

ESG-BERICHT 2024

Inhalt

Vorwort	3
Über diesen ESG-Bericht	5
Über CHEPLAPHARM	6
Unsere ESG-Strategie	7
Im Fokus: Unsere Lieferkette	13
Umwelt- und Klimaschutz	15
Produkt-, Gesellschafts- und Sozialthemen	21
Compliance und Unternehmensführung	32
EU-Taxonomie-Verordnung	36
Glossar	39
SDG-Index	42
GRI-Index	44
ESRS-Index	48

Mehr
bewirken!



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

im Geschäftsjahr 2024 sind wir mit unseren Nachhaltigkeitsbestrebungen weiter vorangekommen. In diesem Bericht möchten wir Ihnen transparent und umfassend zeigen, wie CHEPLAPHARM durch konsequentes Engagement weitere Fortschritte in den Bereichen Umwelt und Soziales erzielen konnte, um uns nicht nur rechtzeitig auf regulatorische Vorgaben einzustellen, sondern auch proaktiv unsere nachhaltige Entwicklung zu gestalten.

Ökologischer Impact

Im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit konnten wir auf den Fortschritten der Vorjahre weiter aufbauen. Die Umstellung unseres gesamten Stromverbrauchs in Deutschland auf erneuerbare Energien bedeutet für uns einen Meilenstein. Gleichzeitig konnten wir unseren Fernwärmeverbrauch reduzieren und im Ergebnis unsere Scope-2-Emissionen um überwältigende 81 % gegenüber dem Vorjahr verringern. Durch zusätzlich installierte Photovoltaikanlagen an unserem Hauptsitz konnten wir 2024 darüber hinaus rund 40 MWh Strom eigenständig erzeugen und direkt vor Ort nutzen. Den Anteil erneuerbarer Energien an unserem gesamten Energieverbrauch konnten wir um 9,6 Prozentpunkte auf 67,1 %

steigern. Besonders erfreulich: Während unsere Organisation sowohl personell wie auch infrastrukturell weitergewachsen ist, blieb unsere Energieintensität mit 0,79 MWh pro Mio. EUR Umsatz stabil auf niedrigem Niveau.

Ein bedeutender Schritt in Richtung ganzheitlicher Klimaverantwortung war die erstmalige systematische Erhebung unserer Scope-3-Emissionen. Wir haben den CO₂-Fußabdruck unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette umfassend analysiert – ein komplexer, aber notwendiger Prozess, um ein realistisches Bild unserer indirekten Klimaauswirkungen zu erhalten. Durch unser Geschäftsmodell stellt der Bereich des Einkaufs von Waren und Dienstleistungen den größten Einzelposten mit deutlich über 90 % unserer CO₂-Gesamtemissionen. Dies zeigt klar: Der größte Teil der Emissionen entsteht außerhalb unseres direkten Einflussbereichs – weshalb wir hier in Zukunft gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern ansetzen wollen. Das Ziel: noch bessere Daten zu CO₂-Verbräuchen erhalten, Reduktionspotenziale identifizieren und unsere Lieferkette künftig noch stärker in unsere Klimastrategie integrieren. Dabei hilft uns auch, dass neben der Tatsache, dass der Großteil unserer Lieferanten in Europa ansässig sind, bereits über zwei Drittel der von uns befragten Lieferanten konkrete CO₂-Ziele

verfolgen und rund 80 % sich bereits zum Ziel gesetzt haben, ihren Stromverbrauch zu reduzieren.

Sozialer Impact

Auch im Bereich der sozialen Verantwortung haben wir 2024 wichtige Impulse gesetzt und zentrale Grundlagen für eine langfristig tragfähige Unternehmenskultur gelegt. Im Rahmen unseres Transformationsprogramms „CP 2025“ haben wir ein neues, transparentes Vergütungssystem eingeführt, welches Fairness, Leistungsgerechtigkeit und Wertschätzung in den Mittelpunkt stellt. Ziel ist es, die individuelle Leistung sichtbar zu machen und gleichzeitig ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit und Motivation innerhalb der Belegschaft zu fördern. Bereits heute zeigt sich: Diese Maßnahmen zeigen Wirkung – unsere Fluktuationsrate lag im Jahresverlauf bei lediglich 8,2 % und damit deutlich unter dem Durchschnittswert der Vorjahre.

Ergänzend dazu haben wir weiter gezielt in die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Mitarbeiter investiert. Neben einem umfassenden Pflichtschulungsprogramm setzen wir verstärkt auf individuelle Fortbildungsformate, Führungskräfteprogramme sowie die Unterstützung extern organisierter

Qualifizierungen. Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, das Entwicklung ermöglicht, Talente fördert und langfristige Bindung schafft. So freue ich mich sehr über die positiven Rückmeldungen aus unserer jährlichen Zufriedenheitsumfrage als Bestätigung unseres Ansatzes.

Unternehmensführung

Im vergangenen Jahr haben wir konsequent und vorausschauend auf die sich wandelnden regulatorischen Rahmenbedingungen reagiert. Mit Blick auf die EU-Taxonomie-Verordnung haben wir eine erste testweise Bewertung unserer wirtschaftlichen Aktivitäten vorgenommen. Für unser spezifisches Geschäftsmodell treffen allerdings nur sehr wenige Aktivitäten der EU-Taxonomie zu, sodass wir festgestellt haben, dass die Ergebnisse der Verordnung für CHEPLAPHARM nur wenig Aussagekraft besitzen.

Parallel dazu haben wir unsere internen Berichtsprozesse gezielt auf die Anforderungen der künftigen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vorbereitet. Dabei stand nicht nur die technische Umsetzung im Vordergrund, sondern vor allem die strategische Integration von Nachhaltigkeit in unsere interne Steuerungslogik. Ein zentraler Bestandteil dieses Prozesses war die Durchführung einer detaillierten ESG-Wesentlichkeitsanalyse, durch die wir die für unser Geschäftsmodell wichtigsten ESG-Themen identifizieren konnten. Diese bilden die Basis für die künftige Berichterstattung und Strategie-

bildung. Unsere Fortschritte in diesem Bereich unterstreichen unser Bestreben, nachhaltige Prinzipien konsequent in unsere Geschäftsprozesse einzubetten.

Diese Fortschritte sind das Ergebnis des Engagements zahlreicher Beteiligter. Unser Dank gilt unseren Mitarbeitern, die mit Ideen, Professionalität und Verantwortungsbewusstsein jeden Tag zur Umsetzung unserer finanziellen und Nachhaltigkeits-Ziele beitragen. Ebenso danken wir unseren Partnern, Lieferanten und Stakeholdern, die unsere Nachhaltigkeitsambitionen teilen und aktiv mitgestalten.

Unser Anspruch bleibt: ein verlässlicher, transparenter und verantwortungsvoller Partner zu sein – in der Gesundheitsversorgung, als Arbeitgeber, in der Lieferkette und gegenüber der Gesellschaft.



Sebastian Braun
Co-CEO

Edeltraud Lafer
Co-CEO

Über diesen ESG-Bericht

Als international agierendes Unternehmen sind wir uns der Verantwortung für die sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit bewusst. Unser Anspruch ist es deshalb, unser unternehmerisches Handeln so nachhaltig wie möglich zu gestalten und regelmäßig über die Entwicklung von Umwelt- und Sozialaspekten in unserem Unternehmen zu informieren.

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 wäre zunächst ab dem Geschäftsjahr 2025 unter diese Berichtspflicht gefallen, durch die Anpassung des Geltungsbereiches der CSRD ist dies aber nicht mehr der Fall. Nach aktueller Gesetzeslage wäre CHEPLAPHARM nicht mehr zu einem ESG-Bericht gemäß CSRD verpflichtet. Zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Berichts ist allerdings nicht abschließend geklärt,

ob und wann CHEPLAPHARM verpflichtend nach CSRD-Bestimmungen berichten muss.

Trotz der regulatorischen Unsicherheit berichten wir in Vorbereitung auf die künftigen EU-Vorgaben bereits für das abgelaufene Jahr 2024 zu **ausgewählten, für uns wesentlichen 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 bildet unsere aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD-Vorgaben und doppelter Materialität 2024.

Besonders im Fokus steht dabei das Thema **Lieferkette**: Aufgrund unseres Asset-Light-Geschäftsmodells sind wir auf die Zusammenarbeit mit einer Vielzahl an Partner-Unternehmen

angewiesen und achten darauf, dass diese soziale und ökologische Mindeststandards einhalten. Wie in den Vorjahren haben wir auch für das Jahr 2024 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 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.

Über CHEPLAPHARM

CHEPLAPHARM ist weltweit führend bei der Übernahme etablierter Markenmedikamente von großen Pharmaunternehmen und deren Lebenszyklusmanagement. Wir verfügen über ein breit diversifiziertes und attraktives Portfolio von über 140 verschiedenen Arzneimitteln. Dadurch leisten wir als oftmals einziger Anbieter lebenswichtiger Medikamente einen wichtigen Beitrag zur **Versorgungssicherheit** und damit **Gesundheit und Lebensqualität** unserer Patienten.

Mit einer hochgradig skalierbaren Plattform betreibt CHEPLAPHARM 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 von mehr als **100 Distributionspartnern in mehr als 145 Ländern**, mit denen wir meist schon seit vielen Jahren vertrauensvoll zusammenarbeiten. Während wir also unmittelbar nur einen schmalen ökologischen Fußabdruck aufweisen, sind uns hohe Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsstandards in unserer Wertschöpfungskette sehr wichtig, weshalb wir diese u.a. in unserem Lieferanten-Verhaltenskodex verbindlich festhalten.

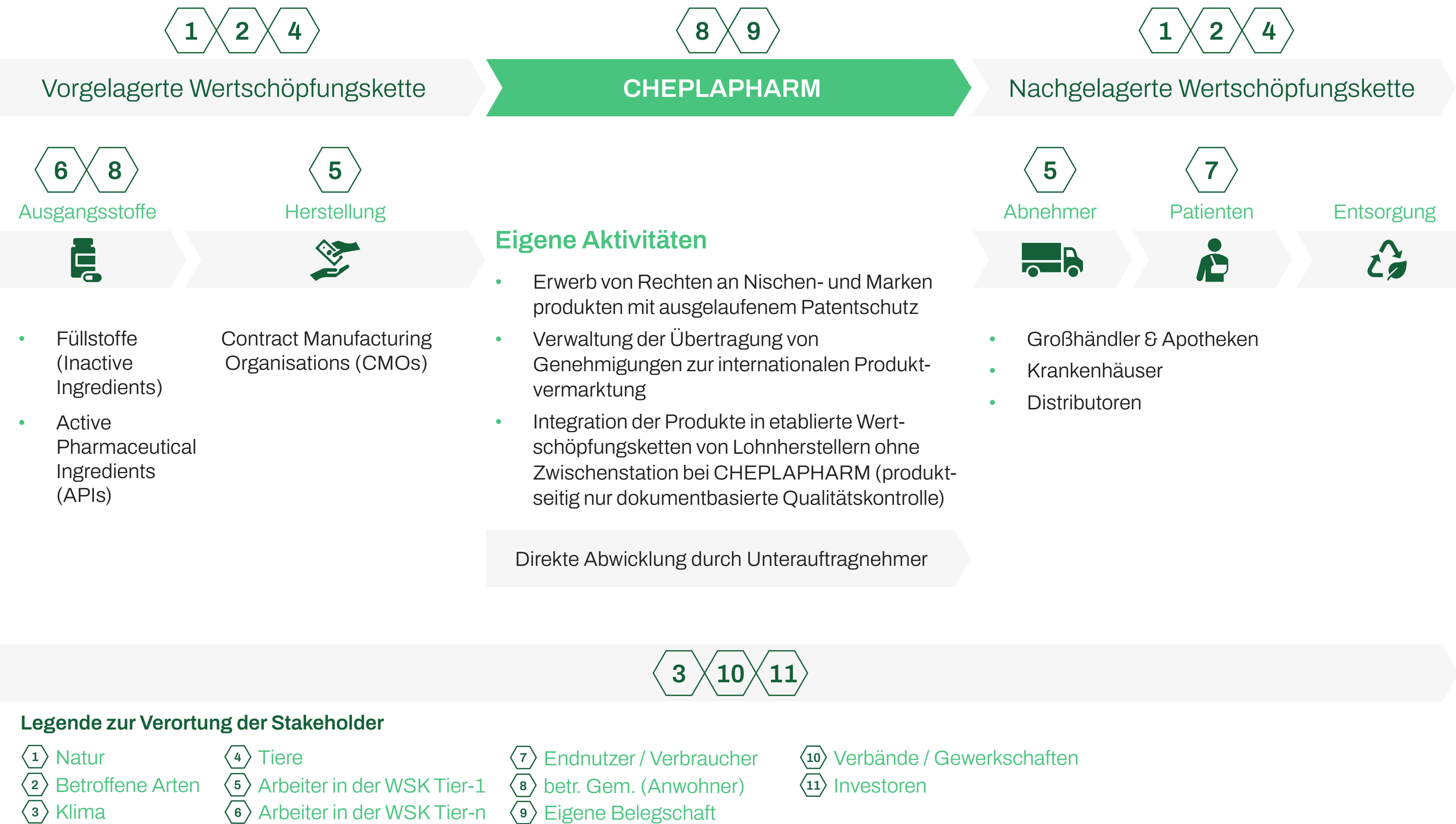


Unsere ESG-Strategie

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, die enge Berührungspunkte mit unserem spezifischen Geschäftsmodell haben – beispielsweise Zulieferer, Investoren und die eigene Belegschaft (vgl. Abb. 1).



Abb. 1: Wertschöpfungskette von CHEPLAPHARM (Schematisierte Darstellung)



Wesentlichkeitsanalyse

Eine Wesentlichkeitsanalyse hilft Unternehmen dabei, die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren – sowohl aus Sicht des Unternehmens als auch aus Sicht der Gesellschaft bzw. relevanter Interessensgruppen. Sie zeigt, welche ökologischen und sozialen Aspekte für das Unternehmen besonders relevant sind und welche positiven oder negativen Auswirkungen diese haben können. Diese Analyse bildet die Grundlage unserer Nachhaltigkeitsstrategie und Berichterstattung.

Im Jahr 2024 haben wir unsere erstmals 2021/2022 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert. Während die vorhergehende Analyse noch maßgeblich am freiwilligen internationalen Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert war, haben wir die Aktualisierung nun nach aktuellen Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durchgeführt.

Ein zentraler Bestandteil dieser Analyse ist das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Das bedeutet, dass wir zwei Perspektiven betrachten:

1. **Wie beeinflusst unser Unternehmen Umwelt und Gesellschaft?**

Dazu zählen positive oder negative Auswirkungen unserer unmittelbaren Geschäftstätigkeiten als auch unserer gesamten Wertschöpfungskette. Diese Perspektive wird als Impact Materiality bezeichnet.

2. **Welche finanziellen Risiken und Chancen ergeben sich aus Nachhaltigkeitsthemen für unser Unternehmen?**

Hier geht es darum, wie ökologische und soziale Faktoren unser Geschäftsergebnis positiv oder negativ beeinflussen können. Dies nennt man Financial Materiality.

Neben den gesetzlichen Vorgaben der ESRS (Delegierte Verordnung (EU) 2023/2772) haben wir für interpretationswürdige Methodik-Details bei der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse zusätzlich auf die „[Implementation Guidance EFRAG IG1 Materiality Assessment](#)“ der EFRAG zurückgegriffen. Um die Aktualität der Wesentlichkeitsanalyse zu gewährleisten, wird diese künftig einer regelmäßigen Überprüfung unterzogen.

Ablauf der Wesentlichkeitsanalyse

Ausgangspunkt der Wesentlichkeitsanalyse bildete die Liste der Unterthemen aus ESRS 1 – Appendix A (AR 16). Diese wurde ergänzt um Erkenntnisse aus der vorangegangenen Wesentlichkeitsanalyse 2021/2022 sowie um branchenspezifische Aspekte auf Basis einer Analyse der wesentlichen Themen relevanter Peers, ESG-Ratings und -Standards.

Anschließend haben wir die Themen in einer Longlist konsolidiert, um wenig relevante ESG-Themen für CHEPLAPHARM zusammenzufassen und Themen, die keinerlei Bezug zum Geschäftsmodell von CHEPLAPHARM und der Wertschöpfungskette haben, begründet zu streichen. Die Themen dieser Longlist haben wir relevanten internen und externen Stakeholdern in einer Befragung vorgelegt, um die Relevanz der einzelnen Themen zu bewerten und die Möglichkeit zu geben,

fehlende Themen oder Aspekte zu ergänzen. Die Ergebnisse der Befragung haben wir im weiteren Prozess der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt, insbesondere im späteren Abgleich mit den nachfolgend beschriebenen Einschätzungen interner Experten.

Neben der Stakeholder-Befragung diente die Longlist als Grundlage für die Identifikation relevanter Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte IROs = Impacts, Risks und Opportunities). In unserem ESG-Kernteam haben wir relevante positive und negative, tatsächliche und potenzielle Auswirkungen der Unternehmensaktivitäten von CHEPLAPHARM auf Umwelt und Gesellschaft ermittelt und Folgen für interne und externe Interessengruppen umfassend berücksichtigt. Mögliche Risiken und Chancen wurden sowohl aus den identifizierten Auswirkungen abgeleitet als auch durch eine interne Analyse potenzieller zukünftiger Herausforderungen und Wachstumsfelder.

In anschließenden IRO-Workshops haben wir interne Fach-Experten für jedes Nachhaltigkeits-Thema von CHEPLAPHARM eingeladen, um die voridentifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen für das Unternehmen im Detail zu bewerten und bedarfsweise abzuändern oder zu ergänzen.

Bewertung der Auswirkungen

Bei der Bewertung unserer Auswirkungen haben wir uns an die Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und der Implementation Guidance der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) gehalten. Dabei wurden die relevanten Auswirkungen anhand der folgenden Kriterien bewertet:

- Ausmaß – Wie schwerwiegend ist die Auswirkung für Betroffene?
- Umfang – Wie viele Menschen oder Umweltbereiche sind betroffen?
- Unabänderlichkeit (nur bei negativen Auswirkungen) – Inwieweit kann die Auswirkung rückgängig gemacht oder behoben werden?
- Wahrscheinlichkeit (nur bei potenziellen Auswirkungen) – Wie wahrscheinlich ist es, dass die Auswirkung tatsächlich eintritt?

Bei tatsächlichen Auswirkungen wurden die ersten drei Kriterien gemäß den Empfehlungen der Leitlinien der EFRAG gleich gewichtet. Bei potenziellen Auswirkungen wurde für die ersten drei Kriterien ein Durchschnittswert gebildet und gegenüber dem Faktor der Wahrscheinlichkeit gleich gewichtet.¹

¹ Mit Ausnahme negativer potenzieller menschenrechtsbezogener Auswirkungen, bei denen die Bewertung von Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit Vorrang vor der Einschätzung der Wahrscheinlichkeit erhielt.



Bewertung der Risiken und Chancen

Die Bewertung der finanziellen ESG-Risiken und -Chancen fand im Einklang mit den Vorgaben und Bewertungslogiken des internen Risikomanagements statt. Für die Bewertung möglicher Risiken und Chancen im Bereich Klimaschutz (ESRS E1-Standard) wurden zudem Klimarisikoanalysen unter Einbezug unterschiedlicher Klimaszenarien betrachtet.

IRO-Bewertung und Festlegung von Wesentlichkeits-Schwellwerten

Die in Workshops mit Fachexperten bei CHEPLAPAHRM diskutierten und bewerteten IROs wurden abschließend mit dem Vorstand von CHEPLAPHARM final validiert. Als quantitativer Schwellenwert für die Wesentlichkeit eines IROs wurde – auf einer Bewertungsskala von 1–5 für jeden IRO – der Durchschnittswert 3,0 festgesetzt.

Im Ergebnis des Wesentlichkeitsanalyse-Prozesses verblieben 20 als wesentlich bewertete IROs, die sich zu 12 ESRS-Unterthemen zuordnen ließen (vgl. Abb. 2)

Abb. 2: Wesentliche ESG-Themen für CHEPLAPHARM

	ESRS Code	ESRS Standard	Wesentliche Themen für CHEPLAPHARM
E	E1	Klimawandel	Klimaschutz
	E5	Kreislaufwirtschaft	Ressourcenzu- & abflüsse
S	S1	Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen
			Diversität und Inklusion
	S2	Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen
			Diversität und Inklusion
	S4	Verbraucher & Endnutzer	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer
			Persönliche Sicherheit
G	G1	Unternehmenspolitik	Soziale Inklusion
			Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)
			Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken
			Korruption und Bestechung

Im vorliegenden ESG-Bericht haben wir uns in Vorbereitung auf die potenziell zukünftige CSRD-Berichtsanforderungen an den Datenpunkten der ESRS orientiert, die für die wesentlichen Themen von CHEPLAPHARM relevant sind. Die entsprechenden Querverweise finden sich im Anhang auf S. 48 in unserem ESRS-Index.

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 zu erwartenden steigenden regulatorischen Anforderungen Rechnung tragen. Mit Fertigstellung der Wesentlichkeitsanalyse 2024 wurden die in der vorherigen Analyse als wesentlich definierten Themen reevaluiert und mit den nun wesentlich gewordenen ESRS-Unterthemen harmonisiert:

1. Produktqualität und -sicherheit; ethische Vermarktung

Wesentliche ESRS-Unterthemen: S4 – Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher; Persönliche Sicherheit; Soziale Inklusion

Für unsere Produkte gelten strenge Qualitäts- und Sicherheitskriterien, die in zahlreichen internen wie externen Verfahren kontrolliert werden. Ziel ist es deshalb, die Transparenz der bei CHEPLAPHARM bereits bestehenden Vorgaben, Maßnahmen und Statistiken weiter zu erhöhen (vgl. dazu Kapitel Produktqualität und -Sicherheit, S. 21–22) sowie eine weiterhin niedrige Rückrufquote von 0,12 % aller Chargen beizubehalten. Daneben ist uns wichtig, dass unsere Vertriebspartner ethische Ver-

marktungskriterien für Arzneimittel einhalten – entsprechende Vorgaben entlang der „Ethical criteria for medicinal drug promotion“ der WHO haben wir bereits seit 2023 in unseren Verhaltenskodex für Lieferanten integriert.

2. Attraktivität als Arbeitgeber

Wesentliche ESRS-Unterthemen: S1 – Arbeitsbedingungen; Diversität und Inklusion

Wir haben in unserem **Transformationsprogramm „CP 2025“** verschiedene Maßnahmen umgesetzt, um im Wettbewerb um die besten Talente auch zukünftig bestmöglich aufgestellt zu sein. 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 29–30 dieses Berichts.

3. Gute Unternehmensführung

Wesentliche ESRS-Unterthemen: G1 – Korruption und Bestechung; Schutz von Hinweisgebern; Management der Beziehungen zu Lieferanten

Als Unternehmen wollen wir höchsten ethischen Ansprüchen genügen und haben deshalb robuste Strukturen und Mechanismen etabliert, um Fehlverhalten möglichst zu verhindern. So muss zum Beispiel jeder Mitarbeiter verpflichtende und regelmäßige Compliance- und Anti-Korruptions-Schulungen absolvieren. **Auch 2024 gab es keine Korruptionsvorfälle im Unternehmen.** Falls es doch zu einem Vorfall kommen sollte, schützen wir Hinweisgeber mit einem **anonymen Hinweisgebersystem**. Und mit unseren Geschäftspartnern legen wir faire **Zahlungsbedingungen** fest und begleichen Rechnungen fristgerecht. Weiterführende Infos finden sich im Kapitel „Compliance und Unternehmensführung“ (S. 32–35)

4. Soziale und ökologische Lieferkette

Wesentliche ESRS-Unterthemen: E1 – Klimaschutz, E5 – Ressourcenzu- und abflüsse sowie S2 – Arbeitsbedingungen; Diversität und Inklusion

Auch für das Geschäftsjahr 2024 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. 14. Weiterhin haben wir 2023 eine **Risk-Management-Software** zur weiteren Stärkung der Standards in unserer Lieferkette einge-

führt. Diese ermöglicht es, ESG-Risiken entlang der Lieferkette noch umfassender als zuvor zu bewerten. Zudem haben wir 2024 ESG-Kriterien in die Auswahl neuer CMOs und Lieferanten integriert, um Nachhaltigkeitsaspekte frühzeitig zu berücksichtigen. Im laufenden Geschäftsjahr werden wir unsere bestehenden Trainings und Audits für Lieferanten fortlaufend aktualisieren und um ausgewählte ESG-Kriterien erweitern, um Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Lieferkette noch besser im Blick behalten zu können.

Unsere Kernwerte



**ZUVERLÄSSIGKEIT
UND INTEGRITÄT**



**VERANTWORTUNGS-
BEWUSSTSEIN**



TRANSPARENZ

Im Fokus: Unsere Lieferkette

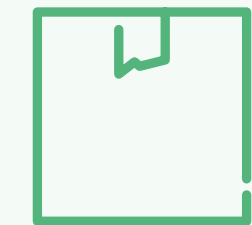
Die Herstellung unserer Produkte ist an ein breites Netzwerk von **mehr als 125 CMOs und API-Lieferanten** ausgelagert. Zu unserer Lieferkette zählen wir sowohl zuliefernde Unternehmen von Vorprodukten – z.B. für aktive pharmazeutische Wirkstoffe, weitere Medikamentenbestandteile oder Verpackungen – als auch die Auftrags- und Lohnhersteller unserer Medikamente. Aktuell gehören etwa 125 Unternehmen zu den Tier-1-Lieferanten von CHEPLAPHARM, während knapp 20 weitere Unternehmen Tier-2-Lieferpartner sind.

Die Unternehmen in unserer Lieferkette reichen von kleinen, lokalen Lohndienstleistern bis hin zu großen, international agierenden Pharmakonzernen. Eine **diversifizierte, anpassungsfähige und widerstandsfähige Lieferkette** ist für uns essenziell, um die kontinuierliche Versorgung unserer Patienten sicherzustellen. Derzeit beziehen wir den Großteil

unserer eingekauften Güter und Dienstleistungen von Unternehmen mit Sitz in Europa. Diese unterliegen **strengen Qualitäts- und Nachhaltigkeitsanforderungen**, auf deren Einhaltung wir auch bei Unternehmen außerhalb Europas größten Wert legen. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung sind uns – wie im Vorjahr – **keine Verstöße gegen geltende ökologische oder soziale Vorschriften** bekannt.

Durch die regelmäßige Überprüfung unserer Lieferkette gewinnen wir nicht nur Transparenz über die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards sowie Menschen- und Arbeitsrechten in diesem für uns essenziellen Bereich, sondern schaffen zugleich einen zusätzlichen Mechanismus zur Sicherstellung höchster Produktqualität und -sicherheit.

Ein besonderer Meilenstein in dem Zusammenhang ist unser **Supplier Code of Conduct**, den wir 2022 eingeführt und 2023 weiter optimiert haben. Darin definieren wir klare Leitlinien für unsere Lieferanten, die sie verpflichtend anerkennen und einhalten müssen. Der Kodex legt besonderen Fokus auf unsere übergeordnete „License to Operate“ und unterstreicht die herausragende Bedeutung von Produktsicherheit und der kontinuierlichen Verfügbarkeit von Medikamenten.



99 %

der Unternehmen
unserer Lieferkette wurden befragt
(gemessen am Einkaufsvolumen)

2/3

Abdeckung der Daten
unserer Lieferkette
(gemessen am Einkaufsvolumen)

Befragung der Lieferpartner

Wir betrachten die Überprüfung unserer Lieferkette als fortlaufenden Prozess, den wir aktiv vorantreiben. Seit 2023 haben wir wichtige Schritte zur Verbesserung der Transparenz in unserer Lieferkette unternommen, indem wir eine regelmäßige und möglichst umfassende Analyse etabliert haben. Um die Risiken innerhalb unserer Lieferkette bewerten und kontrollieren zu können, haben wir auch in diesem Jahr unsere Partnerunternehmen mittels standardisierter Fragebögen zu ökologischen und sozialen Aspekten befragt. Neben grundlegenden Informationen zu Größe, Tätigkeitsfeld und Unternehmensstruktur wurden dabei auch Angaben zur Erfüllung relevanter Nachhaltigkeitsstandards sowie zu bestehenden Nachhaltigkeitsmaßnahmen und -zielen erhoben.

Im Rahmen der jüngsten Lieferantenbefragung haben wir fast 150 Unternehmen kontaktiert, die im Jahr 2024 fast unser gesamtes Einkaufsvolumen für direkt genutztes Material ausmachten. Insgesamt konnten wir für fast zwei Drittel dieses Einkaufsvolumens analysierbare Daten verarbeiten und so eine solide Datengrundlage schaffen, die verlässliche Aussagen zu Umwelt- und Sozialkennzahlen unserer Geschäftspartner ermöglicht.

Um eine möglichst vergleichbare Datengrundlage für die gesamte Lieferkette zu schaffen, haben wir die absoluten Werte der Unternehmen sowohl in Relation zu deren Umsatz als auch zum

Einkaufsvolumen von CHEPLAPHARM bei diesen Lieferanten gesetzt. Die Berechnung erfolgte wie im Vorjahr nach folgendem Schema: Für jedes Unternehmen, das Daten zu seinen Verbräuchen bereitgestellt hat, wurden Intensitätswerte ermittelt, beispielsweise CO₂-Emissionen pro eine Million Euro Umsatz. Um durchschnittliche Intensitätswerte für verschiedene Faktoren wie CO₂-Ausstoß oder Abfallaufkommen zu erhalten, wurden die individuellen Intensitäten der Unternehmen addiert und durch die Anzahl der Rückmeldungen geteilt. Da CHEPLAPHARM jedoch unterschiedliche Einkaufsvolumina bei den jeweiligen Lieferanten hat, wurden die individuellen Intensitätswerte zusätzlich nach unserem Einkaufsvolumen bei den jeweiligen Unternehmen gewichtet. Diese Methode wurde für alle in den folgenden Kapiteln genannten Intensitätskennzahlen im Zusammenhang mit unserer Lieferkette angewendet.

Nutzung von Risikobewertungs-Tools

Seit 2023 nutzen wir eine **Software zur Risikoüberwachung** entlang unserer Lieferkette. Diese analysiert verfügbare Daten zu verschiedenen Risikofaktoren wie geografischer Lage, politischem Umfeld und Geschäftstätigkeit und stellt CHEPLAPHARM diese aufbereiteten Ergebnisse zur Verfügung. Dadurch erhalten wir eine Echtzeit-Übersicht über potenzielle Risiken und können kurzfristig auf Veränderungen reagieren.

Die Software dient jedoch nicht nur der Überwachung unserer bestehenden Lieferkette, sondern auch der Bewertung potenzieller neuer Lieferanten. Vor dem Beginn einer Geschäftsbeziehung durchlaufen potenzielle Partner eine umfassende Prüfung in den Bereichen Umwelt und Soziales. Dabei fließen beispielsweise Reduktionsziele für Energieverbrauch und Emissionen positiv in die Bewertung eines Unternehmens ein. Ergänzend werden, abhängig von Standort und Geschäftsfeld des jeweiligen Unternehmens, bei Bedarf Umweltverträglichkeitsprüfungen durchgeführt.

Umwelt- und Klimaschutz

Die Bewältigung des menschengemachten Klimawandels und seiner negativen Folgen zählt zu den größten Herausforderungen unserer Zeit. Obwohl das Asset-Light-Geschäftsmodell von CHEPLAPHARM mit ausgelagerten Produktions- und Vertriebsprozessen nur eine geringe direkte Umweltbelastung mit sich bringt, hat der **Schutz der Umwelt für uns eine hohe Priorität**. Wir setzen uns dafür ein, natürliche Ressourcen und Energie so effizient und verantwortungsvoll wie möglich zu nutzen. Gleichzeitig verfolgen wir das Ziel, unsere eigenen Emissionen und Abfälle kontinuierlich zu reduzieren und auch unsere Lieferanten zu einem umweltbewussten Handeln zu ermutigen.

Unser zentrales **Energiemanagementsystem nach ISO 50001** bildet die Grundlage für eine effiziente und nachhaltige Energienutzung. Durch regelmäßige Bewertungen unserer energiebezogenen Leistung können wir gezielt Optimierungspotenziale identifizieren und entsprechende Maßnahmen umsetzen. Auch in unserer Lieferkette gewinnt dieses Thema an Bedeutung: Bereits **über 20 %** der erfassten Unternehmen haben ein Energiemanagementsystem eingeführt, das nach ISO 50001 oder einer vergleichbaren Norm zertifiziert ist.

Unser Ziel ist es, dynamisches und profitables Wachstum mit einer möglichst effizienten Energienutzung zu verbinden. Ein Beispiel dafür sind Solaranlagen auf dem Firmengelände, die zusätzlich die Ladestationen für Elektrofahrzeuge auf dem Firmengelände speisen. Soweit es die regulatorischen Vorgaben erlauben, verzichten wir auf Papier und setzen stattdessen auf digitale Prozesse. Dokumente wie Rechnungen, Verträge und Bestellungen werden grundsätzlich in digitaler Form hinterlegt. Zudem versenden wir keine Kataloge in Papierform, um Ressourcen zu schonen und unsere Geschäftsprozesse effizienter und nachhaltiger zu gestalten.

Energieverbrauch und -effizienz

Der Energieverbrauch von CHEPLAPHARM umfasst sowohl den Strombedarf für allgemeine Zwecke als auch den Gasverbrauch für thermische Anwendungen. In unserem Bericht berücksichtigen wir wie in den Vorjahren alle Verbrauchs- und Treibhausgas-Daten unserer deutschen Standorte, an denen 2024 knapp 90 % unserer Beschäftigten tätig waren.

Im Rahmen unseres Energiemanagements setzen wir kontinuierlich Maßnahmen zur **Verbesserung der Energieeffizienz** um.



Dazu gehört der Austausch wenig effizienter Büroflächen durch besonders energieeffiziente Neubauten. Darüber hinaus modernisieren wir unsere Klimatechnik, indem wir alte Anlagen durch effizientere Systeme ersetzen, die mit umweltfreundlicheren Kältemitteln betrieben werden. Konventionelle Kältemaschinen wurden durch einen modernen Kaltwassersatz ersetzt, wodurch zuletzt sowohl der Kältemiteleinsatz als auch der dazugehörige Energieverbrauch reduziert werden konnten.

Weitere Effizienzsteigerungen erzielen wir durch die systematische Prüfung und Optimierung der Einschaltzeiten **automatischer Beleuchtungssysteme** sowie den Austausch verbleibender Glüh- und Energiesparlampen durch **LED-Technologie**. Zusätzlich verbessern wir die Energieeffizienz unserer Heizungsanlagen durch optimierte Schaltzeiten und

Vorlauftemperaturen sowie die Installation neuer, besonders energieeffizienter Heizungsanlagen.

Im Jahr 2024 stieg der Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 19,3 % auf 817 MWh (2023: 685 MWh). Der Anstieg ist eine Folge des Mitarbeiterwachstums und neu angeschaffter technischer Ausstattung unserer Rechenzentren. Seit 2023 ist unser gesamter Stromverbrauch auf erneuerbare Quellen umgestellt – und dieses Jahr wurden knapp 40 MWh selbst-erzeugte, erneuerbare Energie durch eigene PV-Anlagen auf unseren Geschäftsgebäuden produziert. Die Stromverbrauchs-Intensität bleibt mit **0,54 MWh je Mio. EUR Umsatz** dank unseres Asset-Light-Geschäftsmodells weiterhin auf einem niedrigen Niveau. Zum Vergleich: Die Stromverbrauchs-Intensität der erfassten Unternehmen in unserer Lieferkette liegt mit **60,8 MWh pro Mio. EUR** unseres Einkaufsvolumens deutlich höher. Wir erwarten aber, dass diese Zahl in den nächsten Jahren sinken wird, da sich bereits knapp 80 % der von uns befragten Lieferanten Ziele zur Reduktion ihres Stromverbrauchs gesetzt haben.

2 Die Zahlen für das Geschäftsjahr 2023 aus dem letzten ESG-Bericht wurden angepasst, um in diesem Jahr die Kategorie "Kraftstoffe" zu berücksichtigen. Weitere Änderungen für 2023 im Vergleich zum Vorjahresbericht ergeben sich aus der Bereinigung von Schätzungsdaten, die mit Vorliegen tatsächlicher Daten bereinigt wurden.

Positiv hervorzuheben ist die Entwicklung des Energieverbrauchs fossiler Brennstoffe. So ging 2024 unser Energieverbrauch von Erdgas und Fernwärme für Heizzwecke **um 32 % bzw. 83 % im Vergleich zum Vorjahr zurück**, bedingt durch effizientere Heizungsanlagen sowie vermehrtes Heizen mit erneuerbarem Strom. Auch sank der Energieverbrauch durch Kraftstoffe deutlich, u.a. durch den vermehrten Einsatz energieeffizienterer und elektrifizierter Firmenfahrzeuge.

Tabelle 1: Energieverbrauch bei CHEPLAPHARM

	Einheit	2023 ²	2024	Veränderung
Energieverbrauch	MWh	1.191	1.218	+2,3 %
Darunter: Kraftstoffe	MWh	126	86	–31,8 %
Darunter: Fernwärme	MWh	54	9	–83,3 %
Darunter: Gas	MWh	317	297	–6,3 %
Darunter: Heizöl	MWh	9	9	-
Darunter: Strom	MWh	685	817	+19,3 %
Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch	%	100	100	-
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch	%	57,5	67,1	+9,6 %p.
Energieverbrauchs-Intensität	MWh pro mEUR Umsatz	0,79	0,79	-

Während der Gesamtenergieverbrauch 2024 leicht um +2,3 % anstieg, blieb die **Energieintensität im Vergleich zum Vorjahr mit 0,79 MWh pro mEUR Umsatz unverändert** – bei einem deutlich **erhöhten Anteil erneuerbarer Energien am Energieverbrauch** von 67,1 % (Vorjahr: 57,5 %). Dieser Effekt spiegelte sich entsprechend in einem deutlich niedrigeren CO₂-Fußabdruck im eigenen Unternehmen wider, wie das nachfolgende Kapitel zeigt.

Treibhausgasemissionen und Klimaschutz

Auch für 2024 können wir erneut CO₂-Emissionen³ für Scope 1 (direkt kontrollierte Emissionsquellen) und Scope 2 (Emissionen aus eingekaufter Energie) auf Basis unserer deutschen Standorte berichten.

³ Zur Vereinfachung der Lesbarkeit gilt, dass es sich bei allen in diesem Bericht angegebenen CO₂-Emissionswerten um CO₂-Äquivalente handelt, in denen auch die in CO₂-Äquivalente umgerechneten Erwärmungspotenziale anderer Treibhausgase eingefasst sind.

⁴ Näherungswerte, die auf teilweise hochgerechneten Laufleistungen sowie WLTP-Herstellerangaben basieren.

Tabelle 2: Treibhausgas-Emissionen gem. Scope 1 und 2 des GHG-Protocols

	Einheit	2023	2024
Scope 1 Gesamt	t CO ₂	131	112
Erdgas	t CO ₂	95	89
Kraftstoffe für Firmenfahrzeuge ⁴	t CO ₂	34	21
Heizöl	t CO ₂	2	2
Scope 2 Gesamt	t CO ₂	16	3
Fernwärme	t CO ₂	16	3
Strom (marktbasiert)	t CO ₂	0	0
THG-Intensität aus Scope 1+2	t CO ₂ pro mEUR Umsatz	0,09	0,07

Unser Scope-1-Ausstoß im Jahr 2024 setzte sich aus dem Erdgasverbrauch für Heizungszwecke mit 89 t CO₂, 2 t CO₂ durch Heizöl für Netzersatzanlagen, sowie dem Verbrauch unserer Firmenfahrzeuge mit 21 t CO₂ zusammen. In der Summe ergaben sich daraus rund 112 t CO₂-Emissionen in Scope 1 und damit knapp **15,5% weniger** als noch 2023.

Im Scope-2-Bereich fielen 2024 fast keine Emissionen mehr an. Durch die Nutzung vollständig erneuerbaren Stroms bei gleichzeitiger Reduktion unseres Fernwärmeverbrauchs fielen hier nurmehr 3 t CO₂ an – was einem **Rückgang von knapp 81% gegenüber dem Vorjahr** entspricht (2023: 16 t CO₂). Dadurch

reduzierte sich unsere CO₂-Intensität aus eigener Geschäftstätigkeit weiter auf sehr niedrige **0,07 t CO₂ pro Mio. EUR Umsatz** (2023: 0,09 t CO₂).

Im Vergleich dazu zeigt sich ein deutlich anderes Bild in unserer Lieferkette: Die CO₂-Intensität der erfassten Unternehmen in Scope 1 und 2 beträgt dort produktionsbedingt **28,1 t CO₂ pro Mio. EUR unseres Einkaufsvolumens**. Positiv hierbei: über zwei Drittel unserer Lieferpartner haben sich bereits konkrete CO₂-Reduktionsziele gesetzt – und fast genauso viele haben ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 oder einem vergleichbaren Standard implementiert.

Scope 3 Emissionen

Für das Geschäftsjahr 2024 haben wir erstmals auch die CO₂-Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette von CHEPLAPHARM erfasst – die **sogenannten Scope-3-Emissionen** gemäß GHG Protocol. Dabei haben wir uns im Sinne der Wesentlichkeitsbestimmungen der CSRD auf diejenigen Kategorien fokussiert, die in der Wertschöpfungskette von CHEPLAPHARM in relevanter Höhe auftreten können.⁵ In diesen Kategorien sehen wir das realistische Potential für eine

5 Ausgeschlossen aufgrund von Unwesentlichkeit wurden deshalb die folgenden Scope-3-Kategorien nach GHG Protocol: Treibstoff- und energiebezogene Tätigkeiten Scope 3.3), Abfälle im Geschäftsbereich (Scope 3.5), Geleaste Anlagen (Scope 3.8), Verarbeitung verkaufter Produkte (Scope 3.10), Nutzung der verkauften Produkte (Scope 3.11), Entsorgung verkaufter Produkte (Scope 3.12), geleaste Anlagen (Scope 3.13), Franchises (Scope 3.14) und Investitionen (Scope 3.15).

6 Aufgrund der fast ausschließlich durch Geschäftspartner übernommenen Beschaffung der Arzneimittel, ihrer Inhaltsstoffe und der dazugehörigen Verpackungsmaterialien musste für die Berechnung dieser Emissionskategorie mit Schätzwerten und Hochrechnungen gearbeitet werden. Emissionen indirekter Warengruppen wurden für 2024 noch nicht genauer betrachtet.

7 Aufgrund des fast ausschließlich durch Geschäftspartner vorgenommenen vorgelagerten und nachgelagerten Transports von Arzneimitteln musste für die Berechnung dieser Emissionskategorien mit Schätzwerten und Hochrechnungen gearbeitet werden.

8 Diese Kategorie enthält Geschäftsreisen mit dem Flugzeug, der Bahn und dem PkW.

9 Da wir für 2024 noch keine belastbaren Unternehmensdaten zu Pendeldistanzen und genutzten Fahrzeugen erheben konnten, haben wir ersatzweise öffentlich verfügbare Daten zum bundesdeutschen Pendlerverhalten des Statistischen Bundesamtes herangezogen.

zukünftige Steuerung und Reduktion von CO₂-Emissionen in Absprache mit unseren Geschäftspartnern.

Aufgrund der Komplexität der zahlreichen Geschäftspartner-Beziehungen, die wir pflegen, und den dazugehörigen, häufig tiefen Wertschöpfungsketten, basiert die nachfolgend beschriebene Ermittlung der Scope-3-Emissionen teils auf Schätzwerten und Hochrechnungen sowie vereinzelt Auslassungen. Die jeweiligen Einschränkungen sind in den dazugehörigen Fußnoten vermerkt. Wenn nicht abweichend vermerkt, wurde für die Emissionsberechnung zunächst ein auf

finanziellen Ausgaben von CHEPLAPHARM basierter Ansatz gewählt (sogenannte **Spend-based-Methode im Einklang mit den Vorgaben des GHG Protocols**). Um für unser Unternehmen möglichst aussagekräftige Werte zu erhalten, haben wir uns zudem an den für die Pharma-Industrie relevanten Emissionsfaktoren für pharmazeutische Erzeugnisse der **„Scope 3 Greenhouse Gas Emissions Calculation Guidance“** der Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI) und den „Conversion Factors per £“ der britischen Regierung orientiert, in Ermangelung deutscher Emissionsfaktoren für Pharma-Erzeugnisse.

Tabelle 3: Überblick der Scope-3-Emissionen 2024

	Einheit	2024
Scope 3 Gesamt	t CO ₂	362.229
3.1 Kauf von Waren und Dienstleistungen ⁶	t CO ₂	354.171
3.4 und 3.9 Vor- und nachgelagerter Transport und Distribution ⁷	t CO ₂	7.195
3.6 Geschäftsreisen ⁸	t CO ₂	590
3.7 Pendeln der Mitarbeiter ⁹	t CO ₂	284
Intensität der Scope-3-Emissionen	t CO ₂ pro mEUR Umsatz	236

Der mit Abstand größte Teil der Emissionen in unserer Wertschöpfungskette entsteht durch den **Kauf von Waren und Dienstleistungen** (Scope 3.1). Durch die rein ausgabenbasierte Hochrechnung der Emissionen in diesem Bereich kann es in den nächsten Jahren durch präzisere Berechnungsmethoden noch zu deutlichen Anpassungen der Emissionsgröße kommen. Unabhängig von der exakten Höhe ist diese Emissionskategorie die mit Abstand entscheidendste in der Wertschöpfungskette von CHEPLAPHARM. Emissionen kommen hier hauptsächlich produktionsbedingt bei der Herstellung unserer Arzneimittel durch externe Auftragsfertiger zustande. Zusätzlich entstehen Emissionen bei der Gewinnung von Inhaltsstoffen und der Herstellung von Verpackungsmaterialien für unsere Medikamente durch Unternehmen, die in der vorgelagerten Wertschöpfungskette tätig sind.

Die Transportkategorien 3.4 und 3.9 leisten bereits einen deutlich geringeren Beitrag zu unseren Scope-3-Emissionen. Noch geringfügiger im Vergleich zu den Gesamtemissionen in Scope 3 fielen 2024 die Emissionen aus **Investitionen in Kapitalgüter** (Scope 3.2) sowie mobilitätsbezogene Emissionen (Scope 3.6 für **Geschäftsreisen** und Scope 3.7 für **Mitarbeiterpendeln**) aus. Letztere drei Kategorien sind für uns als Unternehmen zukünftig potenziell am einfachsten positiv zu beeinflussen, während wir bei den Emissionen aus

vorgelagerter Produktion und dem Transport maßgeblich von den Bemühungen unserer Geschäftspartner abhängig sind. Dazu möchten wir zukünftig in einen konstruktiven Dialog treten, um präzisere Emissionsdaten zu erhalten und mehr über mögliche CO₂-Reduktionsoptionen in unserer Wertschöpfungskette zu erfahren.

Abfallmengen und Wasserverbrauch

Auch im Jahr 2024 blieben die erfassten Abfallmengen bei CHEPLAPHARM im Verhältnis zum Umsatz auf einem niedrigen Niveau und beliefen sich auf **0,09 t pro Mio. EUR Umsatz** (2023: 0,05 t). Die insgesamt erzeugte Abfallmenge (exkl. Restmüll), erhöhte sich auf 140,7 t, nachdem sie im Vorjahr noch bei 76,2 t lag. Von dieser Menge konnten 15,8 t

wiederverwertet werden. Der deutliche Anstieg resultierte in erster Linie aus einem einmalig erhöhten Aufkommen bei der Abfallart „überlagerte Arzneimittel“.

Um die Abfallmenge langfristig möglichst gering zu halten, setzen wir gezielt auf verschiedene Maßnahmen. Ein wichtiger Bestandteil unserer Strategie ist die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter, die unter anderem in regelmäßigen Townhall-Meetings und über unser Unternehmensnetzwerk zu einem bewussten Umgang mit Abfällen geschult werden.

Das Abfallaufkommen innerhalb unserer erfassten Lieferkette zeigt eine deutlich höhere Intensität als in unserem eigenen Geschäftsbetrieb mit **42,4 t pro Mio. EUR Einkaufsvolumen**. Mehr als zwei Drittel der erfassten Unternehmen haben sich allerdings bereits konkrete Ziele zur Abfallreduzierung gesetzt.

Tabelle 4: Abfallaufkommen bei CHEPLAPHARM in [t/ Jahr]

	Einheit	2023	2024	Veränderung
Gesamte Abfallmenge	t	76,2	140,7	+84,6%
Überlagerte Arzneimittel	t	59,5	124,9	+119,9%
Pappe und Papier	t	14,0	12,2	-14,8%
Akten und Datenträger	t	2,7	3,6	+33,3%
Kommunale Entsorgung	t	98,8	124,8	+26,3%
Abfall-Intensität	t pro mEUR Umsatz	0,05	0,09	+80,3%

Ein besonders relevantes Thema in der Pharmaindustrie ist der verantwortungsvolle Umgang mit toxisch-pharmazeutischen Rückständen im Abwasser, die bei Produktionsprozessen entstehen können. Da CHEPLAPHARM selbst keine Produktion betreibt, fallen in unserem direkten Geschäftsbetrieb keine solchen Emissionen an. Innerhalb unserer Lieferkette hat sich mehr als jedes fünfte der erfassten Unternehmen Ziele zur Reduktion toxischer Emissionen gesetzt. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen orientiert sich dabei an offiziellen Richtlinien, wie beispielsweise den **HAZWOPER-Standards**, oder setzt im Rahmen zertifizierter Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 gezielte Maßnahmen um. Zusätzlich haben rund 85 % der erfassten Unternehmen bereits Systeme zur Vermeid-

ung von **pharmazeutischen Rückständen im Abwasser** implementiert.

Da CHEPLAPHARM keine eigene Produktion unterhält, entspricht die Menge des abgeführten Abwassers grundsätzlich der Menge des bezogenen Frischwassers – das Wasser wird genutzt, aber nicht verbraucht. Im Jahr 2024 erhöhte sich unsere Wasserentnahme gegenüber dem Vorjahr um 53,3 % auf 3.183 m³ (2023: 2.076 m³). Auch die Wasserintensität stieg mit 2,07 m³ pro Mio. EUR Umsatz gegenüber dem Vorjahreswert von 1,39 m³ an. Der Anstieg ist vor allem auf den Zuwachs bei unseren Mitarbeitern sowie die Inbetriebnahme zweier neuer Gebäude (Haus 6 und Büro Berlin) zurückzuführen.

Tabelle 5: Wasserverbrauch bei CHEPLAPHARM

	Einheit	2023 ¹⁰	2024	Veränderung
Wasserentnahme	m³	2.076	3.183	+53,3%
Wasserentnahme-Intensität	m³ pro mEUR Umsatz	1,39	2,07	+48,9%



10 Die Zahlen für das Geschäftsjahr 2023 aus dem letzten ESG-Bericht wurden angepasst, da Angaben, die im Vorjahr noch auf Schätzungen basierten, nachträglich vollständig erfasst werden konnten.

Produkt-, Gesellschafts- und Sozialthemen

CHEPLAPHARM bietet ein diversifiziertes und attraktives Portfolio mit etwa **140 etablierten Markenmedikamenten**. Unser Anspruch der zuverlässigen Bereitstellung zahlreicher lebenswichtiger Arzneimittel bildet hierbei die Grundlage für das Vertrauen, welches uns Millionen Patienten entgegenbringen.

Vertrauen durch Qualität

Um das uns entgegengebrachte Vertrauen zu erfüllen, unterziehen wir unsere Produkte einer **regelmäßigen und gründlichen Qualitätskontrolle**. Bereits während des Onboarding-Prozesses vermitteln wir neuen Mitarbeitern die wesentlichen Anwendungen unseres Unternehmens. Zudem wird die gesamte Belegschaft einmal jährlich gemäß den gesetzlichen Vorgaben zu den Verfahrensanweisungen eines pharmazeutischen Unternehmens geschult. Hierbei stehen unter anderem Themen wie **Pharmakovigilanz inklusive der Meldung von Nebenwirkungen und Exportkontrolle im Fokus**. Zusätzlicher Schulungsbedarf ergibt sich individuell aus den jeweiligen Tätigkeitsbereichen der Mitarbeiter. Die relevanten Schulungsunterlagen sind in unserem internen Dokumentenmanagementsystem hinterlegt und jederzeit

abrufbar. Darüber hinaus haben Mitarbeiter die Möglichkeit, externe Fortbildungen in Anspruch zu nehmen.

Auch führen wir bei CHEPLAPHARM **regelmäßig Sicherheitsaudits für pharmazeutische Produkte** durch – sowohl im Rahmen interner Inspektionen als auch im Zuge von GMP-Überprüfungen, die Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte einschließen. Zudem legen wir hohen Wert auf Produktsicherheit innerhalb unserer Lieferkette: Unsere API-Lieferanten und CMOs sind verpflichtet, jährlich produktbezogene Qualitätsberichte zu erstellen und diese CHEPLAPHARM bereitzustellen.

Sicherheit durch angemessene Standards bei Transport und Handhabung

Der Transport und die sichere Lagerung pharmazeutischer Produkte sind von entscheidender Bedeutung. CHEPLAPHARM sowie alle Partnerunternehmen haben sich den **Good Distribution Practices (GDP)** der pharmazeutischen Industrie verpflichtet. Diese Richtlinien legen Mindeststandards fest, um die Qualität und Integrität von Humanarzneimitteln entlang der gesamten Lieferkette

zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang hat CHEPLAPHARM auch verbindliche **Standard Operating Procedures (SOP)** eingeführt, die das standardisierte Vorgehen für den Vertrieb unserer Arzneimittel klar definieren.

Die gesamte Historie jeder Lieferung lässt sich anhand von Dokumentationen, Aufzeichnungen wie Chargenprotokollen und speziellen IT-Systemen lückenlos nachverfolgen. Dies ermöglicht es, potenziell gefälschte Arzneimittel zu erkennen und frühzeitig aus dem Verkehr zu ziehen.

Da CHEPLAPHARM kein eigenes Marketing betreibt, liegen folglich keine Beschwerden bezüglich (un-)ethischem Marketing vor.

Sofern klinische Studien durch CHEPLAPHARM in Auftrag gegeben werden, unterliegen diese strengen Standards. Wir haben uns und unsere Partner zu den „**Good Clinical Standards**“ sowie der Einhaltung der „**Declaration of Helsinki**“ (Erklärung zu den ethischen Grundsätzen für medizinische Forschung am Menschen, einschließlich der Forschung an identifizierbarem menschlichem Material und

Daten) verpflichtet und lassen in Auftrag gegebene Studien in jedem Fall von einer unabhängigen Ethikkommission prüfen.

Bevor unsere Produkte an die Patienten ausgeliefert werden, erfolgt eine sorgfältige Vorbereitung des Transports. In den jeweiligen Produktions- oder Vertriebszentren verpacken sowohl unsere Mitarbeiter als auch Mitarbeiter externer Partner die Arzneimittel nach klar definierten Vorgaben, um sie vor äußeren Einflüssen und potenziellen Betrugsversuchen zu schützen. Für besonders temperatur-sensible Medikamente kommen zusätzlich spezielle Kontrollmechanismen zum Einsatz. Vor dem Versand legt CHEPLAPHARM anhand von Risikobewertungen geeignete **Maßnahmen für eine sachgerechte Handhabung** fest, um während des gesamten Vertriebsprozesses optimale Bedingungen sicherzustellen. Dazu gehören beispielsweise die Definition temperaturkontrollierter Transportbedingungen sowie die Auswahl geeigneter Verpackungsmethoden, wie die Nutzung von Temperaturisolierboxen oder der Einsatz von Temperaturdatenloggern. Letztere ermöglichen eine detaillierte Nachverfolgung der Temperaturprofile während des Transports und gewährleisten die durchgehende Einhaltung der vorgeschriebenen Bedingungen.

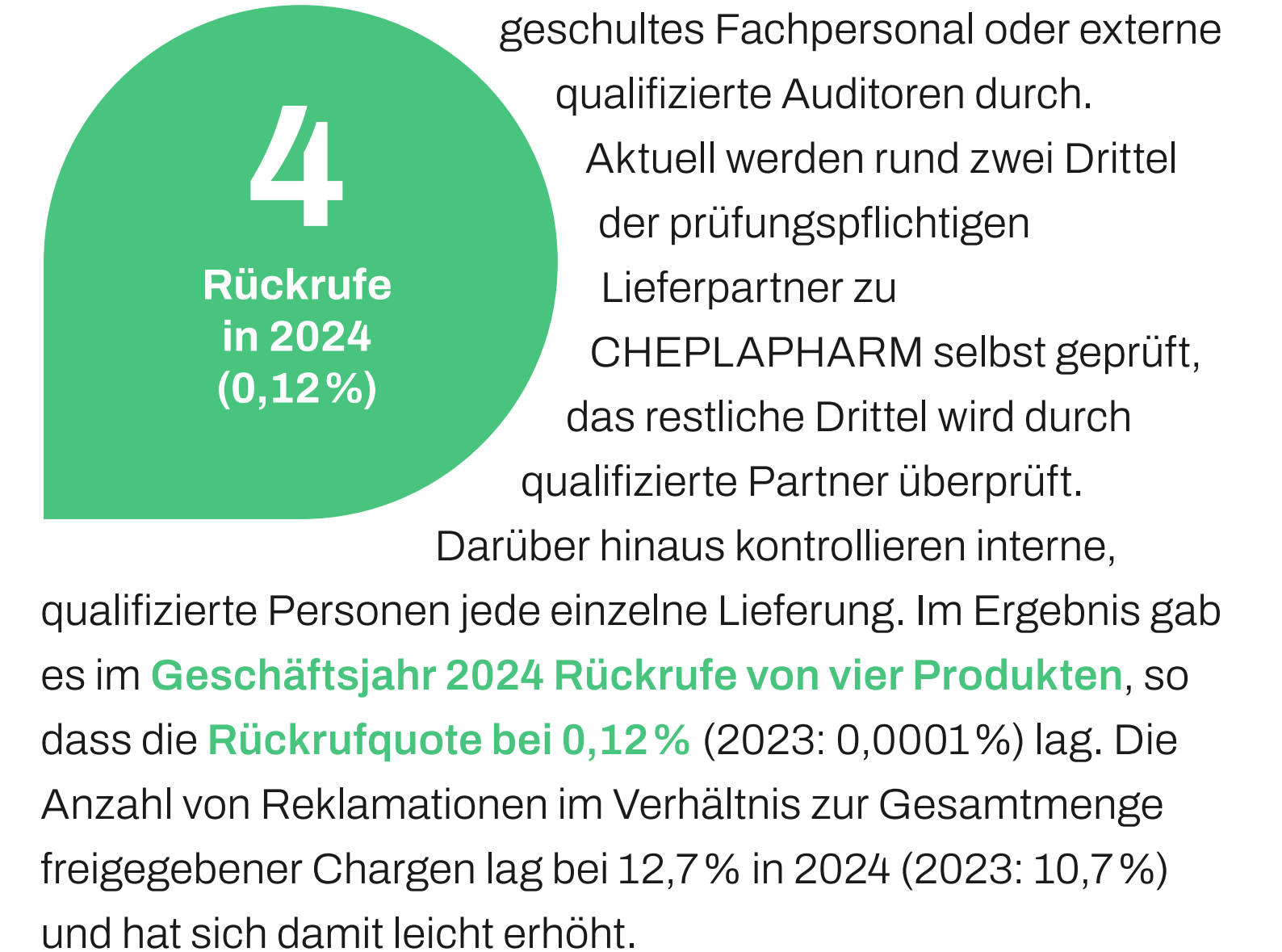
CHEPLAPHARM legt besonderen Wert auf die umfassende Schulung aller Personen, die an der Distribution temperatur-

empfindlicher Produkte beteiligt sind. Die spezifischen Verantwortlichkeiten werden in schriftlichen Verfahren sowie in entsprechenden Kundenverträgen klar definiert. Zusätzlich werden die Personen mit Kontakt zu Gefahrstoffen angemessen zum Umgang und dem korrekten Verhalten in Notfällen geschult.

Für die Überwachung und Steuerung ausgelagerter Tätigkeiten greift CHEPLAPHARM darüber hinaus auf ein etabliertes GMP-zertifiziertes **Qualitätsmanagementsystem** zurück, welches in den Qualitätssicherungsvereinbarungen der Verträge mit Partnerfirmen verankert ist. Für 2024 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 2024 kam es bei unseren festgelegten Qualitätsprozessen in 1,7 % der Fälle zu festgestellten Abweichungen im Verhältnis zur Anzahl der freigegebenen Chargen (2 % Abweichungen in 2023¹¹).

Auditierung und Kontrolle

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



11 Die Zahl der Abweichungen wurde im Rahmen von internen Datenbereinigungen korrigiert.

Zugang zu Medizin

Als weltweit tätiges Unternehmen sind wir international vertreten und vertreiben unsere Produkte in etwa 170 Ländern. Oftmals sind wir der einzige Anbieter bestimmter unentbehrlicher Medikamente und leisten so einen entscheidenden Beitrag zur Versorgungssicherheit – und damit zur Gesundheit und Lebensqualität unserer Patienten. Derzeit steht rund ein Drittel unserer Arzneimittel auf der „**Model List of Essential Medicines**“ der WHO, die Medikamente umfasst, die den dringendsten Bedürfnissen der globalen Gesundheitsversorgung gerecht werden. In einigen Fällen sind wir das einzige Unternehmen, das die **Verfügbarkeit lebenswichtiger Pharmaprodukte** gewährleistet. Dadurch sichern wir auch die Versorgung kleinerer Patientengruppen. Insbesondere mit unseren Nischenprodukten richten wir uns an seltene Krankheiten, bei denen Patienten dringend auf unsere Lösungen angewiesen sind. Ein Beispiel dafür ist **Vesanoid® (Tretinoin), das zur Behandlung der akuten, potenziell lebensbedrohlichen Promyelozyten-Leukämie** eingesetzt wird – einer Erkrankung, deren Inzidenz in der EU bei lediglich 1 zu 1.000.000 liegt.

Zusätzlich umfasst unser Portfolio eine Vielzahl bewährter Antibiotika, die zur Behandlung verschiedener bakterieller Infektionen eingesetzt werden. Dazu zählen Präparate wie Flemoxin, Suprax und Unidox Solutab, die häufig bei Atemwegs-, Harnwegs-

oder Hautinfektionen verschrieben werden. Zudem bieten wir spezialisierte Medikamente wie Fungizone und Pimafucin zur Behandlung von Pilzinfektionen sowie Sofradex und Zineryt für die lokale Anwendung bei Augen-, Ohren- und Hauterkrankungen an. Diese Vielfalt ermöglicht es, gezielt auf unterschiedliche Krankheitsbilder zu reagieren und eine effektive Versorgung der Patienten sicherzustellen.

Um den Zugang zu Medikamenten auch für Patienten in Entwicklungsländern sicherzustellen, kooperieren wir mit **Nicht-regierungsorganisationen (NGOs)**. Fehlt in einem Land die reguläre Zulassung, arbeitet CHEPLAPHARM eng mit den zuständigen lokalen Behörden zusammen, um Sondergenehmigungen zu erwirken. Auf diese Weise können wir den oftmals lebenswichtigen medizinischen Bedarf von Patienten decken, die andernfalls keinen Zugang zu diesen Behandlungen hätten.

Sicherstellung der IT-Sicherheit

Die weltweite Zunahme von Cyber-Angriffen auf IT-Systeme und -Infrastrukturen birgt erhebliche Risiken für Unternehmen. CHEPLAPHARM begegnet diesen Herausforderungen durch ein systematisches **Monitoring der IT-Systeme** sowie durch eine umfassende Reihe an **Richtlinien und Schulungen zur IT-, Informations- und Datensicherheit** für alle Mitarbeiter. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, Betriebsunterbrechungen zu vermeiden und die Datensicherheit für unsere Stakeholder zu gewährleisten. Neben der sicheren Nutzung von IT-Systemen umfasst unser Konzept auch ein geregeltes Zutrittsmanagement für Systeme und Gebäude. Die relevanten Richtlinien und Maßnahmen sind für alle Mitarbeiter verpflichtend zu beachten, während die Schulungsnachweise in unserem zentralen Dokumentenmanagementsystem erfasst werden. Im Mittelpunkt steht dabei insbesondere das IT-Awareness-Training, welches jährlich von externen Dienstleistern für alle Beschäftigten verpflichtend durchgeführt wird.

Zusätzlich hat CHEPLAPHARM **Notfallpläne und Reaktionsverfahren für IT- und Datensicherheitsvorfälle** etabliert. Besonders hervorzuheben sind hierbei ein umfassender Business Continuity Plan sowie eine Richtlinie für den Umgang mit Sicherheitsvorfällen. Die Wirksamkeit dieser Mechanismen wird regelmäßig überprüft: Während die Wiederherstellungs-

verfahren einer jährlichen Prüfung unterzogen werden, erfolgen Tests von Back-ups und Netzersatzanlagen (NEA) monatlich.

Auch unsere Dienstleister durchlaufen einen strukturierten Qualifizierungsprozess, der eine Selbstauskunft sowie Hintergrundprüfungen anhand von Sanktionslisten umfasst. Um die Sicherheit der eingesetzten Software bereits im Beschaffungsprozess sicherzustellen, werden detaillierte Anforderungen definiert und durch unsere Fachkräfte geprüft. Darüber hinaus setzen wir auf strenge Passwortrichtlinien, eine engmaschige Kontrolle digitaler Identitäten sowie ein durchdachtes Berechtigungsmanagement für Nutzerrollen. Dabei orientieren wir uns an den aktuellen Empfehlungen des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI).

Der **Schutz personenbezogener Daten** aller Stakeholder hat für CHEPLAPHARM ebenfalls höchste Priorität. Wir halten uns strikt an die Vorgaben der Europäischen Datenschutz-

Grundverordnung (DSGVO) und stellen sicher, dass die Verarbeitung, Weitergabe und Speicherung vertraulicher Informationen nur mit entsprechender Zustimmung erfolgt. Dies geschieht unter anderem durch Cookie-Banner auf unserer Unternehmenswebsite oder durch die direkte Einholung der Einwilligung, beispielsweise in Telefonaten, die entsprechend dokumentiert wird. Falls personenbezogene Daten in Papierform erfasst wurden und eine Vernichtung erforderlich ist, erfolgt diese datenschutzkonform in speziell dafür vorgesehenen Behältnissen.

Regelmäßige interne **Risikobewertungen zur Informationssicherheit sowie Audits der Kontrollmechanismen** zur Verhinderung von Sicherheitsverstößen ergänzen unser Sicherheitskonzept. So führen wir beispielsweise Datenschutz-Folgenabschätzungen gemeinsam mit unserem externen Datenschutzbeauftragten durch, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden. Zusätzlich beauftragen wir externe

Dienstleister jährlich mit „Red Teaming Exercises“ – simulierten Hacking-Angriffen – sowie Phishing-Tests, um das Bewusstsein für IT-Sicherheit auf einem hohen Niveau zu halten.

Die interne Datenschutzabteilung und unser extern bestellter Datenschutzbeauftragter überwachen Datenschutzverstöße und sorgen für deren fristgerechte Meldung. Dank eines umfassenden Maßnahmenpakets zum Schutz unserer IT-Infrastruktur und -Systeme gab es bei CHEPLAPHARM im Geschäftsjahr **2024 erneut keine Vorfälle im Bereich der Informationssicherheit**.



Unser Hinweisgebersystem

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

Belegschaft und Unternehmenskultur

Auch 2024 haben wir unsere Entwicklung zu einer internationalen Unternehmensgruppe vorangetrieben und unsere bereits bestehenden Standorte weiter ausgebaut. Zum Ende des Geschäftsjahres 2024 waren **785 Mitarbeiter bei der CHEPLAPHARM Gruppe** beschäftigt. Davon waren 684 Mitarbeiter in Deutschland, 18 in Frankreich, 5 in Russland, 37 in Japan, sowie 41 in der Schweiz beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Personalbestand damit um fast **18 % erhöht** (2023: 666 Mitarbeiter).

Tabelle 6: Mitarbeiteranzahl nach Standort

Land	Anzahl Mitarbeiter (Headcount)	Anzahl Mitarbeiter (FTE)	Anzahl Mitarbeiter (Durchschnittlich)
Deutschland	684	649,5	653
Frankreich	18	18	17,4
Russland	5	5	5
Japan	37	37	32,3
Schweiz	41	39	28,1

Mit Blick auf die Altersstruktur unserer Belegschaft in Deutschland stellt die Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen mit 43,5 % den größten Anteil dar, gefolgt von den 40- bis 49-Jährigen mit 28 %. Rund 15,7 % unserer Mitarbeiter sind zwischen 20 und

29 Jahre alt, während der Anteil der über 50-Jährigen insgesamt 12,6 % beträgt (davon 10,8 % zwischen 50 und 60 Jahren und 1,8 % über 60 Jahre). Mitarbeiter unter 20 Jahren machen mit etwa 0,3 % einen sehr geringen Anteil aus. Das Durchschnittsalter unserer Belegschaft lag im Jahr 2024 bei 38,5 Jahren. Rund ein Prozent unserer Belegschaft gab für 2024 eine Behinderung an.

Tabelle 7: Altersstruktur der Mitarbeiter (deutsche Standorte)

Alter	Unter 20	20–29	30–39	40–49	50–60	Über 60
Mitarbeiter absolut	2	123	341	220	85	14
In % der Gesamtbelegschaft	0,3%	15,7%	43,4%	28%	10,8%	1,8%

Die Fluktuationsrate (berechnet nach BDA-Formel) an unseren deutschen Standorten ist im Jahr 2024 gegenüber dem Vorjahr auf 8,2 % (2023: 5,2 %) gestiegen, liegt aber weiterhin deutlich unter dem Schnitt der Vorjahre (13,0 % in 2022 bzw. 13,7 % in 2021). Um die Fluktuationsquote in Zukunft wieder zu senken, setzt CHEPLAPHARM weiterhin jährliche Gehaltsan-



passungen um, die über dem Industriestandard liegen und setzt darüber hinaus auf eine stringente Kommunikation über alle Hierarchieebenen hinweg. Dazu gehören ein neu etabliertes Intranet, regelmäßige virtuelle Townhall-Meetings, ein jährliches Sommerfest sowie eine jährlich durchgeführte Umfrage zur Zufriedenheit unserer Mitarbeiter.

**Tabelle 8: Fluktuationsquote nach BDA-Formel
(deutsche Standorte)**

	2023	2024
Durchschnittlicher Personalbestand	582	653
Summe freiwilliger Abgänge	30	46
Fluktuationsquote für Betrachtungszeitraum	5,2%	8,2%

Als mittelständisches Unternehmen pflegen wir bei CHEPLAPHARM eine Unternehmenskultur, die von einem **starken Teamgeist, fundiertem Fachwissen, einer professionellen Methodik und einer pragmatischen Herangehensweise** geprägt ist. Wir begegnen unseren Mitarbeitern ebenso wie unseren Patienten, Partnern und allen weiteren Stakeholdern mit **Verantwortung, Integrität und Verlässlichkeit**. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie ein motivierendes und gesundes Arbeitsumfeld haben für uns einen hohen Stellenwert. An all unseren Standorten stellen wir unserer Belegschaft moderne Büros zur Verfügung, ermöglichen unseren Mitarbeitern aber auch an mindestens drei Tagen die Woche mobiles Arbeiten, um die größtmögliche Flexibilität zu gewährleisten. Mitarbeiter, die regelmäßig von zuhause arbeiten, erhalten eine umfassende IT-Ausstattung. Am Standort Greifswald besteht zudem die Möglichkeit, E-Fahrzeuge an den vorhandenen Ladestationen aufzuladen, deren Stromver-

sorgung durch Photovoltaikanlagen auf den Dächern gespeist wird. Darüber hinaus ermöglichen unsere Begegnungszonen mit spielerischen Elementen kreative Pausen, steigern die Motivation und fördern das mentale Wohlbefinden.

**Mitarbeiterzufriedenheit im Fokus:
Unsere EX-basierte Umfrage 2024**

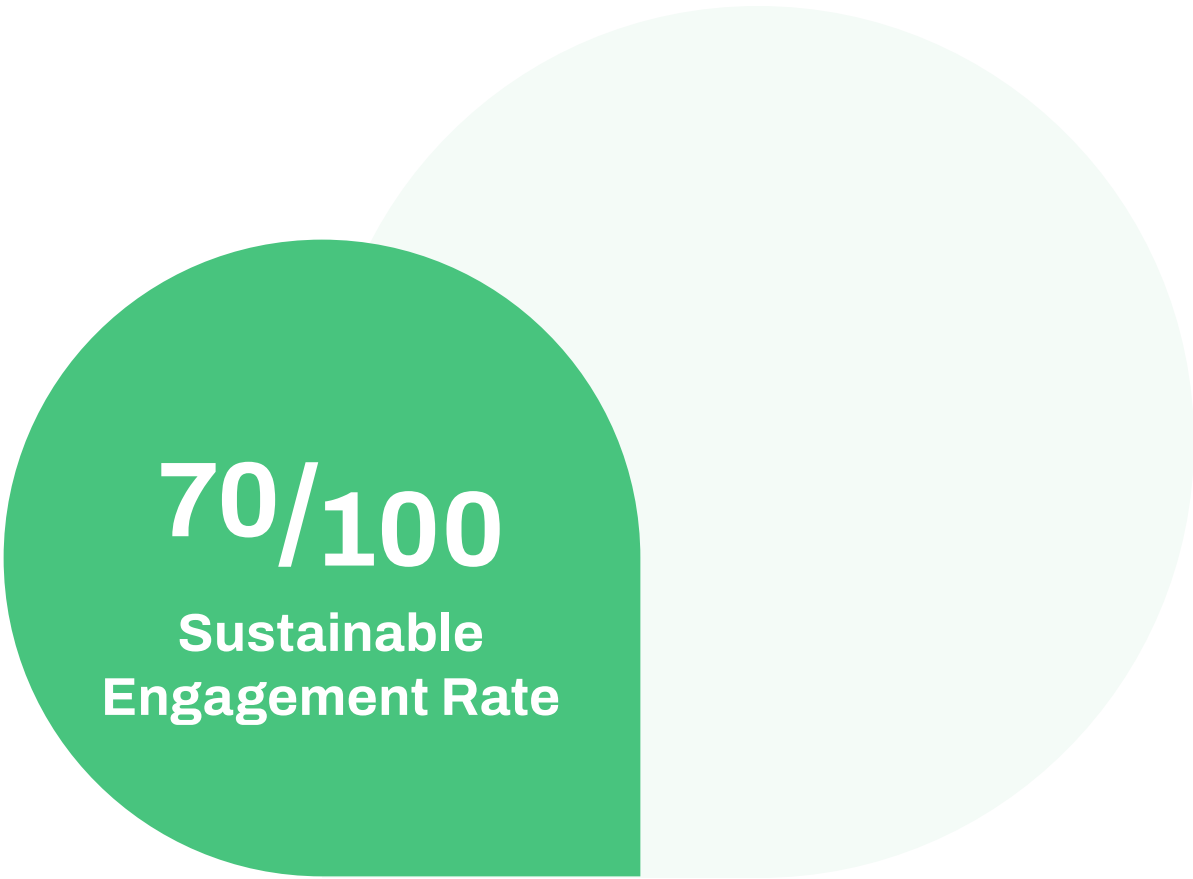
Im Jahr 2024 haben wir wieder unsere jährliche und umfassende Zufriedenheitsumfrage unter unseren Mitarbeitern durchgeführt. Die Teilnahmequote lag wieder auf einem hohen Niveau mit einer Teilnahmequote von 79 % (im Vergleich zu 86 % im Vorjahr). Die Umfrage orientiert sich am **Employee Experience (EX) Modell**. Dieses Modell betrachtet die gesamte Arbeitserfahrung der Mitarbeiter – von der Unternehmenskultur über die Arbeitsumgebung bis hin zu Entwicklungsmöglichkeiten – und stellt deren Einfluss auf Engagement, Zufriedenheit und Produktivität in den Mittelpunkt.

Ein zentraler Indikator unserer Analyse ist die **Sustainable Engagement Rate (SER)**. Diese Kennzahl misst nicht nur, wie engagiert unsere Mitarbeiter sind, sondern auch, ob dieses Engagement langfristig aufrechterhalten werden kann. Dabei berücksichtigt sie drei wesentliche Faktoren:

- **Energie:** Haben unsere Mitarbeiter die physische und psychische Energie, um motiviert zu arbeiten?

- **Engagement:** Fühlen sie sich mit unseren Werten verbunden und sind sie bereit, sich aktiv einzubringen?
- **Effektivität:** Erleben sie ihre Arbeitsumgebung als unterstützend für eine produktive und nachhaltige Leistung?

Die Sustainable Engagement Rate lag in 2024 bei 70 aus 100 möglichen Punkten, genauso wie im Vorjahr. Die Ergebnisse dieser Umfrage liefern uns wertvolle Einblicke, um unsere Arbeitskultur kontinuierlich zu verbessern und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter langfristig wohlfühlen und entfalten können. Basierend auf den Erkenntnissen entwickeln wir gezielte Maßnahmen, um die nachhaltige Zufriedenheit und Motivation unserer Teams weiter zu stärken.



Karriere und Weiterbildung

CHEPLAPHARM bietet seinen Mitarbeitern vielfältige und abwechslungsreiche Karrieremöglichkeiten. Unser Ziel ist es, unsere Belegschaft kontinuierlich zu fördern, weiterzuentwickeln und langfristig an das Unternehmen zu binden. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, ihr individuelles Potenzial bestmöglich zu entfalten und persönliche Karriereziele zu erreichen. So beliefen sich unsere durchschnittlichen Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter im Jahr 2024 auf rund 1.000 €.

Im Rahmen von Qualifizierungsvereinbarungen ermöglichen wir unseren Mitarbeitern gezielte fachliche und persönliche Weiterbildungen. Auf Grundlage des im Jahr 2023 entwickelten Kompetenzmodells wurde ein Trainingskatalog mit Soft-Skill-Schulungen eingeführt, um spezifische Fähigkeiten weiter auszubauen. Darüber hinaus bieten wir interessierten Mitarbeitern die Möglichkeit, über das Tool LINC einen Persönlichkeitstest durchzuführen, um ihre individuelle Weiterentwicklung noch gezielter zu gestalten.

Um gezielte Förderung und langfristige Bindung zu gewährleisten, eröffnet CHEPLAPHARM grundsätzlich Karrierewege sowohl in Fach- als auch in Führungsrollen. Zudem verknüpfen wir variable Gehaltsbestandteile mit klar definierten Unternehmens- und Abteilungszielen. Ergänzend dazu verfügen wir

über ein kombiniertes digitales und analoges Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte, bieten zusätzliche Trainings für Mitarbeiter in neuen Rollen an und unterstützen unsere weiblichen Angestellten mit einem Mentoring-Programm für Frauen in der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns.

Wo immer möglich, verzichten wir auf befristete oder kurzfristige Arbeitsverträge. Im Geschäftsjahr 2024 waren lediglich 0,1 % unserer Mitarbeiter befristet beschäftigt. Auch der Einsatz unregelmäßiger Beschäftigungsverhältnisse wie Zeitarbeit oder Werkverträge bleibt auf Ausnahmefälle beschränkt. Die Quote lag 2024 bei nur 3,2 %.

CHEPLAPHARM pflegt enge **Kooperationen mit den renommierten Universitäten in Greifswald und Rostock**, um auch künftig talentierte Fachkräfte zu gewinnen. So engagieren wir uns unter anderem als Förderer des Deutschlandstipendiums an der Universität Rostock und bieten Studierenden Praktika in verschiedenen Phasen ihres Studiums an. Im Geschäftsjahr 2024 haben wir im Rahmen entsprechender Programme drei Auszubildende sowie eine dual Studierende aufgenommen, um sie bestmöglich in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen und idealerweise auch nach der Ausbildung zu beschäftigen. Darüber hinaus präsentieren wir uns als attraktiver Arbeitgeber für Nachwuchstalente durch Angebote wie Werkstudentenstellen, die

Betreuung von Abschlussarbeiten und verschiedene Veranstaltungen für Studierende.

Bei der Rekrutierung, Ausbildung und langfristigen Bindung von Talenten legt CHEPLAPHARM großen Wert auf Chancengleichheit und setzt sich aktiv für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld ein. Flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeit (Teilzeitquote 2024: 10,71 %) und Vertrauensarbeitszeit sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Zudem verzichten wir vollständig auf Schichtarbeit und erwarten keine Rufbereitschaft von unserer Belegschaft. Mitarbeitern stehen pro Woche mindestens drei Tage mobiles Arbeiten zu, wobei in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft auch eine weitergehende Flexibilität möglich ist. Darüber hinaus bieten wir die Option, bis zu 60 Tage pro Jahr aus dem europäischen Ausland zu arbeiten.

Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeiter über die gesetzlichen Vorgaben hinaus zu unterstützen. Daher bieten wir unseren mehrheitlich in Deutschland ansässigen Mitarbeitern **30 Urlaubstage pro Jahr** sowie zusätzliche Benefits wie Sonderurlaub oder finanzielle Zuwendungen anlässlich von Ereignissen wie der Geburt eines Kindes, einer Hochzeit oder einer mehrjährigen Betriebszugehörigkeit. Zudem haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, aus familiären Gründen weitere

Urlaubstage in Anspruch zu nehmen – im Jahr 2024 nutzten 13,6 % der weiblichen und 13,9 % der männlichen Beschäftigten dieses Angebot.

Im Jahr 2023 haben wir gemeinsam mit unserem Betriebsrat eine Vereinbarung für unsere deutschen Standorte zur Arbeitszeiterfassung sowie zum Umgang mit Überstunden und Wochenendarbeit getroffen. Um Eltern bestmöglich zu unterstützen, bieten wir auf Wunsch Hilfe bei der Suche nach einem geeigneten Kinderbetreuungsplatz an. Darüber hinaus organisieren wir jährlich ein Sommer- oder Winterfest, um unseren Mitarbeitern für ihren Einsatz, ihr Engagement und ihre Motivation zu danken und gleichzeitig eine Gelegenheit zum informellen Austausch außerhalb des Arbeitsalltags zu schaffen.

Der regelmäßige Austausch zwischen Geschäftsführung und Belegschaft wird zudem durch unseren Betriebsrat gewährleistet. Seit seiner Gründung im Jahr 2022 hat der Betriebsrat in enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Management bereits zahlreiche Vereinbarungen zum Wohl der Mitarbeiter umgesetzt. Im Jahr 2024 wurden 87 % unserer weltweiten Belegschaft durch den Betriebsrat vertreten – das umfasst sämtliche Mitarbeiter an unseren deutschen Standorten mit Ausnahme der leitenden Angestellten. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2023 einen europäischen SE-Be-

triebsrat gegründet, um auch auf Konzernebene einen guten Austausch zu gewährleisten.

Wir sind überzeugt, dass ein offener und konstruktiver Dialog nur auf Augenhöhe erfolgen kann. Daher führen wir mit allen Mitarbeitern sowohl zum Ende der Probezeit als auch regelmäßig zur Jahresmitte und zum Jahresende Feedbackgespräche. Diese basieren auf einem vierstufigen Kompetenzmodell, das die Erfüllung von Erwartungen widerspiegelt. Diese Feedbackkultur ermöglicht es beiden Seiten, gezielt Entwicklungsfelder zu identifizieren und sich im Folgejahr weiterzuentwickeln.

Unsere Benefits



mind. 3 Tage

mobiles Arbeiten
wöchentlich

bis zu 60 Tage

arbeiten aus dem
EU-Ausland möglich

30

Urlaubst-
tage

Engagement für die Gemeinschaft – lokal und global

Als Unternehmen tragen wir Verantwortung für die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Daher unterstützen wir regelmäßig lokale Vereine und Sportgemeinschaften mit sachbezogenen Spenden, um das Miteinander und den Zusammenhalt vor Ort zu stärken.

Darüber hinaus engagieren wir uns für ein Krankenhaus in Togo, das auf Spenden angewiesen ist. Jedes Jahr organisieren wir Spendenaufrufe, bei denen unsere Mitarbeiter freiwillig dringend benötigte Güter zusammentragen. Viele von ihnen investieren sogar ihre Freizeit, um die Container zu befüllen und so einen direkten Beitrag zu leisten. Besonders freut uns, dass auch unser Aufsichtsrat dieses Engagement aktiv unterstützt – so wurde das gesamte Aufsichtsratshonorar unserer Vorsitzenden für das Krankenhaus gespendet.

Sicherheit und Gesundheit

Der **Arbeits- und Gesundheitsschutz** hat bei CHEPLAPHARM einen hohen Stellenwert. Uns ist es nicht nur wichtig, Arbeitsunfälle zu vermeiden und unmittelbare Gefahren abzuwehren, sondern auch einen gesunden Lebensstil am Arbeitsplatz zu fördern, zum Beispiel mit ergonomisch gestalteten Arbeitsplätzen. Um unseren Mitarbeitern ein optimales Arbeitsumfeld zu bieten, sind in jeder Abteilung speziell benannte Beauftragte mit der Entwicklung geeigneter Lösungen betraut und erhalten dabei Unterstützung durch externe Fachleute. Darüber hinaus führen wir regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze durch – sowohl durch unabhängige externe Experten als auch durch unser geschultes internes Fachpersonal aus den Bereichen HSE und Facility Management.

Unser übergeordnetes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement orientiert sich eng an den Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), einer Initiative von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern in Deutschland. Wir setzen klare Sicherheitsziele, informieren unsere Belegschaft umfassend darüber und **schulen alle Mitarbeiter einmal jährlich ausführlich im Bereich Arbeitsschutz**.



Sollten Verstöße gegen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz auftreten, gehen wir diesen konsequent nach und ergreifen entsprechende Maßnahmen. Um derartige Vorfälle von vornherein zu vermeiden, erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie sich mit den geltenden internen Richtlinien vertraut machen und diese strikt einhalten. Grundlage dafür sind unser Code of Conduct sowie detaillierte Standardarbeitsanweisungen, die für alle Mitarbeiter verbindlich sind. Der Code of Conduct und seine Werte sind zudem Bestandteil einer verpflichtenden Compliance-Schulung.

Unsere Maßnahmen zeigen Wirkung: Im Jahr 2024 sank die Ausfallquote unserer Mitarbeiter in Deutschland weiter auf 7,5 % (2023: 7,9 %). Davon entfielen 3,3 % auf krankheitsbedingte Fehlzeiten, 2,6 % auf Elternzeit, während die übrigen Ausfälle auf Mutterschutz, Beschäftigungsverbote oder die Betreuung erkrankter Kinder zurückzuführen waren. Bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten, für die belastbare Zahlen vorliegen, lagen wir auch 2024 deutlich unter dem durchschnittlichen Krankenstand gesetzlich Versicherter in Deutschland, der bei 5,8 % (2023: 6,8 %) lag. Die sogenannte LTI (Lost Time Injury)-Rate belief sich 2024 auf 5,9. Die LTI Severity Rate lag bei sehr niedrigen 0,2.¹² Wie auch in den Vorjahren gab es 2024 keine Todesfälle im Zusammenhang mit einer Tätigkeit bei CHEPLAPHARM.

Dank unserer zahlreichen Maßnahmen wurden im Geschäftsjahr 2024 **erneut keine Menschenrechtsverletzungen** verzeichnet. Folglich gab es auch keine Strafzahlungen im Zusammenhang mit Verstößen gegen soziale oder menschenrechtliche Vorgaben.

12

Definition LTI-Rate: Häufigkeit von meldepflichtigen Arbeitsunfällen mit Ausfallzeit pro einer Million Arbeitsstunden

Definition LTI-Severity-Rate: Schweregrad von meldepflichtigen Arbeitsunfällen, bemessen anhand der ausgefallenen Arbeitstage pro einer Million Arbeitsstunden

13

Quelle: Boston Consulting Group (2024): Gender Diversity Index 2024 (Short Deck). Abgerufen von: <https://web-assets.bcg.com/0b/75/0647663a4593a-816cbaf7584a87b/20241209-gdi-shortdeck-final.pdf>

Diversität und Vielfalt

Unsere Unternehmenskultur basiert auf dem Prinzip der Chancengleichheit für alle Mitarbeiter – unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität oder anderen individuellen Merkmalen. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt unser Team stärkt, uns befähigt, Herausforderungen effektiver zu meistern, und somit maßgeblich zu unserem Erfolg beiträgt. Daher ist die Verantwortung für die Förderung von Diversität auf höchster Unternehmensebene direkt bei unserer CEO Edeltraud Lafer angesiedelt.

Zum Jahresende 2024 beschäftigte CHEPLAPHARM Mitarbeiter aus 40 verschiedenen Ländern (2023: 39). Die Vielfalt unserer Belegschaft zeigt sich nicht nur in der internationalen Zusammensetzung, sondern auch in der Geschlechterverteilung. Basierend auf dem durchschnittlichen Headcount waren 2024 knapp 57 % unserer Beschäftigten weiblich – derselbe Anteil wie an unseren deutschen Standorten. Außerhalb Deutschlands schwankt der Anteil aufgrund der kleineren Belegschaft je Standort und bewegt sich zwischen mindestens 40 % bis knapp über 80 %.

Tabelle 9: Durchschnittlicher Headcount

	Durchschnittlicher Headcount	Frauenanteil
Deutschland	653	57 %
Frankreich	17	82 %
Russland	5	80 %
Japan	32	43 %
Schweiz	28	49 %
	735	57 %

Auch in Führungspositionen ist der Frauenanteil bei CHEPLAPHARM überdurchschnittlich hoch. **Auf den ersten beiden Führungsebenen (Vorstandsebene E0 sowie Leitungsebene E-1) lag der Frauenanteil jeweils bei 40 %**, was deutlich über der Frauenquote in den Vorständen der nach Wertschöpfung 100 größten deutschen Unternehmen liegt (2024: 21 %¹³) . In zentralen Unternehmensbereichen spiegelt sich diese Entwicklung ebenfalls wider: Im Bereich Sales betrug der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Jahr 2024 50 %, während im STEM-Bereich sogar fast 60 % der Führungskräfte weiblich waren.

Der unbereinigte Gender Pay Gap ist 2024 im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 10,0 % gestiegen (2023: 7,0 %), während der Median Gender Pay Gap bei –0,4 % (Vorjahr: 1,0 %) lag – d.h. die Medianangestellte verdiente bei CHEPLAPHARM etwas mehr als ihr männliches Pendant. Obwohl der unbereinigte Gender Pay Gap bei CHEPLAPHARM deutlich unter dem deutschlandweiten Durchschnitt von 16 % (2024) liegt¹⁴, bleibt es unser Ziel, diesen Unterschied – aktuell noch hauptsächlich bedingt durch den leicht geringeren Frauenanteil in Führungsebenen – zu reduzieren. Dafür setzen wir auf transparente Vergütungsstrukturen mit festgelegten Gehaltsspannen, die im Gehaltsfestlegungsprozess konsequent eingehalten werden. Selbstverständlich stellen wir davon abgesehen sicher, dass keine Mitarbeiter unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns vergütet werden.

Sozialstandards in der Lieferkette

Wir kooperieren mit einer Vielzahl internationaler Unternehmen, weshalb die **uneingeschränkte Achtung universeller Menschenrechte** entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette für uns von zentraler Bedeutung ist. Jegliche Form von Ausbeutung, insbesondere Zwangs- und Kinderarbeit, lehnen wir entschieden ab und setzen uns für menschenwürdige Arbeitsbedingungen sowie eine faire Entlohnung ein. Dasselbe erwarten wir auch von unseren

Lieferanten. Daher unterziehen wir alle unsere Zulieferer einer jährlichen Überprüfung hinsichtlich der Einhaltung von Sozialstandards, die Aspekte wie Arbeitssicherheit und Vergütung umfassen. Lieferanten, die sich als besonders zuverlässig und nachhaltig handelnd erweisen, werden bei der Vergabe von Folgeprojekten bevorzugt. Bereits bei der ersten Kontaktaufnahme mit potenziellen neuen Lieferanten stellen wir sicher, dass sie unsere geforderten Sozialstandards einhalten. Darüber hinaus fließen standort- und entwicklungsbezogene Risiken in die Bewertung unserer Lieferkette ein – eine Analyse, die von speziell geschulten Kolleginnen und Kollegen durchgeführt wird. Darüber hinaus gehen wir möglichen Hinweisen zu Fehlverhalten in der Lieferkette nach, die über unsere anonyme **Whistleblower-Website** gemeldet werden.

Sollten innerhalb unserer Lieferkette Defizite bei der Einhaltung von Sozialstandards festgestellt werden, strebt CHEPLAPHARM zunächst eine gemeinsame Lösung zur Verbesserung der Situation an. Falls jedoch kein Interesse an einer entsprechenden Anpassung besteht oder vereinbarte Maßnahmen nicht umgesetzt werden, behalten wir uns vor, eine Neubewertung der Geschäftsbeziehung bis hin zur Vertragsbeendigung vorzunehmen.

Die Einhaltung lokaler Gesetze zu Arbeitnehmerrechten durch unsere Lieferanten ist für uns selbstverständlich. Darüber

hinaus legen wir großen Wert darauf, dass weitergehende Arbeitnehmerrechte, wie sie beispielsweise in den **Standards der International Labour Organization (ILO)** definiert sind, umgesetzt werden. Insbesondere in der Herstellung pharmazeutischer Produkte kommt dem Schutz von Mitarbeitern und der Produktsicherheit eine erhöhte Bedeutung zu – ein Anspruch, den wir auch an unsere Lieferanten stellen.

Unsere zentralen Verhaltenskodizes unterstreichen unser Engagement für ethisches und regelkonformes Handeln: Der **Code of Conduct** sowie der **Supplier Code of Conduct** fassen die wesentlichen Werte von CHEPLAPHARM zusammen und definieren klare Vorgaben für gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten. Beide Dokumente sind auf unserer Website öffentlich zugänglich und für unsere Mitarbeiter, Lieferanten, Vertriebspartner sowie alle weiteren Stakeholder verbindlich einzuhalten. CHEPLAPHARM behält sich zudem das Recht vor, Lieferanten im Drei-Jahres-Takt eingehend vor Ort zu auditieren und eine externe Auditierung zu veranlassen.

14 Quelle: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_097_621.html

Compliance und Unternehmensführung

Um eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung sicherzustellen, setzt CHEPLAPHARM auf effektive Aufsichtsstrukturen sowie ein umfassendes und wirksames Compliance-Management-System. Wir sind überzeugt, dass langfristiger Erfolg nur mit dem Vertrauen unserer internen und externen Stakeholder möglich ist. Daher arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Aufsichts- und Compliance-Strukturen weiterzuentwickeln, um dieses Vertrauen zu stärken und dauerhaft zu sichern.

Zur Gewährleistung einer angemessenen Aufsichtsstruktur hat CHEPLAPHARM auf Ebene der SE ein dualistisches System implementiert. Dieses sogenannte **Two-Tier-System** besteht aus einem Vorstand, der für die Unternehmensführung verantwortlich ist, und einem Aufsichtsrat, der als Kontrollorgan agiert. Der Aufsichtsrat überwacht die Arbeit des Vorstands und prüft insbesondere die ordnungsgemäße Buchführung sowie die Jahresabschlüsse. Dadurch wird sichergestellt, dass alle Entscheidungen des Vorstands im besten Interesse des Unternehmens und seiner Aktionäre getroffen werden. Im Geschäftsjahr 2024 setzte sich der Aufsichtsrat von CHEPLAPHARM aus fünf Mitgliedern zusammen, wobei der

Frauenanteil 40 % betrug. Im Zeitraum 1. Januar bis 30. November 2024 war Sebastian Braun, bisheriger CEO, Teil des Aufsichtsrates der CHEPLAPHARM SE. Zum 1. Dezember 2024 wechselte er wieder als Co-CEO in den Vorstand der CHEPLAPHARM SE. Die Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen über fundierte Expertise in den Bereichen Gesundheitswesen, M&A sowie Finanz- und Rechnungswesen und bringen zusätzlich Erfahrungen aus anderen Aufsichtsratsmandaten ein.

Ein zentrales Element einer verantwortungsvollen Unternehmensführung bei CHEPLAPHARM ist das **Compliance-Management-System (CMS)**, das die Einhaltung aller internen und externen Vorschriften sicherstellt. Es dient dem Schutz des Unternehmens und seiner Mitarbeiter vor rechtlichen Sanktionen und Reputationsrisiken und trägt dazu bei, das Vertrauen unserer Stakeholder zu wahren. Das CMS verfolgt in erster Linie das Ziel, Compliance-Verstößen vorzubeugen. Sollte es trotz umfassender Maßnahmen zu Verstößen kommen, liegt der Fokus darauf, diese frühzeitig zu erkennen und konsequent zu verfolgen – entsprechend dem **Prevent-Detect-Respond-Modell**.

Grundsätzlich stehen die frühzeitige Identifikation und konsequente Handhabung von Compliance-Risiken im Mittelpunkt. Das CMS von CHEPLAPHARM konzentriert sich dabei auf folgende wesentliche Risikobereiche:

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

Insbesondere die Compliance-Kultur ist für CHEPLAPHARM ein wertvolles Instrument, um die Integrität und die ethische Unternehmensführung zu wahren. In regelmäßigen Gesprächen zwischen der Geschäftsführung und dem Compliance-Team wird der Status Quo der Compliance-Kultur diskutiert und bei Bedarf angepasst. Durch Schulungen, Mitarbeiter-Befragungen und gezielten Kommunikationsmaßnahmen nach etwaigen Vorfällen stellt das Compliance-Team den Einbezug aller Mitarbeiter sicher.

Da CHEPLAPHARM zahlreiche Prozesse innerhalb der Wertschöpfungskette ausgelagert hat, stellen **Korruption und Bestechung** potenziell erhebliche Risiken für unser Unternehmen dar. Die oberste Verantwortung für deren Vermeidung liegt beim Vorstand. Auf Grundlage der mit dem Vorstand, dem Management und den Aufsichtsorganen abgestimmten Werte wurde das CMS aufgebaut und wird kontinuierlich weiterentwickelt und optimiert.

Dank umfassender beruflicher Erfahrung im Bereich Compliance sowie regelmäßiger Schulungen und Austausch mit dem Compliance-Team verfügen die Führungskräfte über das notwendige Fachwissen, um eine integre und ethische Unternehmensführung sicherzustellen.

Zur Prävention von Korruption und Bestechung haben wir eine Reihe gezielter Maßnahmen implementiert:

- Sensibilisierungs-Schulungen unserer Mitarbeiter
- Due-Diligence-Prüfungen durch Dritte
- Risikoanalysen zur Bewertung potenzieller Korruptionsrisiken
- Prüfungen interner Kontrollmechanismen, z.B. in der Buchhaltung und im Einkauf
- Anwendung des Vier-Augen-Prinzips bei Vertragsabschlüssen
- Integration von Anti-Korruptionsklauseln in Verträgen

Rechtsverstöße, Korruption, Bestechung – einschließlich sogenannter Beschleunigungszahlungen – sowie Betrug sind für uns absolut inakzeptabel. Dies zeigt sich nicht nur in den zuvor beschriebenen Maßnahmen, sondern auch in einer Vielzahl interner und externer Compliance-Richtlinien und Standards, die darauf abzielen, rechtswidriges Verhalten zu verhindern. Diese Richtlinien gelten konzernweit und sind für alle Mitarbeiter sowie – sofern relevant – für sämtliche Geschäftspartner verbindlich. Ihre Einhaltung wird nicht nur vorausgesetzt, sondern aktiv gelebt. **Zu den zentralen Richtlinien gehören unter anderem:**

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

Alle genannten Richtlinien werden jährlich überprüft, bei Bedarf an veränderte Rahmenbedingungen angepasst und anschließend vom Vorstand freigegeben.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden bei CHEPLAPHARM **weder bestätigte Korruptionsfälle** verzeichnet **noch Anklagen oder Geldstrafen** aufgrund von Verstößen gegen Antikorruptions- und Bestechungsgesetze verhängt.

Das Compliance-Management-System definiert für alle Mitarbeiter von CHEPLAPHARM die Grundlage für regelkonformes Verhalten. Ein zentraler Bestandteil ist eine umfassende Compliance-Schulung, die für sämtliche Mitarbeiter – einschließlich aller Personen in Management- und Aufsichtsfunktionen – verpflichtend ist. Die Schulungsinhalte werden entsprechend des Risikoprofils sowie aktueller Entwicklungen ausgewählt und bei Bedarf angepasst. Darüber hinaus müssen alle Mitarbeiter eine verpflichtende Anti-Korruptionsschulung absolvieren, die sämtliche risikorelevanten Prozesse bei CHEPLAPHARM abdeckt. Beide Schulungen sind in einem zweijährigen Turnus durchzuführen.

Zusätzlich erhalten die Geschäftsführung sowie die Abteilungen Finance, IT, Legal und General Service spezielle Schulungen zu sogenannten Dawn Raids (Durchsuchungen durch Kartellbehörden).

Grundsätzlich kann Korruption und Bestechung für alle Mitarbeiter ein Risiko darstellen. Besonders betroffen sind jedoch die Bereiche Sales, Quality und Supply, da sie durch ihre häufige Reisetätigkeit und den direkten Kundenkontakt stärker exponiert sind. Daher legen wir in diesen Abteilungen besonderen Wert auf die strikte Einhaltung aller Richtlinien. Durch bewährte Maßnahmen wie das Vier-Augen-Prinzip und die gezielte Sensibilisierung unserer Geschäftspartner für Anti-Korruptionsrichtlinien halten wir das Risiko jedoch auch in

diesen Bereichen auf einem niedrigen Niveau. Mitarbeiter haben jederzeit Zugang zu den relevanten Compliance-Richtlinien (siehe oben). Ergänzend dazu führen wir regelmäßig verschiedene Sensibilisierungs- und Kommunikationsmaßnahmen durch, einschließlich solcher zum Thema Belästigung am Arbeitsplatz.

Ein zentrales Element unseres Compliance-Management-Systems ist der **konzerntweit gültige Verhaltenskodex (Code of Conduct)**. Dieser schützt die Integrität unseres Unternehmens, indem er die wesentlichen Werte von CHEPLAPHARM sowie gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten klar definiert und zusammenfasst. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern, dass sie im Einklang mit diesen Prinzipien handeln.

Darüber hinaus ist es unser oberstes Ziel, potenzielle Mitarbeiter sowie für Kunden, Geschäftspartner, Investoren und weitere Stakeholder zu vermeiden. Dazu zählen unter anderem der Schutz geistiger Eigentumsrechte sowie die Prävention von Insiderhandel und Korruption.

Der Code of Conduct ist zudem fester Bestandteil der verpflichtenden Compliance-Schulung, sodass **alle Mitarbeiter mit seinen Inhalten vertraut gemacht werden**. Er ist in deutscher und englischer Sprache auf unserer Corporate Website

abrufbar: <https://www.cheplapharm.com/investor-relations/esg-information/downloads/>.

Die Einhaltung relevanter Gesetze und interner Richtlinien wird durch unsere **Compliance-Officerin Anna Rautenberg unter Leitung von Pierre Lüders** in enger Zusammenarbeit mit den designierten Compliance-Verantwortlichen der jeweiligen Abteilungen überwacht.

Um Vorstand und Aufsichtsrat regelmäßig über aktuelle Entwicklungen in Bezug auf Compliance bei CHEPLAPHARM zu informieren, erstellt unsere Compliance-Officerin halbjährlich einen umfassenden Bericht.

Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und interner Richtlinien erfordert die Achtsamkeit aller Stakeholder und deren Bereitschaft, mögliche Regelverstöße zu melden. Aus diesem Grund setzen wir auf ein **mehrsprachiges, elektronisch gesichertes Hinweisgebersystem (Whistleblower-System)**, das in sämtlichen Sprachen verfügbar ist, die in den Ländern gesprochen werden, in denen CHEPLAPHARM Standorte unterhält.

Dieses System ermöglicht es sowohl unseren Mitarbeitern als auch externen Parteien innerhalb unserer Wertschöpfungskette, potenzielle Verstöße anonym oder unter Angabe ihrer Kontaktdaten zu melden. Der Zugang zum vollständig digitalen Whistleblower-System erfolgt über unsere Corporate Website

und ist jederzeit von jedem internetfähigen Endgerät aus möglich. Unabhängig davon, ob eine Meldung anonym oder mit Klarnamen abgegeben wird, gewährleisten wir eine vertrauliche Behandlung, die Unabhängigkeit der Ermittlung vom Management sowie den Schutz sowohl der Hinweisgeber als auch der betroffenen Personen.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Meldungen direkt an unseren Compliance Officer (siehe oben) in deutscher oder englischer Sprache zu richten – auch hierbei kann auf Wunsch Anonymität gewahrt bleiben. Unser Whistleblower-System ist fester Bestandteil der verpflichtenden Compliance-Schulungen für alle Mitarbeiter. Darüber hinaus bieten wir spezielle Trainings zur korrekten Nutzung des Systems an.

Umfassende Informationen zu Compliance-Themen im Allgemeinen sowie zu unserem Whistleblower-System im Besonderen stehen unserer Belegschaft und allen weiteren Stakeholdern auf unserer Corporate Website in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Weiterführende Informationen sind unter <https://www.cheplapharm.com/ueber-cheplapharm/unsere-verantwortung/> abrufbar.

Im Geschäftsjahr 2024 gingen über das Whistleblower-System insgesamt sechs Verdachtsmeldungen ein. Nach eingehender Prüfung bestätigte sich einer dieser Fälle als begründet. Dieser wurde konsequent untersucht, aufgearbeitet und erfolgreich

abgeschlossen. Im Anschluss wurden gezielte Maßnahmen ergriffen, um einer Wiederholung vorzubeugen.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden bei CHEPLAPHARM **weder bestätigte Fälle von Diskriminierung festgestellt noch Beschwerden bei der Kontaktstelle der Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) für multinationale Unternehmen eingereicht.**

Grundsätzlich werden mögliche Fälle von Diskriminierung oder Belästigung bei CHEPLAPHARM geprüft und systematisch aufgearbeitet. Die zuständigen Fachkräfte setzen dabei verschiedene Ermittlungsmethoden ein, wobei die strikte Wahrung der Vertraulichkeit und klare Kommunikationswege zentrale Grundsätze sind. Diese richten sich sowohl nach den gesetzlichen Vorgaben als auch nach unternehmensinternen Richtlinien.

Der Prozess umfasst in einer der abschließenden Phasen die **Festlegung geeigneter Sanktionen sowie die Definition von Folgemaßnahmen**, wie beispielsweise Anpassungen von Prozessen oder zusätzlichen Schulungsmaßnahmen. Sollte ein Fall von Diskriminierung bestätigt werden, stehen CHEPLAPHARM verschiedene Wiedergutmachungsmaßnahmen zur Verfügung, darunter Entschädigungszahlungen, bezahlte Freistellungen oder Versetzungen. Die Ergebnisse von Ermittlungen dieser Art werden in angemessener Form

regelmäßig an die Mitglieder der Aufsichtsorgane kommuniziert.

Transparenz und Integrität haben für uns auch in Bezug auf die ordnungsgemäße Entrichtung von Steuern höchste Priorität. **Darüber hinaus leisten wir keine politischen Spenden und engagieren uns nicht in Lobbyaktivitäten.**

Im Berichtszeitraum hat CHEPLAPHARM zudem keine direkte staatliche Unterstützung, wie etwa Kurzarbeitergeld, in Anspruch genommen. Ebenfalls gibt es bei CHEPLAPHARM keine indirekte Einflussnahme durch den deutschen Staat, da dieser keine Eigentumsrechte am Unternehmen hält und keine Person mit Aufsichtspflichten vor ihrer Benennung bei CHEPLAPHARM eine ähnliche Position im öffentlichen Dienst innehielt. CHEPLAPHARM ist wie in Deutschland erforderlich ebenfalls im Transparenzregister eingetragen.

Zahlungsbedingungen

Gemäß branchenüblichen Standards liegt die Anzahl der Tage zwischen dem Beginn der Berechnung der vertraglichen Zahlungsfrist bis zur tatsächlichen Rechnungsbegleichung durch CHEPLAPHARM bei 12 Tagen für Finance-Rechnungen und 25 Tagen bei Material Management-Rechnungen. Da CHEPLAPHARM ein sehr diverses Netzwerk von über 125 Lieferpartnern pflegt, gibt es keine anwendbaren Standard-

Zahlungsbedingungen. Die Zahlungsbedingungen werden individuell mit den Lieferpartnern vereinbart und nach Bedarf angepasst, z.B. bei Vorratsübernahmen. Dementsprechend kann keine Angabe zum Prozentsatz der Verträge mit Standard-Zahlungsbedingungen gemacht werden. Es gab im Berichtsjahr keine ausstehenden Gerichtsverfahren wegen nicht beglichener Rechnungen gegen CHEPLAPHARM.

Um nachhaltiges Handeln auch auf Führungsebene zu verankern, wurde die variable Vergütung der beiden CEOs im Geschäftsjahr 2024 erneut unter anderem an verschiedene finanzielle Leistungskriterien von CHEPLAPHARM und somit an den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens gekoppelt.

Das Verhältnis der durchschnittlichen Gesamtvergütung der CEOs, einschließlich variabler Vergütungsbestandteile, zum durchschnittlichen Gehalt aller Mitarbeiter (ohne CEO-Gehälter) lag im Geschäftsjahr 2024 bei 9,1 (2022: 7,9).

Angaben zur EU-Taxonomie-Verordnung

Bei der EU-Taxonomie handelt es sich um ein Klassifikationssystem, das wirtschaftliche Aktivitäten anhand klar definierter Umweltkriterien einordnet. Sie wurde mit der Verordnung (EU) 2020/852 eingeführt, um Investitionen in nachhaltige Wirtschaftsbereiche zu lenken und die Transparenz hinsichtlich der Umweltverträglichkeit von Unternehmensaktivitäten zu erhöhen. Seitdem ist eine Berichterstattung zur EU-Taxonomie für alle kapitalmarktorientierten Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern gesetzlich verpflichtend.

Für das abgelaufene Geschäftsjahr 2024 ist CHEPLAPHARM nicht zur Berichterstattung verpflichtet. Da potenziell geplant ist, die EU-Taxonomie-Verordnung auch auf nicht-kapitalmarkt-orientierte Unternehmen auszuweiten, haben wir dennoch testweise anhand von Finanzdaten des Jahres 2023 eine erste Taxonomieüberprüfung durchgeführt. Im Folgenden zeigen wir die Ergebnisse dieser Erstuntersuchung.

Ziele und Anwendungsbereich

Die EU-Taxonomie definiert sechs Umweltziele:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel

3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und Ökosysteme

Über 100 unterschiedliche Wirtschaftsaktivitäten sind in diesen sechs Umweltzielen katalogisiert und mit einem Code versehen. Wenn eine dieser Aktivitäten Teil der eigenen Unternehmensaktivitäten im Umsatz, CapEx- oder OpEx-Bereich ist, gilt diese als potenziell nachhaltig bzw. taxonomiefähig. Um als effektiv nachhaltig im Sinne der Taxonomie-Verordnung zu gelten – also taxonomiekonform –, muss eine wirtschaftliche Aktivität Kriterien für einen erheblichen Beitrag zum beigeordneten Umweltziel erfüllen, ohne den anderen Zielen erheblich zu schaden („Do No Significant Harm“-Kriterien = DNSH). Zudem sind soziale Mindeststandards („Minimum Safeguards“) einzuhalten.

Methodik der Taxonomieermittlung

Die Bewertung erfolgt in mehreren Schritten:

1. Identifikation taxonomierelevanter Konten:

Um die jeweiligen Nenner der drei Taxonomie-KPIs Umsatz, CapEx und OpEx zu bestimmen, ist zunächst eine Vorauswahl der dafür relevanten Konten nötig. Potenziell relevante Konten sind alle Konten, auf die die Beschreibung der Bestandteile von OpEx oder CapEx laut Taxonomie-Verordnung (siehe Verordnung (EU) 2021/2178) zutreffen.

2. Identifikation der taxonomiefähigen Aktivitäten:

Zur Bestimmung des Taxonomiefähigkeits-KPI werden alle taxonomierelevanten Positionen inhaltlich auf mögliche Übereinstimmung mit einem oder potenziell mehreren Taxonomie-Codes überprüft.

3. Bewertung der Taxonomiekonformität:

Identifizierte Aktivitäten werden daraufhin analysiert, ob sie einen wesentlichen Beitrag zu einem Umweltziel leisten, DNSH-Kriterien erfüllen und soziale Mindeststandards einhalten.

4. Offenlegung der relevanten Kennzahlen:

Nach Abschluss der Berechnungen der Taxonomie-KPIs werden diese im Rahmen des ESG Reports offengelegt. In Abweichung von den offiziellen Offenlegungs-Templates (EU) 2021/2178 (aktualisiert in (EU) 2023/2485) werden die KPIs für den Testlauf 2023 in diesem Bericht in vereinfachter Form dargestellt.

Prüfung der Taxonomiefähigkeit

Umsatz

In der EU-Taxonomie existieren aktuell lediglich zwei Codes, die für die Unternehmen aus der Pharma-Branche relevant sein können. Beide werden dem Umweltziel Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (PPC) zugeordnet.

Der erste Code lautet „1.1 Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen“. Da CHEPLAPHARM selbst keine Arzneimittel oder Bestandteile dieser herstellt, sondern ausschließlich bereits hergestellte, fertige Produkte von Geschäftspartnern (wie z.B. CMOs) bezieht und weiterverkauft, trifft dieser Code nicht auf die Geschäftstätigkeiten von CHEPLAPHARM zu.

Der zweite Pharmazie-Code lautet „1.2 Herstellung von Arzneimitteln“. Der dazugehörige NACE-Code C21.2 schließt „Großhandel mit pharmazeutischen Erzeugnissen“ explizit aus. Diese Aktivität trifft noch am ehesten auf das Geschäftsmodell von CHEPLAPHARM zu – da diese jedoch explizit ausgeschlossen ist, sind die Umsätze von CHEPLAPHARM nicht als zutreffend zu sehen. Der Anteil taxonomiefähiger Umsätze von CHEPLAPHARM lag 2023 entsprechend bei null. Solange die EU-Taxonomie keine weiteren zutreffenden Codes für die Umsatzaktivitäten von CHEPLAPHARM festlegt, wird sich an diesem Umsatzanteil für CHEPLAPHARM auch in Zukunft nichts ändern.

CapEx

Im Bereich CapEx haben wir 2023 folgende Aktivitäten identifiziert, die zu einem Taxonomie-Code passen:

- **CCM 4.10 Speicherung von Strom** (EUR 2.150)
- **CCM 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen** (EUR 136.849)
- **CCM 7.2 Renovierung bestehender Gebäude** (EUR 30.626)
- **CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten** (EUR 19.327)
- **CCM 8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten** (EUR 144.938)

- **CCM 8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen** (EUR 810.455)

Die Summe der taxonomiefähigen CapEx-Positionen im Jahr 2023 liegt bei EUR 1.144.345 und macht gemessen am Gesamt-CapEx einen Anteil von 8,5 % aus. In Zukunft ist von einer ähnlich niedrigen Quote auszugehen, da es sich bei diesen Positionen um nicht wesentliche aktivierte Kosten für CHEPLAPHARM handelt.

OpEx

Bei der Überprüfung des OpEx von CHEPLAPHARM im Jahr 2023 auf taxonomiefähige Positionen wurde festgestellt, dass der Nenner des OpEx-KPI gemäß EU-Taxonomiedefinition mit EUR 1.052.934 im Vergleich zum Umsatz von CHEPLAPHARM (2023: ca. EUR 1,5 Mrd.) mit weniger als 1 % sehr gering ist – ein Indiz für eine geringe Wesentlichkeit des OpEx-KPIs für die Geschäftstätigkeiten von CHEPLAPHARM. Dennoch wurde ein erstes Screening der potenziell taxonomiefähigen Positionen innerhalb dieses Nenners vorgenommen. Auch eine inhaltliche Betrachtung des OpEx-KPI hat ergeben, dass sich darin keine für das Geschäftsmodell von CHEPLAPHARM wesentlichen Aktivitäten befinden, sodass auf eine Taxonomiefähigkeitsprüfung des OpEx verzichtet wurde.

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.

CO₂

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. Für CHEPLAPHARM wird zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts eine Verschiebung der Berichtspflicht um zwei Jahre auf 2027 diskutiert.

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

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.

LTI-Häufigkeitsrate

Die Lost Time Injury (LTI)-Häufigkeitsrate ist eine Kennzahl, mit der Unternehmen ihre Sicherheitsleistung über einen bestimmten Arbeitszeitraum messen können, beispielsweise pro einer Million Arbeitsstunden. Die LTI-Häufigkeitsrate lässt sich

wie folgt berechnen: $\text{LTI-Häufigkeitsrate} = (\text{Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden} / \text{Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeiten}) \times 1.000.000$. Eine hohe Häufigkeitsrate würde bedeuten, dass Unfälle am Arbeitsplatz häufiger auftreten, was möglicherweise verbesserte Schulungen oder Präventivmaßnahmen erforderlich macht.

LTI-Schweregrad

Der LTI-Schweregrad misst den durchschnittlichen Schweregrad der am Arbeitsplatz aufgetretenen Verletzungen. Dies kann berechnet werden, indem man ermittelt, wie viele Arbeitstage aufgrund von LTIs pro z. B. einer Million Arbeitsstunden verloren gegangen sind. Die Formel dazu lautet: $\text{LTI-Schweregrad} = (\text{Gesamtzahl der Ausfalltage} / \text{Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden}) \times 1.000.000$. Der LTI-Schweregrad kann verwendet werden, um die Wirksamkeit von Sicherheitsprogrammen im Laufe der Zeit zu bewerten.

Scope 1, 2 und 3 Emissionen

Die Scopes 1, 2 und 3 beschreiben die unterschiedlichen Kategorisierungen von CO₂-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 CO₂-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 CO₂-Emissionen, die in Verbindung mit eingekauften Waren und Dienstleistungen stehen. Mit nachgelagerten Emissionen sind indirekte CO₂-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 können. 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 Mitarbeiter 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



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 Patienten 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 Mitarbeiter 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 Studenten 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 nachhaltigeres Wirtschaften 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 Lieferanten 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 Lieferanten 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 sogenanntes 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 Mitarbeitern kostenlos genutzt werden können.

GRI-Index

GRI Standard	Indikator	Quelle/Verweis
GRI 2: Generelle Angaben 2021		
2-1	Organisationsprofil	S. 40
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	gesamte CHEPLAPHARM Group
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 40
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	n/a
2-5	Externe Prüfung	S. 11, 22–24, 29
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 7, 13–14, 18–19
2-7	Angestellte	S. 25–28
2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	n/a
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 32–35
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. 32
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. 31, 34
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. 32–35
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	n/a
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	n/a
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 34
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 31–34
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	n/a
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 7–9, 34
2-30	Tarifverträge	n/a
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 8–9
3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 10
3-3	Management von wesentlichen Themen	n/a

GRI Standard	Indikator	Quelle/Verweis
GRI 302: Energie 2016		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 15–16
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 15–16
302-3	Energieintensität	S. 15–16
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 15–16
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018		
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 19–20
303-3	Wasserentnahme	, S. 19–20
303-5	Wasserverbrauch	S. 19–20
GRI 305: Emissionen 2016		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 17
305-2	Indirekte Treibhausgasemissionen aus Energie (Scope 2)	S. 17
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 17
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 17

GRI Standard	Indikator	Quelle/Verweis
GRI 306: Abfall 2020		
306-3	Angefallener Abfall	S. 19
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 13
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 13–14
GRI 401: Beschäftigung 2016		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 25
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 26–27
401-3	Elternzeit	S. 28, 30

GRI Standard	Indikator	Quelle/Verweis
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018		
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 29
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 29
403-4	Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 29
403-5	Mitarbeitendenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 29
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	S. 29
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäfts-beziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 29
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 29–30
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 29–30

GRI Standard	Indikator	Quelle/Verweis
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016		
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 27
GRI 405: Diversität und Chancen-gleichheit 2016		
405-1 D	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 30
GRI 408: Kinderar-beit 2016		
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 31
GRI 409: Zwangs-oder Pflichtarbeit 2016		
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S. 31
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016		
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	S. 23

GRI Standard	Indikator	Quelle/Verweis
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 13, 31
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016		
415-1	Parteispenden	S. 35
GRI 416: Kunden-gesundheit und -sicherheit 2016		
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienst-leistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 21–22
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 22
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016		
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	S. 21–22
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	S. 23–24

ESRS-Index

ESRS Standard	Indikator	Quelle/Verweis
Umwelt		
ESRS2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 8–10
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 8–10
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	S. 15
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	S. 15–17
E1-5 (nicht wesentlich)	Energie und Energiemix	S. 15–16
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	S. 17–19
E5-4	Ressourcenzuflüsse	S. 19–20

ESRS Standard	Indikator	Quelle/Verweis
Sozial		
ESRS2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	S. 8–9
ESRS2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 8–10
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften	S. 29–35
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	S. 8–10, 26–28
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte Bedenken äußern können	S. 8–10, 32–35
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	S. 8–11, 26–29, 33

ESRS Standard	Indikator	Quelle/Verweis
Sozial		
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer	S. 25–26, 30
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	S. 28
S1-9	Diversitätskennzahlen	S. 25, 30
S1-10	Angemessene Entlohnung	S. 30–31
S1-12	Menschen mit Behinderungen	S. 25
S1-13 (nicht wesentlich)	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	S. 27
S1-14 (nicht wesentlich)	Gesundheitsschutz und Sicherheit	S. 29–30
S1-15	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	S. 27–28
S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	S. 31, 35
S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	S. 31
S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	S. 31
S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	S. 31, 34–35
S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	S. 31, 34–35
S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	S. 21–23
S4-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	S. 34–35

ESRS Standard	Indikator	Quelle/Verweis
Unternehmensführung		
G1-1	Konzepte für die Unternehmensführung	S. 32–35
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	S. 13–14
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	S. 33–34
G1-4	Fälle von Korruption oder Bestechung	S. 33
G1-5 (nicht wesentlich)	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	S. 35
G1-6	Zahlungspraktiken	S. 35

Impressum

CHEPLAPHARM SE

Ziegelhof 24
17489 Greifswald

Tel.: +49 3834 3914-0
E-Mail: info@cheplapharm.com

cheplapharm.com

Kontakt

Investor Relations und ESG
Fabian Kunick, Fabian Franke,
Stephanie Lemke und Luisa Junge

E-Mail: investor-relations@cheplapharm.com

Bildnachweis

Cheplapharm SE

Infos zur Veröffentlichung

Veröffentlichungsdatum: 30. April 2024
Veröffentlichungsturnus: Jährlich
Berichtszeitraum: 01.01.2024 – 31.12.2024