

# ESG-BERICHT 2023





**Mehr  
bewirken!**

## Inhalt

Vorwort	3
Über diesen ESG-Bericht	5
Unsere ESG-Strategie	6
Im Fokus: Unsere Lieferkette	10
Umwelt- und Klimaschutz	12
Produkt-, Gesellschafts- und Sozialthemen	17
Compliance und Unternehmensführung	27
Glossar	32
SDG-Index	35
GRI-Index	37
ESRS-Index	41

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wir blicken bei CHEPLAPHARM auf ein überaus erfolgreiches Geschäftsjahr 2023 zurück – und das nicht nur in wirtschaftlicher Hinsicht. Wir haben sowohl unseren dynamischen Wachstumskurs fortgesetzt und unsere Transformation zu einer internationalen Unternehmensgruppe vorangetrieben als auch deutliche Fortschritte in den Bereichen **Umwelt, Soziales** und **Unternehmensführung** verzeichnet, die ich im Folgenden kurz zusammenfassen möchte:

Der direkte ökologische Impact von CHEPLAPHARM ist gering: Im Rahmen unseres **Asset-Light-Geschäftsmodells** sind Produktions- und Vertriebsprozesse ausgelagert. Darüber hinaus haben wir im letzten Jahr erfolgreich wirkungsvolle Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und zur Verbesserung unserer Transparenz umgesetzt. Wir haben unseren gesamten Stromverbrauch an den deutschen Standorten auf erneuerbare Energiequellen umgestellt, was zu einer **deutlichen Reduktion** unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen aus eingekaufter Energie (**sog. Scope-2-Emissionen**) um 92% geführt hat. Eng damit verknüpft ist unser neuestes Bürogebäude in Greifswald, das den **modernsten Energiestandard EG40EE** erfüllt und den eigenen Energiebedarf zu mehr als 55% durch die Nutzung von Umweltwärme sowie über selbst erzeugten Strom aus einer eigenen

Photovoltaikanlage deckt. Auch mit Blick auf unsere Datenverfügbarkeit konnten wir weitere Fortschritte erzielen: Dieser Bericht enthält erstmals auch Informationen zu direkten Emissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit (**sog. Scope-1-Emissionen**), die wir von nun an ebenfalls transparent kommunizieren werden.

Wir haben die Herstellung unserer Produkte an ein breit diversifiziertes Netzwerk aus mehr als 125 Vertragspartnern<sup>1</sup> ausgelagert und legen einen besonderen Fokus auf die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards entlang unserer Lieferkette. Ein wesentliches Steuerungselement ist hierbei unser Verhaltenskodex für Lieferanten (**=Supplier Code of Conduct**), in dessen Rahmen wir klare Leitlinien definieren. Im Jahr 2023 haben wir den Kodex weiter optimiert und um Leitlinien für unsere Vertriebspartner ergänzt, die eng an den etablierten Kriterien der **World Health Organization (WHO)** orientiert sind. Zudem haben wir die Festlegung und Überwachung von Mindeststandards in unserer Lieferkette durch die Einführung einer **Risk-Management-Software** noch einmal wesentlich gestärkt. Damit können wir nun unter anderem die ESG-Risiken unserer Lieferanten noch umfassender bewerten. Auch außerhalb unserer Lieferkette spielen **soziale Aspekte** für CHEPLAPHARM eine zentrale

Rolle. Unsere Patienten aus rund 145 Ländern vertrauen uns, dass wir für sie den Zugang zu wichtigen Arzneimitteln gewährleisten – und dabei auf höchste Produktqualität und -sicherheit achten, die wir in diesem Bericht detailliert beschreiben. Gleichzeitig wollen wir als **Arbeitgeber noch attraktiver** werden und haben im Rahmen unseres **Transformationsprogramms „CP 2025“** verschiedene Maßnahmen umgesetzt, um im Wettbewerb um die besten Talente auch zukünftig bestmöglich aufgestellt zu sein. Auf Basis einer Umfrage unter unseren Mitarbeitern haben wir im vergangenen Jahr unter anderem unsere **interne Kommunikation** noch einmal deutlich weiterentwickelt. Beispielhaft seien hier die mehrmals jährlich stattfindenden **Townhall-Meetings** erwähnt, die eine offene Kommunikation zwischen Vorstand und Belegschaft ermöglichen, sowie die **Einführung eines gruppenweiten Intranets**. Ein weiteres Resultat der Umfrage, die wir zukünftig regelmäßig wiederholen werden: Die aktuelle Umsetzung eines umfangreichen **Vergütungsprojekts**, das die Themen

<sup>1</sup> Wenn nicht explizit anders erwähnt, wird zur verbesserten Lesbarkeit in diesem Bericht grundsätzlich das generische Maskulinum verwendet. Es sind dabei immer alle Geschlechter mitgemeint.

Transparenz und Fairness adressiert und so die Identifikation mit unserem Unternehmen stärkt.

Wesentliche Eckpfeiler einer nachhaltigen **Unternehmensführung** sind in unserem stetig weiterentwickelten **Compliance-Management-System** verankert. Hauptelemente des Systems sind ein verbindlicher, unternehmensweiter Verhaltenskodex (**=Code of Conduct**), mehrere in- und externe **Compliance-Richtlinien**, verpflichtende **Compliance-Schulungen für alle Mitarbeiter**, unser mehrsprachiges, elektronisch geschütztes **Whistleblower-System** und nicht zuletzt zahlreiche **Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption und Bestechung**.

Um unsere diesbezügliche Transparenz noch weiter zu erhöhen, haben wir im Jahr 2023 die bei CHEPLAPHARM bestehenden **Anti-Korruptions- und Bestechlichkeitsrichtlinien** noch einmal gesondert aufbereitet, zusammengefasst und auf unserer Website zum Download zur Verfügung gestellt.

Für unsere bisher erreichten Nachhaltigkeits-Meilensteine haben wir im vergangenen Jahr auch externe Anerkennung erhalten: So konnten wir uns in mehreren **ESG-Ratings verbessern**, die uns mit anderen Unternehmen aus der Pharma-Branche im Bereich Nachhaltigkeit in Vergleich setzen – beispielsweise bei der weltweit renommierten Ratingagentur Sustainalytics, die uns mittlerweile zum erweiterten Spitzenfeld der Branche zählt. Und wir wollen uns noch weiter verbessern: Nachdem wir 2023 zentrale ESG-Inhalte im Rahmen des unternehmensweiten „CP 2025“-Programms umgesetzt haben, richten wir nun den Fokus auf die künftigen regulatorischen

Nachhaltigkeitsanforderungen, die wir ab dem Geschäftsjahr 2025 erfüllen müssen. Speziell werden wir uns auf die Vorgaben der **EU-Taxonomie** und der **Corporate Sustainability Directive (CSRD)** der EU vorbereiten sowie in einem ersten Schritt in diesem Jahr unsere Wesentlichkeitsanalyse 2022 gemäß den neuen gesetzlichen Vorgaben aktualisieren. Die Ergebnisse dieser Analyse werden sowohl den zukünftigen Berichtsrahmen bilden als auch die Basis für eine gezielte Weiterentwicklung unserer ESG-Strategie und -Datensammlung im Jahr 2024 schaffen.

Wie Sie sehen können, gehen wir weiter entschlossen voran. Wir laden alle Stakeholder ein, uns auf diesem Weg auch weiterhin aktiv zu begleiten – und danken allen Stakeholdern herzlich, die uns bei unseren Nachhaltigkeitsbemühungen tatkräftig unterstützen. Das gilt im Besonderen für unsere Mitarbeiter und Lieferanten, die sich täglich für mehr Nachhaltigkeit bei uns und in unserer Lieferkette einsetzen.



Edeltraud Lafer  
CEO

## Über diesen ESG-Bericht

Als international tätiges Unternehmen sind wir uns der Auswirkungen bewusst, die wir mit unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft haben. Deshalb ist es unser Anspruch, unternehmerisch möglichst sozial und ökologisch nachhaltig zu agieren – und sowohl zu Umwelt- als auch zu Sozialthemen regelmäßig zu berichten.

Der vorliegende Bericht basiert auf **etablierten ESG-Standards und Rahmenwerken**: Wie in den Vorjahren orientieren wir uns an den ESG-Kriterien der „**Global Reporting Initiative**“ (GRI) und zeigen die Ergebnisse transparent in einem GRI-Index im Anhang des Berichts. Ab dem Geschäftsjahr 2024 gilt EU-weit die sogenannte **CSRD-Berichtspflicht**, die Unternehmen schrittweise zur Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsinformationen nach genau festgelegten Kriterien verpflichtet. CHEPLAPHARM wird ab dem Geschäftsjahr 2025 unter diese Berichtspflicht fallen, da wir für dieses Jahr die entsprechenden Größenkriterien erfüllen werden.<sup>2</sup> In Vorbereitung auf die künftigen Vorgaben berichten wir bereits für das abgelaufene Jahr 2023 zu **ausgewählten ESRS-Indikatoren** (s. ESRS-Index im Anhang des Berichts). Zusätzlich berücksichtigen wir die branchenübergreifenden Kernmetriken des „**World Economic Forum**“ (WEF) aus dem White Paper des WEF „**Measuring**

**Stakeholder Capitalism**“, die branchenspezifischen Indikatoren des **Sustainable Accounting Standards Board (SASB)** und die „**Sustainable Development Goals**“ (SDGs) der UN, zu denen sich ein SDG-Index im Anhang dieses Berichts findet.

In unserer ESG-Strategie stellen wir die grundlegenden Eckpfeiler für die Bereiche E (=Environment), S (=Social) und G (=Governance) dar. Die Basis dafür ist unsere Wesentlichkeitsanalyse 2021/2022, die in sechs zentralen Tätigkeitsbereichen mündet, für die wir Ziele und Fokusthemen definiert haben.

Besonders im Fokus steht dabei das Thema **Lieferkette**: Aufgrund unseres Asset-Light-Geschäftsmodells sind wir auf die Zusammenarbeit mit zahlreichen Partner-Unternehmen angewiesen und achten darauf, dass diese soziale und ökologische Standards einhalten. Wie in den Vorjahren haben wir auch für das Jahr 2023 im Rahmen einer Befragung unserer Lieferanten aufschlussreiche Daten gesammelt und zeigen auf, welchen Einfluss die Unternehmen auf verschiedene Nachhaltigkeitsthemen haben.

Darüber hinaus geben wir vertiefende Einblicke in unsere ESG-Arbeit und berichten zu relevanten Kennzahlen, Highlight-Stories und den Fortschritten, die wir im Vorjahresvergleich erreichen konnten. Das Kapitel „**Umwelt und Klimaschutz**“ enthält zentrale Umweltkennzahlen von CHEPLAPHARM und deren Entwicklung. Unter „**Produkt-, Gesellschafts- und Sozialthemen**“ zeigen wir auf, wie wir höchste Qualitätsstandards für unsere Produkte und deren Herstellung sicherstellen, uns für Patienten und unsere Mitarbeiter engagieren und Datensicherheit umsetzen. Abschließend beschreiben wir im Kapitel „**Compliance und Unternehmensführung**“ unsere Systeme und gezielten Maßnahmen zur Sicherstellung der Grundsätze unserer ethischen Unternehmensführung und verweisen auf weiterführende Richtlinien zum Thema.

Im Anhang befindet sich wie im letzten Jahr auch ein Glossar mit Erläuterungen zu zentralen Begriffen und Abkürzungen dieses Berichts.

<sup>2</sup> Ab 2025 sind alle Unternehmen nach CSRD berichtspflichtig, die zwei der drei folgenden Kriterien erfüllen: mind. 250 Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt, mind. € 25 Mio. Bilanzsumme und mind. € 50 Mio. Nettoumsatz.

## Über CHEPLAPHARM

CHEPLAPHARM ist weltweit führend bei der Übernahme etablierter Markenmedikamente von großen Pharmaunternehmen und deren Lebenszyklusmanagement. Wir verfügen über ein breit diversifiziertes und sehr attraktives Portfolio aus rund 150 verschiedenen Arzneimitteln. Dadurch leisten wir als oftmals einziger Anbieter lebenswichtiger Medikamente einen wesentlichen Beitrag zur **Versorgungssicherheit** und damit **Gesundheit und Lebensqualität** unserer Patienten.

CHEPLAPHARM verfügt über eine hochgradig skalierbare Plattform und betreibt ein **Asset-Light-Geschäftsmodell**, mit dem wir internes Fachwissen in kritischen Funktionen mit einem globalen Netzwerk aus externen Partnerunternehmen kombinieren. Wir sind nicht forschend tätig und haben die Herstellung unserer Produkte an mehr als **125 CMOs** („Contract Manufacturing Organizations“ – Auftragshersteller) und **API-Lieferanten** („Active Pharmaceutical Ingredients“ – Aktive pharmazeutische Wirkstoffe) ausgelagert, die überwiegend in Europa ansässig sind.

Der Vertrieb unserer Produkte erfolgt größtenteils durch ein umfassendes globales Netzwerk aus mehr als **100 Distributionspartnern** in rund **145 Ländern**, mit denen wir seit vielen Jahren vertrauensvoll zusammenarbeiten. Während wir also unmittelbar nur einen schmalen ökologischen Fußabdruck aufweisen, sind uns hohe Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsstandards in unserer gesamten Wertschöpfungskette sehr wichtig.

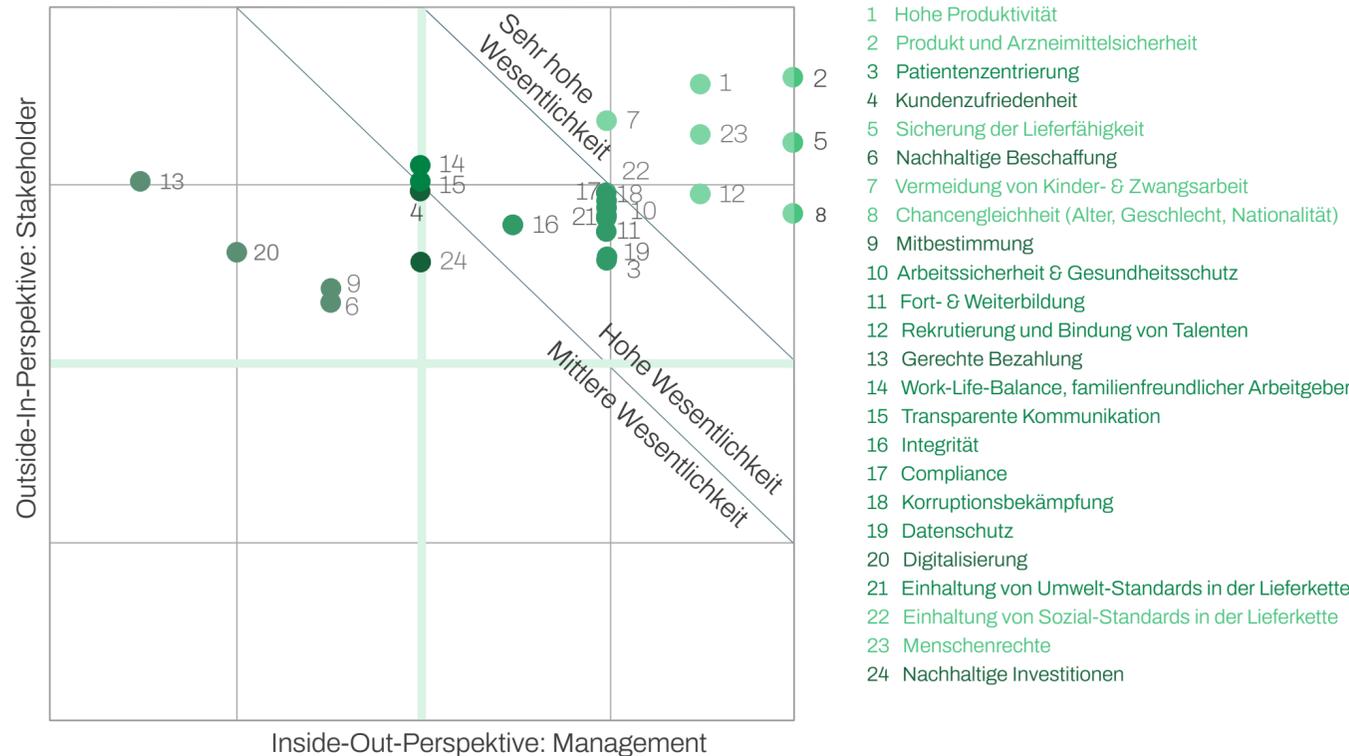


# Unsere ESG-Strategie

Das Fundament unserer ESG-Strategie bilden unsere zentralen **Unternehmenswerte Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Integrität und Transparenz.** Diese leben wir, indem wir auf starke und belastbare Partnerschaften und einen engen Austausch mit unseren Stakeholdern setzen. Entsprechend stellte eine ausführliche quantitative und qualitative Befragung unserer Stakeholder den wichtigen ersten Schritt unserer ESG-Strategieentwicklung im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2021/2022 dar.

## Wesentlichkeitsanalyse

In den Jahren 2021 und 2022 hat CHEPLAPHARM in einer mehrstufigen **Wesentlichkeitsanalyse** die wichtigsten ESG-Themen aus den Perspektiven des Unternehmens und unserer Stakeholder bestimmt. Durch diese Wesentlichkeitsanalyse haben wir die aktuell gültigen Anforderungen der Empfehlungen international akzeptierter **Rahmenwerke wie GRI** sowie des



deutschen **CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG)** erfüllt, auch wenn wir gesetzlich nicht unter dessen Anwendungspflicht fallen.<sup>3</sup>

Den Ablauf dieser Wesentlichkeitsanalyse haben wir im ESG-Bericht 2021 dargestellt. Für das Berichtsjahr 2023 galten weiterhin deren Ergebnisse (vgl. Abbildung Wesentlichkeitsmatrix). Mit Einführung der EU-weit gültigen **CSRD**

ändern sich die Anforderungen an eine Wesentlichkeitsanalyse. Da CHEPLAPHARM mit über 250 Mitarbeitern und über € 50 Mio. Nettoumsatz ab 2025 unter die Vorgaben der CSRD fallen wird, ist für 2024 eine Neuauflage der Wesentlichkeitsanalyse geplant. In diesem Zuge ist auch eine Aktualisierung unserer nachfolgend beschriebenen **ESG-Strategie** zu ausgewählten wesentlichen ESG-Themen von CHEPLAPHARM angedacht.

<sup>3</sup> Das CSR-RUG gilt seit dem Geschäftsjahr 2017 für Unternehmen mit Sitz in der EU, die über 500 Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt haben und „kapitalmarktorientiert“ i.S.d. §264d sind. Letzteres Kriterium trifft auf CHEPLAPHARM bis dato nicht zu.

## Aktuelle Strategie-Definition und Ausblick

Im Rahmen von Strategieworkshops mit dem Vorstand und verschiedenen Fachabteilungen wurden 2022 **konkrete ESG-Maßnahmen** für die kommenden Jahre definiert. Diese ESG-Maßnahmen sollten dabei vor allem die Interessen der Patienten, Mitarbeiter und des Kapitalmarkts widerspiegeln, aber auch den vorausszusehenden steigenden regulatorischen Anforderungen Rechnung tragen. Im Rahmen des unternehmensweiten **Transformationsprogramms „CP 2025“** sind aktuell die folgenden *ESG-Fokusthemen* verankert, um CHEPLAPHARM weiterhin zielgerichtet auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten:

### 1. Patienten im Fokus

Im Zentrum unserer Aktivitäten stehen die weltweit anerkannten Kriterien für die ethische Vermarktung von Arzneimitteln (die sog. **Ethical criteria for medicinal drug promotion**) der WHO. Nachdem wir im Jahr 2022 bereits einen Verhaltenskodex für Lieferanten ausgerollt haben, haben wir diesen in 2023 noch einmal gründlich überprüft und die darin definierten Leitlinien gezielt um zentrale WHO-Kriterien für unsere Vertriebspartner ergänzt.

### 2. Attraktivität als Arbeitgeber

Wir haben in unserem Transformationsprogramm **„CP 2025“** verschiedene Maßnahmen umgesetzt, um im Wettbewerb um die besten Talente auch zukünftig bestmöglich aufgestellt zu sein. Damit adressieren wir die als wesentlich festgestellten Themen **„Rekrutierung und Bindung von Talenten“**, **„Work-Life-Balance“** und **„Mitbestimmung“**. Auf Basis einer ersten **Zufriedenheitsumfrage** unter unseren Mitarbeitern im Jahr 2022 haben wir unsere **interne Kommunikation in 2023 noch einmal deutlich verbessert** und setzen aktuell ein umfangreiches Vergütungsprojekt um. Detailliertere Informationen zu unserer internen Kommunikation, dem **Vergütungsprojekt** sowie unseren flexiblen und individuell abgestimmten Arbeitsmodellen (z.B. Remote-Arbeit oder Teilzeitmöglichkeiten) befinden sich auf den Seiten 20–23 dieses Berichts.

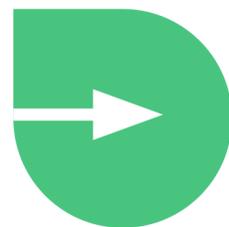


### 3. Produktqualität und -sicherheit

Für unsere Produkte gelten seit jeher strenge Qualitäts- und Sicherheitskriterien, die in zahlreichen in- und externen Verfahren kontrolliert werden. Ziel ist es hier deshalb, die Transparenz der bei CHEPLAPHARM bereits bestehenden Vorgaben, Maßnahmen und Statistiken weiter zu erhöhen – unter anderem geschehen im Rahmen des vorliegenden Berichts (vgl. Abschnitt zu Produktqualität und -Sicherheit, S. 17–18) und auf der Website.

### 4. Soziale und ökologische Lieferkette

Auch für das Geschäftsjahr 2023 haben wir wieder eine **Befragung unserer Lieferanten** durchgeführt, um besser zu verstehen, welchen Einfluss unsere Lieferkette auf Umwelt- und Sozialthemen hat – mehr Infos dazu finden sich auf S. 10–11. Weiterhin haben wir 2023 eine **Risk-Management-Software** zur weiteren Stärkung der Standards in unserer Lieferkette eingeführt. Diese ermöglicht es, ESG-Risiken entlang der Lieferkette noch umfassender als zuvor zu bewerten. Im laufenden Geschäftsjahr werden wir unsere bestehenden Trainings und Audits für Lieferanten überprüfen und um ausgewählte ESG-Kriterien erweitern, um Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Lieferkette noch besser im Blick behalten zu können.



Die erwähnten ESG-Maßnahmen werden künftig einer *jährlichen Überprüfung* unterzogen und bei Bedarf in weiteren Strategiesitzungen auf Vorstandsebene angepasst und im Abgleich mit den Erwartungen unserer Stakeholder kontinuierlich um weitere Aktivitäten erweitert.

## Unsere Kernwerte



ZUVERLÄSSIGKEIT  
UND INTEGRITÄT



VERANTWORTUNGS-  
BEWUSSTSEIN



TRANSPARENZ

## Im Fokus: Unsere Lieferkette

Die Herstellung unserer Produkte ist an ein breites Netzwerk aus **mehr als 125 CMOs und API-Lieferanten** ausgelagert. Zu unserer Lieferkette zählen wir sowohl zuliefernde Unternehmen von Vorprodukten – z.B. für aktive pharmazeutische Wirkstoffe, weitere Medikamentenbestandteile oder Verpackungen – als auch die Auftrags- und Lohnhersteller unserer Medikamente.

Dabei variiert die Größe der Unternehmen in unserer Lieferkette von kleinen, lokalen Lohndienstleistern bis hin zu großen, international tätigen Pharmakonzernen. Um die Versorgungssicherheit unserer Patienten sicherzustellen, ist eine **diversifizierte, flexible und widerstandsfähige Lieferkette** unabdingbar. Aktuell beziehen wir den Großteil unserer zugelieferten Güter und Dienstleistungen von Unternehmen, deren Firmensitze in Europa angesiedelt sind. Diese Unternehmen unterliegen **hohen und strengen Anforderungen an die Qualität und Nachhaltigkeit** pharmazeutischer Produkte, worauf wir auch bei Unternehmen aus anderen Jurisdiktionen genau achten. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts sind uns wie im Vorjahr weder ökologische noch soziale Verstöße gegen geltende Bestimmungen bekannt.

Mit der regelmäßigen Überprüfung unserer Lieferkette erhalten wir nicht nur einen Überblick über die Nachhaltigkeit in diesem für uns sehr wichtigen Bereich, sondern gewinnen auch einen zusätzlichen Hebel zur Gewährleistung der höchsten Qualität und Sicherheit unserer Produkte.

Besonders stolz sind wir in diesem Zusammenhang auf unseren **Supplier Code of Conduct**, den wir im Jahr 2022 ausgerollt haben und in dem wir klare Leitlinien für unsere Lieferanten definieren, die diese verpflichtend anerkennen und einzuhalten haben. 2023 haben wir den Kodex weiter optimiert und bspw. um Kriterien für die ethische Medikamentenwerbung und -vermarktung für unsere Vertriebspartner ergänzt. Ein besonderer Fokus des Kodex liegt auf unserer übergeordneten “License to Operate”, die die besonders hohe Relevanz der Themen Produktsicherheit und Medikamentenverfügbarkeit betont.

Die Überprüfung unserer gesamten Lieferkette begreifen wir als kontinuierlichen Prozess, der von uns angestoßen und zielstrebig vorangetrieben wird. Daher fußt unsere übergeordnete Strategie auf mehreren Standbeinen und Meilensteinen.

Einen ersten, zentralen Teil dieses Prozesses haben wir mit der Etablierung einer **regelmäßigen und möglichst vollständigen Analyse unserer Lieferkette im Jahr 2023** angestoßen. Um das Risikopotenzial unserer Lieferkette einstuft und kontrollieren zu können, haben wir auch in diesem Jahr wieder **unsere wichtigsten Tier-1-Partnerunternehmen** auf Basis von standardisierten Fragebögen zu ökologischen und sozialen Themen befragt. Neben allgemeinen Daten zu Größe, Tätigkeitsfeld und Struktur unserer Lieferanten wurden dabei auch Angaben zur Erfüllung relevanter Nachhaltigkeitsstandards sowie zu aktuellen Nachhaltigkeitsmaßnahmen und -zielen ermittelt. Im Rahmen der jüngsten Befragung unserer Lieferanten haben wir mehr als 150 Unternehmen aus unserer Lieferkette kontaktiert, die im Jahr 2023 **94,1% unseres gesamten Einkaufsvolumens für direkt genutztes Material** entsprachen. Mit 79% unseres Einkaufsvolumens für direkt genutztes Material konnten wir einen sehr guten Rücklauf verzeichnen, der es uns erlaubt, recht zuverlässige Aussagen zu Umwelt- und Sozialkennzahlen unserer Geschäftspartner zu treffen.

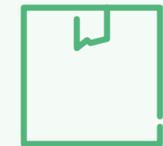
Im Rahmen der diesjährigen Befragung haben wir die Daten erstmals durch ein Online-Tool erfasst und konnten so im Vergleich zum Vorjahr eine höhere Anzahl an Rückläufern verzeichnen. Häufig handelte es sich bei den neu erfassten Lieferanten um kleine oder mittelständische Unternehmen, deren ESG-Aktivitäten sich noch im Aufbau befinden. In der Konsequenz haben sich im Folgenden einige Quoten – wie z.B. der Anteil an Unternehmen, die ein zertifiziertes Energiemanagementsystem haben – im Vorjahresvergleich leicht verschlechtert.

Um alle Daten der Unternehmen unserer Lieferkette möglichst vergleichbar zu machen, haben wir die absoluten Zahlen jeweils am Umsatz der Unternehmen selbst sowie am Einkaufsvolumen gemessen, das CHEPLAPHARM für die entsprechenden Unternehmen aufwendet. Dabei sind wir wie im Vorjahr folgendermaßen vorgegangen: Für die einzelnen Unternehmen, die uns Daten zu ihren Verbräuchen übermittelt haben, haben wir **Intensitäten berechnet, bspw. 1 t CO<sub>2</sub>-Emissionen pro € 1 Mio. Umsatz**. Um die durchschnittlichen Verbrauchs-Intensitäten für die verschiedenen Faktoren wie CO<sub>2</sub>, Abfall, etc. zu erhalten, wurden die Intensitäten aller Unternehmen addiert und durch die Gesamtzahl der Unternehmen geteilt, die uns eine Rückmeldung gegeben haben. Da CHEPLAPHARM aber nicht bei jedem Lieferanten dieselben Mengen einkauft, sondern die Ausgaben naturgemäß variieren, wurden die einzelnen Intensitäten bei der

Erstellung des Durchschnitts jeweils **in Abhängigkeit von unserem Einkaufsvolumen für das entsprechende Unternehmen gewichtet**. Diese Berechnungsmethode wurde für alle Intensitäten angewandt, die in den folgenden Kapiteln in Bezug auf unsere Lieferkette genannt werden.

Darüber hinaus haben wir im Jahr 2023 eine neue **Software zur Überwachung der Risiken** entlang der Lieferkette eingeführt. Die Software wertet verfügbare Daten zu verschiedenen Risikofaktoren wie Standort, politische Lage oder Geschäftsfeld aus und liefert diese in aufbereiteter Form an CHEPLAPHARM. So haben wir eine Echtzeit-Kontrolle der Risiken in unserer Lieferkette und können zeitnah auf Veränderungen reagieren.

Die Risikosoftware wird aber nicht nur für die bestehende Lieferkette genutzt, sondern dient auch der Prüfung von potenziellen neuen Lieferanten. So werden mögliche Partner vor dem Start einer neuen Geschäftsbeziehung einer umfassenden Prüfung in den Bereichen Umwelt und Soziales unterzogen. Dabei wirken sich bspw. Reduktionsziele für Energieverbräuche oder Emissionen positiv auf die Bewertung eines Unternehmens aus. Zusätzlich werden abhängig von Standort und Portfolio des jeweiligen Unternehmens bedarfsweise Umweltverträglichkeitsprüfungen durchgeführt.



**91,4%**

der Unternehmen unserer Lieferkette wurden befragt (gemessen am Einkaufsvolumen)

**79%**

Abdeckung der Daten unserer Lieferkette (gemessen am Einkaufsvolumen)

## Umwelt- und Klimaschutz

Die Bekämpfung des menschengemachten Klimawandels und seiner negativen Folgen ist eine der größten gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit. Auch wenn CHEPLAPHARM selbst aufgrund seines Asset-Light-Geschäftsmodells mit ausgelagerten Produktions- und Vertriebsprozessen nur einen schmalen ökologischen Fußabdruck aufweist, ist uns das Thema **Umweltschutz** sehr wichtig. Dabei wollen wir nicht nur unsere eigenen Emissionen und Abfälle kontinuierlich reduzieren, sondern auch unsere Lieferanten dazu anhalten. Ebenfalls sehen wir uns dazu verpflichtet, natürliche Ressourcen und Energie so effizient und vertretbar wie möglich zu nutzen.

Eine hilfreiche Basis stellt dabei unser zentrales **Energie-managementsystem nach ISO-Norm 50001** dar. Dieses ermöglicht es uns, unsere energiebezogene Leistung regelmäßig zu bewerten und systematische Schritte zur Verbesserung zu initiieren. Neben CHEPLAPHARM haben ein Fünftel der für unsere Lieferkette erfassten Unternehmen ein Energiemanagementsystem implementiert, das nach ISO 50001 oder einer vergleichbaren Norm zertifiziert ist.

Wir wollen als Unternehmen auch weiter dynamisch und profitabel wachsen und gleichzeitig Energie so effizient wie möglich nutzen. Das spiegelt sich auch in unserem neuesten Bürogebäude an unserem Hauptsitz in Greifswald wider, das Raum für über 300 zusätzliche Arbeitsplätze bietet. Als sogenanntes „**Niedrigstenergiegebäude**“ erfüllt der Neubau den modernsten deutschen Energiestandard EG40EE, indem das Gebäude weniger als 40% des gesetzlich maximal zulässigen Primärenergiebedarfs verbraucht. Darüber hinaus deckt das neue Bürogebäude den **eigenen Energiebedarf zu mehr als 55% selbst** durch die Nutzung von Umweltwärme und die Erzeugung von Strom über eine eigene Photovoltaikanlage. Die bereits installierten hauseigenen Solaranlagen versorgen darüber hinaus die Ladesäulen für Elektroautos am Standort.

Darüber hinaus haben wir im Jahr 2023 an einigen Standorten alte Klimatechnikanlagen durch neue, effizientere Geräte getauscht, die zudem mit einem weniger ozonschädlichen Kältemittel betrieben werden. Zudem wurden die automatischen Einschaltzeiten unserer Beleuchtungen sowie die Schaltzeiten unserer Heizungsanlagen optimiert.



Zusätzlich haben wir alle noch vorhandenen Glüh- und Energiesparlampen durch LED-Technik ersetzt.

### Energieverbrauch und -effizienz

Der Energieverbrauch bei CHEPLAPHARM selbst setzt sich aus der Nutzung von Strom für allgemeine Zwecke sowie dem Verbrauch von Gas für thermische Zwecke zusammen. Wie im Vorjahr berichten wir hierzu die Zahlen unserer deutschen Standorte, die 2023 etwas mehr als 90% unserer Beschäftigten repräsentierten.

Der Stromverbrauch stieg 2023 um 17,2% gegenüber dem Vorjahr auf 714 MWh (2022: 609 MWh) an. Die Stromverbrauchs-Intensität liegt wie im vorigen Geschäftsjahr bei **0,47 MWh je mEUR Umsatz** und ist damit dank unseres Asset-Light-Geschäftsmodells weiterhin auf niedrigem Niveau. Dabei ist besonders hervorzuheben, dass es uns im Jahr 2023 gelungen ist, unseren eigenen **Stromverbrauch vollständig auf erneuerbare Energien umzustellen** (Vorjahr: 65%). Zum

Vergleich: die Stromverbrauchs-Intensität für die erfassten Unternehmen unserer **Lieferkette beträgt 94,7 MWh pro mEUR** unseres Einkaufsvolumens.

Unser Gasverbrauch (inkl. Fernwärme) betrug im Jahr 2023 insgesamt 371 MWh (exkl. Fernwärme: 317 MWh) und lag damit unter dem Vorjahreswert (2022: 426 MWh inkl. Fernwärme, 372 MWh exkl.). Die Wärmeintensität pro mEUR

Umsatz reduzierte sich auf dieser Basis auf **0,25 MWh** (2022: 0,34 MWh).<sup>4</sup> Demgegenüber beträgt die Intensität der Wärmeenergie unserer Lieferkette **35,05 MWh pro mEUR unseres Einkaufsvolumens** – ein Wert, der wesentlich höher liegt als bei CHEPLAPHARM. Positiv hervorzuheben ist, dass mehr als die Hälfte der erfassten Unternehmen unserer Lieferkette konkrete Ziele zur Reduktion ihres Elektrizitäts- und (Wärme-)Energieverbrauchs festgelegt hat.

**Tabelle 1: Energieverbrauch bei CHEPLAPHARM**

	Einheit	2022	2023	Veränderung
Energieverbrauch	MWh	1.034	<b>1.094</b>	+5,8%
Darunter: Wärmeenergieverbrauch (inkl. Fernwärme)	MWh	426	<b>371</b>	-12,9%
Darunter: Heizölverbrauch	MWh	-	<b>9</b>	
Darunter: Stromenergieverbrauch	MWh	609	<b>714</b>	+17,2%
Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch	%	65	<b>100</b>	+35%p.
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch	%	38	<b>65</b>	+27%p.
Energieverbrauchs-Intensität	MWh pro mEUR	0,81	<b>0,73</b>	-9,9%

<sup>4</sup> Bei den in diesem Bericht angegebenen Daten für den Strom- und Gasverbrauch sowie Abwasser und Abfall für das Jahr 2023 handelt es sich um teilweise vorläufige Werte, die sich mit Vorlage der vollständigen Abrechnungen im Laufe des Jahres 2024 noch geringfügig verändern können.

## CO<sub>2</sub> und Klimaschutz

Im Geschäftsjahr 2023 konnten wir unsere Datenverfügbarkeit weiter verbessern und für alle unsere deutschen Standorte erstmals CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>5</sup> für Scope 1 (direkt kontrollierte Emissionsquellen) ermitteln und wie im Vorjahr zu unseren Scope-2-Emissionen (aus eingekaufter Energie) berichten.

**Tabelle 2: Emissionsquellen Scope 1+2**

	Einheit	2022	2023
<b>Scope 1 Gesamt</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	-	<b>130,9</b>
Erdgas	t CO <sub>2</sub>	111	<b>95</b>
Kraftstoffe für Firmenfahrzeuge <sup>6</sup>	t CO <sub>2</sub>	-	<b>33,6</b>
Heizöl	t CO <sub>2</sub>	-	<b>2,3</b>
<b>Scope 2 Gesamt</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>198</b>	<b>16</b>
Fernwärme	t CO <sub>2</sub>	16	<b>16</b>
Strom (marktbasiert)	t CO <sub>2</sub>	182	<b>0</b>
Intensität aus Scope 1+2	t CO <sub>2</sub> pro mEUR Umsatz	0,15	<b>0,10</b>

Unsere Scope-1-Emissionen setzen sich aus 95t CO<sub>2</sub> für Erdgas für Heizungszwecke, Emissionen von Firmenfahrzeugen (33,6t CO<sub>2</sub>) sowie 2,3t CO<sub>2</sub> durch Heizöl für Netzersatzanlagen zusammen. Insgesamt kamen wir für 2023 auf einen Wert von rund 130,9t CO<sub>2</sub> in Scope 1.

Unsere Scope-2-Emissionen lagen 2023 mit insg. 16t CO<sub>2</sub> um **rund 92% unter dem Wert des Vorjahres** (2022: 198t CO<sub>2</sub>)<sup>7</sup>. Maßgeblicher Grund für den signifikanten Rückgang war die Umstellung des Stromverbrauchs auf 100% erneuerbare Energiequellen (marktbasiert). Insgesamt kamen wir damit auf eine sehr niedrige CO<sub>2</sub>-Intensität aus eigener Geschäftstätigkeit von **0,10t CO<sub>2</sub> pro mEUR Umsatz** (2022: 0,15t CO<sub>2</sub> pro mEUR Umsatz<sup>8</sup>). Denn was wir bereits heute wissen: Während

unser eigener CO<sub>2</sub>-Fußabdruck vergleichsweise klein ist, ist er bei den Unternehmen in unserer Lieferkette deutlich höher: Die CO<sub>2</sub>-Intensität der erfassten Unternehmen unserer Lieferkette (Scope 1+2) liegt bei **22,5t CO<sub>2</sub> pro mEUR unseres Einkaufsvolumens**. Was uns aber positiv stimmt: Rund zwei Drittel der erfassten Unternehmen haben sich zur CO<sub>2</sub>-Reduktion konkrete Ziele gesetzt und rund die Hälfte verfügt über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 bzw. einem vergleichbaren Standard.

5 Zur Vereinfachung der Lesbarkeit gilt, dass es sich bei allen angegebenen CO<sub>2</sub>-Emissionswerten um CO<sub>2</sub>-Äquivalente handelt, in denen auch die in CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechneten Erwärmungspotenziale anderer Treibhausgase eingefasst sein können.

6 Näherungswerte, die auf teilweise hochgerechneten Laufleistungen sowie WLTP-Herstellerangaben basieren.

7 Der Scope-2-Emissionswert für 2022 hat sich im Vergleich zum ESG-Bericht 2022 aufgrund von methodologischen Anpassungen der Verbrauchszuordnung im Unternehmen verändert.

8 Wert für 2022 exklusive in diesem Jahr noch nicht erfasster Emissionen von Kraftstoffen und Heizöl.

## Abfallmengen und Wasserverbrauch

Die erfassten Abfallmengen blieben auch 2023 relativ gesehen auf niedrigem Niveau und lagen bei **0,05t pro mEUR Umsatz** (2022: 0,03t pro mEUR Umsatz). Die Gesamtmenge an Abfall (exklusive Restmüll<sup>9</sup>) stieg auf 76t nach 32,5t im Vorjahr an, wovon 14t wiederverwertet wurden. Der Anstieg war vor allem bedingt durch ein einmalig erhöhtes Aufkommen bei der Abfallart „überlagerte Arzneimittel“.

Um die Abfallmenge weiter gering zu halten, setzen wir auf verschiedene Maßnahmen. So werden unsere Mitarbeiter bspw. in regelmäßig stattfindenden Townhall-Meetings für das Thema sensibilisiert.

Die Intensität des Abfallaufkommens bei den erfassten Lieferanten liegt bei **24,2t pro mEUR** unseres Einkaufsvolumens. Rund die Hälfte der erfassten Unternehmen hat sich konkrete Ziele zur Reduktion von Abfall gesetzt und ebenfalls knapp die Hälfte hat bereits konkrete Abfallreduktions-Strategien implementiert.

Ein Thema von besonderer Relevanz in der Pharma-Branche ist das angemessene Management von potenziell gefährlichen toxisch-pharmazeutischen Rückständen im Abwasser, die während der Produktion entstehen. Da CHEPLAPHARM Produktionsprozesse ausgelagert hat, fallen bei uns selbst keinerlei toxische Emissionen an. Rund 15% unserer Lieferanten haben sich jedoch bereits konkrete Ziele zur Reduktion toxischer Emissionen gesetzt, während knapp die Hälfte Ziele zur generellen Abfallreduktion formuliert hat. Rund

die Hälfte der in der Befragung erfassten Unternehmen setzt dabei auf die Befolgung strikter Leitlinien, z.B. nach **HAZWOPER-Standards**, oder hat im Rahmen eigener Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 geeignete Maßnahmen ergriffen. Rund zwei Drittel der erfassten Unternehmen in unserer Lieferkette hat zusätzlich bereits Systeme zur **Vermeidung von pharmazeutischen Rückständen im Abwasser** implementiert.

**Tabelle 3: Abfallaufkommen bei CHEPLAPHARM**

	Einheit	2022	2023	Veränderung
Gesamte Abfallmenge	t	32,5	<b>76,2</b>	+134%
Überlagerte Arzneimittel	t	17,0	<b>59,0</b>	+247%
Pappe und Papier	t	12,6	<b>14,0</b>	+11,4%
Akten und Datenträger	t	2,9	<b>2,7</b>	-5,3%
Abfall-Intensität	t pro mEUR Umsatz	0,03	<b>0,05</b>	+78,6%

<sup>9</sup> Die Menge an Restmüll wird bei CHEPLAPHARM aktuell nicht gesondert erfasst, da die genaue Ermittlung dieser Zahl aufgrund einer pauschalen Mülltonnenberechnung nicht möglich ist; schätzungsweise liegt das Gewicht im niedrigen bis mittleren zweistelligen t-Bereich.

Da CHEPLAPHARM über keine eigene Produktion verfügt, entspricht unsere Abwassermenge grundsätzlich der Menge des bezogenen Frischwassers: Wir entnehmen also lediglich Wasser, verbrauchen aber keines. Unsere Wasserentnahme stieg 2023 im Vorjahresvergleich um 15,4% auf 1.851m<sup>3</sup> (2022: 1.604m<sup>3</sup>); gemessen am Umsatz blieb die Wasserintensität pro mEUR allerdings fast unverändert auf niedrigem Niveau und lag bei **1,24m<sup>3</sup>** (2022: 1,25m<sup>3</sup> pro mEUR Umsatz).

**Tabelle 4: Wasserverbrauch bei CHEPLAPHARM**

	Einheit	2022	2023	Veränderung
Wasserentnahme	m <sup>3</sup>	1.604	<b>1,851</b>	+15,4%
Wasserentnahme-Intensität	m <sup>3</sup> pro mEUR Umsatz	1,25	<b>1,24</b>	-0,8%

<sup>20</sup>/<sub>22</sub> **1,25 m<sup>3</sup>**  
**Wasserentnahme-Intensität**  
 (je mEUR Umsatz)



<sup>20</sup>/<sub>23</sub> **1,24 m<sup>3</sup>**  
**Wasserentnahme-Intensität**  
 (je mEUR Umsatz)

## Produkt-, Gesellschafts- und Sozialthemen

CHEPLAPHARM verfügt über ein breit diversifiziertes und attraktives Portfolio aus rund **150 verschiedenen etablierten Markenmedikamenten**. Wir gewährleisten die Versorgungssicherheit mit vielen lebenswichtigen Arzneimitteln – weshalb uns Millionen Patienten auch in besonderem Maße vertrauen können müssen.

Um dieses Vertrauen zu rechtfertigen, führen wir **regelmäßige und tiefgreifende Qualitätskontrollen unserer Produkte** durch. Wir schulen neue Mitarbeiter bereits im Rahmen des Onboarding-Prozesses zu den gängigen Prozessen unseres Unternehmens. Darüber hinaus wird die gesamte Belegschaft gemäß den rechtlichen Anforderungen jährlich zu den Verfahrensanweisungen eines pharmazeutischen Unternehmens geschult. Beispielhaft seien hier die Themen **Pharmakovigilanz und Exportkontrolle** im Allgemeinen sowie die Meldung von Nebenwirkungen im Speziellen erwähnt. Ein gegebenenfalls darüber hinaus gehender Schulungsbedarf der Mitarbeiter ergibt sich aus ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern. Die entsprechenden Schulungsunterlagen sind in unserem internen Dokumentenmanagementsystem hinterlegt und jederzeit abrufbar. Zudem geben wir Mitarbeitern die Möglichkeit, individuelle Fort-

bildungen bei externen Anbietern zu absolvieren. Auch finden bei CHEPLAPHARM regelmäßig **Sicherheitsaudits für pharmazeutische Produkte** statt. Diese erfolgen entweder durch eigene Inspektionen oder im Rahmen von GMP-Inspektionen (inkl. Inspektionen zu Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsthemen). Auch in der Lieferkette achten wir auf Produktsicherheit: Unsere API-Lieferanten und CMOs sind dazu verpflichtet, jährliche Qualitätsberichte auf Produktbasis zu erstellen und diese CHEPLAPHARM zur Verfügung zu stellen.

Auch der Transport und die Sicherheit der Lagerung sind bei pharmazeutischen Produkten von großer Bedeutung. CHEPLAPHARM hat sich zu den **Good Distribution Practices (GDP)** für die pharmazeutische Industrie verpflichtet. Diese Leitlinien für die gute Vertriebspraxis von Humanarzneimitteln definieren Mindeststandards für die Qualität und Integrität von Arzneimitteln in der gesamten Lieferkette. In diesem Zusammenhang hat CHEPLAPHARM auch sogenannte **Standard Operating Procedures (SOP)** verabschiedet, in denen das standardisierte Vorgehen für den Vertrieb unserer Arzneimittel explizit beschrieben wird.

Um die hohen Anforderungen an Transport und Lager-sicherheit auch für das umfassende globale Netzwerk aus Distributionspartnern von CHEPLAPHARM sicherzustellen, lassen wir uns unter anderem die Einhaltung der **GDP-Richtlinien** sowie anderer anerkannter Qualitätsstandards zusichern. Grundsätzlich kann die Historie jeder unserer Sendungen anhand von Dokumenten, Aufzeichnungen (z.B. Chargenprotokoll) und entsprechender Computersysteme verfolgt werden und erlaubt es so, mutmaßlich gefälschte Arzneimittel zu identifizieren und frühzeitig aus dem Verkehr zu ziehen.

Bevor unsere Produkte zu unseren Patienten versendet werden, erfolgt eine **fachgerechte Vorbereitung des Transports**. Dabei werden die Arzneimittel von den Mitarbeitern der jeweiligen Produktions- oder Vertriebszentren gemäß eindeutig definierten Vorgaben verpackt, so dass sie vor äußeren Einflüssen oder betrügerischen Aktivitäten geschützt sind. Temperatursensible Arzneimittel werden darüber hinaus noch einmal besonders kontrolliert.

Zudem definiert CHEPLAPHARM anhand von Risikobewertungen bereits vor dem Versand der Produkte **Methoden für eine angemessene Handhabung**, um während des

gesamten Vertriebsprozesses angemessene Bedingungen zu gewährleisten. Beispielhaft seien hier die Festlegung temperaturkontrollierter Transportbedingungen oder die Wahl geeigneter Verpackungsmethoden (z.B. Nutzung von Temperaturisolierboxen und/oder Ausstattung mit Temperaturdatenloggern) genannt. Dabei ermöglichen die erwähnten Temperaturdatenlogger die Überprüfung der Temperaturprofile der Produkte nach dem Transport, wobei eine kontinuierliche Einhaltung der entsprechenden Vorgaben gewährleistet werden kann. CHEPLAPHARM legt großen Wert darauf, dass alle Personen, die an der Distribution temperaturempfindlicher Produkte beteiligt sind, in der entsprechenden Handhabung geschult werden. Die genauen Verantwortlichkeiten legen wir in schriftlichen Verfahren und entsprechenden Kundenverträgen fest.

Für die Überwachung und Steuerung ausgelagerter Tätigkeiten greift CHEPLAPHARM darüber hinaus auf ein etabliertes **Qualitätsmanagementsystem** zurück, das in den Qualitätssicherungsvereinbarungen der Verträge mit Partnerfirmen verankert ist. Für 2023 haben Lieferanten, die rund drei Viertel des erfassten Einkaufsvolumens ausmachen, angegeben, dass sie über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 oder einer vergleichbaren Norm verfügen. Im Jahr 2023 kam es bei unseren festgelegten Qualitätsprozessen in 0,02 % der Fälle zu festgestellten

Abweichungen im Verhältnis zur Anzahl der freigegebenen Chargen (0,02 % Abweichungen in 2022).

Unsere Maßnahmen zur Sicherstellung der Produktqualität umfassen zudem die Auditierung der Prozesse bei unseren vertraglichen Fertigungsherstellern und Partnern in einem Turnus von drei Jahren oder häufiger beim Verdacht auf Verstöße. Diese Auditierungen führen entweder unser geschultes Fachpersonal oder externe staatlich geprüfte Auditoren durch. Darüber hinaus kontrollieren interne, qualifizierte Personen jede einzelne Lieferung. Im Ergebnis gab es im **Geschäftsjahr 2023 einen Rückruf**, so dass die **Rückrufquote bei 0,0001 %** (2022: 0,0 %) lag. Die Anzahl von Reklamationen im Verhältnis zur Gesamtmenge freigegebener Chargen lag bei 10,7 % in 2023 (2022: 7,6 %) und hat sich damit leicht erhöht.



## Zugang zu Medizin

Als global agierendes Unternehmen sind wir international präsent und vertreiben unsere Produkte in rund 145 Ländern auf der ganzen Welt. Dabei leisten wir als oftmals einziger Anbieter von teils unentbehrlichen Medikamenten einen wesentlichen Beitrag zur Versorgungssicherheit und damit Gesundheit und Lebensqualität unserer Patienten. Aktuell werden etwa ein Drittel unserer Arzneimittel auf der sogenannten **“Model List of Essential Medicines”** der WHO geführt. Sie gehören damit zu den Medikamenten, die die dringlichsten Bedürfnisse der globalen Gesundheitsversorgung abdecken.

Oftmals sind wir das einzige Unternehmen, das die **Verfügbarkeit von lebenswichtigen Pharmaprodukten** sicherstellt. Somit garantieren wir auch die Versorgungssicherheit von relativ kleinen Patienten-Gruppen. Gerade mit unseren Nischenprodukten adressieren wir mitunter sehr seltene Krankheiten, bei denen Patienten zwingend auf uns angewiesen sind. Ein Beispiel hierfür ist **Vesanoid® (Tretinoin)**, das gegen eine **akute und potenziell lebensbedrohliche Promyelozyten-Leukämie** eingesetzt wird – eine Erkrankung mit einer Inzidenz von gerade einmal 1 zu 1.000.000 in der EU.

Ein weiteres Beispiel: **Konaktion® (Phytomenadion)**, das insbesondere bei Neugeborenen zur Prophylaxe und Therapie lebensbedrohlicher Vitamin-K-Mangelblutungen eingesetzt wird. Als eines von wenigen verfügbaren Vitamin-K-Arzneimitteln kann Konaktion® auch intravenös oder intramuskulär verabreicht werden, wodurch Komplikationen einer oralen Zuführung vermieden werden können.

Um auch für Patienten in Entwicklungsländern den Zugang zu Medikamenten zu gewährleisten, arbeiten wir mit **Nicht-regierungsorganisationen (NGOs)** zusammen. Sollte in einem Land keine Genehmigung zur Vermarktung eines Medikaments vorliegen, kooperiert CHEPLAPHARM zudem mit lokalen Behörden, um Sondergenehmigungen zu erwirken. Dadurch sind wir in der Lage, auch den oftmals lebensnotwendigen medizinischen Bedarf von Patienten zu decken, die sonst nicht versorgt werden könnten. Bei besonders schwerwiegenden Krisen unterstützen wir die betroffenen Länder zudem immer wieder mit Arzneimittelspenden. So haben wir beispielsweise Patienten in der Ukraine mit einer Spende von über **10.000 Packungen des Medikaments EXACYL** über unseren polnischen Distributionspartner unterstützt.

## Sicherstellung der IT-Sicherheit

Die weltweit weiterhin steigende Zahl an Cyber-Angriffen auf IT-Infrastrukturen und -Systeme stellt auch für Unternehmen erhebliche Risiken dar. Durch ein konsequentes **Monitoring der Systeme** sowie eine Vielzahl an implementierten **Richtlinien und Schulungen zum Thema IT-, Informations- und Daten-Sicherheit** für alle Mitarbeiter vermeidet CHEPLAPHARM Betriebsunterbrechungen und stellt die Datensicherheit für die Stakeholder sicher. Auch der Umgang mit IT-Systemen sowie das Zutrittsmanagement zu Systemen und Gebäuden sind Bestandteil unserer Vorsichtsmaßnahmen. Die Richtlinien und Maßnahmen sind von allen Mitarbeitern verpflichtend zu lesen und die entsprechenden Schulungsnachweise werden in unserem zentralen Dokumentenmanagementsystem gespeichert. Dabei steht insbesondere die Schulung zur IT-Awareness im Fokus und wird jährlich durch externe Dienstleister für alle Mitarbeiter verpflichtend durchgeführt.

Darüber hinaus hat CHEPLAPHARM verschiedene **Notfallpläne und Verfahren zur Reaktion auf IT- und Datensicherheits-Zwischenfälle** implementiert. Erwähnenswert sind in diesem Rahmen insbesondere ein umfangreicher Business Continuity Plan sowie eine Richtlinie zum Umgang mit Informationssicherheitsvorfällen. Dabei erfolgt eine regelmäßige Testung der Notfallmechanismen:

Neben einer jährlichen Prüfung der Wiederherstellung werden entsprechende Back-Ups und Netzersatzanlagen (NEA) sogar monatlich getestet.

Weiterhin durchlaufen Dienstleister bei CHEPLAPHARM einen Qualifizierungsprozess in Form einer Selbstauskunft und willigen Hintergrundchecks auf Basis von Sanktionslisten ein. Zur Sicherheit im Umgang mit eingekaufter Software gibt es bereits im Beschaffungsprozess umfangreiche Anforderungen, die von unseren Experten geprüft werden. Neben restriktiven Passwortrichtlinien steuern unsere IT-Fachkräfte engmaschig die Verwendung digitaler Identitäten sowie den Umgang mit Berechtigungskonzepten und Nutzerrollen. Zudem orientieren wir uns in Bezug auf Passwortrichtlinien an den geltenden Empfehlungen des Bundesamts für Sicherheit und Informationstechnik (BSI).

CHEPLAPHARM legt überdies großen Wert auf den **Schutz personenbezogener Daten** aller Stakeholder und hält sich an die gesetzlichen Vorgaben der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Um die Zustimmung zur Verarbeitung, Weitergabe und Aufbewahrung vertraulicher Informationen einzuholen, nutzen wir beispielsweise Cookie-Banner auf unserer Corporate Website oder erfragen die Einwilligung im direkten (Telefon-)Gespräch und vermerken diese entsprechend. Sofern personenbezogene Daten in Papierform erhoben wurden und eine Vernichtung dieser

Daten nötig ist, erfolgt die Vernichtung datenschutzkonform in speziell hierfür angefertigten Papiertonnen.

Nicht zuletzt führt CHEPLAPHARM regelmäßig interne **Risikobewertungen zur Informationssicherheit** sowie **Audits** seiner Kontrollverfahren zur Verhinderung von Verstößen gegen die Informationssicherheit durch. So erfolgt bspw. bei der Verarbeitung personenbezogener Daten eine Datenschutz-Folgeabschätzung gemeinsam mit unserem externen Datenschutzbeauftragten. Auch im Jahr 2022 wurde ein ausführliches Audit im Bereich der Informationssicherheit nach ISO-Norm 27001 durchgeführt. Darüber hinaus werden jährlich sog. „Red Teaming Exercises“ (=beauftragter Versuch eines simulierten Hacking-Angriffs) sowie Phishing Tests durch externe Dienstleister beauftragt, um das Bewusstsein für IT-Sicherheit und die Standards im Umgang mit Daten auf hohem Niveau zu halten.

Die interne Datenschutzabteilung sowie ein extern bestellter Datenschutzbeauftragter verfolgen Datenschutzverletzungen und sorgen für die fristgerechte Meldung etwaiger Vorfälle. Dank der genannten umfangreichen Maßnahmen zum Schutz unserer IT-Infrastruktur und -Systeme kam es bei CHEPLAPHARM im Geschäftsjahr 2023 erneut zu **keinem Vorfall im Bereich der Informationssicherheit**.

## Belegschaft und Unternehmenskultur

Wir haben 2023 nicht nur unseren dynamischen Wachstumskurs fortgesetzt, sondern auch die Transformation zu einer internationalen Unternehmensgruppe vorangetrieben. So haben wir im letzten Jahr weitere Präsenzen in Japan und der Schweiz eröffnet sowie unsere bereits bestehenden Standorte weiter ausgebaut. Zum Ende des Geschäftsjahres 2023 waren **666 Mitarbeiter bei der CHEPLAPHARM** Gruppe beschäftigt. Davon waren 611 Mitarbeiter in Deutschland, 16 in Frankreich, 5 in Russland, 23 in Japan, sowie 11 in der Schweiz beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Personalbestand um rund **24 % und damit signifikant erhöht** (2022: 535 Mitarbeiter).

Mit Blick auf die Altersstruktur unserer Belegschaft in Deutschland nimmt die Altersgruppe zwischen 31 und 50 Jahren mit Abstand den größten Anteil ein (rund 72 % aller Mitarbeiter). Weiterhin ist etwas mehr als ein Fünftel der Belegschaft 30 Jahre oder jünger, während knapp 6 % der Mitarbeiter älter als 50 Jahre sind. Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter lag 2023 bei 37 Jahren. Rund ein Prozent unserer Belegschaft gab für 2023 eine Behinderung an.

10 Die Fluktuationsquote für 2022 hat sich im Vergleich zum ESG-Bericht 2022 aufgrund von methodologischen Anpassungen der Betrachtungsgrößen im Unternehmen verändert.

**Tabelle 4: Altersstruktur der Mitarbeiter (deutsche Standorte)**

Alter	Bis 30	31–50	Über 50
Mitarbeitende absolut	136	437	34
In % der Gesamtbelegschaft	22,4%	72,0%	5,6%

Die Fluktuationsrate (berechnet nach BDA-Formel) an unseren deutschen Standorten ist im Jahr 2023 dank diverser Maßnahmen, die im Rahmen unseres Transformationsprogramms „CP 2025“ zur Stärkung unserer Attraktivität als Arbeitgeber umgesetzt wurden, gegenüber dem Vorjahr **auf 5,2% (2022: 13,0%) gesunken**. Beispielhaft seien hier die mehrmals jährlich stattfindenden **Townhall-Meetings, regelmäßige Umfragen unter unseren Mitarbeitern** sowie die **Einführung eines gruppenweiten Intranets** erwähnt (weitere Details siehe unten).

**Tabelle 5: Fluktuationsquote nach BDA-Formel (deutsche Standorte)**

	2022	2023
Durchschnittlicher Personalbestand	493	582
Summe freiwilliger Abgänge	64	30
Fluktuationsquote für Betrachtungszeitraum	12,3% <sup>10</sup>	5,2%

Als mittelständisches Unternehmen mit flachen Hierarchien leben wir bei CHEPLAPHARM eine Kultur, die auf einem **ausgeprägten Teamgedanken** in Kombination mit einem umfangreichen Fachwissen, einer professionellen Methodik sowie einer pragmatischen Denkweise basiert. Wir begegnen unseren Mitarbeitern genau wie unseren Patienten, Partnern und allen weiteren Stakeholdern mit **Verantwortung, Integrität und Zuverlässigkeit**. Für uns sind eine gute Zusammenarbeit und ein motivierendes, gesundes Arbeitsumfeld besonders wichtig. Wir bieten unserer Belegschaft an allen unseren Standorten moderne Büros sowie die Möglichkeit, auch mobil flexibel und optimal ausgestattet zu arbeiten. An unserem Standort in Greifswald haben alle Mitarbeiter zudem die Möglichkeit, ihre E-Fahrzeuge über die bereitgestellten elektronischen Ladestationen aufzuladen.

Im Geschäftsjahr 2022 hat CHEPLAPHARM erstmals eine **Zufriedenheitsumfrage** innerhalb der Belegschaft durchgeführt. An dieser haben insgesamt 450 Mitarbeiter teilgenommen, was einer **Teilnahmequote von fast 90 % entsprach**. **Insgesamt konnte eine Sustainable Engagement Rate von 70 aus 100 möglichen Punkten** erzielt werden. Diese setzt sich aus verschiedenen Frage-Items zusammen, für die die Mitarbeiter u.a. dazu aufgerufen waren, zu bewerten, wie sehr sie hinter den Zielen von CHEPLAPHARM stehen, wie der Zusammenhalt untereinander ist oder wie stolz sie darauf sind, für das Unternehmen zu arbeiten. Durch regelmäßige Umfra-

gen wollen wir die Stimmungslage unserer Belegschaft sowie ihre Bedürfnisse noch besser verstehen und daraus konkrete Maßnahmen ableiten, um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter weiter zu erhöhen. Auch im ersten Quartal des laufenden Geschäftsjahres hat CHEPLAPHARM wieder eine Zufriedenheitsumfrage durchgeführt, die es uns ermöglicht den Erfolg der bisherigen Maßnahmen zu überprüfen und ggf. weitere Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

Unabhängig von der individuellen Leistung des Einzelnen möchten wir alle Mitarbeiter am Unternehmenserfolg teilhaben lassen. Aus diesem Grund haben wir auch im vergangenen Jahr wieder eine Einmal-Bonuszahlung an die gesamte Belegschaft veranlasst.



## Karriere und Weiterbildung

CHEPLAPHARM bietet den eigenen Mitarbeitern interessante und abwechslungsreiche Karrieremöglichkeiten. Es ist unser Ziel, unsere Belegschaft kontinuierlich zu fördern, weiterzubilden und insbesondere langfristig an unser Unternehmen zu binden. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter, ihre individuellen Potenziale optimal zu entfalten und persönliche Karriereziele zu erreichen. So haben wir im Jahr 2023 im Durchschnitt rund 1000€ an Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter verzeichnet.

Wir bieten unserer Belegschaft im Rahmen von **Qualifizierungsvereinbarungen** die Chance zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung. Um die Mitarbeiter gezielt zu fördern und langfristig an sich zu binden, besteht bei CHEPLAPHARM grundsätzlich die Möglichkeit, **Fach- oder Führungskarrieren** einzuschlagen. Zudem koppeln wir variable Gehaltsbestandteile unserer Mitarbeiter an festgelegte Unternehmens- und Abteilungsziele. Darüber hinaus verfügen wir über ein digitales und analoges Weiterbildungsprogramm für unsere Führungskräfte, bieten Mitarbeitern in neuen Rollen zusätzliche Trainings an und ermöglichen unseren weiblichen Angestellten die Teilnahme an einem **Mentoring-Programm für Frauen in der Wirtschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern**.

Arbeitsverträge mit kurzen oder befristeten Laufzeiten versuchen wir nach Möglichkeit zu vermeiden. Im Ergebnis waren im Geschäftsjahr 2023 lediglich **0,34 % der Mitarbeiter bei CHEPLAPHARM befristet** beschäftigt. Auch setzen wir nur in Ausnahmefällen (2023: 3,21%) auf unregelmäßige Beschäftigungsverhältnisse wie z.B. Zeitarbeit oder Werkverträge.

Darüber hinaus kooperiert CHEPLAPHARM mit den renommierten **Universitäten in Greifswald und Rostock**, um auch zukünftig talentierte Mitarbeiter zu gewinnen. Wir beteiligen uns unter anderem an der Förderung des Deutschlandstipendiums an der Universität Rostock und bieten Studenten Praktika für unterschiedliche Phasen in ihrer akademischen Ausbildung an. Im Ergebnis haben wir im Geschäftsjahr 2023 drei Trainees bzw. Auszubildende im Rahmen entsprechender Programme aufgenommen, um sie bei ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung bestmöglich zu unterstützen und idealerweise langfristig an das Unternehmen zu binden. Auch durch das Angebot von Stellen für Werksstudenten, die Betreuung von Abschlussarbeiten und diverse Veranstaltungen für Studenten präsentieren wir uns als attraktiver Arbeitgeber für die Talente von morgen.

Im Rahmen der Anwerbung, Aus- und Weiterbildung sowie langfristigen Bindung von Talenten achtet CHEPLAPHARM auf **Chancengleichheit**, indem wir uns beispielsweise für ein

familienfreundliches Arbeitsumfeld einsetzen. Teilzeitmodelle (**Teilzeitquote 2023: 11,26%**) und flexible Arbeitszeiten sind dabei eine Selbstverständlichkeit, um die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** zu ermöglichen. Ebenso verzichten wir gänzlich auf Schichtarbeit und erwarten von unserer Belegschaft keine Rufbereitschaft. Jedem Mitarbeiter stehen pro Woche mindestens **3 Tage mobiles Arbeiten** zu. Nach individueller Vereinbarung mit der direkten Führungskraft kann die mobile Arbeit auch darüber hinaus gehen. Zudem besteht für unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, bis zu 60 Tage pro Jahr aus dem europäischen Ausland zu arbeiten.

Wir möchten unsere Belegschaft auch über das gesetzliche Maß hinaus unterstützen und bieten daher **30 Urlaubstage pro Jahr**. Bei der Geburt eines Kindes, bei einer Hochzeit und bei einer mehrjährigen Betriebszugehörigkeit stellen wir weitere Benefits wie Urlaubstage oder finanzielle Zuwendungen zur Verfügung. Ebenso besteht für unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, zusätzliche Urlaubstage aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen. Davon machten in 2023 rund 5% der weiblichen und etwa 2% der männlichen Beschäftigten Gebrauch. Weiterhin haben wir im Jahr 2023 in Zusammenarbeit mit unserem Betriebsrat eine Vereinbarung zur Arbeitszeiterfassung sowie zum Umgang mit Überstunden und Wochenendarbeit getroffen. Um auch Eltern eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, werden diese von CHEPLAPHARM nach Wunsch bei der Suche nach

einem Kinderbetreuungsplatz unterstützt. Zudem veranstalten wir jährlich ein Sommer- oder Winterfest, mit dem wir uns bei unseren Mitarbeitern für ihre Arbeit, Motivation und ihr Engagement bedanken möchten und gleichzeitig Raum für einen Austausch außerhalb des Arbeitsumfelds schaffen.

Darüber hinaus haben wir im Rahmen unseres **Transformationsprogramms „CP 2025“** verschiedene Maßnahmen umgesetzt, um unsere **Attraktivität als Arbeitgeber** weiter zu stärken. Die Basis stellte dabei die bereits erwähnte **Zufriedenheitsumfrage** unter unseren Mitarbeitern (Details s.o.) dar. Mit Blick auf die **interne Kommunikation** wurden beispielsweise mehrmals jährlich stattfindende **Townhall-Meetings** implementiert, die eine offene bidirektionale Kommunikation zwischen Vorstand und Belegschaft ermöglichen. So stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter stets über die neusten operativen und strategischen Entwicklungen des Unternehmens informiert werden und auch ihre eigenen Anliegen offen kommunizieren können. Weiterhin wird unsere Belegschaft regelmäßig durch Vorstands-Mailings über wichtige Unternehmens- und Personalentscheidungen informiert. Um den Austausch und die Informationsflüsse innerhalb des Unternehmens weiter zu verbessern, haben wir im ersten Quartal 2024 zudem ein **gruppenweites Intranet** ausgerollt. Darüber hinaus wurde im Geschäftsjahr 2023 ein umfangreiches **Vergütungsprojekt** ins Leben gerufen. Das Projekt basiert ebenfalls auf den Ergebnissen der Umfrage

unter unseren Mitarbeitern. Es adressiert die Themen Transparenz und Fairness und stärkt damit die Identifikation mit unserem Unternehmen.

Die regelmäßige Kommunikation zwischen Vorstand und Beschäftigten wird überdies durch unseren **Betriebsrat** sichergestellt. Seit der Gründung im Jahr 2022 konnte der Betriebsrat bereits zahlreiche Vereinbarungen zum Wohle der Mitarbeiter in enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Management umsetzen. Im Jahr 2023 wurden 96% unserer weltweiten Belegschaft von unserem Betriebsrat vertreten.

Wir sind davon überzeugt, dass ein offener und zielführender Dialog nur auf Augenhöhe stattfinden kann. Deshalb führen wir mit unseren Mitarbeitern sowohl am Ende der Probezeit als auch wiederkehrend zum Jahresende **Feedbackgespräche**, auf Basis eines vierstufigen Kompetenzmodells, das die Erfüllung von Erwartungen wiedergibt. Diese Feedbackkultur bietet beiden Seiten die Möglichkeit zur Weiterentwicklung im Folgejahr.

## Unsere Benefits



**mind. 3 Tage**

mobiles Arbeiten  
wöchentlich

**bis zu 60 Tage**

arbeiten aus dem  
EU-Ausland möglich

**30**

Urlaubst-  
tage

Als einer der größten Arbeitgeber in Greifswald möchten wir auch über die eigene Belegschaft hinaus einen Beitrag zum Gemeinwohl vor Ort leisten. Vor diesem Hintergrund bilden wir nicht nur viele junge Menschen aus der Region aus, sondern bieten auch einer Vielzahl von Praktikanten, Werkstudenten und anderen Interessenten Einblicke in die unterschiedlichen Unternehmensbereiche. **CHEPLAPHARM fördert bereits seit 2020 das Deutschlandstipendium an der Universität Rostock** und unterstützt damit gezielt Studenten aus der Region. Auch betreuen wir Abschlussarbeiten und bieten regelmäßig Veranstaltungen für Studenten an. Und um über unsere steuerlichen Abgaben hinaus auch einen Teil unseres Geschäftserlöses der Gemeinschaft zukommen zu lassen, spenden wir zudem regelmäßig an lokale Projekte bzw. unterstützen diese als Sponsor.

## Sicherheit und Gesundheit

**Arbeits- und Gesundheitsschutz** sind bei CHEPLAPHARM von großer Wichtigkeit. Wir adressieren dabei nicht nur die Vermeidung von Arbeitsunfällen sowie den unmittelbaren Schutz vor Gefahren. Vielmehr steht für uns auch die Unterstützung eines gesunden Lebensstils am Arbeitsplatz im Vordergrund, beispielsweise durch ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze. Um unseren Mitarbeitern ein **bestmögliches Arbeitsumfeld** zu bieten, sind in jeder Abteilung designierte Beauftragte damit betraut, Lösungen zu finden, und werden dabei beratend von externen Experten unterstützt. Darüber hinaus führen wir regelmäßige sogenannte Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze durch – diese erfolgen sowohl durch unabhängige externe Beauftragte als auch durch unser internes geschultes Fachpersonal aus den Bereichen HSE und Facility Management.

Im übergeordneten Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement orientieren wir uns eng an den Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), einem Bündnis von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern innerhalb Deutschlands. Wir definieren konkrete Sicherheitsziele, über die wir unsere Belegschaft informieren und entsprechend instruieren. Zudem werden **alle Mitarbeiter einmal jährlich ausführlich zum Thema Arbeitsschutz geschult**.



Sollten doch einmal Verstöße gegen Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften auftreten, werden diese von uns konsequent verfolgt und sanktioniert. Damit es gar nicht erst dazu kommt, erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie sich mit den jeweils geltenden internen Vorschriften und Richtlinien vertraut machen und diese befolgen. Basis dafür bilden unser **Code of Conduct** sowie diverse Standardarbeitsanweisungen, die von allen Mitarbeitern gleichermaßen zu berücksichtigen sind. Der Code of Conduct und seine Werte sind Teil einer verpflichtenden Compliance-Schulung für alle Mitarbeiter.

Die Zahlen bestätigen unsere Bemühungen: 2023 sank die **Ausfallquote** bei unseren Mitarbeitern in Deutschland auf **7,9%** (2022: 8,3%). Insgesamt 3,5% waren auf Krankheit zurück-zuführen, während sich 2,6% in Elternzeit befanden. Die restlichen Ausfälle waren auf Mutterschutz, Beschäftigungs-verbot bzw. die Betreuung kranker Kinder zurückzuführen. In Bezug auf krankheitsbedingte Ausfälle, für die es belastbare Zahlen gibt, lagen wir auch 2023 weiter klar unter dem durchschnittlichen Krankenstand gesetzlich Versicherter in Deutschland von 6,8% (2022: 5,6%).<sup>11</sup>

## Diversität und Vielfalt

Wir leben eine Unternehmenskultur, in der alle **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gleichen Chancen haben sollen** – unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität oder anderer Merkmale. Diversität ermöglicht es uns als Team, viele Herausforderungen besser zu bewältigen und ist daher einer der Haupttreiber unseres Erfolges – weshalb die Verantwortung für die Förderung von Diversität auch auf oberster Ebene in Person von CEO Edeltraud Lafer verankert ist.

CHEPLAPHARM beschäftigte zum Jahresende 2023 **Mitarbeiter aus 39 verschiedenen Ländern** (2022: 33). Darüber hinaus spiegelt sich die Vielfalt unserer Belegschaft auch in der Geschlechterverteilung wider. Wie im Vorjahr war mit knapp **56% die Mehrheit unserer Mitarbeiter** an unseren deutschen Standorten **weiblich**. An unseren weiteren Standorten war der Anteil der weiblichen Belegschaft sowohl höher (Frankreich 87%, Russland 79%), als auch niedriger (Schweiz: 45%, Japan: 38%). Auf den ersten beiden Führungsebenen lag der Anteil von Frauen bei 32,5% und in der **ersten Führungsebene bei 40%**, was im Vergleich zur Frauenquote in den Vorständen der nach Wertschöpfung 100 größten deutschen Unternehmen (2022: 15,6%)<sup>12</sup> weit

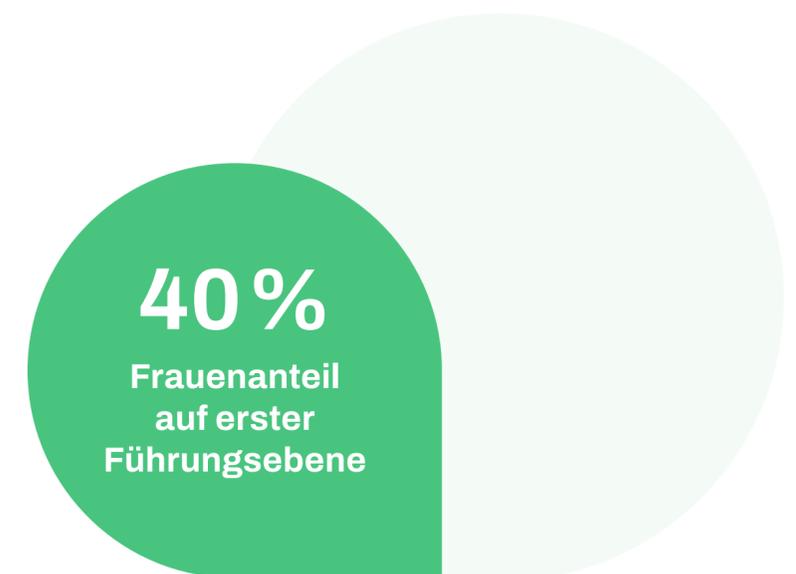
überdurchschnittlich bleibt. Auch in zentralen Unternehmens-teilen war der Anteil von Frauen hoch: Im Bereich Sales lag der Anteil an Frauen in Führungspositionen im Jahr 2023 bei 50% und der Anteil an Frauen in Führungsverantwortung im STEM-Bereich betrug knapp 60%.

Etwas Arbeit bleibt noch in puncto gleiche Bezahlung: Der unbereinigte Gender Pay Gap lag bei CHEPLAPHARM im Jahr 2023 bei 7%. Damit war er zwar deutlich niedriger als der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland insgesamt (2023: 18%)<sup>13</sup>, aber wir wollen den Abstand weiter verringern. Dafür existieren klare Vergütungsstrukturen, die beim Prozess zur Gehaltsfestlegung eingehalten werden – mit festgelegten Gehaltsspannen.

11 Quelle: Statista. Jährlicher Krankenstand in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) bis 2023: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/5520/umfrage/durchschnittlicher-krankenstand-in-der-gkv-seit-1991/>, abgerufen 06.03.2024

12 Quelle: Statista. Frauenanteil in den Vorständen der 100 bzw. 200 größten deutschen Unternehmen von 2006 bis 2022: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/180102/umfrage/frauenanteil-in-den-vorstaenden-der-200-groessten-deutschen-unternehmen/>, abgerufen 27.03.2024

13 Quelle: Statistisches Bundesamt. Gender Pay Gap 2023, Frauen verdienen pro Stunde 18% weniger als Männer: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24\\_027\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html), abgerufen 15.03.2024.



## Sozialstandards in der Lieferkette

Wir arbeiten mit einer Vielzahl an internationalen Unternehmen zusammen, so dass die **uneingeschränkte Achtung universeller Menschenrechte** entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette für uns von hoher Relevanz ist. Wir verurteilen jegliche Form von Ausbeutung, insbesondere Zwangs- und Kinderarbeit, und setzen uns für menschenwürdige Arbeitsbedingungen sowie eine faire Bezahlung ein. Dasselbe fordern wir auch von unseren zuliefernden Unternehmen. So werden alle Lieferanten CHEPLAPHARMS jährlich auf die Einhaltung von Sozialstandards geprüft, worunter Themen wie Arbeitssicherheit, Diversität, Vergütung und viele weitere gefasst sind. Lieferanten, die sich als besonders stabil und nachhaltig handelnd erwiesen haben, werden in Folgeprojekten bevorzugt. Bei einem Erstkontakt mit potenziellen neuen Lieferanten stellen wir ebenfalls sicher, dass diese die von uns geforderten Sozialstandards einhalten. Zudem werden Standort- und entwicklungsbezogene Risiken evaluiert und stellen einen Teil der Bewertung unserer Lieferkette dar, die durch unsere speziell hierfür sensibilisierten Kollegen erstellt wird. Sollten sich innerhalb der bestehenden Lieferkette Defizite in Bezug auf Sozialstandards ergeben, strebt CHEPLAPHARM zunächst eine gemeinsam erarbeitete Verbesserung der Situation an. Sofern Lieferanten kein Interesse an einem Verbesserungsplan haben oder dessen Umsetzung nicht vornehmen, behält sich CHEPLAPHARM

eine Neubewertung der Lieferanten vor – bis hin zur möglichen Vertragsbeendigung.

Die Einhaltung von lokalen Gesetzen zu Arbeitnehmerrechten bei unseren Lieferanten ist für uns selbstverständlich. Wir legen großen Wert auf die Umsetzung weitergehender Rechte Arbeitnehmender, die beispielsweise durch die allgemeinen Standards der **International Labour Organization (ILO)** festgelegt werden. In diesen Standards wird der Sicherheit von Produkten und Mitarbeitern bei der Herstellung pharmazeutischer Produkte eine besondere Bedeutung beigemessen. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die uneingeschränkte Achtung dieser Standards.

Nicht zuletzt sei an dieser Stelle auch noch einmal auf unsere zentralen Verhaltenskodizes verwiesen: Unser **Code of Conduct** und unser **Supplier Code of Conduct** fassen die zentralen Werte von CHEPLAPHARM zusammen und definieren gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten – beide Dokumente sind für unsere Mitarbeiter, Lieferanten und Vertriebspartner sowie alle weiteren Stakeholder auf unserer Website öffentlich zugänglich und verpflichtend einzuhalten. CHEPLAPHARM behält sich das Recht vor, die Lieferanten im 3-Jahres-Takt zu auditieren und – bei ausreichenden Belegen – eine externe Auditierung zu beauftragen.

## Compliance und Unternehmensführung

Zur Sicherstellung einer guten und nachhaltigen Unternehmensführung setzen wir bei CHEPLAPHARM auf **adäquate Aufsichtsstrukturen** sowie ein umfangreiches und wirksames **Compliance-Management-System**. Wir sind überzeugt, dass wir nur mit dem Vertrauen unserer externen und internen Stakeholder nachhaltig erfolgreich sein können. Daher arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Aufsichts- und Compliance-Strukturen weiter zu verbessern, um das Vertrauen unserer Stakeholder in unser Unternehmen zu stärken und langfristig zu sichern.

Zur Gewährleistung einer adäquaten Aufsichtsstruktur hat CHEPLAPHARM auf der Ebene der SE ein **dualistisches System bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat** implementiert. Dieses sogenannte Two-Tier-System ermöglicht eine Trennung zwischen der Geschäfts- bzw. Unternehmensführung und der Kontrolle derselben. Der Aufsichtsrat nimmt somit die Rolle des Kontrollorgans ein und überprüft die Arbeit des Vorstandes im Allgemeinen sowie die ordnungsgemäße Buchführung bzw. die Jahresabschlüsse im Speziellen. Damit wird sichergestellt, dass die Entscheidungen des Vorstands stets im Sinne der Gesellschaft

und ihrer Aktionäre getroffen werden. Der Aufsichtsrat bestand bei CHEPLAPHARM im Geschäftsjahr 2023 aus vier Mitgliedern und wies dabei eine **Frauenquote von 50%** auf. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 hat CHEPLAPHARM das Kontrollorgan noch einmal verstärkt. Mit Wirkung zum 1. Januar 2024 wechselte der bisherige CEO, Sebastian Braun, in den Aufsichtsrat, so dass sich das Gremium fortan aus fünf Mitgliedern zusammensetzt. Unsere Aufsichtsratsmitglieder verfügen über umfangreiche Expertise in den Bereichen Gesundheitswesen, M&A sowie Finanz- und Rechnungswesen und bringen darüber hinaus Erfahrungen aus verschiedenen anderen Aufsichtsratsmandaten ein.

Die Einhaltung aller in- und externen Vorschriften und Regelungen ist bei CHEPLAPHARM zentrale Aufgabe des **Compliance-Management-Systems**. Dieses schützt unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter vor Strafen und Reputationsschäden und sichert eine gute und nachhaltige Unternehmensführung sowie das Vertrauen unserer Stakeholder. Das System zielt primär darauf ab, Compliance-Verstöße zu verhindern. Sollten trotz der verschiedenen implementierten Maßnahmen Verstöße auftreten, ist das Ziel,

diese möglichst frühzeitig zu erkennen und konsequent sowie effizient darauf zu reagieren (Prevent-Detect-Respond-Modell).

Grundsätzlich sollen Compliance-Risiken frühzeitig erkannt und eine konsequente Reaktion sichergestellt werden. Dabei konzentriert sich das Compliance-Management-System bei CHEPLAPHARM auf die folgenden **zentralen Risikobereiche**:

- Geldwäsche
- Korruption und Bestechung
- Betrug und Untreue
- Außenwirtschaftsrecht bzw. Zoll- und Exportkontrolle
- Datenschutzrecht
- IT-Sicherheit
- Compliance-Kultur

Da CHEPLAPHARM viele Prozesse in der Wertschöpfungskette ausgelagert hat, stellen insbesondere **Korruption und Bestechung** potenziell erhebliche Risiken für uns dar. Die **Verantwortung** für die **Vermeidung von Korruption und Bestechung** liegt auf der Ebene des **Vorstands**. Zudem haben

wir mehrere **Maßnahmen** implementiert, um **Korruption und Bestechung zu verhindern**:

- Sensibilisierungs-Schulungen unserer Mitarbeiter
- Due-Diligence-Prüfungen durch Dritte
- Bewertungen von Korruptionsrisiken in Form von Risikoanalysen
- Prüfungen der Kontrollverfahren (z.B. Buchhaltung, Einkauf)
- Vier-Augen-Prinzip bei Vertragsabschlüssen
- Anti-Korruptionsklauseln in Verträgen

Rechtsverstöße, Korruption, Bestechung (inkl. Beschleunigungsgelder) oder Betrug sind für uns inakzeptabel. Dies spiegelt sich neben den oben erwähnten Maßnahmen auch in zahlreichen in- und externen Compliance-Richtlinien und Standards wider, die rechtswidriges Verhalten vermeiden sollen. Die Compliance-Richtlinien gelten konzernweit und sind sowohl von unseren Mitarbeitern als auch – sofern einschlägig – von sämtlichen Geschäftspartnern verbindlich einzuhalten und werden aktiv gelebt. **Zu den wichtigsten Richtlinien gehören u.a. die folgenden**:

- Anti-Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungs-Richtlinie
- Anti-Korruptionsrichtlinie
- Code of Conduct
- Supplier Code of Conduct

- Anti-Bestechlichkeitsrichtlinie
- Datenschutzrichtlinie

Alle erwähnten Richtlinien werden einer jährlichen Überprüfung unterzogen, ggf. an veränderte Gegebenheiten angepasst und anschließend durch den Vorstand freigegeben.

Im Geschäftsjahr 2023 gab es weder bestätigte Korruptionsfälle bei CHEPLAPHARM noch Anklagen und/oder Geldstrafen wegen Verstößen gegen Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung.

Das Compliance-Management-System setzt für alle Mitarbeiter von CHEPLAPHARM den Rahmen für regelkonformes Verhalten. Ein wesentlicher Bestandteil ist dabei eine umfangreiche **Schulung zum Thema Compliance, die von allen Mitarbeitern verpflichtend zu absolvieren ist**. Die Geschäftsführung sowie die Abteilungen Finance, IT, Legal und General Service werden zusätzlich zu sogenannten Dawn Raids (Durchsuchungen von Kartellbehörden) geschult. Da die Bereiche Sales und Supply einem höheren Risiko unterliegen, mit Korruption konfrontiert zu werden, erhalten Mitarbeiter aus diesen Abteilungen ein zusätzliches Training zu diesem Thema. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter jederzeit Zugriff auf die einschlägigen Compliance-Richtlinien (s.o.). Ergänzend hierzu setzen wir regelmäßig diverse Sensibilisierungs- und

Kommunikationsmaßnahmen um, auch zum Thema Belästigung am Arbeitsplatz.

Ein weiteres wesentliches Element unseres Compliance-Management-Systems ist unser konzernweit gültiger **Verhaltenskodex (= Code of Conduct)**. Unser Code of Conduct schützt unsere Integrität als Unternehmen, indem er die zentralen Werte von CHEPLAPHARM sowie gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten definiert und zusammenfasst. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern, dass sie im Einklang mit diesen Werten handeln. Dabei ist es unser oberstes Ziel, potenzielle Schäden für CHEPLAPHARM und die eigenen Mitarbeiter, aber auch für unsere Patienten, Geschäftspartner, Investoren und Dritte zu vermeiden. Beispielhaft seien hier der Schutz der Rechte des geistigen Eigentums oder das Verhindern von Insiderhandel und Korruption erwähnt. Weiterhin ist unser Code of Conduct Gegenstand der oben erwähnten verpflichtenden Compliance-Schulung, so dass **alle Mitarbeiter auch zu den Inhalten des Kodex geschult werden**. Die Einhaltung der entsprechenden Gesetze und Richtlinien wird durch unseren **Compliance-Officer Anna Rautenberg** in engem Dialog mit designierten Compliance-Verantwortlichen der jeweiligen Abteilungen überwacht. Mit der Erstellung eines halbjährlichen Compliance-Berichts durch unseren Compliance-Officer stellen wir sicher, dass sich Vorstand und Aufsichtsrat regelmäßig ein umfassendes Bild der aktuellen Situation bei

CHEPLAPHARM machen können. Unser Code of Conduct befindet sich in deutscher und englischer Sprache auf unserer Corporate Website: <https://www.cheplapharm.com/investor-relations/esg-information/downloads/>.

Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sowie die Sicherstellung von integrem Verhalten sind für CHEPLAPHARM unerlässlich. Um dies zu gewährleisten, bedarf es der Aufmerksamkeit und Bereitschaft aller Stakeholder auf mutmaßliche Regelverstöße hinzuweisen. Vor diesem Hintergrund setzen wir auf ein **mehrsprachiges, elektronisch geschütztes Hinweisgebersystem (= Whistleblower-System)**. Das System ist in allen Sprachen der Länder verfügbar, in denen CHEPLAPHARM einen oder mehrere Standorte betreibt. Dieses ermöglicht es unseren Mitarbeitern, aber auch Dritten, die in unserer Wertschöpfungskette tätig sind, Verdachtsfälle auf Fehlverhalten anonym oder unter Angabe ihrer Kontaktdaten zu melden. Der Zugang zu unserem voll digitalen Whistleblower-System erfolgt über unsere Corporate Website und ist über sämtliche Endgeräte

jederzeit möglich. Unabhängig davon, ob eine Meldung anonym oder mit Namen vorgenommen wird, wird diese stets vertraulich behandelt und dabei der Schutz von Hinweisgebern und Betroffenen zu jedem Zeitpunkt gewährleistet. Ergänzend dazu ist eine Meldung auch direkt an unseren Compliance Officer (s.o.) in deutscher und englischer Sprache möglich – auch hier kann ein Hinweis auf einen mutmaßlichen Regelverstoß auf Wunsch des Meldenden anonym erfolgen. Unser Whistleblower-System ist darüber hinaus Gegenstand der oben erwähnten Compliance-Schulung, die von allen Mitarbeitern verpflichtend absolviert werden muss. Zudem wird unserer Belegschaft die richtige Nutzung des Systems in eigens dafür aufgesetzten Schulungen vermittelt. Nicht zuletzt stellen wir sowohl für unsere Mitarbeiter als auch für alle anderen Stakeholder umfangreiche Informationen zum Thema Compliance im Allgemeinen sowie unserem Whistleblower-System im Speziellen auf unserer Corporate Website in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Weitere Informationen finden sich unter <https://www.cheplapharm.com/ueber-cheplapharm/unsere-verantwortung/>.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden **insgesamt sechs Verdachtsfälle** über das Whistleblower-System gemeldet. Nach umfangreicher Prüfung erwiesen sich von diesen sechs Verdachtsfällen drei als berechtigt und wurden entsprechend konsequent verfolgt und erfolgreich aufgeklärt. Darüber hinaus wurden anschließend entsprechende Maßnahmen umgesetzt, um ein erneutes Auftreten möglichst zu vermeiden.

Weiterhin wurden bei CHEPLAPHARM im Geschäftsjahr 2023 weder Fälle von bestätigter Diskriminierung verzeichnet noch Beschwerden bei der Kontaktstelle der Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) für multinationale Unternehmen eingereicht. Grundsätzlich werden etwaige Diskriminierungs- oder Belästigungsdelikte bei CHEPLAPHARM gemäß eines klar definierten Investigationsprozesses untersucht und strukturiert aufgearbeitet. Dabei greifen die zuständigen Mitarbeiter auf verschiedene Untersuchungsmethoden zurück. In diesem Zusammenhang sind die strenge Wahrung von Vertraulichkeit und klare Kommunikationswege festgelegte Prinzipien, an



## Unser Hinweisgebersystem

- 24/7 Erreichbarkeit
- Zugang für Mitarbeitende und Dritte
- Vollständige Anonymität
- Hinweisgabe in allen Unternehmenssprachen

denen sich CHEPLAPHARM auf Basis gesetzlicher Vorgaben und eigens auferlegter Richtlinien orientiert. Der Prozess umfasst in einem der letzten Schritte ebenfalls die Festlegung angemessener Sanktionen sowie das Treffen von Folgemaßnahmen (z.B. Prozessänderungen oder Schulungsbedarf). Im Falle einer bestätigten Diskriminierung hat CHEPLAPHARM die Möglichkeit, auf verschiedene Wiedergutmachungsmaßnahmen wie Entschädigungszahlungen, bezahlte Freistellungen oder Versetzungen zurückzugreifen.

Transparenz und Aufrichtigkeit sind für uns auch mit Blick auf eine ordnungsgemäße Abführung von Steuern von höchster Bedeutung. CHEPLAPHARM betreibt weder Steuer-  
vermeidung noch andere Aktivitäten, die als sog. "Profit Shifting" gelten könnten. **Auch tätigen wir weder politische Spenden, noch sind wir lobbyistisch aktiv.** Weiterhin hat

CHEPLAPHARM im Berichtszeitraum keine direkte staatliche Unterstützung (z.B. in Form von Subventionen) in Anspruch genommen.

Darüber hinaus wollen wir ein nachhaltiges Handeln in der Führungsebene sicherstellen, weshalb die variable Vergütung der beiden CEOs im Geschäftsjahr 2023 u.a. an verschiedene finanzielle Leistungskriterien von CHEPLAPHARM und somit an den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens gekoppelt war. Das Verhältnis des durchschnittlichen CEO-Gehalts inkl. variabler Vergütungsbestandteile zum Durchschnitts-Gehalt aller Angestellten (exkl. der CEO-Gehälter) von CHEPLAPHARM lag im Geschäftsjahr 2023 bei 7,9.

Anhang



# Glossar

## API

Ein Active Pharmaceutical Ingredient (API) ist der aktive pharmazeutische Wirkstoff eines Arzneimittels. Er erzeugt die biologische Wirkung und kann in einem oder mehreren Teilen eines Medikaments vorkommen. Die Qualität und Sicherheit eines Arzneimittels hängen von der Qualität des APIs ab.

## BDA-Formel

Die BDA-Formel der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist eine Möglichkeit zur Berechnung der Fluktuationsquote in einem Unternehmen. Die Berechnungsformel lautet:

Fluktuationsquote (in %) = freiwillige Abgänge/durchschnittlicher Personalbestand der Periode x 100.

## CMO

Contract Manufacturing Organizations (CMOs) sind Vertragshersteller-Unternehmen in der pharmazeutischen Industrie, die verschiedene Zwischenprodukte oder das Endprodukt herstellen.

## CO<sub>2</sub>

Kohlendioxid ist das wichtigste Treibhausgas und wird unter anderem durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe wie Kohle oder Erdgas erzeugt. Treibhausgase werden in einem globalen

und standardisierten Rahmen, dem Treibhausgasprotokoll (GHG Protocol), gemessen.

## Compliance-Officer

Ein Compliance-Officer beaufsichtigt und verwaltet die Einhaltung von Vorschriften innerhalb einer Organisation.

## Corporate Sustainability Reporting Directive

Die CSRD wurde auf Basis der ESRS (European Sustainability Reporting Standards) entwickelt und stellt Reporting-Vorgaben für europäische Unternehmen dar, die für erste Unternehmen in Ablösung des → CSR-RUG erstmals ab 2024 verpflichtend gelten – und für CHEPLAPHARM voraussichtlich ab 2025.

## CSR-RUG

Das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz fordert die Offenlegung von Angaben zu nichtfinanziellen Aspekten, zumindest zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

## ESG

Die Abkürzung „ESG“ steht für Umwelt, Soziales und Governance. ESG bezieht sich auf nicht-finanzielle Faktoren, die primär

Investoren zur Prüfung potenzieller Investitionen verwenden. Sie beziehen sich auch auf die Nachhaltigkeitsauswirkungen und -beiträge eines bestimmten Unternehmens und die damit verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen. Von Unternehmen wird zunehmend erwartet, dass sie über diese ESG-Faktoren berichten.

## Global Reporting Initiative (GRI)

GRI ist eine internationale Standardisierungsorganisation für Nachhaltigkeitsberichte. Sie ist international akzeptiert und stellt für Nachhaltigkeitsberichte weltweit den de-facto Standard dar.

## Good Distribution Practices (GDP)

Die Good Distribution Practices der Europäischen Kommission bieten Leitlinien für die gute Vertriebspraxis von Humanarzneimitteln und definieren Mindeststandards für die Qualität und Integrität von Arzneimitteln in der gesamten Lieferkette.

## Good Manufacturing Practices (GMP)

Die Good Manufacturing Practices der World Health Organization sollen sicherstellen, dass Produkte einheitlich nach Qualitätsstandards hergestellt und kontrolliert werden. Dabei sollen Risiken bei der Herstellung von Arzneimitteln minimiert werden, die bei der Testung des Endprodukts nicht auffallen würden.

### HAZWOPER-Standards

HAZWOPER steht für die englische Bezeichnung „Hazardous Waste Operations and Emergency Response“ – es handelt sich dabei um Vorgaben für den Umgang mit gefährlichen Abfällen sowie Handlungsanweisungen für Notfälle. Die Richtlinien wurden von der US-amerikanischen „Occupational Safety and Health Administration“ (OSHA) entwickelt und umfassen im Weiteren Regelungen zu Ausbildung, Ausrüstung und Verfahren in Bezug auf die Handhabung von gefährlichen Substanzen. Zu den Zielen der HAZWOPER-Standards gehören die Minimierung von Risiken für die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitenden sowie die Vermeidung von Umweltverschmutzung, insbesondere in Notfallszenarien.

### Hinweisgebersystem

Ein Hinweisgebersystem, auch Whistleblower-System genannt, hilft Mitarbeitern und anderen mit dem Unternehmen verbundenen Personen, Fehlverhalten und unethisches oder rechtswidriges Verhalten am Arbeitsplatz zu melden..

### International Labour Organization (ILO)

Die International Labour Organization (deutsch: Internationale Arbeitsorganisation) ist die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Als einzige Organisation der Vereinten Nationen setzt sie sich nicht ausschließlich aus Staaten zusammen. Zusätzlich zu den Regierungen der Mitgliedsstaaten gehören ihr auch Arbeitnehmenden- und Arbeitgebenden-Organisationen an.

### Liste der unentbehrlichen Arzneimittel

Die Liste der unentbehrlichen Arzneimittel der Weltgesundheitsorganisation (WHO) umfasst Medikamente, die als unerlässlich für die Gesundheitsversorgung in Ländern mit begrenzten Ressourcen gelten. Die Liste umfasst aktuell über 600 Medikamente für Erwachsene und Kinder. Es werden nur Medikamente mit erwiesenem Nutzen aufgenommen, die verfügbar und sicher sind sowie als kosteneffektiv eingeschätzt werden. Die Auswahl der Medikamente erfolgt nach ethischen Grundsätzen und unter Berücksichtigung der zugrunde liegenden Krankheiten und Gesundheitsbedürfnisse der Bevölkerung. Die Liste gilt zudem als Leitfaden für Regierungen, Gesundheitsorganisationen und Gesundheitsdienstleister zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung weltweit.

### Scope 1, 2 und 3 Emissionen

Die Scopes 1, 2 und 3 beschreiben die unterschiedlichen Kategorisierungen von CO<sub>2</sub>-Emissionen eines Unternehmens.

In Scope 1 fallen die Emissionen aus Quellen, die direkt von dem entsprechenden Unternehmen verantwortet oder kontrolliert werden. Dazu gehören Emissionen aus Energieträgern am Unternehmensstandort wie Erdgas und Brennstoffe, Kühlmittel, sowie Emissionen durch den Betrieb von Heizkesseln und Öfen. Unter Scope 1 fallen auch Emissionen des eigenen Fuhrparks (z.B. Autos, Lieferwagen, Lkw oder Helikopter für z.B. Krankenhäuser).

Scope-2-Emissionen sind indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen aus eingekaufter Energie, wie Strom, Wasserdampf, Fernwärme oder -kälte, die außerhalb des Unternehmens erzeugt, aber innerhalb des Unternehmens verbraucht werden.

Unter Scope 3 fallen alle Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette eines Unternehmens entstehen. Dabei wird unterschieden zwischen vorgelagerten Emissionen und nachgelagerten Emissionen. Vorgelagerte Emissionen sind indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen, die in Verbindung mit eingekauften Waren und Dienstleistungen stehen. Mit nachgelagerten Emissionen sind indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen gemeint, die in Verbindung mit verkauften Waren und Dienstleistungen stehen und erst nach dem Verkauf entstehen.

### Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Das Sustainability Accounting Standards Board ist eine gemeinnützige Organisation, die branchenspezifische ESG-Indikatoren entwickelt hat. Die Organisation ist der Teil der IFRS Sustainability Disclosure Standards und bietet Standards für fast 80 verschiedene Branchen.

### Stakeholder

Als Stakeholder werden grundsätzlich alle Parteien (Gruppierungen oder Einzelpersonen) bezeichnet, die an den Unternehmensaktivitäten beteiligt oder von ihnen betroffen sind, ein Interesse daran haben oder möglicherweise Einfluss darauf nehmen kön-

nen. Es wird häufig auch von Anspruchs- oder Interessengruppen gesprochen.

### SDGs

Die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen sind eine Sammlung von 17 globalen Zielen, die „eine Blaupause sein sollen, um bis 2030 eine bessere und nachhaltigere Zukunft für alle zu erreichen“. Sie wurden unter dem Titel „Transformation unserer Welt: Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ (kurz: Agenda 2030) veröffentlicht. Die Aufforderung zur Mitwirkung von Unternehmen, geht vor allem von der internationalen Staatengemeinschaft, in Europa maßgeblich von den EU-Mitgliedsstaaten und der EU-Kommission, von einzelnen Initiativen wie dem UN Global Compact, der Global Reporting Initiative (GRI) und dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), aber auch von Investorengruppen aus und findet sich in gesetzlichen Vorgaben sowie entsprechenden Standards wieder.

### Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex ist eine Sammlung von Verhaltensweisen, die für die Mitarbeiter eines Unternehmens gelten. Ein Verhaltenskodex enthält Richtlinien dafür, wie sich die Mitarbeitenden sozial, ethisch und rechtlich korrekt verhalten sollen.

### Wesentlichkeitsanalyse

Eine Wesentlichkeitsanalyse ist ein Verfahren zur Ermittlung der wichtigsten (wesentlichen) wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen und Herausforderungen eines Unternehmens. Grundsätzlich hat eine Wesentlichkeitsanalyse mehrere Funktionen. Sie hilft, die relevanten Stakeholder und damit Adressaten der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu identifizieren. Zudem ermöglicht eine Wesentlichkeitsanalyse eine Priorisierung von Verantwortungsbereichen und Handlungsfeldern und reduziert auf diese Weise die Komplexität. Auch hilft sie bei der Auswahl geeigneter strategischer Ziele, Policies, Zertifizierungen, Kennzahlen oder Ratingschwerpunkte. Im besten Fall liefert der Prozess auch Input für operative Optimierungen, organisatorische Umgestaltungen oder systemische Veränderungen mit dem Ziel, den Umsatz zu steigern, Kosten zu reduzieren, den Markenwert zu erhöhen oder das Risikomanagement zu optimieren.

### World Health Organization (WHO)

Die World Health Organization ist eine Sonderorganisation unter dem Schirm der Vereinten Nationen und fokussiert sich auf Themen des weltweiten öffentlichen Gesundheitssystems.

### World Economic Forum (WEF)

Das World Economic Forum ist eine internationale Organisation für öffentlich-private Zusammenarbeit. Das Forum bringt die führenden Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Kultur und anderen Bereichen der Gesellschaft zusammen, um globale, regionale und industrielle Agenden im Bereich ESG zu gestalten.

## SDG-Index

Die **17 UN Sustainable Development Goals (SDGs)** wurden 2015 im Rahmen der „2030 Agenda for Sustainable Development“ von allen UN-Mitgliedsstaaten verabschiedet. Die Ziele umfassen Themen wie Umweltschutz, Gesundheit, Bildung, faire Arbeit und die weltweite Verbesserung wirtschaftlicher Perspektiven für staatliche und private Akteure.

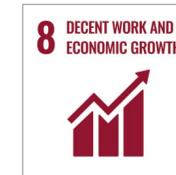
Auch CHEPLAPHARM leistet einen positiven Beitrag zur Erreichung der Ziele, insbesondere zu den im Folgenden erläuterten vier SDGs:



### SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

Das SDG 3 adressiert die Gesundheit und das Wohlergehen der Menschen und ist damit per se ein wesentliches Ziel für jedes Pharmaunternehmen. CHEPLAPHARM leistet einen wichtigen

Beitrag für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen. Von besonderer Bedeutung ist dabei das Thema Versorgungssicherheit. Dabei geht CHEPLAPHARM deutlich über seine eigentlichen Verpflichtungen hinaus. Beispielhaft seien hier die breite Diversifizierung unserer mehr als 125 CMOs und Lieferanten, die Etablierung von Second Sources sowie ausgeklügelte Lagerungsprozesse erwähnt, die es uns ermöglichen, in vielen Ländern der Welt jederzeit eine ausreichende Zahl an Arzneimitteln zur Verfügung zu stellen. Zudem erfüllen die Produkte von CHEPLAPHARM hohe regulatorische Anforderungen an Sicherheit und Qualität. Nach der Integration eines neuen Produkts in unser Portfolio stellen wir sicher, dass wir den Patient:innen das gewohnte Produkt in mindestens gleichwertiger Qualität zur Verfügung stellen können oder dieses sogar noch verbessern (z. B. beim Produkthandling). Komplettiert werden unsere umfassenden Prozesse durch ein effektives Beschwerdemanagementsystem.



### SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Als einer der größten Arbeitgeber in Greifswald sind wir uns unserer besonderen Verantwortung für die Region und ihre Menschen bewusst. Daher ist es

besonders wichtig für uns, unsere Mitarbeitenden kontinuierlich zu fördern, weiterzubilden und insbesondere langfristig an unser Unternehmen zu binden. Darüber hinaus kooperieren wir mit den renommierten Universitäten in Greifswald und Rostock, beteiligen uns an der Förderung des Deutschlandstipendiums an der Universität Rostock und bieten Studierenden Praktika für unterschiedliche Phasen in ihrer akademischen Ausbildung an. Nicht zuletzt spenden wir regelmäßig an lokale Projekte oder unterstützen diese als Sponsor und lassen somit einen Teil unseres Geschäftserlöses der Gemeinschaft zukommen.



### SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Sollte die Weltbevölkerung im Jahre 2050 die geschätzte Zahl von 9,6 Milliarden Menschen erreichen, würde die Menschheit bei ihrem derzeitigen Konsumverhalten die rund dreifache Menge der weltweit verfügbaren Ressourcen benötigen. Es ist somit auch eine zentrale Aufgabe der Unternehmen, Transformationsprozesse anzustoßen und umzusetzen, die eine ökologisch nachhaltigere Wirtschaft ermöglichen. CHEPLAPHARM hat aufgrund seines Asset-light-Geschäftsmodells mit ausgelagerten Produktions- und Vertriebsprozessen grundsätzlich nur einen kleinen direkten ökologischen Fußabdruck. Dennoch haben wir die Möglichkeit, die ausgelagerten Prozesse entlang unserer Wertschöpfungskette durch Zielsetzungen und Vorgaben für die CMOs und Lieferanten energie- und ressourceneffizienter zu gestalten sowie den Schadstoffausstoß und Abfall im Rahmen der Produktionsprozesse zu reduzieren. Dabei befragen wir bereits regelmäßig unsere wichtigsten Lieferant:innen nach ihren Nachhaltigkeitsbemühungen und nehmen so zumindest indirekt Einfluss. Dieser Prozess wird zukünftig auf alle Zuliefererunternehmen ausgeweitet, um mit ihnen gemeinsam an einer nachhaltigeren Ressourcen-Nutzung zu arbeiten. Ein weiterer Meilenstein war in diesem Zusammenhang auch die Einführung eines Verhaltenskodex für Lieferant:innen im Jahr 2022, im Rahmen dessen wir klare Vorgaben und Leitlinien für unsere Lieferanten definiert haben.



### SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Klimaschutz erfordert einen kontinuierlichen und langfristigen Ansatz. Hier kann CHEPLAPHARM über seine Lieferkette einen wesentlichen Beitrag leisten, indem Klimaschutz in allen Prozessen mitgedacht und Zuliefererunternehmen auf die Einhaltung klimaschutzrelevanter Mindestanforderungen verpflichtet werden. Mehr dazu findet sich im Abschnitt Lieferkette. Auch an unserem Hauptsitz in Greifswald prüfen wir regelmäßig unsere Prozesse und stoßen Verbesserungen an. So ermöglicht uns bspw. unser neues, nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem unsere energiebezogene Leistung regelmäßig zu bewerten und kontinuierlich zu verbessern. Darüber hinaus spiegelt sich unsere Nachhaltigkeitsstrategie auch in unserem Neubauprojekt in Greifswald wider. Dabei wird unser Campus um ein neues Bürogebäude erweitert, mit dem bis Ende 2023 Raum für über 300 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen wird. Als sog. Niedrigstenergiegebäude erfüllt es den modernsten Energiestandard EG40EE, wonach es weniger als 40 % des gesetzlich maximal zulässigen Primärenergiebedarfs ausweist. Den eigenen Energiebedarf deckt das neue Bürogebäude zu mehr als 55 % autark durch die Nutzung von Umweltwärme und die Erzeugung von Strom über eine eigene Photovoltaikanlage. Der aus der hauseigenen Solaranlage gewonnene Strom versorgt zudem die Ladesäulen, die von den Mitarbeitenden kostenlos genutzt werden können.

## GRI-Index

Der nachfolgende GRI-Index entspricht den Anforderungen der Option „Core“ in Teilen und orientiert sich an den aktuellen Standards der Global Reporting Initiative 2021.

GRI Standard	Indikator	Quelle/Verweis
<b>GRI 2: Generelle Angaben 2021</b>		
2-1	Organisationsprofil	S. 42
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	gesamte CHEPLAPHARM Group
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S.42
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	n/a
2-5	Externe Prüfung	n/a
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 6, 10-11
2-7	Angestellte	S. 20-24
2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	n/a
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 27
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	n/a

GRI Standard	Indikator	Quelle/Verweis
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	n/a
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 27
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	n/a
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	n/a
2-15	Interessenkonflikte	n/a
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	S. 29
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	n/a
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	n/a
2-19	Vergütungspolitik	n/a
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	n/a
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	n/a
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 3-4

GRI Standard	Indikator	Quelle/Verweis
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 27-30
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	n/a
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 29-30
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 29-30
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 26-30
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	n/a
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 6-7, 20-24
2-30	Tarifverträge	n/a
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 7-8
3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 7
3-3	Management von wesentlichen Themen	n/a

GRI Standard	Indikator	Quelle/Verweis
<b>GRI 302: Energie 2016</b>		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 13
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 13
302-3	Energieintensität	S. 13
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 13
<b>GRI 303: Wasser und Abwasser 2018</b>		
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 16
303-3	Wasserentnahme	S. 16
303-5	Wasserverbrauch	S. 16
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 14
305-2	Indirekte Treibhausgasemissionen aus Energie (Scope 2)	S. 14
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 14
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 14

GRI Standard	Indikator	Quelle/Verweis
<b>GRI 306: Abfall 2020</b>		
306-3	Angefallener Abfall	S. 15
<b>GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b>		
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 10
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 10-11
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 20
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 22-24
401-3	Elternzeit	S. 22-23

GRI Standard	Indikator	Quelle/Verweis
<b>GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</b>		
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 23
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 23
403-4	Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 23
403-5	Mitarbeitendenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 23
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	S. 23
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 23
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 23
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 23

GRI Standard	Indikator	Quelle/Verweis
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>		
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 22
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</b>		
405-1 D	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 25
<b>GRI 408: Kinderarbeit 2016</b>		
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 26
<b>GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>		
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S. 26
<b>GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016</b>		
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	S. 18-19

GRI Standard	Indikator	Quelle/Verweis
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>		
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 10, 26
<b>GRI 415: Politische Einflussnahme 2016</b>		
415-1	Parteispenden	S. 30
<b>GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016</b>		
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 17-18
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 18
<b>GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016</b>		
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	S. 17-18
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016</b>		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	S. 20

## ESRS-Index

ESRS Standard	Indikator	Quelle/Verweis
<b>Social</b>		
S1-50 & S1-AR59	Gesamtanzahl der Beschäftigten	S. 20
S1-50 & S1-AR59	Mitarbeiterfluktuation (in Anzahl der Mitarbeiter)	S. 20
S1-52	Detaillierte Aufschlüsselung nach Geschlecht und nach Region [Tabelle]	S. 25
S1-97	Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung	S. 30
S1-97 & S1-AR99	Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	S. 25
S1-66	Zahl der Beschäftigten unter 30 Jahren	S. 20
S1-66	Prozentualer Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahren	S. 20
S1-66	Zahl der Beschäftigten zwischen 30 und 50 Jahren	S. 20
S1-66	Prozentualer Anteil der Beschäftigten zwischen 30 und 50 Jahren	S. 20
S1-66	Zahl der Beschäftigten über 50 Jahren	S. 20
S1-66	Prozentualer Anteil der Beschäftigten über 50 Jahren	S. 20
S1-93	Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	S. 22

ESRS Standard	Indikator	Quelle/Verweis
<b>Social</b>		
S1-103 & S1-AR103-106	Gesamtzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	S. 29 (ohne Belästigung)
S1-103 & S1-AR103-106	Zahl der Beschwerden, die über Kanäle, über die Personen innerhalb der eigenen Belegschaft des Unternehmens Bedenken äußern können eingereicht wurden	S. 29
S1-103 & S1-AR103-106	Zahl der Beschwerden bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD	S. 29
<b>Environment</b>		
E1-AR34	Gesamtenergieverbrauch (MWh)	S. 13
E1-5-37c, E1-AR35	Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen, Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	S. 13

# Impressum

## **CHEPLAPHARM SE**

Ziegelhof 24  
17489 Greifswald

Tel.: +49 3834 3914-0  
E-Mail: [info@cheplapharm.com](mailto:info@cheplapharm.com)

[cheplapharm.com](https://cheplapharm.com)

## **Kontakt**

Stephanie Lemke und Fabian Franke  
Investor Relations und ESG

E-Mail: [investor-relations@cheplapharm.com](mailto:investor-relations@cheplapharm.com)

## **Bildnachweis**

Cheplapharm SE

## **Infos zur Veröffentlichung**

Veröffentlichungsdatum: 30. April 2024  
Veröffentlichungsturnus: Jährlich  
Berichtszeitraum: 01.01.2023 – 31.12.2023