

Nachhaltigkeitsbericht

IDT Biologika 2025





Vorwort der Geschäftsleitung

Nachhaltigkeit. Unser Weg in die Zukunft.

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Sie prägt unser tägliches Handeln und unseren Anspruch, Menschen und Umwelt gleichermaßen in den Mittelpunkt zu stellen. Unser Ziel bleibt es, aktiv zu einer nachhaltigen und lebenswerten Zukunft beizutragen.

Dieser Verantwortung begegnen wir mit wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortungsvollem Handeln. Damit möchten wir die Lebensqualität der Menschen verbessern und die natürlichen Lebensgrundlagen für heutige und zukünftige Generationen sichern.

Nachhaltigkeit verstehen wir dabei ganzheitlich entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette – von der Beschaffung von Materialien und Gütern über den effizienten Einsatz wertvoller Ressourcen bis hin zu unserem gesellschaftlichen und sozialen Engagement.

In diesem Bericht geben wir Ihnen einen Einblick in die vielfältigen Aktivitäten und Erfolge des vergangenen Jahres. Zu den besonderen Highlights zählen die Auszeichnung mit der Silber-Zertifizierung von EcoVadis für unsere nachhaltige Unternehmensführung sowie der ESG Transparency Award, der unsere transparente Kommunikation zu zukunftsorientierten Nachhaltigkeitskonzepten würdigt.

Darüber hinaus stellen wir die Qualifizierungsmaßnahme Energie-Scouts vor, bei der Auszubildende im Austausch mit der Industrie- und Handelskammer und anderen Unternehmen lernen, Energie- und Ressourcensparpotenziale im Unternehmen aufzudecken. Abschließend zeigen wir, wie Teamevents einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten können und wie der offene Dialog mit dem Umweltbundesamt neue Perspektiven eröffnet und wertvolle Impulse für unser nachhaltiges Handeln liefert.
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 2025. Stichtag aller Daten und Fakten ist der 31. Dezember 2025. Die Angaben dieses Berichts beziehen sich grundsätzlich auf die IDT Biologika GmbH mit ihrem Haupt- und Produktionsstandort in Dessau-Roßlau sowie einem Bürostandort in Magdeburg.
Bezogen auf die Beschäftigtenzahl entfallen rund 99,2 % der Gesellschaft auf den Standort Dessau-Roßlau (1.585 von insgesamt 1.597 Beschäftigten); am Standort Magdeburg sind 12 Beschäftigte tätig. Die Kennzahlen dieses Berichts beziehen sich ausschließlich auf den Standort Dessau-Roßlau, da der Standort Magdeburg aufgrund seines geringen Anteils keinen wesentlichen Einfluss auf die berichteten Werte hat.

Bereits seit einigen Jahren hat IDT Biologika GmbH ein Nachhaltigkeits-Managementsystem für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung 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 des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts liegt ausschließlich bei der IDT Biologika GmbH. Ergänzende Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmensgruppe sind im „SK Bioscience ESG Report 2026“ verfügbar:
https://esg.skbioscience.com/assets/compliance/sk_bioscience_2026_sr_en.pdf
Dieser wurde einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit unterzogen und enthält ebenfalls Kennzahlen von IDT.

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht soll im Juni 2027 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 20

2.4.1 Kultur der Nachhaltigkeit 20

2.4.2 Engagement und Zusammenarbeit 20

3 Corporate Governance und Compliance 22

3.1 Compliance Management System (CMS) 22

3.2 Business Continuity Management (BCM) 26

3.3 Information Security Management System (ISMS) 27

4 Umwelt 29

4.1 Managementansatz 29

4.2 Interne und externe Stakeholder einbeziehen 30

4.3 Energie und Klimaschutz 31

4.3.1 Corporate Carbon Footprint 32

4.3.2 Energieverbräuche 34

4.3.3 Biodiversität 36

4.3.4 Emissionen 39

4.4 Wasser und Abwasser 39

4.4.1 Wasser 40

4.4.2 Abwasser 40

4.5 Abfallmanagement 41

4.6 Gefahrstoffe 43

5 Beschäftigte 44

5.1 Managementansatz 45

5.2 Attraktiver Arbeitgeber 46

5.3 Führung und Zusammenarbeit 52

5.4 Lernen und Entwicklung 54

5.5 Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz 58

6 Produkte 62

6.1 Managementansatz 63

6.2 Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen 64

6.3 Produktverantwortung 65

7 Lieferkette 67

7.1 Managementansatz 67

7.2 Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten 68

7.3 Bewertung der Lieferanten 68

7.4 Weiterentwicklung und Stärkung der Zusammenarbeit 69

Weitere Informationen 70

GRI-Inhaltsindex 70

Glossar 76

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.

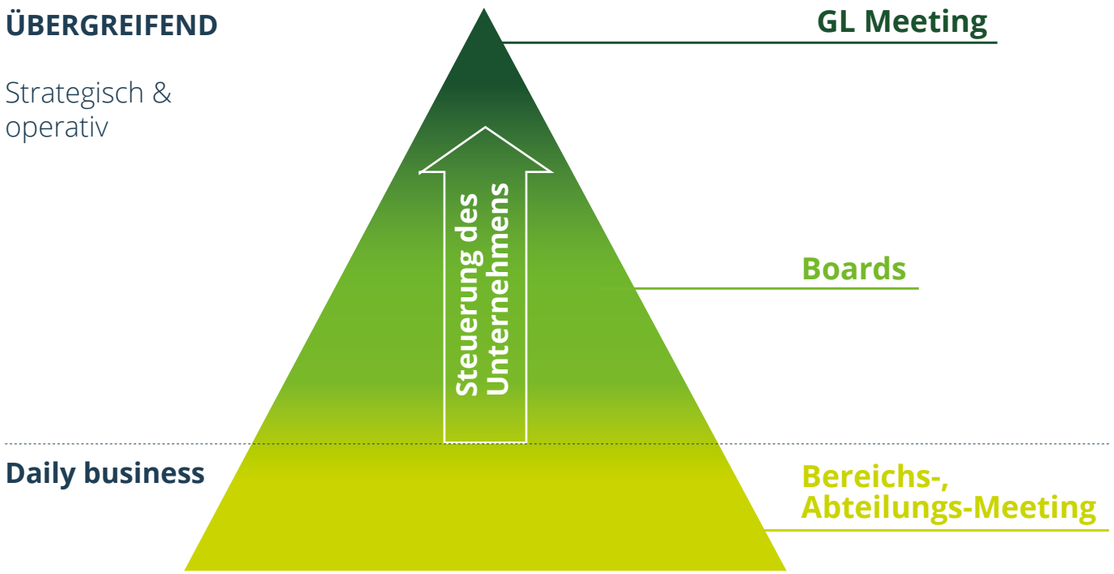


Abbildung: Steuerung von Entscheidungen

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

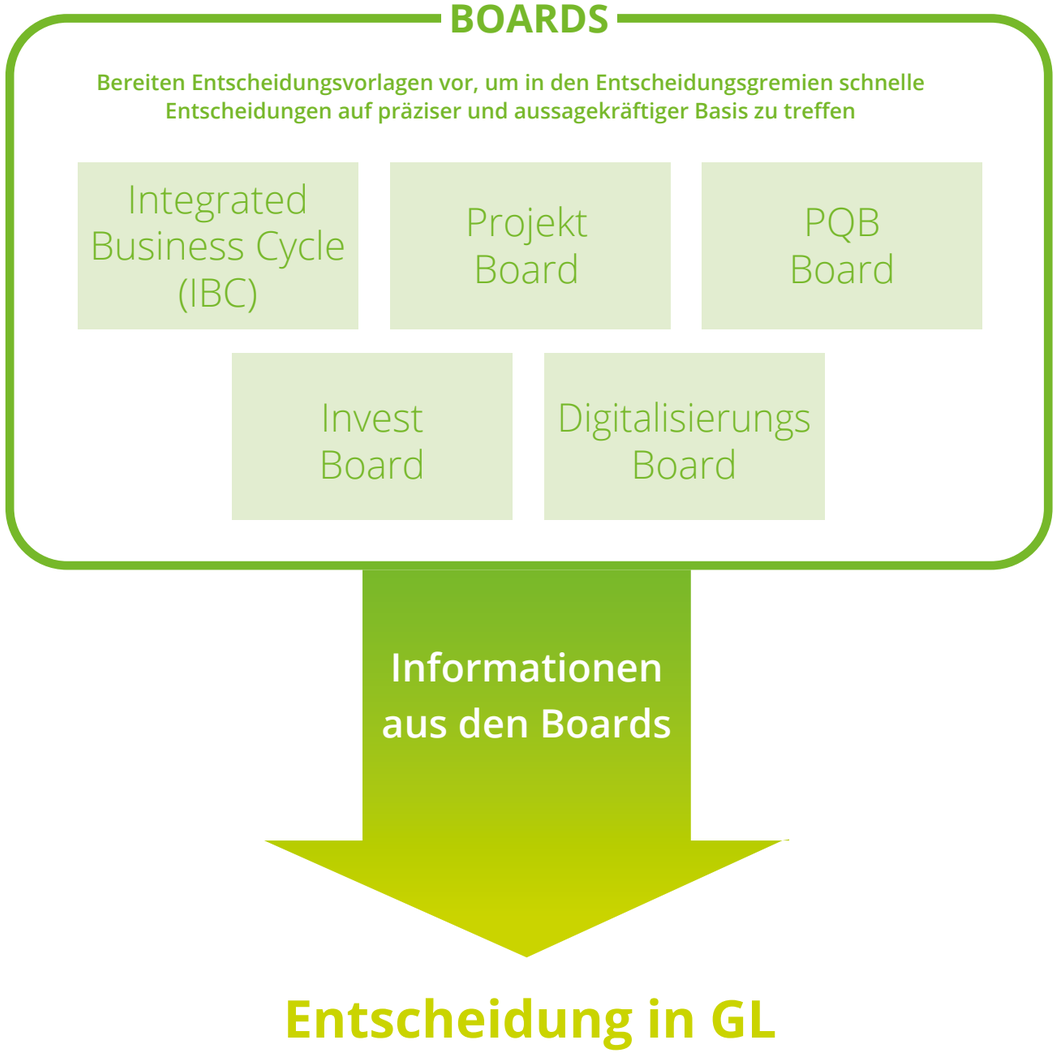


Abbildung: Boards als Entscheidungsgrundlage

DATEN UND FAKTEN

CEO

Dr. Sally Choe und Dr. Ulrich Valley

Umsatz

2025: 278 Mio €

Mitarbeitende

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: **1.597**
- Azubi und duale Studenten: **74**
- Männlich: **735 (46,02 %)** und
  Weiblich: **861 (53,91 %)**
  Divers: **1 (0,06 %)**
- Führungskräfte-Anteil: **44,1 % weiblich, 55,9 % männlich**
- Durchschnittsalter: **41,5 Jahre**
- Befristungsquote: **87 % unbefristet, 13 % befristet**
- Zeitarbeit: **Quote 5,6 %**
- Interimer: **7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**
- Elternzeit: **80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Geschäftsbereiche und Produktgruppen:

- **Analytische Entwicklung und Prozessentwicklung**
- **Herstellung von klinischem Testmaterial für Phase 1 bis 3;**
- **Fertigung von kommerziellen Produkten (Wirkstoffherstellung und aseptische Abfüllung):**
  - 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 2025 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.







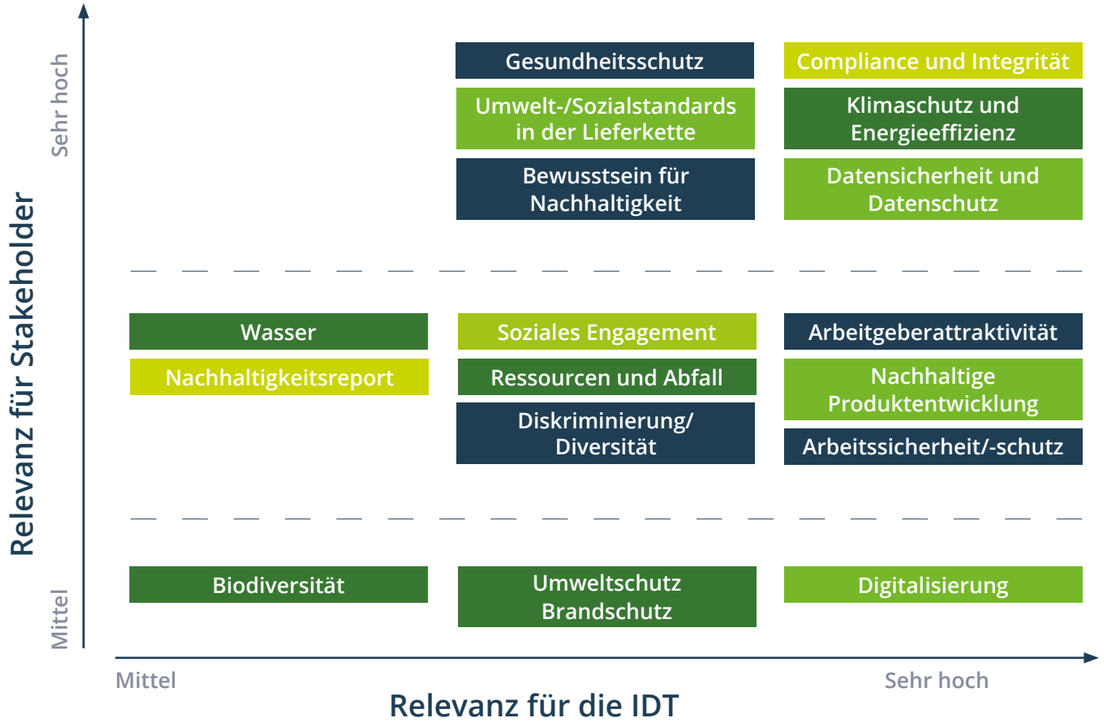
2.2 Wesentlichkeitsanalyse

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 potenzielle 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 2026 folgende konkrete Ziele gesetzt:

ZIELE 2026	STAND 2025
CO_2-Fußabdruck reduzieren	
Reduzierung der Scope 1 und 2 Emissionen durch Nutzung regenerativer Energie	Ermittlung der Gesamtemission (Scope 1 und 2) von 13.399 Tonnen CO_{2e}
Jährliche Ermittlung der Scope 3-Emissionen und Festlegung von Zielen zur Reduzierung ab dem Jahr 2027 für Berichtsjahr 2026	Erarbeitung der Voraussetzungen zur Ermittlung der Scope 3-Emissionen
Fortlaufend Ermittlung ausgewählter Produkt-Carbon-Footprints für Kunden zur Schaffung von Emissionstransparenz und zur Identifikation gemeinsamer Optimierungs- und Reduktionspotenziale	Ermittlung ausgewählter Produkt-Carbon-Footprints für diverse Kunden
Jährliche Reduzierung des Gesamtstrombedarfs um 1 % pro Jahr	Gesamtstrombedarf: 22.661 MWh und damit um 2,6 % niedriger als im Vorjahr
Jährliche Reduzierung des Gasverbrauchs um 1 % pro Jahr	Gasverbrauch: 39.997 MWh und damit um 3,15% niedriger als im Vorjahr
Wasserverbrauch reduzieren	
Jährliche Reduzierung des Wasserverbrauchs um 1% durch die Optimierung von Prozessen z.B. Reinigungsprozesse, den Einsatz wassersparender Anlagen und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für einen sparsamen Umgang mit Wasser	Wasserverbrauch: 121.625 m³ und damit um ca. 2,75 % höher als im Vorjahr
Biodiversität schützen und fördern	
Für 2026 sind die Teilnahme am Biodiversity Walk und am World Cleanup Day, eine Aktion zum Erhalt der Ausgleichsflächen am Standort Dessau sowie eine Baumpflanzaktion zur Förderung der Biodiversität geplant. Darüber hinaus ist eine Kooperation mit einer Grundschule vorgesehen, in deren Rahmen Schülerinnen und Schüler für das Thema erneuerbare Energien sensibilisiert werden sollen.	Teilnahme an Klimaschutzinitiative (wie bspw. Klix³), Teamevents zum World Clean Up Day, Stadtradeln oder ein Teamevent in der Dübener Heide

ZIELE 2026	STAND 2025
Chancengerechtigkeit stärken	
Weiterführung des Integrationsprogramms Potsdamer Modell (Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichem Lohn) Start 01.01.2024	- Flexible Arbeitszeiten (Betriebsvereinbarung – Home Office/Mobile Office) - Start Integrationsprogramm - Forcierung des Modells zur lebensphasen-gerechten Arbeitszeitgestaltung (LePha)
Anlagen- und Prozesseffizienz steigern	
Ausweitung der Waste Walks auf weitere Unternehmensbereiche Erarbeitung eines Workshops zur Wertstromoptimierung mit dem Ziel, Ausschuss und Verluste zu reduzieren, den Produktdurchlauf zu optimieren und dadurch die Gesamtanlageneffektivität (OEE) zu steigern Einführung des Maßnahmenplans mit festgelegten Standardaktivitäten, die während ungeplanter Anlagenstillstände durchgeführt werden Einführung eines KANBAN-Systems zur bedarfsgerechten Steuerung und Optimierung der Lagerbestände, um Abfälle und Materialverluste zu vermeiden und gleichzeitig die Produktionsfähigkeit sicherzustellen Optimierung von Prüf- und Behandlungsprozessen zur Reduzierung des Energie- und Medienverbrauchs	Einführung Waste Walk Sichtung zur Erkennung und Vermeidung von Verschwendungen und unsicheren Situationen Erfassung der Gesamtanlageneffektivität (OEE) dient dazu Effizienz zu steigern und bestehende Arbeits- beziehungsweise Produktionsrückstände abzubauen Erstellung eines Maßnahmenplans mit festgelegten Standardaktivitäten, die während ungeplanter Anlagenstillstände durchgeführt werden
Second Life fördern	
Fortlaufend Suche nach Möglichkeiten für ein Second Life für Materialien Umsetzung der Weiterverwendung von Restmengen und Anlieferungsmaterialien	Umsetzung von kundenspezifischen Anforderungen hinsichtlich der mehrfachen Nutzung von Transportboxen für interne Trainingszwecke werden Materialien verwendet, die sich kurz vor Ablauf der Haltbarkeitsdaten befinden neue Schlauchbeutelmaschine für Versandgebinde, Papier ersetzt Kunststoff

ZIELE 2026	STAND 2025
Verantwortung stärken	
Aufrechterhaltung der hohen Standards und der Zertifizierungen Abschluss der Zertifizierung der Managementsysteme ISO14001 und ISO45001 Ecovadis Gold Zertifizierung	2024: Teilnahme am UN Global Compact IDT Biologika Unternehmenskodex Verhaltenskodex für Lieferanten der IDT Biologika GmbH“ vorhanden. Dabei wurden auch die von IDT vorausgesetzten Sozial- und Umweltstandards weiter konkretisiert 2025 – EcoVadis Silber-Zertifizierung
Gesundheit erhalten	
Arbeitsunfähigkeitsquote senken um 0,15 Prozentpunkte pro Jahr auf langfristig 6,00 %. **Auslastung der BGM Maßnahmen** Ziel 2026: 85 % Umstellung der Terminverwaltung auf einen BGM-Kalender in SharePoint Online zur Sicherstellung ausreichender Systemkapazitäten sowie zur Vereinfachung und transparenten Gestaltung der Terminbuchung **Psychische Belastung** Ausbau der Angebote des Fürstenberg-Instituts durch persönliche Beratungen, individuelle Trainings, Webinare sowie flexible Terminvereinbarungen vor Ort oder online mit dem Ziel, die EAP-Nutzungsrate zu erhöhen	Arbeitsunfähigkeitsquote senken um 0,15 Prozentpunkte pro Jahr auf AU Quote 2024: 8,65 % AU-Quote 2025: 8,45 % Ziel wurde erreicht **Auslastung der BGM Maßnahmen** BGM = Betriebliches Geundheitsmanagement Ziel 2025: 85 % Erreicht wurde nur eine durchschnittliche Auslastung von 82,5 %, was 2,5 % unter dem Zielwert liegt. Ursache waren kurzfristige Absagen trotz der Suche nach Nachrückern und vorheriger Erinnerungen. Zur Verbesserung der administrativen Abläufe wurde eine zusätzliche Stelle geschaffen. **Psychische Belastung** Mithilfe des Fürstenberg-Instituts konnten psychischen Krankheiten vorgebeugt und Fehlzeiten reduziert werden. Es erfolgten psychologische Beratung und Unterstützung der Mitarbeiter in allen Lebenslagen. Dies wirkte sich positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit und die Work-Life-Balance aus. Nutzungsrate 2025 liegt bei 11,7 % durch Mitarbeiter, Führungskräfte und Angehörige. Präsenztage der GF in den Bereichen weitergeführt; Verstärkung des Fokus auf psychische Gesundheit im BGM (durch Vorträge, Schulungen der Führungskräfte)

ZIELE 2026	STAND 2025
Mitarbeiter fördern	
Planung und Umsetzung einer neuen Mitarbeiterbefragung mit dem Fokus auf Zusammenarbeit, Teamklima, Persönliche Weiterentwicklung, Führung, Arbeitsbedingungen und Gerechtigkeit	Teilnahme an individuell angebotenen Lehrgängen, z. B. Sprachtrainings über das eLearning Tool „goFLUENT“ oder eine Ausbildung zum LEAN-Experten Zuschuss zur Mittagsversorgung
Arbeitsschutz stärken	
Unfallquote (LTIR) senken um 5 % pro Jahr und min 10 % unter dem Schnitt der BG Ziel 2026: 7,12 LTIR	**Unfallquote** (LTIR) senken um 5 % pro Jahr, min 10 % unter dem Schnitt der BG: 2024: IDT – 6,14 LTIR* (BG: 9,16) 2025: IDT – 7,5 LTIR* (BG: 8,64) * Basis Unfall/1.000.000 Arbeitsstunden/Jahr
Verknüpfung von EHS/ESG-Zielen mit Zielvereinbarungen von Führungskräften: Aus den Unternehmenszielen werden Abteilungsziele und daraus persönliche Ziele abgeleitet bspw. Meldung einer rollenspezifischen Anzahl gefährlicher Situationen, Beinaheunfälle,...	Verknüpfung von EHS/ESG-Zielen mit Zielvereinbarungen von Führungskräften geplant
Zertifizierung der ISO 45001 und Aufrechterhaltung der Zertifizierung	Vorbereitung auf die Zertifizierung nach ISO 45001
Systematische Unfalluntersuchung durch digitale Workflows	
Regelkommunikation mit den Abteilungen	
Durchführung von EHS-Sensibilisierungstrainings für alle Führungskräfte	
Stärkung des proaktiven Meldeverhaltens für unsichere Zustände und Beinahe-Unfälle	
Optimierung der Arbeitsplatzgestaltung zur Verbesserung von Ergonomie, Lärmschutz	

ZIELE 2026	STAND 2025
Abfälle reduzieren	
Integration weiterer Produktionsbereiche in die Inaktivierung von Flüssigabfällen und lyophilisierten Vials mittels Zentralautoklav bis Ende 2026 Verbesserung der Abfalltrennung durch Sensibilisierung der Beschäftigten und Einführung neuer Sammelfraktionen mit Recyclinglösung für Einwegsysteme Einsatz bedarfsgerechter Kleinpackungen für Verbrauchsmaterialien, um ungenutzte Restmengen, Abfälle und zusätzliches Verpackungsmaterial zu reduzieren	Errichtung und Inbetriebnahme eines Zentralautoklaven am Standort im Abfallerfassungszentrums zur Reduktion gefährlicher Abfälle

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 wurde im Jahr 2025 beschlossen und für 2026 umgesetzt. 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.
„Die strategischen Unternehmensziele werden systematisch auf die einzelnen Abteilungen übertragen und dort in konkrete Bereichsziele übersetzt. Daraus werden wiederum individuelle Ziele für Führungskräfte und Mitarbeitende abgeleitet. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass jede Organisationseinheit und jede verantwortliche Person einen messbaren Beitrag zur Erreichung der übergeordneten Unternehmens- und ESG-Ziele leistet.

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.

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.

Unsere Bemühungen rund um unser Nachhaltigkeitsmanagement wurden von EcoVadis mit „Silber“ bewertet und ausgezeichnet.



Auch im Jahr 2025 wurden wir erneut mit dem ESG Transparency Award ausgezeichnet. Damit werden europaweit Organisationen und Unternehmen gewürdigt, die Nachhaltigkeit konsequent in ihre Geschäftsstrategie integrieren und ihre Leistungen transparent sowie nachvollziehbar in der Nachhaltigkeitsberichterstattung darstellen. Im Fokus der Bewertung stehen insbesondere die Qualität, Vollständigkeit und Nachvollziehbarkeit der veröffentlichten ESG-Informationen (Environmental, Social, Governance).

Die erneute Auszeichnung bestätigt unseren Anspruch, Nachhaltigkeit als festen Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns zu verankern und unsere Fortschritte gegenüber unseren Stakeholdern transparent offenzulegen.

Eine besondere Anerkennung stellt darüber hinaus die Berufung einer Mitarbeiterin in das ESG Transparency Committee dar. In diesem Expertengremium wirken Vertreterinnen und Vertreter aus Unternehmen und Institutionen an der kontinuierlichen Weiterentwicklung des ESG-Transparenzstandards mit. Ziel ist es, Bewertungskriterien fortlaufend zu schärfen, relevante Nachhaltigkeitsthemen zu priorisieren und den Standard an sich wandelnde regulatorische sowie marktbezogene Anforderungen anzupassen.
Durch die aktive Mitarbeit im ESG Transparency Committee leisten wir einen Beitrag zur Weiterentwicklung anerkannter Transparenzstandards und fördern zugleich die Vergleichbarkeit, Verlässlichkeit und Qualität der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

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 Bei der Erstellung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung orientieren wir uns an anerkannten Standards und berücksichtigen dabei ausgewählte Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI).

Nach aktuellem Stand wenden wir die Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erstmals für das Geschäftsjahr 2027 an. Die Berichterstattung richtet sich dabei nach den Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS).

Zur umfassenden Vorbereitung auf diese Anforderungen haben wir ein Nachhaltigkeitsmanagement eingerichtet, an dem unter anderem Vertreterinnen und Vertreter aus 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 Menschen, Umwelt und Gesellschaft. Alle drei Eckpfeiler sind im Unternehmenskodex beschrieben, welcher 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: Das Trainings-Modul “Schutz vor Korruption” gehört deshalb zu den drei Themenkomplexen, die neue Mitarbeitende als Basisschulung verpflichtend absolvieren. Alle weiteren Mitarbeitenden absolvieren in regelmäßigen Abständen entsprechende Auffrischungsschulungen. 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 fasst etwaige Verstöße und ergriffene Maßnahmen in einem jährlichen Compliance-Report zusammen, welcher der Geschäftsleitung und dem Advisory Board vorgelegt wird. Es erfolgt regelmäßige Berichterstattung an die Geschäftsleitung, welche wiederum halbjährlich dem Advisory Board berichtet. Bisher sind durch IDT keine wesentlichen Rechtsverstöße erfolgt oder gegen das Unternehmen gerichtete Klagen eingegangen.

Für IDT gelten seit dem 1. Januar 2024 die Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Mit der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen hat das Unternehmen bereits frühzeitig begonnen. Das formal unmittelbar an die Geschäftsführung angebundene Menschenrechtsgremium nimmt die Aufgaben des Menschenrechtsbeauftragten gemäß § 4 Abs. 3 LkSG wahr und überwacht das Risikomanagement gemäß § 4 Abs. 2 LkSG. Ihm gehören verantwortliche Personen aus den Bereichen Einkauf, Human Resources, ESG und Compliance an, die über die erforderlichen Kenntnisse verfügen. Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben stehen dem Gremium die notwendigen Ressourcen und Befugnisse zur Verfügung, darunter das Recht auf Akteneinsicht und das Anfordern von Informationen; dadurch ist der laufende Austausch mit den relevanten Fachbereichen und Entscheidungsträgern gewährleistet. Inhaltlich konzentriert sich die Arbeit auf zwei Bereiche: die Überprüfung der Lieferkette anhand einer Risikoanalyse nach Ländern und Branchen sowie die Analyse des eigenen Geschäftsbereichs. Für die interne Analyse führte Human Resources Interviews mit verschiedenen Bereichen; die Ergebnisse wurden der Geschäftsführung vorgestellt. Das Menschenrechtsgremium tagt monatlich und berichtet der Geschäftsführung jährlich. Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Angemessenheit und Funktionsfähigkeit des Gremiums. Zudem stimmt das Gremium die Grundsatzerklärung und die darin verankerte Menschenrechtsstrategie jährlich mit der Geschäftsleitung ab. Die Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie die Verfahrensordnung für das Beschwerdeverfahren sind auf der Internetseite von IDT zum Thema Ethik und Compliance öffentlich zugänglich: https://idt-biologika.de/uber-idt/ethik-compliance/

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 regelmäßig in Compliance Schulungen, welche auch durch Videotrainings unterstützt werden, vermittelt.

Zentrale Bausteine unseres Compliance Management Systems (CMS)

IDT Unternehmenskodex
Die Grundprinzipien für regelkonformes Verhalten sind in unserem Unternehmenskodex festgeschrieben. Dieser gibt Richtlinien vor, die sich sowohl aus gesetzlichen Regelungen herleiten lassen als auch die Vision und Mission und die ethischen Vorstellungen von IDT widerspiegeln. Mit dem Unternehmenskodex bekennen sich alle Führungskräfte und Mitarbeitenden 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 der externen Compliance-Datenbank Verso 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- und Beschwerdesystem integriert. Dieses Whistleblowing-System entspricht den gesetzlichen Vorgaben des am 31.05.2023 in Kraft getretenen „Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“. Beschäftigte sowie externe Personen können Verstöße gegen Compliance-Regeln, Menschen- oder Umweltrechte sowie sonstiges Fehlverhalten namentlich oder anonym und unter Beachtung der DSGVO melden. Hinweise können über das externe Hinweisgebersystem des Dienstleisters LegalTegrity, per E-Mail oder telefonisch übermittelt werden; für eine anonyme Kommunikation kann zusätzlich ein geschützter Postkasten eingerichtet werden. Einzelheiten sind in der „Hinweisgeber-Richtlinie der IDT Biologika GmbH“ geregelt. IDT untersucht Verstöße und sanktioniert diese konsequent im Rahmen einer Null-Toleranz-Politik.

Im Jahr 2025 wurden über das Hinweisgebersystem insgesamt sechs Hinweise eingereicht. Alle sechs Fälle wurden gemäß den gesetzlichen Vorgaben und der „Hinweisgeber-Richtlinie der IDT Biologika GmbH“ bearbeitet und abgeschlossen; dies entspricht einer Bearbeitungsquote von 100 %. Vier Hinweise betrafen Diskriminierung oder Belästigung, ein Hinweis bezog sich auf unangemessene Geschäftspraktiken und ein weiterer auf einen möglichen Compliance-Verstoß. Im Ergebnis wurden keine wesentlichen Verstöße bestätigt; ethikbezogene Disziplinarmaßnahmen waren nicht erforderlich. Der Compliance Officer erstellt jährlich einen Bericht zu den gemeldeten Fällen, der auch dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt wird.

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 z.B. die Durchführung der Risikoanalyse, die Erstellung einer Grundsatzerklärung oder die Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren nach dem LkSG. Für diesen Komplex gibt es den Zielwert einer 100%igen Umsetzung bis Jahresende.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Weiterentwicklung des Datenschutzmanagementsystems (DSMS). Zu den geplanten Maßnahmen gehören insbesondere die Aktualisierung des Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten, die Erstellung eines Löschkonzepts und die Durchführung von Datenschutzschulungen. Da die Umsetzung die Mitwirkung der Fachabteilungen erfordert, war bis zum Jahresende die Umsetzung von 50 % der definierten Maßnahmen vorgesehen.

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.

Alle Mitarbeitenden absolvieren jährlich eine verpflichtende, referentengeführte IT-Sicherheitsschulung zum Thema „Digital Awareness – Risiken kennen und vorsorgen“, die insbesondere für den Schutz vor Cyberangriffen sensibilisiert.



4 Umwelt

Als Auftragshersteller 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 50001 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 „Prüfung von Leckagen an Drucklufterzeugungsanlagen und –netzen“.

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 nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem. Darüber hinaus werden derzeit ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 und ein Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 in das bestehende Managementsystem integriert. Die Zertifizierungen durch eine akkreditierte Zertifizierungsstelle sind für 2026 vorgesehen.

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.

IDT engagiert sich über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus für die Förderung von Nachhaltigkeit und Umweltschutz. Im kontinuierlichen Dialog mit Stakeholdern aus Wirtschaft, Politik, Kunden- und Lieferantenkreisen bringen wir unsere Erfahrungen ein, nehmen Impulse auf und tragen dazu bei, nachhaltigkeitsrelevante Themen sichtbar zu halten.

Ein Beispiel hierfür ist der Austausch mit Mitarbeitenden des Umweltbundesamtes (UBA) im Jahr 2025. Im Rahmen eines Betriebsrundgangs stellten wir Vertreterinnen und Vertretern des Fachgebiets „Nachhaltige Unternehmen und Verwaltungen, Sustainable Finance und Umweltkosten“ unser Geschäftsmodell sowie unsere Aktivitäten im Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement vor. Daran anschließend fand ein offener Dialog zu aktuellen Herausforderungen und Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit statt.
Im Mittelpunkt des Austauschs standen regulatorische Anforderungen, insbesondere im Immissionsschutz-, Wasser- und Abfallrecht, sowie die steigenden Erwartungen von Kunden und weiteren Stakeholdern. IDT begegnet diesen Anforderungen mit klar definierten Verantwortlichkeiten, etablierten Managementsystemen und einer Nachhaltigkeitsstrategie mit konkreten Umweltzielen. Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in Investitionsentscheidungen einbezogen.

Der Dialog verdeutlichte zugleich die wichtige Rolle des Umweltbundesamtes als fachliche Orientierungs- und Impulsgeberin für die nachhaltige Transformation von Unternehmen. Der gegenseitige Erfahrungsaustausch liefert wertvolle Anregungen für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und stärkt die Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung.



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	2025 [CO_{2e} (Tonnen)]
Direkte Emission eigener Verbrennungsprozesse Scope 1	8.346
Indirekte Emissionen durch externen Energiebezug Scope 2	5.053



4.3.1 Corporate Carbon Footprint

Als Grundlage für die Entwicklung eines Pfades zur CO_2-Neutralität, wurde der Corporate Carbon Footprint für die Scopes 1 und 2 des Geschäftsjahres 2025 ermittelt: Treibhausgas-Emissionen werden dabei in CO_2-Äquivalente (CO_{2e}) umgerechnet. Für das Geschäftsjahr 2025 belief sich die Gesamtemission (Scope 1 und 2) auf 13.399 Tonnen CO_{2e}. 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, zum Beispiel. bei Zulieferern oder in der Logistik. Die Basis zur Ermittlung der Scope 3 Emissionen wurden im Jahr 2025 geschaffen. So dass beginnend ab dem Jahr 2027 für Berichtsjahr 2026 ein Report der Scope 3 Emissionen inklusive der Festlegung von Zielen zur Reduzierung erfolgen soll.

Eine nachhaltige Mitarbeitermobilität leistet einen wichtigen Beitrag zur Verringerung unseres CO_2-Fußabdrucks.

Daher fördern wir umweltfreundliche Mobilitätsangebote und flexible Arbeitsmodelle. Neben dem Job-Ticket für Pendlerinnen und Pendler ermöglichen wir – soweit betrieblich möglich – mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice. Die entsprechenden Rahmenbedingungen wurden bereits 2022 in einer Betriebsvereinbarung verankert.

Das Engagement unserer Mitarbeitenden für nachhaltige Mobilität zeigte sich auch 2025 bei der Teilnahme an der Aktion Stadtradeln in Dessau-Roßlau. Ziel des Wettbewerbs ist es, innerhalb von 21 Tagen möglichst viele Alltagswege mit dem Fahrrad zurückzulegen und damit einen Beitrag zu klimafreundlicher Mobilität und zur Förderung der Gesundheit zu leisten.

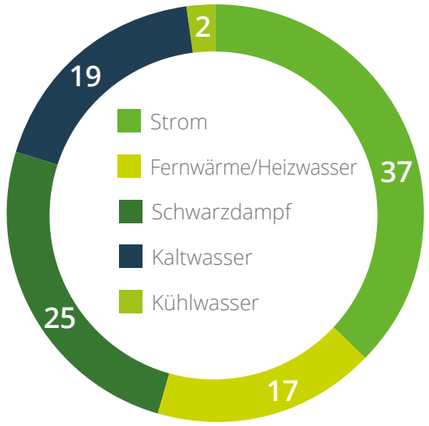
Mit insgesamt 1.394 Fahrten und 17.265 zurückgelegten Kilometern erreichte das IDT-Team den 1. Platz in der Kategorie „Unternehmen/Betriebe“ sowie den 4. Platz im städtischen Gesamtranking. Dieses Ergebnis verdeutlicht das hohe Engagement unserer Mitarbeitenden für nachhaltiges Handeln im Alltag. Nachhaltigkeit ist für IDT ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie. Unser Ziel ist es, Ressourcen verantwortungsvoll einzusetzen, Umwelt- und Klimaauswirkungen zu reduzieren und nachhaltige Lösungen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Gleichzeitig verstehen wir Nachhaltigkeit als wichtiges Innovationsfeld und als festen Bestandteil der Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Geschäftspartnern.



4.3.2 Energieverbräuche

Das am Standort betriebene Blockheizkraftwerk nutzt das bezogene Erdgas zur Energieerzeugung. Die dabei erzeugte Energie wird für die Bereitstellung von Heizwasser bzw. Fernwärme, Schwarzdampf, Kaltwasser, Kühlwasser und Strom eingesetzt. Der darüber hinaus benötigte Strom wird direkt bezogen. Die Stromverbraucher stellen hierbei den größten Anteil dar.

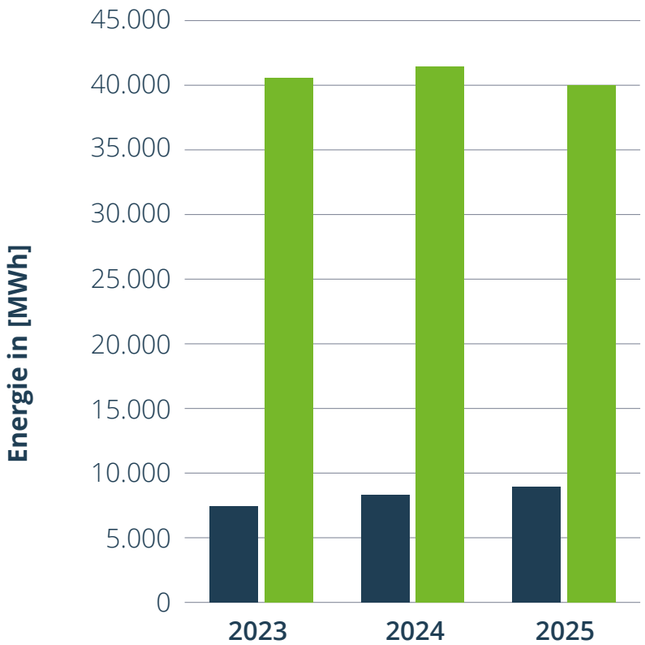
Im Jahr 2025 wurde am Standort insgesamt weniger Strom verbraucht als im Vorjahr. Der Gesamtstromverbrauch umfasst sowohl den extern bezogenen Strom als auch den im Blockheizkraftwerk (BHKW) selbst erzeugten Strom. Er lag 2025 bei 22.661 MWh und damit um 2,6 % unter dem Vorjahreswert. Da das BHKW weniger Strom erzeugte, musste ein größerer Anteil des benötigten Stroms extern bezogen werden. Somit hat sich vor allem die Aufteilung zwischen eigener Stromerzeugung und externem Strombezug verändert.



Energieverbrauch 2025

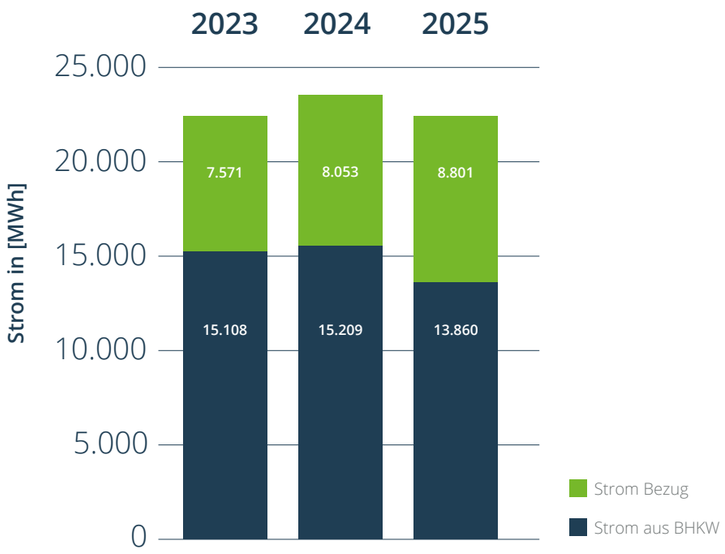
(Gesamtverbrauch kWh in %)

Bezug von Strom und Erdgas



	2023	2024	2025
Strombezug in MWh	7.571	8.053	8.801
Erdgas Bezug in MWh	40.700	41.298	39.997

Gesamtstromverbrauch



Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich der externe Strombezug um 9,29 %, während der Erdgasbezug um rund 3,15 % sank. Trotz dieser gegenläufigen Entwicklung ging der Gesamtenergiebezug gegenüber 2024 leicht zurück. Damit veränderte sich vor allem die Zusammensetzung des Energiebezugs.

Für eine detaillierte Aufschlüsselung des spezifischen Energieverbrauchs wurden die IST- und PLAN-Werte aller produzierten Einheiten gegenübergestellt. Durch diese kontinuierliche Überwachung können Abweichungen frühzeitig erkannt und deren Ursachen gezielt analysiert werden. Die gewonnenen Erkenntnisse bilden die Grundlage, um Einspar- und Effizienzpotenziale in den Produktionsprozessen zu identifizieren, geeignete Maßnahmen abzuleiten und den Energieverbrauch nachhaltig zu senken.

Im Rahmen der geplanten ESG-Strategie „Road to Net Zero“ soll der externe Strombezug sukzessive auf erneuerbare Energien umgestellt werden. Gleichzeitig ist vorgesehen, den Erdgasbezug langfristig durch den Ausbau von Photovoltaik und die Nutzung weiterer regenerativer Energien zu reduzieren bzw. zu ersetzen.



4.3.3 Biodiversität

Der Schutz der Biodiversität ist für den Erhalt stabiler Ökosysteme und natürlicher Lebensgrundlagen von großer Bedeutung. Wir sind uns bewusst, dass auch betriebliche Tätigkeiten Auswirkungen auf Arten, Lebensräume sowie Boden- und Gewässerökosysteme haben können. Unsere Betriebsstandorte befinden sich nicht in oder unmittelbar angrenzend an Gebiete mit hohem Biodiversitätswert oder besonderem Schutzbedarf. Dennoch ist es uns wichtig, mögliche Beeinträchtigungen vorsorgend zu vermeiden und die biologische Vielfalt auch an unseren Standorten gezielt zu fördern. Dazu halten wir geltende Umweltstandards ein, setzen geeignete Schutzmaßnahmen um und vermeiden insbesondere die Freisetzung umweltgefährdender Stoffe sowie Verunreinigungen von Luft, Boden und Gewässern. Ergänzend unterstützen wir durch konkrete Aktivitäten die Schaffung und den Erhalt von Lebensräumen am Standort und im regionalen Umfeld.

Unterstützung heimischer Insektenarten
Seit 2022 befindet sich im nördlichen Bereich des Biopharmaparks ein Bienenstand, in dem in Zusammenarbeit mit der TEW vier Bienenvölker angesiedelt wurden. Die vielfältige Vegetation auf dem Gelände bietet den Bienen während der gesamten Vegetationsperiode ein reichhaltiges Nahrungsangebot und schafft damit optimale Bedingungen für ihre Entwicklung. Durch ihre Bestäubungsleistung tragen die Bienenvölker aktiv zur Förderung der biologischen Vielfalt am Standort bei.
Zur weiteren Unterstützung heimischer Insektenarten wurden im Dezember zusätzliche Insektenhotels für Wildbienen errichtet. Der Schutz von Wildbienen besitzt eine hohe ökologische Bedeutung, da sie einen wesentlichen Beitrag zur Bestäubung zahlreicher Wild- und Kulturpflanzen leisten. Viele Wildbienenarten sind bereits ab dem frühen Frühjahr aktiv und übernehmen damit wichtige Bestäubungsleistungen zu einem Zeitpunkt, an dem Honigbienen oftmals noch nicht in gleichem Umfang unterwegs sind.
Die Förderung von Bestäubern ist Teil unseres Engagements für den Erhalt der Biodiversität und die Stärkung ökologischer Lebensräume am Unternehmensstandort.

Team-Event – Dübener Heide
Dank des Engagements unserer Mitarbeitenden der IDT und TEW fand ein ganz besonderes Team-Event statt: Die Entscheidung fiel auf die Pflege einer Waldwiese in der Dübener Heide.
Mit einer Fläche von über 40.000 Hektar bildet die Dübener Heide das größte zusammenhängende Waldgebiet im mitteldeutschen Flachland. Die durch eiszeitliche Prozesse geprägte Landschaft entwässert über natürliche Bachsysteme in Richtung Elbe und Mulde. Entlang dieser Gewässer haben sich bis heute Relikte historischer Landnutzungsformen erhalten, darunter die charakteristischen Waldwiesen.
Der Fliethbach mit seinen Quellbächen stellt ein naturnahes, von Wald umgebenes Fließgewässersystem dar, das nur in geringem Umfang ausgebaut wurde. Aufgrund seiner vielfältigen Lebensräume besitzt es einen hohen ökologischen sowie landschaftsästhetischen Wert. Der Bachlauf wird von naturnahen Waldgesellschaften begleitet und im Offenlandbereich von Auengehölzen, Feucht- und Nassbrachen sowie artenreichen Feuchtwiesen geprägt. Insbesondere die seitlichen Quellzutritte fördern die Ausbildung wertvoller Feuchtlebensräume am Rand der Aue. Darüber hinaus haben Biber durch ihre natürliche Gestaltungskraft strukturreiche Sukzessionsflächen geschaffen, die die ökologische Dynamik des Gewässersystems unterstützen.

Die Pflege und Entwicklung dieser strukturreichen Landschaftsausschnitte, insbesondere der bachbegleitenden Feuchtwiesen, trägt wesentlich zum Erhalt und zur Verbesserung wertvoller FFH-Lebensraumtypen bei. Durch den gezielten manuellen Freischnitt sowie die Lichtstellung von Offenland- und Waldrandstrukturen mittels Freischneider, Handsense und Räumgabel werden frische und feuchte Auenstandorte offengehalten. Diese Maßnahmen fördern die Artenvielfalt, stärken die Biodiversität und leisten einen wichtigen Beitrag zum langfristigen Schutz der ökologisch wertvollen Kulturlandschaft im Raum zwischen Reinharz und Kemberg.

Im Sommer stand dort erneut die Mahd zahlreicher Wiesen an – eine arbeitsintensive Aufgabe, bei der helfende Hände dringend benötigt wurden.
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.





World Cleanup Day 2025
Ein weiterer wichtiger Termin im Nachhaltigkeitskalender war der World Cleanup Day 2025 – ein internationaler Aktionstag, an dem Millionen Menschen weltweit gemeinsam ein Zeichen gegen Umweltverschmutzung setzen und aktiv Abfälle aus der Umwelt entfernen.

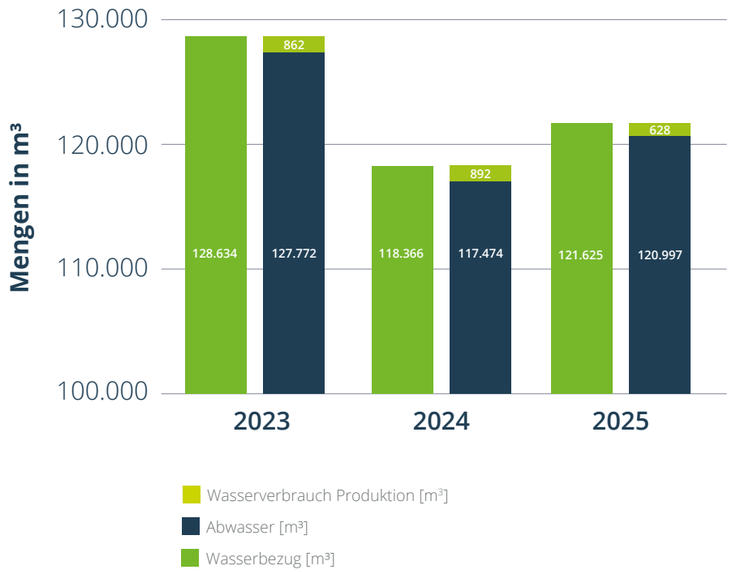
Mit ihrer Teilnahme leistete die IDT einen sichtbaren Beitrag zum Umwelt- und Ressourcenschutz. Gleichzeitig stärkte die gemeinsame Aktion den Teamzusammenhalt und förderte das Bewusstsein für nachhaltiges Handeln im beruflichen Alltag.
Dank des Engagements unserer Mitarbeitenden konnte ein wertvoller Beitrag zur Sauberkeit und Attraktivität des Unternehmensumfelds geleistet werden. Die Initiative verdeutlicht, dass Nachhaltigkeit nicht nur auf strategischer Ebene verankert ist, sondern durch konkrete Maßnahmen und persönliches Engagement aktiv gelebt wird. Der World Cleanup Day bietet damit eine wirksame Möglichkeit, Umweltverantwortung sichtbar zu machen und nachhaltige Werte im Unternehmen zu stärken.

4.3.4 Emissionen

An unserem Produktionsstandort Dessau- Roßlau verwenden wir spezielle Abgasanlagen, um Schadstoffe zu reduzieren oder zu eliminieren. Unsere gesamten Produktionstätigkeiten entsprechen den geltenden Emissionsrichtlinien. Emissionen von ozonabbauenden Substanzen (ODS) entstehen durch unsere Produktion nicht. Unser Umweltmanagement überwacht durch Messungen und Analysen regelmäßig signifikante luftverschmutzende Emissionen. Im Jahr 2025 beliefen sich die Stickstoffoxid-Emissionen (NOx) auf 8,8 Tonnen; Schwefeloxid-Emissionen (SOx) wurden mit 0,0 Tonnen erfasst.

4.4 Wasser und Abwasser

Wasser wird bei IDT insbesondere für den Betrieb technischer Anlagen, die Impfstoffherstellung einschließlich Reinigungs- und Sterilisationsprozessen sowie für sanitäre und soziale Bereiche benötigt.
IDT setzt gezielte Maßnahmen ein, um Wasser effizient zu nutzen und den Verbrauch zu reduzieren.
Im Mittelpunkt stehen die regelmäßige Prüfung und Optimierung der relevanten Versorgungs- und Produktionsprozesse sowie der Einsatz technischer Lösungen. Ergänzend sensibilisieren und schulen wir unsere Mitarbeitenden für einen sparsamen und verantwortungsvollen Umgang mit Wasser. Wie die Darstellung zeigt, geht vom gesamten Wasserbezug nur ein sehr kleiner Anteil in die hergestellten Produkte über. Der überwiegende Teil wird in den Produktions-, Reinigungs-, Sterilisations- und Versorgungsprozessen eingesetzt und anschließend als Abwasser abgeführt.
Der Wasserbezug erhöhte sich im Jahr 2025 gegenüber dem Vorjahr moderat von 118.366 m³ um rund 2,75 % auf insgesamt 121.625 m³, blieb damit jedoch deutlich unter dem Niveau des Basisjahres 2023. Da der Wasserbedarf der Prozesse je nach hergestelltem Produkt stark variiert, ist der leichte Anstieg von 2024 auf 2025 auf den jeweiligen Produktionsmix zurückzuführen.





4.4.1 Wasser

IDT wird am Standort Dessau- Roßlau von der TEW Servicegesellschaft mbH mit Trinkwasser versorgt. Die TEW betreibt seit 1984 ein Wasserwerk mit eigener Grundwasserförderung, in dem das geförderte Rohwasser nach dem aktuellen Stand der Technik und gemäß den geltenden gesetzlichen Anforderungen aufbereitet wird.
Zur Sicherstellung der Wasserqualität erfolgen im Wasserwerk regelmäßige Analysen durch ein akkreditiertes Labor sowie Kontrollen durch das Gesundheitsamt der Stadt Dessau-Roßlau.

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), biochemischer Sauerstoffbedarf (BSB5), abfiltrierbare Stoffe, extrahierbare lipophile Stoffe, Schwefelwasserstoff, adsorbierbare organisch gebundene Halogene (AOX), mikrobiologisches Bild, Schlammanalyse (pH-Wert, Feststoffe) (Analyse durch Prüflabor)

Die regelmäßigen Analysen bestätigen, dass die geltenden Grenzwerte für die überwachten Abwasserparameter zuverlässig eingehalten und deutlich unterschritten werden.

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.

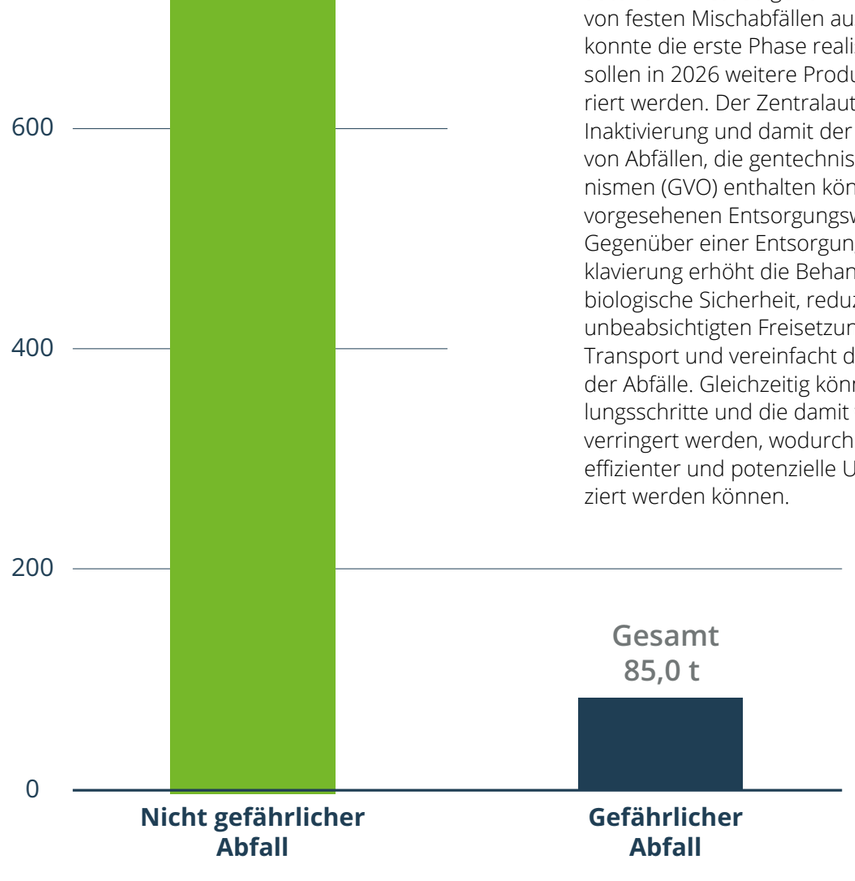
Durch angepasste Sammel- und Trennsysteme in den entsprechenden Bereichen und regelmäßige Schulungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine optimale Entsorgung erreicht.

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

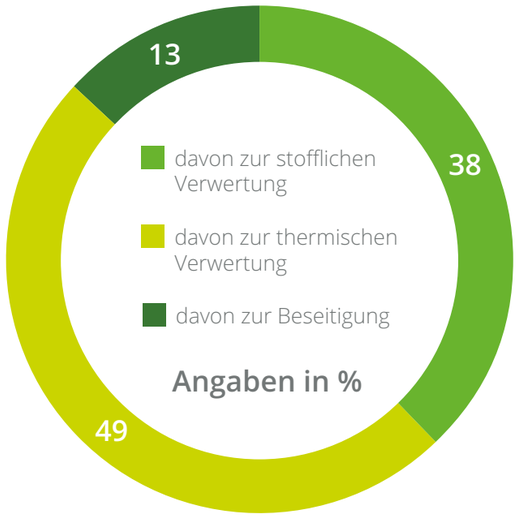
Über unser zentrales Abfallerfassungszentrum (AEZ) werden alle Abfälle gesammelt und an zertifizierte Entsorgungsunternehmen übergeben. Da das AEZ über einen Entsorgerstatus und eine Beförderungserlaubnis verfügt, übernimmt es auch die Abfälle der am Pharmapark ansässigen Standortpartner.

Im Oktober 2025 wurde am Standort ein Zentralautoklav in Betrieb genommen. Mit der Inaktivierung von festen Mischabfällen aus der DS-Produktion konnte die erste Phase realisiert werden. Sukzessiv sollen in 2026 weitere Produktionsbereiche integriert werden. Der Zentralautoklav dient der sicheren Inaktivierung und damit der Unschädlichmachung von Abfällen, die gentechnisch veränderte Organismen (GVO) enthalten können, bevor diese den vorgesehenen Entsorgungswegen zugeführt werden. Gegenüber einer Entsorgung ohne vorherige Autoklavierung erhöht die Behandlung am Standort die biologische Sicherheit, reduziert das Risiko einer unbeabsichtigten Freisetzung während Lagerung und Transport und vereinfacht die sichere Handhabung der Abfälle. Gleichzeitig können externe Behandlungsschritte und die damit verbundenen Transporte verringert werden, wodurch Entsorgungsprozesse effizienter und potenzielle Umweltbelastungen reduziert werden können.

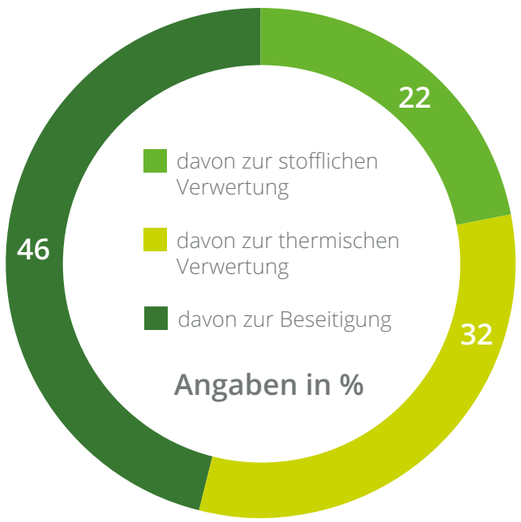
Erzeugte Abfälle 2025



Verteilung nicht gefährlicher Abfall nach Entsorgungsart



Verteilung gefährlicher Abfall nach Entsorgungsart



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.

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 37 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.
Die von IDT erzeugte Abfallmenge ist im Jahr 2025 deutlich gesunken. Die Gesamtmenge reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr um circa 11 % auf 906 t.

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.

Nach 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 Schadenspotenzial 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 45001 aufzubauen, welches im Jahr 2026 zertifiziert werden soll.

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 2025 hat IDT 124 neue Mitarbeitende eingestellt.

In einer unabhängigen Umfrage des „Stern“ (Ausgabe 01/2025) belegte die IDT Biologika GmbH 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 und studentische Mitarbeiter sowie mit der Schwerbehindertenvertretung.

Bei den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten handelt es sich um Kolleginnen und Kollegen, welche ehrenamtlich die Interessen der Gewerkschaft im Betrieb bzw. die Interessen der Mitarbeiter bei der Gewerkschaft vertreten. Derzeit besteht der Vertrauensleutekörper aus 11 Personen aus verschiedenen Abteilungen des Unternehmens. In 14-tägig stattfindenden Sitzungen werden die gewerkschaftlichen Themen sowie Aktionen z.B. zu Tarifvertragsverhandlungen besprochen. In quartalsweisen 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.



Quelle: Stern, 01/2025

Pharma und Medizintechnik

Platz	Arbeitgeber	Hauptsitz	Anzahl der Mitarbeiter	Score	
1	Boehringer Ingelheim	Ingelheim am Rhein	18000	82,54	
2	Biontech	Mainz	~500	80,91	
3	Bionerica	Neumarkt in der Oberpfalz	1000	80,90	
4	Roche	Grenzach-Wyhlen	18200	78,96	2
5	Glaxo Smith Kline	München	3000	78,39	3
6	Bayer	Leverkusen	22172	77,89	4
7	Siemens Healthineers	Forchheim	18211	77,39	52
8	Zeiss	Oberkochen	20067	77,16	61
9	Philips Deutschland	Hamburg	1520	76,09	85
10	Karl Storz	Tuttlingen	3800	75,35	108
11	Bosch Rexroth	Lohr am Main	14200	75,10	113
12	Merck	Darmstadt	12000	74,90	119
13	B. Braun	Melsungen	15447	74,45	139
14	Merz	Frankfurt am Main	1304	73,45	186
15	IDT Biologika	Dessau-Roßlau	1700	73,15	198
16	Dräger	Lübeck	8638	73,10	200
17	Stada Arzneimittel	Bad Vilbel	1700	72,90	209
	Agilent Technologies	Waldbronn	1400	72,58	219
	Vetter	Ravensburg	6300	71,93	255
	ra-Zeneca	Hamburg	1200	71,36	287
	us	Hanau	4916	71,23	296
		Wiesbaden	3000	71,23	297
		Berlin	2800	71,21	298
		Bad Homburg	93095	71,09	307

Gehalt und Konditionen

Durch unsere Tarifanbindung an die IGBCE stellen wir eine gerechte und transparente Vergütung sicher. 89 % unserer Belegschaft sind tariflich beschäftigt. Neben dem Grundgehalt ist eine Jahressonderleistung, Urlaubsgeld sowie die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge mit jährlichem Arbeitgeberanteil enthalten. Außerdem ist eine Vielzahl an Zuschlägen, Zulagen sowie Bestimmungen zu den Arbeitsbedingungen tariflich geregelt. 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 einem Trauerfall 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.





Mitwirkung und Mitgestaltung

Teamevent- Engagement, Spenden und Sponsoring

Unter dem Motto „Gemeinsam Gutes tun“ stand in diesem Jahr unser Mitarbeiter-Weihnachtsmarkt, der eindrucksvoll das soziale Engagement und den Teamgeist unserer Belegschaft widerspiegelt. Mit viel Herzblut gestalteten unsere Mitarbeitenden liebevoll selbstgemachte Produkte und boten eine Vielzahl kulinarischer Highlights an. Bereits in der Vorwoche wurde gemeinschaftlich gebacken – mit großem Einsatz, viel Freude und wachsender Vorfreude auf das Event.

Durch den Verkauf der angebotenen Produkte konnte ein Betrag von rund 3.300 Euro erzielt werden. Dieser wurde durch die CEOs von IDT sowie unseres Standortpartners TEW jeweils großzügig verdoppelt. So entstand eine Gesamtsumme von 10.000 Euro, die an den Verein „Lila Wolke – Ambulanter Kinder- und Jugendhospizdienst“ in Dessau-Roßlau gespendet wurde.

Der Verein begleitet mit großem Engagement und unter Einbindung zahlreicher Ehrenamtlicher schwerkranke Kinder und Jugendliche sowie deren Familien in herausfordernden Lebenssituationen. Neben der Unterstützung im Alltag umfasst die Arbeit insbesondere die Begleitung in Abschiedsphasen sowie eine professionelle Trauerbegleitung.

Das Engagement unserer Mitarbeitenden zeigt, wie gemeinschaftliche Aktionen einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten können. Es unterstreicht zugleich die Bedeutung von sozialer Verantwortung als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Teamevent – Dessauer Firmenlauf

Im Rahmen unseres Engagements für Gesundheitsförderung, Mitarbeiterzufriedenheit und Teamzusammenhalt nahm IDT am Dessauer Firmenlauf im Stadtpark teil. Die Veranstaltung bot bei besten Wetterbedingungen ideale Voraussetzungen für sportliche Aktivitäten, persönliche Begegnungen und ein gemeinsames Teamerlebnis außerhalb des Arbeitsalltags.

Mit rund 80 Teilnehmenden und insgesamt 21 Teams stellte IDT eine der größten Gruppen unter den 232 teilnehmenden Teams. Die hohe Beteiligung unterstreicht das große Interesse unserer Mitarbeitenden an gemeinschaftlichen Aktivitäten und verdeutlicht den starken Zusammenhalt innerhalb des Unternehmens. Die Teams setzten sich aus Beschäftigten unterschiedlicher Fachbereiche und Hierarchieebenen zusammen – von Auszubildenden bis hin zu langjährig erfahrenen Mitarbeitenden – und wurden zusätzlich durch Gäste unterstützt.

Neben der sportlichen Leistung stand insbesondere die bereichsübergreifende Vernetzung im Mittelpunkt. Die Veranstaltung bot zahlreiche Gelegenheiten zum Austausch und förderte die Zusammenarbeit über Abteilungsgrenzen hinweg.

Kreative Teamnamen wie „Deadline Crasher“, „DADADA“, „K(r)ampfadern“, „Selbstläufer“ oder „Run for Fun“ spiegelten die positive Atmosphäre und das hohe Engagement der Teilnehmenden wider.

Auch sportlich konnte IDT beachtliche Erfolge erzielen:
1. Platz in der Kategorie „Größtes Team“
2. Platz in der Kategorie „Männer-Team“ für das „Sp(r)itzen-Team“ mit einer Bestzeit von 31:03 Minuten

Die Teamdistanz von insgesamt zehn Kilometern, aufgeteilt auf vier Etappen von jeweils 2,5 Kilometern, wurde von allen Teilnehmenden mit großem Einsatz, Fairness und gegenseitiger Unterstützung erfolgreich absolviert.

Der Dessauer Firmenlauf hat sich erneut als wertvolle Maßnahme zur Förderung von Gesundheit, Motivation und Teamgeist erwiesen. Die hohe Beteiligung sowie die erzielten Erfolge zeigen, welchen Beitrag gemeinschaftliche Aktivitäten zur Stärkung einer positiven und nachhaltigen Unternehmenskultur leisten können. Der gemeinsame Ausklang der Veranstaltung bot darüber hinaus Gelegenheit für persönliche Gespräche, gegenseitige Wertschätzung und das Feiern der gemeinsamen Leistungen.





Teamevent – Firmenstaffel Magdeburg
Im Rahmen unseres Engagements für Gesundheitsförderung, Teamzusammenhalt und Mitarbeitermotivation nahm IDT an der Firmenstaffel im Elbauenpark Magdeburg teil. Trotz wechselhafter Wetterbedingungen gingen rund 8.500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer motiviert an den Start. Mit vier Teams und insgesamt 20 Läuferinnen und Läufern war auch IDT vertreten und setzte ein weiteres Zeichen für gelebte Gesundheitsförderung und gemeinschaftliches Engagement.
Die Veranstaltung vereinte bis zu 1.000 Teams, die sich auf einer Gesamtdistanz von fünfmal drei Kilometern sportlich miteinander maßen. Neben dem Wettbewerb standen insbesondere Teamgeist, gegenseitige Unterstützung und das gemeinsame Erlebnis im Vordergrund. Die bereichsübergreifende Teilnahme förderte den Austausch unter den Mitarbeitenden und stärkte die Zusammenarbeit über den Arbeitsalltag hinaus.

In einem starken Teilnehmerfeld erzielten die IDT-Teams beachtliche Ergebnisse:
- Develop(rent): Platz 312 von 577 Teams in der Kategorie Mixed
- Midtläufer: Platz 533 von 577 Teams in der Kategorie Mixed
- DADADA: Platz 146 von 577 Teams in der Kategorie Mixed
- Sp(r)itzenteam: Platz 9 von 343 Teams in der Kategorie Herren

Den gelungenen Abschluss der Veranstaltung bildete die gemeinsame Teilnahme an der After-Run-Veranstaltung. In entspannter Atmosphäre bot sich die Gelegenheit, die sportlichen Leistungen zu würdigen, persönliche Kontakte zu vertiefen und den Teamgedanken weiter zu stärken.
Die Firmenstaffel Magdeburg leistete damit einen wertvollen Beitrag zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden, zur Steigerung der Mitarbeitermotivation sowie zur nachhaltigen Stärkung des Zusammenhalts innerhalb des Unternehmens. Solche gemeinsamen Aktivitäten unterstützen eine positive Unternehmenskultur und fördern das Miteinander über Abteilungs- und Standortgrenzen hinweg.





Teamevent – Drachenbootrennen in Dessau-Roßlau
Im Rahmen unseres Engagements für Gesundheitsförderung, Teamzusammenhalt und Mitarbeitermotivation nahm IDT am Fun- und Firmencup im Drachenbootrennen teil. Die Veranstaltung bot den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sportliche Aktivität mit gemeinschaftlichem Erleben zu verbinden und den Teamgeist über Abteilungsgrenzen hinweg zu stärken.
Bereits in den Wochen vor dem Wettkampf bereiteten sich die Teilnehmenden gemeinsam auf das Rennen vor. Die regelmäßigen Trainingseinheiten förderten nicht nur die körperliche Fitness, sondern auch Koordination, Kommunikation und Zusammenarbeit. Damit leistete die Vorbereitung einen wertvollen Beitrag zur Stärkung des bereichsübergreifenden Austauschs und des Wir-Gefühls innerhalb des Unternehmens.

Neben sportlicher Leistungsfähigkeit waren insbesondere Synchronisation, Teamwork und gegenseitige Unterstützung entscheidende Erfolgsfaktoren. Nach der erfolgreichen Qualifikation über vier Läufe à 250 Meter gingen die Teams in den Rennklassen „Fun“ und „Fun-Sport“ an den Start und erzielten in einem starken Teilnehmerfeld beachtliche Ergebnisse.

In der Kategorie Fun-Sport (1.000 Meter) erreichte das Team mit einer Zeit von 11:05,3 Minuten den 8. Platz und lag damit lediglich 53 Sekunden hinter dem Siegerteam. In der Kategorie Fun (500 Meter) wurde mit einer Zeit von 8:27,3 Minuten ein hervorragender 4. Platz erzielt – nur fünf Sekunden hinter dem erstplatzierten Team.

Das Drachenbootrennen trug wesentlich zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden, zur Stärkung des Teamzusammenhalts sowie zur Steigerung der Mitarbeitermotivation bei. Gleichzeitig verdeutlicht die Veranstaltung den Stellenwert gemeinschaftlicher Aktivitäten für eine positive Unternehmenskultur und ein nachhaltiges Personalmanagement. Durch das gemeinsame Training und die Teilnahme am Wettbewerb wurden Zusammenarbeit, Identifikation mit dem Unternehmen und soziale Vernetzung nachhaltig gefördert.

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 des Mobbings gehen wir entschieden vor. Bei der Einstellung und Entwicklungsförderung unserer Beschäftigten halten wir uns an die Vorgaben des AGG und tolerieren keine Form 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 18 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.

Zum 31. Dezember 2025 beschäftigte IDT insgesamt 41 Mitarbeitende mit einer Behinderung. Dies entspricht 2,6 % der insgesamt 1.597 Beschäftigten. 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)

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 64 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+).

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 2025 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.



Von links nach rechts: Philipp Scholl, Anabel-Marie Lampe, Jana Gläsner, Sandra Berendt, Celina Lehmann (nicht auf dem Bild)

Duales Studium

IDT bietet die Möglichkeit des dualen Studiums in den Fachrichtungen:

- Pharmatechnik,
- Biotechnologie,
- Betriebswirtschaftslehre (Schwerpunkt Personalmanagement),
- Wirtschaftsinformatik.

Aktuell sind 11 duale Studenten bei der IDT beschäftigt.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Im Jahr 2025 sind 10 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, Erarbeiten 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-tägigen Rhythmus finden JAV Sitzungen statt, in denen 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 jährlich ermittelten Schulungsbedarfs werden interne und externe Präsenz- sowie Online-Schulungen geplant und durchgeführt. Ergänzend stehen den Mitarbeitenden individuell konzipierte Entwicklungspläne zur Verfügung. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 12.079 Trainingsstunden erfasst; dies entspricht durchschnittlich 7,6 Stunden je Mitarbeitendem.

Die Schulungen umfassten unter anderem die Bereiche Pharmakovigilanz, Human Resources sowie weitere fach- und tätigkeitsbezogene Themen.

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 neu geschaffene 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

Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter sind 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.

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

Tag der Arbeitssicherheit 2025 – Arbeitsschutz erlebbar machen

Zur Stärkung des Sicherheitsbewusstseins und zur Förderung von Gesundheit am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg fand der „Tag der Arbeitssicherheit“ statt.
Ziel des Aktionstags war es, Arbeitsschutz praxisnah und interaktiv zu vermitteln. Auf Grundlage von Mitarbeiterfeedback wurden die Inhalte stärker auf konkrete Alltagssituationen ausgerichtet und durch erlebnisorientierte Formate ergänzt. Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, sich an zahlreichen Stationen aktiv einzubringen, sicherheitsrelevante Situationen realitätsnah zu erproben und direkt mit Expertinnen und Experten in den Austausch zu treten.

Das vielfältige Programm wurde durch interne Fachbereiche sowie externe Partner unterstützt und deckte ein breites Spektrum des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ab. Dazu gehörten unter anderem:

- **Praktische Löschübungen,** die den sicheren Umgang mit Feuerlöschern vermittelten
- **Simulationen zur Unfallprävention**, z. B. zur Vermeidung von Stürzen und Stolperunfällen
- **Gesundheitschecks** mit Fokus auf Blutdruck, Blutzucker und Cholesterin
- **Erste-Hilfe-Trainings** sowie Angebote zu Stressbewältigung und mentaler Gesundheit
- **Informationen zum Brand- und Katastrophen_schutz** sowie Präventionsmaßnahmen im Arbeitsalltag
- **Bewegungsangebote**, wie ein Schnupperklettern zur Förderung von Fitness und Koordination

Der Aktionstag schuf eine Plattform für Dialog und Sensibilisierung und machte deutlich, dass Arbeitssicherheit integraler Bestandteil der Unternehmenskultur ist. Sicherheit wird dabei nicht als isolierte Maßnahme verstanden, sondern als gemeinschaftliche Verantwortung und wesentlicher Beitrag zu Qualität, Gesundheit und erfolgreicher Zusammenarbeit.
Aufgrund der hohen Nachfrage werden ausgewählte Angebote im Jahresverlauf fortgeführt, darunter Workshops zur Stressbewältigung, Gesundheitschecks sowie praxisorientierte Schulungen für Brandschutzhelfer. Dies unterstreicht den nachhaltigen Ansatz, Impulse aus dem Aktionstag langfristig im Arbeitsalltag zu verankern.

Der „Tag der Arbeitssicherheit“ leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Förderung einer aktiven Sicherheitskultur, zur Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden und zur kontinuierlichen Weiterentwicklung von Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen.

Arbeitsmedizinische Dienste

IDT verfügt über zwei Betriebsärzte, die im Wechsel an den Standorten 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 aktuell 19 BGM-Maßnahmen zu 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. Allein in 2025 haben über 2000 Teilnahmen an BGM-Maßnahmen stattgefunden, was einer BGM-Teilnahmerate von 1,26 je Mitarbeiter entspricht.

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 zu 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 sowie ein Angebot zum Erkennen von Zuckerfallen. 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 2025 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.

Unsere hohen Qualitäts- und Sicherheitsstandards werden durch ein umfassendes Qualitätsmanagement und regelmäßige externe Prüfungen abgesichert. Im Jahr 2025 wurden 14 kundenseitige Due-Diligence-Audits sowie drei Qualitätsinspektionen durch Gesundheitsbehörden durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Prüfungen bestätigen die zuverlässige Umsetzung unserer etablierten Qualitätsprozesse und unterstreichen unseren hohen Anspruch an Produktsicherheit und regulatorische Compliance. Im gesamten Berichtsjahr wurden keine Auffälligkeiten festgestellt, die einen Produktrückruf erforderlich gemacht hätten. Entsprechend lag sowohl die Anzahl der Produktrückrufe als auch die Zahl der davon betroffenen Produkteinheiten bei null.



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 Potenziale 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 Richtung 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 kundenbezogenen Anforderungen.

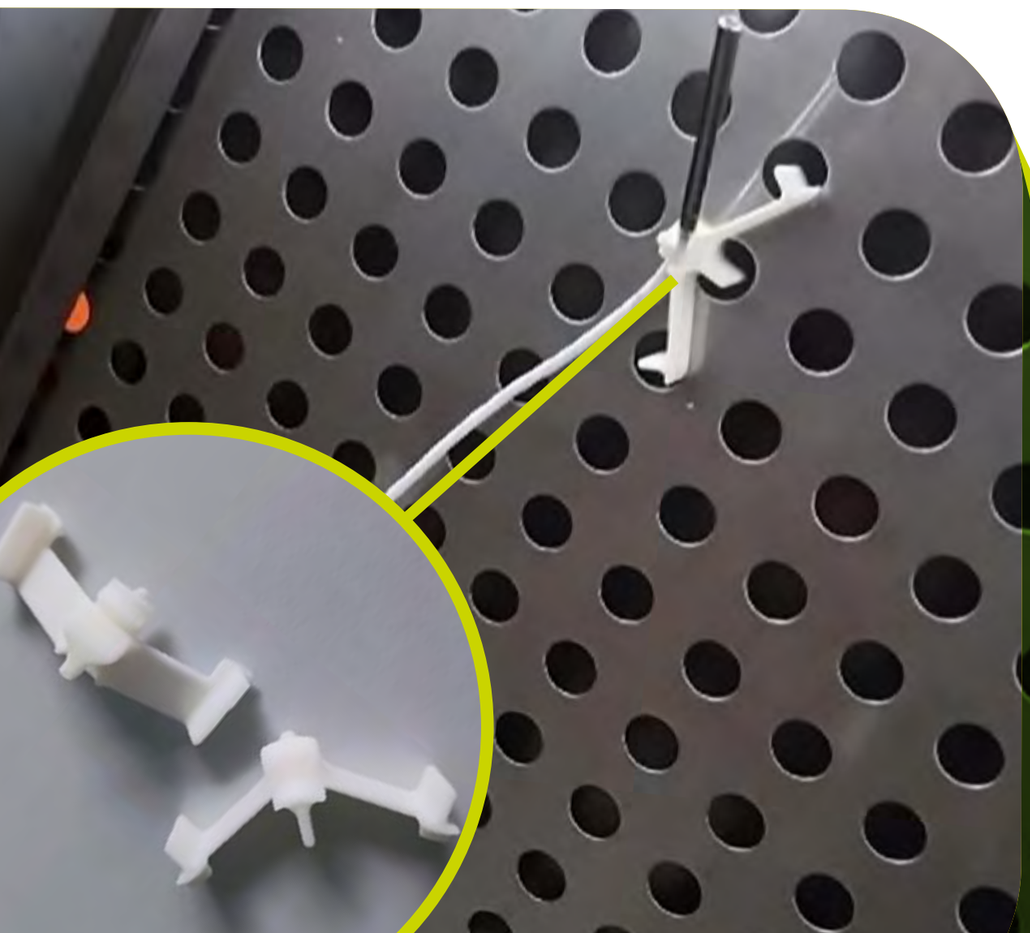
Auch der Bestand an Tiefkühltruhen zu Lagerzwecken soll zeitnah reduziert werden bzw. langfristig komplett entfallen.

Die 3D-Konstruktion und der 3D-Druck sind in der IDT bereits etabliert und können bei Bedarf von den Fachabteilungen angefragt werden. Für das Jahr 2025 war die Anfertigung von Haltern für CO_2- und Temperatursensoren vorgesehen, die individuell auf die jeweiligen Prozesse abgestimmt sind. Diese Halter gewährleisten eine stabile und unveränderliche Positionierung der Sonden am qualifizierten Messpunkt im Brutschrank, ohne dass beispielsweise Bereiche der Lochplatte abgedeckt werden müssen.









Eine weitere wichtige Entwicklung im Jahr 2025 ergab sich aus der Anschaffung einer neuen Schlauchbeutelmaschine, die Papier anstelle von Kunststoff für die Beutelherstellung verwendet. Um Beschädigungen durch Herunterfallen während des Betriebs oder Transports zu vermeiden, wurde eine geeignete Halterung konstruiert. Dabei mussten die Befestigungselemente so gestaltet werden, dass die Maschine bei Bedarf schnell und unkompliziert für Wartungs- oder Reparaturarbeiten entnommen werden kann. Hierfür wurden zwei runde Schalenelemente entsprechend den Maschinenmaßen gefertigt, die auf dem Wagen montiert sind und ein einfaches sowie sicheres Einsetzen der Schlauchbeutelmaschine ermöglichen.

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 interner Prozesse verfolgt, um einerseits ökologische Vorteile zu erzielen und andererseits die Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. In den vergangenen Jahren wurde bereits zahlreiche Dokumente digitalisiert, was unter anderem zu einem reduzierten Papierverbrauch und einer verbesserten Dateninteg-rität geführt hat. Diese Digitalisierung wurde auch im Jahr 2025 weiter vorangetrieben.
Ein großes Einsparpotenzial wird sich aus der Energieeinsparung der Drucker ergeben.



7.2 Soziale und ökologische Anforderungen an Lieferanten

Im Sinne eines Sustainable Procurement sind bei der Wahl unserer Lieferanten und Dienstleister soziale, ökologische und ökonomische 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 in Einklang stehen. Im Jahr 2025 konnte die Abdeckung des Einkaufsvolumens mit einem geprüften Lieferantenkodex um 7 % auf insgesamt 90 % gesteigert werden. Unser Anspruch ist es, diese Abdeckung in den kommenden Jahren weiter zu erhöhen.

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 seit 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.

80 % und damit der Großteil unseres Einkaufsvolumens 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 Menschenrechtsbeauftragten eingeführt. Diese Schulung wird dazu beitragen, das Bewusstsein für die Bedeutung nachhaltiger Beschaffungspraktiken zu schärfen und ihr 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 2025 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	10; 12	
	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	8-13	
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; 9	
	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	8	Nach AktG nur für die Aktiengesellschaft geregelt
	GRI 2-15: Interessenkonflikte	8; 17; 24; 25	Wird in den Compliance Schulungen vom Grundsatz her behandelt.
	GRI 2-16: Übermittlung kritischer Anliegen	24; 25	
	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	47	Nach AktG nur für die Aktiengesellschaft geregelt; Unternehmensbezogener Verbandstarif vorhanden, für AT-MA BV-Entgeltsystematik
	GRI 2-20: Verfahren zur Festlegung der Vergütung	46; 47	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	20; 21	
Einbindung von Stakeholdern			
	GRI 2-29: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	12	
3	GRI 2-30: Tarifverträge	46; 47; 52; 56	
Wesentliche Themen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
	GRI 3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	12	
	GRI 3-2: Liste der wesentlichen Themen	12; 13; 14	
Klimaschutz			
7-9	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	24; 34; 39	
	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	12; 15-19; 30-32; 34-39	
	GRI 302: Energie 2016		
7, 8	GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	34-39	
8	GRI 302-3: Energieintensität	34-39	
8	GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	15-19; 34-39	
	GRI 305: Emissionen 2016		
7, 8	GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	31; 32	
7, 8	GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	31; 32	
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	31	
8, 9	GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen	15; 31; 32	
Umweltschutz			
7-9	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	29-30	
	GRI 303: Wasser und Abwasser 2018		
7, 8	GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	39; 40	
7, 8	GRI 303-2: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	39; 40	
8	GRI 303-3: Wasserentnahme	39; 40	
8	GRI 303-4: Wasserrückführung	39; 40	
8	GRI 303-5: Wasserverbrauch	15; 39; 40	
	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	36-38	
7-9	GRI 304-2: Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	15; 36-38	
	GRI 305: Emissionen 2016		
7, 8	GRI 305-6: Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)	39	
7, 8	GRI 305-7: Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	39	Siehe jährlicher Umweltbericht
	GRI 306: Abfall 2020		
8	GRI 306-1: Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	19; 41-43	
8	GRI 306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	41-43	
8	GRI 306-3: Angefallener Abfall	41-43	
8	GRI 306-4: Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	41-43	
8	GRI 306-5: Zur Entsorgung bestimmter Abfall	41-43	
	GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	41-43	
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	22-27	
	GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016		
10	GRI 205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	24	
10	GRI 205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	22-27	
	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; 13	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	62-65	
	GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016		IDT stellt keine eigenen Produkte her - Lohnauftragsunternehmen
Beschäftigte			
1, 3, 6	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	44-46	
	GRI 401: Beschäftigung 2016		
6	GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	44-46	
	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	52	
	GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016		
6	GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	57	
6	GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	17; 18	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	52; 53	
6	GRI 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	52; 53	
	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	67; 68	
	GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016		
	GRI 204-1: Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	69	
	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
7, 8	GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	67; 68; 69	Verankert im Lieferantenkodex und Lieferantenbewertung
7, 8	GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	67; 68; 69	Verankert im Lieferantenkodex
	GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	67; 68; 69	
1-6	GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	67; 68; 69	Verankert im Lieferantenkodex
1-6	GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	67; 68; 69	Verankert im Lieferantenkodex
Menschenrechte			
2-5	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	22-25	
	GRI 408: Kinderarbeit 2016		
2, 5	GRI 408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	12; 22; 67; 68	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; 22; 67; 68	Verankert im Unternehmens- und Lieferantenkodex
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
1	GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	44; 45	
	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
	GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	44; 45	
	GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	43; 44; 58-61	
	GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste	58-61	
	GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	46; 58-61	
	GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	22; 43; 60; 61	
	GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	16; 17; 48-51; 58-61	
	GRI 403-7: Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	68-69	
	GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	17; 18; 43; 45; 58	
	GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen	17; 18; 43-45; 58	
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		Finanzberichterstattung erfolgt über SK Biosciences im Unternehmensregister
	GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
	GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen		Finanzberichterstattung erfolgt über SK Biosciences im Unternehmensregister

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 09-2026