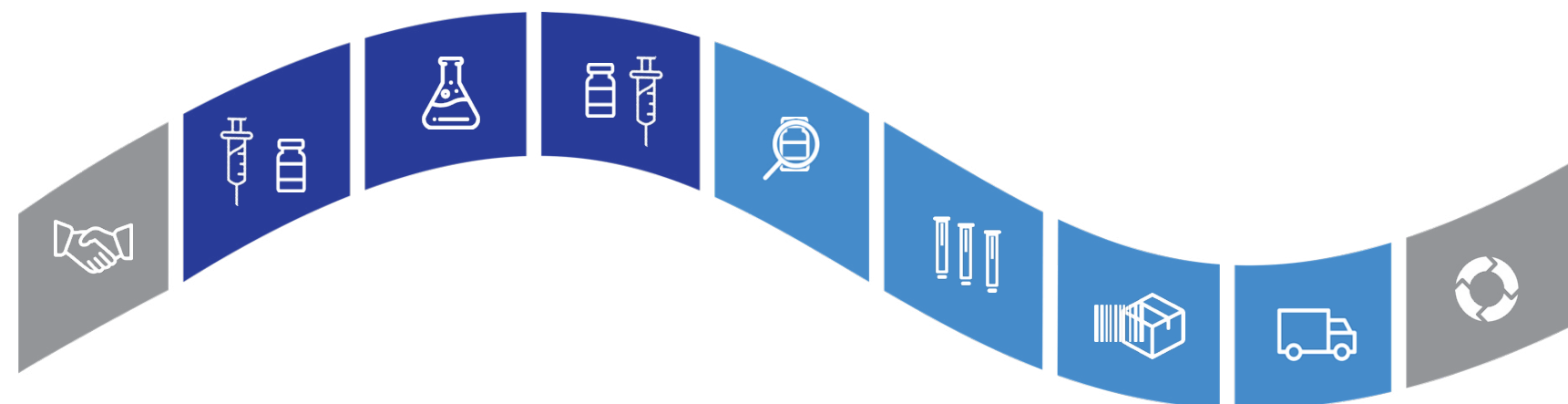
Am Anfang der Wertschöpfungskette stehen die Zulieferer mit den Rohstoffen. Diese sind in zwei Gruppen unterteilt. Die erste Gruppe bilden die Lieferanten der Packmittel, deren Produkte aus Materialien wie Glas, synthetischem Gummi (sogenannten Elastomeren), Kunststoff und Papier bestehen und für die Primär- und Sekundärverpackung benötigt werden. Vetter arbeitet hier ausschließlich mit hoch spezialisierten, durch Vetter qualifizierten und am Weltmarkt etablierten Pharmazulieferern zusammen, die in ihren Bereichen jeweils zu den Marktführern zählen. 85 % unseres Einkaufsvolumens für die aseptische Medikamentenabfüllung fallen auf diesen Bereich. Als Bestandteil der behördlichen Medikamentenzulassung erfolgen die Packmittel-

und Lieferantenauswahl in enger Abstimmung mit den Kunden. Mit allen Lieferanten bestehen teils langjährige Vertragsbeziehungen, zu deren Bestandteil auch der Vetter Verhaltenskodex (Code of Conduct) zählt, welcher sich mit den ökologischen und sozialen Aspekten der Lieferantenbeziehung befasst. Näheres zum Code of Conduct findet sich in Kapitel 15 dieses Berichts.

Die zweite Gruppe der Rohstoffzulieferer sind unsere Kunden. Sie liefern das zentrale Produkt der pharmazeutischen Wertschöpfungskette: den Wirkstoff selbst. Dieser wird uns entweder als Fertiggemisch oder in Form von Komponenten inklusive Rezeptur bereitgestellt und bei Vetter im Ansatz zur abfüllfertigen Produktlösung weiterverarbeitet. Die Wirkstoffherstellung liegt entsprechend außerhalb unseres Einflussbereichs.

Die ökologischen Handlungsfelder in unserer Wertschöpfung sind aufgrund pharmazeutisch-regulatorischer Vorgaben und damit hoher Qualitätsstandards nicht vollumfänglich umsetzbar. Durch unser Energie-, Abfall- und Umweltmanagement wollen wir unsere Möglichkeiten in diesem Bereich ausschöpfen. Mit den Anforderungen des Sorgfaltspflichtengesetzes betrachten wir zukünftig die sozialen und ökologischen Aspekte noch intensiver.

Die Vetter Wertschöpfungskette



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Sicherheit und Logistik

Oberstes Ziel für uns ist es, sichere Medikamente für unsere Kunden und letztlich Millionen Patientinnen und Patienten auf der ganzen Welt herzustellen. Dafür tun wir alles in unserer Macht Stehende. Wir tragen Verantwortung dafür, dass die bei uns gefertigten Produkte den höchsten Qualitätsstandards über die gesamte Wertschöpfungskette entsprechen. Die Grundlage dafür sind ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem über alle Standorte hinweg sowie die Etablierung der Prozesse und Strukturen nach cGMP-Regularien. Zudem ist eine stete Beobachtung des regulatorischen Umfelds zur zeitnahen Initiierung von Programmen bei neuen Entwicklungen und Anforderungen unabdingbar. Das Qualitätsmanagementsystem sowie die etablierten Prozessen und Strukturen werden jährlich in ca. 10 bis 20 Inspektionen durch internationale Behörden sowie mehr als 50 Kundenaudits geprüft und auditiert.

Mit unseren Lieferanten für Primär- und Sekundärpackmittel stehen wir im regelmäßigen, intensiven Austausch. Sie sind ein wichtiger Bestandteil der Lieferkette, somit im Fokus unseres Lieferantenmanagementsystems und werden entsprechend qualifiziert sowie in verschiedenen Kategorien regelmäßig auditiert. Neben den qualitätsrelevanten Aspekten werden hierbei auch EHS-Aspekte geprüft und somit die sozialen und ökologischen Handlungsfelder thematisiert. Zudem werden in regelmäßigen Meetings Auffälligkeiten und Abweichungen von Spezifikationen diskutiert sowie Verbesserungs- und Optimierungsmaßnahmen beschlossen und deren Umsetzung nachgehalten. Von dieser Vorgehensweise profitieren unsere Liefere-

ranten, Kunden und wir. Der vertrauensvolle und konstruktive Austausch mit unseren Partnern stellt eine kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung diesbezüglich sicher. Bei der Vereinnahmung von Waren im Wareneingangsprozess werden diese hinsichtlich der Spezifikationen und regulatorischen Vorgaben geprüft. Entspricht diese Wareneingangsprüfung den geforderten Spezifikationen, so kann die Ware zur weiteren Verarbeitung in den entsprechenden Prozess überführt werden. Für Ware, die den Anforderungen nicht entspricht, wird im Rahmen des etablierten Abweichungsmanagements eine Investigation gestartet. Diese Ware bleibt bis zur abschließenden Klärung für den entsprechenden Prozess gesperrt oder bedingt freigegeben. Bleibt die Abweichung bestehen und wird sie für die Produktsicherheit als kritisch bewertet, so darf die Ware nicht eingesetzt werden. Sie wird dem kontrollierten und dokumentierten Vernichtungsprozess zugeführt.

Nach der erfolgreichen pharmazeutischen Produktion und gegebenenfalls einer gewünschten Sekundärverpackung wird das gewünschte Endprodukt dem Kunden zur Abholung bei Vetter bereitgestellt. Für die Anlieferung von Beistellware, Kundenmaterialien und die Abholung von Fertigware ist der Kunde verantwortlich. Ebenso trägt dieser die gesamte Verantwortung für den Transport inklusive Transportmittel und Transportwege sowie deren Kosten und die Import- und Exportabwicklung. Verantwortungsübergang in diesem Prozess ist die Laderampe am Logistikstandort Erlen.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



PROZESSMANAGEMENT

Nachhaltigkeit ist eine wesentliche Säule der Unternehmensstrategie und integrierter Bestandteil unseres Geschäftsmodells. Nachhaltiges Denken und Handeln bedeutet für uns, unsere Auswirkung als Unternehmen langfristig im Blick zu haben. Die Implementierung von Prozessen unterstützt uns beim Erreichen unserer Ziele.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



5. Verantwortung	21
6. Regeln und Prozesse.....	22
7. Kontrolle	23
8. Anreizsysteme	25
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	29
10. Innovations- und Produktmanagement	31

413 Mio. kWh

produziert in 2021 als
Teilinvestor von
Windparks in Mexiko



5. Verantwortung

Unser unternehmerisches Ziel ist eine nachhaltige Wertschöpfung. Die Geschäftsführung selbst übernimmt die Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und dient als Kontrollorgan für die operative Durchführung.

Organisatorisch werden alle Nachhaltigkeitsbestrebungen und Maßnahmen bei Vetter zentral durch die Abteilung Environment, Health and Safety (EHS) von zertifizierten Nachhaltigkeitsmanagern koordiniert und auf höchster Ebene von Henryk Badack, Senior Vice President Technical Services & Internes Projektmanagement, und Benjamin Walter, Vice President Internes Projektmanagement & EHS, geleitet.

Darüber hinaus existiert ein Nachhaltigkeitszirkel, der regelmäßig tagt. Hier werden aktuelle Themen diskutiert, neue Maßnahmen identifiziert, bewertet und bei Umsetzungsbeschluss koordiniert. Um ein möglichst umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement in vielen verschiedenen Bereichen zu garantieren, sind die unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen bei Vetter in diversen, permanent vertretenen Fachbereichen verankert. Dies sind unter anderem das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), EHS, Human Resources, Treasury, technischer und pharmazeutischer Einkauf, Legal, Werks- und Standortentwicklung sowie Vetter Optimierungssysteme (VOS).

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Paula Wund, zertifizierte Nachhaltigkeitsmanagerin



Benjamin Walter, Vice President Internes Projektmanagement & EHS



Henryk Badack, Senior Vice President Technical Services & Internes Projektmanagement

6. Regeln und Prozesse

Für uns hat der Einklang von Ökonomie, Ökologie und Sozialem nicht nur in unserer Unternehmensphilosophie, sondern auch in unserer täglichen Arbeit, in jedem Bereich und Prozess eine hohe Priorität. Da wir innerhalb der Pharmaindustrie und Biotech-Branche auf internationaler Ebene agieren, erfüllen wir zahlreiche länderspezifische Gesetze und Regelungen im Arbeits- und Umweltschutz sowie in der Energienutzung.

Umfangreiches Managementsystem für Prozessimplementierung

Unser unternehmensweites EHS-Management hilft uns, Regeln und EHS-Prozesse erfolgreich einzuführen und umzusetzen. Das Programm umfasst die Ausgestaltung ergonomischer Arbeitsbedingungen genauso wie den Einsatz möglichst umweltschonender und energieeffizienter Produktionsverfahren sowie das Recycling von Abfällen. Um kontinuierliche Verbesserung zu garantieren, haben wir einen EHS-PDCA-Zirkel implementiert. Mittels dieser vierstufigen Methode (Plan, Do, Check, Act) können wir wiederkehrende Fehler vermeiden und bestehende Prozesse verbessern.

Einheitliches Verständnis von Verantwortung

Unser Nachhaltigkeitszirkel identifiziert und implementiert neue nachhaltige Maßnahmen im Unternehmen und informiert die Kolleginnen und Kollegen zu den einzelnen Themen. Ein über die Firmengrenzen hinausgehendes Verständnis von Verantwortung garantieren verschiedene Regelwerke für alle Mitarbeitenden und Lieferanten. Zu diesen zählen die EHS-Politik, der Vetter Code of Conduct und der Lieferantenkodex. Regelmäßige, verpflichtende Schulungen zu Compliance- und EHS-Themen unterstützen darüber hinaus die Verinnerlichung der Vetter Standards innerhalb der Belegschaft.

Eingeführte ISO-Normen

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

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



PLAN, DO, CHECK, ACT



7. Kontrolle

Die Effizienz der einzelnen Maßnahmen für unsere Nachhaltigkeitsziele überprüfen wir anhand unterschiedlicher Indikatoren. Dabei orientieren wir uns an Empfehlungen der verschiedenen Normen wie der DIN ISO 14001, DIN ISO 50001 und DIN ISO 45001. Die Entwicklung zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele – darunter auch die Reduktion des Energieverbrauchs, der CO₂-Emissionen und der 1.000-Mann-Quote sowie die Steigerung der Pendlermobilität bei einhergehender Reduzierung der Umweltwirkung – wird mithilfe unseres EHS-Programms kontrolliert und die entsprechenden Kennzahlen in dem jährlichen Managementreview an die Geschäftsführung berichtet und evaluiert.

Stabile Kennzahlen als Grundlage

Die Zuverlässigkeit der Daten gewährleistet ein internes Kennzahlenhandbuch, in dem vorgegeben ist, wie eine Kennzahl ermittelt wird. Das Überprüfen und die Visualisierung der Daten erfolgen im Anschluss über ein datenautomatisiertes und integriertes Managementsystem. Durch diverse Indikatoren wie beispielsweise Energiekennzahlen, Bruttowertschöpfung (BWS) oder die Zahl der abgefüllten Einheiten stellen wir die Vergleich-

barkeit verschiedener Standorte und Jahre sicher. Unser Energiemonitoringsystem mit über 500 angebotenen Zählern gibt Auskunft über die kontinuierliche Energieperformance. Darüber hinaus führen wir Nachhaltigkeitskennzahlen, die extern mit einer Benchmark verglichen werden. Zu diesen gehört unter anderem die 1.000-Mann-Quote bei Arbeitsunfällen, die seit Jahren an die Berufsgenossenschaft berichtet und dort verglichen wird.

Die erhobenen Daten unseres EHS-Managements werden in regelmäßigen internen und externen Audits durch Sachversicherer, Kunden und Zertifizierer überprüft. Dabei ist Transparenz für uns oberstes Ziel und Basis eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden und der Umwelt ernst und haben eine entsprechende EHS-Struktur im Unternehmen eingeführt. In einem Lenkungsausschuss, der mit Experten aus relevanten Bereichen besetzt ist, werden maßgebliche Entscheidungen hinsichtlich Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz getroffen. Falls erforderlich, legt dieser auch vorbeugende und korrigierende Maßnahmen fest.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



KONTINUIERLICHE REDUZIERUNG DER ARBEITSUNFÄLLE

Unfall-Quote besser als der
Durchschnitt der Branche*

* Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)

WELCHE WERTE & PRINZIPIEN SOLLEN UNSER HANDELN LEITEN?

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Auf diese Frage gibt das Vetter Unternehmensleitbild Antworten. Es ist unser Selbstverständnis und ein Vorbild, nach dem wir streben. Im Jahr 2016 wurden darüber hinaus Führungsgrundsätze anhand der damaligen Strategie abgeleitet und im Unternehmen etabliert. Denn eine Gemeinschaft braucht Werte, die sie zusammenhält und nach denen sie handelt.

Für Vetter ist eine verantwortungsvolle Unternehmensführung sehr wichtig, sei es im Zuge der Expansion in neue Märkte, der Rekrutierung von Fachkräften oder beim Angehen neuer Herausforderungen. Unser unternehmerisches Handeln und Denken basiert auf den folgenden sieben Werten und Prinzipien:

QUALITÄT STEHT FÜR UNS AN ERSTER STELLE.

JEDER EINZELNE ZÄHLT.

WIR ARBEITEN VERTRAUENSVOLL MITEINANDER.

WIR SIND PARTNER.

UNSERE KOMMUNIKATION IST OFFEN.

WIR DENKEN UND HANDELN UNTERNEHMERISCH.

UNSER TEAMGEIST IST UNSERE STÄRKE.

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

8. Anreizsysteme

Zielgespräche für persönliche Weiterentwicklung

Die fachliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden liegt uns am Herzen. In einem jährlichen Gespräch reflektieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Führungskraft die Zusammenarbeit im vergangenen Jahr. Das Vetter Kompetenzmodell stellt die Grundlage dieser Gespräche dar und basiert auf vier sich ergänzenden Säulen:

- Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen
- Gestaltungskompetenzen
- Führungskompetenzen
- Vetter-spezifische Kompetenzen

Wo zutreffend, werden in einem zweiten Teil des Gesprächs fachliche und persönliche Entwicklungsziele für das darauf folgende Jahr vereinbart und systemisch dokumentiert. Die fachlichen Ziele werden von den Unternehmenszielen abgeleitet und entsprechend kaskadiert. Maßgeblich hierfür ist das Strategieprogramm „Vetter NExT 2029“, in dem auch wesentliche Nachhaltigkeitsziele verankert sind. Somit können die Nachhaltigkeitsziele, die ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie sind, auf die einzelnen Bereiche kaskadiert werden. Zudem wird die Bearbeitung der Nachhaltigkeitsziele unternehmensweit über den Vetter Nachhaltigkeitszirkel nachgehalten sowie deren Umsetzung geprüft und dokumentiert. Die Umsetzung von Nachhaltigkeits- und EHS-Zielen, die sich durch die Aufgabe einer Fachabteilung ergeben bzw. zur Linienfunktion einer Abteilung gehören, können über den entsprechenden Fachbereich und unabhängig vom jährlichen Zielaufhebungsprozess gesteuert werden. So werden beispielsweise EHS-Ziele im EHS-Lenkungsausschuss besprochen und deren Umsetzung von den entsprechenden Fachbereichen begleitend verfolgt und dokumentiert. Die EHS-Ziele und deren Umsetzungsstatus werden im jährlichen Managementreview bewertet. Diese sind ebenfalls Teil des Zielaufhebungsprozesses der Geschäftsführung und oberen Führungsebene.



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Einbeziehen der Mitarbeitenden in Prozessverbesserungen

Ein wichtiges und seit Jahren etabliertes Anreizsystem ist das Vetter Ideenmanagementsystem V³ – Vorschlag – Verbesserung – Vorsprung, welches alle Mitarbeitenden motivieren soll, Prozessverbesserungen jeder Art vorzuschlagen. Ein Verbesserungsvorschlag ist eine Anregung von Mitarbeitenden zu einer Maßnahme, die bei Umsetzung eine nachhaltige Verbesserung gegenüber dem bisherigen Stand bewirkt. Eine Verbesserungsmaßnahme kann dazu abzielen,

- die Produktqualität zu erhöhen
- die Kapazität zu erhöhen
- die Durchlaufzeiten zu reduzieren
- die Kosten zu reduzieren
- die Arbeitsabläufe zu vereinfachen
- Sicherheit für Personen und Firmeneigentum zu erhöhen
- die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten
- Arbeitsbedingungen zu verbessern
- Anlagen bzw. Arbeitsmittel effektiv zu nutzen
- Umweltschutz zu verbessern.

Die Idee muss zudem neu sein und eine Sonderleistung darstellen. Die im System eingereichte Idee wird von einem neutralen Ideen-Board beurteilt. Handelt es sich um eine innovative Idee, wird diese an das Innovationsmanagementteam zur Bearbeitung weitergeleitet. Handelt es sich um eine Verbesserung, wird die Idee im Ideenmanagementprozess V³ bearbeitet. Die Idee wird von Experten beurteilt. Je nach Gutachten wird die Verbesserungsmaßnahme weiter verfolgt oder abgelehnt. Ein umgesetzter Verbesserungsvorschlag wird entsprechend moneitär prämiert.



**VORSCHLAG,
VERBESSERUNG,
VORSPRUNG**

Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Die Mitarbeitenden von Vetter haben die Möglichkeit, den Rekrutierungsprozess zu unterstützen, und können bei der Werbung und erfolgreichen Vermittlung von neuen Mitarbeitenden eine Prämie erhalten. Nach bestandener Probezeit des neuen Kollegen zahlt Vetter dem Vermittelnden eine weitere Prämie. Im Jahr 2021 wurden in diesem Zusammenhang vom Unternehmen insgesamt 458.000 Euro als Prämie ausgezahlt.

JobRad

Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, über den Arbeitgeber ein Fahrrad ihrer Wahl zu sehr attraktiven Kosten zu leasen. Ziel ist es, Mitarbeitende zu motivieren, vermehrt das Fahrrad als nachhaltiges Verkehrsmittel zu nutzen und parallel durch die körperliche Bewegung in die eigene Gesundheit zu investieren. Als Familienunternehmen haben wir uns entschlossen, allen Mitarbeitenden die Möglichkeit einzuräumen, ein weiteres Fahrrad für ein Familienmitglied zu leasen. In Summe können somit zwei Fahrräder pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter geleast werden. Im Jahr 2021 wurden vom Unternehmen für die Belegschaft 1.337 Fahrräder mit einem Gesamtwert von 4.343.440 Euro geleast.

TWS Leihfahrräder

Vetter stellt an drei Standorten seinen Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit der TWS Leihfahrräder zur Verfügung. Somit können andere Produktionsstandorte nachhaltig erreicht und durch die geringere Nutzung der Firmenfahrzeuge die CO₂-Emissionen reduziert werden. Zudem können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Leihfahrrädern im gesamten Stadtverkehr privat fahren.

Fahrradinfrastruktur und E-Mobilität

Wir investieren massiv in den Ausbau der Fahrradinfrastruktur. Im Rahmen der Werks- und Standorterweiterungen investieren wir in neue State-of-the-Art- und überdachte Fahrradständer, Ladestationen für E-Bikes und Reparaturstationen für Fahrrad-schnellreparaturen inklusive Luftversorgungseinrichtung. Ladesäulen für E-Mobilität von Fahrzeugen werden bei den Werks-erweiterungen geplant und entsprechend budgetiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Vergütungsmodell bei Vetter

Die Vergütungsstruktur eines Unternehmens soll nach außen marktgerecht und nach innen transparent und leistungsorientiert sein. Eine konkurrenzfähige und gerechte Vergütung ist essenziell für unsere Wettbewerbsfähigkeit, besonders in der Region unserer Produktionsstandorte Bodensee-Oberschwaben, in der nahezu eine Vollbeschäftigung vorherrscht. Das Vetter Vergütungssystem ist somit ein wichtiges Instrument in der nachhaltigen Mitarbeitergewinnung und -bindung. Bei Vetter gliedert sich das Vergütungssystem in zwei Bereiche, dem Tarifbereich und der Vergütung im außertariflichen Bereich.

Im Tarifbereich sind alle Tätigkeiten über eine sogenannte Stellenwert-Profilmethode bewertet und einer der insgesamt zehn Gehaltsgruppen zugeordnet. Innerhalb der Gehaltsgruppen entwickelt sich die Vergütung in einem Gehaltsband. Das Orientierungsgehalt 100 Prozent im Gehaltsband ist ein statistischer Mittelwert, der sich aus den Marktdaten ableitet. Alle Mitarbeitenden entwickeln sich nach den gleichen Regeln im Gehaltsband, für die Zuordnung zu den Gehaltsgruppen ist ausschließlich die durchgeführte Tätigkeit entscheidend. Damit sichern wir auch eine geschlechterneutrale Vergütung. Wir überprüfen regelmäßig die Marktdaten und gleichen die Entwicklungen mit unseren Gehaltsbändern ab. Außerdem gibt es jährliche Gehaltsanpassungen für unsere Mitarbeitenden. Zusätzlich erhalten Beschäftigte im Tarifbereich ein anteiliges 13. Monatsgehalt und Urlaubsgeld. Mitarbeitende, die zu ungewöhnlichen Arbeitszeiten wie beispielsweise in Schichten arbeiten, erhalten Nacht- und attraktive Wochenendzuschläge. Neben der Vergütung im Tarifbereich gibt es auch ein Vergütungsmodell für den außertariflichen Bereich. Ergänzt wird dieses Modell durch einen jährlichen Bonus, der in Abhängigkeit zum Unternehmenserfolg ausbezahlt wird. Darüber hinaus gibt es noch weitere Zuwendungen. So unterstützt Vetter den Weg zur Arbeit mit einem monatlichen Fahrtkostenzuschuss – insgesamt 1.129.447 Euro

in 2021 – und bietet vergünstigte Preise im Betriebsrestaurant. Für besondere Anlässe wie Geburt, Hochzeit und Jubiläum erhalten die Mitarbeitenden ein Geldgeschenk, eine zusätzliche Aufmerksamkeit vom Unternehmen gibt es an Weihnachten. Darüber hinaus zahlte Vetter im Jahr 2021 einen Corona-Bonus von insgesamt 2,1 Millionen Euro an alle Beschäftigten.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, bietet Vetter Betreuungsplätze in einigen Ravensburger Kindertagesstätten an und zahlt einen Kindergartenzuschuss für Krippen- und Kindergartenplätze. Die Höhe der Zuschüsse belief sich in 2021 auf insgesamt 257.629 Euro. Für die Ferienzeit organisiert Vetter ein abwechslungsreiches Ferienprogramm für Schulkinder bis zwölf Jahren. Um auch im Alter gut versorgt zu sein, hat Vetter ein eigenes Vorsorgemodell aufgebaut. Es besteht aus zwei Bausteinen, dem Zeitwertkonto für die ruhestandsnahe Freistellung und die betriebliche Altersvorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Rente. Für beide Bausteine beteiligt sich Vetter mit attraktiven Arbeitgeberbeteiligungen am Aufbau der Vorsorge (vergleiche Kapitel 15).

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



1.129.447
EURO

Fahrtkostenzuschuss in 2021

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Tantiemenmodell für den außertariflichen Bereich

Das Tantiemenmodell soll Motivation und Anreiz sein, durch ökonomisches Handeln die Betriebsmittel optimal und effizient im Sinne einer positiven Entwicklung der Unternehmensergebnisse zu nutzen und zu gestalten. Es dient der Berechnung des Wertes eines Vetter Erfolgspunktes.

Die weiteren Angaben zum Leistungsindikator GRI 102-38 können wir aufgrund der unterschiedlichen Abrechnungsmethoden nicht erheben. Die Vergütungsstruktur in unserem Unternehmen ist marktgerecht, transparent und leistungsorientiert. Deshalb erachten wir diese Kennzahl als nicht relevant für die Beurteilung der Fairness unserer Gehaltsstrukturen.



9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Jährliche Evaluation unserer Anspruchsgruppen

Unsere Unternehmensführung basiert auf einer integrierten Managementsystematik aus Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt- und Energiemanagementnorm. Dafür ist es wichtig, dass wir die Erfordernisse und Erwartungen aller interessierten Parteien verstehen. Deshalb werden diese jährlich erhoben. Diese Evaluierung basiert auf den Anforderungen der bestehenden Managementsystematik „Kontext der Organisation – Erfordernisse, Erwartungen interessierter Kreise“, welche seit 2016 kontinuierlich erweitert werden. So werden die bekannten Stakeholder in einer Matrix erfasst und deren Erwartungen dokumentiert. Diese Matrix wird jährlich geprüft und angepasst. Im Jahr 2021 wurden so über 40 Anspruchsgruppen identifiziert. Darunter interne Anspruchsgruppen wie die Firmenleitung, Mitarbeitende und der Betriebsrat.

Externe Anspruchsgruppen sind Kunden, Lieferanten, Dienstleister, kommunale Behörden und Einrichtungen zur Unterstützung der Infrastruktur, Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben, das Hauptzollamt und die Zertifizierungsgesellschaft. Insgesamt konnten wir über 40 Erwartungen unserer Anspruchsgruppen identifizieren, darunter Green Factory, Sauberkeit, Standortbindung, Gemeinwohlbilanz, Rechtskonformität, attraktiver Arbeitgeber und langfristige Stabilität. Jede Erwartung wurde in Bezug auf die einzelnen Anspruchsgruppen bewertet. Daraus resultiert eine Matrix, die die jeweiligen Prioritäten aufzeigt. Zusätzlich wurde im Jahr 2021 die Materialitätsanalyse durchgeführt, welche auf diesem System basiert. Es wurden Stakeholder zu den wichtigsten Themen befragt und um ihre Einstufung gebeten.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



40

**ANSPRUCHS-
GRUPPEN &
ERWARTUNGEN**

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44:

Wichtige Themen und Anliegen

Die Themen und Anliegen unserer internen und externen Anspruchsgruppen sind uns wichtig. Aus diesem Zweck führen wir neben jährlichen Evaluationen auch regelmäßige und verschiedenste Mitarbeiterbefragungen durch. Zusätzlich hat Vetter bereits seit Jahren mit dem Kultur-Cockpit ein System etabliert, in dem Mitarbeitende anonym ihre Anliegen an die Geschäftsführung richten können. Die Geschäftsführung prüft die Anliegen, bewertet entsprechende Korrekturmaßnahmen, bringt sie zur Umsetzung und gibt den Mitarbeitenden über diese Plattform eine Rückmeldung zum Sachverhalt. Zwei Sozialberater stehen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei beruflichen und privaten Problemen vertraulich zur Seite. Gleiches gilt für die Vertrauensperson. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2021 das bestehende Beschwerdemanagementsystem digitalisiert, mit dem Stakeholder (siehe Grafik unten) ihre An-

liegen über einen standardisierten und dokumentierten Prozess kommunizieren. Hier werden die gemeldeten Themen gesammelt, gesichtet und bewertet. Zusätzlich bekommen unsere Stakeholder umgehend ein Feedback. Somit können Anliegen schnell und strukturiert bearbeitet, Rückfragen gestellt sowie Informationen zur Klärung eines Sachverhalts schnellstmöglich eingeholt werden. Beschwerden von Kunden und Lieferanten werden über entsprechende Audits oder das Lieferantenmanagementsystem ausgetauscht und bearbeitet. Um als attraktiver Arbeitgeber am Markt agieren zu können, suchen wir aktiv das Gespräch mit potenziellen Arbeitnehmern auf Messen, Info-Veranstaltungen oder Social-Media-Plattformen und kommunizieren mit ihnen. Somit können wir frühzeitig deren Anliegen aufnehmen und wichtige Informationen für uns als Unternehmen weiterverarbeiten.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

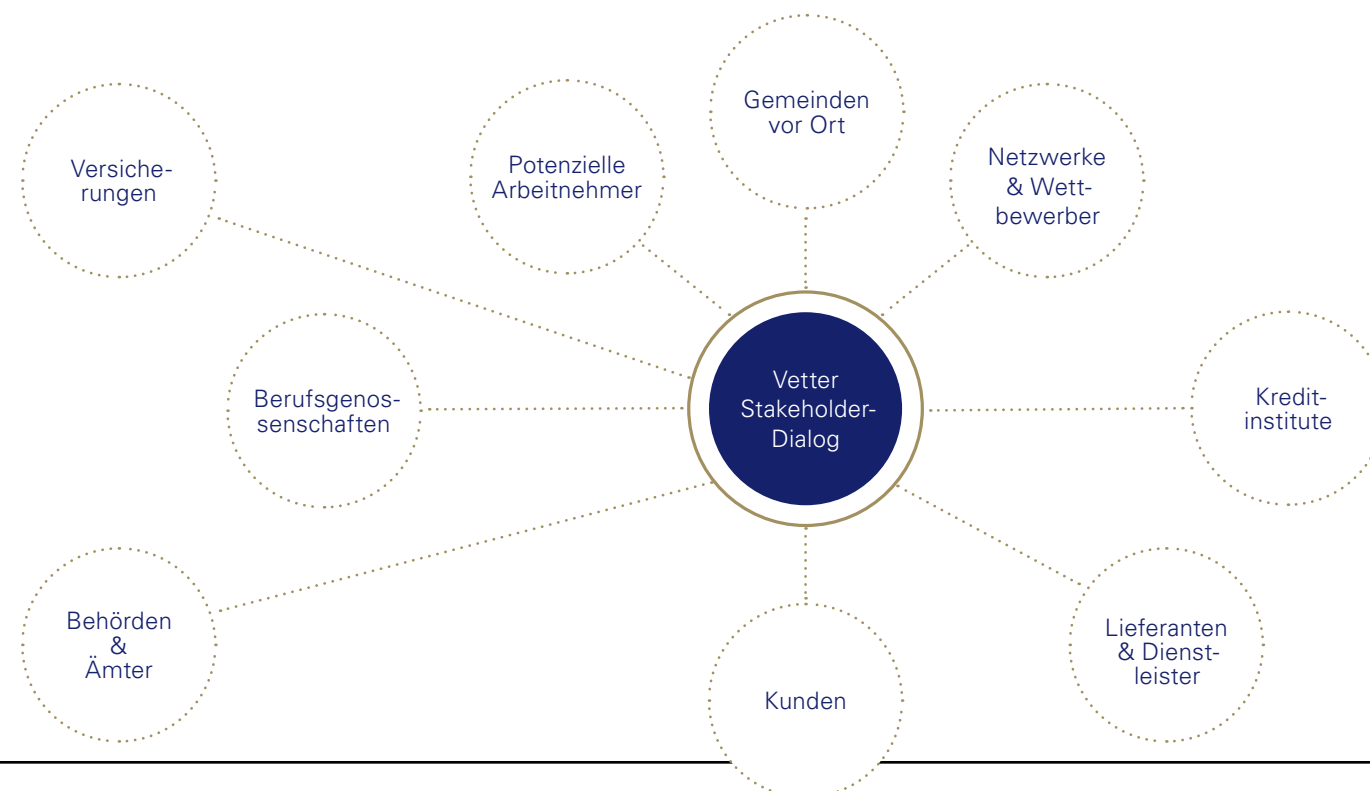
Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Der Vetter Stakeholder-Dialog



10. Innovations- und Produktmanagement

Die regulatorisch bedingten Herstellungsprozesse von aseptischen Produkten sind sehr energieintensiv. Viele unserer Optimierungsprojekte zielen daher auf die Ressourceneffizienz ab und reduzieren den Primärenergiebedarf seit Jahren. Die nicht kompensierbaren CO₂-Emissionen aller bei Vetter etablierten Prozesse werden seit 2021 über Zertifikate kompensiert. Zudem weist Vetter eine hohe Recyclingquote auf.

Innovation findet bei Vetter unternehmensweit statt

Um die Nachhaltigkeit im Unternehmen weiter zu fördern, ist ein hohes Maß an Innovationsbereitschaft erfolgsentscheidend. Nur so ist es möglich, auf die sich rasant ändernden Märkte flexibel, agil und kreativ zu reagieren und die entsprechenden Maßnahmen anzupassen. Ein Arbeitsumfeld, in dem Innovation und Kontinuität miteinander vereint sind, ist für uns der Schlüssel zum Erfolg.

Innovation findet unternehmensweit in allen Fachbereichen statt. Alle Mitarbeitenden können Wachstumspotenziale im Unternehmen erkennen und sich daran beteiligen, Vetter erfolgreich in die Zukunft zu führen. Als eigene Abteilung unterstützen die sogenannten Innovation Partner ihre Kolleginnen und Kollegen in der Rolle eines internen Dienstleisters bei neuen Ideen und Innovationsaktivitäten. Im Kerngeschäft bieten sie Beratung an, setzen Impulse, vernetzen, stellen externe Netzwerke zur Verfügung und bilden Kolleginnen und Kollegen in Innovationsmethodiken weiter. Im Rahmen des Pioneering Business werden neue Potenziale außerhalb des Kerngeschäfts erforscht.

Formate für neue Ideen

Um Innovationen noch stärker aus Vetter heraus zu fördern, entwickeln wir verschiedene Formate. Schulungen und Workshops beispielsweise werden für die Vermittlung von Methodenwissen eingesetzt. Darüber hinaus haben die Innovation Partner die Vetter Innovation Community initiiert und bauen diese weiter aus. Der Aufbau horizontaler Netzwerke über Abteilungs- und Hierarchiegrenzen hinweg hilft, neue Ideen schneller testen zu können und somit Ressourcen bewusst einzusetzen und Neues entstehen zu lassen.

Ein bereits realisiertes Format bei Vetter, das fachbereichsübergreifende Vernetzung fördert, ist das „Innovation World Café“. Hier kommen Mitarbeitende verschiedener Abteilungen zusammen und diskutieren verschiedene Innovationsthemen, wie personalisierte Medizin, künstliche Intelligenz oder Lernen im digitalen Umfeld.

Die interne Ideation Night mit dem darauf aufbauenden Hackathon soll darüber hinaus einen funktionsfähigen, effektiven und agilen Prozess der Innovationsgenerierung etablieren, der Mitarbeitende befähigt, kollaborativ, transparent und effektiv zukunftsweisende Projekte zu entwickeln und umzusetzen.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Digitalisierung bei Vetter

Die Digitalisierung ist ein großer Hebel zur nachhaltigeren Gestaltung unserer Dienstleistungen. Dabei betrifft die Einführung digitaler Prozesse die wesentlichen Kerntätigkeiten von Vetter. Im Rahmen unserer breit gefächerten Digitalisierungsstrategie fokussieren wir uns auf verschiedene Projekte in allen Fachbereichen. Die vielseitigen Digitalisierungsmaßnahmen unterstützen uns maßgeblich bei der Einsparung von Ressourcen.

Digitale Systeme spielen für uns immer da eine Rolle, wo sie deutlich und nachvollziehbar zu einer weiteren Qualitäts- oder Prozessverbesserung führen – für unsere Auftraggeber und vor allem für die dahinterstehenden Millionen Patienten. Aus diesem Grund setzt Vetter besonders bei Fabrikprozessen auf einen hohen Digitalisierungsgrad. Darunter fallen Themengebiete wie nachhaltige Investition in die Informationstechnologie der Zukunft, welche dem aktuellen Stand der Technik, aber auch den höchsten IT-Sicherheitsstandards entspricht. Des Weiteren sind vorausschauende Wartung, visuelle Remote-Services oder intelligente Werker-Assistenzsysteme, um Stillstands- und Fehlersuchzeiten signifikant zu reduzieren, effizient zu gestalten.

Im Bereich künstliche Intelligenz haben wir erfolgreich Machine-Learning-Systeme im Einsatz, zum Beispiel beim Erkennen von Anomalien bei Temperaturdaten über den gesamten Produktionsprozess hinweg. Zusätzlich arbeiten wir an weiteren Projekten wie der Generierung von Text aus Daten, der sogenannten Natural Language Generation, bis hin zu komplexen Forecasting-Projekten im Controlling-Umfeld. Darüber hinaus werden wir für wiederkehrende und klar abgrenzbare Tätigkeiten wie

etwa dem automatischen Verarbeiten von Auftragsbestätigungen künftig auch auf Robotic Process Automation setzen.

Auf dem Weg zum papierlosen Büro

Auch in den administrativen Bereichen schreitet die Digitalisierung mit unterschiedlichsten Projekten voran. Zum Beispiel arbeiten wir stets daran, papierbasierte Prozesse zu digitalisieren. Mit Veeva Quality Docs und DocuSign eSignature hat Vetter vor Kurzem zwei weitere digitale Systeme eingeführt, die dabei helfen, diese Umwandlung zu beschleunigen. Die Einführung dieser beiden Systeme hat dazu geführt, dass Ressourcen geschont, effektiver gearbeitet und die Datenkonsistenz erhalten werden können. Allein letztes Jahr haben wir durch Digitalisierung und den bewussten Umgang mit Ressourcen circa 617.000 Blatt Papier im Vergleich zum Vorjahr eingespart.

Digitalisierung in der Produktion

Mehr als 600.000 Oberflächen- und Luftproben werden bei uns jährlich genommen. Damit überwachen wir die mikrobiologische Umgebung der Produktion. Die Dokumentation dieser Muster wird jetzt Schritt für Schritt digitalisiert. Das bedeutet: Wo derzeit noch händisch Formulare und Checklisten ausgefüllt werden, erleichtert und beschleunigt in Zukunft eine neue Software alle Prozessschritte. Darüber hinaus sind wir Kooperationspartner von BioLago, einem Gesundheitsnetzwerk, welches sich als Ziel gesetzt hat, Innovation und Fortschritt im Gesundheitssektor voranzutreiben. Im Rahmen der Digitalisierung werden auch die neuesten regulatorischen Anforderungen bezüglich Data Integrity berücksichtigt und umgesetzt.

Mehr als

600.000

Oberflächen- und Luftproben pro Jahr werden in Zukunft digital erfasst



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Vetter gewinnt Drug Delivery Innovation Award der PDA

Gemeinsam mit dem Waiblinger Unternehmen Syntegon entwickelt Vetter seit 2019 eine flexible Produktionszelle. Für diese Zusammenarbeit wurden Vetter und Syntegon 2021 von der Parenteral Drug Association (PDA) mit dem Drug Delivery Innovation Award in der Kategorie „Partnership“ ausgezeichnet. Das Ziel der flexiblen Produktionszelle ist die Erfüllung des steigenden Bedarfs an kleinen und kleinsten Produktionsmengen mit einer All-in-one-Lösung. Das Lastenheft der flexiblen Produktionszelle basiert auf der langjährigen Erfahrung von Vetter. Die neue Zelle ist Annex-1-kompatibel und entspricht dahingehend den wichtigsten europäischen Regularien zur Herstellung steriler Arzneimittel. Sie ist so ausgelegt, dass bei den abzufüllenden Wirkstoffen möglichst geringe Verluste entstehen. Auch dies wirkt sich ressourcenschonend aus.

Weiterentwicklung des Produkt- und Serviceportfolios

Aus Sicht unserer Kunden spielt das Thema Nachhaltigkeit eine immer größere Rolle bei der Auswahl des passenden Pharmadienstleisters. Pharma- und Biotech-Unternehmen arbeiten verstärkt mit Partnern zusammen, die beim Thema Nachhaltigkeit eine ähnliche Philosophie verfolgen wie sie selbst und somit am selben Strang ziehen. Auch wir achten bei der Auswahl unserer Dienstleister und Partner auf ähnliche Ziele und Werte in diesem Bereich. Denn die Weiterentwicklung unseres Produkt- und Serviceportfolios auf Basis der Kunden- und Marktanforderungen geschieht auch mit dem Ziel der gesteigerten Nachhaltigkeit. So gibt es beispielsweise in der Verpackung von abgefüllten Medikamenten alternative, umweltfreundlichere Materialien auf Papier- oder Cellulosebasis, die zum Einsatz kommen und Kunststoffe mehr und mehr ablösen. Bei Injektionsdevices (Pens, Autoinjektoren) kommen vermehrt Anfragen zu wiederverwendbaren oder aus recyceltem Kunststoff hergestellten Devices. Hier prüft Vetter die Verarbeitbarkeit für eine mögliche Implementierung auf seinen Verpackungslinien.

Nicht nur die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten sind relevant. Als kompetenter und verlässlicher Partner unserer Kunden leisten wir durch höchste Qualität einen wesentlichen Beitrag zur Versorgung der Patienten mit lebenswichtigen Arzneimitteln. Die Lebensqualität von Patienten nachhaltig zu verbessern, ist ein wesentliches Ziel unseres Handelns. Im Jahr 2021 wurden über 223 Millionen Einheiten injizierbarer Medikamente abgefüllt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

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

Vetter befindet sich in einer Wachstumsphase und investiert in die Schaffung neuer Kapazitäten, um auch künftig die wachsende Nachfrage nach lebensnotwendigen Medikamenten zu bedienen. Die Investitionen werden neben dem operativen Cashflow von externen Darlehen finanziert. Es ergeben sich somit keine signifikanten und relevanten Finanzanlagen. Temporäre Finanzmittel werden als Sichtguthaben bei den Kernbanken gehalten. Bei Finanzanlagen im weiteren Sinne, wie der betrieblichen Altersvorsorge und in unserem Zeitwertkontenmodell, nutzen wir Fonds mit einer Wertsicherungskomponente. Diese speziellen Anlageinstrumente mit geringem Risiko für die Guthaben der Mitarbeitenden werden derzeit noch nicht mit gesonderten ESG-Anforderungen angeboten.

Zukunftsvision:

WIEDERVERWENDBARE INJEKTIONSDEVICES

9 INDUSTRIE,
INNOVATION UND
INFRASTRUKTUR



12 NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION



17 PARTNER-
SCHAFTEN
ZUR ERREICHUNG
DER ZIELE



U M W E L T

Natürliche Ressourcen sind begrenzt und die Auswirkungen von Klimawandel und Umweltbelastung real. Als Unternehmen tragen wir in diesem Zusammenhang eine besondere ökologische Verantwortung. Deshalb leisten wir durch verschiedene selbst und anspruchsvoll definierte Ziele unseren Beitrag zu einer effizienteren Nutzung von Energien und Rohstoffen sowie der Reduktion von CO₂-Emissionen. Zudem tragen wir mit dem Einsatz grüner Technologien und Investitionen zum Schutz von Umwelt und Klima bei.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	35
12. Ressourcenmanagement.....	36
13. Klimarelevante Emissionen.....	45



1.562 m³

Wasser in 2021 eingespart, das entspricht dem Jahresverbrauch von 34 Personen

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Eines unserer Hauptanliegen ist es, unsere Emissionen, den Energieverbrauch sowie unsere Abfallmengen, bezogen auf die Bruttowertschöpfung (BWS), zu reduzieren. Gleichzeitig wollen wir die hohen Standards unserer Geschäftstätigkeit als Pharmadienleister aufrechterhalten. Für die Herstellung der für die pharmazeutischen Produkte notwendigen Medien sowie zum Betreiben und Versorgen der notwendigen Infrastruktur wird fast 90 % des gesamten Energiebedarfs benötigt. Des Weiteren können die entstandenen pharmazeutischen Abfälle nicht in herkömmlichen Müllentsorgungsanlagen entsorgt werden, sondern müssen in speziell dafür vorgesehene Verbrennungsanlagen überführt werden. Ungefährliche Abfälle führen wir einer Sortieranlage zu.

Insgesamt haben wir seit 2019 eine Gesamtenergieeinsparung in Höhe von 8,25 %, bemessen an der Bruttowertschöpfung, erreicht. Das bedeutet, dass wir die eingesetzte Energie bei steigender Wertschöpfung effizienter nutzen.

Verbrauch natürlicher Ressourcen (in Relation zum Jahr 2020):
Gesamtenergieverbrauch: 160.992.404 kWh (+1,86 %)

Strom:	61.860.591 kWh (+ 0,79 %)
Erdgas:	83.305.257 kWh (+ 37,28 %)
Flüssigstickstoff:	3.422.342 kWh (+ 23,41 %)
Heizöl:	1.585.957 kWh (+ 23,02 %)
Wasser:	338.021 m ³ (+ 1,80 %)
CO ₂ -Emissionen:	17.770 t (+ 19,49 %)

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



10,6 Mio. kWh

selbst generierte und verbrauchte erneuerbare Energien im Jahr 2021. Das entspricht einem jährlichen Stromverbrauch von 2.655 Vier-Personen-Haushalten.



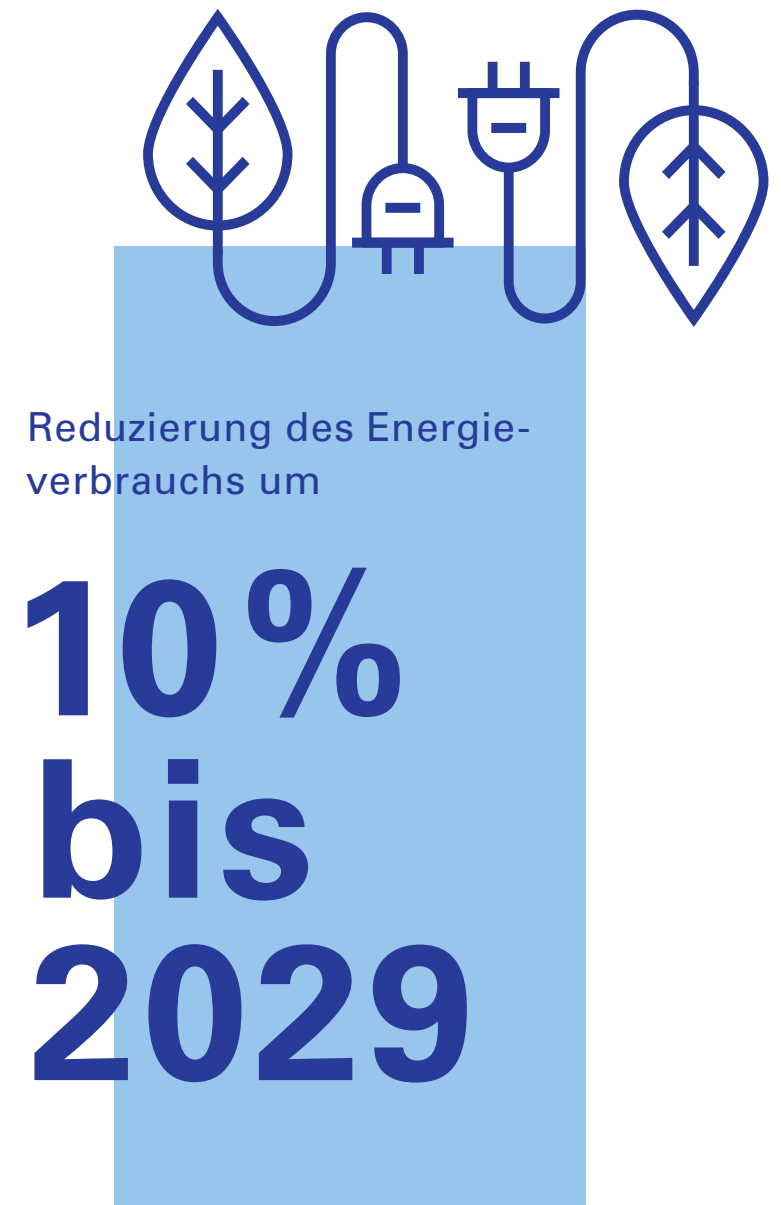
12. Ressourcenmanagement

Nachhaltiges Energiekonzept

Unser Bewusstsein für ein nachhaltiges Wirtschaften und den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Rohstoffen ist sehr hoch. Bereits seit 2014 hat Vetter es sich daher zum Ziel gesetzt, den eigenen Energieverbrauch und die emittierten Treibhausgase auf ein Minimum zu senken. Mit dem sukzessiven Ausbau von Photovoltaik-Anlagen auf Dächern und an Fassaden und dem Einsatz von Geothermie und (Biogas-)Blockheizkraftwerken an unseren Standorten generieren wir unsere eigenen erneuerbaren Energien. Zugekaufter Strom wird bereits seit 2014 an den deutschen Standorten und nachfolgend auch in Österreich mit zertifiziertem Ökostrom aus Wasserkraft und Ökogas erzeugt.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unseren Energieverbrauch bis ins Jahr 2029 um insgesamt 10 % im Vergleich zum Basisjahr 2019 zu reduzieren – trotz steigender Auslastung und Unternehmenswachstum. Dafür haben wir über die letzten Jahre kontinuierlich weitere Maßnahmen ausgearbeitet und implementiert. Allein in diesem Jahr wurden acht Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz umgesetzt. Die Umrüstung auf verschiedene neuere Motoren in den Lüftungsanlagen ermöglicht uns beispielsweise eine jährliche Einsparung von 45.000 kWh Strom. Außerdem haben wir eine Water-for-Injection-Rückführung eingeführt, die 47.196 kWh Strom, 13.452 kWh Gas und 1.562,5 m³ Wasser jährlich einspart. Auch Kälteanlagen und Druckluftanlagen wurden durch hocheffiziente Systeme ausgetauscht.

Ein weiteres Beispiel der konsequenten Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist unser Zentrum für Optische Kontrolle und Logistik in Ravensburg. Hier kombinieren wir den Betrieb eines umweltschonenden Biogas-Blockheizkraftwerks mit dem Einsatz von Geothermie und der Nutzung von Überschussenergie sowie Photovoltaik-Anlagen. Ein nachhaltiges Energiekonzept, welches unter anderem mit einem renommierten internationalen Branchenpreis als „Facility of the Future“ von der ISPE (International Society for Pharmaceutical Engineering) ausgezeichnet wurde.



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Moderne Mobilität

Mit Leasingangeboten von E-Bikes und Fahrrädern setzen wir uns für eine gesunde Mobilität unserer Mitarbeitenden und für eine grünere Heimat ein. Das 2019 eingeführte JobRad-Modell findet großen Zuspruch bei der Belegschaft. Das Leasingvolumen betrug für 1.337 Fahrräder in 2021 4.343.434 Euro. Zusätzlich möchten wir unsere Mitarbeitenden fit auf dem Fahrrad machen und boten 2021 eine Workshop-Reihe zum Fahrrad an mit Fahrsicherheitstrainings und Bike-Quick-Checks mit dem Radprofi Daniel Gathof. Vetter stellt außerdem Stellplätze im Radhaus am Bahnhof Ravensburg zur Verfügung, sodass das Fahrrad sicher verstaut ist. Durch modern ausgestattete Fahrradabstellplätze und die Bereitstellung von Elektrofahrrädern zum kostenfreien Einsatz zwischen den einzelnen Standorten investiert Vetter in eine bessere Fahrradinfrastruktur.

Mitarbeitende, die bei ihrem Arbeitsweg auf ein Auto verzichten möchten oder müssen, können sich über ein Mitfahrportal in unserem Intranet zu Fahrgemeinschaften zusammenschließen. Darüber hinaus unterstützen wir in 2022 den Kauf eines ÖPNV-Tickets. Vetter übernimmt hierbei 50 % des monatlichen Ticketpreises.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



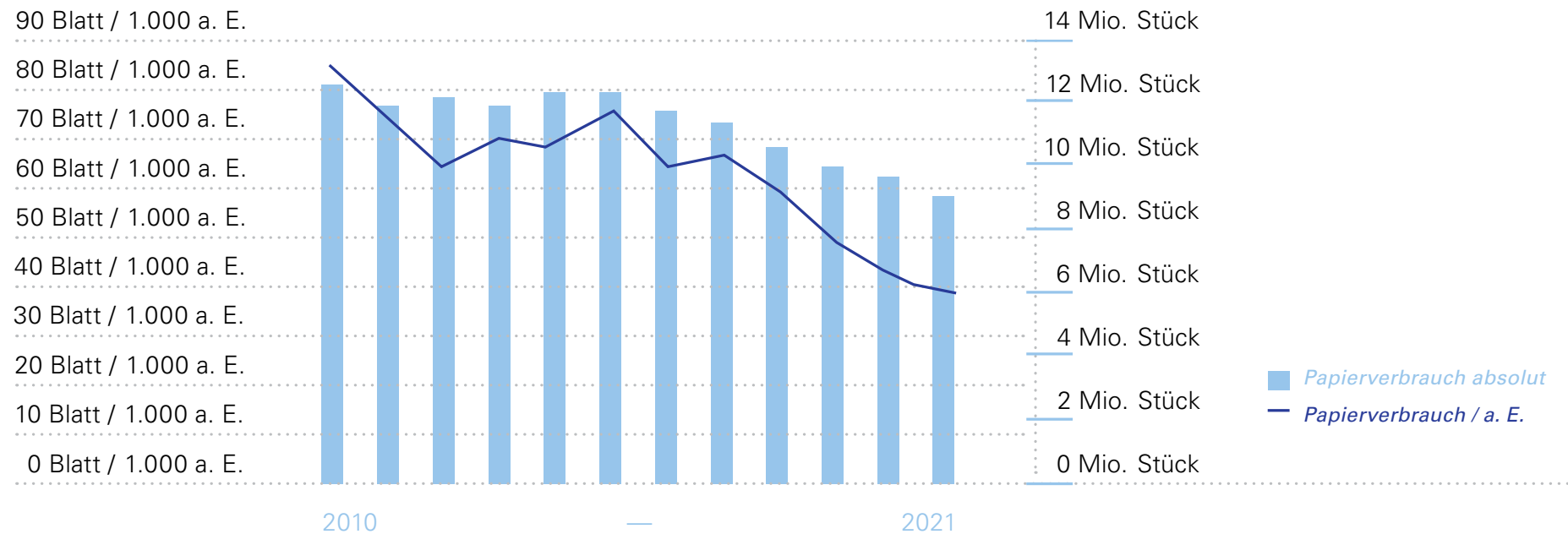
Papierverbrauch senken

Vetter verfolgt die schrittweise Umstellung auf Electronic Batch Record und Material-Tracking-Systeme. Diese ermöglichen elektronische, d. h. papierlose, automatisiert erstellte Chargenprotokolle und Materialverfolgung. Unabhängig davon konnte der Papierverbrauch seit 2010 bereits deutlich reduziert werden. Im Jahr 2021 haben wir zusätzlich auf eine rein digitale Form der Gehaltsabrechnungen umgestellt. Anstelle des Versands der Abrechnungen in Papierform können diese nun von allen Mitarbeitenden im internen HR-Portal eingesehen und heruntergeladen werden. Das etablierte Druckerkonzept wird kontinuierlich geprüft, um weitere Einsparungen und Optimierungen zu realisieren. Durch diese Maßnahmen konnte die Anzahl der Einzeldrucker im gesamten Unternehmen signifikant reduziert werden. In Summe konnten wir im Jahr 2021 durch viele verschiedene Maßnahmen ca. 1.235 Pakete mit je 500 Blatt Papier im Vergleich zum Vorjahr einsparen. Das entspricht einem Papierturn von fast 70 Meter Höhe.

Reinhaltung des Abwassers

Aufgrund der hohen Anforderungen an unseren Produktionsprozess sind die Möglichkeiten einer signifikanten Reduzierung der aktuellen Abwassermenge gering. Die von Vetter freiwillig beauftragte und vom Institut Alpha durchgeführte Abwasseranalyse bestätigt allerdings, dass das Abwasser für alle drei Produktionsstandorte als vollkommen unauffällig bezeichnet werden kann. Darüber hinaus sind für uns die Reinhaltung des Abwassers und die präventive Verhinderung einer potenziellen Verunreinigung wichtige Anliegen. Derzeit prüfen wir daher den Einbau von Absperrblasen, welche den Schutz unserer Abwasserkanäle zusätzlich vor eventuellen Stoffaustritten gewährleisten können. Auch führen wir zurzeit eine detaillierte Analyse der Zusammensetzung unseres Abwassers durch, um eventuell vorhandene API-Wirkstoffgruppen (Active Pharmaceutical Ingredient) zu identifizieren.

Papierverbrauch jährlich, angegeben in Anzahl absolut sowie in Blatt pro abgefüllter Einheit (a. E.)



Chancen und Risiken

Risiken im Bereich Ressourcenverbrauch sehen wir vor allem bei dem steigenden CO₂-Preis und den damit einhergehenden steigenden Kosten der Energieversorgung. Die Chance besteht darin, die Effizienz kontinuierlich zu verbessern und einen Transfer der Energieversorgung anzustreben. Aufgrund der Vorgaben unserer Kunden im Bereich Materialien, aber auch Zulieferer haben wir nicht uneingeschränkt Einfluss auf den Ressourcenverbrauch und die Beachtung der Ökosysteme. Wir haben gemeinsame Bestrebungen mit Kunden, da diese auch Nachhaltigkeitsziele in ihre Strategien einbeziehen.

Umweltaspektbewertung

Zuvor beschriebene Ziele und Maßnahmen leiten wir aus einer jährlich aktualisierten Umweltaspektbewertung und dem dabei identifizierten Handlungsbedarf ab (siehe Abbildung unten). Sie zeigt eventuelle Risiken auf, die sich für die Umwelt durch unsere Geschäftstätigkeit ergeben können, und wird bei Bedarf auch unterjährig angepasst.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

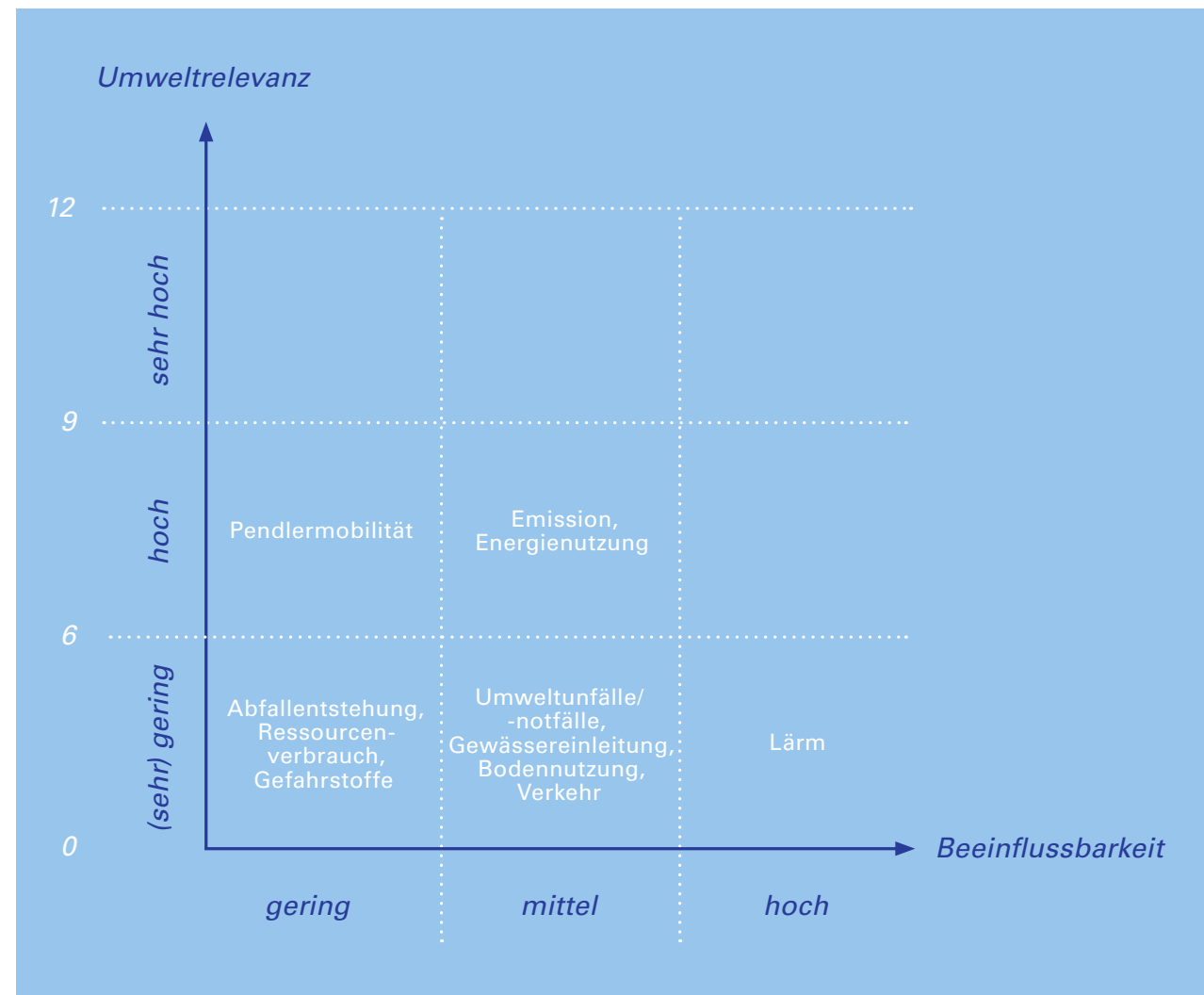
Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Portfolio der bedeutenden Umweltaspekte für 2021 für Vetter

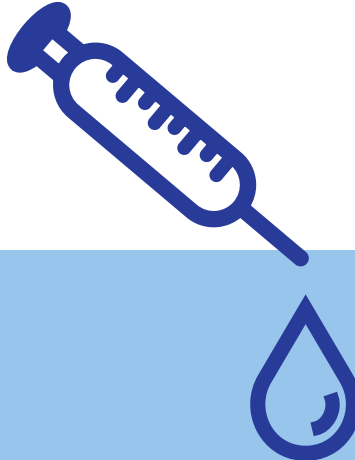


Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Als Pharmadienstleister (CDMO) agieren wir in einem GMP-Umfeld mit allen damit einhergehenden Vorgaben. Unsere Kunden und nicht zuletzt die Patienten, die unsere Produkte nutzen, verlassen sich auf höchste Qualitätsstandards. Aus diesem Grund können wir nach heutigem Stand keine recycelten Werkstoffe im Bereich der Primärpackmittel einsetzen.

Die unten aufgeführten Rohstoffe, Hilfs- und Packmittel wurden 2021 für die Produktion eingesetzt:



<i>Rohstoffe / Hilfsmittel / Packmittel</i>		<i>Abwasser / Abfall</i>	
Gummitteile:	271.824.086 Stück	Abwasser:	321.119 m ³
Kunststoffteile:	44.825.785 Stück	Gesamtabfallmenge:	2.053 t
Faltschachteln:	10.397.346 Stück	Abfall ungefährlich:	519 t
Glaskörper:	242.467.290 Stück	Abfall gefährlich:	65 t
Beipackzettel:	9.374.209 Stück	pharm. rel. Abfall:	806 t
Oberfolie:	859.108 m	Wertstoffe:	664 t
Unterfolie:	914.017 m		
Verschlusssteile:	402.722.672 Stück		
Autoinjektoren:	2.467.327 Stück		

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

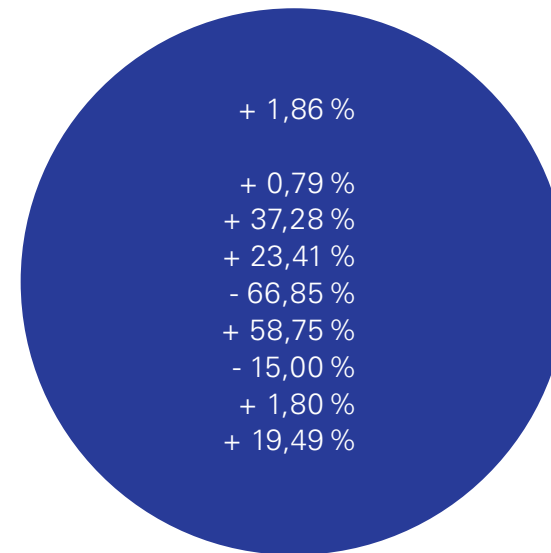
Anhang



Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Unser Ziel ist es, unseren Gesamtenergieverbrauch zu senken. Dazu haben wir dank spezieller Maßnahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie in den vergangenen Jahren auch schon große Erfolge verzeichnen können. Durch das stetige Wachstum unseres Unternehmens, die zunehmende Anzahl an Mitarbeitenden und den Ausbau der Standorte im letzten Jahr ist auch der Verbrauch von Ressourcen wie Strom, Heizöl und Wasser gestiegen. Nachfolgend geben wir einen Überblick über den absoluten Energieverbrauch von Vetter im Jahr 2021 und die Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr.

Gesamtenergieverbrauch:	160.992.404 kWh
Sektor Strom:	61.860 kWh
Sektor Erdgas:	83.305.257 kWh
Sektor Stickstoff:	3.422.342 kWh
Sektor Heizöl:	159.333 kWh
Fernwärme:	744.520 kWh
Geothermie:	3.262.029 kWh
Sektor Wasser:	338.021 m ³
Sektor Emissionen:	17.770 t CO ₂



**EFFIZIENTERE
ENERGIENUTZUNG
TROTZ STETIGEM
UNTERNEHMENS-
WACHSTUM**

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

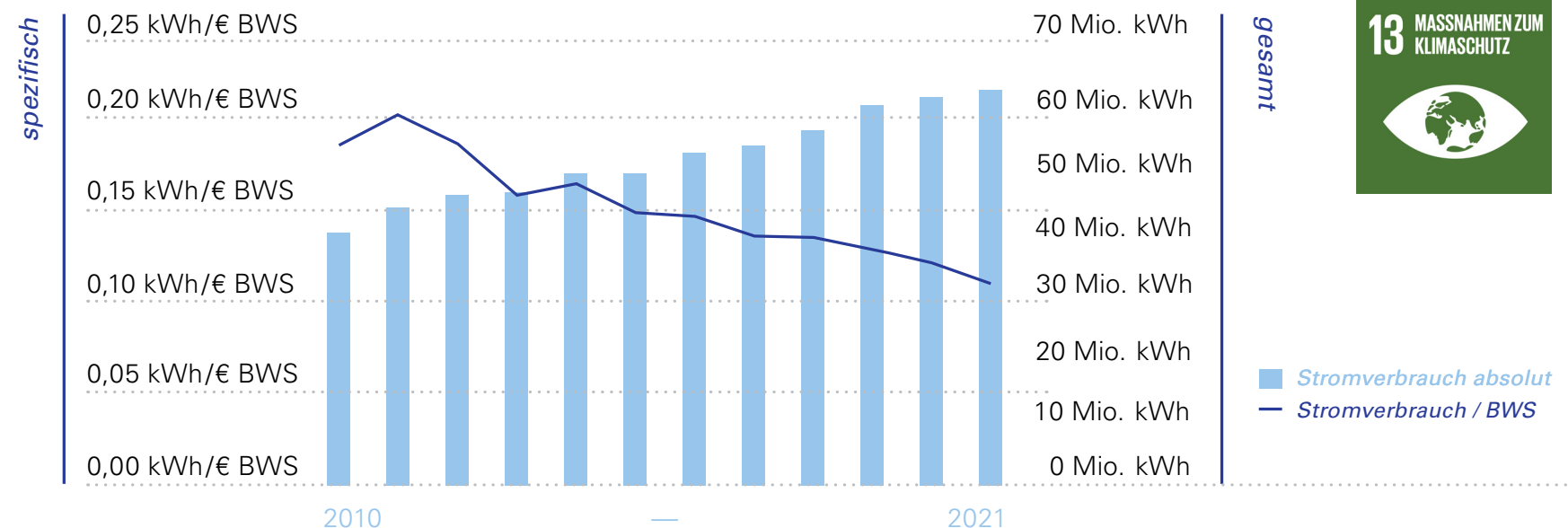
Die Verringerung des Energieverbrauchs berechnen wir anhand des Standards, der sich aus der ISO 50001 Energiemanagement ergibt. Als Energy Baseline verwenden wir momentan noch das Basisjahr 2019. Dieses wird allerdings mit Inbetriebnahme unseres neuen Produktionsstandortes RVP II neu definiert. Die Entwicklung unseres jährlichen Stromverbrauchs wird in der folgenden Grafik dargestellt. Durch das zuvor schon erwähnte stetige Wachstum von Vetter und die damit einhergehende Produktionsausweitung haben wir einen proportionalen Anstieg des absoluten Stromverbrauchs zu verzeichnen. Allerdings ist es uns in den vergangenen Jahren kontinuierlich gelungen, den Stromverbrauch, bezogen auf die Bruttowertschöpfung, zu senken.

Einige der Maßnahmen, die zur Verbesserung der Energieeffizienz umgesetzt wurden, haben wir bereits im Bereich Ressourcenmanagement angesprochen. Ergänzend zu den eigenen Initiativen unterstützt Vetter darüber hinaus aktiv den Ausbau erneuerbarer Energien beim Zukauf von CO₂-Zertifikaten. Hier-

durch haben wir in diesem Jahr Projekte in Mexico, Costa Rica und Brasilien gefördert, welche zur nachhaltigen Energieerzeugung und Stromversorgung dieser Regionen beitragen. Auf die genaueren Details der Projekte gehen wir im Bereich klimarelevante Emissionen genauer ein.

Seit 2012 haben wir mehr als 7,8 Millionen Euro in über 120 Effizienzmaßnahmen investiert. Insgesamt belaufen sich die Energieeinsparungen seit 2012 auf über 31 Millionen kWh. Allein durch die Einführung eines Energiemanagementsystems im Jahr 2014 wurden bereits 98 Optimierungsprojekte umgesetzt. Hierdurch konnten wir CO₂-Einsparungen in Höhe von mehr als 15.000 t erzielen. Die Umrüstung unserer Lüftungsanlagen, bei denen ca. 750 AC-Motoren durch EC-Motoren ersetzt wurden, führten zu einer Einsparung von jährlich 900.000 kWh Strom.

Stromverbrauch jährlich gesamt/spezifisch pro Bruttowertschöpfung (BWS)



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Für die Verarbeitung der pharmazeutischen Produkte verwenden wir neben den produktspezifischen Roh- und Hilfsstoffen ausschließlich Trinkwasser. Im Jahr 2020 lag der Verbrauch insgesamt bei 338.021 m³ Trinkwasser und 321.119 m³ Abwasser. Darüber hinaus stellen wir für die aseptische Abfüllung von Medikamenten sogenanntes WFI (Water for Injection) her. Hierbei handelt es sich um Wasser für Injektionszwecke, welches durch viele pharmazeutische Prozessschritte so aufbereitet wird, dass es direkt in die Blutbahn injiziert werden kann. Für die Herstellung von einem Kubikmeter WFI werden 2,65 m³ Trinkwasser benötigt. Wie bei den Ressourcen zuvor gilt auch hier: Durch das stetige Wachstum, das Vetter in den letzten Jahren zu verzeichnen hatte, und die damit verbundene erhöhte Produktivität steigt parallel auch der absolute Wasserverbrauch pro Jahr. Allerdings ist es uns gelungen, den Wasserverbrauch, bezogen auf die Bruttowertschöpfung (BWS), kontinuierlich zu senken.



INHALT

Allgemeines

Strategie

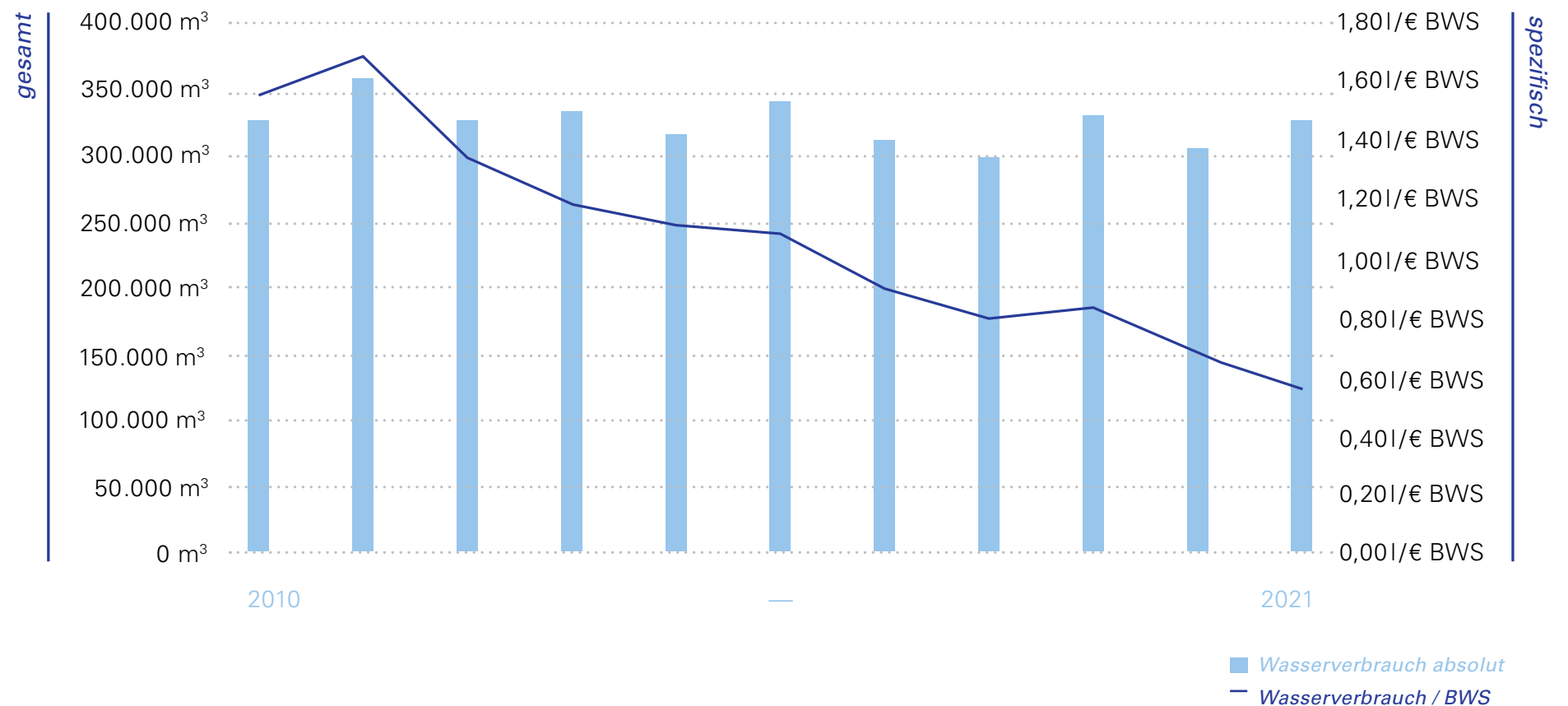
Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

Wasserverbrauch gesamt/spezifisch



Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Bei der Betrachtung der Abfallentwicklung über die letzten Jahre ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei unserem Wasser- und Stromverbrauch: Durch ansteigende Produktions- und Mitarbeitendenzahlen sowie der Erweiterung von Standorten steigen ebenfalls unsere Abfallmengen. Auch die Abfallmengen konnten analog zu den anderen Ressourcen, bezogen auf die Bruttowertschöpfung, stetig reduziert werden.

Unsere Gesamtabfallmenge ist gesunken von 2.240 t auf 2.053 t (– 8 % im Vergleich zum Vorjahr). Die Zusammensetzung des produzierten Abfalls ergibt sich wie folgt:

Abfall ungefährlich:	519 t
Abfall gefährlich:	65 t
pharmazeutisch relevanter Abfall:	806 t
Wertstoffe zum Recyceln:	607 t

32 % unserer Abfälle werden aktuell als sortenreine Wertstoffe einer stofflichen Verwertung zugeführt. Für die ungefährlichen Gewerbeabfälle bestätigt unser Entsorger eine Sortierquote von 100 % und eine Recyclingquote von 30 %.

40% Recyclingquote*

* Vetter intern 32%, inkl. Entsorgungsdienstleister 40%

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

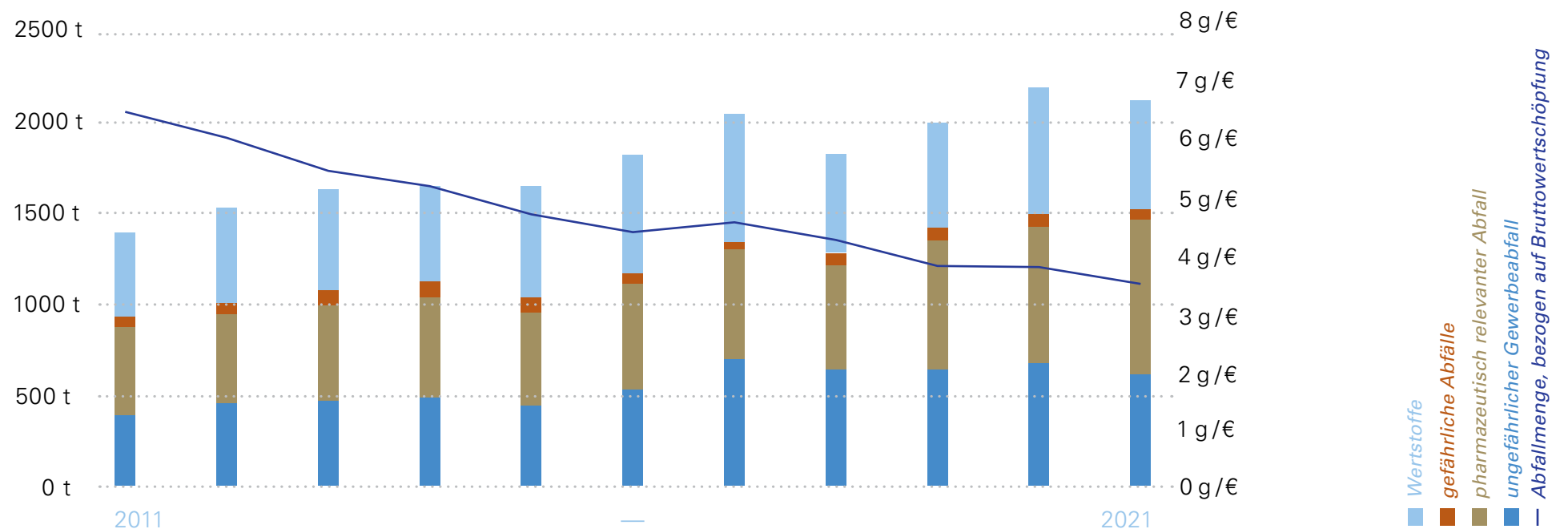
Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Abfallentwicklung bei Vetter



13. Klimarelevante Emissionen

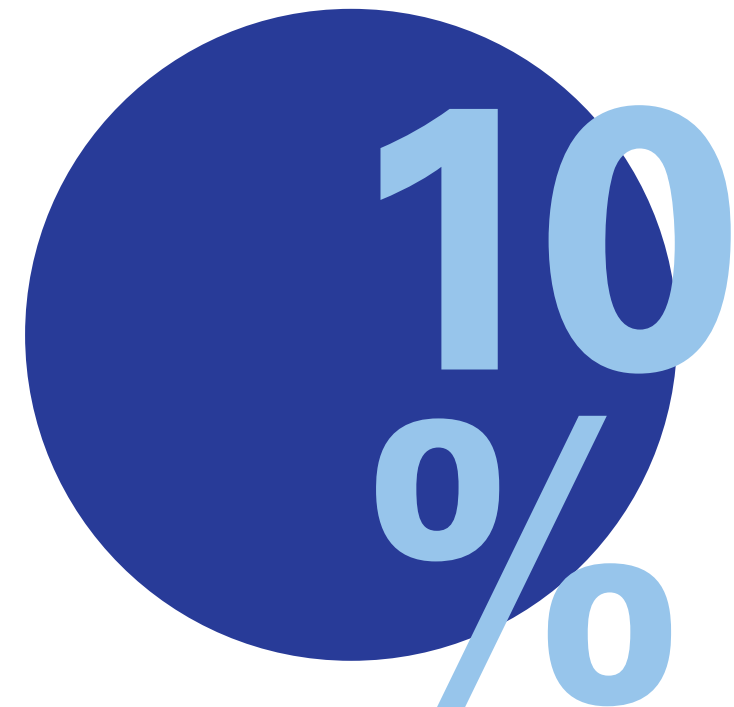
Ein verantwortungsbewusster Umgang mit Emissionen ist uns wichtig. Daher produzieren wir bereits seit 2020 in Deutschland CO₂-neutral. Seit diesem Jahr trifft dies weltweit auf alle Unternehmensstandorte von Vetter zu. Es ist uns ein ständiges Anliegen, die ausgestoßenen CO₂-Emissionen kontinuierlich zu reduzieren und wertschöpfend auszugleichen. Unser Ziel dabei ist, die produzierten Gesamtemissionen in Bezug auf die Bruttowertschöpfung bis 2029 um 10 % zu senken. Aktuell befinden wir uns bei 30,7 g pro Tausend Euro Bruttowertschöpfung. Zur Erreichung dieses Ziels wurden im Jahr 2021 wieder unterstützende Maßnahmen umgesetzt. Unsere wesentlichen eingesetzten Ressourcen, die im Prozess Emissionen verursachen, sind Diesel, Heizöl, Erdgas, Stickstoff und Geschäftsreisen.

zudem die Stromversorgung in isolierten Regionen des Landes und deckt die steigende Stromnachfrage klimafreundlich ab. Durch den Kauf von Zertifikaten haben wir auch den Bau eines Mikrowasserkraftwerks in Nepal unterstützt. Mikrowasserkraftwerke haben eine Kapazität von 5 bis 500 kW und nutzen die Kraft fallenden Wassers zur Stromerzeugung. Das in Nepal gebaute Werk soll insbesondere ärmere Regionen des Landes mit Strom versorgen und bisher genutzte fossile Energieträger ersetzen. Hinzu kommen außerdem die Förderung von Windparks in Costa Rica und Brasilien.

Zukauf von Zertifikaten

Aufgrund des hohen Qualitätsstandards sowie hoher regulatorischer Vorgaben im Pharmabereich und der heutigen Technologien lassen sich einige Emissionen nicht komplett vermeiden. Umso mehr liegt uns daran, sie durch die Unterstützung von weltweiten Klimaschutzprojekten auszugleichen. Diese Projekte unterliegen strengen Kriterien, wie beispielsweise der ausschließlichen Produktion erneuerbarer Energien, und werden regelmäßig zertifiziert. Die Zertifikate sind darauf ausgerichtet, in Entwicklungsländern die Emissionen zu reduzieren. Sie sind dem CDM-Standard zuzuordnen, welcher zu den drei ausgewählten Kyoto-Protokoll-Standards zählt.

Allein durch den Zukauf von Emissionszertifikaten des „Oaxaca II Wind Energy Project“ wurden bereits 17.200 t CO₂ kompensiert. Die aus 68 Turbinen bestehende Windfarm liegt im mexikanischen Bundesstaat Oaxaca. Die Anlage erhöht den Anteil von erneuerbaren Energien am Strommix in der Region und verringert so die Nutzung fossiler Energiequellen. Mit einer Leistung von 102 Megawatt spart das Windenergie-Projekt jährlich rund 240.160 t CO₂-Äquivalente ein. Der Windpark verbessert



weniger
Gesamtemissionen
bis 2029



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

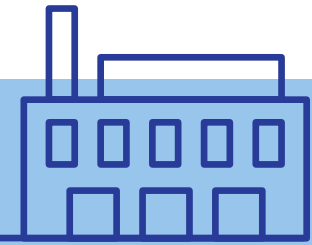
Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Leistungsindikatoren zu Kriterium 13



Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GHEN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Unser Treibhausgas (THG)-Emissions-Reporting erfolgt in allen Bereichen immer bezogen auf die CO₂-Äquivalenz. Potenzielle andere Emissionen werden entsprechend umgerechnet und in den CO₂-Äquivalenzwert integriert. Insgesamt wurden in Scope 1 17.673 t CO₂-Äquivalent produziert, um den Energiebedarf von Vetter zu decken.

Erdgas:	14.995 t
Heizöl:	466 t
Stickstoff:	1.934 t
Diesel und Benzin:	280 t

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



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

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

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

Die unter Scope 3 fallenden Emissionen können von uns bisher noch nicht vollständig abgebildet werden. Geschäftsreisen per Bahn und Flugzeug können wir mit 97 t bemessen. Alle weiteren in Scope 3 anfallenden CO₂-Emissionen sind stark abhängig von unseren Lieferanten und Dienstleistern. Dadurch können wir noch nicht beurteilen, wann wir Scope 3 vollständig abbilden können.

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

Unser Ziel ist es, die produzierten THG-Gesamtemissionen in Bezug auf die Bruttowertschöpfung bis 2029 um 10 % im Vergleich zum Basisjahr 2019 zu senken. Zur Erreichung dieses Ziels wurden auch dieses Jahr wieder unterstützende Maßnahmen umgesetzt. So haben wir beispielsweise ein neues Blockheizkraftwerk aufgeschaltet sowie Anlagen für Luftentfeuchtung in einer unserer Produktionsstätten saniert und mit einem Kreuzwärmetauscher ausgestattet. Aufgrund des hohen Qualitätsstandards sowie hoher regulatorischer Vorgaben im Pharmabereich lassen sich einige Emissionen auf dem heutigen Stand der Technologien nicht komplett vermeiden. Umso mehr liegt uns daran, diese durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten auszugleichen. Die Projekte unterliegen strengen Kriterien, wie der ausschließlichen Produktion erneuerbarer Energien, und werden regelmäßig zertifiziert. Zur Berechnung der Verringerung der Emissionen verwenden wir den Standard, der sich aus der ISO 50001 ergibt. Als Basisjahr verwenden wir momentan noch das Jahr 2015. Dieses wird allerdings mit Inbetriebnahme unseres neuen Produktionsstandorts RVP II neu definiert. Bis Ende 2021 haben wir den CO₂-Fußabdruck mit einem CO₂-Äquivalent berechnet. Im Jahr 2022 wollen wir die ISO 14064 für die Berechnung und Implementierung verwenden.

GESELLSCHAFT

Die Gesellschaft befindet sich in einem steten Wandel und stellt uns alle immer wieder vor neue Herausforderungen. Als weltweit operierendes Unternehmen sehen wir uns in der Pflicht, diesen Herausforderungen aktiv zu begegnen, indem wir durch konkrete Maßnahmen das gesellschaftliche Miteinander positiv gestalten – lokal, regional und weltweit.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



14. Arbeitnehmerrechte	48
15. Chancengerechtigkeit	50
16. Qualifizierung	56
17. Menschenrechte	66
18. Gemeinwesen	70
19. Politische Einflussnahme	75
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	76

926

neue Mitarbeitende in 2021

14. Arbeitnehmerrechte

Gemeinsame Grundsätze

Für Vetter sind die Achtung und Umsetzung aller geltenden Arbeitnehmerrechte eine Selbstverständlichkeit. Nur so werden wir unserem Anspruch gerecht, ein hochattraktiver und glaubwürdiger Arbeitgeber zu sein. Gleichzeitig bildet dies für uns die Basis für ein in jeder Hinsicht „gesundes“ Arbeiten. Das spiegelt sich unter anderem im Vetter Verhaltenskodex wider, der nicht nur digital veröffentlicht und damit für jeden zugänglich ist, sondern allen Mitarbeitenden auch gedruckt zur Verfügung gestellt wird. Er unterstützt uns in unserer täglichen Arbeit, ethisch und rechtlich einwandfrei zu handeln.

Vetter bekennt sich selbst und verpflichtet zudem alle seine Geschäftspartner zu rechts- und gesetzeskonformem Verhalten. Im Arbeitskontext bedeutet dies insbesondere, Menschenrechte und grundlegende Arbeitsnormen einzuhalten – wie beispielsweise die der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation ILO). Zudem lehnen wir jegliche Form von Zwangs- und/oder Kinderarbeit ab, sorgen für Gesundheitsschutz und gewährleisten eine angemessene Vergütung, die mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Normen entspricht. Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette lehnen wir ab. Es werden bereits heute alle einschlägigen Arbeitnehmerrechte eingehalten. Quantitative Ziele haben wir in diesem Bereich aktuell nicht.

Mehr als gesetzliche und tarifliche Mindeststandards

Das Handeln und Denken von Vetter geht über gesetzliche Vorgaben weit hinaus. Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ beispielsweise verpflichtet sich Vetter, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung.

In unserem Unternehmen sorgen wir für eine benachteiligungsfreie Arbeitsumgebung mit gelebter Chancengleichheit und individuellen (Weiter-)Entwicklungsmöglichkeiten. Dies stellt für uns eine wesentliche Grundlage dafür dar, unser Bestandspersonal zu halten und neues Personal rekrutieren zu können.

In vielfältiger Weise bietet Vetter seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erheblich mehr, als gesetzliche oder tarifliche Mindeststandards zu Arbeitnehmerrechten und Arbeitsbedingungen vorgeben bzw. vorsehen. Hierzu zählen insbesondere Maßnahmen und Angebote zur Gesunderhaltung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Urlaub und Freistellungen, Mobilitätszuschüssen sowie Leistungen zur Altersvorsorge und unternehmenseigene Betriebsrestaurants.

Risiken

Im direkten Unternehmensumfeld haben wir keine Risiken zum Thema Arbeitsrechte feststellen können. Wir prüfen aktuell die Angaben des neu anstehenden Sorgfaltspflichtengesetzes und wie wir diese umsetzen können, beispielsweise indem wir die Arbeitnehmerrechte in unserer Lieferkette betrachten.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Kommunikation

Über alle maßgeblichen Arbeitsbedingungen, Angebote und Leistungen informieren wir unsere Mitarbeitenden sowohl allgemein als auch durch zielgruppenspezifische Formate und Veranstaltungen. Den gegenseitigen Austausch hierzu fördern wir aktiv. Zu den Formaten gehören unter anderem „GF im Dialog“, bei dem die Geschäftsführung im direkten Austausch mit den Mitarbeitenden ist und auf Fragen der Belegschaft Auskunft gibt, die Vetter Management News, in denen Führungskräfte über relevante Informationen der Unternehmensführung informiert werden, die informativen Videos und Jubilarfeiern sowie das dreimal jährlich erscheinende Mitarbeitermagazin „Vetter Blatt“.

Darüber hinaus erhält Vetter von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das unternehmenseigene V³-Programm zahlreiche Anregungen und kreative Ideen zur kontinuierlichen Verbesserung von Unternehmensabläufen und -prozessen. Dies ist Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie von Vetter und leistet einen Beitrag zur Förderung der Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeitenden.

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Seit 1976 besteht bei Vetter ein Betriebsrat, der die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertritt. Mit ihm werden unter anderem arbeitnehmerrechtliche Themen wie Arbeitszeit oder Entgelt diskutiert, verhandelt und mittels entsprechender Betriebsvereinbarungen verbindlich niedergeschrieben. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat gestaltet sich dabei ebenso konstruktiv wie vertrauensvoll. Er wird kontinuierlich und umfassend in alle mitarbeiterrelevanten Unternehmensentscheidungen eingebunden. Standardisierte Gespräche zwischen Vertretern des Betriebsrats und Human Resources erfolgen auf Wochenbasis, zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsratsgremium quartalsweise.

Zusätzlich zu den bestehenden Berichtswegen existieren implementierte Meldemöglichkeiten wie etwa die Whistleblowing-Hotline. Durch diesen engen Austausch stellen wir sicher, dass Vetter über arbeitnehmerrechtlich relevante Themen fortlaufend informiert ist und von etwaigen Missachtungen – auch wenn das Risiko hierfür als äußerst gering angesehen wird – umgehend erfahren würde.



Deutsche Standards weltweit

Vetter hat seinen Hauptsitz in Ravensburg (Baden-Württemberg, Deutschland) und verfügt über Produktionsstätten in Deutschland, Österreich und den USA sowie über Vertriebsniederlassungen in Singapur, Japan, Südkorea und China. Dabei werden deutsche Standards, wo immer möglich, umgesetzt, nicht zuletzt um dadurch einen Vorteil als Arbeitgeber gegenüber Unternehmen vor Ort anzustreben bzw. um die Attraktivität als lokaler Arbeitgeber zu steigern. Neben den lokalen Gesetzgebungen der relevanten Länder werden deutsche sowie europäische Standards an den ausländischen Standorten und für die dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestrebt. Dies betrifft sowohl unternehmensinterne und betriebsübergreifende als auch individuelle Regelungen und Prozesse, etwa bei den Themen Gehalt, Benefits und (Vertrauens-)Arbeitszeit bis hin zum Datenschutz.

15. Chancengerechtigkeit

Vetter ist ein global tätiges Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft. Unser Ziel ist es, eine integrative Kultur des Miteinanders zu schaffen, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich in gleichen Teilen persönlich weiterentwickeln und entfalten können. Das gesundheitliche Wohlbefinden ist dabei für uns eine Grundvoraussetzung.

Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Unser Code of Conduct ist die Leitlinie für unser Handeln und ist verpflichtend für alle Mitarbeitenden weltweit. Er legt ein respektvolles und regelkonformes Miteinander fest – sowohl in der Belegschaft als auch in der Zusammenarbeit mit Partnern und Lieferanten.



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Auszug aus dem

CODE OF CONDUCT

„Wir respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und persönlichen Rechte jedes einzelnen Mitarbeiters. Wir arbeiten zusammen mit Menschen verschiedener ethnischer Herkunft, Kultur, Religion, Alter, Behinderung, Rasse, sexueller Ausrichtung, Weltanschauung und Geschlecht. Im Einklang mit unseren Werten und den arbeitsrechtlichen Vorgaben der Länder, in denen wir tätig sind, tolerieren wir keine Diskriminierung oder vergleichbar beleidigendes Verhalten gegenüber Personen aufgrund der genannten Merkmale. Diese Grundsätze gelten auch für alle Personalentscheidungen einschließlich Personaleinstellung, Schulung, Beurteilung, Beförderung und Vergütung.“

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Diversity

Die Arbeitswelt bei Vetter ist bunt und vielfältig: Bei uns sind mehr als 5.700 Mitarbeitende aus 61 verschiedenen Ländern beschäftigt. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und davon überzeugt, dass diese Vielfalt ein entscheidender Faktor für unseren Unternehmenserfolg ist. Deswegen haben wir im Jahr 2017 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Damit bekennen wir uns offiziell zu einem vorurteilsfreien, wertschätzenden Arbeitsumfeld, in dem Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herrscht – unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht oder geschlechtliche Identität, ethnische Herkunft, Nationalität und Alter. Im Rahmen der Diversity Week rund um den Diversity-Tag am 18. Mai 2021 fanden im Unternehmen an unterschiedlichen Orten eine Reihe von kleineren Aktionen statt – analog wie digital.



Integrations-Initiative der Deutschen Wirtschaft

Vielfalt fördern wir auch, indem wir seit 2015 die Integrations-Initiative der Deutschen Wirtschaft unterstützen. Im Rahmen dieser Initiative wurden bereits mehr als 30 Geflüchtete bei uns angestellt oder haben eine Ausbildung bei uns begonnen. Bei Bedarf werden die Geflüchteten und Kriegsvertriebenen auch mit Deutschkursen vor und nach der Einstellung bei Vetter unterstützt.



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

5.700

Beschäftigte aus

61

LÄNDERN

18%

der Mitarbeitenden
arbeiten in Teilzeit



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir möchten ein attraktiver Arbeitgeber sein, der den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht wird. Aus diesem Grund verfügt Vetter über verschiedene Arbeitszeitmodelle: von der 9-Gang-Betriebszeitschaltung bis hin zur Vertrauensarbeitszeit im Gleitzeitmodell.

Unser aktuelles Gleitzeitmodell mit einem Gleitzeitrahmen von 6 bis 21 Uhr ist beispielsweise eine Möglichkeit, den Tag im Sinne einer ausgewogenen Work-Life-Balance zu gestalten. Unterschiedliche Teilzeitmodelle, die sowohl in Verwaltung als auch Produktion möglich sind, schaffen noch mehr Flexibilität. Wer nur vorübergehend in Teilzeit gehen möchte, zum Beispiel auf ein oder zwei Jahre begrenzt, kann das mit der sogenannten Brückenteilzeit tun.

Im Bereich der Produktion haben wir in den hohen Gängen wie dem 7/3-Arbeitszeitmodell, bei dem unsere Mitarbeitenden innerhalb von sieben Tagen drei verschiedene Schichten (Früh-, Spät- und Nachtschicht) arbeiten, außerdem erfolgreich die 38-Stunden-Woche eingeführt. Es ist unser Bestreben, die Schichtarbeit durch gezielte Anreize noch attraktiver zu gestalten. Neben der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und finan-

ziellen Aspekten spielen für uns auch Faktoren wie Gesundheit, soziale Kontakte und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle. Mit unserem Pilotprojekt zum mobilen Arbeiten und Angeboten wie dem JobRad, unserem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), bezahlten Freistellungen und vielem mehr tragen wir dem Rechnung.

Auch unsere betriebliche Urlaubsregelung trägt zur Steigerung von Gesundheit und Wohlbefinden bei. Sie gewährt pro Jahr bis zu zehn Tage mehr Urlaub als gesetzlich vorgesehen und ermöglicht außerdem zusätzliche Urlaubstage. So etwa ein Urlaubstag ab zehn Jahren Betriebszugehörigkeit, ein weiterer mit Vollendung des 50. Lebensjahres und ab 57 gestaffelt bis zu vier weitere Tage.

Außerdem verfügt Vetter über eine Schwerbehindertenvertretung (SBV). Die SBV unterstützt nicht nur bei der Antragsstellung für einen Schwerbehindertenausweis oder bei Fragen der Gleichstellung, sondern bei allen Belangen.

8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



Altersvorsorge

Um die finanzielle Sicherheit im Alter zu erhöhen, unterstützt Vetter beim Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung (bAV), die sich aus verschiedenen Komponenten zusammensetzt. So gewährt der Arbeitgeber eine eigene Beteiligung an der Finanzierung der Altersvorsorge. Zusätzlich beteiligt sich auch der Staat an der bAV: die Beiträge sind steuer- und sozialabgabenfrei (bis 4 % der BBG GRV).

Bei der Ausgestaltung der bAV verfolgte Vetter vor allem das Ziel, ein möglichst einfaches Vorsorgemodell zu etablieren, das für alle Mitarbeitenden leicht verständlich ist. Eine frühzeitige und kontinuierliche Einbindung des Betriebsrats in die Gestaltung des Vorsorgemodells erwies sich als sinnvoll und erfolgreich und erhöhte zudem die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden. Für die technische Umsetzung der bAV und die reibungslose Abwicklung aller Prozesse arbeiten wir eng mit einem externen Kooperationspartner zusammen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten bei der Einführung des Vorsorgemodells eine individuelle Beratung. Unsere bAV wurde außerdem durch den deutschen bAV Preis mit dem 1. Platz in der Kategorie kleine und mittlere Unternehmen versehen. Zusätzlich zur bAV bieten wir ein Zeitwertkontenmodell für Beschäftigte aller Altersklassen an. Dieses ermöglicht einen vorgezogenen Ruhestand, ohne dadurch auf wichtige finanzielle Mittel verzichten zu müssen.

Mit der Kombination aus bAV und Zeitwertkonten schaffen wir finanzielle Sicherheit im Alter und ermöglichen einen früheren Beginn des verdienten Ruhestandes.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Initiative „Vetter Family“ ist ein Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und unterstützt die Mitarbeitenden mit verschiedenen Angeboten: Eltern-Kind-Büros, Plätze in Kitas/KiGas sowie organisierte Ferienbetreuungen unter dem Namen „Vetter Kids“. Die Dienstleistung des Viva Familienservices ist ebenfalls bei „Vetter Family“ angesiedelt.



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



EINFACH.
GUT.
VERSORGT!
Die Vetter-Vorsorge.



Viva Familienservice

Seit Januar 2021 stellen wir Mitarbeitenden Hilfe, Beratung und Unterstützung des Viva Familienservices zur Verfügung. Alle Vetter Mitarbeitenden bekommen dort kostenfreie Beratung bei Fragen rund um Kinderbetreuung – von der Organisation einer Tagesmutter bis hin zu Beratung in Erziehungsfragen. Ebenso bietet er Unterstützung bei der Suche eines Pflegeplatzes bis hin zu Beratungen und Hilfe beim Ausfüllen von Formularen, egal, ob es sich um die Pflege der Eltern oder beispielsweise eines schwerbehinderten Familienangehörigen handelt.



Vetter Kids

In den Oster-, Pfingst-, Sommer- und Herbstferien organisiert das BGM Ferienbetreuungen bei externen Dienstleistern für die Kinder der Mitarbeitenden. Damit möglichst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot wahrnehmen können, übernimmt Vetter hier nicht nur die Organisation der Angebote, sondern unterstützt die Eltern zusätzlich mit der Übernahme eines größeren Kostenanteils. Die Eltern zahlen pro Kind einen Eigenanteil. Die Betreuungen sind breit gefächert von kreativen bis hin zu sportlichen Aktivitäten. Das Ferienprogramm wird nun schon seit über einem Jahrzehnt durchgeführt und ist mehr als nur ein Ort, an dem unsere Kinder spielen, lernen und entdecken können. Wir sehen Vetter Kids auch als eine Investition, die unseren berufstätigen Eltern hilft, ihr Berufsleben mit dem Wohlergehen ihrer Familie in Einklang zu bringen.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Eltern-Kind-Büros

Unsere Eltern-Kind-Büros sind jeweils mit einem Laptop-Arbeitsplatz sowie einer gut ausgestatteten Spielbox für Kinder im Alter von 0–8 Jahren ausgerüstet. Die Eltern können die Büros stunden- oder tageweise buchen, und auch für Verpflegung über Take-away-Gerichte aus dem Betriebsrestaurant ist gesorgt.

Betreuung in Kitas und KiGas

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Betriebsplätze in zwei Ravensburger Kindertagesstätten an. Durch lange Betreuungszeiten und dem Angebot, dort Mittag zu essen, sind die berufstätigen Eltern optimal unterstützt. Damit die Plätze möglichst sozialverträglich und bedarfsorientiert vergeben werden, ist die Vergabe der Betriebsplätze über eine Betriebsvereinbarung (BV) geregelt. Für Kita- und KiGa-Plätze werden Eltern von Vetter finanziell unterstützt – auch das ist in der BV geregelt.



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Environment, Health and Safety (EHS)

Im Unternehmen verfolgen wir die EHS-Politik, welche die Handlungsgrundsätze hinsichtlich Arbeits- und Gesundheits- sowie Umwelt- und Ressourcenschutz darstellt. Die EHS-Prozesse werden jährlich auditiert. Darunter fallen externe Versicherungsaudits, Kundenaudits und Rezertifizierungsaudits ebenso wie interne Audits. Im Jahr 2021 wurden insgesamt vier Audits und 14 Audittage zu EHS-Themen durchgeführt.

Mit dem neuen EHS-Modul konnte neben den funktionalen Verbesserungen auch die Rechtssicherheit erhöht werden. Es werden sowohl die Themengebiete Unfallmeldung und -bearbeitung als auch das Gefahrstoffmanagement und das Management der Gefährdungsbeurteilungen in einem übergeordneten Modul verankert. Diese Umstellung auf digitale Dokumentation unterstützt vor allem die Zusammenarbeit innerhalb des Teams. Aber auch interdisziplinär, also in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft und dem Landratsamt bringt es Vorteile, indem die Unfallmeldungen direkt aus dem System verschickt werden. Diese und viele weitere Tools des EHS-Managements bieten Vetter die Möglichkeit, die Zusammenarbeit und auch die Dokumentation nachhaltig zu verbessern.

Kontrolle der Zielerreichung

In unserem EHS-Programm überprüfen wir, ob wir uns auf dem Zielpfad unserer längerfristigen Ziele (2019–2029) befinden:

- Reduzierung der Umweltauswirkung durch Berufspendler um 10 %: Wir haben derzeit aufgrund der Pandemie keine zuverlässigen Zahlen, die Mobilitätsumfrage wurde auf das Jahr 2023 verschoben.
- Reduzierung der 1.000-Mann-Quote für Wegeunfälle um 10 %: Wir befinden uns auf dem Zielpfad.
- Senkung des Gesamtenergieverbrauchs/BWS um 10 %: Wir befinden uns auf dem Zielpfad.
- Senkung der Gesamtemissionen/BWS um 10 %: Wir befinden uns auf dem Zielpfad.

166

unternehmensweite Audits
und Inspektionen an

76

Tagen, davon 4 Audits an
14 Tagen zu EHS-Themen



16. Qualifizierung

Anpassung und Risiken

Im Rahmen der neuen Vetter Strategie erarbeiten wir kontinuierlich Ziele und Maßnahmen im Bereich Qualifizierung. Die strategischen Unternehmensfelder neue Arbeitswelten, Mitarbeitergewinnung und -bindung sowie Skill- und Kompetenzmanagement befassen sich mit der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere der Weiterbildung und dem Umgang mit dem demografischen Wandel, aber auch mit der Digitalisierung. Sie wurden aus einem möglichen Risiko abgeleitet, dass wir aufgrund des anhaltenden Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte in einer industriestarken Region unser geplantes Unternehmenswachstum nicht realisieren können.

Bildungsprogramme für Mitarbeitende

Vetter hat in allen Unternehmensbereichen höchste Ansprüche an Qualität. Die Basis dafür ist Wissen. Deswegen engagieren wir uns auch weiterhin, unseren Mitarbeitenden sowie insbesondere Kindern und Jugendlichen den Zugang zu Bildung und lebenslangem Lernen zu ermöglichen. Das sehen wir als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Lernen ist ein lebenslanger Prozess, deshalb unterstützt Vetter ein breites Spektrum an Bildungsinitiativen für jedes Alter. Wir glauben, dass bereits kleine Anstrengungen oft eine große Auswirkung auf Vetter und die Öffentlichkeit haben können. Egal, ob Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb unserer Standorte, in der Nachbarschaft oder international – Bildung lohnt sich immer.

Vetter Academy

Vetter wächst weltweit, und unsere Mitarbeitenden wachsen mit uns. Mit der Vetter Academy setzen wir daher auf Qualifizierungsprogramme und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Ausbildung

Mit rund 150 Ausbildungsplätzen in den Bereichen Pharmazie, Technik und Betriebswirtschaftslehre sind wir einer der größten Ausbildungsbetriebe der Region. In einem hochmodernen Ausbildungszentrum am Stammsitz in Ravensburg, in das wir 3,5 Millionen Euro in Aufbau und Hightech-Ausstattung investiert haben, bekommen unsere Azubis eine umfangreiche und praxisbezogene Qualifikation für vielfältige Berufsbilder. Mit neuen Lerninhalten und der praktischen Anwendung modernster Technologien wie 3-D-Druck, computergesteuerte 3-D-Konstruktion und einem eigenen Bereich zu den Themen Pneumatik und Robotik bauen die Nachwuchskräfte ihre digitalen Kompetenzen kontinuierlich aus. Von Maschinen- und Anlagenführern, Mechatronikern und Elektronikern über Pharmakanten und Chemielaboranten bis hin zu Fachinformatikern und Industriekaufleuten bilden wir aktuell in elf verschiedenen Ausbildungsberufen aus. Wir sehen in den Azubis von heute nicht nur unsere zukünftigen Fach- und Führungskräfte, sondern auch die Innovationsträger von morgen. Daher haben wir uns als Ziel gesetzt, auch in Zukunft unser Ausbildungsvolumen weiter zu vergrößern.

Trainee-Masterprogramm

In Kooperation mit der Hochschule Reutlingen bietet Vetter seit 2020 Mitarbeitenden und Studierenden die Möglichkeit, das Unternehmen in seiner ganzen Bandbreite kennenzulernen und sich dabei zum Master of Science Pharmaceutical Science & Business weiterbilden zu lassen. Das zweijährige Trainee-Masterprogramm verknüpft Theorie und Praxis eng miteinander und bietet den Teilnehmenden vielfältige Chancen, beruflich durchzustarten und ein Netzwerk für die Zukunft aufzubauen.

Praktika und Führungen

Aufgrund der aktuellen pandemischen Entwicklung bieten wir derzeit vorrangig durch digitale Formate wie virtuelle Schülerpraktika und Ausbildungsevents die Chance, die Arbeitswelt bei Vetter praxisnah zu erleben. Dazu gehören beispielsweise virtuelle Laborführungen oder ein 360-Grad-Rundgang durch das Ausbildungszentrum – gekoppelt mit virtuell angeleiteten Praxisübungen und interaktiven Elementen. Auch im Bereich Ausbildung treiben wir so das Thema Digitalisierung voran.

143

Ausbildungs- und DHBW-Studienplätze in

21

Ausbildungsberufen und Studienrichtungen



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Vetter Care

Mit dem Programm Vetter Care bietet das BGM den Mitarbeitenden weitere wichtige Unterstützung. Das Programm umfasst vielfältige Angebote wie die betriebliche Sozialberatung, eine externe Vertrauensperson, den Arbeitskreis Suchtprävention, ein externes Unterstützungsnetzwerk oder auch den FÜHRsorgeprozess und das Betriebliche Wiedereingliederungsmangement (BEM).

Betriebliche Sozialberatung

Seit 2017 gibt es bei uns die betriebliche Sozialberatung. Damit wollen wir eine noch breitere und passgenauere Hilfe für unsere Beschäftigten bieten. Beratungsthemen können im privaten oder im beruflichen Umfeld liegen – die Tür der betrieblichen Sozialberaterinnen steht für alle Mitarbeitenden offen, egal, welches Thema sie bedrückt.

Externe Vertrauensperson

Eine ähnliche Funktion hat auch die externe Vertrauensperson, die jeden Monat für anderthalb Tage zu Vetter kommt. Sie ist in erster Linie Mediatorin für Konfliktlösungen, hilft aber auch bei anderen Problemen, wenn Mitarbeitende sie aufsuchen.

Arbeitskreis Suchtprävention

Ein weiterer Teil von Vetter Care ist der Arbeitskreis Suchtprävention. Er wird geleitet durch die betriebliche Sozialberatung. Teilnehmende sind ehrenamtliche Suchthelfer, Mitarbeitende des BGM sowie Vertreter des Betriebsrats. Der Arbeitskreis ist eine mögliche Anlaufstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – egal, ob sie selbst ein Suchtthema haben oder etwas beobachten und Rat brauchen.



FÜHRsorgeprozess

Innerhalb von Vetter Care gibt es auch den FÜHRsorgeprozess. Haben Mitarbeitende mehr als 15 Fehltage in den letzten zwölf Monaten, so ist die Führungskraft über ein automatisch gestartetes Formular aufgerufen, ein wertschätzendes Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu führen, um herauszufinden, ob die Fehlzeit betriebliche Ursachen hat. Ziel ist es, über diesen Prozess mögliche arbeitsbedingte Ursachen für Fehlzeiten frühzeitig zu erkennen und abzustellen. Die abgefragten Kriterien reichen von Zugluft im Büro über Themen der Ergonomie bis hin zu Stress oder Arbeitsklima. Mit den Erkenntnissen können dann Maßnahmen zur Verbesserung festgelegt werden.

Betriebliche Wiedereingliederung

Das betriebliche Wiedereingliederungsmangement ist ein weiteres Element von Vetter Care. Es wird automatisiert gestartet, wenn bei einem Beschäftigten 42 Fehltage in den letzten zwölf Monaten vorliegen. Der Mitarbeitende bekommt ein Angebot zu einem Informationsgespräch, und er kann auf freiwilliger Basis entscheiden, ob er in den Prozess aufgenommen werden möchte. In einer Betriebsvereinbarung sind unter anderem das BEM, der FÜHRsorgeprozess und der Umgang mit Sucht im Unternehmen beschrieben und geregelt.



Vetter Active

Die Initiative Vetter Active bündelt Aktionen rund um die betriebliche Gesundheitsförderung. Hierzu gehören der Vetter Active Club und der Vetter Health Gesundheitspass.

Vetter Active Club

Im Vetter Active Club bieten wir allen Mitarbeitenden Sportkurse wie beispielsweise Spinning, Yoga und Aquafitness an. Die Angebote sind so aufgestellt, dass sie sich auch mit Schichtarbeit kombinieren lassen.

Vetter Health Gesundheitspass

Im Rahmen des Gesundheitspasses finden monatliche kostenlose Aktionen statt, die von Prävention wie Haut-Screening, Darmkrebsvorsorge und Schilddrüsen-Screening über Gesundheitsaufklärung wie Vorträge zu Ernährung oder bestimmten Krankheitsbildern bis hin zu Specials wie Kochworkshops und Entspannungstrainings reichen. Zu jeder Aktion wird an die Teilnehmenden ein Feedbackbogen versendet, mit dem sie die Aktion anonym bewerten können. Die Rückmeldungen fließen in die Planung des folgenden Gesundheitspasses mit ein.

Vetter Work

Die Schichtarbeit vieler unserer Beschäftigten ist kräftezehrend und verlangt ihnen einiges ab. Zur Aufklärung und Vorbeugung möglicher Risiken am Arbeitsplatz bietet das BGM verschiedene Schulungen schon zum Start der Schichtmitarbeitenden und spezielle Angebote im Vetter Health Gesundheitspass an. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden arbeitsplatznah in den Pausen Bewegungsangebote gemacht, wie zum Beispiel Fit for Work oder Ergoscouts, um Verspannungen entgegenzuwirken.



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



45

Sportkurse des Vetter Active Clubs
(inklusive Kooperationspartner)

7

Tage pro Woche



„Ravensburg läuft“, Oktober 2021

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



EHS-relevante Mitarbeiterschulungen

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 26.623 EHS-relevante Mitarbeiterschulungen als E-Learning und Präsenzs Schulungen durchgeführt. Jeder Mitarbeitende erhielt im Durchschnitt 4,48 EHS-Schulungen. 650 externe Dienstleister wurden nachweislich über das Vetter-interne E-Learning-System SuccessFactors geschult. Um die Sicherheit vor Ort zu garantieren und bei einem medizinischen Notfall schnelle Hilfe leisten zu können, sind an jedem Verbandskasten die Gebäudenotrufnummern zu finden.

Bewertung von Inhaltsstoffen

Auch der Verzicht auf den Umgang mit gefährlichen Stoffen trägt zum Mitarbeiterschutz bei. So werden bestimmte Kundenanfragen bei Vetter durch das fachübergreifende High-Potent-Drug-Gremium bewertet und unter anderem abgelehnt, wenn der Umgang mit diesen Stoffen ein zu hohes Risiko für den Mitarbeitenden, den Patienten oder die Umwelt birgt. Dieses Gremium bewertet Wirkstoffe, pharmakologisch wirksame und toxische Hilfsstoffe sowie das fertige Arzneimittel hinsichtlich ihres Gefährdungs- und Risikopotenzials und legt dementsprechend Schutzmaßnahmen fest. Bei Vetter werden bestimmte Substanzklassen (beispielsweise zytotoxische Stoffe) im Vorfeld ausgeschlossen und andere Stoffe aufgrund ihres niedrigen OEL-Werts (Occupational Exposure Limit) abgelehnt. Der OEL ist eine Obergrenze für die zulässige Konzentration eines Stoffes in der Luft am Arbeitsplatz.



Ergonomie

Der Bereich Ergonomie befasst sich mit der optimalen Anpassung unserer technischen Geräte, dem Einsatz von Hilfsmitteln und der gesamten Arbeitsumgebung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei haben wir das Ziel, eine effiziente und fehlerfreie Arbeitsausführung zu gewährleisten und gleichzeitig die Belegschaft vor potenziellen gesundheitlichen Schäden zu schützen. Präventiv wollen wir so arbeitsbedingte körperliche Beschwerden, aber auch psychische Belastungen weitgehend vermeiden und unnötige Fehltage reduzieren.

Die ergonomische Gestaltung der Arbeitsumgebung wird bei Vetter bereits in allen Bereichen in Angriff genommen. Die Mitarbeitenden haben beispielsweise die Möglichkeit, an einer Ergonomieberatung teilzunehmen und in deren Rahmen den Bürostuhl und den Schreibtisch inklusive Monitor entsprechend den Körpermaßen anzupassen. Darüber hinaus können jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter eine ergonomische Ausstattung wie Maus, Tastaturen oder Gel-Auflagen anfordern. Auf diese Weise werden nach und nach alle Bereiche und Tätigkeiten begutachtet und anhand ergonomischer Kriterien geprüft. Seit dem Start der Ergonomieberatungen im Jahr 2017 wurden über 1.900 Ergonomieberatungen durchgeführt (ausgenommen davon sind ca. 900 Zweitberatungen).



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Mein sicherer Arbeitsweg

Der Weg zur Arbeit kann unter Umständen gewisse Risiken beinhalten. Um Beschäftigte auf Gefahrenstellen aufmerksam und den Arbeitsweg sicherer zu machen, entwickelte Vetter das neue Tool „Mein sicherer Arbeitsweg“. Es zeigt auf, wo es auf dem Arbeitsweg potenzielle Gefahrenstellen gibt, welche die Mitarbeitenden beachten sollten. Die angezeigten Gefahrenstellen speisen sich aus Daten von Vetter und polizeilich registrierten Unfallschwerpunkten. Sie sind direkt auf der Route zu sehen. Im EHS-Programm ist das Ziel definiert, die 1.000-Mann-Quote für Wegeunfälle bis 2029, bezogen auf das Basisjahr 2019, um 10 % zu reduzieren. Regelmäßig durchgeführte Workshops zum Thema Fahrrad und entsprechende Fahrsicherheitstrainings sollen ebenfalls zum Ziel beitragen, die Wegeunfälle zu reduzieren.

Aufgrund der anhaltenden Pandemie und der dadurch reduzierten Mitarbeitendenanzahl vor Ort können die folgenden Zahlen von Corona-Maßnahmen beeinflusst worden sein.

Wegeunfälle

Im Jahr 2021 lag die Anzahl der meldepflichtigen und nicht meldepflichtigen Wegeunfälle bei 59. Somit haben die Wegeunfälle einen Anteil von 40,38 % der Gesamtausfallzeit aller Unfallereignisse (Arbeits- und Wegeunfälle).

Stolpern, Sturz, Ausrutschen

Im Jahr 2021 gab es 28 Stolper-, Sturz- sowie Ausrutschunfälle. Das entsprach einer Ausfallzeit von 29,43 % bezogen auf die Gesamtausfallzeiten. Allerdings befanden sich viele unserer Mitarbeitenden aufgrund der Vorgaben der Regierung im mobilen Arbeiten.

Mechanische Gefährdung

Im Jahr 2021 gab es 67 Unfälle im Bereich mechanische Gefährdung (z. B. Arbeitsunfälle mit Stoßverletzungen) mit einer Ausfallzeit von 20,81 %, bezogen auf die Gesamtausfallzeiten. Damit haben wir uns im Vergleich zum Vorjahr mit einer Ausfallzeit von 2.272 Stunden um 26,7 % verbessert.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Aus datenschutzrechtlichen Gründen können wir nur die Tatsache, dass ein Beschäftigter krank ist, und nicht den Grund der Krankheit einsehen. Diagnosen werden nicht abgebildet und somit auch nicht, ob die Erkrankung arbeitsbedingt ist oder private Ursachen hat. Meldungen zu arbeitsbedingten Erkrankungen liegen uns somit nicht vor.



WIR ENTWICKELN UNS IMMER WEITER – HAND IN HAND FÜR DIE GESUNDHEIT DER MITARBEITENDEN.«

Benjamin Walter, VP Internes Projektmanagement/EHS

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Für alle Angestellten:

- Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: 0
- Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen), Ausfalltage über sechs Wochen: 4
- Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen, Definition Vetter: Anzahl meldepflichtiger Verletzungen: 77; nicht meldepflichtiger Verletzungen 66
- die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen – Gefährdungskategorien: Top 3: 1. Wegeunfälle, 2. Mechanische Gefährdung, 3. Stolpern, Sturz, Ausrutschen
- Anzahl der gearbeiteten Stunden: 9.373.716.

Wir erfassen Unfälle externer Mitarbeitenden in der Regel nicht, da es sich hierbei um persönliche Daten handelt, die uns aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht zur Verfügung stehen. Diese Unfälle werden über die jeweiligen Partnerunternehmen bearbeitet. Hier gibt es keine Meldepflicht an uns.

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

Die Mitbestimmung und Beratung der Mitarbeitenden zu EHS-Themen wird durch etablierte EHS-Gremien wie dem Lenkungsausschuss und dem Arbeitsschutzausschuss gegeben. In diese Gremien ist immer auch der Betriebsrat eingebunden. Zusätzlich können sich Mitarbeitende aktiv mit ihren Vorschlägen über das V³-System an den Bereich EHS wenden. Die zahlreichen eingehenden Vorschläge bestätigen, dass dieses Angebot gerne angenommen wird. Für das BGM stehen die Gesundheitsaufklärung und speziell die Prävention von Gesundheitsschäden aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fokus. Aus diesem Grund sollen auch Beinaheunfälle aktiv an das EHS-Team gemeldet werden. Das BGM ist in den EHS-Gremien ebenfalls vertreten und hat zusätzlich eigene Gremien mit Vertretern der Fachbereiche. In diesen Gremien ist zusätzlich der Betriebsrat mit eingebunden, um die Mitarbeitersicht zu stärken. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst können sich ebenfalls im FÜHRsorgeprozess zu den Arbeitsbedingungen äußern.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



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

Abteilungsspezifische Seminare

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

Externe Seminare

Externe Seminare finden bei externen Anbietern statt und werden auch dort vor Ort bzw. als Online-Seminar besucht. Diese Seminare werden bei uns intern nicht angeboten.

Prozesstrainings

Prozesstrainings richten sich an alle Mitarbeitenden. Hier stellen sich einzelne Abteilungen mit ihren Aufgaben vor, wie etwa das Prozesstraining Customer Service. Aktuell wird dieses Format überarbeitet.

Interne Seminare

Interne Seminare mit oder ohne Prozesstrainings sind Seminare, die für alle Beschäftigten angeboten werden und im Vetter Learning Navigator stehen. Interne Seminare werden zu Zeiten von Corona, wenn möglich, virtuell angeboten, ansonsten fallen diese Seminare je nach Corona-Lage aus.

INHALT 

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Freiwillige Aus- und Weiterbildung, angegeben in Stunden				Pflichtschulungen, angegeben in Anzahl	
Art	Ø Stunden Weiterbildung	davon Männer	davon Frauen	Gesamt Vetter	
abteilungsspezifische Seminare	0,39	0,22	0,17	absolvierte Schulungen	101.572
externe Seminare	0,72	0,43	0,29	gelesene SOP-Prozesse	486.811
interne Seminare	6,64	2,69	3,95	Pharmazeutische Produktion	
Prozesstrainings	0,24	0,07	0,17	absolvierte Schulungen	59.878
				gelesene SOP-Prozesse	283.131
Gesamt	8,00	3,41	4,59		



Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Altersverteilung

Beschäftigte ohne Führungsverantwortung
 unter 30 Jahre: 27,67 %
 30–50 Jahre: 56,97 %
 über 50 Jahre: 15,36 %

Fachliche Führungskraft
 unter 30 Jahre: 17,26 %
 30–50 Jahre: 73,6 %
 über 50 Jahre: 9,15 %

Disziplinarische Führungskraft
 unter 30 Jahre: 6,86 %
 30–50 Jahre: 68,95 %
 über 50 Jahre: 24,19 %

Geschlechterverteilung

Beschäftigte ohne Führungsverantwortung
 weiblich: 62,08 %
 männlich: 37,92 %

Fachliche Führungskraft
 weiblich: 57,59 %
 männlich: 42,41 %

Disziplinarische Führungskraft
 weiblich: 44,04 %
 männlich: 55,96 %



INHALT

Allgemeines

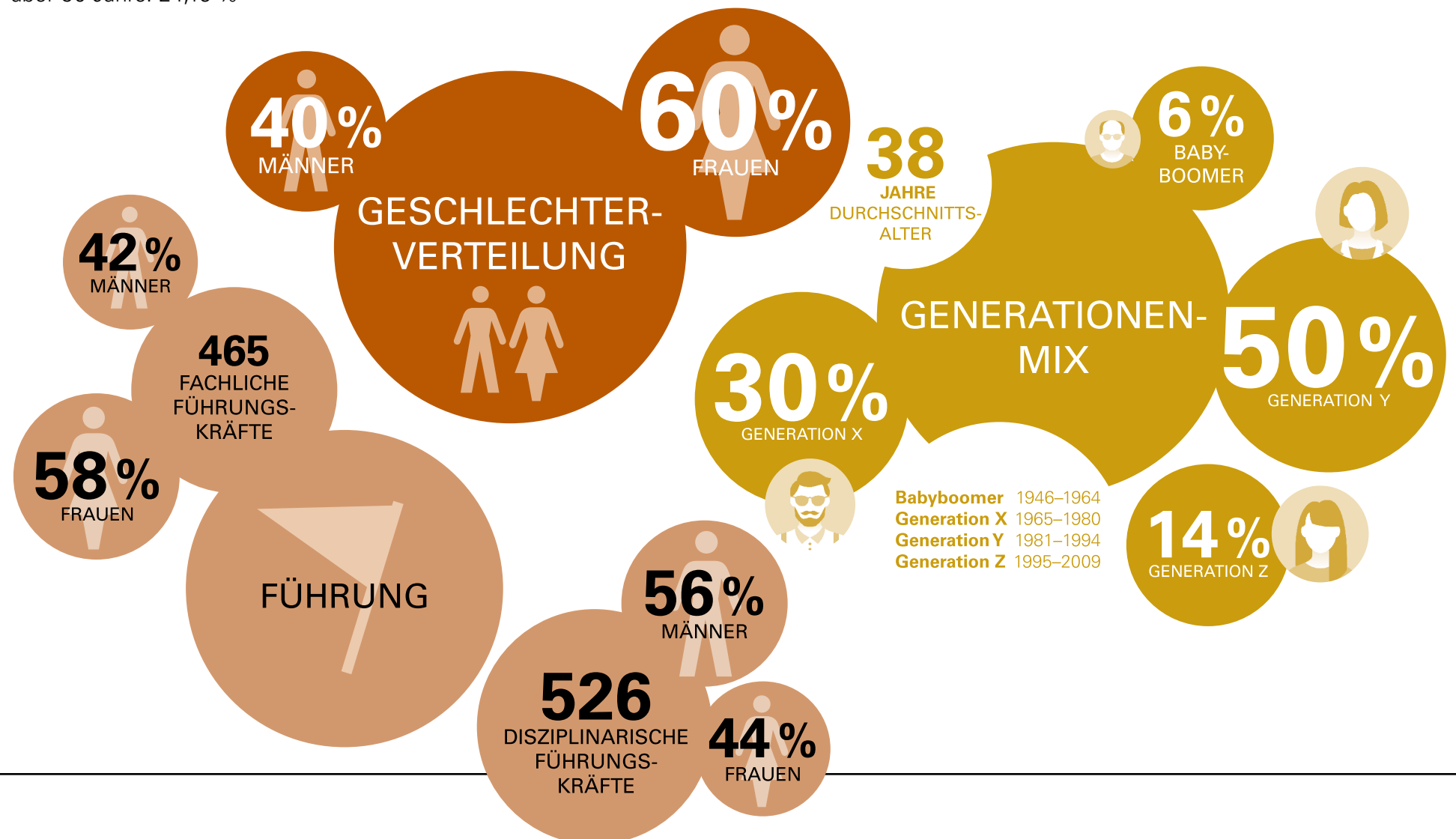
Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

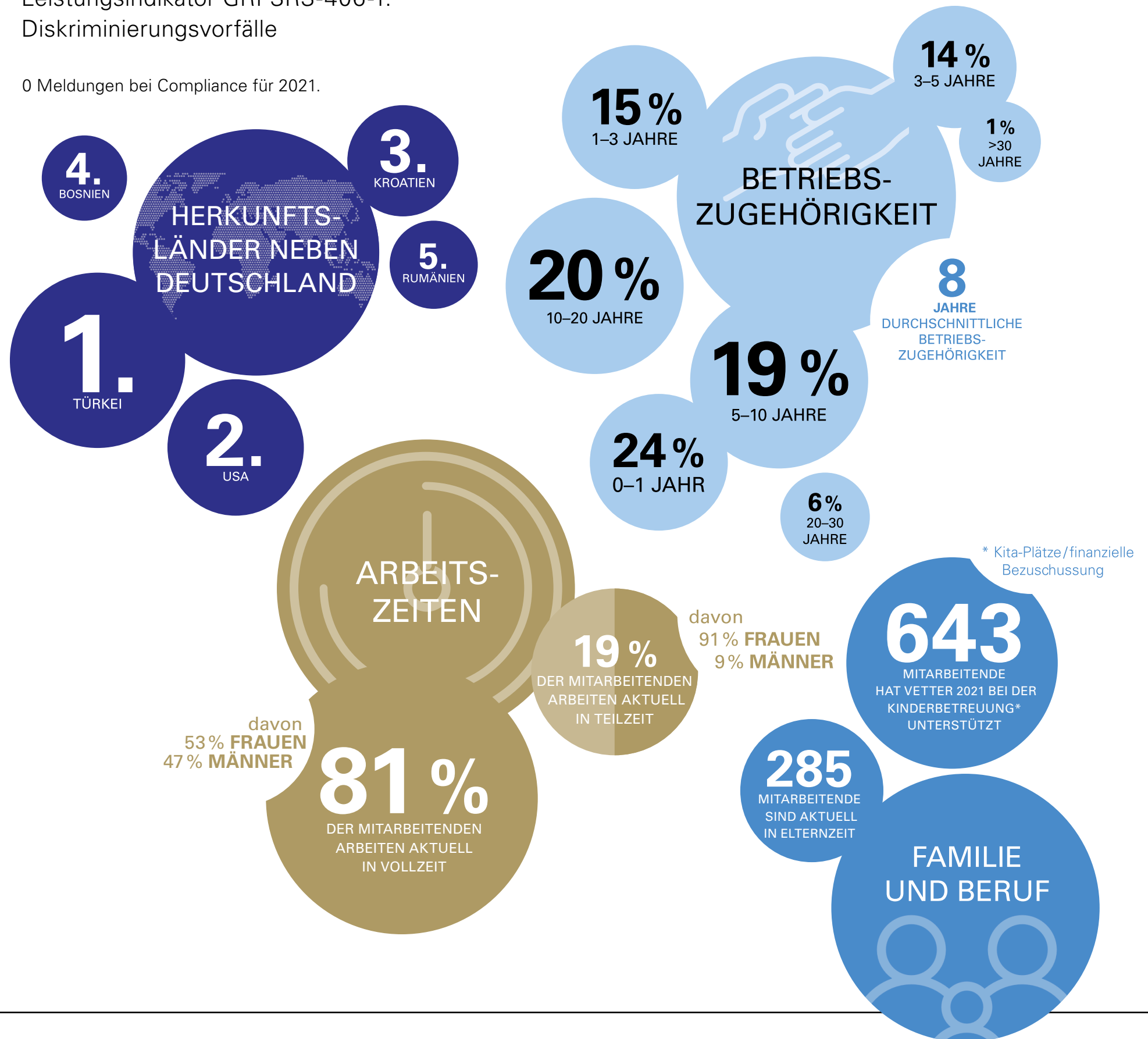
Gesellschaft

Anhang



Leistungsindikator GRI SRS-406-1:
Diskriminierungsvorfälle

0 Meldungen bei Compliance für 2021.



INHALT

- Allgemeines
- Strategie
- Prozessmanagement
- Umwelt
- Gesellschaft

Anhang



17. Menschenrechte

Vetter ist sich dessen bewusst, dass Menschenrechtsverletzungen heute in vielen verschiedenen Formen auftreten können. Aus diesem Grund setzen wir uns weltweit für den Schutz der Menschenrechte ein, sowohl in unseren eigenen Einrichtungen als auch innerhalb unserer Lieferkette.

Für unser Unternehmen haben wir einen integrierten Compliance-Ansatz entwickelt, der auch Risiken im Zusammenhang mit moderner Sklaverei berücksichtigt. Unser Engagement für solche Themen im Speziellen und Compliance im Allgemeinen ist in unserem Vetter Verhaltenskodex und in unserem Vetter Verhaltenskodex für Lieferanten dargelegt.

Beide beinhalten unsere Verpflichtung zu Ehrlichkeit, Integrität, sozialer und ökologischer Verantwortung sowie zu gegenseitigem Vertrauen und Respekt in jeder Beziehung, an der wir beteiligt sind. Sie informieren über die Integritätsstandards, deren Einhaltung Vetter von allen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern, wie zum Beispiel Lieferanten und Kunden, verlangt. Dies bezieht sich auch auf Standards in Bezug auf Vielfalt, Nicht-diskriminierung und Anti-Belästigung. Der Vetter Verhaltenskodex gilt für alle Vetter Mitarbeitenden weltweit. Sie werden hinsichtlich seiner Inhalte geschult.



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



**SOLIDARITÄT
BILDUNG
UNTERSTÜTZUNG**

Dienstleister werden verpflichtend aufgefordert, unseren Lieferanten-Kodex umzusetzen. In diesem werden Kinderarbeit, Diskriminierung, Zwangsarbeit und Arbeitszeiten ebenso klar angesprochen wie Gehälter, Versammlungsfreiheit, Verbot der Schwarzarbeit und das Verhalten im geschäftlichen Umfeld. Er beinhaltet unter anderem die Forderung, dass sich unsere Lieferanten zu ethischem Geschäftsverhalten und fairen Arbeits- und Beschäftigungspraktiken verpflichten, wie auch zum Verbot und zur Unterlassung jeglicher Art von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei oder Leibeigenschaft in ihrer Organisation. Wir erwarten, dass sie sich sowohl an die geltenden nationalen Gesetze als auch an alle geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften der Länder, in denen sie geschäftlich tätig sind, halten. Dies bezieht sich auf Gesetze und Vorschriften im Allgemeinen wie auch speziell in Bezug auf Arbeitsrechte, Arbeitszeiten und Löhne.

Vetter ermutigt seine Lieferanten, ihre Unterauftragnehmer nach den Grundsätzen des Vetter Verhaltenskodex für Lieferanten auszuwählen und die Unterauftragnehmer zur Einhaltung der darin festgelegten Mindeststandards anzuhalten. Darüber hinaus ermutigen wir sie darin, Bedenken bezüglich der Einhaltung zu melden. Seit seiner Einführung im Jahr 2015 wird der Vetter Verhaltenskodex für Lieferanten als Teil der Vereinbarungen zwischen Vetter und seinen Dienstleistern ausgehandelt.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten sieht das Recht von Vetter vor, die Einhaltung des Kodex zu kontrollieren. Soweit dies gesetzlich und vertraglich zulässig ist, behalten wir uns das Recht vor, Beziehungen zu Dritten, einschließlich Dienstleistern, zu be-

enden, die ihre Geschäfte in einer Weise führen, die im Widerspruch zu Veters Verhaltenskodex oder dem Verhaltenskodex für Lieferanten steht.

Wir überwachen die Risiken der modernen Sklaverei auf der Grundlage der geografischen Standorte unserer Lieferanten, von denen wir erforderliche Materialien beziehen, sowie auf der Grundlage des Geschäftssegments, in dem wir tätig sind. Dies tun wir, indem wir die veröffentlichten Länderrisikoprofile für Korruption und moderne Sklaverei prüfen und diese innerhalb unserer Organisation weitergeben.

Zusätzlich hat Vetter eine Whistleblowing-Hotline eingerichtet, die es Mitarbeitenden und externen Partnern ermöglicht, Compliance-Beschwerden zu melden, damit das Vetter Compliance Office diesen nachgehen kann. Auf der Grundlage von veröffentlichten Länderrisikoprofilen, beispielsweise für Korruption und moderne Sklaverei, führen wir eine Due-Diligence-Prüfung unserer Geschäftspartner durch. Dafür haben wir eigens einen risikobasierten Prozess zur systematischen Durchführung einer Compliance-Geschäftspartner-Due-Diligence entwickelt.

Außerdem verfasst und veröffentlicht Vetter jährlich ein Modern Slavery Statement gemäß dem California Transparency in Supply Chains Act von 2010 und Section 54 des UK Modern Slavery Act von 2015. Dieses gibt Auskunft darüber, durch welche Maßnahmen wir innerhalb eines Geschäftsjahres aktiv moderne Sklaverei und Menschenhandel in unseren Geschäften und Lieferketten verhindert haben. Weitere quantifizierbare Ziele wurden in diesem Bereich aktuell noch nicht gesetzt.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



WHISTLEBLOWING- HOTLINE FÜR MITARBEITENDE & EXTERNE PARTNER



Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

An die Herstellung und aseptische Abfüllung von parenteral verabreichten Medikamenten werden von den Zulassungsbehörden weltweit höchste Anforderungen gestellt. Um der hohen Verantwortung für die Patienten gerecht zu werden, setzen wir auf gute Beziehungen zu unseren Lieferanten und stellen auch an diese hohe Anforderungen.

Dazu gehören für uns neben Leistung, Qualität und Kosten auch ökologische, soziale und ethische Themen wie Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Korruptionsprävention, Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Wir nehmen diese ökologische, soziale und ethische Verantwortung ernst und erwarten dies auch von unseren Lieferanten. Das Ziel von Vetter ist es, mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, die die Grundsätze des Vetter Verhaltenskodex für Lieferanten anerkennen und einhalten. Wir wollen diese Lieferanten wiederum dazu bewegen, die Einhaltung der Grundsätze durch alle Unterlieferanten zu fördern, mit denen sie bei der Lieferung von Materialien oder Dienstleistungen für Vetter zusammenarbeiten.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten sieht das Recht von Vetter vor, die Einhaltung des Kodex zu überprüfen. Soweit dies gesetzlich und vertraglich zulässig ist, behalten wir uns das Recht vor, Beziehungen zu Dritten, einschließlich Lieferanten, zu beenden, die ihre Geschäfte in einer Weise führen, die im Widerspruch zu Veters Verhaltenskodex oder dem Verhaltenskodex für Lieferanten stehen. Sofern nicht bereits Bestandteil bestehender Rahmenlieferverträge, wird der Lieferantenverhaltenskodex über die Allgemeinen Einkaufsbedingungen von Vetter Vertragsbestandteil bei jeder Bestellung. Insofern berücksichtigen wir Menschenrechtsaspekte bei jeder Projektvergabe und Investitionsentscheidung. Bei Projekten, die eine bestimmte Investitionshöhe überschreiten, fließt zudem unter anderem eine Bewertung der Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte mit ein.

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

Unsere Standorte sind vorwiegend in Europa, in denen es klare gesetzliche Vorgaben zum Schutz von Arbeitnehmenden einzuhalten gibt, sowie in den USA. Unser Code of Conduct enthält das Bekenntnis zur Einhaltung der Menschenrechte und gilt unternehmensweit für alle Standorte.

Eine spezielle Überprüfung auf Menschenrechtsaspekte unseres Unternehmens führen wir aktuell noch nicht durch. Mit der Implementierung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes werden wir dieses Thema angehen.

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

Für pharmazeutische Primär- und Sekundärpackmittel ist der Abschluss eines Rahmenliefer- und Qualitätssicherungsvertrags im Unternehmen vorgeschrieben. Alle neuen Lieferanten müssen sich verpflichten, die Vereinbarungen des Vetter Lieferantenkodex einzuhalten. Sofern nicht bereits Bestandteil bestehender Rahmenlieferverträge, wird der Verhaltenskodex für Lieferanten auch über die Allgemeinen Einkaufsbedingungen von Vetter Vertragsbestandteil jeder einzelnen Bestellung.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



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

Der Beschaffungsmarkt im stark regulierten Bereich pharmazeutischer Primär- und Sekundärpackmittel ist überaus fokussiert. Vetter arbeitet hier ausschließlich mit hoch spezialisierten und durch Vetter pharmazeutisch qualifizierten Pharmazulieferern zusammen. Für alle Lieferanten von Primär- und Sekundärpackmitteln wird jährlich eine Lieferantenbewertung cross-funktional durchgeführt. Neben Qualitäts- und Supply-Chain-Performance wird auch überprüft, ob der jeweilige Lieferant zusätzlich über ein entsprechendes EHS-System verfügt. Entsprechend werden Nachweise über durchgeführte Zertifizierungen für Arbeitsschutz (DIN ISO 45001), Umwelt (DIN EN ISO 14001) und Energie (DIN EN ISO 50001) eingefordert oder eine Bewertung des CSR (Corporate Social Responsibility)-Managementsystems durch unabhängige Agenturen für Nachhaltigkeitsratings wie EcoVadis vorgenommen.

Diese Lieferantenbewertung deckt ca. 85 % des Vetter Einkaufsvolumens für Materialien ab, die in die aseptische Medikamentenabfüllung einfließen. Vetter selbst wird jährlich von EcoVadis bewertet.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



BEWER-
TUNG
DURCH
ECO-
VADIS

18. Gemeinwesen

Neben der Unterstützung unserer Kunden bei der Herstellung von Arzneimitteln möchten wir der Gesellschaft noch mehr zurückgeben. Vetter nimmt seine gesellschaftliche Verantwortung wahr, indem wir zum Beispiel soziale Projekte fördern oder verschiedene gemeinnützige Organisationen unterstützen.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Eine Auswahl der Initiativen, mit denen wir 2021 gemeinsam soziale Verantwortung übernehmen:



- Radio 7 Drachenkinder: unterstützt Kinder in speziellen familiären Situationen
- Humedica: ist als weltweite Hilfsorganisation in mehr als 90 Ländern aktiv
- Deutsches Rotes Kreuz: Unterstützung der weltweiten Corona-Nothilfe
- Malteser Hilfsdienst e.V.: Beitrag zur Finanzierung eines Krankentransportwagens im Rahmen der Rumänienhilfe
- Clinic Home Interface: Unterstützung und Begleitung von Tumorpatienten und chronisch kranken Personen mit begrenzter Lebenserwartung
- Hospiz Schussental: Unterstützung und Begleitung für unheilbar kranke Menschen
- Stiftung Haus der kleinen Forscher: Finanzierung und regelmäßige Umsetzung von Forscher-Ecken in Kindergärten der Region, um bei Kindern von klein auf Spaß an Technik und Experimenten zu wecken

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Internationale Hilfsprojekte

In herausfordernden Zeiten wie diesen möchten wir ein Zeichen weltweiter Solidarität setzen. Aus diesem Grund beteiligten wir uns an internationalen Hilfsprojekten des Deutschen Roten Kreuzes sowie an der Rumänienhilfe des Malteser Hilfsdienstes e.V. Unsere Spenden kamen verschiedenen Initiativen zugute, um die Corona-Pandemie zu bekämpfen. Wir möchten dazu beitragen, den Blick auch auf jenen Teil der Weltbevölkerung zu lenken, der von der Corona-Pandemie noch deutlich härter betroffen ist als wir.

In Honduras wurden die Spenden unter anderem für die Verteilung von Schutzausrüstungen verwendet. In Äthiopien führte das Rote Kreuz Hygieneprojekte und Aufklärungskampagnen durch und baute Notfallambulanzen auf. Und in Bangladesch wurde humanitäre Nothilfe für besonders anfällige Bevölkerungsgruppen geleistet.

Darüber hinaus half Vetter in Zusammenarbeit mit den Maltesern der rumänischen Stadt Satu Mare mit einer Spende von 10.000 Euro, einen Krankenwagen zu finanzieren.

Unterstützung internationaler Bildungseinrichtungen

Seit Jahren unterstützen wir außerdem eine Bildungseinrichtung in Benin, Afrika, mit Sachspenden. Dafür haben wir Möbel, Schwerlastregale, Arbeitsschuhe, Batteriespeicher und vieles mehr gespendet und damit das Ausbildungszentrum Centre de Formation Liweitari ausgestattet, in dem mehr als 100 Lehrlinge ausgebildet werden.

»

GESELLSCHAFTLICHE
VERANTWORTUNG
GEHT ÜBER DAS EIGENE
UNTERNEHMEN HINAUS.«

Thomas Otto, Geschäftsführer



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Vetter goes Social

Ein neues Programm startete 2021 für unsere Auszubildenden und Studierenden: „Vetter goes Social“. Hier können sich soziale Einrichtungen bei Vetter mit Aktionen bewerben. So startete die erste Maßnahme im Dezember mit einem Stadtputz. Zehn Vetter Auszubildende sammelten im Stadtgebiet Ravensburg mehrere Stunden lang Müll und Unrat. Künftig wollen sie sich einmal im Monat treffen, um die Stadt im Rahmen der Gemeinwohl-Initiative noch schöner zu machen.

Girls' Day

Auch im Jahr 2021 haben wir wieder zwölf Mädchen zwischen 12 und 15 Jahren zum Girls' Day eingeladen. Pandemiebedingt fand die Initiative erneut online statt. Ziel des jährlichen Aktionstages ist es, Mädchen an Ausbildungs- und Studienberufe in den Bereichen Technik, IT, Handwerk und Naturwissenschaften heranzuführen. Dabei stellen wir ihnen nicht nur Vetter als Unternehmen und ihre beruflichen Chancen bei uns vor, sondern möchten den Teilnehmerinnen bei einem gemeinsamen Projekt den persönlichen Austausch mit unseren Azubis und Ausbildern ermöglichen.



Haus der kleinen Forscher

Als Familienunternehmen liegen uns die Nachwuchs- und Bildungsförderung sehr am Herzen. Aus diesem Grund unterstützt Vetter jedes Jahr mehrere regionale Initiativen. Für eine frühe Bildung in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) beteiligen wir uns beispielsweise traditionell aktiv an der Initiative „Haus der kleinen Forscher“. Hierbei richten unsere Auszubildenden einmal jährlich in fünf Kindergärten aus der Region Forschertage aus, an denen sie mit den Kindern kleinere Experimente durchführen. Sämtliche Materialien, die für die Experimente benötigt werden, stellt Vetter. 2021 konnten wir aufgrund der Pandemie erstmals nicht in den Kindergärten vor Ort sein. Damit diese die Experimente dennoch durchführen konnten, haben wir die Materialien inklusive detaillierter Versuchsbeschreibungen postalisch an die Einrichtungen versandt.



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Weitere Initiativen

Vergangenes Jahr hat sich Vetter dazu entschieden, einen Teil der Abfallverwertung an das Körperbehindertenzentrum Oberschwaben (KBZO) als Dienstleister abzugeben. Dadurch unterstützen wir auch hier beim Thema Ausbildung.

Unterstützung der regionalen Wirtschaft

Ende 2021 hat jeder Vetter Mitarbeitende einen Gutschein in Höhe von 100 Euro erhalten, der in Läden in Ravensburg eingelöst werden konnte. Dadurch hat das Unternehmen einerseits die Leistung seiner Mitarbeitenden honoriert, andererseits die regionale Wirtschaft gefördert. Auch das jährliche Vetter Weihnachtsgeschenk wird von regionalen Anbietern bezogen.

Palliativversorgungsdienst der Oberschwabenklinik

Seit vielen Jahren unterstützen wir das Team von Clinic Home Interface der Oberschwabenklinik in Bad Waldsee, Ravensburg und Wangen im Allgäu, indem wir dessen Mobilität sicherstellen: Wir stellen Fahrzeuge, Treibstoff, Reifen und Wartung.

Personalaufwandsquote
von

44
%

vom Gesamtumsatz



INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Nachhaltigkeitstage

Vetter beteiligte sich letztes Jahr zum ersten Mal an den Nachhaltigkeitstagen des Landes Baden-Württemberg. Im Zuge dessen wurden Handy-Boxen an vier Vetter Standorten aufgestellt, um den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, nicht mehr benötigte Handys für einen guten Zweck zu spenden. Es handelte sich bei der Handy-Aktion um eine Initiative der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Baden-Württemberg, verschiedener kirchlicher Träger und Hilfsorganisationen in Kooperation mit der Telekom. Der Erlös floss in nachhaltige Bildungs- und Gesundheitsprojekte in Afrika.

Während der Nachhaltigkeitstage tourte zusätzlich ein Informationsstand durch alle Vetter Standorte in Deutschland. Ziel war es, die Mitarbeitenden darüber aufzuklären, was Vetter in puncto Nachhaltigkeit unternimmt und wie sich jede und jeder Einzelne einbringen kann. Dabei ist das Thema Nachhaltigkeit auf großes Interesse in der gesamten Belegschaft gestoßen.



Nachhaltige Städte und Gemeinden

Mitarbeitermobilität ist ein wichtiges Thema bei Vetter. Um eine möglichst umweltfreundliche Mobilität zu ermöglichen, gründeten wir verschiedene Initiativen. Einige der hierfür ins Leben gerufenen Maßnahmen wurden bereits im Kapitel 12 angesprochen. Um eine bessere Umweltbilanz zu erlangen, hilft unser Fahrge-meinschaftsportal Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Bildung von Fahrgemeinschaften.

Zusätzlich beteiligten wir uns an der Aktion „Stadtradeln“, bei der über 21 Tage möglichst viele Alltagsrouten mit dem Fahrrad zurückgelegt werden sollen. Mit 36.047 gefahrenen Kilometern konnte unser 158-köpfiges Team den zweiten Platz in der Kategorie „Absolute Kilometer“ belegen. Die Siegesprämie in Höhe von 200 Euro haben wir in eine Spende an das Ravensburger Frauenhaus umgewandelt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1:

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die Vetter Gruppe erwirtschaftete im Jahr 2021 Umsatzerlöse in Höhe von 840,4 Mio. Euro (Vorjahr: 747,7 Mio. Euro). Im Jahr 2021 beschäftigten wir im Jahresdurchschnitt 5.608 Mitarbeitende (Vorjahr: 5.168). Der Personalaufwand lag dabei bei 375,0 Mio. Euro (Vorjahr: 336,8 Mio. Euro), was einer Personalaufwandsquote von 43,6 % vom Gesamtumsatz entspricht (Vorjahr: 43,2 %). Im Jahr 2021 Vetter investierte 171,0 Mio. Euro. Die Investitionen fließen im Wesentlichen in den Aus- und Neubau von Fertigungsstätten und in entsprechende Ausstattung der Reinräume. Ziel ist es, das Kapazitätsangebot kontinuierlich auszubauen und der steigenden Marktnachfrage nachzukommen. Infolge der Investitionen stieg die Bilanzsumme im Jahresverlauf 2021 von 947,8 Mio. Euro auf 1.093,9 Mio. Euro an. Auf das Anlagevermögen entfallen dabei 839,7 Mio. Euro (2020: 745,3 Mio. Euro).



19. Politische Einflussnahme

Angesichts unserer internationalen Geschäftstätigkeit unterliegen wir nicht nur den deutschen und europäischen Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptions-Gesetzen, sondern auch Gesetzen ausländischer Rechtsordnungen, wie zum Beispiel dem U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) oder dem UK Bribery Act (UKBA). Unsere Interpretation dieser Gesetze ist klar und deutlich: Wir dürfen uns weder direkt noch indirekt auf Bestechung oder Vorteilsannahme in irgendeiner Form durch oder an öffentliche Amtsträger oder private Geschäftspartner einlassen. Wir bieten oder nehmen keine Geschenke und Bewirtungs- oder sonstige Einladungen an, die den Anschein einer unzulässigen Einflussnahme erwecken könnten. Öffentlichen Amtsträgern dürfen ohne die vorherige Genehmigung des direkten Vorgesetzten und des Corporate Compliance Office keine Vorteile irgendwelcher Art angeboten werden.

Vetter ist über Industrie-Organisationen an der Kommentierung von neuen regulatorischen Vorgaben beteiligt. Diese regulatorischen Vorgaben werden vor allem von der EMA (European Medicines Agency) und der FDA (Food and Drug Administration, USA) erstellt. Ein Beispiel dafür ist der Annex 1 zu den europäischen Good-Manufacturing-Practice-Vorgaben, in dem die Bedingungen für die Herstellung von sterilen Arzneimitteln geregelt sind. Ein anderes Beispiel ist eine neue Draft-Guideline der FDA zur Optischen Kontrolle von sterilen Arzneimitteln. Eingaben zu deutschen Gesetzgebungsverfahren hat Vetter weder direkt noch indirekt gemacht. Vetter ist in zwei ausgewiesenen Lobby-Organisationen Mitglied. Zum einen in der PBOA, der Pharma and Biopharma Outsourcing Association. Sie ist ein Verband der Lohnhersteller mit Sitz in den USA. Und zum anderen

in der Pharmig, dem Verband der Pharmazeutischen Industrie Österreichs. Vetter ist hier aufgrund des Standorts in Rankweil, Vorarlberg, Mitglied. Die Kommentierung der Gesetzesvorgaben erfolgte vor allem über die ISPE (International Society of Pharmaceutical Engineering). Sie ist keine Lobby-Organisation, sondern eine Industrieorganisation mit persönlichen Mitgliedschaften.

Vetter hat in der Strategie-Entwicklung erkannt, dass die Firmen- und Industrieinteressen angemessen vertreten werden müssen. In diesem Zusammenhang haben wir die Verbandslandschaft in Deutschland, Europa, den USA und Asien analysiert und die entsprechende Auswahl der Organisationen getroffen, in denen wir uns engagieren möchten. Dabei geht es vor allem um pharmazeutisch-technische Aspekte, die direkt die Produktion bei Vetter betreffen. Themen wie Erstattung und Preispolitik spielen für Vetter mit dem Business-to-Business-Geschäftsmodell keine Rolle.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-4151:

Parteispenden

Vetter spendet an soziale und karitative Einrichtungen. Es erfolgen jedoch keine Spenden an politische Parteien oder einzelne Politiker.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Geschäftsführung ist dafür verantwortlich, dass bei Vetter und seinen Geschäftstätigkeiten sämtliche geltenden Gesetze und Vorschriften eingehalten werden. Dies beinhaltet auch die Verpflichtung zur Einführung und die kontinuierliche Verbesserung eines Compliance-Management-Systems (CMS), mit dem Schäden für das Unternehmen verhindert, Nichteinhaltung von Regeln entdeckt und mögliche Compliance-Risiken gemindert werden können. Im Jahr 2015 wurde bei Vetter ein integriertes Compliance-Management-System installiert. Ziel ist die Minimierung des potenziellen Compliance-Risikos, u. a. in den Bereichen:

- Bestechung und Korruption
- fairer Wettbewerb
- Geldwäsche
- moderne Sklaverei
- Geschenke und Bewirtungen
- Schirmherrschaften und Spenden.

Verschiedene Maßnahmen stellen dabei die Umsetzung sicher. Zum Beispiel führen wir regelmäßig unternehmensweite Compliance-Risikoanalysen durch, aus denen ein aktualisiertes Compliance-Risikoprofil abgeleitet wird. Dieses ist die Basis für einen Maßnahmenplan, der für einen 3-Jahres-Horizont angedacht und in verschiedene zeitliche Prioritäten unterteilt ist. Dieser Maßnahmenplan gehört zu den Zielen im Compliance-Bereich. Weiter gehende Ziele sind nicht definiert.

Korruptionsrisiken

Im Bereich Korruption legen wir den Fokus vor allem auf eine präventive Aufklärung, zum Beispiel durch folgende Maßnahmen:

- unternehmensinterne Regelwerke (Code of Conduct, Compliance Management Policy, Spenden-Policy, FAQs)
- Schulungen aller Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen zu Compliance-Themen
- Gastvorträge in Abteilungsmeetings zu ausgewählten Themen
- individuelle Beratung
- Prozess zur internen Compliance-Überprüfung unserer Geschäftspartner, basierend auf den im Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International gelisteten Länderrisiken
- Weitergabe unserer eigenen Compliance-Werte an unsere Geschäftspartner durch den Verhaltenskodex für Lieferanten sowie entsprechende Compliance-Klausel in Templates der Kundenverträge.

Relevantes Fehlverhalten kann zudem an das Compliance-Office oder anonym über die Whistleblowing-Hotline gemeldet werden. Letztere wird auch intern aktiv beworben, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über dieses Format zu informieren. Außerdem gibt es einen Prozess zur Durchführung von „Internal Investigations“, der greift, sobald die Plausibilitätsprüfung der Compliance-Meldung bestätigt ist. Der Prozess endet mit der Empfehlung an die jeweils betroffene Abteilung, wie der Fehler abgestellt und das Risiko einer Wiederholung in der Zukunft minimiert werden können und – falls nötig – welche Sanktionierungen erfolgen sollten. Dahingehend sehen wir aufgrund unserer Vorbeugungsmaßnahmen und der Einbindung aller Beteiligten kein Risiko im Bereich Korruption. Auch das Thema Bestechung sehen wir nicht als Risiko, da die Vergabeentscheidungen von Vetter stets mehrköpfige Gremien durchlaufen und wir langfristige und verlässliche Vertragsbeziehungen zu fairen Bedingungen wollen.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1:

Auf Korruptionsrisiken geprüfte

Betriebsstätten

Im Rahmen der unternehmensweiten Compliance-Risikoanalyse werden im Abstand von drei Jahren Compliance-Risiken einschließlich des Risikos der Korruption der Vetter Standorte ermittelt und bewertet. Als Ergebnis der Risikoanalyse in 2019 auf einer Skala von 1 (niedrig) bis 5 (hoch) wurde ein Risikowert von 1,67 für aktive Korruption und 1,56 für passive Korruption ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3:

Korruptionsvorfälle

Bestätigte Korruptionsvorfälle wurden nicht identifiziert.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1:

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Es gab keinerlei Bußgelder, Sanktionen oder Streitbelegungen im Kontext mit Compliance.

ANHANG

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

&

DNK-KRITERIEN UND
LEISTUNGSINDIKATOREN

ABKÜRZUNGS- VERZEICHNIS

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



EIGENNAMEN

API	Active Pharmaceutical Ingredient, aktive pharmazeutische Wirkstoffe
bAV	betriebliche Altersvorsorge
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BWS	Bruttowertschöpfung
CDMO	Contract Development and Manufacturing Organization, Vertragshersteller und -entwickler
CO₂	Kohlenstoffdioxid
DIN	Deutsches Institut für Normung
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
EHS	Umweltschutz (Environment), Gesundheitsschutz (Health) und Arbeitsschutz (Safety)
GMP	Good Manufacturing Practice, Gute Herstellungspraxis
GRI	Global Reporting Initiative
ISPE	International Society for Pharmaceutical Engineering, Non-Profit-Organisation in der pharmazeutischen Industrie
ISO	International Organization of Standardization, die Internationale Organisation für Normung
Mio.	Million, Millionen
SDGs	Sustainable Development Goals, die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen
SRS	Sustainability Reporting Standards, Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
TWS	Technische Werke Schussental
WFI	Water for Injection, Wasser für Injektionszwecke

MASSEINHEITEN

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



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

STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

2. Wesentlichkeit

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

3. Ziele

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

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

6. Regeln und Prozesse

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

7. Kontrolle

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7 Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

8. Anreizsysteme

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 Leistungsindikator GRI SRS-102-44: wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 Leistungsindikator G4-FS11: Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

NACHHALTIGKEITSASPEKTE UMWELT

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

12. Ressourcenmanagement

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie 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 den in i.–iv. aufgeführten Entnahmekategorien.
- c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
 - i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

13. Klimarelevante Emissionen

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen 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 für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen 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.

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

GESELLSCHAFT

14. Arbeitnehmerrechte

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

15. Chancengerechtigkeit

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

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungs-

fähigkeit, 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-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Für alle Angestellten:
 - i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
 - i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

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

- a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.
- b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls, warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
 - i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
 - i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
 - i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30–50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

INHALT

Allgemeines

Strategie

Prozessmanagement

Umwelt

Gesellschaft

Anhang



17. Menschenrechte

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

18. Gemeinwesen

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

19. Politische Einflussnahme

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS2051: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbelegungsverfahren 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.

An diesem Nachhaltigkeitsbericht 2021 haben zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Vetter mitgewirkt. Gerne beantworten wir Ihre Fragen und leiten Sie bei Bedarf an die zuständigen Fachbereiche weiter.

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021

Henryk Badack

Senior Vice President Technical Services
& Internes Projektmanagement

Benjamin Walter

Vice President
Internes Projektmanagement & EHS

Paula Wund

Nachhaltigkeitsmanagementbeauftragte



KONTAKT

Vetter Pharma-Fertigung GmbH & Co. KG

Schützenstraße 87
88212 Ravensburg
Deutschland

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

E-Mail: info@vetter-pharma.com