Nachhaltigkeitsbericht

IDT Biologika 2024

Vorwort der Geschäftsleitung

Nachhaltigkeit.
Unser Weg in die Zukunft.

Nachhaltigkeit ist ein wegweisender Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir stellen den Menschen und die Umwelt in den Mittelpunkt unseres Handelns. Daher ist und bleibt es unser Ziel, eine nachhaltige und lebenswerte Zukunft zu gestalten.

Wir übernehmen Verantwortung: Durch wirtschaftlich, ökologisch und sozial nachhaltiges Handeln wollen wir die Lebensqualität der Menschen verbessern und die Lebensgrundlagen heutiger und künftiger Generationen sichern.

Nachhaltigkeit zielt dabei stets auf die gesamte Wertschöpfungskette – von der Beschaffung der Materialien und Güter für die Produktion über den Einsatz wertvoller Ressourcen bis hin zu sozialem und gesellschaftlichem Engagement.

In diesem Bericht erhalten Sie einen umfassenden Einblick in unsere vielfältigen Aktivitäten und Highlights des vergangenen Jahres. Dazu zählen unter anderem die Verleihung der Gold-Zertifizierung durch EcoVadis für unsere nachhaltige Unternehmensführung und der ESG Transparency Award für unsere offene Kommunikation über zukunftsweisende Nachhaltigkeitskonzepte. Zudem berichten wir über unsere Gesundheitstage, die allen Mitarbeitenden ein breit gefächertes Angebot rund um Ernährung, Bewegung und Entspannung boten. Abschließend zeigen wir, wie sich unsere Mitarbeitenden aktiv für den Klimaschutz in der Region einsetzen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Dr. Sally Choe und Dr. Ulrich Valley
Geschäftsführer der IDT, CEO

Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde angelehnt an die Richtlinien und Standards der „Global Reporting Initiative“ (GRI) erstellt. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2024. Stichtag aller Daten und Fakten ist der 31. Dezember 2024. Dieser Bericht bezieht sich ausschließlich auf den IDT Standort Dessau.

Bereits seit einigen Jahren hat IDT ein Nachhaltigkeits-Managementsystem für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung am Standort Dessau eingeführt und entwickelt dies stets weiter: Somit leisten wir weiter einen wichtigen Beitrag, um die 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030, die Sustainable Development Goals (SDGs), umzusetzen.

Dieser Bericht wurde extern durch den VEA - Bundesverband der Energie-Abnehmer e. V. begutachtet und hinsichtlich der formalen GRI-Zuordnung geprüft. Die Verantwortung für die Richtigkeit und Qualität der nichtfinanziellen Erklärung liegt ausschließlich bei IDT.

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht soll im Juni 2026 erscheinen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Geschäftsleitung 2

Über diesen Bericht 3

1 Unternehmensprofil 6

2 Nachhaltigkeitskonzept 10

2.1 Strategie 10

2.2 Wesentlichkeitsanalyse 12

2.3 Ziele und Zielerreichung 13

2.4 Tiefe der Wertschöpfungskette 18

2.4.1 Kultur der Nachhaltigkeit 18

2.4.2 Engagement und Zusammenarbeit 18

3 Corporate Governance und Compliance 20

3.1 Compliance Management System (CMS) 20

3.2 Business Continuity Management (BCM) 23

3.3 Information Security Management System (ISMS) 23

4 Umwelt 25

4.1 Managementansatz 25

4.2 Interne und externe Stakeholder einbeziehen 26

4.3 Energie und Klimaschutz 26

4.3.1 Corporate Carbon Footprint 27

4.3.2 Energieverbräuche 28

4.3.3 Biodiversität 30

4.3.4 Emissionen 31

4.4 Wasser und Abwasser 31

4.4.1 Wasser 32

4.4.2 Abwasser 32

4.5 Abfallmanagement 33

4.6 Gefahrstoffe 35

5 Beschäftigte 36

5.1 Managementansatz 37

5.2 Attraktiver Arbeitgeber 38

5.3 Führung und Zusammenarbeit 40

5.4 Lernen und Entwicklung 42

5.5 Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz 45

6 Produkte 48

6.1 Managementansatz 49

6.2 Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen 50

6.3 Produktverantwortung 51

7 Lieferkette 53

7.1 Managementansatz 53

7.2 Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten 54

7.3 Bewertung der Lieferanten 54

7.4 Weiterentwicklung und Stärkung der Zusammenarbeit 55

Weitere Informationen 56

GRI-Inhaltsindex 56

Glossar 62

1 Unternehmensprofil

IDT Biologika GmbH (nachfolgend IDT) ist ein traditionsreiches Unternehmen mit über 100-jähriger Erfolgsgeschichte. Mit fundiertem Know-how und modernsten Technologien unterstützen wir Kunden bei der Entwicklung und Fertigung von innovativen Virusimpfstoffen, Gen- und Zelltherapeutika sowie Biologika, die weltweit zum Schutz gegen Krankheiten eingesetzt werden.

Unser Hauptsitz ist der Biopharmapark in Dessau-Roßlau, Sachsen-Anhalt. Ein weiterer Standort befindet sich in Magdeburg, wo vordergründig Forschung und Entwicklung im Fokus stehen.

IDT ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) und nach deutschem Recht eine Rechtsform für eine juristische Person des Privatrechts, die zu den Kapitalgesellschaften gehört.

Entscheidungen der Geschäftsführung werden durch Einbindung aller relevanten Entscheidungspartner in den entsprechenden Gremien vorbereitet – hierzu gibt es verschiedene Boards in der Organisationsstruktur.

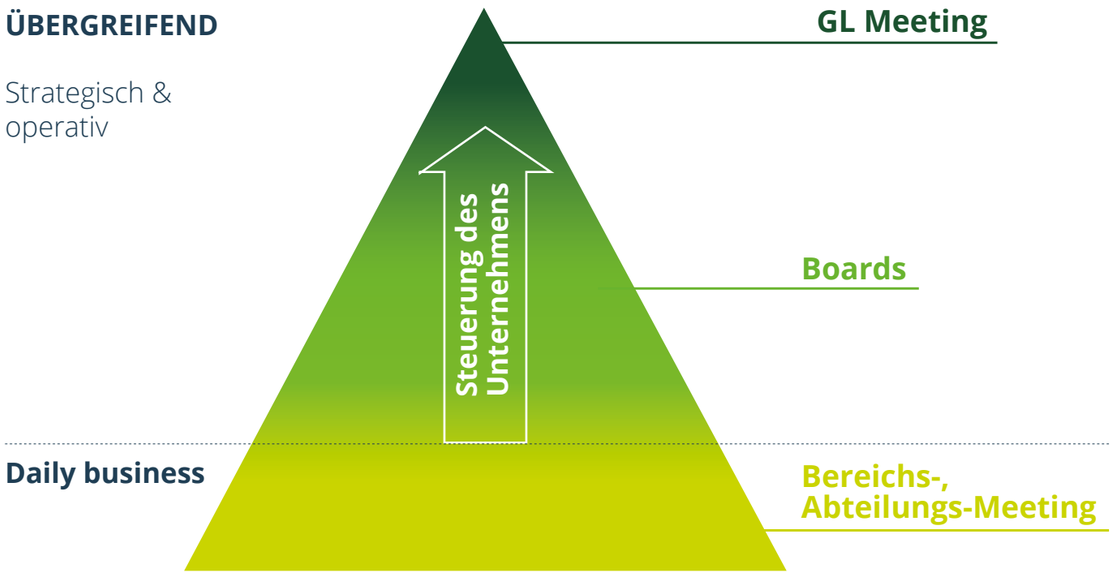


Abbildung: Steuerung von Entscheidungen

Verschiedene Boards sind im Unternehmen implementiert, um Entscheidungsgrundlagen vorzubereiten und anschließend zielgerichtete Entscheidungen herbeizuführen.

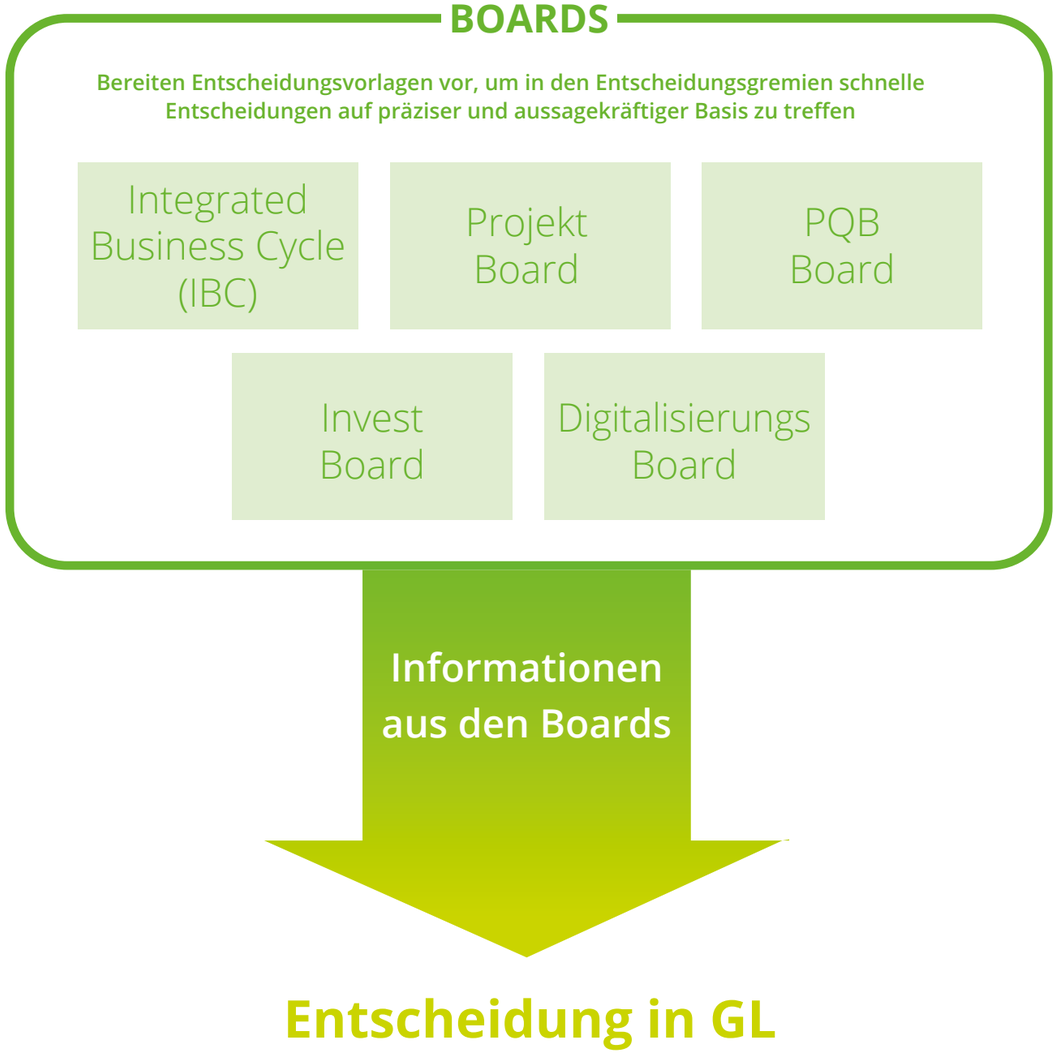


Abbildung: Boards als Entscheidungsgrundlage

DATEN UND FAKTEN

CEO

Dr. Sally Choe und Dr. Ulrich Valley

Umsatz

2024: 249,1 Mio €

Mitarbeitende

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: **1.656**
- Azubi und duale Studenten: **87**
- Männlich: **757 (45,7 %)** und Weiblich: **899 (54,3 %)**
- Führungskräfte-Anteil: **44 % weiblich, 56 % männlich**
- Durchschnittsalter: **42,3**
- Befristungsquote: **88 % unbefristet, 12 % befristet**
- Zeitarbeit: **Quote 5 %**
- Interimer: **9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**
- Elternzeit: **32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Geschäftsbereiche und Produktgruppen:

- **Prozessentwicklung**
- **Herstellung von klinischem Testmaterial für Phase 1 bis 3;**
- **Fertigung von kommerziellen Produkten:**
  - Virusimpfstoffe
  - Gen- und Immuntherapeutika
- **Abfüllung steriler Injektionen**

2 Nachhaltigkeitskonzept

2.1 Strategie

Ob Umweltschutz, Menschenrechte, soziales Engagement oder Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern: Nachhaltigkeit prägt unser unternehmerisches Handeln entscheidend mit. Leitlinien dafür liefern uns vor allem die jeweils gültigen gesetzlichen Vorschriften und unsere Unternehmenskultur.

Bereits vor einigen Jahren hat IDT das Thema Nachhaltigkeit als festen Eckpfeiler in die Unternehmensstrategie integriert und verfolgte dies auch 2024 kontinuierlich weiter. Dabei orientieren wir uns an den Anforderungen der GRI-Richtlinien und unterstützen die 2015 verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, die wir permanent mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten abgleichen.

Damit haben wir eine Basis geschaffen, die es uns ermöglicht, unsere Strategie für mehr Nachhaltigkeit weiter konsequent umzusetzen und auszubauen – und flexibel an neue Herausforderungen anzupassen. Dabei sind die wichtigsten Themenfelder innerhalb unseres Unternehmens:

- **Ökologische Nachhaltigkeit**
- **Soziale Nachhaltigkeit**
- **Digitalisierung**

Nachhaltigkeit beginnt für uns im Arbeitsalltag: So fördern wir u. a., dass für die Fahrt zum Arbeitsplatz, wenn möglich, Bus und Bahn oder das Fahrrad benutzt werden, Meetings immer öfter virtuell stattfinden oder Rechnungen digital versendet werden.

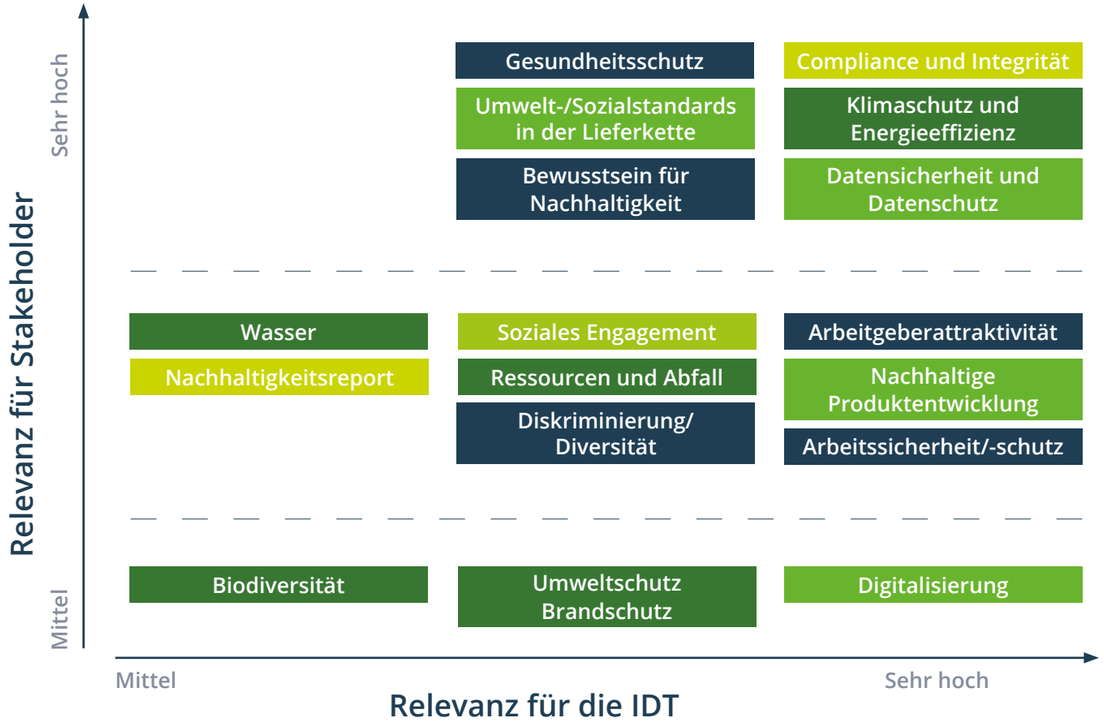
2.2 Wesentlichkeitsanalyse

Auf Grundlage einer Wesentlichkeitsanalyse definieren wir die inhaltliche Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Gemäß dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit berücksichtigen wir sowohl die Relevanz für unsere Stakeholder – z. B. Mitarbeiter, potenzielle Bewerber, Geschäftspartner, Gesellschafter sowie Vertreter aus Wissenschaft und Politik – als auch die Relevanz für unser Unternehmen.

Innerhalb der ausgewählten und wesentlichen Themen wurden potentielle ESG Risiken identifiziert und zur Prävention und Bearbeitung herangezogen.

Zukünftig werden ESG-Risiken intensiver ausfindig gemacht und priorisiert, damit Handlungsschritte systematisch abgeleitet werden können.

Die für IDT und unsere Stakeholder wichtigsten Handlungsfelder stellt die folgende Matrix dar. Die Analyse bestätigte insbesondere die hohe Relevanz von Klimaschutz und Energieeffizienz, Datensicherheit und Datenschutz sowie Compliance und Integrität. Die Ergebnisse dieser Analyse bilden auch die Basis für die Auswahl der Themen in diesem Bericht.



Themenbereiche:

Unternehmen | Produkte | Umwelt | Beschäftigte | Gesellschaft

2.3 Ziele und Zielerreichung

In unserem Nachhaltigkeitsmanagement haben wir eine Vision für die kommenden Jahre entwickelt. Sie beschreibt grundlegende Maßnahmen zu den Themenfeldern Mensch und Umwelt. Jedes einzelne Feld wird durch Schwerpunktaktivitäten mit konkreten, mittelfristigen Zielen definiert und kontinuierlich weiterentwickelt.

Unsere Aktivitäten zielen dabei stets auf die gesamte Wertschöpfungskette – von der Beschaffung der Materialien und Güter für die Produktion bis hin zu den Themen Mitarbeiter, Klima und Energie. All diese Themen haben wir nun mit in unsere Vision aufgenommen.

Unsere Vision ist unser Anspruch:

Durch wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortliches Handeln wollen wir die Lebensqualität der Menschen verbessern und die Lebensgrundlagen heutiger und künftiger Generationen sichern.

In den strategischen Bereichen Klimaschutz, Vielfalt, Gesundheit, Menschenrechte und Kreislaufwirtschaft haben wir uns für 2025 folgende konkrete Ziele gesetzt:

ZIELE 2025	STAND 2024	VERWEIS ZU DEN UN SGDS
Reduzierung des CO_{2e}-Fußabdrucks Ermittlung der Scope 3-Emissionen und Festlegung von Zielen zur Reduzierung	**Reduzierung des CO_{2e}-Fußabdrucks** Start der Ermittlung der Scope 3-Emissionen	
Ermittlung ausgewählter Produkt-Carbon-Footprints	ausgewählte Produkt-Carbon-Footprints wurden ermittelt	
Weitere Reduzierung des absoluten Stromverbrauchs um 1 % pro Jahr (mit Ausgangsbasis 2023)	Stand 31.12.2024: Ca. 100.000 kWh eingespart, das entspricht einer Ersparnis von 0,44 % (ca. 25,7 t CO_2) zur energetischen Ausgangsbasis von 2023	
Wegfall Tiefkühltruhen für Lagerzwecke		
Reduzierung des Wasserverbrauchs	Stand 31.12.2024: 10.435 m³ Trinkwasser eingespart (entspricht ca. 8,1 % zum Vorjahr)	
Keinen Einfluss auf die Biodiversität nehmen	2024: Erweiterung der Bienenhotels am Standort Teilnahme an der Klimaschutzinitiative KliX[3]	
Chancengerechtigkeit Weiterführung des Integrationsprogramms Potsdamer Model (Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichem Lohn) Start 01.01.2024	Flexible Arbeitszeiten (Betriebsvereinbarung – Home Office/ Mobile Office) Gesundheitsmanagement Start Integrationsprogramm	

ZIELE 2025	STAND 2024	VERWEIS ZU DEN UN SGDS
Anlagen - und Prozesseffizienz Weiterer Ausbau der eigenen Herstellung von Formatteilen, Bauteilen für Anlagen und Prozesse (dadurch kostengünstige und schnelle Beschaffung, Wegfall von Lieferketten und Optimierungen)	Lösungssuche zur Schaffung von benötigten Anlagenteilen (auf Grund der Material-und Lieferknappheit durch Eigenherstellung) 2023: Erschaffung einer Konstruktionsabteilung (Fähigkeit zu Konstruieren) / Erstellung der Dokumentenlandschaft / Etablierung eines 3D – Druck für Prototyping Stand: 31.12.2024: - Umsetzung von kundenspezifischen Anforderungen hinsichtlich der mehrfachen Nutzung von Transportboxen - für interne Trainingszwecke werden Materialien verwendet, die sich kurz vor Ablauf der Haltbarkeitsdaten befinden - Reduzierung von Kuriersendungen, d.h. Zusammenfassung von Sendungen	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
Second Life Suche nach Möglichkeiten für ein Second Life für Materialien Reduzierung von Kuriersendungen, d.h. Zusammenfassung von Sendungen		
Verantwortung Achtung der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette	1. 2024: Teilnahme am UN Global Compact 2. „IDT Biologika Unternehmenskodex“ 3. „Verhaltenskodex für Lieferanten der IDT Biologika GmbH“ vorhanden. Dabei wurden auch die von IDT vorausgesetzten Sozial- und Umweltstandards weiter konkretisiert 4. 2024 – EcoVadis Gold-Zertifizierung	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
Senkung der Arbeitsunfähigkeitsquote um 0,15 % pro Jahr	Senkung der Arbeitsunfähigkeitsquote um 0,15 % pro Jahr Krankenquote 2023 (= AU-Quote): 8,3 %* (Ziel: 6,00 %) Krankenquote 2024 (=AU-Quote): 8,19 %* (Ziel: 6,00 %)	
Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen Weitere Maßnahmen durch Fürstenberg-Institut	Mithilfe des Fürstenberg-Instituts konnten mit psychologischer Beratung und Unterstützung der Mitarbeiter in allen Lebenslagen psychischen Krankheiten vorgebeugt und Fehlzeiten reduziert werden. Die Mitarbeiterzufriedenheit konnte gesteigert und die Work-Life-Balance weiter verbessert werden. * Die Erhöhung liegt vorrangig in den Muskel/Skeletterkrankungen, der psychischen Erkrankungen, sowie im Bereich der Atemwegserkrankungen. Eine weitere Ursache ist der Rückgang der allg. strengen Hygienemaßnahmen der Bundesregierung. ** BGM-Quote (Betrachtung ohne Langzeit- und Kurzerkrankungen)	

ZIELE 2025	STAND 2024	VERWEIS ZU DEN UN SGDS
Mitarbeiterzufriedenheit Erhöhung der Zufriedenheit durch Ausbau und Weiterführung von Angeboten, wie z. B. - Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramm („CIVIC SCOUTS AT WORK“) - Retention-Programm (MA-Bindung) - Betriebliches Gesundheits-Management (BGM) - individuell kompetenzbasiertes Mitarbeiterjahresgespräch - Starting Leader Programm - Gründung Happiness Committee für die Steigerung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz Tariflicher Lohn inkl. jährlichen Überprüfungen und ggf. Anpassungen	Teilnahme an individuell angebotenen Lehrgängen, z. B. Sprachtrainings über das eLearning Tool „goFLUENT“ oder eine Ausbildung zum LEAN-Experten Über 40% unserer Mitarbeitenden nehmen an verschiedenen Weiterbildungsprogrammen teil. Zuschuss zur Mittagsversorgung Jährliches Mitarbeitergespräch 2023: Mitarbeiterbefragung in Kooperation mit der „Landesinitiative Fachkraft im Focus“ (Sachsen-Anhalt) Stand 2024: Ergebnisse wurden kommuniziert; alle Führungskräfte erhielten detailliertes Handout mit Anregungen zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit in ihren Bereichen; Präsenztage der GF in den Bereichen eingeführt; Verstärkung des Fokus auf psychische Gesundheit im BGM (durch Vorträge, Schulungen der Führungskräfte)	1 NO POVERTY 2 ZERO HUNGER 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 4 QUALITY EDUCATION 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
Arbeitsschutz Pflichtendelegation/Pflichten der Führungskräfte 2025: Unfallquote (LTIR) senken um 30% pro Jahr mind. LTIR </= 4,30 Verknüpfung von EHS-Zielen mit Zielvereinbarungen von Führungskräften Durchführung von EHS-Sensibilisierungstrainings für alle Führungskräfte Stärkung des proaktiven Meldeverhaltens für unsichere Zustände und Beinahe-Unfälle Senkung der Unfallquote durch weitere präventive Maßnahmen Dokumentation von Beinahe-Unfällen und Rundgänge durch Sicherheitsbeauftragte	Unfallquote (LTIR) senken um 5% pro Jahr, mind. 25 % unter dem Schnitt der Berufsgenossenschaft: 2023: IDT – 5,58 % LTIR 2024: IDT – 6,14 % LTIR* * Basis Unfall/1.000.000 Arbeitsstunde/Jahr	

Um diese Ziele zu erreichen, stellt IDT die Verringerung des CO_{2e}-Fußabdrucks sowie die Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung in den Fokus des Handelns.
Aktuell sind noch keine spezifischen Net-Zero-Ziele festgelegt. Die kontinuierliche Zielsetzung, Emissionen zu reduzieren und negative Auswirkungen auf Klima und Umwelt zu vermeiden, soll jedoch in naher Zukunft in die Definition ambitionierter Net-Zero-Ziele münden, die im Einklang mit den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen und internationalen Klimavereinbarungen stehen.
Die Integration von ESG-Zielen in die Bonuszahlungen für Führungskräfte wird derzeit geprüft und könnte ab 2025 umgesetzt werden. Wir planen, diese Entscheidung im Rahmen der jährlichen Zielsetzung und -überprüfung zu treffen, um sicherzustellen, dass die Führungskräfte einen klaren Anreiz für die Erreichung unserer ESG-Ziele erhalten.

2.4 Tiefe der Wertschöpfungskette

2.4.1 Kultur der Nachhaltigkeit

Je umfassender die Aktivitäten im Nachhaltigkeitsmanagement werden, umso wichtiger ist es, alle Beschäftigten in diesen Prozess einzubinden. Nachhaltigkeit wird so zur gemeinsamen Grundhaltung im Unternehmen, die alle Prozesse und Entscheidungen prägt.

So entsteht eine Kultur der Nachhaltigkeit, in der unternehmerische Wertschöpfung fast schon automatisch zu ökologischem und gesellschaftlichem Mehrwert führt. Neben veränderten Strukturen und Prozessen wird auch die Unternehmenskultur kontinuierlich weiterentwickelt.

Um den Mitarbeitenden die nötigen Handlungsspielräume zu eröffnen und sie zu nachhaltigem Handeln zu ermutigen, stoßen wir den entsprechenden Kulturwandel an und fördern ihn mit gezielten Impulsen.

Diese Erfolge stehen beispielhaft für unsere Aktivitäten:

- **Ausbildung von LEAN-Experten**
- **Schulungen für Fach- und Führungskräfte**
- **Bestenehrung der jahrgangsbesten Auszubildenden durch die IHK Halle-Dessau: Auszeichnung für den jahrgangsbesten Pharmakanten (2024)**

2.4.2 Engagement und Zusammenarbeit

Wir wollen uns globalen gesellschaftlichen Herausforderungen stellen – und einen relevanten Beitrag dazu leisten.

Durch die Mitarbeit in regionalen und überregionalen Netzwerken wie dem „Gemeinschaftswerk Nachhaltigkeit“, dem „Klimafreundlichen Mittelstand“, dem „Unternehmensnetzwerk Klimaschutz“ und der Stiftung „Allianz für Entwicklung und Klima“ konnten wir einen aktiven Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten.

Unseren Bemühungen rund um unser Nachhaltigkeitsmanagement wurde von EcoVadis mit “Gold“ bewertet und ausgezeichnet.

IDT bekennt sich zu den zehn weltweit gültigen Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Zudem unterstützen wir die 2015 verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (siehe Punkt 2.3).

Mit unserer Berichterstattung machen wir das Engagement von IDT transparent. Wir unterstützen verschiedene Berichtsformate wie den Deutschen Nachhaltigkeitskodex oder die Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

Nach aktuellem Stand wenden wir erstmals für das Geschäftsjahr 2024 die Richtlinie der EU-Kommission zur nachhaltigen Berichterstattung CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) an. Dadurch wird für IDT auch die EU-Taxonomie verbindlich, die ein einheitliches Klassifikationssystem für nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten von Unternehmen fordert.

Wir bereiten uns umfassend auf die neuen Anforderungen vor und haben ein Nachhaltigkeitsmanagement eingeführt, bei unter anderem Vertreter von Compliance, Finanzen, Nachhaltigkeit, Personal und Arbeitsschutz aktiv mitwirken.

3 Corporate Governance und Compliance

Die Corporate Governance, d.h. der rechtliche und faktische Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens wird von der IDT-Geschäftsführung festgelegt und gesteuert.

Das Compliance-Verständnis der IDT zeigt sich in den Zielen und Werten des Unternehmens und dem Bekenntnis der IDT zur großen Verantwortung gegenüber Mensch, Umwelt und Gesellschaft. Alle drei Eckpfeiler sind in unserem IDT Unternehmenskodex beschrieben, der als Kompass für ein partnerschaftliches Miteinander und ein ethisches, nachhaltiges Wirtschaften dient.

3.1 Compliance Management System (CMS)

Viele Bereiche des geschäftlichen Handelns unterliegen der behördlichen Aufsicht und Prüfung. Die Einhaltung aller geltenden Vorschriften ist für IDT obligatorisch. Grundlage dafür ist unser risikobasiertes Compliance Management System (CMS).

So wollen wir Rechts- und Reputationsrisiken für unser Unternehmen vermeiden sowie Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner schützen. Im Rahmen des CMS verpflichtet sich IDT, die Geschäftstätigkeit gemäß den national geltenden Gesetzen und den zehn Grundprinzipien im UN Global Compact auszuüben.

Diese Verpflichtung richtet sich an alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftspartner. Unser CMS konzentriert sich auf die drei Risikofelder Wirtschaftskriminalität, Daten- und Geschäftsgeheimnisschutz sowie Wettbewerbs- und Kartellrecht.

Ein wichtiges Ziel des CMS ist die Bekämpfung von Korruption: Unser Trainings-Modul “Schutz vor Korruption” gehört deshalb zu einem der drei Themenkomplexe, die neue Mitarbeiter als Basis-Schulung absolvieren müssen und zu der alle anderen Mitarbeiter im Rahmen regelmäßiger Refresher-Schulungen eingeladen werden. Details zur Schulungsmethode und Themenauswahl sind in der „Richtlinie zu Compliance Schulungen der IDT Biologika GmbH“ beschrieben.

Alle Elemente unseres CMS sind im Handbuch „Das Compliance Management-System der IDT Biologika GmbH“ beschrieben. Dieses ist für Mitarbeiter im Firmen-Intranet zweisprachig verfügbar und wird regelmäßig aktualisiert. Bei Bedarf wird es unseren Geschäftspartnern oder bei behördlichen Audits präsentiert.

Die Abteilung Legal & Compliance berichtet der Geschäftsleitung regelmäßig über etwaige Verstöße und ergriffene Maßnahmen und fasst diese in einem jährlichen Compliance-Report zusammen. Bisher sind durch IDT keine wesentlichen Rechtsverstöße erfolgt oder gegen das Unternehmen gerichtete Klagen eingegangen.

IDT unterfällt seit 01.01.2024 den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und hat mit der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen bereits frühzeitig begonnen. Für die laufende Implementierung und Überprüfung der LkSG-Anforderungen ist das Menschenrechts-Gremium der IDT zuständig, welches aus Vertretern der Abteilungen Human Resources, Einkauf und ESG besteht.

IDT hat eine Bestandsaufnahme zum Lobbyregistergesetz vorgenommen und einen Interessenvertreter im Lobbyregister eingetragen. Diese Registrierung wird nach den gesetzlichen Vorgaben regelmäßig überwacht und aktualisiert.
Als Lohnhersteller von pharmazeutischen Produkten spielt der Schutz der vertraulichen Daten und IP-Rechte unserer Geschäftspartner und von IDT eine maßgebliche Rolle: Durch regelmäßige Schulungen sensibilisieren und qualifizieren wir unsere Mitarbeiter auf diesem Gebiet.

Schließlich gehört zur Compliance auch die Vermeidung von Interessenkonflikten. So besteht in Unternehmen immer die Gefahr, dass Interessenkonflikte den Unternehmenserfolg behindern, indem unwirtschaftliche Entscheidungen getroffen oder wichtige Informationen preisgegeben werden. Dies kann vor allem dann der Fall sein, wenn die privaten Interessen eines Mitarbeiters den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens entgegenstehen. Dieser Themenkomplex wird in Compliance Schulungen mit Video Trainings regelmäßig vermittelt.

Zentrale Bausteine unseres Compliance Management Systems (CMS)

IDT Unternehmenskodex
Die Grundprinzipien für regelkonformes Verhalten sind in unserem Unternehmenskodex festgeschrieben, der 2023 neu aufgelegt wurde. Dieser gibt Richtlinien vor, die sich sowohl aus gesetzlichen Regelungen herleiten lassen als auch die ethischen Vorstellungen von IDT widerspiegeln. Basis dafür sind die drei Werte Initiative, Innovation und Integrität. Der Unternehmenskodex 2023 bekennt sich klar zur Achtung der Menschenrechte und Umsetzung konkreter Maßnahmen für Umwelt- und Klimaschutz.

Geschäftspartneranalyse
Die risikobasierte Prüfung von Geschäftspartnern (Business Partner Review) ist ein wesentlicher Bestandteil unseres CMS. Diese erfolgt vor dem Hintergrund, dass Unternehmen für Rechtsverstöße ihrer Geschäftspartner verantwortlich gemacht werden können. Die "Richtlinie zur Geschäftspartnerprüfung der IDT Biologika GmbH" ist 2023 vollständig überarbeitet und den betriebsinternen Anforderungen zur Überprüfung von Kunden und Lieferanten angepasst worden. Die Überprüfung erfolgt mit Hilfe einer Compliance-Datenbank und dient der Einhaltung von allgemeinen Rechtsstandards, aber auch von menschenrechts- und umweltbezogenen Vorgaben.

Compliance Risikoanalyse
Die jährliche Compliance Risikoanalyse (Risk Assessment) umfasst alle compliance-relevanten Geschäftseinheiten. Die Risikokategorien basieren auf den Richtlinien des UK Bribery Act 2010, US FCPA und dem UN Global Compact Guide on Anti-Corruption Risk Assessment. In einem standardisierten Prozess werden die Wahrscheinlichkeit von Compliance-Verstößen, das Schadensausmaß und die Effektivität bestehender Maßnahmen zur Risikominderung definiert. Details hierzu finden sich in der „Richtlinie zur Compliance Risikoanalyse der IDT Biologika GmbH".

Hinweisgeber-System
IDT hat mit Zustimmung des Betriebsrats und mit Blick auf die EU-Richtlinie 2019/1937 des Europäischen Parlaments bereits 2021 ein elektronisches Hinweisgeber-System integriert. Dieses System entspricht den gesetzlichen Vorgaben des am 31.05.2023 in Kraft getretenen „Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden". Hiernach können Mitarbeiter und Externe namentlich, aber auch anonym und unter Beachtung der DSGVO Verstöße gegen Compliance-Regeln, aber auch Verstöße gegen Menschen- oder Umweltrechte sowie sonstiges Fehlverhalten melden. Einzelheiten sind in der "Hinweisgeber-Richtlinie der IDT Biologika GmbH" geregelt. IDT untersucht Verstöße und sanktioniert konsequent mit einer Null-Toleranz-Politik.

In 2024 wurden über das System drei Hinweise eingereicht und nach den gesetzlichen Vorgaben und der „Hinweisgeber-Richtlinie der IDT Biologika GmbH" bearbeitet und beantwortet.

Compliance Kennzahlen
Sämtliche CMS-Aktivitäten werden systematisch erfasst, analysiert, dokumentiert und in regelmäßigen Abständen an die Geschäftsleitung berichtet. Eine Erfassung der Compliance-Kennzahlen in Form von sogenannten Compliance KPI`s erfolgte zunächst quantitativ und ist jetzt auf eine erfolgsbezogene qualitative Erfassung umgestellt worden. Hiernach werden bestimmten Themenbereichen konkrete Zielerreichungswerte zugeordnet. So geht es bei der Durchführung der jährlichen Compliance Trainings um das Erreichen einer festgelegten Abschlussquote von 95% nach Durchführung einer individuellen trainingsbezogenen Lernerfolgskontrolle.

Die Durchführung und Überwachung erfolgt über die „Richtlinie zu Compliance Schulungen der IDT Biologika GmbH". Gemäß dieser absolvieren alle Mitarbeiter in Compliance-relevanten Bereichen nach spätestens sechs Monaten eine Basisschulung und alle drei Jahre eine Auffrischungsschulung zu folgenden Themen:
- Grundlagen Compliance
- Fairer Wettbewerb
- Schutz vor Korruption

Weitere Themenbereiche sind die Umsetzung der einzelnen Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), wie die z.B. die Durchführung der Risikoanalyse, die Beantwortung des BAFA-Fragebogens oder die Erstellung einer Grundsatzerklärung und Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren nach dem LkSG. Für diesen Komplex gibt es den Zielwert einer 100%igen Umsetzung bis Jahresende.

Ein weiterer Themenbereich ist die Weiterentwicklung des Datenschutzmanagement Systems (DSMS) u.a. mit der Überarbeitung des Verfahrensverzeichnisses (VVT), der Erstellung eines Löschkonzeptes und der Durchführung von Datenschutzschulungen. Hier gibt es wegen der notwendigen Zuarbeit der Fachabteilungen den Zielwert einer 50%igen Umsetzung bis Jahresende.

3.2 Business Continuity Management (BCM)

Das Business Continuity Management (BCM) erhöht die Ausfallsicherheit der IDT bei Notfällen. Es nimmt die kritischen Geschäftsprozesse in den Fokus und beschäftigt sich mit Auswirkungen von Risiken, z.B. durch Prozessunterbrechungen oder Ausfälle zentraler Ressourcen.
In Zusammenarbeit mit relevanten Abteilungen werden kritische Szenarien vorbereitet, Maßnahmen getroffen und die Mitarbeiter im Umgang damit trainiert. Im Ergebnis kann in Notfallsituationen auf strukturierte Pläne zurückgegriffen werden. Damit verfügt IDT über präventive und reaktive Mittel zur umfassenden Bewältigung von internen oder externen Vorfällen.

Das vorrangige Ziel ist die Aufrechterhaltung der kritischen Geschäftsprozesse bzw. die zeitgerechte Wiederherstellung nach einem Notfall. Dadurch wird das Ausmaß des Schadens, sowohl zeitlich als auch finanziell begrenzt.

Das BCM von IDT orientiert sich an dem BCM-Standard ISO 22301. Die ISO-Norm baut auf dem gängigen PDCA-Zyklus auf, der sich in die Phasen Planung (Plan), Umsetzung (Do), Prüfung (Check) und Handlung (Act) gliedert. Durch einen jährlichen Gesamtzyklus des IDT Business Continuity Managements wird die Aktualität und Anpassungsfähigkeit sichergestellt.

3.3 Information Security Management System (ISMS)

Das Information Security Management System (ISMS) regelt alle wesentlichen Aspekte der Informationssicherheit bei IDT. Definierte Schutzziele der Informationssicherheit (Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit) sind dabei vollständig berücksichtigt.

Unsere Unternehmensrichtlinien „Informationssicherheit und Datenschutz" bilden die Basis für alle technischen, organisatorischen, personellen und infrastrukturellen Maßnahmen, um unsere Informationssicherheit auch während eines Krisenfalls zu gewährleisten.

Eine Maßnahme zur Aufrechterhaltung der Verfügbarkeit im Störungsfall ist die Bildung von Redundanzen. Zu diesem Zweck hat IDT ein zweites, infrastrukturell redundantes Rechenzentrum.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Prinzipien und Verfahren zur Informationssicherheit zu beachten und anzuwenden. Unser Informationssicherheitsbeauftragter (ISB) ist für Betrieb, Kontrolle und Optimierung des ISMS verantwortlich – und zudem Ansprechpartner für alle Mitarbeiter in Fragen der Informationssicherheit.

Dazu finden jährlich verpflichtend für alle Mitarbeitenden Referenten- und IT-Sicherheitsschulungen zu den Themen Digital Awareness: „Risiken kennen und vorsorgen" und dem Schutz vor Cyberangriffen statt.

4 Umwelt

Als Lohnhersteller pharmazeutischer Produkte haben wir einen höheren Ressourcenverbrauch und stärkere Auswirkungen auf die Umwelt als ein nicht produzierendes Unternehmen. Dieser Verantwortung sind wir uns sehr bewusst – und setzen deshalb auf nachhaltigen Umweltschutz.

Durch unser zertifiziertes Energiemanagement nach DIN EN ISO 50.001 leisten wir einen wichtigen Beitrag: Wir verfolgen stets das Ziel, natürliche Ressourcen zu nutzen sowie die eigene Strom- und Wärmeerzeugung weiter auszubauen.

Die Auszubildenden der IDT sowie des Standortpartners TEW – Technik-Energie-Wasser-Servicegesellschaft mbH – haben erneut am Projekt „IHK Energie Scouts“ der IHK Halle-Dessau teilgenommen. Im Rahmen des Projekts erhielten sie nicht nur fundierte theoretische Grundlagen zum Energiemanagement, sondern auch Einblicke in die Energiemanagementsysteme anderer Unternehmen in der Region. Darüber hinaus entwickelten und bearbeiteten die Teilnehmenden ein unternehmensspezifisches Projekt zur Energieeinsparung bzw. -effizienz. Im Fokus stand dabei das Thema „Anbringen fehlender Isolierungen“.

Weiterhin beziehen wir alle Mitarbeiter in nachhaltige Themen ein und informieren zu Energiesparmaßnahmen.

4.1 Managementansatz

Die Aktivitäten von IDT sollen die Umwelt so wenig wie möglich belasten. Zentrale Ziele unseres Umweltmanagements sind der effiziente und sparsame Umgang mit allen Ressourcen sowie die Vermeidung oder Minimierung von Abfällen. Dafür haben wir 2023 begonnen, für interne Trainingszwecke Materialien zu verwenden, die kurz vor Ablauf der Haltbarkeit stehen und für die kommerzielle Produktion nicht mehr eingesetzt werden können.

IDT setzt bereits seit vielen Jahren auf ein Energiemanagementsystem. Zudem wird ein eigenes Umweltmanagementsystem integriert und zertifiziert bis 2026.

4.2 Interne und externe Stakeholder einbeziehen

Das Engagement unserer Mitarbeiter ist entscheidend dafür, dass wir unsere Ziele für mehr Nachhaltigkeit erfolgreich umsetzen. Deshalb beziehen wir jeden mit ein, sensibilisieren für das Thema und informieren umfassend, z. B. durch Schulungen oder interne Medien wie IDT Online oder unseren Nachhaltigkeits-Newsletter.

Zugleich ist IDT auch über Unternehmensgrenzen hinaus aktiv und steht im kontinuierlichen Dialog mit wesentlichen Stakeholdern aus Wirtschaft und Politik sowie mit Kunden und Lieferanten, um das Thema Nachhaltigkeit und Umweltschutz stets präsent zu halten.

4.3 Energie und Klimaschutz

Mit Einführung des Energiemanagementsystems hat IDT das Thema Nachhaltigkeit noch stärker in den Fokus gerückt. So wurde eine gemeinsame Nachhaltigkeits- und Energie-Strategie entwickelt: Ziel ist der nachhaltige Umgang mit allen Ressourcen.

IDT CORPORATE CARBON FOOTPRINT	2024 [CO_{2e} (Tonnen)]
Direkte Emission eigener Verbrennungsprozesse - Stationäre Verbrennung (Erdgas, Heizöl, ...) - Flüchtige Gase - Mobile Verbrennung (eigener Fuhrpark) - Eigenerzeugung **Scope 1**	8.808,95
Indirekte Emissionen durch externen Energiebezug Strom - Spezifischer Energiemix, Fernwärme **Scope 2**	6.369,67

4.3.1 Corporate Carbon Footprint

Um Strategien zur CO_2-Neutralität entwickeln zu können, wurde der Corporate Carbon Footprint für die Scopes 1 und 2 für das Geschäftsjahr 2024 ermittelt: Treibhausgas-Emissionen werden dabei in CO_2-Äquivalente (CO_{2e}) umgerechnet.
Das Ziel dabei ist es, die CO_{2e}-Emissionen von IDT zu reduzieren. Die Nutzung von grüner Energie für die Versorgung steht hierbei im Fokus. Auch der Anteil von elektrisch angetriebenen Fahrzeugen wurde bereits gesteigert.

Gleichzeitig wollen wir auch solche Emissionen verringern, die außerhalb unseres direkten Einflussbereichs entstehen, z. B. bei Zulieferern oder in der Logistik. Nähere Details sind in Kapitel 6.3. beschrieben.

Auch eine nachhaltige Mitarbeitermobilität verkleinert unseren CO_2-Footprint: Neben dem Job-Ticket für Pendler bieten wir – soweit betrieblich möglich – das Arbeiten im Mobile Office/Home Office an. Dies wurde bereits in 2022 durch eine Betriebsvereinbarung festgeschrieben.

Daher sind wir sehr stolz auf unsere Mitarbeiter, denn in 2023 und 2024 haben diese beim „Stadtradeln in Dessau-Roßlau“ teilgenommen. Bei diesem Wettbewerb ging es darum, 21 Tage lang möglichst viele Alltagswege mit dem Fahrrad zurückzulegen und damit die eigene Gesundheit und eine klimafreundliche Mobilität zu fördern.

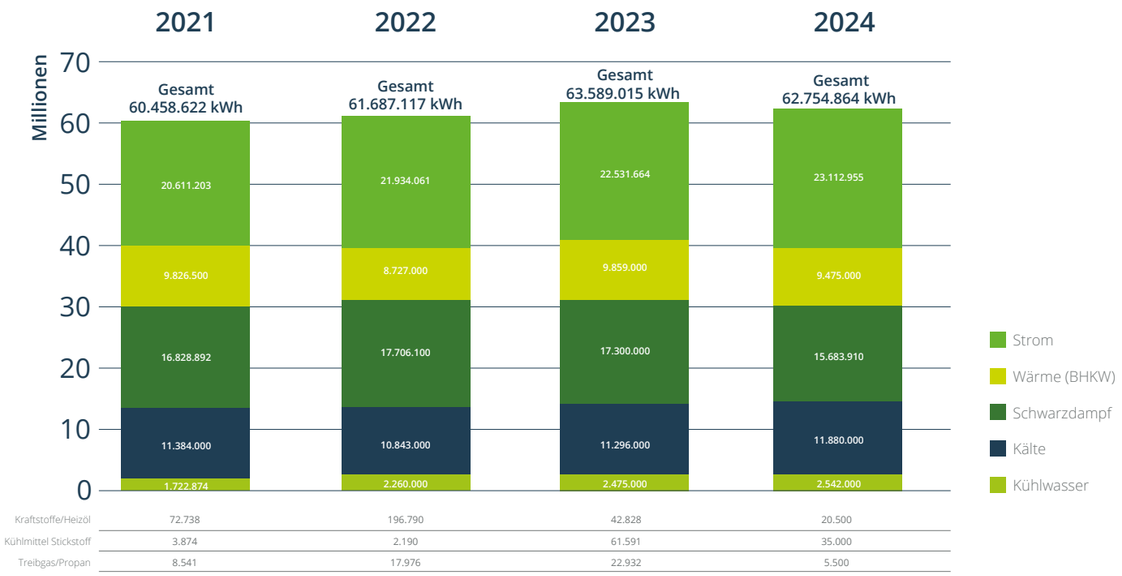
In der Kategorie „Gefahrene Kilometer, Firmen“ hat IDT den 1. Platz belegt. Mit 26.716 geradelten Kilometern standen die IDT Biker auf Platz 3 in der Gesamtwertung beim Stadtradeln in Dessau-Roßlau.

Denn, in allem was wir tun, wollen wir nachhaltig handeln, wertvolle Ressourcen schonen und dazu beitragen, unsere Umwelt und das Klima zu schützen. Zudem stellt Nachhaltigkeit für uns ein wichtiges Innovationsfeld dar. Daher spielt das Thema Nachhaltigkeit auch gegenüber Kunden und Geschäftspartnern eine zentrale Rolle.

4.3.2 Energieverbräuche

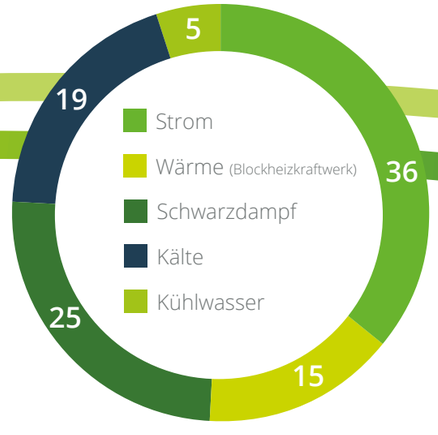
Durch unsere Produktion im Jahr 2024 haben sich die Energieverbräuche leicht erhöht. Positiv zu erwähnen ist, dass der im Berichtsjahr neu errichtete Gebäudekomplex für die Pandemiebereitschaft energetisch effizient gebaut wurde. Der Gesamtverbrauch von IDT weist deshalb keine signifikante Erhöhung auf.

GESAMT - Energieverbrauch in Mio. kWh pro Jahr



	2021	2022	2023	2024
Kraftstoffe/Heizöl	72.738	196.790	42.828	20.500
Kühlmittel Stickstoff	3.874	2.190	61.591	35.000
Treibgas/Propan	8.541	17.976	22.932	5.500

Die Verteilung der Energieverbräuche in 2024 zeigt deutlich, dass der Strombedarf von IDT mit 36 % den Hauptanteil des gesamten Verbrauchs ausmacht.

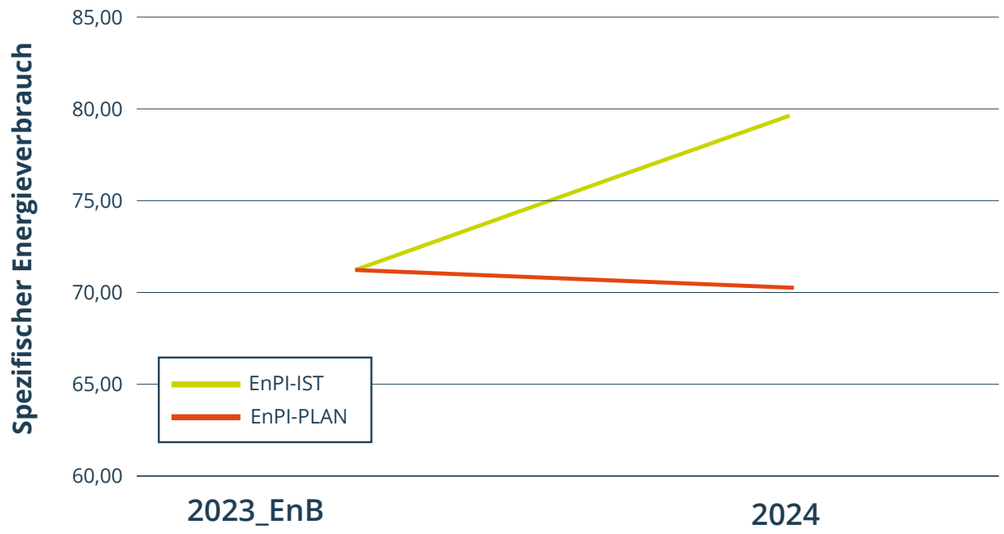


Verteilung der Energieträger 2024

(Gesamtverbrauch kWh in %)

Ist-Plan-Vergleich EnPI1-Gesamt

(in KWh/Liter)



Erklärung: Ausgehend von der energetischen Ausgangsbasis 2020 (2020_EnB) ist eine Einsparung von -1,3% pro Jahr geplant. Diese Zielplanung konnte in 2023 durch die tatsächliche Entwicklung der geplanten Produktion nicht erreicht werden. Dies liegt an der Erweiterung der Produktionsanlagen und neu errichteten Gebäuden, sowie der für die Pandemiebereitschaft benötigten Anlagen.

Unser Energiemanagement hat 2024 exemplarisch den Stromverbrauch von Anlagen und Geräten gemessen und analysiert. Durch den Einsatz hoch effizienter Filtersysteme sowie durch weitere Einsparmaßnahmen konnte eine Verringerung von ca. 100.000 kWh Strom erreicht werden. Das entspricht einer Einsparung von 0,44 % (ca. 25,7 t CO_2) zur energetischen Ausgangsbasis von 2023.

Für alle Maßnahmen, die bis zum 31.12.2024 umgesetzt werden sollen, wurde ein Zielwert für die energetische Verbesserung von 3,0 % festgelegt. Dies entspricht einem KPI-Wert von 0,75 % pro Kalenderjahr.

Für eine detaillierte Aufschlüsselung des spezifischen Energieverbrauchs wurden die IST- und PLAN-Werte aller produzierten Einheiten gegenübergestellt.

Die Teilnehmenden übernahmen die Aufgabe, das gemähte Gras mit Rechen zusammenzutragen, auf Planen zu verladen und anschließend zu Komposthaufen aufzuschichten oder zu den vorgesehenen Kompostierstellen zu transportieren. Diese körperlich anspruchsvolle Tätigkeit forderte echten Teamgeist – und sorgte am Ende für spürbaren Stolz über das gemeinsam Erreichte.

IDT hat keine Betriebsstandorte, die sich z.B. in oder neben Gebieten mit hohem Biodiversitätswert befinden. Auch die Nutzung der Produktionsstätten hat keine erheblichen Auswirkungen auf die Biodiversität. Biodiversitätsschädigende Praktiken wie das Aussetzen von Chemikalien oder die Verunreinigung von Gewässern werden in unserem Unternehmen strikt vermieden.

4.3.3 Biodiversität

Seit 2022 befindet sich im nördlichen Teil des Biopharmaparks ein Bienenhotel, in dem in Zusammenarbeit mit der TEW vier Bienenvölker angesiedelt wurden. Dank der vielfältigen Vegetation finden die Bienen das ganze Jahr über ideale Nahrungsbedingungen und leisten einen wertvollen Beitrag zur Förderung der Artenvielfalt.
Um die heimische Flora und Fauna weiter zu unterstützen, wurden im Dezember zusätzliche Insektenhotels für Wildbienen aufgestellt. Der Schutz der Wildbienen ist von großer Bedeutung – nicht nur für den Obstanbau, sondern auch für den Erhalt zahlreicher Wild- und Kulturpflanzen. Denn Wildbienen beginnen oft schon ab März mit der Bestäubung und sind damit deutlich früher aktiv als Honigbienen.
Dank des Engagements unserer Mitarbeitenden fand ein ganz besonderes Team-Event statt: Die Entscheidung fiel auf eine Unterstützung des NABU-Regionalverbands Leipzig. Im Herbst stand dort erneut die Mahd zahlreicher Wiesen an – eine arbeitsintensive Aufgabe, bei der helfende Hände dringend benötigt wurden.

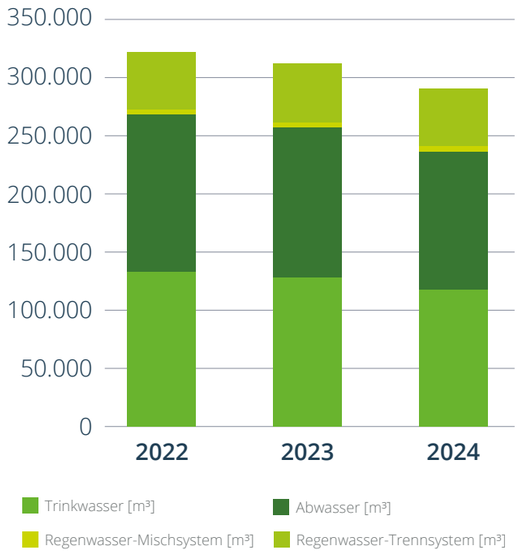
4.3.4 Emissionen

An unserem Produktionsstandort verwenden wir spezielle Abgasanlagen, um Schadstoffe zu reduzieren oder zu eliminieren. Unsere gesamten Produktionstätigkeiten entsprechen den geltenden Emissionsrichtlinien. Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS) entstehen durch unsere Produktion nicht.
Unser Umweltmanagement überwacht durch Messungen und Analysen regelmäßig signifikante luftverschmutzende Emissionen, z. B. Stickstoffoxide (NOx) und Schwefeloxide (SOx).

4.4 Wasser und Abwasser

IDT setzt zahlreiche Maßnahmen ein, um die wertvolle Ressource Wasser zu schonen und einer drohenden Wasserknappheit entgegenzuwirken: Von der Sensibilisierung und Schulung unserer Mitarbeiter im sparsamen Umgang mit Wasser über technische Lösungen wie wassersparende Ventile bis hin zur Prüfung und Optimierung relevanter Prozesse der Wasserversorgung.

Mengen in m³



Die Grafik zeigt: Trotz steigender Produktion und Zuwachs an Mitarbeitern ist eine Verringerung von Wasserverbrauch und Abwasser zu verzeichnen.

4.4.1 Wasser

IDT wird von der TEW Servicegesellschaft mbH mit Trinkwasser versorgt. Die TEW betreibt seit 1984 ein Wasserwerk mit eigener Grundwasserförderung: Hier wird nach aktuellem Stand der Technik und unter Einbehaltung der gültigen TrinkwV Rohwasser zu Trinkwasser aufbereitet.
Zur Qualitätssicherung wird das Trinkwasser im Wasserwerk nach Vorgabe der TrinkwV routinemäßig durch ein akkreditiertes Labor und das Gesundheitsamt Stadt Dessau analysiert.

Folgende Kennzahlen werden überwacht und regelmäßig geprüft:

- Druck, Menge, pH-Wert, Leitfähigkeit, Eisen, Chlor, Temperatur, Trübung (Überwachung durch TEW)
- Einhaltung der Grenzwerte nach TrinkwV (mikrobiologische und chemische Analyse durch Prüflabor)
- Anzahl Überschreitungen der Grenzwerte nach TrinkwV
- Vollanalyse des Rohwassers (u. a. auf Schwermetalle)

4.4.2 Abwasser

Die IDT leitet ihre Abwässer in das Abwassernetz der TEW Servicegesellschaft mbH ein. TEW betreibt eine biologische Abwasserbehandlungsanlage der Größenklasse 2 mit Nitrifikation und teilweiser Schlammstabilisierung.
Nach der biologischen Behandlung, Klärung, Reinigung und Qualitätskontrolle des Abwassers wird dieses in den Vorflutgraben „ASIT“ und anschließend über die Rossel der Elbe zurückgeführt. Lediglich entstehender Rücklauf- und Überschussschlamm wird getrennt, getrocknet und weiterverwertet.
Zur Qualitätssicherung wird das Abwasser nach Vorgabe der AbwV eigenüberwacht und routinemäßig durch ein akkreditiertes Labor analysiert. Zusätzlich erfolgen unangekündigte Kontrollen durch das LHW. Das Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt (LVwA) auditiert jährlich die Kläranlage.

Folgende Kennzahlen werden überwacht und regelmäßig geprüft:

- Füllstand, Menge, pH-Wert, Sauerstoff, Temperatur, Ammonium, Nitrat, Phosphat, Sichttiefe, Trübung, Leitfähigkeit, Schlammabsetzverhalten (Überwachung durch TEW)
- Einhaltung der Grenzwerte nach AbwV, u. a. Ammonium, Nitrat, Nitrit, Stickstoff, Phosphor, Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB), biochemischen Sauerstoff bedarf (BSB5), abfiltrierbare Stoffe, extrahierbare lipophile Stoffe, Schwefelwasserstoff, adsorbierbare organisch gebundene Halogene (AOX), mikrobio logisches Bild, Schlammanalyse (pH-Wert, Feststoffe) (Analyse durch Prüflabor)

4.5 Abfallmanagement

Wir nutzen geeignete Sammel- und Trennsysteme sowie ein aktuelles Abfallregister: Hier wird jede Abfallart detailliert aufgezeichnet, z. B. mit Quelle und Menge, Zusammensetzung, Gefahrenklassifizierung und spezifischer Behandlung und Entsorgung.

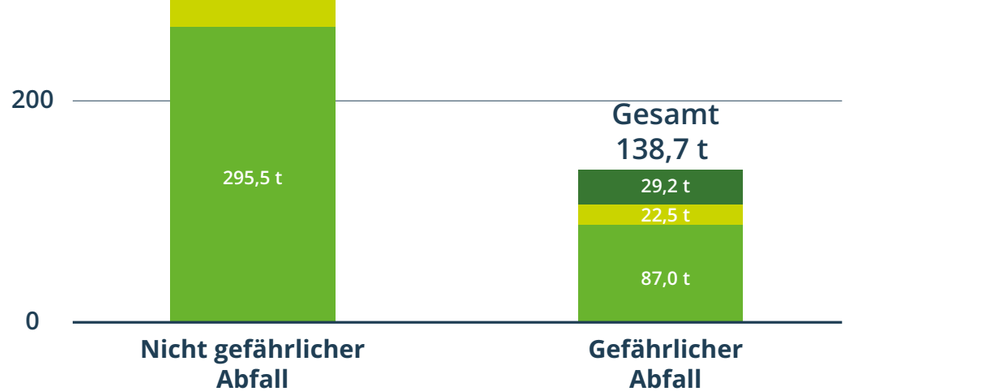
Durch angepasste Sammel- und Trennsysteme in den entsprechenden Bereichen und regelmäßige Schulungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine optimale Entsorgung erreicht.

Einwegmaterialien führt IDT durch Abfalltrennung, sichere Entsorgungswege und Recycling priorisiert der Kreislaufwirtschaft zu. Auch der Transport zu den Entsorgungsanlagen ist Teil unseres Abfallmanagements.

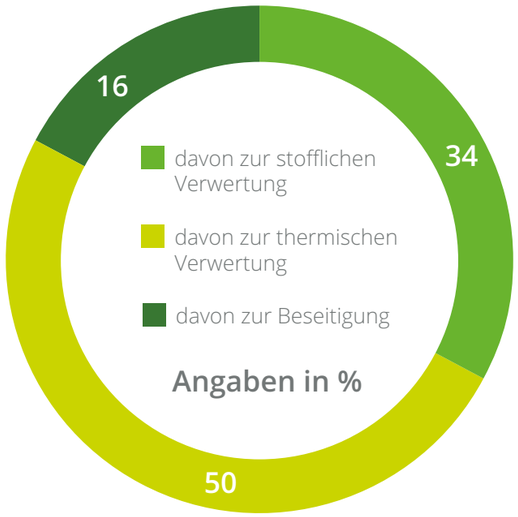
Über unser zentrales Abfallerfassungszentrum (AEZ) werden alle Abfälle gesammelt und an zertifizierte Entsorgungsunternehmen übergeben. Da das AEZ über einen Entsorgerstatus und eine Beförderungserlaubnis verfügt, übernimmt es auch die Abfälle der am Pharmapark ansässigen Standortpartner.

Für die Entsorgung großer Mengen von flüssigen Materialien (z. B. Pufferlösungen) hat IDT seit einigen Jahren eine nachhaltige Lösung: Über eine innovative Filtrationsanlage des Entsorgungsunternehmens können Schadstoffe entfernt und Abwasser in den Wasserkreislauf zurückgeführt werden.

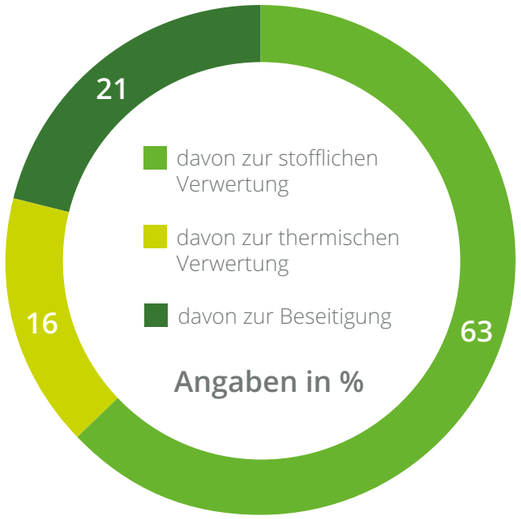
Erzeugte Abfälle 2024



Verteilung nicht gefährlicher Abfall nach Entsorgungsart



Verteilung gefährlicher Abfall nach Entsorgungsart



Zu entsorgende Medikamente (z. B. Produktionsabfall, Sichtausschuss) können aufgrund ihrer Eigenschaften weder recycelt noch einer Abfallbehandlung zugeführt werden. Diese Produktabfälle werden über eine Verbrennungsanlage entsorgt.

Zu entsorgende Gefahrstoffe werden zum einen in ihren Originalgebinden belassen und mit der ursprünglichen Kennzeichnung an das zentrale Abfallerfassungszentrum der IDT überstellt. Zum anderen werden durch Gefahrstoffe verunreinigte Betriebsmittel, Behälter mit Restanhaftungen oder entstandene Gemische gesondert in gekennzeichneten, UN-zugelassenen Gebinden gesammelt und ebenfalls entsprechend an das zentrale Abfallerfassungszentrum der IDT überstellt.
Anschließend werden diese Gebinde je nach Abfallart sortiert und an den Entsorger übergeben.
Dabei ist das Öffnen der Gebinde, Umfüllen oder Vermischen der Gefahrstoffe laut geltender Betriebsanweisungen ausdrücklich nicht gestattet.

Aktuell werden bei IDT insgesamt 35 verschiedene Abfallarten getrennt gesammelt und entsorgt. Da wir als Lohnfertiger keinen Einfluss auf die Zusammensetzung von Produkten haben, kann eine Substitution von gefährlichen Stoffen durch IDT nicht erfolgen. Durch eine systematische Abfalltrennung führen wir verwertbare Stoffe bestmöglich in den Materialkreislauf zurück.

Als Lohnhersteller sind wir verpflichtet, die Verpackungs- und Abfallvorgaben unserer Kunden zu erfüllen. Aktuell verwenden wir Materialien wie Acryluxschachteln, die nach den Spezifikationen unserer Kunden ausgewählt werden. Dennoch engagiert sich das Unternehmen aktiv für nachhaltige Praktiken und prüft kontinuierlich innovative Lösungen zur Minimierung von Abfall und der Verwendung von umweltfreundlicheren Materialien. Geplant ist eine engere Zusammenarbeit mit unseren Kunden, um Möglichkeiten für nachhaltigere Verpackungslösungen zu erkunden und umzusetzen, soweit dies im Rahmen der Vorgaben möglich ist.

4.6 Gefahrstoffe

IDT importiert chemische Stoffe innerhalb der EU, die nach der REACH-Verordnung registriert werden müssen. Gemäß den gesetzlichen Anforderungen erfolgt die interne Registrierung aller Gefahrstoffe in einem Gefahrstoffverzeichnis.

Für die am Standort verwendeten Gefahrstoffe erstellen wir Betriebsanweisungen zur sicheren Handhabung, die laufend aktualisiert werden. Unser Gefahrstoffbeauftragter führt regelmäßige Kontrollen und präventive Sicherheitsmaßnahmen durch, um mögliche Risiken oder Unregelmäßigkeiten zu identifizieren und effektiv zu vermeiden.

Vor Arbeitsaufnahme wird eine an den Bereich bzw. an die Tätigkeit angepasste Gefährdungsbeurteilung erstellt. Die regelmäßige Schulung aller Mitarbeiter trägt dazu bei, die Unfallgefahr beim Umgang mit Gefahrstoffen zu minimieren.

Trotz dieser Maßnahmen kam es 2024 zu 15 Zwischenfällen im Zusammenhang mit Gefahrstoffen, von denen 5 zu einem Arbeitszeitausfall geführt haben – vor allem durch den ungewollten Kontakt mit Desinfektionsmitteln oder den Hautkontakt mit Laugen oder Säuren. Deshalb werden wir unsere Sicherheitsmaßnahmen in diesem Bereich weiter ausbauen.

Nach solchen Vorfällen werden unverzüglich vom Team „Arbeitssicherheit" Sofort-Maßnahmen und weiterführende Maßnahmen nach TOP (technisch, organisatorisch, persönlich) eruiert und deren Durchführung nachgehalten. Weiterhin führen wir regelmäßige Begehungen durch.

5 Beschäftigte

Wir schaffen ein Umfeld, in dem sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen und ihr Potenzial entfalten können – und gemeinsam zum nachhaltigen Unternehmenserfolg von IDT beitragen.

Wir achten alle nationalen und internationalen Gesetze, die Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie die Europäische Menschenrechtskonvention. Verstöße wie Kinder- oder Zwangsarbeit verurteilt IDT scharf und geht konsequent dagegen vor.

Durch die Mitgliedschaft in der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) stoßen wir auch Projekte an, die für ein besseres Miteinander von Beruf und Familie sorgen.

5.1 Managementansatz

Wir setzen alle Forderungen aus nationalen Gesetzen (z. B. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Chemikaliengesetz) konsequent um.

Wir pflegen den Austausch und Kontakt mit Behörden und Organen des Arbeitsschutzes, um das Umfeld für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch sicherer zu gestalten.

Die Gefährdungen und Belastungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig durch Gefährdungsbeurteilungen ermittelt. Diese bilden die Basis, um unsere Arbeitsplätze noch sicherer zu machen.

Unfälle oder Beinahe-Unfälle werden in einer Unternehmensdatenbank erfasst. IDT wertet diese nach Schwere und möglichem Schadenspotential aus. Zudem fördern wir eine offene Kommunikation zu allen Themen des Arbeitsschutzes.

Für das Management von Pandemien existiert ein standortweit gültiger Pandemienotfallplan. Dazu gehört ein Team aus Experten, die zur Bearbeitung von Fällen unmittelbar im Kontakt mit dem Gesundheitsamt stehen. Erforderliche Schutzmaßnahmen werden durch die interne Kommunikation begleitet.

Im Oktober 2024 hat IDT Biologika begonnen, ein Arbeitsschutzmanagement entsprechend der ISO 45.001 aufzubauen.

5.2 Attraktiver Arbeitgeber

Wir möchten ein Unternehmen sein, in dem sich Menschen von der Ausbildung bis zur Rente zu Hause fühlen. Einige unserer Mitarbeiter gehören bereits seit über 40 Jahren zu unserem Team. Unsere Fluktuationsquote liegt im deutschlandweiten Vergleich im unteren Drittel. Im Jahr 2024 hat IDT 175 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt.

In einer unabhängigen Umfrage des „Stern“ (Ausgabe 01/2025) belegte die IDT Biologika im Ranking der besten Arbeitgeber Deutschlands in der Branche „Pharma und Medizintechnik“ den 15. Platz.

Arbeitnehmervertretungen

IDT schützt das Recht der Beschäftigten auf Bildung von Arbeitnehmervertretungen. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist dabei unsere höchste Priorität. Dem Betriebsrat, der die Interessen von allen Beschäftigten des Unternehmens vertritt werden alle nötigen finanziellen und zeitlichen Mittel zur Ausübung seiner Aufgaben zur Verfügung gestellt sowie regelmäßige Schulungen und Weiterbildungen ermöglicht.

Eine enge Zusammenarbeit erfolgt zudem auch mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung als Interessenvertreter für Auszubildende, studentische Mitarbeiter sowie mit der Schwerbehindertenvertretung.

Bei den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten handelt es sich um Kollegen, die ehrenamtlich die Interessen der Gewerkschaft im Betrieb bzw. die Interessen der Mitarbeiter bei der Gewerkschaft vertreten. Derzeit besteht der Vertrauensleutekörper aus 10 Personen aus verschiedenen Abteilungen des Unternehmens. In 14-tägig stattfindenden Sitzungen werden die gewerkschaftlichen Themen sowie Aktionen z.B. zu Tarifvertragsverhandlungen besprochen. In quartalsweise Sprechstunden werden alle Kolleginnen und Kollegen über die aktuellen Entwicklungen der IGBCE informiert und können dort ihre Fragen stellen.
Mit monatlichen Info-Mails wird über die Gewerkschaftsarbeit und deren Nutzen für den Einzelnen aufgeklärt. Betriebsrat und Vertrauensleute arbeiten eng miteinander zusammen, um die Erfordernisse des Unternehmens und der Mitarbeiter auch in der Gewerkschaftsarbeit abbilden zu können. Die Gewerkschaft trägt diese Informationen dann wiederum auch an die Politik weiter.
Beispielsweise hat die IGBCE eine steuerfreie Inflationsprämie für alle Mitglieder ausgehandelt, die die hohen Ausgaben der Kolleginnen und Kollegen für die täglichen Dinge etwas abmildern konnte.

Quelle: Stern, 01/2025

Pharma und Medizintechnik

Platz	Arbeitgeber	Hauptsitz	Anzahl der Mitarbeiter	Score	
1	Boehringer Ingelheim	Ingelheim am Rhein	18080	82,54	
2	Biontech	Mainz	5500	80,91	
3	Bionorica	Neumarkt in der Oberpfalz	1000	80,90	
4	Roche	Grenzach-Wyhlen	18200	79,96	2
5	Glaxo Smith Kline	München	3000	78,39	3
6	Bayer	Leverkusen	22172	77,89	4
7	Siemens Healthineers	Forchheim	18211	77,59	5
8	Zeiss	Oberkochen	20067	77,16	6
9	Philips Deutschland	Hamburg	3520	76,09	8
10	Karl Storz	Tuttlingen	2800	75,35	10
11	Bosch Rexroth	Lohr am Main	14200	75,10	11
12	Merck	Darmstadt	12000	74,90	11
13	B. Braun	Melsungen	15447	74,45	13
14	Merz	Frankfurt am Main	1304	73,45	18
15	IDT Biologika	Dessau-Roßlau	1700	73,15	19
16	Dräger	Lübeck	8638	73,10	20
17	Stada Arzneimittel	Bad Vilbel	1700	72,90	20
	Agilent Technologies	Waldbronn	1400	72,58	21
	Vetter	Ravensburg	6300	71,93	25
	ra-Zeneca	Hamburg	1200	71,36	28
	us	Hanau	4916	71,23	29
		Wiesbaden	3000	71,23	29
		Berlin	2800	71,21	29
		Bad Homburg	93095	71,09	30

Gehalt und Konditionen

Durch unsere Tarifanbindung an die IGBCE stellen wir eine gerechte und transparente Vergütung sicher. 89 % unserer Belegschaft ist tarifliche beschäftigt. Neben dem Grundgehalt ist eine Jahressonderleistung, Urlaubsgeld sowie die Möglichkeit der Betrieblichen Altersvorsorge mit jährlichem Arbeitgeberanteil enthalten. Bei unseren außertariflichen Stellen orientiert sich die Vergütung an wettbewerbsfähigen und leistungsgerechten Kriterien wie Branchen-Benchmarks.

Work-Life-Balance

Um den privaten und familiären Bedürfnissen unserer Mitarbeiter gerecht zu werden, fördern wir eine ausgewogene Work-Life-Balance. Unser Modell zur Lebensphasengerechten Arbeitszeitgestaltung (LePha) bietet eine Vielzahl möglicher Freistellungszeiten, u. a. Erziehungszeiten, Entlastungszeiten für Schichtarbeiter, Modelle für altersgerechtes Arbeiten, Pflegezeiten oder Freistellung zur Qualifizierung.

Wir achten alle gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Vorgaben zur Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen. Überstunden und Mehrarbeit werden zeitnah ausgeglichen. Unsere elektronische Arbeitszeiterfassung verhindert wirksam Arbeitszeitverstöße und sorgt so dafür, dass Ruhepausen und Höchstarbeitszeiten eingehalten werden. Wo immer möglich und betrieblich umsetzbar, bieten wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zum Home-Office bzw. Mobile-Office für maximale Flexibilität.

Zu Anlässen wie Hochzeit, Umzug, Geburt des Kindes oder Trauerfälle in der Familie sehen unsere tariflichen Bestimmungen bezahlte Freistellungen vor. Neben einem Zuschuss zu den Kosten der Kinderbetreuung bieten wir unseren Mitarbeitern bis zu zwei Tage bezahlte Freistellung für die Pflege eines erkrankten Kindes zusätzlich zu den gesetzlichen Pflegezeiten.

Im November und Dezember 2023 hat IDT in Zusammenarbeit mit der Initiative „Fachkraft im Fokus“ des Landes Sachsen-Anhalt eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Die Fragen haben sich in die Themenblöcke persönliche Entwicklung, Arbeitsbedingungen, Gestaltung des Arbeitsprozesses, Kommunikation und Bewertung der Unternehmenskultur sowie Mitarbeitersuche unterteilt. Im Jahr 2024 wurden darauf aufbauend diverse Maßnahmen aufgesetzt, beispielsweise zur Verbesserung der internen Kommunikation, Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Schulungsangebote an Führungskräfte.

Landesinitiative Fachkraft im Fokus Sachsen-Anhalt

5.3 Führung und Zusammenarbeit

Offene Kommunikation

Wir fördern den offenen und zielgerichteten Dialog mit unseren Mitarbeitern. Wichtige Themen werden u. a. durch Betriebsversammlungen, Rundmails oder Videobotschaften der Geschäftsleitung kommuniziert. Unser Betriebliches Vorschlagswesen regt alle Beschäftigten an, ihre Ideen und Anregungen einzubringen.

Der regelmäßige Austausch zwischen Mitarbeitern und Führungskräften wird durch verpflichtend durchzuführende jährliche Mitarbeitergespräche für alle Beschäftigten angeregt. Neben einer Leistungsbeurteilung ist auch die gemeinsame Zielfestlegung und Entwicklungsplanung Bestandteil der Mitarbeiterjahresgespräche.

Diversität und Inklusion

Wir stehen für ein vielfältiges und buntes Unternehmen, in dem Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft oder Nationalität partnerschaftlich zusammenarbeiten.
Gegen jede Form der Diskriminierung, Belästigung und Mobbing gehen wir entschieden vor. Bei der Einstellung und Entwicklungsförderungen unsere Beschäftigten halten wir uns an die Vorgaben des AGG und tolerieren keinerlei Art der Diskriminierung. Verstöße können jederzeit an Vorgesetzte, die Personalabteilung, den Betriebsrat oder unser Hinweisgebersystem gemeldet werden, auch anonym. Zur Aufarbeitung von Verstößen ist zudem die Bildung einer Ombudstelle vorgesehen.

Jeder Mitarbeiter wird bei Eintritt in das Unternehmen über unsere Grundsätze informiert und zu diesen Themen, insbesondere zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), intensiv geschult und regelmäßig wiederkehrend sensibilisiert.

Wir beschäftigen Mitarbeiter aus 30 verschiedenen Nationen. Um die Integration innerhalb der Teams zu erleichtern und die Kommunikation zu fördern, bieten wir Online-Sprachkurse sowie ein fest implementiertes Sprach-Mentorenprogramm an.

Die Schwerbehindertenvertretung der IDT vertritt die besonderen Interessen von schwerbehinderten Menschen im Unternehmen und überwacht die Einhaltung aller geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und sonstiger Vorschriften. Sie wird in alle Personalmaßnahmen wie beispielsweise Bewerbung und Einstellung von schwerbehinderten Menschen mit einbezogen und berät sowohl Beschäftigte als auch den Arbeitgeber zu allen Maßnahmen der Inklusion.
2019 haben wir unsere Inklusionsvereinbarung gemäß §166 SGB IX abgeschlossen. Darin verpflichten wir uns, die Arbeitssituation behinderter Menschen zu erhalten und zu verbessern, ihnen berufliche Perspektiven zu bieten sowie die Einstellung schwerbehinderter Menschen zu fördern.

Ergänzend zu unserer Inklusionsvereinbarung setzen wir verschiedene Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion um:

- diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen
- Betriebsvereinbarung gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung
- flexible Arbeitsmodelle wie Home Office und Mobile Office
- intensive Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, dem Integrationsamt und dem Integrationsfachdienst (IFD)
- Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und Freistellung für schwerbehinderte sowie gleichgestellte Mitarbeitende (Lepha-BV)

Im Jahr 2024 wurden zwei schwerbehinderte Auszubildende eingestellt, es fanden regelmäßige Begehungen mit dem IFD zur besseren individuellen Unterstützung statt und vermehrt suchten auch Führungskräfte den Austausch zu inklusionsrelevanten Themen.

Für die Zukunft sind vor allem eine Aktualisierung der Inklusionsvereinbarung, mehr Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung von Inklusion und regelmäßige Seminarbesuche zur Wissensvertiefung gewünscht. Wir möchten uns zudem für eine schnellere Umsetzung des BEM-Verfahrens, die weitere Einstellung schwerbehinderter und gleichgestellter Personen und die Ermutigung betroffener Mitarbeitender, ihre Behinderung zu melden, um bestmögliche Unterstützung zu erhalten, einsetzen.

5.4 Lernen und Entwicklung

Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis unserer nachhaltigen Unternehmenskultur. Die Aus- und Weiterbildung spielt für IDT eine zentrale Rolle.

Ausbildung
Derzeit hat IDT 72 Auszubildende in verschiedenen Berufen:
- Chemielaborant/in,
- Biologielaborant/in,
- Pharmakant/in,
- Produktionsfachkraft Chemie,
- Maschinen- und Anlagenfahrer/in,
- Mechatroniker/in
- Industriekaufmann/frau,
- Kaufmann/-frau für Büromanagement
- Fachinformatiker/in.

Um die Qualität unserer Ausbildung weiter zu verbessern, sind bei fast allen Berufen neben der Praxis im Unternehmen und der Theorie in der Berufsschule auch Einsätze im Lehrlabor bzw. in einer Lehrwerkstatt bei unseren Praxispartnern integriert.

Alle Ausbilder bei IDT verfügen über eine zertifizierte Ausbildereignung. Darüber hinaus führen wir regelmäßige externe Schulungen der Ausbilderinnen und Ausbilder zu verschiedenen Themen durch (z. B. JuArbSchG). Zur Neuqualifizierung unserer Ausbilder nutzen wir ein digitales Tool (AEVO Digital+).

Bereits zum 16. Mal wurde ein Auszubildender der IDT als Jahrgangsbester ausgezeichnet. Damit liegt die IDT in der Region weit vorn und kann sich mit anderen namhaften Arbeitergebern messen. Besonders stolz sind wir auf das Engagement der Ausbilder und Auszubildenden solche Top-Ergebnisse zu erzielen.

Und da uns das Ankommen und Integrieren so wichtig ist, begrüßen wir jedes Jahr unsere neuen Auszubildenden und dualen Studenten mit den Newcomer-Days. Dies stellt immer eine ereignisreiche Woche voller Gespräche, Kennenlern-Aktionen, Team-Spielen und wichtigen Informationen für den optimalen Start in die Ausbildung dar.

Da uns als IDT der Nachwuchs sehr wichtig ist, beteiligen wir uns jedes Jahr am Aktionstag zur Berufsorientierung („Girls‘ / Boys‘ Day“). Mit einem bunten Programm konnten auch wieder in 2024 Schülerinnen und Schüler unsere Labore besichtigen, unsere Ausbildungsberufe und dualen Studiengänge kennenlernen und sich auch bei kleinen Experimenten selbst ausprobieren können.

Zusätzlich zu unseren Ausbildern stellen wir unseren Auszubildenden ein Patenprogramm zur Verfügung. Jeder Azubi erhält einen persönlichen Paten, der ihm während der gesamten Ausbildungszeit als Ansprechpartner zur Verfügung steht.

Duales Studium

IDT bietet die Möglichkeit des dualen Studiums in den Fachrichtungen:
- Pharmatechnik,
- Biotechnologie,
- Betriebswirtschaftslehre,
- Wirtschaftsinformatik.

Aktuell sind 13 duale Studenten bei der IDT beschäftigt.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat einen festen Platz in unserem Unternehmen, um die Interessen unserer Azubis und anderer junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrzunehmen.

Alle zwei Jahre – so auch 2024 - wählen Auszubildende und duale Studenten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und alle, die in einer Berufsausbildung beschäftigt sind, die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der IDT/TEW.

Die JAV ist die Interessenvertretung aller Auszubildenden, Ausbilder, duale Studenten, Werkstudenten und Praktikanten eines Betriebes. Im Betrieb muss es mindestens fünf Wahlberechtigte und einen Betriebsrat geben. Die neue JAV besteht aus fünf Personen aus verschiedenen Ausbildungsberufen sowie Abteilungen des Unternehmens. Die JAV unterstützt Azubis und duale Studenten bei allen wichtigen Fragen rund um die Ausbildung, sie arbeitet eng mit dem Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung und den Vertrauensleuten zusammen.
Aufgabenfelder der JAV:
- Unterstützer und Berater bei Fragen zur Arbeit und Ausbildung
- Überwachung der Gesetze und Tarifverträge im Betrieb und deren Einhaltung
- Ansprechpartner bei Problemen
- Regelmäßige Sitzungen, z.B. aktuelle Themen, Erarbeite von Lösungen bei Problemen

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) engagiert sich für die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden im Unternehmen. Ihr Ziel ist es, bestmögliche Bedingungen für eine erfolgreiche Ausbildung oder ein duales Studium zu schaffen. Darüber hinaus möchte sie das Miteinander stärken und ein vertrauensvolles Umfeld fördern. In einem 14-tätigen Rhythmus finden JAV Sitzungen statt, wo Azubithemen final geklärt und Beschlüsse gefasst werden. Durch Newsletter sollen die Auszubildenden und dualen Studenten auf dem Laufenden gehalten werden und die aktuellen Entwicklungen nachverfolgen können. Die JAV führt Sprechstunden mit Auszubildenden, dualen Studenten und Ausbildern durch, um deren Anliegen zu klären.
Des Weiteren gibt es im Unternehmen ein Azubi- und Studenten-Netzwerktreffen unter der Leitung der JAV. Hier geht es um Austausch und die Stärkung des eigenen Netzwerkes.

Weiterbildung

Auf Basis des ermittelten jährlichen Schulungsbedarfs werden Schulungen intern oder extern geplant und durchgeführt – durch Präsenz- und Online-Schulungen. Zudem gibt es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter speziell konzipierte Entwicklungspläne.
Im Jahr 2024 wurden durchschnittlich 40 Stunden für die Schulungen pro Mitarbeiter aufgewendet.

Darunter fallen Schulungen in verschiedenen Bereichen wie Pharmakovigilanz, Human Resources und fachspezifischen Themen. So wurden in diesem Jahr durchschnittlich 1,9 % der Arbeitszeit für Schulungen und Weiterbildungen aufgewendet.

In Kooperation mit spezialisierten Weiterbildungspartnern, wie dem PTS Training Service für GMP-gerechte Herstellungspraxis, dem Fürstenberg Institut oder anderen Anbietern wie Lecturio und GoFluent fördert IDT die berufliche aber auch individuelle Persönlichkeitsentwicklung der Mitarbeitenden. Jede neugeschaffene Stelle wird auch intern ausgeschrieben, so dass jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, sich beruflich weiterzuentwickeln. Unser Starting Leaders Programm bietet zudem neuen Führungskräften umfassende Unterstützung.

5.5 Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Mit der TEW – Technik-Energie-Wasser-Servicegesellschaft hat IDT einen kompetenten Partner für Arbeitssicherheit.

Zentrale Bausteine des Arbeitsschutzes sind die Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeitenden: z. B. durch Kommunikation, Schulungen und Übungen, das Durchführen von Gefährdungsbeurteilungen, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sowie das Führen und Auswerten einer Unfalldatenbank.

Durch präventive Maßnahmen wie regelmäßige Rundgänge der Sicherheitsbeauftragten, das Melden von unsicheren Situationen und unsicherem Verhalten zur Vermeidung von Beinahe-Unfällen oder Unfallereignissen, wurde die Sicherheitskultur geschärft.

Auch werden selbstverständlich alle Anlagen, Geräte und Materialien geprüft, gewartet bzw. erneuert, um auch hier den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden.

Arbeitsmedizinische Dienste

IDT verfügt über zwei Betriebsärzte, die im Wechsel am Standort die arbeitsmedizinischen Aufgaben wahrnehmen. Alle Mitarbeiter erhalten die gesetzlich geregelten Vorsorgeuntersuchungen und haben zusätzlich die Möglichkeit weitere arbeitsmedizinische Untersuchungen durchführen zu lassen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

IDT verfügt über ein strukturiertes und ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement: Gemeinsam mit einem fest etablierten Praxispartner und den Rehabilitationsträgern analysieren wir die Bedarfe unserer Beschäftigten und leiten daraus geeignete Maßnahmen zur betrieblichen und privaten Gesunderhaltung ab.
Dazu bieten wir zunächst Gesundheitsscreenings an, wie die 4D-Rückenanalyse, das Arterien- und Venenscreening oder den Lungenfunktionstest. Darauf aufbauend können festgestellte Defizite in Maßnahmen wie dem Elektro-Muskel-Stimulations Training, dem Kneipp-Kurs oder in Entspannungseinheiten behandelt werden.

Das Employee-Assistance Program (EAP) in Kooperation mit dem Fürstenberg Institut bietet unseren Beschäftigten, Führungskräften und Angehörigen zudem kostenfreie psychologische Beratung und Unterstützung an, um unter anderem Burnout-Prävention und Überlastung zu verhindern sowie frühzeitige Intervention zu fördern. Dadurch wird neben der Achtsamkeit für die eigene Gesundheit auch die Gesundheit von Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt.
Gefördert werden zudem Schulungen und zusätzliche kostenfreie Angebote, wie Webinare, Lernvideos und Lernpfade zur Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung.
Diese Maßnahmen zielen darauf sowohl die physische als auch die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden stärker in den Vordergrund zu stellen und so die Mitarbeiterzufriedenheit steigern.

Im September fanden zwei unternehmensweite Gesundheitstage statt. Neben kostenlosen Obstangeboten, Smoothies und einem Mitarbeiterwettbewerb für das gesündeste Gebäck standen unter anderem Screening-Verfahren zur Hautgesundheit, Fitnesstests, eine Balance-Challenge sowie umfassende Ernährungsberatung an verschiedenen Stationen im Mittelpunkt. Weitere Highlights waren Beratungen und Vorträge zu mentaler Gesundheit und Suchtprävention. Das Event wurde vom Fürstenberg Institut, Deal-Gesundheit, der IKK Versicherung und der BG RCI unterstützt.

Langzeiterkrankte Beschäftigte erhalten auf Basis unserer Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) individuelle Angebote, um in enger Betreuung die Arbeitsunfähigkeit gemeinsam zu überwinden.

6 Produkte

IDT ist ein Auftragsentwickler und Auftragsfertiger von innovativen Virusimpfstoffen, Gen- und Zelltherapeutika sowie Biologika.

Das Jahr 2024 stand unter dem Fokus der Aufrechterhaltung zur Pandemiebereitschaft in Deutschland. Basierend auf unserer Expertise und den Erfahrungen konnten wir erneut zeigen, dass die gesetzten Anforderungen weiterhin erfüllt werden. Hauptanforderungen für die Pandemiebereitschaft sind die Verfügbarkeit von kritischen Zuliefererprodukten, einsatzbereiten Herstellungslinien sowie geschultem Personal zu jeder Zeit. Dazu hat IDT detaillierte Planungen vorgenommen und Investitionen getätigt, um einen schnellen und reibungslosen Herstellungsbeginn und -ablauf im Falle einer Pandemie zu ermöglichen.
Im Pandemiebereitschafts-Konzept von IDT kommen dafür ein weiteres Gebäude für die Wirkstoffherstellung, eine neue Hochgeschwindigkeitsabfülllinie sowie ein zusätzliches Tiefkühllager am Standort in Dessau-Roßlau zum Einsatz. Insgesamt investierte das Unternehmen ca. 100 Millionen Euro in die Kapazitätserweiterung in der Wirkstoffherstellung und in der Abfüllung.

6.1 Managementansatz

Wir unterstützen unsere Kunden bei der Entwicklung und Produktion von Impfstoffen und Therapeutika. Dabei stehen wir auch beratend zur Seite und zeigen mögliche Potentiale zur Optimierung auf: Dazu haben wir ein Portal für Ideen geschaffen, mit dem Innovationen weiter vorangetrieben werden.

Mit dem am Standort betriebenen Kreislaufwirtschaftssystem streben wir die Nachhaltigkeit der von uns herstellten Produkte über den gesamten Lebenszyklus an – von der Beschaffung und Fertigung über Rückgabe und Aufarbeitung bis hin zur Wiederverwendung von Materialien.

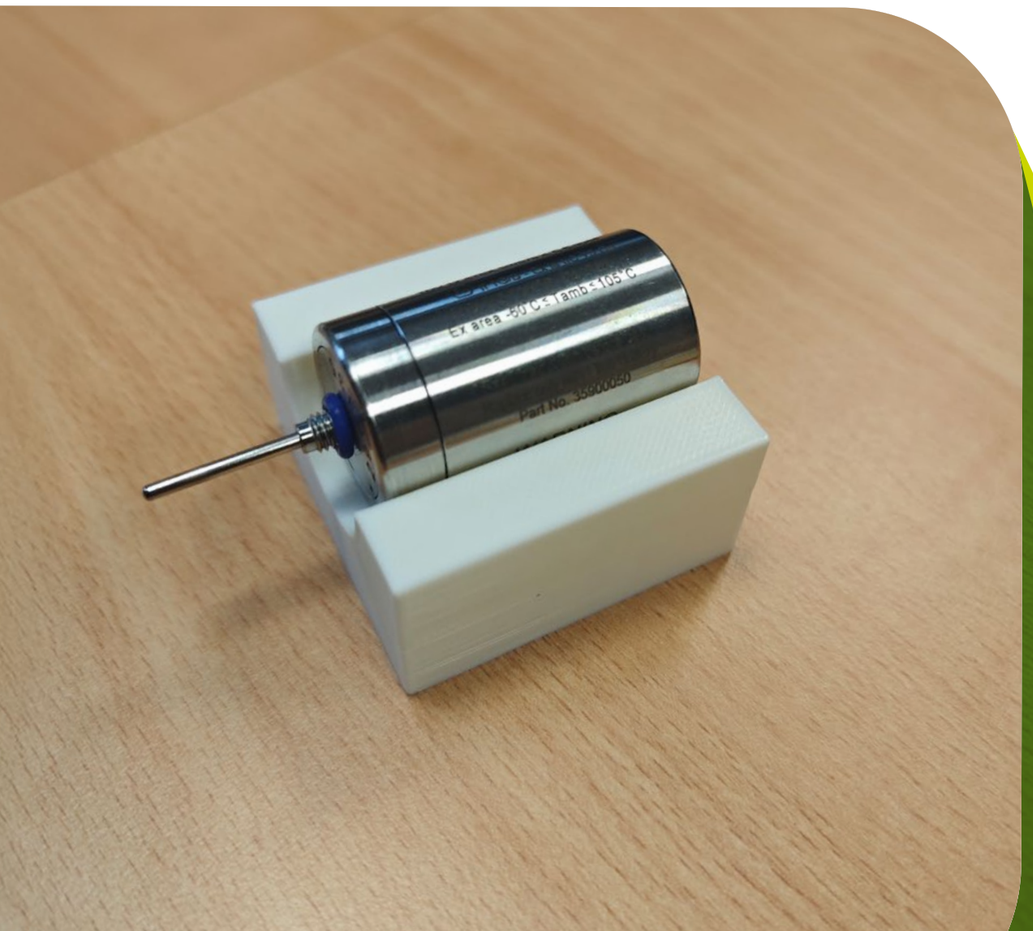
Dazu schaffen wir Kreisläufe innerhalb unseres Unternehmens oder extern mit etablierten Recyclingprozessen. So reduzieren wir den Materialeinsatz und CO_2-Fußabdruck unserer Produkte und gewährleisten die Einhaltung aller Umwelt- und Sozialstandards.

6.2 Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

2022 haben wir begonnen, kundenspezifische Blister durch recyceltes Material zu ersetzen. So konnte ein großer Schritt in Richtig Nachhaltigkeit unternommen werden. Im Materialrecycling werden z. B. Pappe, Kunststoffe oder Altmedikamente in geschlossenen Kreisläufen geführt und sortenrein entsorgt.

Ein weiterer wichtiger Schritt war in 2023 die Umsetzung der mehrfachnutzbaren Transportboxen, gemäß kundenbezogen Anforderungen.

Auch der Bestand an Tiefkühltruhen zu Lagerzwecken soll zeitnah reduziert werden bzw. langfristig komplett entfallen.
3D-Konstruktion und 3D-Druck sind in der IDT bereits etabliert und können nach Anforderung der Fachabteilungen angefragt werden. 2024 sollte ein Halter für Temperatur-Logger angefertigt werden, so dass dieser in der vorgesehenen Messposition bleibt und eine gültige Messung vornimmt. Die Lösung dazu war ein Ständer, der entsprechend für die verschiedenen Messpositionen der Logger vorgesehen war und ein Wegrollen der Logger verhindert.



Eine weitere wichtige Entwicklung war auch ein Tablethalter für ca. 10 Zoll große und damit sehr unhandliche Tablets. Da diese Tablets aufgrund der vorgegebenen Reinraumbedingung nicht eng am Körper getragen werden würfen, musste hier eine Lösung geschaffen werden, die das Tragen und zeitgleiche Dokumentieren ermöglicht.

Lösung: Ein ergonomischer und für längere Zeit tragbarer Tablethalter wurde entwickelt. Außerdem wurde ein Prototyp gedruckt. Dieser wurde um einen Halter für einen Handscanner sowie für den Eingabestift ergänzt, womit alle benötigten Utensilien sicher am Halter und jederzeit griffbereit verstaut sind.

Weiterhin wurde ein ausklappbarer Ständer hinzugefügt, um auch Eingaben bei Ablage auf einem Tisch in einem ergonomischen Blickwinkel zu ermöglichen. Der Tablethalter kann bei Bedarf über einen händisch bedienbaren Spannmechanismus werkzeugfrei abgenommen werden. Das System wurde um eine beliebig erweiterbare Ladestation ergänzt, welche ein Laden ohne das Entfernen des Tablethalters ermöglicht.

6.3 Produktverantwortung

Wir übernehmen Verantwortung für die Produkte, die wir als Dienstleister herstellen: Sie sollen von höchster Qualität sein und die Gesundheit von Menschen zuverlässig schützen. Deshalb durchlaufen unsere Produkte zahlreiche Bewertungen und Prüfungen hinsichtlich Produktwirksamkeit und Produktsicherheit.

Zudem achten wir konsequent darauf, dass sowohl bei der Entwicklung und Herstellung unserer Produkte als auch bei ihrer Entsorgung alle Vorschriften und Richtlinien zum Umwelt- und Menschenschutz strikt eingehalten werden.

7 Lieferkette

Das Thema „Lieferkette“ ist für IDT aus zwei Gründen maßgeblich, es geht um die Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und den Fokus des Einkaufs auf Nachhaltigkeit in der Lieferkette.

IDT unterhält Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Dienstleistern aus der ganzen Welt. Hier beschaffen wir z. B. Wirkstoffe, chemische Ausgangsstoffe, pharmazeutische Packmittel, Single-Use Materialien und Produktkontaktstoffe für die biotechnologische Nutzung, aber auch Schutzbekleidung und Desinfektionsmittel für Reinräume und Laborbedarf.

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unserer Material- und Lieferantenauswahl. Wir legen großen Wert auf ressourcenschonende und umweltfreundliche Lösungen und arbeiten eng mit unseren Lieferanten zusammen, um nachhaltigere Alternativen zu identifizieren. Wir sind offen für Vorschläge unserer Partner und prüfen diese sorgfältig auf ökologische und wirtschaftliche Umsetzbarkeit. So stellen wir sicher, dass nachhaltigere Materialien und Prozesse dort eingesetzt werden, wo sie einen echten Mehrwert bieten und langfristig sinnvoll integrierbar sind.

Als Lohnfertiger hat IDT jedoch eingeschränkte Möglichkeiten bei der Auswahl der eingesetzten Materialien. In enger Abstimmung mit unseren Kunden setzen wir jedoch alles daran, um gemeinsam nachhaltige Lösungen zu finden und umzusetzen.

7.1 Managementansatz

Für unsere Lieferanten sind die im IDT Lieferantenkodex definierten Grundsätze und Werte bindend. Dazu gehören u. a. die Verpflichtung zur unternehmerischen Verantwortung und die strikte Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsstandards und Antikorruptionsvorgaben sowie der 10 Prinzipien des UN Global Compacts.

Diese Grundsätze und Werte sind in Absatz §11 (1) „Compliance, Datenschutz, Genehmigungen“ unserer allgemeinen Einkaufsbedingungen fest verankert. Zudem sind diese Ziele in der Einkaufsrichtlinie von IDT festgeschrieben.

Doch nicht nur entlang der Lieferketten versucht der Einkauf zu einer nachhaltigeren Unternehmenspraxis beizutragen. So wird fortlaufend die Digitalisierung internen Prozesse verfolgt, um einerseits ökologische Vorteile zu erzielen und andererseits die Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. In der Vergangenheit konnten bereits Fortschritte durch die Digitalisierung von Lieferketten, Auftragsbestätigungen, Verträgen und technischen Zeichnungen erzielt werden. Diese Entwicklung wurde 2024 mit der Digitalisierung der Lieferantenqualifizierung fortgesetzt, was unter anderem zu mehr Datenintegrität und einer Reduzierung des Papier- und Druckerpatronenverbrauchs führt. Die Materialqualifizierung folgt, um unsere Geschäftsprozesse kontinuierlich zu optimieren und auf moderne Standards auszurichten.

7.2 Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten

Im Sinne eines Sustainable Procurement sind bei der Wahl unserer Lieferanten und Dienstleister soziale, ökologische und ökomische Faktoren entscheidend. Sie müssen nachweislich alle relevanten Standards erfüllen, z.B. die Zertifizierungen nach ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001. Dieser Anspruch ist in den Vorgabedokumenten zur Lieferantenqualifizierung festgehalten.

Die Zertifikate zum Thema Nachhaltigkeit werden fortlaufend überwacht und bei der Freigabe der Lieferanten berücksichtigt. Um die Aktualität der Zertifikate zu gewährleisten, führt unser Einkauf ein regelmäßiges automatisiertes Reporting durch, um bei Ablauf der Nachweise frühzeitig neue Informationen zum Stand des Qualitätsmanagementsystems des Lieferanten zu erhalten.

Im Jahr 2023 wurde ein Lieferantenkodex eingeführt, der die Grundlage für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Lieferbeziehung darstellt. Dieser Kodex wurde bereits von einem signifikanten Anteil unserer Lieferanten unterzeichnet, was einen deutlichen Fortschritt in Richtung eines ethisch einwandfreien Lieferkettenmanagements darstellt. Im Fällen, in denen Lieferanten über einen eigenen Kodex verfügen werden risikobasierte Äquivalenzbetrachtungen durchgeführt, um zu gewährleisten, dass die Standards und Richtlinien unserer Lieferanten mit unseren eigenen hohen Ansprüchen ein Einklang stehen. Durch diese Maßnahme konnten im Jahr 2023 bereits über 63 % des Einkaufsvolumens abgedeckt werden. 2024 konnte der Anteil auf über 83 % erhöht werden.

7.3 Bewertung der Lieferanten

Für diese Bewertung führt die IDT eine Risikoanalyse gemäß § 6 LkSG durch, die im Folgenden beschrieben wird.

Im Jahr 2024 hat IDT sein gesamtes Einkaufsvolumen von Lieferanten in OECD-Ländern bezogen. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat sich zu gemeinsamen demokratischen Werten verpflichtet, um weltweit u. a. den Lebensstandard zu erhöhen, soziale Absicherung zu schaffen und Bildung zu fördern.

Auch aufgrund der Risikoidentifizierung durch die Nachhaltigkeitsinitiative der deutschen Chemie können wir davon ausgehen, dass das menschenrechtliche Risiko in diesen Ländern als gering einzuschätzen ist.

Um diese grobe Risikoeinschätzung konkretisieren zu können, wurde im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LksG) eine Plattformlösung eingeführt. Die Risikoanalyse nach §6 LkSG erfordert eine gründliche Überprüfung der Einhaltung von international geltenden Menschenrechts- und Umweltstandards. Während in 2023 die Lieferanten noch umsatzorientiert betrachtet wurden, so wurde diese Risikoanalyse in 2024 auf sämtliche Lieferanten ausgerollt. Die innovative Plattformlösung ermöglicht es, anhand von Kriterien wie Branche und Land ein abstraktes Risiko zu ermitteln, das durch zusätzliche Abfragen weiter spezifiziert werden kann, wenn erhöhte Risiken ermittelt wurden. Des Weiteren bietet die Plattform eine zentrale Verwaltung von Nachhaltigkeitszertifikaten und Lieferantenkodizes, wodurch die Transparenz und Effizienz in der Lieferantenbeziehung gesteigert wird. Waren Lieferanten nicht zu einer Registrierung auf der Plattform bereit wurde eine manuelle Überprüfung anhand von öffentlich zugänglichen Quellen und Lieferantendokumentation durchgeführt. Im Zuge des LksG wurde 2024 eine vollständige Risikoüberprüfung durchgeführt, welche jährlich wiederholt wird und über einen Bericht an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle übermittelt wird.

Der Großteil unseres Einkaufsvolumens (84 %) stammt von Lieferanten aus Deutschland. Dies ist beabsichtigt, da projektabhängig versucht wird lokale Lieferanten zu präferieren, um Emissionen durch kurze Transportwege gering zu halten. In einigen Fällen sind diese Geschäftspartner allerdings nur Vertriebsbüros, die für die Verteilung von Gütern sorgen, die in Nicht-OECD Ländern hergestellt werden.

7.4 Weiterentwicklung und Stärkung der Zusammenarbeit

Erfüllt ein Lieferant bestimmte Anforderungen nicht, wird zunächst versucht, vorhandene Mängel aufzudecken und zu beseitigen. Ist dies nicht möglich, wird in enger Abstimmung mit dem Kunden nach alternativen Zulieferern gesucht.

Nachhaltigkeit ist darüber hinaus ein fester Bestandteil der jährlichen Lieferantenbewertung. Bei Vorliegen eines zertifizierten einschlägigen Qualitätsmanagementsystems wird das Bewertungsergebnis positiv beeinflusst. Die Lieferantenbewertung soll auch den Dialog mit dem Lieferanten fördern, mehr Bewusstsein für das Thema Nachhaltigkeit schaffen und dazu beitragen, dass Lieferanten ihr Engagement in diesem Bereich wirksam erhöhen.

Um sicherzustellen, dass unsere Grundsätze der Nachhaltigkeit fest in die Beschaffungspraxis verankert werden und stets präsent sind, wurde ab 2024 eine verpflichtende jährliche Schulung „Nachhaltigkeit in der Beschaffung“ aller Einkaufsmitarbeiter durch einen der Menschenrechtsbeauftragen eingeführt. Diese Schulung wird dazu beitragen, das Bewusstsein für die Bedeutung nachhaltiger Beschaffungspraktiken zu schärfen und ich Fachwissen in diesem Bereich zu vertiefen. Durch diese gezielte Qualifizierung werden unsere Einkäufer in die Lage versetzt verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen und aktiv zur Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele beizutragen.

Weitere Informationen

GRI-Inhaltsindex

Für das Berichtsjahr 2024 orientieren wir uns an den GRI-Standards. Liegt zu einer GRI-Angabe keine ausreichende Information vor, wird darauf hingewiesen. Der GRI-Inhaltsindex umfasst zusätzlich die korrespondierenden Prinzipien des UNGC.

UNGC-PRINZIPIEN	GRI-STANDARDS	SEITE/ VERWEIS	KOMMENTARE
	GRI 1: Grundlage 2021		
	GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		
Die Organisation und ihre Berichterstattungen			
	GRI 2-1: Organisationsprofil	6	
	GRI 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	8	
	GRI 2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	3	
	GRI 2-4: Neuformulierung von Informationen	3	
	GRI 2-5: Externe Prüfung	3	
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen			
	GRI 2-6: Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	10, 12, 13	
6	GRI 2-7: Angestellte	8	
6	GRI 2-8: Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	8	
Unternehmensführung			
	GRI 2.9: Führungsstruktur und Zusammensetzung	6, 7, 8	
	GRI 2-10: Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	6, 7	
	GRI 2-11: Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	8	Nach AktG nur für die Aktiengesellschaft geregelt
	GRI 2-12: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	6, 7	Nach AktG nur für die Aktiengesellschaft geregelt
	GRI 2-13: Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	6, 7	Energiemanagement-beauftragte vorhanden
	GRI 2-14: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	10	Nach AktG nur für die Aktiengesellschaft geregelt
	GRI 2-15: Interessenkonflikte	9, 23	Wird in den Compliance Schulungen vom Grundsatz her behandelt.
	GRI 2-16: Übermittlung kritischer Anliegen	20, 21	
	GRI 2-17: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	6, 7	Nach AktG nur für die Aktiengesellschaft geregelt
	GRI 2-18: Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	6, 7	Nach AktG nur für die Aktiengesellschaft geregelt
	GRI 2-19: Vergütungspolitik	36, 37, 38, 39	Nach AktG nur für die Aktiengesellschaft geregelt; Unternehmensbezogener Verbandstarif vorhanden, für AT-MA BV-Entgeltsystematik
	GRI 2-20: Verfahren zur Festlegung der Vergütung	38, 39, 40	Unternehmensbezogener Verbandstarif vorhanden, für AT-MA BV-Entgeltsystematik; Entgeltkommission (AG und Betriebsrat)
	GRI 2-21: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Unterliegt der Geheimhaltung; Vergütung erfolgt nach Tarifsystem.
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
1-10	GRI 2-22: Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		Siehe IDT-QM-Handbuch für pharmazeutische Unter-nehmen
1-6, 7, 10	GRI 2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		Siehe IDT-QM-Handbuch für pharmazeutische Unter-nehmen
	GRI 2-24: Einbeziehung politischer Verpflichtungen		Siehe IDT-QM-Handbuch für pharmazeutische Unter-nehmen
	GRI 2-25: Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		Siehe IDT-QM-Handbuch für pharmazeutische Unter-nehmen
	GRI 2-26: Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		Siehe IDT-QM-Handbuch für pharmazeutische Unter-nehmen
	GRI 2-27: Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Siehe IDT-QM-Handbuch für pharmazeutische Unter-nehmen
	GRI 2-28: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	19	
Einbindung von Stakeholdern			
	GRI 2-29: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	12	
3	GRI 2-30: Tarifverträge	38, 39, 40	
Wesentliche Themen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
	GRI 3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	12	
	GRI 3-2: Liste der wesentlichen Themen	15, 16, 17	
Klimaschutz			
7-9	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	17, 19	
	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016		

UNGC-PRINZIPIEN	GRI-STANDARDS	SEITE/ VERWEIS	KOMMENTARE
7-9	GRI 201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	2, 17, 18, 19	
	GRI 302: Energie 2016		
7, 8	GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	25, 26, 27, 28, 29	
8	GRI 302-3: Energieintensität	25, 28, 29	
8	GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	25, 28, 29	
	GRI 305: Emissionen 2016		
7, 8	GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	26, 27	
7, 8	GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	24	
7, 8	GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		Wurde im Berichtsjahr noch nicht ermittelt.
8	GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen	26, 27	
8, 9	GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen	15	
Umweltschutz			
7-9	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	25	
	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018		
7, 8	GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	31, 32	
7, 8	GRI 303-2: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	31, 32	
8	GRI 303-3: Wasserentnahme	31, 32	
8	GRI 303-4: Wasserrückführung	31, 32	
8	GRI 303-5: Wasserverbrauch	31, 32	
	GRI 304: Biodiversität 2016		
8	GRI 304-1: Eigene, gemietete oder verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	30	
7-9	GRI 304-2: Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	30	
	GRI 305: Emissionen 2016		
7, 8	GRI 305-6: Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)	30	
7, 8	GRI 305-7: Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	31	Siehe jährlicher Umweltbericht
	GRI 306: Abfall 2020		
8	GRI 306-1: Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	33, 34	
8	GRI 306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	33, 34	
8	GRI 306-3: Angefallener Abfall	33, 34	
8	GRI 306-4: Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	33, 34	
8	GRI 306-5: Zur Entsorgung bestimmter Abfall	33, 34	
	GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	30, 31, 32, 33, 34, 36	
Innovation			
10	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen		Ist in allen Teilen dieses Berichtes dargestellt
Geschäftsethik			
10	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	20, 21 ,22, 23	
	GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016		
10	GRI 205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	20, 21	
10	GRI 205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	20, 21	
	GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
10	GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		Siehe Unternehmenskodex und Teil der jährlichen Compliance-Schulung
	GRI 207: Steuern 2019		
	GRI 207-1: Steuerkonzept		Da ansässig in Deutschland, unterliegt dies der deutschen Steuergesetzgebung
	GRI 207-2: Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement		Prüfung erfolgt durch Wirtschaftsprüfer und Betriebsprüfer; operativ durch Holding
	GRI 207-3: Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	12	Kein wesentlicher Aspekt gemäß Wesentlichkeitsmatrix
	GRI 207-4: Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)		Wir berichten keine Country-by-Country-Angaben, da dies kein Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse darstellt.
	GRI 415: Politische Einflussnahme 2016		
10	GRI 415-1: Parteispenden		Keine Partei-Zugehörigkeit, somit erfolgen keine Parteispenden
	GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016		
	GRI 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		Geschäftsgeheimnis-Schutz ist im Unternehmenskodex thematisiert und wird in regelmäßigen Schulungen trainiert

UNGC-PRINZIPIEN	GRI-STANDARDS	SEITE/ VERWEIS	KOMMENTARE
Produktverantwortung			
7	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	48, 49, 50, 51	
	GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016		IDT stellt keine eigenen Produkte her - Lohnauftragsunternehmen
Beschäftigte			
1, 3, 6	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	37	
	GRI 401: Beschäftigung 2016		
6	GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	38	
	GRI 401-2: Betriebliche Leistungen, die nur vollzeit-beschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		Wir berichten keine Ergebnisse hierzu, da dies keinen Bestandteil der Wesentlichkeitsanalyse darstellt.
6	GRI 401-3: Elternzeit	8	
	GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016		
3	GRI 402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	40	
	GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016		
6	GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	45	
6	GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	16, 17	Siehe Ziele
6	GRI 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		Gemäß jährlichem Mitarbeitergespräch Betrachtung der individuellen Weiterentwicklung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		
6	GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	40	
6	GRI 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	40	
	GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016		
6	GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Verankert im Unternehmenskodex
Lieferantenmanagement			
1-8	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	53	
	GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016		
	GRI 204-1: Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	54, 55	
	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
7, 8	GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	54, 55	Verankert im Lieferantenkodex und Lieferantenbewertung
7, 8	GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	54, 55	Verankert im Lieferantenkodex
	GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
1-6	GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	54, 55	Verankert im Lieferantenkodex
1-6	GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	54, 55	Verankert im Lieferantenkodex
Menschenrechte			
2-5	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	22	
	GRI 408: Kinderarbeit 2016		
2, 5	GRI 408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	12, 22 ,54	Verankert im Unternehmens- und Lieferantenkodex
	GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
2, 4	GRI 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs-oder Pflichtarbeit	12, 20, 50	Verankert im Unternehmens- und Lieferantenkodex
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
1	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	37	
	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
	GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	37	
	GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	35, 46, 47	
	GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste	46, 47	
	GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	38, 39, 40, 41	
	GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	16, 17, 38, 39, 46, 47	
	GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	16, 17, 36, 37, 42, 43	
	GRI 403-7: Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	36, 37, 38, 39, 40, 53, 54	
	GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	35	
	GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen	16,17, 35	
Stakeholder und Community Engagement			
1	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen		Ist in allen Teilen dieses Berichtes dargestellt
	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016		
	GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		Teil des Konzernabschlusses (Klocke Gruppe)
	GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
	GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen		Teil des Konzernabschlusses (Klocke Gruppe)

Glossar

D

Diversity: Diversity bzw. Vielfalt bezieht sich auf die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Mitarbeitenden. Das können körperliche Merkmale wie Geschlecht, Ethnie, Alter oder Behinderung sowie subjektive Merkmale wie Kompetenzen, Lebensstil, kulturelle Hintergründe, sexuelle Orientierung oder Religion sein.

E

ESG (Environment, Social, Governance): ESG (zu Deutsch: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) wird als weiter Begriff für CSR (Corporate Social Responsibility) verwendet. Hierbei handelt es sich um die Evaluierung der unternehmerischen Sozialverantwortung. In anderen Worten der freiwillige Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung, der über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht.

G

GcP (Good x Practice): Fasst als Oberbegriff sämtliche Richtlinien für eine „gute Arbeitspraxis“ zusammen. Das „x“ in der Mitte wird dabei durch die jeweilige Abkürzung für den spezifischen Anwendungsbereich ersetzt.

GRI (Global Reporting Initiative): Ist ein kontinuierlicher internationaler Dialog zur Unternehmensberichterstattung, an dem Unternehmen und ihre Anspruchsgruppen teilnehmen. Die GRI entwickelt Richtlinien und will damit die Qualität der Berichterstattung erhöhen, standardisieren und somit vergleichbarer machen.

I

ISO 9.001: Ist eine Norm der International Organization for Standardization (ISO) für Qualitätsmanagementsysteme (QMS) und legt die Anforderungen an ein effektives Qualitätsmanagementsystem fest.

ISO 45.001: Ist die internationale Norm für Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutz-Managementsysteme (A&G-MS) und gibt den Unternehmen geeignete Instrumente und Maßnahmen an die Hand, um diese praktisch umzusetzen.

ISO 50.001: Ist eine Norm der International Organization for Standardization (ISO), die Organisationen und Unternehmen beim Aufbau eines systematischen Energiemanagements unterstützen soll. Ungenutzte Energieeffizienzpotenziale sollen dadurch erschlossen, Energiekosten verringert und der Ausstoß von Treibhausgasen sowie andere Umweltauswirkungen von Energieverbräuchen reduziert werden.

K

Korruption: Dabei handelt es sich um den Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil. In Deutschland gibt es u. a. einen ganzen Katalog von Straftaten, die den Themenkomplex Korruption betreffen. Hierzu gehören Bestechung/Bestechlichkeit, Vorteilsnahme/Vorteilsgewährung etc.

L

Lieferkette: Die Lieferkette (auch: Supply Chain) ist die Abfolge von Tätigkeiten oder Akteuren, durch die Produkte und/oder Dienstleistungen für die Organisation zur Verfügung gestellt werden.

M

Menschenrechte: Sie gelten für alle Menschen gleichermaßen. Sie sind universell gültig, unteilbar und können niemandem abgesprochen werden. Staaten und Unternehmen stehen in der Schutzpflicht. Das heißt, sie sind für die Einhaltung der Menschenrechte direkt verantwortlich.

N

Nachhaltigkeitsstrategie: Eine Nachhaltigkeitsstrategie beschreibt den Plan, wie mit relevanten Nachhaltigkeitsthemen umgegangen wird. Nachhaltigkeitsstrategien sind der instrumentelle Kern eines Nachhaltigkeitsmanagements. Sie betreffen Kernprozesse in Unternehmen und Politik und sind in allen Bereichen systematisch in Prozesse und Maßnahmen zu integrieren.

P

Produktlebenszyklus: Bezieht sich auf den gesamten Prozess des Produktes vor Markteintritt, auf dem Markt und bis zur Herausnahme aus dem Markt. Es sind daher Wirkungen der Bereiche Design, Rohstoffe, Herstellung, Transport, Nutzung und Verwertung mit eingeschlossen. Im Sinne der Nachhaltigkeit ist hier am Ende statt der Entsorgung die Wiederverwertung erstrebenswert.

S

SDGs (Sustainable Development Goals): Die 17 Entwicklungsziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung verknüpfen das Prinzip der Nachhaltigkeit mit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Entwicklung. Das Zielsystem der Agenda 2030 ist universell und gilt für Entwicklungs-, Schwellen- und Industrieländer gleichermaßen. Auf diese Weise soll die neue Agenda die Grundlage für eine veränderte globale Partnerschaft bilden. Sie wurden von der Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) verabschiedet und sind seit 1. Januar 2016 mit einer Laufzeit von 15 Jahren (bis 2030) in Kraft.

Stakeholder: Sind juristische oder natürliche Personen bzw. Personengruppen aus dem Umfeld der Organisation, die entweder einen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben oder aber aktuell oder in Zukunft erheblich von Aktivitäten, Produkten und/oder Dienstleistungen der Organisation betroffen sind.

T

TEW (Technik-Energie-Wasser Servicegesellschaft mbH): Standortbetreiber und Dienstleister für Medien am Pharmapark Dessau-Roßlau.

W

Wertschöpfungskette: Ist die vollständige Abfolge von Aktivitäten oder Akteuren, die Werte in Form von Produkten oder Dienstleistungen schaffen oder empfangen. Aktivitäten können sein: Rohstoffbeschaffung, Vorfertigung, Veredelung, Vertrieb, Logistik sowie Recycling und Entsorgung gebrauchter Produkte. Zu den Akteuren, die Werte schaffen, gehören Lieferanten, ausgegliederte Erwerbstätige, Auftragnehmer und andere. Zu den Akteuren, die Werte empfangen, gehören Kunden, Konsumenten, Auftraggeber, Mitglieder und andere Nutzer.

Wesentlichkeitsanalyse: Ist ein strategisches Analysewerkzeug, mit dem die für eine Organisation und ihre Anspruchsgruppen (Stakeholder) bedeutende Nachhaltigkeitsthemen ermittelt werden. Sie umfasst die externe Umfeldanalyse, die interne Organisationsanalyse und die Analyse der Stakeholder-Erwartungen. Das Ergebnis der Umfeld- und der Organisationsanalyse bildet die erste Dimension der Matrix ab. Die zweite Dimension stellt das Ergebnis der Analyse der Stakeholder-Erwartungen dar. Aus der Gegenüberstellung der für die Organisation und für die Stakeholder relevanten Themen werden so Handlungsfelder für die strategische Planung abgeleitet.

IDT Biologika GmbH
Am Pharmapark
D-06861 Dessau-Roßlau

Telefon: +49(0)34901 8850
E-Mail: info@idt-biologika.com
www.idt-biologika.com

@idtbiologika

Stand 07-2025