

# NACHHALTIGKEITS- BERICHT

2021/22

# INHALT

## FÜHRUNG & VERANTWORTUNG

- 3 **Vorwort**
- 4 **Best-Practice-Beispiele**
- 6 **Verantwortliche Unternehmensführung**
  - 6 Unternehmensporträt
  - 7 Nachhaltigkeitsmanagement

## UNSERE SCHWERPUNKTE

- 11 **Compliance & Lieferkette**
  - 11 Compliance
  - 13 Sichere Prozesse
  - 14 Lieferkettenmanagement
- 15 **Umwelt & Klima**
  - 15 Energie und Emissionen
  - 18 Materialeinsatz
  - 19 Abfall

- 21 **Mitarbeitende & Gesellschaft**
  - 21 Beschäftigung und Chancengleichheit
  - 23 Entwicklung und Weiterbildung
  - 24 Dialog und Zusammenarbeit
  - 25 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
  - 26 Gesellschaftliches Engagement

## WEITERE INFORMATIONEN

- 28 Berichtsprofil
- 29 Liste der wesentlichen Themen
- 30 Zahlen und Fakten
- 33 GRI-Inhaltsindex
- 37 Impressum

# VORWORT



**SVEN SEIDEL** Vorsitzender des Vorstands

» Als führender Gesundheitsdienstleister in Europa tragen wir zur Gesundheit und zum Wohlbefinden der Menschen bei – zu unserer Verantwortung zählt aber auch ein möglichst nachhaltiges Wirtschaften. Deshalb haben wir 2021 eine neue Nachhaltigkeitsagenda auf den Weg gebracht, mit fünf Fokusthemen: Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft, verantwortungsvolle Lieferkette, Vielfalt und Chancengleichheit sowie gesellschaftliches Engagement. Sukzessive werden wir diese Agenda nun mit Leben erfüllen und Ziele sowie Maßnahmen erarbeiten. Unsere europäischen Landesgesellschaften setzen bereits zahlreiche vielversprechende Projekte um, etwa beim Transport mit alternativen Antrieben.



**STEVE ANDERSON** Mitglied des Vorstands Operations & Logistics/Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit

» Wir sind davon überzeugt, dass der wirtschaftliche Erfolg unseres Unternehmens untrennbar mit sozialer und ökologischer Verantwortung einhergeht. Im Bereich Nachhaltigkeit steigen die Erwartungen unserer Kunden, Beschäftigten und Investoren – sowie auch die regulatorischen Anforderungen. Um dem gerecht zu werden, wollen wir künftig noch enger mit unseren Geschäftspartnern und Stakeholdern entlang der Wertschöpfungskette zusammenarbeiten.

# BEST-PRACTICE-BEISPIELE AUS DEN PHOENIX LÄNDERN

## 🇮🇹 RESSOURCEN SCHONEN MIT RECYCLINGWANNEN

Für den Transport von Arzneimitteln und anderen Gesundheitsprodukten verwendet die PHOENIX group wiederverwertbare Kunststoffwannen – künftig sollen fast alle dieser Wannan aus Recyclingmaterial bestehen. Die italienische Tochtergesellschaft Comifar hat als erste mit der Umstellung begonnen: Alle 2021 am Standort Novate gekauften Behälter sind aus 100 Prozent recyceltem Kunststoff. So konnten in einem Jahr 11 Tonnen Kunststoff eingespart werden. Vier weitere Landesgesellschaften haben erfolgreich Tests durchgeführt. Schritt für Schritt werden an allen PHOENIX Standorten Behälter aus wiederverwertetem Material getestet und eingesetzt. Wenn die Umstellung abgeschlossen ist, will die PHOENIX group konzernweit jährlich 750 Tonnen Kunststoff einsparen. Künftig sollen ausrangierte Wannan zudem wieder in den Recyclingkreislauf gelangen.



## 🇳🇱 MIT DEM SOLAR-BIKE ARZNEIMITTEL LIEFERN

Die niederländische Landesgesellschaft liefert in Rotterdam Arzneimittel mit Hilfe von Sonnenenergie – mit dem SunRider, dem ersten Cargo-E-Bike, das sich während der Fahrt mit Solarenergie auflädt. Der SunRider holt Medikamente am BENU Hub in Rotterdam ab und liefert sie an Kunden aus. Falls die Sonne nicht scheint, kann er auch über das Stromnetz aufgeladen werden. Mittlerweile sind bereits vier weitere Solar-Bikes in den Niederlanden unterwegs.



## 🇲🇰 SCHULUNGSTOOL ZUM ABFALLMANAGEMENT



Die mazedonische Landesgesellschaft schult all ihre Beschäftigten jährlich zum richtigen Umgang mit Abfall – zum Beispiel, welche Arten bei der PHOENIX group erzeugt werden und wie dieser sachgemäß entsorgt bzw. recycelt wird, um Ressourcen zu schonen. So kann jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter einen aktiven Beitrag zu mehr Umweltschutz leisten.

## 🇩🇰 KREISLAUFWIRTSCHAFT IN APOTHEKEN

An einem von Novo Nordisk initiierten Recyclingprojekt in der Wertschöpfungskette nimmt die dänische Landesgesellschaft Nomeco teil: Kunden können dort seit 2020 gebrauchte Einweg-Insulin-Pens an ausgewählten Apotheken zurückgeben – und Nomeco holt die Pens ab. Weil die Apotheken sowieso beliefert werden, fallen bei der Abholung keine zusätzlichen Transportemissionen an. Nomeco lagert die Pens und von Novo Nordisk beauftragte Transportunternehmen bringen sie regelmäßig zu einer speziellen Recyclinganlage. Dadurch soll die Verbrennung medizinischer Abfälle reduziert und ein verstärktes Recycling ermöglicht werden: Das Glas im Inneren der Stifte und der Kunststoff außen sind sehr hochwertig. Es ist geplant, dass weitere Landesgesellschaften an dem Projekt teilnehmen.



**PenCycle**

## 🇨🇪 GEMEINSAM BÄUME PFLANZEN

Zusammen etwas Gutes für die Umwelt tun, das Gelände der tschechischen Zentrale begrünen und dabei Spaß haben: Das alles war Teil der Familien-Baumpflanzaktion, zu der die tschechische Landesgesellschaft ihre Beschäftigten aufgerufen hatte. Gemeinsam mit ihren Familien pflanzten Kolleginnen und Kollegen Bäume und Sträucher auf dem Firmengelände in Prag.



## 🇫🇷 ENERGIE SPAREN AUF DEM DACH



Im Sommer kann es auf Dachflächen sehr heiß werden, die Klimaerwärmung verstärkt dies noch. 70 Grad zeigte das Thermometer auf dem Dach einer Lagerhalle in Clermont-Ferrand. Um Energie zu sparen, hat die französische Landesgesellschaft dort verschiedene Renovierungsmaßnahmen umgesetzt. So wurde das Dach unter anderem mit einer reflektierenden Membran überzogen, die es zusätzlich auch gegen Nässe abdichtet. Mit dieser „Cool-Roof Solution“ kann die Temperatur um 6 bis 10 Grad Celsius gesenkt werden, dadurch werden 20 bis 30 Prozent der Energie für Klimaanlage eingespart.

# VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

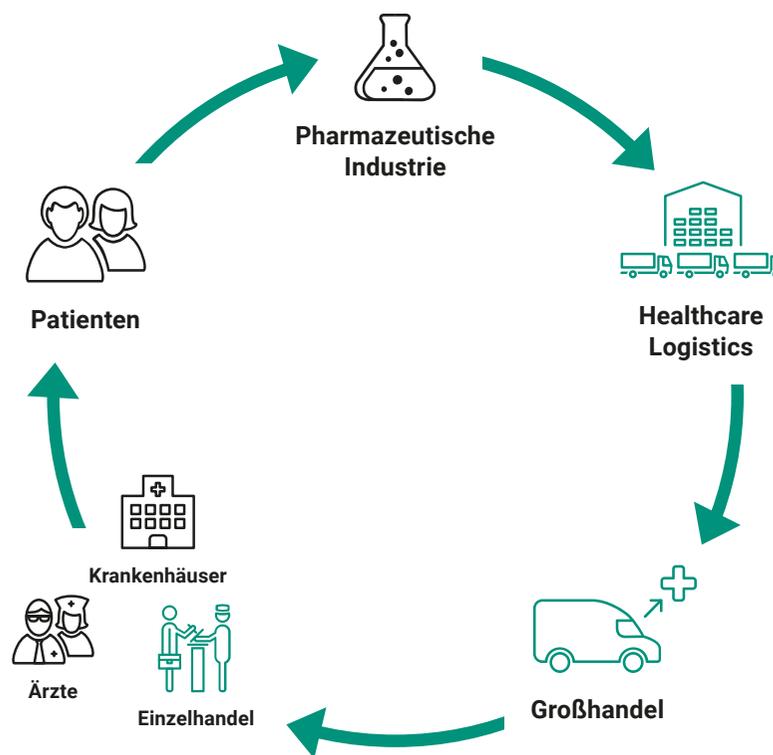
Die PHOENIX group ist ein europaweit führender Gesundheitsdienstleister. Wir wollen einen Beitrag für eine gesunde und lebenswerte Zukunft leisten – und wirken darauf hin, Nachhaltigkeit verstärkt in unsere Prozesse zu integrieren. Deshalb haben wir im Berichtsjahr eine unternehmensweite Nachhaltigkeitsagenda mit verschiedenen Fokusthemen definiert.

## UNTERNEHMENSPORTRÄT

Die PHOENIX group mit Hauptsitz in Mannheim ist ein führender Gesundheitsdienstleister und gehört zu den größten Familienunternehmen in Europa. Das Kerngeschäft des Unternehmens ist der Pharmagroßhandel, der Apothekeneinzelhandel und die Healthcare-Logistik. Daneben sind Tochterunternehmen in ergänzenden Geschäftsfeldern tätig – und bieten Dienstleistungen für die pharmazeutische Industrie, Logistiklösungen und Apotheken-Warenwirtschaftssysteme an. Mit fast 40.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leistet die PHOENIX group einen wichtigen Beitrag für eine umfassende Gesundheitsversorgung in Europa.

Die PHOENIX group ist in 26 europäischen Ländern aktiv. Im Kerngeschäft betreibt sie 158 Distributionszentren und mehr als 2.800 eigene Apotheken. Sie verfügt damit über ein sehr diversifiziertes Länderportfolio. Deutschland trägt als größter Markt über ein Drittel zum Konzernumsatz bei. Der konzernweite Umsatz belief sich im Geschäftsjahr 2021/22 auf etwa 30,7 Mrd. Euro (Vorjahr: 28,2 Mrd. Euro), was einem Anstieg von 8,9 Prozent entspricht. Gleichzeitig stieg die Gesamtleistung um 10,3 Prozent auf 39,6 Mrd. Euro (Vorjahr: 35,9 Mrd. Euro) und das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) stieg um 2,4 Prozent auf 669,0 Mio. Euro (Vorjahr: 653,4 Mio. Euro).

## PHOENIX GROUP: BINDEGLIED ZWISCHEN HERSTELLER UND PATIENT



Im Pharmagroßhandel ist die PHOENIX group in 13 (Vorjahr: 12) Ländern die Nummer 1. Das Apothekeneinzelhandelsgeschäft betreibt sie im Wesentlichen in Lettland, Litauen, Montenegro, den Niederlanden, Norwegen, Rumänien, der Schweiz, Serbien, der Slowakei, der Tschechischen Republik, Ungarn und dem Vereinigten Königreich. Zu den starken Apothekenmarken zählen BENU, Apotek 1 (Norwegen), Rowlands Pharmacy (Vereinigtes Königreich) und Help Net (Rumänien). Zudem bietet die PHOENIX group Unternehmen der pharmazeutischen Industrie ihre Dienstleistungen entlang der Wertschöpfungskette an. Nähere Informationen gibt es in unserem » [Geschäftsbericht 2021/22](#).

### Unternehmensleitbild, Mission und Werte

Eine übergeordnete Rolle in unserem täglichen Handeln spielt das Unternehmensleitbild der PHOENIX group. In unserer strategischen Agenda WINGS, die wir 2020/21 initiiert haben, haben wir unser Unternehmensleitbild bestärkt. Als Familienunternehmen sind wir unabhängig in unseren Entscheidungen und verfolgen eine langfristige Strategie. Unsere Mission „Wir bringen Gesundheit“ können wir nur mit motivierten und loyalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfüllen. Deshalb haben wir unsere Beschäftigten und ihre Motivation stets im Blick.

**Vision:** Der beste integrierte Gesundheitsdienstleister zu sein – wo immer wir sind.

**Mission:** Wir bringen Gesundheit – europaweit.

**Werte:** Zuverlässig, proaktiv, respektvoll.

### Effizienzprojekte und Digitalisierung vorantreiben

Um eine hohe Effizienz und flexible Handlungsfähigkeit zu gewährleisten, überprüfen und verbessern wir kontinuierlich unsere Prozesse – und setzen zahlreiche Initiativen sowie Projekte um.

Ein wichtiger Bestandteil unserer strategischen Agenda ist zudem die Stärkung der digitalen Kompetenz. Wir treiben sie über verschiedene Initiativen voran. Ziel ist es, bestehende Arbeitsabläufe datengestützt zu optimieren und innovative Geschäftsmodelle durch eine verbesserte Analyse der Kundenbedürfnisse zu ermöglichen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Stärkung der digitalen Kanäle zu den Endkunden und Patienten. Weitere Informationen finden Sie in unserem » [Geschäftsbericht 2021/22](#).

## NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Die PHOENIX group hat ein gemeinsames Nachhaltigkeitsverständnis definiert – damit bringen wir zum Ausdruck, was verantwortungsbewusstes Wirtschaften und eine nachhaltige Unternehmensführung für uns bedeuten.

### Nachhaltigkeitsverständnis der PHOENIX group

Die PHOENIX group bekennt sich zur Förderung der weltweiten Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen. Das gilt für alle Unternehmensbereiche und in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Als ein europaweit führender Gesundheitsdienstleister und langfristig denkendes Familienunternehmen wollen wir einen wichtigen Beitrag für eine gesunde und lebenswerte Zukunft leisten.

Unser Nachhaltigkeitsengagement entspringt unserem Leitbild und unseren Werten – mit dem Ziel, der beste integrierte Gesundheitsdienstleister zu sein. Wir stellen uns den großen Aufgaben und Herausforderungen, sei es beim Thema Digitalisierung oder Klimawandel. Wir streben ein Wachstum an, das

Werte schafft, für unser Unternehmen und die Gesellschaft zugleich. Unseren Beitrag können und wollen wir ganz besonders leisten für die Gesundheit und das Wohlergehen der Menschen in Europa – mit der Entwicklung nachhaltiger Logistikkonzepte, durch einen schonenden Umgang mit Ressourcen, mit sicheren und guten Arbeitsbedingungen sowie der Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Hohe Ansprüche an Compliance, Qualität, Sicherheit und Transparenz leiten unser tägliches Handeln. Unsere Verantwortung nehmen wir europaweit über alle Ländergrenzen hinweg wahr.

Diese Bemühungen werden auch von externer Seite honoriert – so hat die PHOENIX group im Jahr 2021 von EcoVadis, einem bekannten Anbieter von Nachhaltigkeitsratings für Unternehmen, eine Bronze-Medaille erhalten.

### Neue Nachhaltigkeitsagenda

Die PHOENIX group hat im Berichtsjahr eine unternehmensweite Nachhaltigkeitsagenda verabschiedet: In einem gruppenweiten Prozess wollen wir konkrete Ziele für jede Säule der Agenda ausarbeiten, Leistungsindikatoren entwickeln und einen Monitoringprozess etablieren. Die Agenda hat folgende Fokusthemen:

- **Klimaschutz**  
Erarbeiten und Umsetzen einer Klimastrategie
- **Kreislaufführung von Ressourcen**  
Wiederverwenden, reduzieren und recyceln, wo immer dies machbar ist
- **Verantwortungsvolle Lieferkette**  
Prozesse zur Integration menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten entlang unserer Wertschöpfungskette entwickeln und etablieren

- **Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion**  
Soziale Vielfalt bei den Beschäftigten und Führungskräften fördern
- **Gesellschaftliches Engagement**  
Spendenaktivitäten stärker mit unserem Kerngeschäft verknüpfen

### Nachhaltigkeit in Organisation und Prozessen verankern

Wir streben an, Aspekte der Nachhaltigkeit in alle relevanten Prozesse der PHOENIX group zu integrieren. Das gilt für die Aktivitäten aller Landesgesellschaften, für neu erworbene Unternehmen wie auch für die Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern. Damit machen wir deutlich, dass unternehmerischer Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung für uns zusammengehören.

Der Vorstand Operations & Logistics der PHOENIX group trägt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit. Das Nachhaltigkeitsteam der PHOENIX group ist im Bereich Qualitätsmanagement verankert. Es stimmt sich mit dem Vorstand Operations & Logistics der PHOENIX group ab und fungiert im Austausch mit Fachabteilungen als zentraler Ansprechpartner für alle Themen der Nachhaltigkeit der PHOENIX group.

Wir verfügen im Bereich Nachhaltigkeit über ein gruppenweit etabliertes Netzwerk. Wegen der unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den europäischen Märkten bleiben wir unserem Grundsatz treu, viele Nachhaltigkeitsthemen auf dezentraler Ebene zu bearbeiten. Einzelne Länder erarbeiten auch eigene strategische Ansätze – im Berichtsjahr hat etwa Norwegen eine Nachhaltigkeitsstrategie mit konkreten Fokusthemen, Zielen und Maßnahmen entwickelt.

Damit reagieren die Gesellschaften auf regionale Anforderungen und tragen gleichzeitig zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsagenda der PHOENIX group bei. Die Erfassung nichtfinanzieller Daten erfolgt durch lokale Nachhaltigkeitsverantwortliche in den Landesgesellschaften und wird durch das zentrale Nachhaltigkeitsteam koordiniert.

Gruppenweite Projekte wie das europaweite Talentmanagement treiben wir weiterhin von zentraler Ebene aus voran. Um den unternehmensweiten Wissenstransfer, die Netzbildung und den Austausch von Best-Practices zu fördern, tauschen sich die Nachhaltigkeitsverantwortlichen in regelmäßig stattfindenden Meetings zu allen übergreifenden Themen aus.

Das seit 2019 gültige Nachhaltigkeitsrahmenwerk der PHOENIX group unterstützt die Landesgesellschaften bei der Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements. Darin werden unter anderem Verantwortlichkeiten, Rollen und Aufgaben bei der Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements festgelegt. Das Rahmenwerk gibt außerdem einen Überblick darüber, welche Aktivitäten im Unternehmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsagenda, beim Dialog mit Stakeholdern, bei Richtlinien und beim Reporting stattfinden.

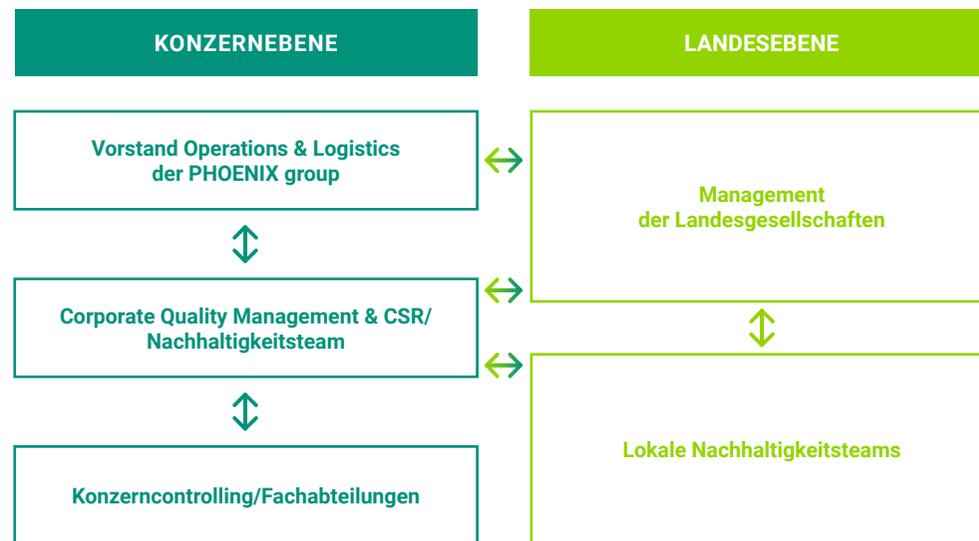
**Wesentliche Themen**

GRI 102-44, GRI 102-46

Wir führen regelmäßig eine Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der GRI-Standards der Global Reporting Initiative durch. Im Februar 2021 wurden die im Jahr 2018 definierten Themen von den Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Länder im Austausch mit verschiedenen Fachabteilungen neu bewertet und die Wesentlichkeitsmatrix entsprechend justiert. Dabei wurden die Themen sowohl hinsichtlich der Stakeholderrelevanz als auch hinsichtlich der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen durch die Geschäftsaktivitäten bewertet (siehe auch [Liste der wesentlichen Themen](#)).

Die als wesentlich identifizierten Themen haben wir den entsprechenden GRI-Standards zugewiesen, zu denen die PHOENIX group berichtet. Die wesentlichen Themen spiegeln sich auch in den Fokus-themen unserer neuen Nachhaltigkeitsagenda wider. Diese geben zudem die Kapitelstruktur dieses Berichts vor.

**NACHHALTIGKEITSORGANISATION**

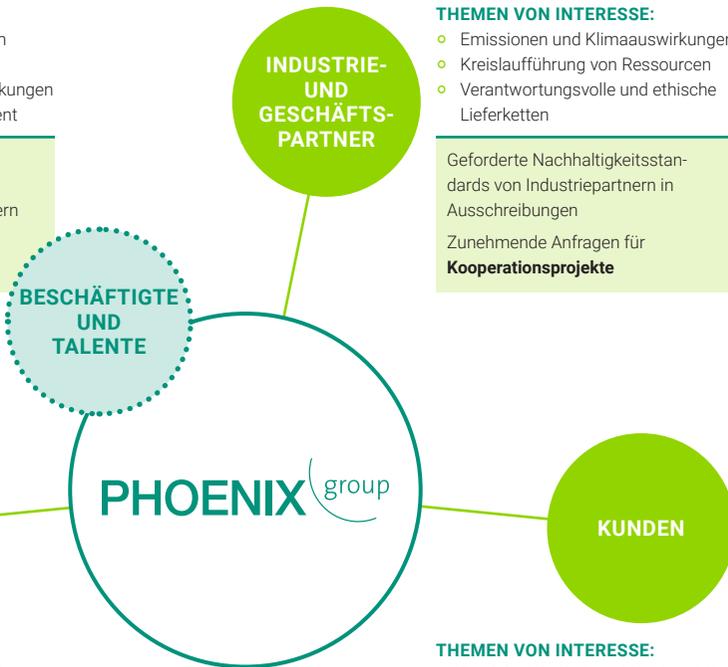


## ANFORDERUNGEN DER STAKEHOLDER – TREIBER DER NACHHALTIGKEIT BEI PHOENIX

### THEMEN VON INTERESSE:

- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Emissionen und Klimaauswirkungen
- Gesellschaftliches Engagement

Wachsende Bedeutung für die **Gewinnung und Bindung** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern  
Größere Relevanz bei **Vorstellungsgesprächen**



### THEMEN VON INTERESSE:

- Emissionen und Klimaauswirkungen
- Kreislaufführung von Ressourcen
- Verantwortungsvolle und ethische Lieferketten

Geforderte Nachhaltigkeitsstandards von Industriepartnern in Ausschreibungen  
Zunehmende Anfragen für **Kooperationsprojekte**

### THEMEN VON INTERESSE:

- Emissionen und Klimaauswirkungen
- Governance-Themen
- Vielfalt

Zunehmende Forderung von Investoren nach **transparenter Offenlegung der ESG-Performance**  
Darlehen werden zunehmend an das Erreichen von ESG-Zielen oder ein gutes Nachhaltigkeitsrating geknüpft

### THEMEN VON INTERESSE:

- Produktsicherheit und Konformität
- Kreislauffähigkeit von Ressourcen
- Emissionen und Klimaauswirkungen

Wachsendes **Umweltbewusstsein** bei Apothekenkunden  
Steigende **Erwartungen** von Kommunen, z. B. „Zero Emission Zones“ in Stadtgebieten

## Dialog mit den Stakeholdern

GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-44

Wir legen Wert auf einen partnerschaftlichen Dialog mit unseren Stakeholdern, die uns wichtige Impulse für unsere Nachhaltigkeitsagenda liefern.

Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der PHOENIX group tauscht sich das Nachhaltigkeitsteam kontinuierlich über die Mitarbeiter-App „Speakap“ zu verschiedenen Themen aus. Außerdem sensibilisieren wir die Beschäftigten in Schulungen für Themen wie Energiesparen und Müllvermeidung bzw. -trennung. In unseren sogenannten Townhall Meetings spielen Nachhaltigkeitsthemen ebenfalls oft eine Rolle und bei den jährlichen Treffen des Top Managements gibt es Workshops dazu.

Einzelne Landesgesellschaften haben darüber hinaus Initiativen gestartet, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker beim Thema Nachhaltigkeit einzubinden. In den Niederlanden wurde im Berichtsjahr das Projekt „Green Team“ etabliert: Beschäftigte aus verschiedenen Abteilungen mit hohem Interesse am Thema Nachhaltigkeit engagieren sich als sogenannte Nachhaltigkeitsbotschafter.

Für das Thema Nachhaltigkeit engagiert sich die PHOENIX group auch als Mitglied des Verbands pharmazeutischer Großhändler in Deutschland (PHAGRO) und auf europäischer Ebene als Mitglied der GIRP, der European Healthcare Distribution Association. Gemeinsam mit anderen Mitgliedsunternehmen setzen wir uns in entsprechenden Arbeitskreisen dafür ein, Antworten und Maßnahmen auf die Herausforderungen des Klimaschutzes für die Branche zu entwickeln.

Die PHOENIX group tauscht sich regelmäßig mit Industrie- und Geschäftspartnern zu ESG-Themen aus, zum Beispiel in Jahresgesprächen oder zusätzlichen Terminen.

# 01 COMPLIANCE & LIEFERKETTE

Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln ist die Grundlage für den Erfolg der PHOENIX group. Unsere Compliance-Organisation sorgt dafür, dass Richtlinien und Regeln im gesamten Konzern umgesetzt werden. Auch von unseren Dienstleistern erwarten wir, dass sie so handeln. Auf Gesetzesebene steigen zudem die Anforderungen an Unternehmen, Maßnahmen zur menschenrechtlichen Sorgfalt in ihrer Lieferkette umzusetzen. Die Qualität der Produkte entlang der Wertschöpfungskette sicherzustellen, hat für uns als Gesundheitsdienstleister höchste Priorität.

## COMPLIANCE

Compliance ist ein entscheidender Bestandteil der Unternehmenskultur der PHOENIX group. Verantwortungsvolles, regelkonformes Verhalten ist für unseren Unternehmenserfolg zentral – Korruption, Wettbewerbsschädigung und Fehlverhalten haben innerhalb der PHOENIX group sowie in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Geschäftspartnern keinen Platz. Ziel ist es, Compliance-Risiken dauerhaft zu reduzieren und Verstöße zu vermeiden. Zu unseren wesentlichen Maßnahmen zählt es, unsere Beschäftigten zu gesetzmäßigem und integrem Verhalten zu befähigen und unsere Geschäftsprozesse zu optimieren. Dafür hat die PHOENIX group ein konzernweites » **Compliance-System** » etabliert. Dessen Umsetzung und Verantwortlichkeiten sind in unseren » **Compliance-Grundsätzen** » beschrieben. Die Gesamtverantwortung liegt beim Vorstand, während der Group Compliance Officer für die laufende Durchsetzung und Weiterentwicklung der Compliance-Anforderungen zuständig ist. Darüber hinaus gibt es lokale Compliance-Manager in den einzelnen Ländern.

### Unser Compliance-System basiert auf folgenden Richtlinien:

- » **Verhaltenskodex**
- » **Anti-Korruptions-Compliance**
- » **Wettbewerbs-Compliance**
- Sanctions-Compliance
- Anti-Geldwäsche-Compliance

Diese Richtlinien legen die Grundsätze eines vertrauensvollen und korrekten Miteinanders im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern fest.

Die Abteilung Group Compliance führt regelmäßige Self- und Risk-Assessments durch, um die Umsetzung des Compliance-Management-Systems sicherzustellen sowie neue Risiken schnell erkennen zu können.

Neben einer gruppenweiten Sanktionslistenprüfung für alle Geschäftspartner führt die PHOENIX group auf Basis eines risikobasierten Ansatzes für ausgewählte Drittparteien eine Geschäftspartnerprüfung durch. Mittels eines IT-gestützten Prozesses werden potenzielle Risiken wie explizite und

implizite Sanktionen, Korruption oder Geldwäsche vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung analysiert und bewertet sowie gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen definiert. Bei einem zu hohen Risiko kommt die Geschäftsbeziehung nicht zustande. Mithilfe eines vierteljährlichen Integrity Checks überwacht PHOENIX anschließend die Risiken bei ausgewählten Geschäftspartnern.

### Umgang mit Verstößen

Mit voller Unterstützung des Vorstandes verfolgt die PHOENIX group bei Verstößen gegen die Compliance-Richtlinien eine Null-Toleranz-Politik. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Richtlinien zu befolgen und Verletzungen dieser unverzüglich zu melden. Zuwiderhandlungen werden sanktioniert. Dies gilt insbesondere für Führungskräfte, denen eine Vorbildfunktion zukommt. Die Beschäftigten der PHOENIX group können sich bei Verdachtsfällen telefonisch oder per Mail an ihren lokalen oder den group Compliance Manager wenden. Die Kontaktdaten werden im Intranet kommuniziert, für den konzernweiten Compliance Manager auch auf unserer » [Website](#).

Darüber hinaus können Beschäftigte und Außenstehende eventuelle Compliance-Risiken oder Verstöße über unser externes webbasiertes » [Hinweisgebersystem](#) melden, auf Wunsch anonym. Das System wird durch einen externen Servicedienstleister betrieben. Die Identität des Hinweisgebers kann nicht nachverfolgt werden, falls die Meldung anonym erfolgt.

Eingegangene Hinweise verfolgen wir konsequent. Jeder Fall wird konzernweit nach einheitlichen Kriterien erfasst und gemäß den Vorgaben des PHOENIX group „Investigation Process“ kategorisiert und lokal bzw. zentral weiterverfolgt. Bestätigt sich ein interner Compliance-Vorfall durch eine Untersuchung, so stehen je nach Schwere der Verfehlung des Mitarbeitenden Maßnahmen von einer Ermahnung bis hin zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrags sowie die Geltendmachung von etwaigen Schadensersatzansprüchen zur Verfügung.

PHOENIX wird jede Meldung eines Verstoßes vertraulich behandeln und sicherstellen, dass Beschäftigte, die einen Verstoß melden, keine Nachteile erfahren. Jede Meldung wird eingehend untersucht. Sofern der Mitarbeitende in guter Absicht handelt, sich seine Bedenken jedoch nicht bestätigen, hat er keine negativen Konsequenzen zu befürchten. Jegliche Form von negativen Äußerungen gegenüber Beschäftigten, die einen Verstoß gemeldet haben, wird als schwerwiegende Missachtung des Verhaltenskodex geahndet.

Verstöße von Außenstehenden wie zum Beispiel Geschäftspartnern können zudem die Kündigung von Verträgen, die Meldung an Aufsichtsbehörden bzw. die Polizei sowie gegebenenfalls Zivilklagen des betroffenen Unternehmens der PHOENIX group gegen die die Richtlinien verletzende Partei zur Folge haben.

Im Berichtsjahr haben insgesamt 65 Fälle die Compliance-Organisation durchlaufen.

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulen

Die Kommunikation der Compliance-Inhalte treiben wir stetig voran, dabei soll auch das Bewusstsein für das Hinweisgebersystem geschärft werden. Die Beschäftigten unterstützen wir dabei, integer zu handeln und potenzielle Verstöße von vornherein zu vermeiden – mit bedarfs- und zielgruppenorientierten Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen, die kontinuierlich fortentwickelt werden. Wir führen gruppenweit regelmäßige Schulungen in Form von E-Learnings durch, insbesondere um die Inhalte des Compliance-Systems zu vermitteln und das rechtskonforme Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen. Beschäftigte der sogenannten Fokusgruppen – zum Beispiel mit verstärktem Kunden- oder Lieferantenkontakt beziehungsweise mit Geschäftsabschlussberechtigung und alle Führungskräfte – erhalten darüber hinaus Compliance-Präsenzschulungen. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden insgesamt 10.325 (Vorjahr: 3.401) Beschäftigte via Compliance-E-Learnings sowie 1.564 (Vorjahr: 2.077) via Compliance-Präsenzschulung geschult. Die Schulungen erhalten neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Beschäftigte, die schon länger bei der PHOENIX group sind, werden alle zwei Jahre geschult.

Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie fanden auch die Präsenzschulungen im Berichtsjahr 2021/22 hauptsächlich virtuell statt. Daneben finden in regelmäßigen Abständen Kommunikationskampagnen statt, zum Beispiel mittels Compliance-Kurzvideos. Die Kampagnen werden hauptsächlich via Intranet und Mails kommuniziert.

### Datenschutz im Fokus

Der rechtskonforme und vertrauensvolle Umgang mit den Daten von Kunden, Geschäftspartnern und Beschäftigten spielt für die PHOENIX group eine wichtige Rolle. Die PHOENIX group hat eine konzernweite Datenschutzorganisation: Der Unternehmensbereich Corporate Data Protection ist die zentrale Anlaufstelle für alle Datenschutzthemen, die den Konzern betreffen. Im Geschäftsjahr 2020/21 wur-

de der Bereich Corporate Data Protection ausgebaut, um die Datenschutzorganisation zu stärken. Für das Geschäftsjahr 2022/23 ist ein weiterer Personalausbau im Zusammenhang mit der Digitalisierung im Unternehmen geplant.

Darüber hinaus gibt es in allen Tochter- und Landesgesellschaften der PHOENIX group offiziell benannte Datenschutzbeauftragte oder Kontaktpersonen für Datenschutz – sie sind für die Beratung der Organisation und der Beschäftigten zum Thema sowie für die Überwachung der Einhaltung der Datenschutzgesetze verantwortlich.

Anfang Februar 2021 ist die neue Konzern-Datenschutzrichtlinie in Kraft getreten. Sie gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und soll sicherstellen, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten ausschließlich in Übereinstimmung mit den geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen erfolgt und dabei den Prinzipien der DSGVO entspricht. Darin sind unter anderem auch die Meldung und das Management von Datenschutzverletzungen festgeschrieben und geregelt.

Die angestrebte Etablierung eines Data Protection Management Tools für die gesamte PHOENIX group wurde aus organisatorischen Gründen verschoben. Zur Meldung von Datenschutzverletzungen ist ein » [webbasiertes Meldetool](#) im Einsatz. Im Berichtsjahr war eine steigende Anzahl an Phishing-Angriffen zu verzeichnen. Als Reaktion darauf gab die PHOENIX group nicht nur technische Handlungsanweisungen, sondern legte auch im vergangenen Geschäftsjahr einen der Schwerpunkte von Corporate Data Protection auf das Thema Awareness: Die Sensibilisierung der Beschäftigten stellt einen fundamentalen Baustein in diesem Bereich dar. Ende Januar 2022 fand zum dritten Mal in Folge eine gruppenweite Awareness-Kampagne zum European Data Protection Day statt. Kern der Kampagne war es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermitteln, dass Datenschutz keine lästige Pflicht ist, sondern ein sinnvoller Bestandteil des Arbeitsalltags. Zudem erarbeitete das Unternehmen ein Security-Training, das in Deutschland bereits eingeführt wurde und im laufenden Geschäftsjahr auf die Landesgesellschaften ausgerollt wird.

Im Berichtsjahr haben wir begonnen, ein neues Datenschutz-Training als Ersatz für das bestehende Training zu erarbeiten. Wichtigste Zielsetzung ist es, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von deren Funktion im Unternehmen mit leicht verständlichen Inhalten abzuholen und die Grundsätze des Datenschutzes zu vermitteln. Fertigstellung und Roll-out auf die Landesgesellschaften sind für das zweite Quartal des Geschäftsjahrs 2022/23 geplant.

## SICHERE PROZESSE

### Qualitätsmanagement

Eine sichere und verlässliche Arzneimittelversorgung ist nur mit einer qualitativ einwandfreien Lieferkette möglich: von der regelkonformen Produktlagerung über die zielgenaue Auslieferung an Apotheken und Krankenhäuser bis hin zur optimalen Verfügbarkeit von Arzneimitteln für die Konsumentinnen und Konsumenten. Alle Gesellschaften der PHOENIX group befolgen die EU-Leitlinien für eine Gute Distributionspraxis (GDP).

**» Eine sichere und verlässliche Arzneimittelversorgung ist nur mit einer qualitativ einwandfreien Lieferkette möglich. «**

Die Qualitätssicherungssysteme werden durch interne Audits und externe behördliche Inspektionen überprüft. Das Qualitätsmanagement der PHOENIX group ist risikobasiert und prozessorientiert gemäß ISO 9001. 90 Prozent der in der PHOENIX group zusammengefassten Unternehmen sind nach dieser Norm zertifiziert.

Die PHOENIX group setzt die EU-Anforderungen zur Bekämpfung von Arzneimittelfälschung gesetzmäßig um. Die Prozesse und Maßnahmen zur Umsetzung der neuen Medizinprodukte-Richtlinie 2017/745, die 2021 in Kraft trat, wurden fristgerecht in die Betriebsabläufe integriert. Diese sehen unter anderem regelmäßige Stichprobenprüfungen der gelieferten Medizinprodukte, ein angemessenes Niveau der Rückverfolgbarkeit und die Speicherung der Produktidentifizierungsnummer bei implantierbaren Produkten Klasse III vor.

In verschiedenen europäischen Projektgruppen werden zudem aktuelle GxP-Themen (gute Arbeitspraxis) wie etwa Geschäftskontinuität oder Qualitätsrisikomanagement bearbeitet, die in die Entwicklung von gruppenweiten Richtlinien einfließen. Dies dient der Bildung eines einheitlichen Verständnisses innerhalb der Unternehmensgruppe sowie einer Konsolidierung der Qualitätsmanagementsysteme in den verschiedenen Ländern.

## Sichere Logistik

Mit dem Track & Trace-System der transmed Transport GmbH können wir Sendungseinheiten in Deutschland und Österreich jederzeit in Echtzeit verfolgen. Das System bringt Vorteile sowohl für die PHOENIX group als auch ihre Partner mit sich: Es kommen nahezu keine vertauschten, vergessenen oder falschen Transportwannen mehr vor. Zudem können Verspätungen aufgearbeitet, die zugrunde liegenden Ursachen beseitigt und die Transparenz in der Logistik erhöht werden. Vergleichbare Track & Trace-Lösungen werden in verschiedenen Ländern genutzt.

## LIEFERKETTENMANAGEMENT

Unternehmen stehen in der Verantwortung, Nachhaltigkeit in ihre Einkaufsprozesse zu integrieren. Treten bei Lieferanten beispielsweise Menschenrechtsverletzungen oder Verstöße gegen Umweltstandards auf, kann dies Schaden am Entstehungsort anrichten und birgt zugleich Reputationsrisiken. Auch auf gesetzlicher Ebene steigen sowohl national als auch international die Anforderungen, auf die sich die PHOENIX group vorbereitet, sofern diese nicht bereits umgesetzt werden. Während in Großbritannien schon seit mehreren Jahren der UK Modern Slavery Act verpflichtend ist, setzt in Deutschland das 2021 verabschiedete Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) künftig einen verbindlichen Rahmen für die menschenrechtliche Sorgfalt von Unternehmen. In den Niederlanden soll noch 2022 ein Gesetz gegen Kinderarbeit in Kraft treten und auch die EU arbeitet an einem Lieferkettengesetz, der Entwurf dazu wurde im Februar 2022 vorgestellt.

Die Beschaffung von Handels- und Nichthandelswaren ist in der PHOENIX group dezentral organisiert. Allerdings ist die Abteilung Corporate General Procurement zuständig für viele länderübergreifende Nichthandelswaren, wie beispielsweise Softwarelizenzen, Büromaterial und Dienstleistungen. Die PHOENIX group hat für den indirekten Einkauf eine neue Einkaufsrichtlinie verabschiedet, die in Deutschland schon im Einsatz ist und nun international etabliert wird.

Für die Beschaffung von Handelswaren gibt es in den Landesgesellschaften eigene Einkaufsabteilungen bzw. -verantwortliche. Unsere Handelswaren sind vor allem verschreibungspflichtige und nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel und Medizinprodukte sowie sonstige apothekenübliche Waren wie Kosmetik oder Nahrungsergänzungsmittel. Für apothekenpflichtige Arzneimittel und Medizinprodukte hat die PHOENIX group einen gesetzlichen Versorgungsauftrag und wenig Spielraum in der Lieferantenauswahl. Für diese Produkte bestehen hohe gesetzliche Anforderungen an Sicherheit und Qualität.

## Menschenrechtliche Sorgfalt

Die PHOENIX group bekennt sich zu den Prinzipien der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Ein entsprechendes Verhalten fordert die PHOENIX group gemäß ihrem » **Supplier Code of Conduct** auch von ihren Lieferanten für Nichthandelswaren. Etwaige Verstöße können von interner und externer Seite anonym über das gruppenweite » **Compliance-Hinweisgebersystem** gemeldet werden (mehr dazu unter **Compliance**).

Um die Anforderungen des deutschen LkSG umzusetzen, hat PHOENIX Deutschland eine zentrale Arbeitsgruppe eingerichtet. Sie analysiert die bestehenden Prozesse und erarbeitet einen Umsetzungsplan – einige Prozesse sollen angepasst, andere neu aufgesetzt werden. Das Nachhaltigkeitsteam tauscht sich regelmäßig mit der Arbeitsgruppe und einzelnen Landesverantwortlichen aus, insbesondere zu Best-Practices bei bereits bestehenden Prozessen. So führt PHOENIX UK bereits bei allen neuen Lieferanten eine Due-Diligence-Prüfung durch, bei der auch Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt werden. Außerdem veröffentlicht die Landesgesellschaft jährlich eine Erklärung zur modernen Sklaverei und zum Menschenhandel gemäß dem » **UK Modern Slavery Act**.

## DIE ECKPUNKTE DES DEUTSCHEN LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZES

### Was ist das Ziel?

Die Achtung grundlegender Menschenrechte und der Umwelt in der Lieferkette von Unternehmen verbessern.

### Für wen gilt das Gesetz?

Ab 2023 für alle Unternehmen in Deutschland mit mehr als 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Inland, ab 2024 dann auch für Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten.

### Was sind die wichtigsten Punkte?

Unternehmen müssen Verantwortung für ihre gesamte Lieferkette übernehmen, dabei sind die Anforderungen abgestuft nach dem eigenen Geschäftsbereich, unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern. Unternehmen müssen folgende Maßnahmen einführen bzw. vorantreiben:

- ein Risikomanagement etablieren,
- im Rahmen des Risikomanagements eine jährliche und anlassbezogene Risikoanalyse durchführen,
- angemessene Präventions- und Abhilfemaßnahmen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen ergreifen,
- eine Grundsatzerklärung veröffentlichen, die den Ansatz zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht erläutert,
- einen Beschwerdemechanismus einrichten,
- jährlich transparent über die Erfüllung der Sorgfaltspflichten Bericht erstatten.

# 02 UMWELT & KLIMA

Der Klimawandel und der steigende Verbrauch von natürlichen Ressourcen gehören zu den größten globalen Herausforderungen. Die PHOENIX group bekennt sich zu ihrer ökologischen Verantwortung und will die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit minimieren. Wichtige Handlungsfelder sind dabei das Reduzieren von Emissionen beim Betreiben unserer Gebäude sowie beim Transport, das Vermeiden von Abfall und die verstärkte Kreislaufführung von Materialien. In rund einem Drittel der Landesgesellschaften erfolgt das Umweltmanagement über ein Managementsystem gemäß ISO 14001.

## ENERGIE UND EMISSIONEN

Durch ihre Geschäftstätigkeit verbraucht die PHOENIX group Strom sowie Brenn- und Kraftstoffe – und emittiert dadurch Treibhausgase. Mit ihren europaweit 158 Distributionszentren sieht die PHOENIX group in einer effizienten Gebäudetechnik einen der größten Hebel für Energieeinsparungen und die Verringerung von Treibhausgasemissionen. Bei Neubau- oder Sanierungsprojekten orientieren wir uns an den länderspezifischen Effizienzstandards sowie an international geltenden Normen.

Vier unserer Landesgesellschaften verfügen über ein Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001. Weitere Landesgesellschaften führen Energieaudits durch. Unseren Energieverbrauch bilanzieren wir über ein Energiemonitoring und die Emissionen über den Carbon Footprint der PHOENIX group. Beim Betrieb unserer Gebäude setzen wir ein Temperaturmonitoring ein. Ein weiterer wichtiger Bereich, bei dem wir Treibhausgasemissionen reduzieren wollen und verschiedene Maßnahmen dazu umsetzen, sind die Transporte.

### Energieverbrauch und Maßnahmen an den Standorten

Die Landesgesellschaften der PHOENIX group setzen unterschiedliche Energiesparmaßnahmen um und investieren in Modernisierungen – ob in den Vertriebszentren, den Büros, in den Apotheken oder beim Transport. So stellen wir etwa in vielen Gebäuden auf effiziente und automatisierte Beleuchtung um oder optimieren Heizungs- und Klimaanlageanlagen. In den Niederlanden wurden etwa neue Apotheken mit LED-Beleuchtung und Wärmepumpen ausgestattet und auch in den lettischen und rumänischen Apotheken wurde auf LED umgestellt.

Mehrere Landesgesellschaften haben im Berichtsjahr Heizungsanlagen modernisiert. Am österreichischen Standort Graz kann seit mehreren Jahren durch eine Wärmepumpe auf einen Wärmenetzanschluss verzichtet werden. Die französische Landesgesellschaft hat verschiedene Hitzeschutz- und Dämmmaßnahmen umgesetzt (siehe [Best-Practice-Beispiele aus den PHOENIX Ländern](#)). Auch Kompressoren und Kältemaschinen wurden in einigen Ländern durch energieeffizientere ersetzt.

In Norwegen werden 100 Prozent des Stroms aus erneuerbaren Energieträgern bezogen. Auch in Dänemark, Österreich und den Niederlanden wird vermehrt grüner Strom eingekauft.

Einige Landesgesellschaften haben Solaranlagen in Betrieb oder planen diese. In Tschechien sind seit vielen Jahren Solarpaneele auf den Lagerhallen installiert, in Wien wurde im Berichtsjahr mit der Installation einer PV-Anlage begonnen. Die niederländische Gesellschaft baut ein modernes Distributionszentrum, bei dem über die Hälfte der benötigten Energie von Solarmodulen auf dem Dach erzeugt werden soll, und auch Litauen plant, 2023 ein neues Vertriebszentrum mit PV-Anlage zu bauen. Beide neuen Distributionszentren werden so gebaut, dass sie eine BREEAM-Zertifizierung (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) erhalten sollen.

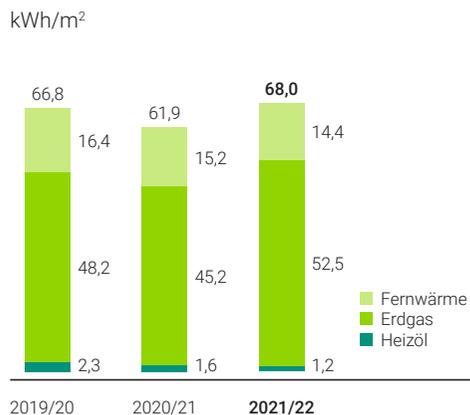
Mehrere Landesgesellschaften sensibilisieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig für das Thema Energiesparen, beispielsweise durch regelmäßige Informationen via E-Mail.

Im Berichtsjahr haben wir deutliche Fortschritte bei der Vervollständigung der Daten im Retail-Bereich verzeichnen können.

Die Landesgesellschaften der PHOENIX group heizen im Wesentlichen mit Erdgas und Fernwärme. Der spezifische Heizenergieverbrauch hat im Jahresverlauf insgesamt um etwa 9,6 Prozent zugenommen (Vorjahr: -7,3 Prozent). Dies ist vor allem auf den im Vorjahresvergleich kälteren Winter zurückzuführen. Insgesamt ist der absolute Erdgasverbrauch um 36,5 Prozent gestiegen (Vorjahr: -6,2 Prozent). Hierzu trug auch die Umstellung des Heizenergieträgers in einzelnen Ländern bei sowie die Vervollständigung der Daten im Retail-Bereich.

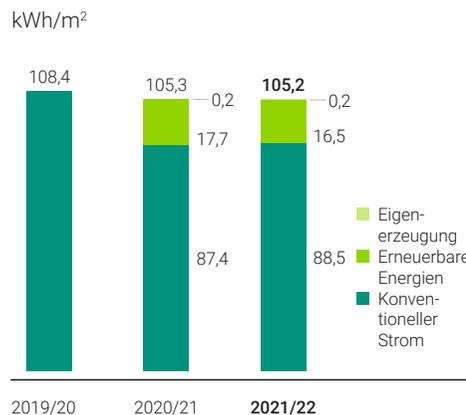
Absolut stieg der Stromverbrauch um 7,3 Prozent im Vorjahresvergleich (Vorjahr: -2,8 Prozent). Dies ist primär auf die beschriebene Verbesserung der Datenlage im Retail-Bereich zurückzuführen. Ein weiterer Grund ist die verstärkte Klimatisierung aufgrund von höherer Außentemperaturen im Sommer sowie den verschärften Anforderungen der Arzneimittelzulassungsbehörden.

### HEIZENERGIEBEDARF JE GEBÄUDEFLÄCHE NACH ENERGIETRÄGER<sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Aufgrund von Verbesserungen bei der Datenerfassung wurden die Vorjahreswerte rückwirkend angepasst. Einzelne Standorte in Serbien, Bosnien und Mazedonien nutzen Holzpellets zur Wärmegenerierung. Im Berichtsjahr wurden hierfür 447 Tonnen Holzpellets verbraucht.

### STROMVERBRAUCH JE GEBÄUDEFLÄCHE NACH ERZEUGUNGSART<sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Aufgrund von Verbesserungen bei der Datenerfassung wurden die Vorjahreswerte rückwirkend angepasst.

### Emissionen reduzieren beim Transport

Die PHOENIX group will die durch den Transport verursachten Treibhausgasemissionen kontinuierlich reduzieren. Wichtige Hebel für eine effiziente und möglichst umweltschonende Logistik bilden unsere moderne Fahrzeugflotte, eine transparente Datenbasis sowie eine ressourcenschonende Fahrweise.

Der Großteil der Transporte der PHOENIX group wird von Frachtführern durchgeführt, die unter anderem von transmed beauftragt werden. Die verbleibenden Transporte erfolgen mit dem Fuhrpark der jeweiligen Landesgesellschaft. Die kurze Laufzeit der Fahrzeuge von durchschnittlich 30 Monaten ermöglicht es transmed, einen modernen und verbrauchsarmen Fuhrpark zu betreiben, bei dem Fahrzeuge der jeweils aktuellen Emissionsklassen eingesetzt werden. Das Unternehmen hat einen genauen Überblick zu den Ausstattungen der Fahrzeuge und wertet die gefahrenen Jahreskilometer pro Niederlassung, die Fahrzeugkategorien und -typen sowie die genutzten Kraftstoffarten aus, um hierdurch den Treibstoffverbrauch weiter zu senken.

Um zu größerer Transparenz im Auslieferungsprozess beizutragen, ermittelt transmed vor allem im Zusatzgeschäft (z.B. für Kunden aus den Bereichen Optik oder Technik) die Treibhausgasemissionen ent-

lang des Transportprozesses sowie den durchschnittlichen Fußabdruck je Packstück – unter anderem auch für unser Tochterunternehmen Health Logistics. Auf Nachfrage stellt transmed den Auftraggebern die Reports zur Verfügung. Dadurch soll die Sensibilität für die Klimaemissionen gestärkt werden.

Mehrere Landesgesellschaften schulen ihre Fahrer zu kraftstoffsparender Fahrweise. Darüber hinaus setzen viele PHOENIX Länder auf Tourenoptimierung, die dazu beiträgt, die gefahrenen Kilometer und Emissionen zu reduzieren.

Verschiedene Landesgesellschaften testen darüber hinaus klimaverträglichere Antriebe. Die französische Landesgesellschaft testet in Zusammenarbeit mit einigen Herstellern verschiedene alternative Antriebsarten, die für Transporter verfügbar sind. In Norwegen gab es im Berichtsjahr ein Pilotprojekt, bei dem der beauftragte Transportdienstleister einen Elektrotransporter eingesetzt hat, weitere Projekte sind geplant.

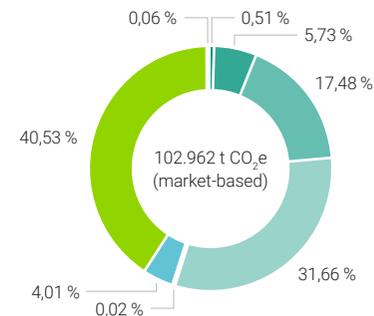
Im niederländischen Den Haag sind mehrere Cargo-Bikes für die Auslieferung von Arzneimitteln im Einsatz – im Berichtsjahr startete in Rotterdam zusätzlich ein Pilotprojekt mit dem SunRider, einem Solarlastenrad (siehe [Best-Practice-Beispiele aus den PHOENIX Ländern](#)). Mittlerweile sind vier weitere SunRider unterwegs. Am neuen Großhandelsstandort in Amsterdam ist zudem geplant, dass B2C-Lieferungen in Zukunft mit Elektrofahrzeugen erfolgen sollen.

Die finnische Landesgesellschaft arbeitet für die Lieferung von Arzneimitteln mit dem Logistikpartner PostNord zusammen, der zum Teil mit Biogas betriebene Fahrzeuge nutzt – der Transport wird dadurch kostengünstiger und klimafreundlicher.

### Treibhausgasbilanz

Bei der Berechnung der Treibhausgasbilanz orientieren wir uns an der Klassifizierung des Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Demnach müssen Unternehmen verschiedene Emissionen bei der Berechnung einer Treibhausgasbilanz berücksichtigen. Im Berichtsjahr haben wir die Datenbasis und Berechnungsmethodik umfassend überarbeitet – unter anderem durch die Vervollständigung der Daten im Retail-Bereich und unserer Scope-3-Emissionen. Erstmals haben wir dabei die emittierten wesentlichen Treibhausgase für die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette erfasst.

### EMISSIONEN AUS SCOPE 1 UND SCOPE 2



t CO <sub>2</sub> e	2019/20 <sup>1)</sup>	2020/21	2021/22
Scope 1			
■ Heizöl	902	625	532
■ Flüchtige Gase	-	7.855	5.933
■ Erdgas	14.004	13.227	18.092
■ Treibstoffe <sup>2)</sup>	16.465	31.460	32.771
■ Biogene Brennstoffe <sup>3)</sup>	-	-	26
<b>Gesamt</b>	<b>31.371</b>	<b>53.167</b>	<b>57.354</b>
Scope 2			
■ Fernwärme	7.329	4.104	4.149
■ Strom (location-based)	63.446	58.757	65.532
■ Strom (market-based) <sup>4)</sup>	-	-	41.398
■ Strom Firmenfahrzeuge (location-based)	-	-	61
<b>Gesamt (location-based)</b>	<b>70.775</b>	<b>62.861</b>	<b>69.742</b>
<b>Gesamt (market-based)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>45.608</b>

<sup>1)</sup> 2019/20 waren Firmenfahrzeuge und Kühlmittel noch nicht in der Datenerfassung inkludiert.

<sup>2)</sup> Verbrennung von Diesel, Benzin, Gas

<sup>3)</sup> „Outside of Scopes“-Emissionen: 597,2 t CO<sub>2</sub>

<sup>4)</sup> Die Berechnung nach der „market-based“-Methode wurde im Berichtsjahr erstmalig durchgeführt. Die grafische Darstellung im Kreisdiagramm inkludiert die Scope-2-Emissionen gemäß dieser Berechnungsmethode.

## EMISSIONEN AUS SCOPE 3



t CO <sub>2</sub> e		2021/22 <sup>1)</sup>		
Scope 3	3.1	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	9.351.340	96,8 %
	3.2	Investitionsgüter	69.779	0,7 %
	3.3	Andere energiebezogene Aktivitäten	46.832	0,5 %
	3.4	Vorgelagerter Transport und Vertrieb	144.695	1,5 %
	3.6	Geschäftsreisen	4.547	0,1 %
	3.7	Anfahrtswege der Mitarbeitenden	33.478	0,3 %
	3.14	Franchise	5.624	0,1 %
<b>Gesamt</b>			<b>9.656.296</b>	<b>100 %</b>

<sup>1)</sup> Im Berichtsjahr wurden die wesentlichen Scope-3-Emissionen erstmalig vollständig für die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette erhoben. Daher sind die (nur für Scope 3.4 erhobenen) Vorjahreswerte nicht vergleichbar und werden nicht ausgewiesen. Ab dem nächsten Bericht werden auch für Scope 3 wieder Vergleichswerte berichtet werden.

Wie im Großhandel üblich, machen die eingekauften Güter und Dienstleistungen den mit Abstand größten Anteil der Emissionen aus. Weitere wesentliche Emissionsquellen sind der Transport der Waren durch unseren eigenen Fuhrpark (Scope 1) und durch Frachtführer (Scope 3), Elektrizität (Scope 2) und Investitionsgüter (Scope 3).

## MATERIALEINSATZ

Die PHOENIX group achtet in ihren Prozessen darauf, möglichst sparsam mit Ressourcen umzugehen. Das gilt gleichermaßen für Vertriebszentren wie auch für Apotheken. Auch in den Verwaltungsprozessen arbeiten wir stetig an der Reduktion des Ressourcenverbrauchs, unter anderem mithilfe der Digitalisierung. Viele Landesgesellschaften haben digitale Dokumentenmanagementsysteme eingeführt. In Italien etwa konnten seit Einführung der elektronischen Rechnungsstellung 2019 über zwei Millionen Papierseiten pro Jahr reduziert werden.

Europaweit haben wir Projekte zur elektronischen Chargenübermittlung etabliert und auch in der Zusammenarbeit mit den Herstellern ist es unser Ziel, die Prozesse zunehmend zu digitalisieren. In Deutschland etwa wird daran gearbeitet, die „Papierlose Wanne“ einzuführen, also Lieferscheine künftig weitestgehend digital zu übermitteln.

### Umweltverträglichere Einkaufsstäten und Verpackungen

Im Geschäftsfeld Retail verwenden wir für unsere Eigenmarkenprodukte Verpackungen mit FSC-Zertifikat, sofern dies für den jeweiligen Artikel möglich ist.

Im Berichtsjahr stieg der Verbrauch von Tragetaschen auf 51 Millionen Stück (Vorjahr: 33 Millionen). Dieser Anstieg ist vor allem auf eine Vervollständigung der im Vorjahr erstmalig durchgeführten Datenerfassung zurückzuführen. Weiterhin werden seit diesem Jahr in Großbritannien auch die für das „MediPAC“-Verpackungssystem verwendeten Folien miteinbezogen. Bei den Tragetaschen in unseren Apotheken stellen wir auf Alternativen zu herkömmlichem Plastik um – im Berichtsjahr konnten wir diesen Anteil erheblich steigern. So sind von den insgesamt circa 51 Millionen in unseren Apotheken eingesetzten Tragetaschen 51,8 Prozent (Vorjahr: 7,1 Prozent<sup>1)</sup>) aus recyceltem Papier oder Kunststoff hergestellt. Weiterhin tragen 93,0 Prozent (Vorjahr: 84,4 Prozent<sup>1)</sup>) der nicht aus Recyclingmaterial bestehenden Papiertragetaschen (29,1 Prozent Anteil am gesamten Tragetaschensortiment) das FSC-Siegel. Wie geplant, hat vor allem unsere UK-Gesellschaft MediPAC im Berichtsjahr auch vermehrt biobasierte Tragetaschen eingesetzt. Es ist unser Ziel, den Anteil der Tragetaschen aus nachhaltigeren Materialien weiter zu erhöhen.

<sup>1)</sup> Die Werte wurden rückwirkend korrigiert.

### TRAGETASCHEN NACH MATERIALIEN



Anzahl	2020/21	2021/22	
<b>Papier</b>	<b>11.407.641</b>	<b>15.422.774</b>	<b>30,1 %</b>
■ davon recycelt	1.284.343 <sup>1)</sup>	503.185	1,0 %
■ davon nicht recycelt	10.123.298 <sup>1)</sup>	14.919.589	29,1 %
<b>Kunststoff</b>	<b>19.309.557</b>	<b>27.759.578</b>	<b>54,1 %</b>
■ davon recycelt	1.077.356	26.061.746	50,8 %
■ davon nicht recycelt	18.232.201	1.697.832	3,3 %
■ <b>Biobasierte Materialien</b>	<b>2.607.894</b>	<b>8.123.752</b>	<b>15,8 %</b>
■ <b>Andere Materialien</b>	<b>27.452</b>	<b>6.455</b>	<b>&lt;0,1 %</b>
<b>Gesamt</b>	<b>33.352.544</b>	<b>51.312.559</b>	<b>100 %</b>

<sup>1)</sup> Die Werte wurden rückwirkend korrigiert.

### Recyclingmaterial in den Vertriebszentren

Auch in den Vertriebszentren achten wir auf Ressourcenschonung: So verwenden wir für die Lieferungen an die Apotheken wiederverwendbare Kunststoffwannen. Künftig sollen diese Wannan auf solche aus Recyclingmaterial umgestellt werden. Die italienische Landesgesellschaft hat bereits im Berichtsjahr damit begonnen. Einige weitere Länder haben erfolgreich Materialtests mit diesen Wannan durchgeführt (siehe auch [Best-Practice-Beispiele aus den PHOENIX Ländern](#)).

In Deutschland haben wir in den vergangenen beiden Geschäftsjahren für die Auslieferung von Betäubungsmitteln von Einweg- auf Mehrwegkunststoffbeutel umgestellt. Einige Länder haben bei der Verpackungsfolie der Paletten auf dünneres Material umgestellt und weitere Landesgesellschaften verwenden für den Versand Kartons, die sie im Wareneingang erhalten haben – und nutzen diese somit ein weiteres Mal.

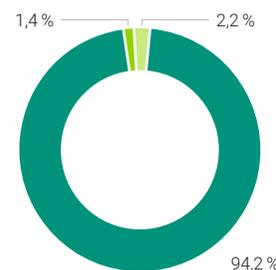
### ABFALL

Gefährliche Abfälle bergen ökologische Risiken und verursachen hohe Kosten für die PHOENIX group. Daher sind wir kontinuierlich bemüht, gefährliche Abfälle möglichst gering zu halten. Hierzu gehören neben Ölschlammn und diversen Chemikalien vor allem die für uns wesentlichen pharmazeutischen Abfälle. Wir sind gesetzlich dazu verpflichtet, abgelaufene Produkte oder Erzeugnisse mit beschädigten Verpackungen aus dem Warenkreislauf zu nehmen und sie als gefährlichen Abfall fachgerecht entsorgen zu lassen. Neben gefährlichen Abfällen fallen in den Prozessen der PHOENIX group auch ungefährliche Abfallstoffe an. Dazu zählen Biomüll, Papier und Papp, Elektronikschrott, Metall, Holz, Kunststoffe, Glas und Textil – diese führen wir dem Recycling zu, sofern möglich.

#### Gefährliche Abfälle vermeiden

Damit möglichst wenig gefährlicher Abfall in Form von beschädigten oder abgelaufenen Arzneimitteln entsteht, nutzen die Landesgesellschaften der PHOENIX group ihre jeweiligen Handlungsspielräume und ergreifen eine Vielzahl von Maßnahmen. Entscheidend sind dafür unter anderem die Anwendung von Standardverfahren und Arbeitsanweisungen im Rahmen des Qualitätsmanagements sowie die Beachtung der Richtlinien der Good Distribution Practice (GDP). Eine wichtige Rolle spielt hierbei die Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Vertriebszentren, unter anderem zur vorsichtigen Handhabung der Packstücke und zur Sicherstellung einer optimalen Temperatur in den Kühlräumen.

### GEFÄHRLICHE ABFÄLLE JE UMSATZ



kg/Mio. €	2019/20	2020/21	2021/22
■ Pharmazeutische Abfälle	54,1	47,1 <sup>1)</sup>	47,0
■ Ölschlammn	0,7	0,7	0,7
■ Andere gefährliche Abfälle	2,7	2,0	1,1
<b>Gesamt</b>	<b>57,5</b>	<b>49,8</b>	<b>48,8</b>

<sup>1)</sup> Aufgrund von Verbesserungen bei der Datenerfassung wurde der Vorjahreswert rückwirkend angepasst.

Absolut stieg die Menge gefährlicher Abfälle um 7,0 Prozent (Vorjahr: - 10,5 Prozent). Gründe dafür sind unter anderem die Entsorgung unverkäuflicher Medikamente aufgrund fehlerhafter Verpackung in Norwegen sowie die Schließung und Ausräumung eines Lagerhauses in Tschechien. Nichtsdestotrotz konnten die spezifischen gefährlichen Abfälle im Vergleich zum Vorjahr um 1,9 Prozent (Vorjahr: -13,4 Prozent) gesenkt werden – dies ist auf das relativ gesehen stärkere Umsatzwachstum zurückzuführen.

### Recyclingfähige Abfälle wiederverwerten

Im Berichtszeitraum entstanden insgesamt 26.405 Tonnen (Vorjahr: 24.435 Tonnen) ungefährlicher Abfall, was einem Anstieg um 8,1 Prozent (Vorjahr: -4,2 Prozent) entspricht. Zum einen stieg der Verbrauch von Verpackungs- und Transportmaterialien durch ein höheres Warenvolumen, zum anderen fielen zusätzliche Abfälle im Rahmen von Schließungen, Neubau und Renovierung einiger Gebäude an.

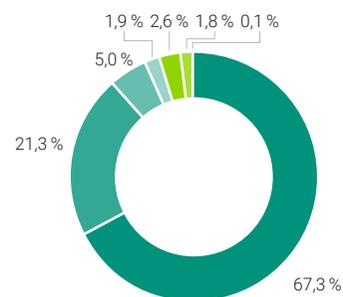
Der Abfall wird überwiegend dem Recycling oder der Kompostierung zugeführt. Im Berichtsjahr gelangten 74,9 Prozent (Vorjahr: 73,1 Prozent) der ungefährlichen Abfallstoffe wieder in den Stoffkreislauf. Der Recyclinganteil konnte gesteigert werden. Die restlichen Abfallmengen, zum Beispiel aus der Energieerzeugung oder Mischabfälle, werden von Fachunternehmen umweltgerecht entsorgt.

### Projekte zur Kreislaufwirtschaft in der Wertschöpfungskette

Abgelaufene Arzneimittel nehmen unsere Apotheken in verschiedenen Ländern zurück. Darüber hinaus nimmt die dänische Landesgesellschaft Nomeco seit 2020 an einem Recycling-Pilotprojekt mit dem Pharmahersteller Novo Nordisk teil, bei dem Kunden gebrauchte Einweg-Insulin-Pens an ausgewählte Apotheken zurückgeben können (siehe [Best-Practice-Beispiele aus den PHOENIX Ländern](#)).

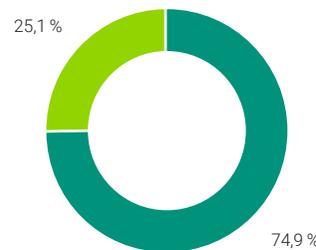
Ein weiteres Recyclingprojekt startete in Skandinavien: Die Gesellschaft Tamro Finland hat zusammen mit GE Healthcare eine Recyclingkette für überschüssiges Jod eingerichtet. GE Healthcare stellt Kontrastmittel her und hat als erstes Unternehmen weltweit einen Recyclingservice für das enthaltene Jod angeboten. Tamro liefert nun überschüssiges Kontrastmittel von Krankenhäusern zum Recycling an GE Healthcare und erhält wiederum frisches Kontrastmittel – dadurch werden Rohstoffe gespart und Abfälle vermieden. Durch die Nutzung unseres vorhandenen Logistiknetzwerks entstehen zudem keine zusätzlichen Transportemissionen.

### UNGEFÄHRLICHE ABFÄLLE NACH ABFALLART



Tonnen	2019/20	2020/21	2021/22
■ Papier und Pappe	15.537	16.216	17.790
■ Gemischter Abfall	7.325	5.685	5.612
■ Kunststoffe	1.038	1.032	1.318
■ Biomüll	677	453	509
■ Holz	607	761	676
■ Metalle und (Elektronik-)Schrott	317	261	465
■ Glas	3	28	35
<b>Gesamt</b>	<b>25.504</b>	<b>24.436</b>	<b>26.405</b>

### UNGEFÄHRLICHE ABFÄLLE NACH ENTSORGUNGSART



Tonnen	2020/21	2021/22
■ <b>Recycling</b>	<b>17.867</b>	<b>19.770</b>
■ Verbrennung mit Energie-/ Wärmerückgewinnung	2.061	1.782
■ Verbrennung ohne Energie-/ Wärmerückgewinnung	1.725	2.052
■ Kompostierung	411	476
■ Deponierung	397	350
■ Andere Entsorgungsarten	1.974	1.974
■ <b>Summe (ohne Recycling)</b>	<b>6.568</b>	<b>6.634</b>
<b>Gesamt</b>	<b>24.435</b>	<b>26.404</b>

# 03 MITARBEITENDE & GESELLSCHAFT

Nur mit motivierten und qualifizierten Beschäftigten können wir als Unternehmen erfolgreich sein. Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten sowie ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld bieten. Ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur ist der vertrauensvolle Dialog. Gleichermaßen legen wir Wert auf Vielfalt und Chancengleichheit – und wollen dieses Thema künftig ausbauen. Auch über das Kerngeschäft hinaus übernimmt die PHOENIX group Verantwortung und möchte mit ihrem gesellschaftlichen Engagement zum Gemeinwohl beitragen.

## BESCHÄFTIGUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

Engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundlage für den Erfolg der PHOENIX group. Zugleich sehen wir uns Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel und dem demografischen Wandel gegenüber, auf die wir mit einer schlüssigen Personalstrategie Antworten finden müssen. Dafür verantwortlich ist der Bereich Corporate HR, der direkt an den Vorstand berichtet.

Wir legen Wert auf faire Arbeitsbedingungen. Die Anteile der Beschäftigten mit Tarifvertrag sind je nach Region unterschiedlich hoch (siehe **Zahlen und Fakten**). Die PHOENIX group arbeitet konstruktiv mit betrieblichen Interessenvertretern der Arbeitnehmer und Gewerkschaften zusammen und strebt einen fairen Interessenausgleich an – dies ist auch in unserem » **Verhaltenskodex** beschrieben. Wir achten die Grundsätze der Chancengleichheit (siehe **Vielfalt und Chancengleichheit**). Die Beschäftigten erhalten die gleiche Behandlung und die gleichen Möglichkeiten in allen Situationen des Arbeitsverhältnisses. Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich gegenseitig mit Respekt behandeln.

Die PHOENIX group schützt die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (siehe **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**). Sichere Betriebsabläufe dienen der Vorbeugung von Krankheiten und Verletzungen und unterstützen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PHOENIX group

Ende des Geschäftsjahres 2021/22 waren 39.773 (Vorjahr: 39.532) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in insgesamt 26 (Vorjahr: 27) europäischen Ländern bei der PHOENIX group beschäftigt. Damit stieg die Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr um 0,6 Prozent (Vorjahr: + 1,3 Prozent). Die meisten Beschäftigten sind im Vereinigten Königreich mit 5.051 (Vorjahr: 5.441) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertreten, gefolgt von den Niederlanden mit 5.042 (Vorjahr: 5.079), Norwegen mit 4.661 (Vorjahr: 4.420) und Deutschland mit 4.574 (Vorjahr: 4.411) Beschäftigten.

## MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER NACH REGION

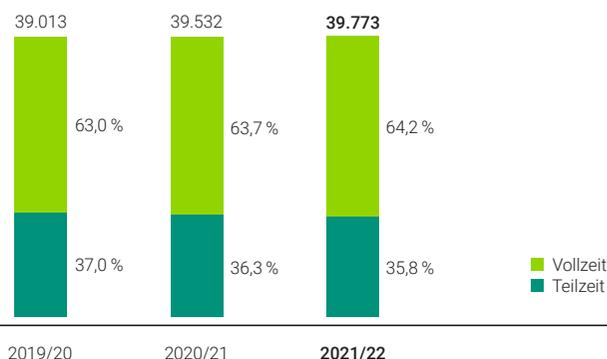


	Anzahl	%
Deutschland	4.574	11,5
Westeuropa	13.970	35,1
Osteuropa	13.068	32,9
Nordeuropa	8.161	20,5
<b>Gesamt</b>	<b>39.773</b>	<b>100</b>

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der PHOENIX group lag im Berichtsjahr bei rund 70,2 Prozent (Vorjahr: 70,4 Prozent). 16.049 Mitarbeiterinnen (Vorjahr: 16.011) waren in Vollzeit beschäftigt, die Zahl der männlichen Vollzeitbeschäftigten lag bei 9.498 (Vorjahr: 9.182). Insgesamt hat sich die Zahl der rechnerischen Vollzeitäquivalente um 0,1 Prozent (Vorjahr: +1,7 Prozent) auf 33.169 (Vorjahr: 33.206) verringert. In Teilzeit beschäftigt waren 2.370 (Vorjahr: 2.513) der männlichen und 11.856 (Vorjahr: 11.826) der weiblichen PHOENIX Beschäftigten. Damit betrug die Teilzeitquote unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 35,8 Prozent (Vorjahr: 36,3 Prozent).

## MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSGRAD

zum 31. Januar



## Vielfalt und Chancengleichheit

Wir glauben an Vielfalt und Chancengleichheit – und sind überzeugt davon, dass diverse Teams bessere Ergebnisse erzielen. Daher wollen wir das Thema Diversität künftig ausbauen. In unserem »Verhaltenskodex« bekennen wir uns zu den Grundsätzen der Chancengleichheit und des gegenseitigen Respekts – er gilt für alle Beschäftigten. Wir orientieren uns bei der Vergütung unserer Beschäftigten an ihrer jeweiligen Qualifikation, der fachlichen und persönlichen Eignung sowie ihrer Leistung.

Ein wichtiger Aspekt ist die kulturelle Vielfalt. Künftig wollen wir mehr in internationalen Teams arbeiten, erste Schritte dazu haben wir in unserem Headquarter umgesetzt: So achten wir etwa verstärkt darauf, dass unsere Kompetenzteams aus Beschäftigten verschiedener Länder bestehen.

**» Ein wichtiger Aspekt ist die kulturelle Vielfalt. Künftig wollen wir mehr in internationalen Teams arbeiten. «**

Weit oben auf unserer Agenda steht auch die Geschlechtervielfalt. In unseren Talentprogrammen sind bereits zunehmend mehr Frauen, die Anzahl weiblicher Führungskräfte wollen wir weiter steigern. Bei der Besetzung von Führungskräften achten wir darauf, zunehmend mehr weibliche Talente im Auswahlprozess zu berücksichtigen.

Aktuell nehmen an unserer neuen LIFT Top Talent Development Initiative 12 weibliche Führungskräfte teil, insgesamt sind es 30 Teilnehmende.

Eine Reihe von Tochtergesellschaften verfolgt zusätzlich weitere Ansätze und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit: So hat die britische Landesgesellschaft eine Diversity & Inclusion-Strategie erarbeitet, die 2022 eingeführt werden soll, und die norwegische Gesellschaft hat eine Strategie zur Gleichstellung und Anti-Diskriminierung entwickelt. Mehrere Länder setzen Maßnahmen für eine bessere Work-Life-Balance um – die italienische Landesgesellschaft etwa hat das „Smart Working Project“ initiiert, das unter anderem beide Elternteile in der ersten Zeit nach der Geburt unterstützt.

Seit 2011 existiert für PHOENIX Deutschland eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen. An verschiedenen Standorten werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Inklusionsvereinbarung sensibilisiert, etwa durch Schulungen. In Deutschland betrug der Anteil an Beschäftigten mit Schwerbehinderung Ende des Berichtsjahres 6,4 Prozent.

In Dänemark ist Nomeco eine Partnerschaft mit einer gemeinnützigen Organisation eingegangen, von der wir zwei Mitarbeitern mit Behinderungen einen Arbeitsplatz angeboten haben. Mit nur wenigen Anpassungen an unsere normalen Anforderungen bleiben die beiden Mitarbeiter nun Teil des Arbeitsmarktes, indem sie Reinigungsarbeiten in unserem Lager durchführen.

Ende des Berichtsjahres 2021/22 bestand das Top-Management aller Gesellschaften von PHOENIX aus insgesamt 15 (Vorjahr: 13) Frauen und 78 (Vorjahr: 71) Männern, was einem Frauenanteil von 16,1 Prozent (Vorjahr: 15,5 Prozent) entspricht. Der sechsköpfige Vorstand der PHOENIX group setzt sich aus sechs Männern zusammen.

## ENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

Insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels ist es uns wichtig, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren und ihre Bindung an unser Unternehmen zu stärken. Wir legen Wert darauf, ihre Potenziale zu erkennen und ihre Fähigkeiten systematisch zu fördern. Dafür nutzen wir in allen Ländern ein effizientes und flächendeckendes System der Weiterbildung, mit dem unsere Beschäftigten ihre fachliche Kompetenz ausbauen und ihrer persönlichen Weiterentwicklung neue Impulse geben können. Während im ersten Jahr der Pandemie viele ursprünglich in Präsenz geplante Bildungsmaßnahmen entfallen sind, ist die Anzahl der Weiterbildungen durch die Umstellung auf virtuelle Formate im Berichtsjahr wieder gestiegen.

### Einarbeitungsprogramme und Schulungen

Wir führen für unsere Beschäftigten je nach Aufgabengebiet Einarbeitungsprogramme und Fortbildungen durch. Im Berichtsjahr haben wir zudem ein neues europaweites Learning-Management-System für die Pflichtschulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeführt. Für die Beschäftigten in den Vertriebszentren sind Schulungen zur Guten Vertriebspraxis von Humanarzneimitteln (GDP) verpflichtend. Im Bereich Compliance schulen wir alle unsere Beschäftigten zum Verhaltens-

kodex, zur Anti-Korruptions-Richtlinie, zur Wettbewerbs-Compliance-Richtlinie und zum Datenschutz. Auch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz haben wir regelmäßige Schulungen. Darüber hinaus gibt es in den Ländern lokale E-Learning-Systeme, um individuellen Anforderungen gerecht zu werden.

Je nach Arbeitsgebiet gibt es zudem spezielle Weiterbildungsmöglichkeiten, beispielsweise zu Mitarbeiterführung, Fremdsprachen oder IT. Verschiedene Landesgesellschaften bieten zudem eigene Trainingsformate zu besonderen Themen an. In Frankreich etwa gab es im Berichtsjahr eine umfangreiche Schulung für Lagerbeschäftigte zur Bedeutsamkeit ihrer Arbeit für die Geschäftsbeziehung mit den Kunden – und die tschechische Landesgesellschaft hat ein Talentprogramm mit einem Mentoring für Apothekenbeschäftigte initiiert.

Ein Bestandteil der Entwicklung unserer Beschäftigten ist das jährliche Mitarbeitergespräch, das in den Landesgesellschaften unterschiedlich ausgestaltet ist. Gemeinsamer Ansatz ist ein strukturiertes Feedback und die Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung – hierbei steht insbesondere die individuelle Entwicklung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Mittelpunkt. Gruppenweit haben im Berichtszeitraum 15.220 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vorjahr: 15.764) eine Leistungsbeurteilung erhalten. Dies entspricht einer Quote von 38,3 Prozent (Vorjahr: 39,9 Prozent).

### Entwicklungsprogramme für Führungskräfte

Die PHOENIX group möchte leitende Positionen vorrangig aus dem Unternehmen heraus besetzen. Deshalb haben wir im Berichtsjahr zur Förderung von High Potentials unseres Unternehmens die LIFT Top Talent Development Initiative gestartet. Das individualisierte Entwicklungsprogramm stärkt mit innovativen Formaten die Leadership-Fähigkeiten und interdisziplinären Kompetenzen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Im Rahmen der Entwicklungsinitiativen von PHOENIX Deutschland bearbeiten Führungskräfte und Talente eigenverantwortlich Zukunftsthemen wie Digitalisierung oder Selbstorganisation.

### Ausbildungen und duale Studiengänge

Die PHOENIX group bietet jungen Menschen vielfältige Einstiegsmöglichkeiten wie Praktika, Ausbildungen und duale Studiengänge an. Um interessierte Bewerberinnen und Bewerber auf unser Unternehmen aufmerksam zu machen, nehmen wir regelmäßig an diversen Berufs- und Studieninformationstagen sowie Ausbildungsmessen teil. Im Geschäftsjahr 2021/22 beschäftigte die PHOENIX group in ihrem deutschen Teilkonzern 78 (Vorjahr: 107) Auszubildende und 16 (Vorjahr: 13) duale Studierende. Während des dualen Studiums haben die Studierenden die Chance, einen Teil ihrer Ausbildung in einer unserer europäischen Landesgesellschaften zu absolvieren.

## DIALOG UND ZUSAMMENARBEIT

Die Attraktivität als Arbeitgeber, also wie die PHOENIX group intern und extern als Arbeitgeber wahrgenommen wird, ist eine wichtige Voraussetzung für den dauerhaften Unternehmenserfolg. Wir pflegen eine dialogorientierte Unternehmenskultur, die von unseren Werten und den konzernübergreifenden Führungsleitlinien geprägt wird. Der Austausch findet zum einen über das Jahresgespräch zwischen Führungskräften und Beschäftigten statt – zum anderen wollen wir über direkte Befragungen erfahren, wie zufrieden unsere Beschäftigten mit ihrem Arbeitsplatz sind.

### Einfachere Zusammenarbeit

Über die Mitarbeiter-App „Speakap“ können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit 2020 bereichs- und länderübergreifend austauschen. Die interne Kommunikation ist damit interaktiver, transparenter und aktueller geworden. Bislang haben sich mehr als 25.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter registriert.

Im Rahmen des Projekts „Digital Workplace Program“ will die PHOENIX group einheitliche digitale Arbeitsplätze schaffen, um die Zusammenarbeit im Unternehmen zu vereinfachen und zu verbessern.

Die Unternehmenszentrale und PHOENIX Deutschland haben zudem das Projekt „Workplace 22“ mit verschiedenen Maßnahmen initiiert. Ziel ist es, eine bessere hybride Zusammenarbeit zu ermöglichen – virtuell und im Büro.

### Mitarbeiterbefragungen als Messinstrument

Die PHOENIX group legt besonderen Wert auf die Meinung, die Zufriedenheit und die Motivation der Beschäftigten. Unsere zentrale Kennzahl ist der Commitment-Index, der eine Kombination aus Zufriedenheit und Engagement abbildet.

Im Herbst 2021 haben wir in UK, Serbien, Kroatien und Finnland ein neues Befragungskonzept pilotiert, das ab 2022 in allen Ländern auch flexible Pulsbefragungen ermöglicht. Jedes Land soll dieses Konzept 2022 oder 2023 einmal in vollem Umfang durchführen. Danach haben die Landesgesellschaften Flexibilität, was etwa die Zeitpunkte, die Häufigkeit und die Zielgruppen der Umfragen angeht – so können die Befragungen noch besser auf die Situation in den einzelnen Ländern angepasst werden. In Deutschland ist im zweiten Halbjahr 2022 eine Mitarbeiterbefragung geplant. Den Commitment-Index sollen unsere Gesellschaften jeweils einmal pro Jahr erheben. Die Administration erfolgt dezentral mithilfe eines Tools unseres externen Dienstleisters.

### Dialog mit Arbeitnehmervertretungen

Neben dem direkten Austausch mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern legt die PHOENIX group auch großen Wert auf ein partnerschaftliches Verhältnis zu den Arbeitnehmervertretungen. Dafür orientiert sie sich an international anerkannten Standards sowie den rechtlichen Rahmenbedingungen des jeweiligen Landes. Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen. Der SE-Betriebsrat spiegelt die internationale Unternehmensstruktur wider. Dieses Gremium mit 40 (Vorjahr: 38) Mitgliedern führt den Dialog mit der Unternehmensleitung zu länderübergreifenden Themen. Hierzu zählen auch Nachhaltigkeitsthemen. Der Betriebsrat bemüht sich etwa um ökologische Weiterentwicklungen in Bereichen wie Abfallvermeidung und Energiesparen. Ein weiterer Schwerpunkt ist ein nachhaltiges Personalmanagement mit Themen wie der Förderung der Diversität, familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, einem betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie der Umgang mit neuen und ausscheidenden Mitarbeitenden.

## ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Wir haben eine besondere Verantwortung für die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und achten daher auf sichere Betriebsabläufe. Im Rahmen unseres Qualitätsmanagements gewährleisten wir die strenge Einhaltung der relevanten Gesetze und Bestimmungen der Länder wie auch der Europäischen Union. Dabei sind systematische Gefährdungsbeurteilungen für jeden Arbeitsplatz ebenso vorgeschrieben wie die Umsetzung geeigneter Präventionsmaßnahmen. Schnelles und verantwortliches Handeln war und ist besonders in der Corona-Pandemie gefragt – um unsere Beschäftigten zu schützen und die Gesundheitsversorgung sicherzustellen.

### Unfälle vermeiden

Zur Prävention von Unfällen tragen vor allem Arbeitssicherheitsanweisungen und regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. Hauptinhalte sind der Brandschutz, die Ergonomie am Arbeitsplatz, das richtige Heben oder die sichere Bedienung von Maschinen und Geräten in den Vertriebszentren, besonders von Gabelstaplern. In allen Landesgesellschaften wird zudem streng auf schützende Arbeitskleidung geachtet.

Die Tochtergesellschaften der PHOENIX group setzen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz individuelle Maßnahmen um: So haben die italienische Landesgesellschaft und die Tochtergesellschaft Health Logistics ein zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 etabliert. In Deutschland gab es im Berichtsjahr eine Begehung zum Thema Gefahrstoffe. Die ungarische Landesgesellschaft hat eine neue Arbeitssicherheitsstrategie etabliert und auch Estland legte im Berichtsjahr einen stärkeren Fokus auf die Sicherheit am Arbeitsplatz. Dass unsere Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit gruppenweit Wirkung zeigen, bestätigt die kontinuierliche Senkung der Verletzungen mit Zeitausfall (siehe nachfolgende Tabelle).

Die Beschäftigten können bei arbeitsbedingten Gefahren den örtlichen Sicherheitsbeauftragten oder die zuständige Führungskraft ansprechen. In Deutschland können arbeitsbedingte Gefahren oder Vorfälle auch über den Arbeitsschutzausschuss gemeldet werden. Die jeweiligen lokalen Ansprechpartner sind aufgerufen, solche Meldungen anonym zu behandeln. Über das » [konzernweite Hinweisgebersystem](#) können anonym Meldungen zu sämtlichen Themen abgegeben werden.

## GESAMTRATE ARBEITSBEDINGTER VERLETZUNGEN

	2019/20	2020/21	2021/22	Δ 2020/21 -2019/20	Δ 2021/22 -2020/21
Tatsächliche Arbeitszeit in Stunden (Mio. h)	58,2	60,3	60,8	+3,6 %	+0,8 %
Verletzungen mit Zeitausfall <sup>1)</sup>	409	375	349	-8,3 %	-6,9 %
Gesamtrate arbeitsbedingter Verletzungen (je Mio. h)	7,0	6,2	5,7	-11,4 %	-8,1 %

<sup>1)</sup> Die Berichterstattung erfolgte gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und kann damit auch Wegeunfälle beinhalten. Gezählt werden alle Unfälle, die zu mindestens einem Tag Ausfall führen, sogenannte Lost Time Injuries (LT).

### Gesundheit sicherstellen und fördern

Angesichts der anhaltenden Corona-Pandemie lag unser Fokus auch im vergangenen Berichtsjahr insbesondere auf dem Infektionsschutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als systemrelevantes Unternehmen hatten wir im Vorjahr frühzeitig Maßnahmen wie Abstands- und Hygieneregeln, Maskenpflicht und geschlossene Arbeitsgruppen eingeführt. Darüber hinaus haben wir unseren Beschäftigten im Berichtsjahr Impfangebote bereitgestellt. Auch das mobile Arbeiten haben wir weitreichend ermöglicht und genutzt – und alle Vorsichts- und Hygienemaßnahmen über unsere Mitarbeiter-App „Speakap“ kommuniziert.

In den Landesgesellschaften unterstützt ein betriebliches Gesundheitsmanagement die Förderung der Mitarbeitergesundheit und die Senkung der Krankheitsrate – dazu gehören zahlreiche Projekte wie etwa Gesundheitstage in den Vertriebszentren, bei denen beispielsweise Maßnahmen zur Krebsfrüherkennung, die Beratung zum Stressmanagement oder eine gesunde Ernährung im Mittelpunkt stehen. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten die Gesundheitstage im Berichtsjahr nicht an allen Standorten stattfinden. Stattdessen stellte PHOENIX Deutschland den Beschäftigten erneut kostenlose Mitgliedschaften in Online-Fitness-Programmen zur Verfügung und führte in Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse ein Online-Training zum Thema Achtsamkeit durch.

Mehrere Landesgesellschaften bieten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch kostenlose Gesundheits-Checks und optionale Gripeschutzimpfungen an. Daneben gibt es in den verschiedenen Ländern Zusatzangebote, wie zum Beispiel eine Kooperation mit dem „pme Familienservice“ in Deutschland, der die Beschäftigten mit Beratung und Angeboten bei beruflichen und privaten Problemsituationen unterstützt. Außerdem können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland und Großbritannien ein Firmenfahrrad leasen.

Einen wichtigen Beitrag leisten auch effektive und wertschätzende Rückkehr- und Fehlzeitengespräche zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement. Im Berichtsjahr lag die Krankheitsrate bei 4,69 Prozent (Vorjahr: 4,46 Prozent) und ist damit aufgrund der Corona-Pandemie weiterhin höher als in den Vorjahren.

## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Die PHOENIX group legt Wert darauf, auch über das Kerngeschäft hinaus Verantwortung zu übernehmen und zum Gemeinwohl beizutragen – dies gehört zu unserer Unternehmensphilosophie.

### Schwerpunkte

„Wir bringen Gesundheit – europaweit.“ – das ist unsere Mission. Hieraus bzw. aus unserem Kerngeschäft leiten sich die Förderbereiche für unser gesellschaftliches Engagement ab: Wir unterstützen vor allem die pharmazeutische Forschung, gemeinwohlorientierte Projekte, gemeinnützige Einrichtungen wie Krankenhäuser oder Kindertagesstätten sowie Schulen und Universitäten. Dabei leisten sowohl gruppenweite als auch lokale Maßnahmen in den Ländern wichtige Beiträge. Wir fördern langfristig ausgewählte Leuchtturmprojekte, aber auch kleinere soziale Initiativen. Auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich in vielfacher Hinsicht für das Gemeinwohl. Wir unterstützen sie dabei und stocken zum Beispiel die Spenden, die sie gesammelt haben, um einen bestimmten

Betrag auf. Für die gesamte PHOENIX group belief sich die Spendensumme im Geschäftsjahr 2021/22 auf 505.878 Euro (Vorjahr: 749.443 Euro). Die Summe ist niedriger als im Geschäftsjahr 2020/21, weil im Vorjahr Einmalspenden im Rahmen der Corona-Pandemie getätigt wurden.

Um einen noch gezielteren Beitrag zu ermöglichen, wollen wir unser gesellschaftliches Engagement künftig stärker strategisch ausrichten. Als erster Schritt fand im Berichtsjahr ein länderübergreifender Workshop statt. Dabei haben wir ein Rahmenwerk zur Orientierung für die Landesgesellschaften entwickelt. Es wird empfohlen, dass sie unter anderem eine feste Struktur und eine Methode zur Wirkungsmessung für ihre Aktivitäten festlegen – und dass sie für mindestens 80 Prozent ihres Engagements folgende Faktoren berücksichtigen:

- Ausrichtung am Kerngeschäft
- Fokus auf ein spezielles Themengebiet, auf eine bestimmte Zielgruppe (z.B. Kinder) und auf einen starken Partner
- Monetäre Spenden
- Umsetzung der Projekte auf lokaler Ebene

### Regelkonformes Verhalten sicherstellen

Die PHOENIX group legt Wert darauf, dass alle Spenden- und Sponsoring-Maßnahmen im Einklang mit gesetzlichen Anforderungen erfolgen. Bei der Ausgestaltung unserer Projekte ist deshalb grundsätzlich die PHOENIX » [Anti-Korruptions-Richtlinie](#) einzuhalten, die gruppenweit gilt. Außerdem haben wir eine Standardarbeitsanweisung mit Bestimmungen zu Spenden, Zuschüssen und Sponsoring. Diese enthält insbesondere Kriterien für die Auswahl von geeigneten Projekten für alle Landesgesellschaften und unsere Partner. Gleichzeitig ist darin festgelegt, welche Maßnahmen nicht unterstützt werden. Ausgeschlossen sind etwa Veranstaltungen von politischen Parteien und Behörden sowie Projekte, aus denen die PHOENIX group unternehmerische Vorteile generiert oder die dem Ruf unseres Unternehmens schaden können. Die wichtigsten Punkte daraus sind in unserem öffentlich einsehbaren » [Spenden- und Sponsoring-Leitfaden](#) zusammengefasst.

### Vielfältige Aktivitäten vor Ort

Die PHOENIX group unterstützt seit mehr als 25 Jahren den Verein KULTURBRAS e. V., der eine Kindertagesstätte in einem Armenviertel in Brasilien betreibt.

Unsere europäischen Tochtergesellschaften engagieren sich vor Ort in vielfältiger Weise. In Lettland hat zum Beispiel die Apothekenmarke BENU das vierte Jahr in Folge eine Spendenaktion organisiert, um auf das Thema Kinderkrebserkrankungen und die Bedeutung der emotionalen Unterstützung dabei aufmerksam zu machen. In Zusammenarbeit mit dem Children's Hospital Fund wurden Spenden für krebserkrankte Kinder gesammelt, denen es an Mitteln für nicht erstattungsfähige Kosten fehlt. In Frankreich wurde im Berichtsjahr die Association PharmaVie unterstützt, die etwa Erholungs- und Bildungsbereiche in französischen Krankenhäusern etabliert. Die Schweizer Landesgesellschaft spendete an die Stiftung Theodora – diese möchte Kindern in Krankenhäusern Freude schenken und organisiert den Besuch von Künstlerinnen und Künstlern, den sogenannten Traumdoktoren.

Die finnische Landesgesellschaft setzte die Zusammenarbeit mit einer gemeinnützigen Organisation fort, die Kindern aus Familien mit geringem Einkommen die Teilnahme an sportlichen Aktivitäten ermöglicht.

Mehrere Länder bieten finanzielle Unterstützung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in schwierigen Lebenssituationen – im Berichtsjahr wurde etwa in der Tschechischen Republik ein Wohltätigkeitsfonds für Beschäftigte in Not gegründet und in den baltischen Ländern ein spezieller Covid-19-Unterstützungsfonds für Beschäftigte und Familienmitglieder.

### Pharmazeutische Forschung fördern

Zu unseren Leuchtturmprojekten zählt seit über 20 Jahren der PHOENIX Pharmazie Wissenschaftspreis. Ziel ist es, Spitzenforschung in Deutschland, Österreich und der Schweiz zu halten und bekannt zu machen – und auf diesem Weg die pharmazeutische Wertschöpfungskette zu stärken. Auch 2021 wurden vier Originalarbeiten ausgezeichnet. Der mit 40.000 Euro dotierte Wissenschaftspreis ist renommiert im deutschsprachigen Raum und zugleich der einzige, der neueste Arbeiten aus einem ganzen Wissenschaftsgebiet auszeichnet.

# WEITERE INFORMATIONEN

## BERICHTSPROFIL

### Grundlagen und Prinzipien der Berichterstattung

Die PHOENIX group hat den Anspruch, transparent zu kommunizieren und den direkten Austausch mit ihren Anspruchsgruppen zu suchen. Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht über das Geschäftsjahr 2021/22 informieren wir umfassend über die Nachhaltigkeitsaktivitäten unseres Unternehmens. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt.

Die PHOENIX group veröffentlicht seit dem Geschäftsjahr 2014/15 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht. Die Daten für das Geschäftsjahr 2019/20 wurden zwar intern erfasst und ausgewertet, der Nachhaltigkeitsbericht jedoch nicht veröffentlicht. Grund dafür waren organisatorische Umstrukturierungen und neue Zuständigkeiten.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 1. Februar 2021 bis 31. Januar 2022 und enthält, wo immer möglich, auch die Vergleichsdaten für das Vorjahr bzw. die Vorjahre. Wir erläutern die Entwicklung sowie die Ergebnisse der Nachhaltigkeitsaktivitäten unseres Unternehmens aus allen Landesgesellschaften und deren Tochtergesellschaften. Im Text und teils in den dargestellten Tabellen sind Rundungen vorgenommen worden, dadurch addieren sich die Summen nicht immer exakt.

### Konsolidierungskreis

#### GRI 102-45, GRI 102-48

Der Name PHOENIX group bezieht sich auf die im Geschäftsbericht 2021/22 dargestellte PHOENIX group als Gesamtkonzern. Im Geschäftsjahr 2020/21 hatte die PHOENIX group zwei weitere Apothekenketten, Remedia und Ecofarmacia, in Rumänien akquiriert. Darüber hinaus wurden die zuvor akquirierten Apothekenketten und -gruppierungen in Rumänien, den Niederlanden, der Tschechischen Republik und Serbien erfolgreich in unsere Gruppe integriert. Die Gesellschaften wurden bereits in die Datenerfassung für den Nachhaltigkeitsbericht 2020/21 aufgenommen, wobei im ersten Jahr noch nicht alle Daten vorlagen. Eventuelle Abweichungen der Berichtsgrenzen bei anderen Kennzahlen werden in den entsprechenden Fußnoten erläutert.

### Redaktionelle Hinweise

Bei geschlechtsspezifischen Formulierungen verwenden wir im vorliegenden Bericht meist die männliche und die weibliche Personenbezeichnung. Mit der gewählten Form sprechen wir jedoch alle Geschlechter an (m/w/d). Redaktionsschluss für den Nachhaltigkeitsbericht 2021/22 war der 28. Juni 2022. Der Nachhaltigkeitsbericht ist ebenfalls in englischer Sprache verfügbar und steht auf unserer [Internetseite](#) zum Download bereit.

## LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN

GRI 102-44, GRI 102-47

Wesentliche Themen	GRI Themen	Verortung der Auswirkungen
Verantwortliche und ethische Lieferkette	Beschaffungspraktiken	Außerhalb
Produktsicherheit	Kundengesundheit und -sicherheit, Marketing und Kennzeichnung	Innerhalb und außerhalb
Zugang zu hochwertigen Arzneimitteln und Gesundheitsversorgung	Indirekte ökonomische Auswirkungen	Außerhalb
Verantwortliche Produktion der Eigenmarken	Kundengesundheit und -sicherheit	Innerhalb und außerhalb
Kundenzufriedenheit	Kundengesundheit und -sicherheit, Marketing und Kennzeichnung, Schutz der Kundendaten	Innerhalb und außerhalb
Ressourcenverbrauch	Energie	Innerhalb und außerhalb
Emissionen und Klimaauswirkungen	Energie, Emissionen	Innerhalb und außerhalb
Energieverbrauch	Energie	Innerhalb und außerhalb
Abfallmanagement	Abfall	Innerhalb und außerhalb
Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Beschäftigten	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Innerhalb
Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion	Beschäftigung, Diversität und Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung, Marktpräsenz	Innerhalb
Langfristige Bindung von Talenten	Beschäftigung, Diversität und Chancengleichheit, Aus- und Weiterbildung	Innerhalb
Mitarbeiterentwicklung	Aus- und Weiterbildung	Innerhalb
Faire Arbeitsbedingungen	Beschäftigung, Nichtdiskriminierung, Diversität und Chancengleichheit	Innerhalb
Gesellschaftliches Engagement	Indirekte ökonomische Auswirkungen	Außerhalb
Compliance	Korruptionsbekämpfung, Wettbewerbswidriges Verhalten, Umwelt-Compliance, Sozioökonomische Compliance	Innerhalb und außerhalb

## ZAHLEN UND FAKTEN

### Verantwortliche Unternehmensführung

#### Wirtschaftliche Kennzahlen

		2019/20	2020/21	2021/22
Gesamtleistung	Mio. Euro	34.513,8	35.902,0	39.612,8
Umsatzerlöse	Mio. Euro	27.322,8	28.209,1	30.723,4
Gesamtertrag	Mio. Euro	2.941,9	3.052,7	3.270,8
EBITDA	Mio. Euro	603,6	653,4	669,0
Ergebnis vor Steuern	Mio. Euro	109,0	298,7	298,0
Eigenkapital	Mio. Euro	2832,4	2.959,7	3.168,2
Eigenkapitalquote	%	29,9	28,6	29,5
Nettoverschuldung	Mio. Euro	2.294,9	2.006,9	1.829,8
Unternehmensrating (Standard & Poor's)		BB +	BB +	BB +; credit watch negative
Anzahl Mitarbeiter (gesamt)		39.013	39.532	39.773
Vollzeitäquivalente		32.009	33.090	33.205

### Umwelt & Klima

#### Heizenergiebedarf nach Energieträger

		2019/20	2020/21	2021/22	Δ 2020/21 – 2019/20	Δ 2021/22 – 2020/21
<b>Gesamtfläche<sup>1)</sup></b>	<b>m<sup>2</sup></b>	<b>1.439.627</b>	<b>1.439.627</b>	<b>1.690.900</b>	–	–
Heizöl	MWh	3.299	2.267	1.968	-31,3 %	-13,1 %
Erdgas	MWh	69.341	65.017	88.759	-6,2 %	+36,5 %
Fernwärme	MWh	23.540	21.894	24.300	-7,0 %	+11,0 %
<b>Heizenergie absolut</b>	<b>MWh</b>	<b>96.180</b>	<b>89.178</b>	<b>115.027</b>	<b>-7,3 %</b>	<b>+29,0 %</b>
Heizöl je Fläche	kWh/m <sup>2</sup>	2,3	1,6	1,2	-35,0 %	-7,7 %
Erdgas je Fläche	kWh/m <sup>2</sup>	48,2	45,2	52,5	-6,1 %	+36,4 %
Fernwärme je Fläche	kWh/m <sup>2</sup>	16,4	15,2	14,4	-7,2 %	+11,6 %
<b>Heizenergie je Fläche</b>	<b>kWh/m<sup>2</sup></b>	<b>66,8</b>	<b>61,9</b>	<b>68,0</b>	<b>-7,4 %</b>	<b>+29,0 %</b>

<sup>1)</sup> Aufgrund der aktualisierten und verbesserten Erhebung der Gebäudeflächendaten wurden die Vorjahreswerte rückwirkend angepasst.

#### Heizenergiebedarf nach Region

MWh	Deutschland	Westeuropa	Osteuropa	Nordeuropa	PHOENIX group
Heizöl	1.542	59	367	0	1.968
Erdgas	11.681	34.106	30.658	12.314	88.759
Fernwärme	6.388	0	5.017	12.895	24.300
<b>Gesamt</b>	<b>19.611</b>	<b>34.165</b>	<b>36.042</b>	<b>25.209</b>	<b>115.027</b>

## Stromverbrauch

		2019/20	2020/21	2021/22	$\Delta$ 2020/21 - 2019/20	$\Delta$ 2021/22 - 2020/21
Stromverbrauch	MWh	170.635	165.785	177.875	-2,8 %	+7,3 %
Stromverbrauch je Gebäudefläche	kWh/m <sup>2</sup>	108,4	105,3	105,2	-2,9 %	-0,1 %

## Stromverbrauch nach Region

		Deutschland	Westeuropa	Osteuropa	Nordeuropa	PHOENIX group
Stromverbrauch	MWh	27.947	59.490	40.692	49.745	177.874
Stromverbrauch je Gebäudefläche	kWh/m <sup>2</sup>	93,9	101,7	97,8	126,7	105,2

## Gefährliche Abfälle

t	2019/20	2020/21	2021/22	$\Delta$ 2020/21 - 2019/20	$\Delta$ 2021/22 - 2020/21
Pharmazeutische Abfälle	1.481	1.330	1.450	-10,2 %	+9,0 %
Ölschlämme	18	21	22	+16,9 %	+6,5 %
Anderer gefährlicher Abfall	75	57	34	-23,5 %	-39,8 %
<b>Gesamt</b>	<b>1.574</b>	<b>1.408</b>	<b>1.506</b>	<b>-10,5 %</b>	<b>+7,0 %</b>

## Gefährliche Abfälle nach Region

t	Deutschland	Westeuropa	Osteuropa	Nordeuropa	PHOENIX group
Pharmazeutische Abfälle	93	253	242	861	1.450
Ölschlämme	4	0	7	12	22
Anderer gefährlicher Abfall	0	9	12	13	34
<b>Gesamt</b>	<b>97</b>	<b>262</b>	<b>260</b>	<b>886</b>	<b>1.506</b>

## Ungefährliche Abfälle nach Region

t	2019/20	2020/21	2021/22	$\Delta$ 2020/21 - 2019/20	$\Delta$ 2021/22 - 2020/21
Deutschland	8.105	8.048	7.705	-0,7 %	-4,3 %
Westeuropa	10.185	8.721	9.479	-14,4 %	8,7 %
Osteuropa	3.357	3.688	5.128	9,9 %	39,0 %
Nordeuropa	3.857	3.978	4.092	3,1 %	2,9 %
<b>PHOENIX group</b>	<b>25.504</b>	<b>24.435</b>	<b>26.404</b>	<b>-4,2 %</b>	<b>8,1 %</b>

## Mitarbeitende und Gesellschaft

### Beschäftigte<sup>1)</sup>

	2019/20	2020/21	2021/22	Δ 2020/21 – 2019/20	Δ 2021/22 – 2020/21
Vollzeitäquivalente	32.652	33.206	33.169	+1,7 %	-0,1 %
<b>Gesamtanzahl Beschäftigte</b>	<b>39.013</b>	<b>39.532</b>	<b>39.773</b>	<b>+1,3 %</b>	<b>+0,6 %</b>

<sup>1)</sup> Zum Stichtag 31. Januar.

### Beschäftigte nach Geschlecht, Beschäftigungsart und Region<sup>1)</sup>

	Deutschland	Westeuropa	Osteuropa	Nordeuropa	PHOENIX group
Weibliche Vollzeitbeschäftigte	978	2.942	8.636	3.493	16.049
Männliche Vollzeitbeschäftigte	1.580	3.292	2.982	1.644	9.498
Weibliche Teilzeitbeschäftigte	1.583	6.520	1.313	2.440	11.856
Männliche Teilzeitbeschäftigte	433	1.216	137	584	2.370
<b>Gesamt</b>	<b>4.574</b>	<b>13.970</b>	<b>13.068</b>	<b>8.161</b>	<b>39.773</b>

<sup>1)</sup> Zum Stichtag 31. Januar.

### Krankheitsbedingte Abwesenheit nach Region<sup>1)</sup>

Mio. Ausfallstunden wegen Krankheit	2019/20	2020/21	2021/22
Deutschland	0,54	0,53	0,55
Westeuropa	1,03	1,20	1,20
Osteuropa	0,59	0,83	0,97
Nordeuropa	0,53	0,61	0,68
<b>Gesamt</b>	<b>2,69</b>	<b>3,17</b>	<b>3,40</b>

<sup>1)</sup> Summe bezahlter und unbezahlter Stunden.

### Beschäftigte mit Tarifvertrag nach Region

#### GRI 102-41

	Deutschland	Westeuropa	Osteuropa	Nordeuropa	PHOENIX group
Gesamt	4.300	9.000	3.347	6.133	22.780
Anteil in %	94,0 %	64,4 %	25,6 %	75,2 %	57,3 %

## GRI-INHALTSINDEX

Zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service wurde dieser Nachhaltigkeitsbericht der Global Reporting Initiative (GRI) vorgelegt. Die korrekte Positionierung der „Materiality Disclosures“ (102-40 bis 102-49) im Bericht wurde von dem GRI Services Team bestätigt.



GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
<b>GRI 101: Grundlagen 2016</b>		
<b>GRI 102: Allgemeine Angaben 2016</b>		
<b>ORGANISATIONSPROFIL</b>		
GRI 102-1 Name der Organisation	6	
GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		Geschäftsbericht, S. 1, 16
GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation	6	
GRI 102-4 Betriebsstätten		Geschäftsbericht, S. 1, 16/17
GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		Geschäftsbericht, S. 8, 12, 16, 37
GRI 102-6 Belieferte Märkte	7	
GRI 102-7 Größe der Organisation	6, 7, 30	
GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	6, 21/22, 32	
GRI 102-9 Lieferkette	14	
GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Im Berichtszeitraum gab es keine signifikanten Änderungen in der Organisation und in ihrer Lieferkette.
GRI 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	7/8	
GRI 102-12 Externe Initiativen	5, 8, 20, 27	
GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	10	
<b>STRATEGIE</b>		
GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3	
<b>ETHIK UND INTEGRITÄT</b>		
GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	7/8, 11	

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
<b>UNTERNEHMENSFÜHRUNG</b>		
GRI 102-18 Führungsstruktur		Geschäftsbericht, S. 8-10
<b>EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN</b>		
GRI 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	10	
GRI 102-41 Tarifverträge	32	
GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	10	
GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	10	
GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	9/10, 29	
<b>VORGEHENSWEISEBEIDERBERICHTERSTATTUNG</b>		
GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		Geschäftsbericht, S.41/42
GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	9	
GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen	29	
GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen	28	
GRI 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung		Keine Änderungen
GRI 102-50 Berichtszeitraum	28	
GRI 102-51 Datum des letzten Berichts		28.04.2021
GRI 102-52 Berichtszyklus		Jährlich (mit Ausnahme von 2020)
GRI 102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		Impressum
GRI 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	28	
GRI 102-55 GRI-Inhaltsindex	33-36	
GRI 102-56 Externe Prüfung		Eine externe Prüfung des Berichts hat für das Berichtsjahr nicht stattgefunden.

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
<b>Wesentliche Themen</b>		
<b>GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016</b>		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	6/7	
GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	30	
<b>GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016</b>		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	26	
GRI 203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	26/27	
<b>GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016</b>		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	14	
GRI 204-1 Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten		Im Bereich General Procurement werden Produkte und Dienstleistungen primär von Lieferanten aus dem jeweiligen Land beschafft, in dem sich die Gesellschaft befindet. Der exakte Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten wird bisher nicht erfasst.
<b>GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016</b>		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	11/12	
GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	12	
GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	12	Details zu den Compliance-Vorfälle unterliegen dem Geschäftsgeheimnis.
<b>GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	11/12	
GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		Details zu den Compliance-Vorfälle unterliegen dem Geschäftsgeheimnis.

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
<b>GRI 301: Materialien 2016</b>		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	18	
GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		Zu Gewicht und Volumen von eingesetzten Materialien können wir derzeit nicht berichten, da die Daten in diesem Detailgrad nicht erfasst werden.
<b>GRI 302: Energie 2016</b>		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	15/16	
GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	16, 30/31	
GRI 302-3 Energieintensität	16, 30/31	
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	15-17	
GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	17	
GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	17	
GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	18	
<b>GRI 306: Abfall 2020</b>		
GRI 103: Angaben zum Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	19/20	
GRI 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	19/20	
GRI 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	19/20	
GRI 306-3 Angefallener Abfall	19/20, 31	
GRI 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	20	
GRI 306-5 Zur Entsorgung bestimmter Abfall	20	

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
<b>GRI 307: Umwelt-Compliance 2016</b>		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	11/12, 15	
GRI 307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im konzernweiten Reporting sind keine Vorfälle zur Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen bekannt geworden.
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	21	
GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	21, 32	PHOENIX kann derzeit nicht zur Fluktuation berichten, da die Daten nicht vorliegen. Der Fokus der Datenerfassung lag im Berichtsjahr auf aus Steuerungssicht bedeutsameren Kennzahlen.
GRI 401-3 Elternzeit		PHOENIX kann derzeit nicht zu Elternzeiten berichten, da die Daten nicht vorliegen. Der Fokus der Datenerfassung lag im Berichtsjahr auf aus Steuerungssicht bedeutsameren Kennzahlen.
<b>GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018</b>		
GRI 103: Angaben zum Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	25	
GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	25	
GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	25	
GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	25	
GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	25/26	

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	25	
GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	25/26	
GRI 403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	25/26	
GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	25	
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	23	
GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		In unseren Ländern sind Trainings unterschiedlich definiert. Daher liegen uns derzeit keine belastbaren Daten zu den durchschnittlichen jährlichen Stundenzahlen für Aus- und Weiterbildung vor. Der Fokus der Datenerfassung lag im Berichtsjahr auf aus Steuerungssicht bedeutsameren Kennzahlen.
GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	23	
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</b>		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	22	
GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	23, 32	
<b>GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016</b>		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	11/12, 22	
GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Details zu den Compliance-Vorfällen unterliegen dem Geschäftsgeheimnis.

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
<b>GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016</b>		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	13/14	
GRI 416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	13/14	
GRI 416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße bekannt.
<b>GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016</b>		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	13	
GRI 417-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		Im Berichtsjahr gab es Hinweise auf Verstöße im Zusammenhang mit Produktinformationen in Ungarn, den Niederlanden und Litauen. Alle Fälle wurden jedoch aufgeklärt und die jeweiligen Produktinformationen aktualisiert. Es kam zu keinen gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016</b>		
GRI 10: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	12/13	
GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		Da einzelne Länder eigene Melde-Tools verwenden und die Vorfälle aktuell nicht konsolidiert werden, kann keine Angabe zur Anzahl der begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten gemacht werden.
<b>GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016</b>		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	11/12	
GRI 419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Im Berichtsjahr sind keine Vorfälle bekannt geworden.

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Dr. Ingo Florian  
Head of Corporate Quality Management & CSR  
Stefanie Sevimli  
Corporate CSR Manager

PHOENIX Pharma SE  
Corporate Quality Management & CSR  
Pfungstweidstraße 10–12  
68199 Mannheim  
Deutschland  
Telefon +49 (0)621 8505 8503  
s.sevimli@phoenixgroup.eu  
www.phoenixgroup.eu/de

### Konzeption, Redaktion und Gestaltung in Zusammenarbeit mit

akzente kommunikation und beratung gmbh, München  
www.akzente.de

### Bildnachweis

Matthias Haslauer (Steve Anderson)  
Matthias Haslauer (Sven Seidel)

© PHOENIX Pharma SE, Mannheim.  
Alle Rechte vorbehalten.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht liegt  
auch in englischer Sprache vor.  
Die deutsche Version ist bindend.  
Übersetzung: Wortschleife, Augsburg, Deutschland