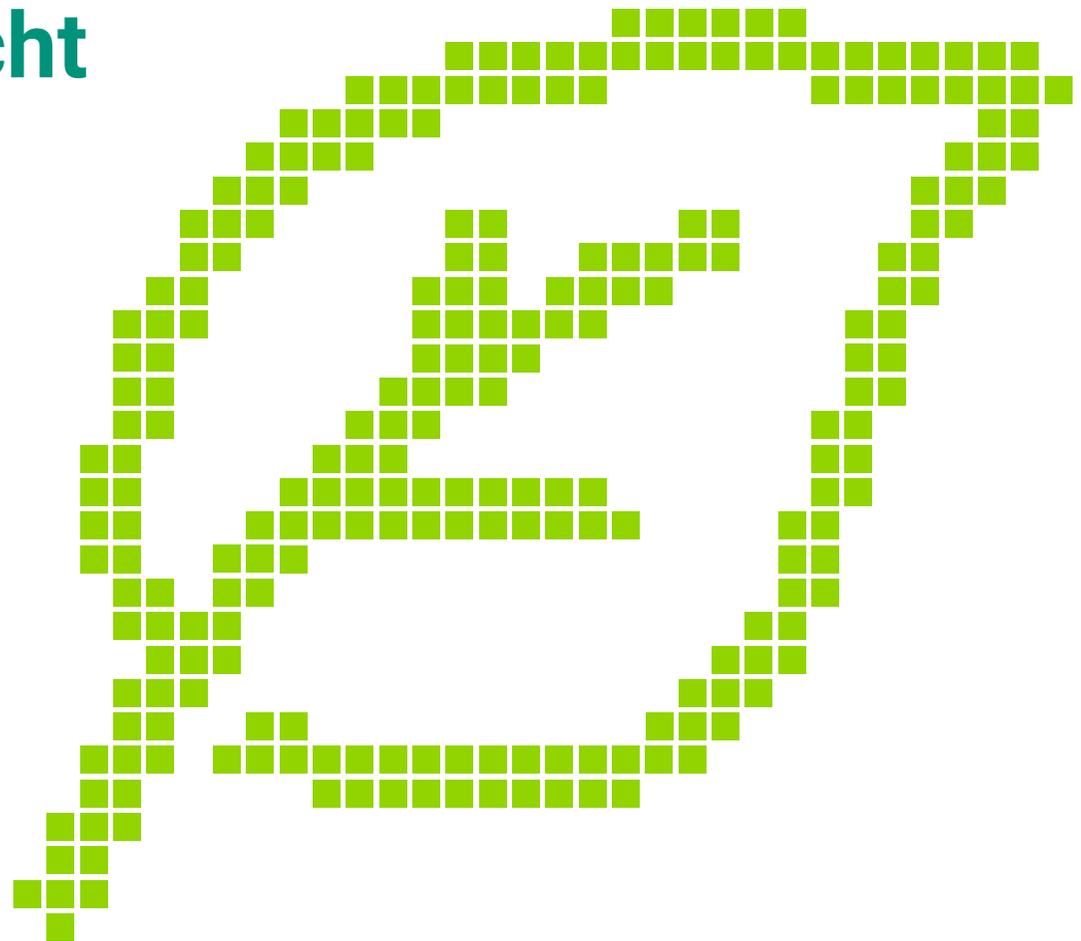


Nachhaltigkeitsbericht 2022/23



INHALT

FÜHRUNG & VERANTWORTUNG

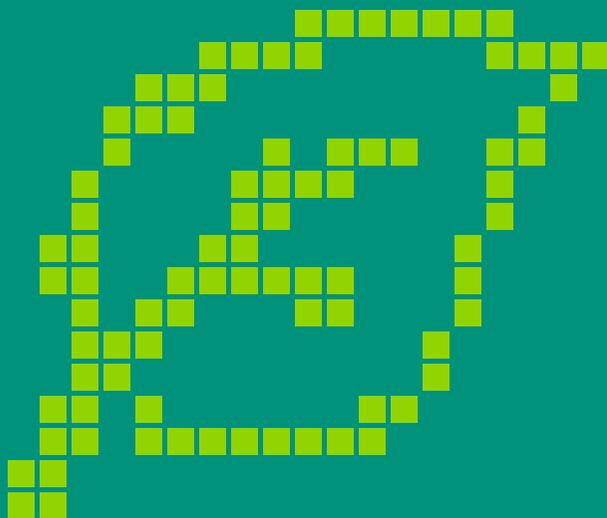
- 3 **Vorstandsstatement**
- 4 **Best-Practice-Beispiele
aus den PHOENIX Ländern**
- 6 **Verantwortliche Unternehmensführung**
- 6 Unternehmensporträt
- 7 Nachhaltigkeitsmanagement

UNSERE SCHWERPUNKTE

- 11 **Compliance & Lieferkette**
- 11 Compliance
- 14 Sichere Prozesse
- 14 Lieferkettenmanagement
- 17 **Umwelt & Klima**
- 17 Energie und Emissionen
- 21 Materialeinsatz
- 22 Abfall
- 24 **Mitarbeitende & Gesellschaft**
- 24 Beschäftigung und Chancengleichheit
- 26 Entwicklung und Weiterbildung
- 27 Dialog und Zusammenarbeit
- 28 Arbeitssicherheit und
Gesundheitsschutz
- 30 Gesellschaftliches Engagement

WEITERE INFORMATIONEN

- 32 **Weitere Informationen**
- 32 Berichtsprofil
- 33 Liste der wesentlichen Themen
- 34 Zahlen und Fakten
- 37 GRI-Inhaltsindex
- 42 Impressum



VORSTANDSSTATEMENT

Im Jahr 2022 hat die PHOENIX group ihre Präsenz weiter ausgebaut und ihre Stellung als europaweit führender Gesundheitsdienstleister bekräftigt. Wir sind uns bewusst, dass unser Wachstum in besonderem Maße mit einer sozialen und ökologischen Verantwortung einhergeht. Dieser wollen wir unter anderem mit unserem Klimaziel nachkommen, das wir im Berichtsjahr verabschiedet haben:

Wir wollen die CO₂-Emissionen in unserem eigenen Betrieb bis 2030 um 42 Prozent reduzieren im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020/21 und ab 2030 CO₂-neutral werden durch den Kauf von Gutschriften für die verbleibenden Emissionen. Wir können auf den vielen einzelnen, vielversprechenden Projekten aufbauen, die unsere europäischen Tochtergesellschaften bereits umsetzen: zum Beispiel die Umstellung auf alternative Kraftstoffe. Die Aufgabe, die jetzt vor uns liegt, ist die Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Erreichung unseres Klimaziels. Wir werden dies tun, indem wir lokale CO₂-Reduktionsziele, Monitoringprozesse sowie Leitprinzipien einrichten.

Wir wollen einen respektvollen Umgang mit der Umwelt und den Menschen, die für uns arbeiten, sowie unseren Lieferanten und Kunden gewährleisten. Im Jahr 2022 haben wir neben der Entwicklung unseres Klimaziels intensiv daran gearbeitet, die menschenrechtliche Sorgfalt in unserer Wertschöpfungskette zu stärken –

**LEON JANKELEVITSH**

Vorstand Healthcare Logistics & Sustainable Supply Chain

und die Vorgaben des deutschen Lieferkettengesetzes umzusetzen. Dabei haben wir einen europaweiten Due-Diligence-Prozess etabliert und eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte verabschiedet. Verantwortung in der Lieferkette ist eine wichtige Säule unserer Nachhaltigkeitsagenda, die wir auch künftig weiter voranbringen wollen.



BEST-PRACTICE-BEISPIELE AUS DEN PHOENIX LÄNDERN

🇸🇪 KREISLAUFWIRTSCHAFT IN DER LIEFERKETTE

Rohstoffe schonen und Abfälle vermeiden: Das ist das Ziel der Recyclingkette für überschüssiges Jod, welche die finnische Landesgesellschaft Tamro zusammen mit GE Healthcare eingerichtet hat. GE Healthcare stellt Kontrastmittel her und hat als weltweit erstes Unternehmen einen Recyclingservice für das enthaltene Jod angeboten. Tamro liefert überschüssiges Kontrastmittel von Krankenhäusern zum Recycling an GE Healthcare und erhält frisches Kontrastmittel. Dabei entstehen keine zusätzlichen Transportemissionen, weil das vorhandene Logistiknetzwerk genutzt wird.

🇸🇪 BIOGAS STATT DIESEL

Die schwedische Landesgesellschaft ist einen wichtigen Schritt zu einem nachhaltigeren Transport gegangen: Sie hat bei allen internen Transporten zwischen den Vertriebszentren Göteborg und Stockholm den Kraftstoff von Diesel auf Biogas umgestellt. Damit kann sie den CO₂-Ausstoß auf dieser Strecke um rund 80 Prozent reduzieren.

🇳🇱 NACHHALTIGES VERTRIEBSZENTRUM IN AMSTERDAM

24.600 Quadratmeter groß ist das neu errichtete Vertriebszentrum in Amsterdam. In puncto Nachhaltigkeit ist es auf dem allerneuesten Stand und setzt Maßstäbe: Auf dem Dach sind 5.880 Solarzellen installiert, spezielles Sonnenschutzglas schützt vor zu viele Wärmeeinbringung und die LED-Beleuchtung verfügt über eine Dämmerungsschaltung. Darüber hinaus wird das Gelände mit zahlreichen Pflanzen und Bäumen begrünt, und das Regenwasser wird nicht über die Kanalisation abgeleitet, sondern in den Boden zurückgeführt.



Führung & Verantwortung

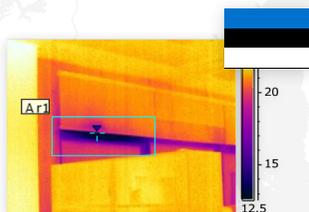
Vorstandsstatement

Best-Practice-Beispiele

Verantwortliche Unternehmensführung

Unsere Schwerpunkte

Weitere Informationen



🇸🇪 ENERGIE SPAREN MIT THERMOGRAFIE

Die estnische Landesgesellschaft hat im Berichtsjahr eine Thermografie ihres Büro- und Logistikgebäudes durchführen lassen. Mit speziellen Geräten wurde die Luftdichtheit gemessen, die thermische Messung erfolgte mit einer Wärmebildkamera. Insgesamt waren die Ergebnisse deutlich besser als erwartet. Die undichten Stellen, die dabei identifiziert wurden, können beseitigt werden. Auch am deutschen Vertriebszentrum Bad Kreuznach wurde eine Thermografie durchgeführt.

🇫🇷 THEMENTAG RUND UMS RECYCLING

Einen Info-Nachmittag zu den Themen Mülltrennung und Recycling gab es in Frankreich am Standort Créteil. Das Recycling-Unternehmen Paprec war mit einem Stand zu Besuch und versorgte die Beschäftigten mit Informationen, Erklärungen via Virtual Reality und Goodies. Auch in Finnland fand 2022 an zwei Standorten ein Thementag zum Thema Recycling statt.

🇮🇹 APP FÜR CARPOOLING

Fahrgemeinschaften zwischen den Beschäftigten fördern: Dazu möchte die italienische Landesgesellschaft beitragen und hat dazu die App „BePooler“ eingeführt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen so die Möglichkeit haben, sowohl die privaten Transportkosten als auch die CO₂-Emissionen zu senken. Die mögliche CO₂-Reduktion kann bis zu 200 Tonnen pro Jahr betragen.

🇮🇹 FREIER TAG FÜR ELTERN VON SCHULKINDERN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der serbischen Landesgesellschaft, die ein Kind im Alter von sieben Jahren haben, erhalten seit 2022 einen zusätzlichen freien Tag für den ersten Schultag. Unsere Landesgesellschaft in Kroatien bietet ihren Beschäftigten dieses Angebot bereits an.

VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die PHOENIX group ist der europaweit führende Gesundheitsdienstleister. Wir wollen zu einer gesunden und lebenswerten Zukunft beitragen – und wirken darauf hin, Nachhaltigkeit zunehmend in unsere Prozesse zu integrieren. Deshalb haben wir eine unternehmensweite Nachhaltigkeitsagenda mit Fokusthemen definiert.

UNTERNEHMENSPORTRÄT

Die PHOENIX group mit Hauptsitz in Mannheim ist der führende europäische Gesundheitsdienstleister und gehört zu den größten Familienunternehmen in Europa. Das Kerngeschäft sind 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 über 48.000¹⁾ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leistet die PHOENIX group einen wichtigen Beitrag für eine umfassende Gesundheitsversorgung in Europa.

Die Marktposition der PHOENIX group haben wir noch einmal deutlich gestärkt durch die abgeschlossene Übernahme von Teilen von McKesson Europe, die größte Akquisition der Unternehmensgeschichte. Wir erschließen damit in Belgien, Irland, Portugal und Slowenien neue Gesundheitsmärkte und stärken unsere Aktivitäten in Frankreich und Italien deutlich. Damit bauen wir unsere Stellung als der europaweit führende Pharmagroßhändler, Apothekenbetreiber und Dienstleister für die pharmazeutische Industrie weiter aus.

INTEGRIERTER GESUNDHEITSDIENSTLEISTER BINDEGLIED ZWISCHEN PHARMAZEUTISCHER INDUSTRIE UND PATIENT



¹⁾ Bei den Kennzahlen in diesem Kapitel (Führung & Verantwortung) sind die Daten aus der Übernahme von Teilen von McKesson Europe bereits eingerechnet. Die übrigen Kennzahlen in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthalten hingegen noch keine Daten von McKesson. Siehe [Konsolidierungskreis](#).

Die PHOENIX group ist in 29 europäischen Ländern aktiv. Im Kerngeschäft betreibt sie 224 Distributionszentren und mehr als 3.200 eigene Apotheken. Sie verfügt damit über ein sehr diversifiziertes Länderportfolio. Deutschland trägt fast ein Drittel zum Konzernumsatz bei. Der konzernweite Umsatz belief sich im Geschäftsjahr 2022/23 auf etwa 36,3 Mrd. Euro¹⁾ (Vorjahr: 30,7 Mrd. Euro), was einem Anstieg von 18,2 Prozent entspricht. Gleichzeitig stieg die Gesamtleistung um 15,9 Prozent auf rund 45,9 Mrd. Euro¹⁾ (Vorjahr: 39,6 Mrd. Euro) und das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) stieg um 53 Prozent auf rund 1,124 Millionen Euro¹⁾ (Vorjahr: 669,0 Mio. Euro). Bereinigt um den Gewinn aus der Erstkonsolidierung sowie Aufwendungen aus der Vorratsbewertung im Vorjahr (im Zusammenhang mit Covid-19) nahm das EBITDA gegenüber der Vergleichsperiode um 2,6 Prozent bzw. 18,1 Mio. Euro zu und liegt nun bei 723,8 Mio. Euro.

Im Pharmagroßhandel ist die PHOENIX group in 15 (Vorjahr: 13) Ländern die Nummer 1. Das Apothekeneinzelhandelsgeschäft betreibt sie im Wesentlichen in Belgien, Irland, Italien, 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), Help Net (Rumänien) und Lloyds in Belgien, Irland und Italien. Zudem bietet die PHOENIX group Unternehmen der pharmazeutischen Industrie ihre Dienstleistungen entlang der Wertschöpfungskette an.

Nähere Informationen gibt es in unserem » [Geschäftsbericht 2022/23](#).

Vision:

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

Mission:

Wir bringen Gesundheit – europaweit.

Werte:

Zuverlässig, proaktiv, respektvoll.

¹⁾ Bei den Kennzahlen in diesem Kapitel (Führung & Verantwortung) sind die Daten aus der Übernahme von Teilen von McKesson Europe bereits eingerechnet. Die übrigen Kennzahlen in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthalten hingegen noch keine Daten von McKesson. Siehe [Konsolidierungskreis](#).

Unternehmensleitbild, Mission und Werte

Eine übergeordnete Rolle in unserem täglichen Handeln spielt das Unternehmensleitbild der PHOENIX group. 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. Aktuell erarbeiten wir ein aktualisiertes Unternehmensleitbild.

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 unter anderem die Stärkung der digitalen Kompetenz, die wir über verschiedene Initiativen vorantreiben. Ziel ist es, die digitale Transformation der PHOENIX group aktiv zu gestalten. Ein Kernelement dabei ist die Verbesserung der unternehmensweiten Datenverfügbarkeit und Daten-Analysekompetenz. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Stärkung der digitalen Kanäle zu den Endkunden und Patienten.

Weitere Informationen finden Sie in unserem » [Geschäftsbericht 2022/23](#).

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 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 2022 von EcoVadis, einem bekannten Anbieter von Nachhaltigkeitsratings für Unternehmen, erneut eine Bronze-Medaille erhalten.

Nachhaltigkeitsagenda

Die PHOENIX group hatte 2021 eine unternehmensweite Nachhaltigkeitsagenda verabschiedet. Im Berichtsjahr haben wir ein gruppenweites Klimaziel erarbeitet und damit begonnen, einen Prozess zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in unserer Lieferkette zu etablieren. Künftig wollen wir in einem gruppenweiten Prozess für jede Säule der Agenda Ziele 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 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.

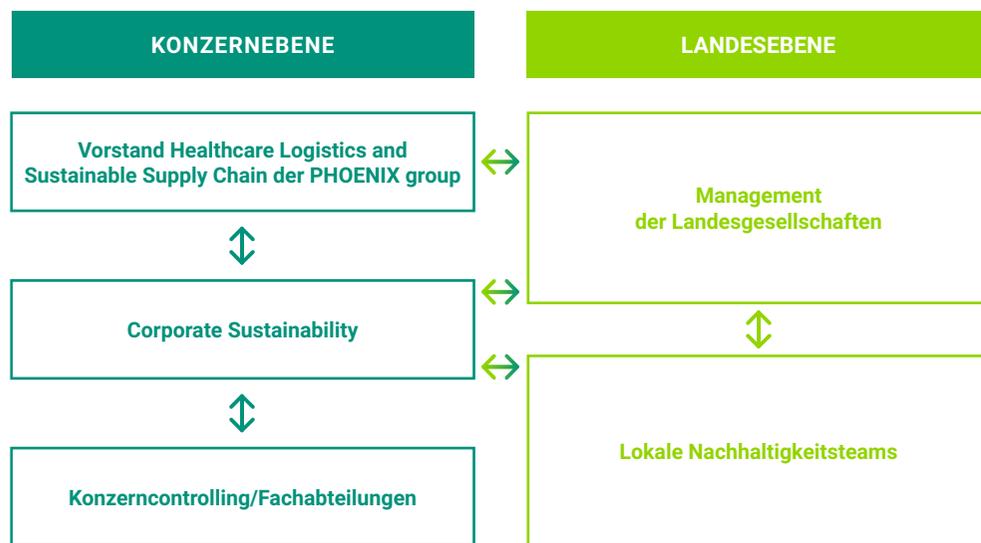
Der Vorstand Healthcare Logistics and Sustainable Supply Chain der PHOENIX group trägt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit. Das Nachhaltigkeitsteam der PHOENIX group berichtet direkt an diesen und fungiert im Austausch mit Fachabteilungen als Ansprechpartner für alle Themen der Nachhaltigkeit. Zwischen der zentralen Nachhaltigkeitsmanagerin der PHOENIX group und dem Vorstand gibt es Termine zu aktuellen Themen, die ad hoc einberufen werden. Bei Bedarf finden Workshops zu strategischen Themen statt.

Im Bereich Nachhaltigkeit haben wir ein gruppenweit etabliertes Netzwerk. Wegen der unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den europäischen Märkten bleiben wir unserem Grundsatz treu, viele Nachhaltigkeitsthemen auf dezentraler Ebene zu bearbeiten. Jede Landesgesellschaft hat mindestens einen Nachhaltigkeitsmanager, der teilweise von fachübergreifenden Gremien unterstützt wird. Einzelne Länder haben auch eigene strategische Ansätze erarbeitet.

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 Netzwerkbildung und den Austausch von Best Practices zu fördern, tauschen sich die Nachhaltigkeitsverantwortlichen in regelmäßig stattfindenden Meetings zu allen übergreifenden Themen aus.

NACHHALTIGKEITSORGANISATION



Das 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

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 aktualisierten GRI sehen einen neuen Ansatz zur Wesentlichkeitsanalyse vor. Die neuen Anforderungen wurden entsprechend bei den Managementansätzen für die wesentlichen Themen befolgt, eine neue Wesentlichkeitsanalyse wurde im Berichtsjahr nicht durchgeführt. Die Umsetzung einer Wesentlichkeitsanalyse nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) (und somit auch nach GRI) wird im Jahr 2023 stattfinden.

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 Fokusthemen unserer Nachhaltigkeitsagenda wider. Diese geben zudem die Kapitelstruktur dieses Berichts vor.

Dialog mit den Stakeholdern

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-Management gibt es Workshops oder Vorträge dazu.

Einzelne Landesgesellschaften haben darüber hinaus Initiativen gestartet, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker beim Thema Nachhaltigkeit einzubinden. So wurden zum Beispiel in den Niederlanden, in Kroatien und in der Schweiz „Green Teams“ etabliert: Beschäftigte aus verschiedenen Abteilungen engagieren sich als sogenannte Nachhaltigkeitsbotschafter.

Mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigt 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 dafür ein, für die Branche Antworten auf die Herausforderungen des Klimaschutzes und Maßnahmen zu entwickeln. Zudem befassen wir uns mit der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

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

ANFORDERUNGEN DER STAKEHOLDER – TREIBER DER NACHHALTIGKEIT BEI PHOENIX

THEMENSCHWERPUNKTE:

- 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**

THEMENSCHWERPUNKTE:

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

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



THEMENSCHWERPUNKTE:

- 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

THEMENSCHWERPUNKTE:

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

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

01 COMPLIANCE & LIEFERKETTE

Rechtmäßiges und verantwortliches Handeln ist eine zentrale Grundlage für den Erfolg der PHOENIX group. Dazu gehört selbstverständlich, die gesetzlichen Regeln einzuhalten und die internen Richtlinien des Konzerns zu befolgen. Von unseren Dienstleistern erwarten wir ebenfalls, dass sie so handeln. Die Qualität der Produkte entlang der Wertschöpfungskette sicherzustellen, hat für uns als Gesundheitsdienstleister höchste Priorität. Auf gesetzlicher Ebene sind zudem die Anforderungen an Unternehmen gestiegen, Maßnahmen zur menschenrechtlichen Sorgfalt in ihrer Lieferkette umzusetzen.

COMPLIANCE

Verantwortungsvolles und regelkonformes Verhalten ist die Basis für gute Unternehmensführung. Compliance-Verstöße sind sowohl für die Gesellschaft als auch für Unternehmen mit negativen Konsequenzen und Risiken verbunden.

Compliance ist ein entscheidender Bestandteil der Unternehmenskultur der PHOENIX group. Korruption, Wettbewerbsschädigung und Fehlverhalten haben keinen Platz, weder innerhalb der PHOENIX group noch in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Geschäftspartnern. Ziel ist es, Compliance-Risiken dauerhaft zu reduzieren und Verstöße zu vermeiden.

Zu unseren wichtigsten 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-Richtlinien 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 Risiken wie explizite und implizite Sanktionen, Korruption oder Geldwäsche vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung analysiert und bewertet sowie gegebenenfalls Präventionsmaßnahmen definiert. Bei einem zu hohen Risiko kommt die Geschäftsbeziehung nicht zustande. Mithilfe einer vierteljährlichen automatisierten Prüfung überwacht PHOENIX diese Risiken kontinuierlich 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, Geschäftspartner oder andere Dritte 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, kategorisiert und weiterverfolgt. Bestätigt sich ein interner Compliance-Vorfall durch eine Untersuchung, so stehen je nach Schwere der Verfehlung des Beschäftigten verschiedene Maßnahmen zur Verfügung: Diese reichen von einer Ermahnung bis hin zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrags und zur Geltendmachung von etwaigen Schadenersatzansprüchen. Schwerwiegende Fälle unterliegen einem Follow-up-Prozess. Dieser stellt sicher, dass ergriffene Abhilfemaßnahmen adäquat umgesetzt werden. Eine Verfahrensbeschreibung des Prozesses befindet sich aktuell in Bearbeitung.

Verstöße von Außenstehenden wie zum Beispiel Geschäftspartnern können zudem die Kündigung von Verträgen, die Meldung an Aufsichtsbehörden bzw. die Polizei sowie gegebenenfalls Zivilklagen zur Folge haben.

PHOENIX wird jede Meldung eines Verstoßes vertraulich behandeln und sicherstellen, dass Beschäftigte, die einen Verstoß melden, keine Nachteile erfahren. Jede Meldung wird eingehend untersucht. Jegliche Form von negativen Äußerungen gegenüber Beschäftigten, die einen Verstoß gemeldet haben, wird als schwerwiegende Missachtung des Verhaltenskodex geahndet.

Im Berichtsjahr haben insgesamt 70 neue Fälle (2021: 65) die Compliance-Organisation durchlaufen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulen

Die PHOENIX group treibt die Kommunikation der Compliance-Inhalte 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. Dazu bieten wir bedarfs- und zielgruppenorientierte 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 Berichtsjahr und im Vorjahr zusammen wurden insgesamt 13.807 Beschäftigte via Compliance-E-Learnings (davon im Berichtsjahr: 4.468) sowie 3.750 via Compliance-Präsenzschulung (davon im Berichtsjahr: 1.297) geschult. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Trainings zu Beginn und Beschäftigte, die schon länger bei der PHOENIX group sind, werden alle zwei Jahre geschult.

Aufgrund anhaltender Corona-Schutzmaßnahmen fanden auch die Präsenzschulungen im Berichtsjahr 2022/23 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 entscheidende Rolle. Die PHOENIX group hat eine konzernweite Datenschutzorganisation: In allen Tochter- und Landesgesellschaften gibt es offiziell benannte Datenschutzbeauftragte oder Kontaktpersonen für Datenschutz. Sie sind dafür verantwortlich, die Organisation und die Beschäftigten zum Thema zu beraten sowie die Einhaltung der Datenschutzgesetze zu überwachen.

Der Unternehmensbereich Corporate Data Protection ist die zentrale Anlaufstelle für alle Datenschutzthemen, die den Konzern betreffen. Im Geschäftsjahr 2022/23 wurde der Bereich Corporate Data Protection personell weiter ausgebaut, um die Datenschutzorganisation zu stärken und den lokalen Datenschutzbeauftragten noch weitreichendere Unterstützung bei der Umsetzung der aktuellen Themen zu bieten.

Die Konzern-Datenschutzrichtlinie 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. Für das Geschäftsjahr 2023/24 ist ein turnusmäßiges Update der Datenschutzrichtlinie geplant.

Ein Data Protection Management Tool für die gesamte PHOENIX group befindet sich aktuell in der Testphase, die finale Einführung ist für das Geschäftsjahr 2023/24 geplant.

Zur Meldung von Datenschutzverletzungen ist unser externes webbasiertes » [Hinweisgebersystem](#) im Einsatz.

Im Berichtsjahr verzeichneten auch wir eine steigende Bedrohung im Bereich der Cybersecurity. Die PHOENIX group ist sich der steigenden Bedrohungslage bewusst und nimmt dieses Thema sehr ernst. In vielen Bereichen wurden dazu Verbesserungen vorgenommen. Besonders die Bereiche Governance, User-Awareness, Angriffserkennung, operative Sicherheit und Notfallvorsorge stehen dabei im Fokus.

Wie in den vergangenen Jahren bereits erfolgreich umgesetzt, fand auch Ende Januar 2023 – zum Europäischen Datenschutztag – wieder eine gruppenweite Awareness-Kampagne statt. Der Fokus der Aktion lag dieses Mal darauf, die Datenschutz-Organisation der PHOENIX group vorzustellen. Zudem wurden zusätzlich Trainings, die in Deutschland bereits eingeführt worden waren, im Geschäftsjahr 2022/23 auf weitere Landesgesellschaften ausgerollt.

Im Berichtsjahr haben wir das bestehende E-Learning zum Datenschutz durch ein neues Training ersetzt. Wichtigste Zielsetzung des Trainings ist es, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von deren Funktion im Unternehmen mit leicht verständlichen Inhalten abzuholen und die Grundsätze des Datenschutzes zu vermitteln. Das neue E-Learning wurde auf alle Tochter- und Landesgesellschaften der PHOENIX group ausgerollt und ist bereits im Einsatz. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absolvieren die Schulung im Rahmen des Onboarding-Prozesses. Für bereits Beschäftigte erfolgt sie in einem Turnus von zwei Jahren.

Außerdem wurden für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Computerzugang Onboarding-Unterlagen zum Datenschutz erstellt, die die Schulungsinhalte des E-Learnings abdecken und den Beschäftigten beim Eintritt ins Unternehmen ausgehändigt sowie durch entsprechenden Aushang zugänglich gemacht werden.

SICHERE PROZESSE

Qualitätsmanagement

Qualität und Verlässlichkeit haben für die PHOENIX group als Gesundheitsdienstleister höchste Priorität. 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).

Die Qualitätssicherungssysteme werden durch interne Audits und externe behördliche Inspektionen überprüft. Das Qualitätsmanagement der PHOENIX group ist risikobasiert und prozessorientiert gemäß ISO 9001. 85 Prozent der in der PHOENIX group zusammengefassten Unternehmen sind nach dieser Norm zertifiziert.

Viele Projekte und Richtlinien stößt die PHOENIX group zentral an, die Umsetzung liegt dann in der Verantwortung der Landesgesellschaften. Ziele im Rahmen des Qualitätsmanagements werden auf Länderebene festgesetzt und entsprechende Kennzahlen erfasst, zum Beispiel die Anzahl der Trainings, Managementreviews, Audits.

In verschiedenen europäischen Projektgruppen werden zudem aktuelle GxP-Themen (gute Arbeitspraxis) 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. Im Berichtsjahr haben wir unter anderem Richtlinien zum Umgang mit Rückrufen und Beschwerden oder zu Change-Management entwickelt.

Die PHOENIX group setzt die EU-Anforderungen zur Bekämpfung von Arzneimittelfälschung gesetzmäßig um und hat die Prozesse weiter optimiert. Die Abläufe und Maßnahmen zur Umsetzung der neuen In-vitro-Diagnostika-Richtlinie 2017/746, die 2022 in Kraft trat, wurden fristgerecht in die Betriebsabläufe integriert.

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. Zugleich werden Unternehmen von gesetzlicher Seite immer stärker in die Pflicht genommen, Sorgfaltspflichten in der Lieferkette zu erfüllen, sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene. Während in Großbritannien schon seit mehreren Jahren der UK Modern Slavery Act verpflichtend ist, setzt in Deutschland das Anfang 2023 in Kraft getretene Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) einen verbindlichen Rahmen für die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten von Unternehmen. Auch die EU plant ein Lieferkettengesetz, der Entwurf wurde 2022 vorgestellt.

Die Beschaffung von Handels- und Nichthandelswaren ist in der PHOENIX group dezentral organisiert. Allerdings ist die Abteilung Corporate General Procurement zuständig für alle länderübergreifenden Nichthandelswaren, wie beispielsweise Logistik-, Beratungs-, IT-Dienstleistungen und Verbrauchs- und Investitionsgüter für den operativen Bedarf. Bei der PHOENIX group Deutschland gibt es eine Einkaufsrichtlinie für den indirekten Einkauf, die im Berichtsjahr in weiteren Ländern etabliert wurde.

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.

Menschenrechtliche Sorgfalt

Die PHOENIX group fällt seit Januar 2023 unter das LkSG und hat Sorgfaltspflichten im Lieferantennetzwerk und im eigenen Geschäftsbereich umzusetzen.

Die PHOENIX group bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte. Hierbei orientieren wir uns an international vereinbarten Standards wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation.

Wir erwarten von allen Geschäftspartnern, dass sie ebenfalls geltende Gesetze und Menschenrechtskonventionen sowie Umweltschutzstandards gemäß nationalen und internationalen Vorgaben einhalten. Für ihre Lieferanten von Nichthandelswaren hat die PHOENIX group einen » [General Procurement Supplier Code of Conduct](#) formuliert. Der Lieferantenkodex wird aktuell überarbeitet und im kommenden Geschäftsjahr aktualisiert.

Die Gesamtverantwortung für menschenrechtliche Sorgfalt liegt beim Vorstand der PHOENIX group. Die zentrale Nachhaltigkeitsmanagerin der PHOENIX group hat gleichzeitig die Funktion der zentralen Menschenrechtsbeauftragten inne, überwacht die Umsetzung der Sorgfaltspflichten und tauscht sich in regelmäßigen Abständen mit dem Vorstand der PHOENIX group aus. Die Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Landesgesellschaften sind seit Anfang 2023 zugleich auch Menschenrechtsbeauftragte für die jeweilige Gesellschaft.

2022 haben wir eine » [Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte](#) veröffentlicht. Die Erklärung ergänzt den » [Verhaltenskodex](#) der PHOENIX group und gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Tochtergesellschaften europaweit. Aktuell wird der Verhaltenskodex überarbeitet.

Wir haben 2022 damit begonnen, ein Risikomanagement einzurichten, um menschenrechts- oder umweltbezogene Risiken und mögliche Verletzungen sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch in der Lieferkette zu identifizieren und für diese angemessene Präventions- und Abhilfemaßnahmen umsetzen zu können. Kern des Risikomanagements ist unser Prozess der Geschäftspartnerprüfung, den wir erweitert haben, um unseren Sorgfaltspflichten angemessen nachzukommen.

Im Herbst 2022 haben wir mithilfe öffentlicher Datenbanken eine abstrakte Risikoanalyse für PHOENIX Deutschland abgeschlossen. Anfang 2023 wurde diese dann europaweit für die PHOENIX group durchgeführt. Lieferanten mit erhöhter Risikoexposition werden anschließend einer vertieften Analyse unterzogen. Dieser Prozess wird künftig, wie vom LkSG gefordert, jährlich sowie anlassbezogen nach wesentlichen Veränderungen der Lieferkette oder bei substantiiertem Kenntnis möglicher Verletzungen von Menschenrechten durchgeführt. Letzteres gilt auch für mittelbare Geschäftspartner. Für alle neuen Lieferanten von Nichthandelsware der PHOENIX group wird unterjährig eine Überprüfung über das Software-Tool vorgenommen, so erstmalig europaweit im Jahr 2023. Dieser Prozess wird 2023 auch für Lieferanten von Handelsware europaweit ausgerollt. Im eigenen Geschäftsbereich ermitteln wir Risiken jährlich mittels eines Fragebogens. Die auf Basis unserer Risikoanalyse identifizierten prioritären Risiken kommunizieren wir über unsere » [Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte](#).

Auf Grundlage der Risikoanalyse werden Präventionsmaßnahmen abgeleitet, wie zum Beispiel das Versenden von Self-Assessment-Fragebögen an Geschäftspartner mit mittlerem oder hohem Risiko. Wir wollen unsere Mitarbeiter für Menschenrechtsfragen sensibilisieren und sie ermutigen, sich für die Achtung der Menschenrechte einzusetzen. Dazu gehören auch Informationen und Schulungen, die wir sukzessive ausbauen werden.

Etwasige Verstöße können von interner und externer Seite anonym über das gruppenweite » [Compliance-Hinweisgebersystem](#) gemeldet werden (mehr dazu unter [Compliance](#)).

Unsere Landesgesellschaft in Großbritannien veröffentlicht jährlich eine Erklärung zur modernen Sklaverei und zum Menschenhandel gemäß dem » [UK Modern Slavery Act](#).

„Das Gesetz bringt Herausforderungen mit sich, aber auch Chancen“

Stefanie Sevimli, Head of Corporate Sustainability und Menschenrechtsbeauftragte der PHOENIX group, über Herausforderungen und Chancen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.



Seit wann beschäftigt sich die PHOENIX group mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)?

Das deutsche Team bereitet sich seit Ende 2021 vor. Um die Anforderungen umzusetzen, haben wir eine zentrale Arbeitsgruppe eingerichtet. Das Nachhaltigkeitsteam tauscht sich regelmäßig mit der Arbeitsgruppe und unseren Landesverantwortlichen aus, etwa zu Best Practices bei bestehenden Prozessen. Für den europäischen Rollout haben wir zudem im Herbst 2022 eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen.

Was bedeutet das Lieferkettengesetz für die PHOENIX group?

Es bedeutet für uns im ersten Schritt auf jeden Fall Mehraufwand. Aber das Gesetz birgt auch große Chancen: Wir haben Strukturen im Bereich menschenrechtliche Sorgfalt aufgebaut, Verantwortlichkeiten definiert und bestehende Prozesse erweitert – daran werden wir kontinuierlich weiterarbeiten. Es schärft generell das Bewusstsein in diesem Bereich, zum Beispiel dafür, ob neue Geschäftspartner eine Menschenrechts- oder Umweltpolitik haben.

Stefanie Sevimli
 Head of Corporate Sustainability

Welche Herausforderungen gibt es für die PHOENIX group?

Wir haben als Großhändler einen gesetzlichen Versorgungsauftrag für apothekenpflichtige Arzneimittel und Medizinprodukte, daher haben wir hier oft wenig Spielraum in der Lieferantenauswahl. Einen größeren Hebel haben wir bei unseren Eigenmarken. Der bürokratische Aufwand, um die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen, ist hoch, aber das Gesetz stößt in der gesamten Branche viele Schritte in die richtige Richtung an. Wir arbeiten auch an Branchenlösungen, zum Beispiel im Verband PHAGRO.

Was bedeutet es für Sie persönlich, sich als Menschenrechtsbeauftragte in Ihrem Unternehmen dafür einzusetzen?

Ich habe Respekt vor diesem großen und wichtigen Thema, zugleich freue ich mich auf die Aufgabe. Als Menschenrechtsbeauftragte bin ich nämlich auch Ambassador, um das Thema ins Unternehmen zu tragen und unser Engagement auszubauen. Ich kann also viel bewegen, was mich freut, denn Menschenrechte betreffen jede und jeden von uns.

Für wen gilt das Lieferkettengesetz?

Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) hat zum Ziel, die Achtung grundlegender Menschenrechte und der Umwelt in Unternehmen und ihren globalen Lieferketten zu verbessern. Unternehmen müssen Verantwortung für ihre Lieferkette übernehmen und eine Reihe von Sorgfaltspflichten erfüllen.

Das Gesetz gilt seit Anfang 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.

02 UMWELT & KLIMA

Die globale Erderwärmung und der steigende Verbrauch von natürlichen Ressourcen zählen zu den größten Herausforderungen weltweit. Die PHOENIX group bekennt sich zu ihrer ökologischen Verantwortung und will die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit minimieren. Wichtige Handlungsfelder sind dabei das Reduzieren von Emissionen im Rahmen unseres neuen Klimaziels, 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 Energie – und emittiert dadurch Treibhausgase. Die wesentlichen Emissionen im eigenen Geschäftsbetrieb entstehen durch den Stromverbrauch, gefolgt von Dieselfahrzeugen und Erdgas. Mit ihren europaweit 224 Distributionszentren sieht die PHOENIX group in einer effizienten Gebäudetechnik einen der größten Hebel für Energieeinsparungen. Ein weiterer wichtiger Bereich sind die Transporte.

Klimaschutz ist ein Fokusthema unserer 2021 verabschiedeten Nachhaltigkeitsagenda. Als führender Gesundheitsanbieter in Europa ist es unsere Pflicht, einen Beitrag zu mehr Klimaschutz zu leisten und insbesondere dazu beizutragen, Gesundheitsrisiken im Zusammenhang mit steigenden Temperaturen zu minimieren. Darüber hinaus wollen wir den zunehmenden Anforderungen unserer Geschäftspartner sowie den gesetzlichen Vorgaben im Bereich des Klimamanagements gerecht werden. Zudem wollen wir die Kostensenkungspotenziale nutzen, die oft mit Klimaschutzmaßnahmen einhergehen.

Anfang 2023 haben wir ein Klimaziel für die PHOENIX group beschlossen. Wir wollen bis zum Jahr 2030 im eigenen Geschäftsbereich CO₂-neutral werden. Unser Ziel ist es, unsere Emissionen in Scope 1 und 2 um 42 Prozent im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020/21 zu reduzieren. Dies wollen wir vor allem durch Effizienzmaßnahmen, Energieträgerwechsel, Zukauf von Ökostrom, Eigenerzeugung von Energie durch Solaranlagen, schrittweise Umstellung der Transportflotten (verstärkter Einsatz von Antriebsarten wie Elektro, Biogas und beispielsweise Nutzung von Solar-Bikes) und Tourenoptimierung erreichen. Neben der Emissionsminderung werden wir ab 2030 die verbleibende Menge an CO₂ kompensieren durch den Kauf von Gutschriften, die hochwertige Emissionsminderungsprojekte unterstützen. Darüber hinaus arbeiten wir an der Optimierung der Datenerfassung für unsere Emissionen entlang der Lieferkette (Scope 3).

Die Landesgesellschaften beginnen mit der Implementierung des Klimaziels im Herbst / Winter des laufenden Geschäftsjahres.

Einige unserer Landesgesellschaften verfügen über ein Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001, weitere führen Energieaudits durch. Unseren Energieverbrauch bilanzieren wir über ein Energiemonitoring und die Emissionen über den Carbon Footprint der PHOENIX group mithilfe einer Softwarelösung. Beim Betrieb unserer Gebäude setzen wir ein Temperaturmonitoring ein.

Energieverbrauch und Maßnahmen an den Standorten

Die Landesgesellschaften der PHOENIX group setzen ein Bündel von verschiedenen, spezifisch wirkenden Energiesparmaßnahmen um und investieren in Modernisierungen – ob in den Vertriebszentren, den Büros oder in den Apotheken.

Mehrere Landesgesellschaften haben im Berichtsjahr die Temperatur in einigen Gebäuden reduziert, um Energie einzusparen; dazu zählen Estland, Litauen, Slowenien, Italien, Polen, die Tschechische Republik, Deutschland, die Niederlande und Ungarn. Weitere umgesetzte Maßnahmen waren zum Beispiel ein Energiespar-Aktionsplan in Ungarn mit Strom- und Gaseinsparungen von 20 Prozent sowie die Erstellung einer Gebäude-Thermografie in Estland und an einem deutschen Standort (siehe **Best Practices**).

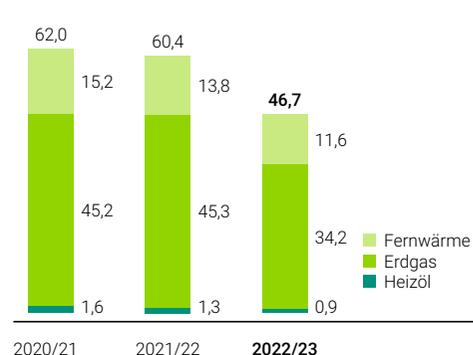
Im Berichtsjahr haben zudem eine Reihe von Landesgesellschaften Solaranlagen installiert oder neu geplant. In Österreich und im Vereinigten Königreich wurden an mehreren Standorten PV-Anlagen in Betrieb genommen. Die italienischen und niederländischen Landesgesellschaften werden im laufenden Geschäftsjahr Solaranlagen installieren und Kroatien, Litauen und Mazedonien planen dies derzeit.

Viele Landesgesellschaften haben im Berichtsjahr weiterhin auf effiziente und automatisierte LED-Beleuchtung umgestellt, und einige sensibilisieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema Energiesparen, beispielsweise durch Informationen via E-Mail oder Infoposter.

Die Landesgesellschaften der PHOENIX group heizen im Wesentlichen mit Erdgas und Fernwärme. Der spezifische Heizenergieverbrauch hat im Jahresverlauf insgesamt um etwa 22,7 Prozent abgenommen (Vorjahr: - 2,7 Prozent). Dies ist vor allem auf vielzählige Sparmaßnahmen zurückzuführen, welche in fast allen Landesgesellschaften umgesetzt worden sind. Insgesamt ist der absolute Erd-

HEIZENERGIEBEDARF JE GEBÄUDEFLÄCHE NACH ENERGIETRÄGER¹⁾

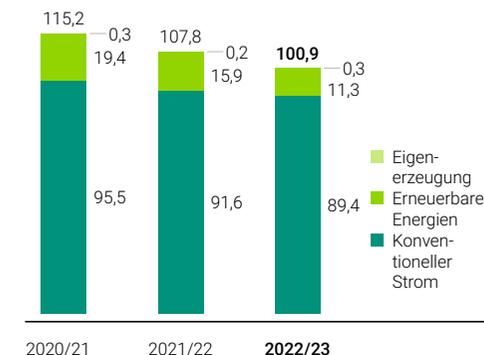
kWh/m²



¹⁾ 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 393,7 Tonnen Holzpellets verbraucht. In einigen Ländern wird in den Apotheken zum Teil auch mit Strom geheizt. An einer separaten Datenerfassung wird gearbeitet.

STROMVERBRAUCH JE GEBÄUDEFLÄCHE NACH ERZEUGUNGSART¹⁾

kWh/m²



¹⁾ Aufgrund von Verbesserungen bei der Datenerfassung wurden die Vorjahreswerte rückwirkend angepasst.

gasverbrauch um 20,3 Prozent gesunken (Vorjahr: + 22 Prozent). Auch hier zeigten Maßnahmen wie zum Beispiel die Senkung der Temperatur an vielen Standorten der PHOENIX group ihre Wirkung.

Der Stromverbrauch ist absolut um 1,2 Prozent im Vorjahresvergleich gesunken (Vorjahr: + 14,1 Prozent). Dies ist ebenso vor allem auf Energiesparmaßnahmen zurückzuführen.

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 mit zunehmend alternativen Antrieben, eine transparente Datenbasis, eine kontinuierliche Optimierung der Touren sowie eine ressourcenschonende Fahrweise.

Die Transporte der PHOENIX group werden je nach Landesgesellschaft von Frachtführern und/oder mit eigenen Flotten durchgeführt. Die Frachtführer werden unter anderem von unserer Tochtergesellschaft transmed beauftragt. Transmed bietet den Frachtführern zudem die Möglichkeit, Nutzfahrzeuge für die Auslieferung zu leasen. Die Leasinglaufzeiten der Fahrzeuge von durchschnittlich 30 Monaten ermöglichen 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.

Darüber hinaus setzt die PHOENIX group auf eine kontinuierliche Tourenoptimierung, die neben einer notwendigen Kostenoptimierung auch dazu beiträgt, die gefahrenen Kilometer und damit die Emissionen zu reduzieren. Hierbei werden verschiedene moderne Softwarelösungen eingesetzt.

Um zu größerer Transparenz beizutragen, ermittelt transmed im Zusatzgeschäft (z.B. für Kunden aus den Bereichen Optik oder Technik) die Treibhausgasemissionen entlang 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 regelmäßig zu kraftstoffsparender Fahrweise, zum Beispiel mithilfe von Online-Trainings. Unterstützt durch Telematiksysteme, Mobilgeräte oder Tankkarten, erhalten die Fahrer auch konkretes Feedback zu ihren erzielten Verbesserungen.

Eine Reihe von Landesgesellschaften hat Pilotprojekte mit alternativen Antrieben oder setzt diese bereits ein, zum Teil in Zusammenarbeit mit den beauftragten Transportunternehmen. Elektrotransporter sind unter anderem in Bulgarien, den Niederlanden, Deutschland, Norwegen, Ungarn und dem Vereinigten Königreich im Einsatz. In den Niederlanden werden mit den SunRider Lastenrädern fünf Cargo-E-Bikes eingesetzt, die sich während der Fahrt mit Solarenergie aufladen.

In Finnland haben die beiden wichtigsten Logistikpartner Klimaziele, die von der Science Based Target initiative genehmigt wurden. Das Partnerunternehmen PostNord nutzt teilweise Fahrzeuge, die mit Biogas betrieben werden. Die Landesgesellschaft in Schweden hat für alle Transporte zwischen zwei Vertriebszentren den Kraftstoff von Diesel auf Biogas umgestellt (siehe [Best Practices](#)).

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 weiter verbessert – so werden beispielsweise nun die Transportemissionen differenzierter erfasst.

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).

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Scope-1-Emissionen um 3.447 t CO₂e (- 6,1 Prozent) gesunken, was sich hauptsächlich auf die durchgeführten Energiesparmaßnahmen zurückführen lässt. Der Anstieg der Treibstoffemissionen folgt daher, dass in Serbien und Bosnien die Transportemissionen aufgrund organisatorischer Veränderungen nun dem eigenen Geschäftsbereich der PHOENIX group zugeordnet werden und nicht mehr in Scope 3 bilanziert werden. Die Scope-2-Emissionen (location-based) sind im Vergleich zum Vorjahr um 717 t CO₂e (- 1 Prozent) gesunken: Trotz gesunkenem Zukauf von Strom aus erneuerbaren Energiequellen haben vielzählige Energiesparmaßnahmen für die Verringerung der Emissionen gesorgt.

EMISSIONEN AUS SCOPE 1 UND SCOPE 2^{1) 2) 3)}



t CO ₂ e	2020/21	2021/22	2022/23
Scope 1			
■ Heizöl	625	602 ⁶⁾	472
■ Flüchtige Gase	7.855	5.932 ⁶⁾	3.922
■ Erdgas	13.252 ⁶⁾	16.188 ⁶⁾	12.867
■ Treibstoffe ⁴⁾	31.362 ⁶⁾	34.137 ⁶⁾	36.155
■ Biogene Brennstoffe ⁵⁾	-	26	23
Gesamt	53.093⁶⁾	56.885⁶⁾	53.438
Scope 2			
■ Fernwärme	4.104	4.149 ⁶⁾	3.675
■ Strom (location-based)	58.757	69.712 ⁶⁾	69.527
■ Strom (market-based)	-	48.372 ⁶⁾	49.503
■ Strom Firmenfahrzeuge (location-based)	-	61	3
Gesamt (location-based)	62.861	73.922⁶⁾	73.205
Gesamt (market-based)	-	52.581⁶⁾	53.182

¹⁾ Quellen der Emissionsfaktoren: DBEIS (2021), VDA (2019), Umweltbundesamt (2019)

²⁾ Die grafische Darstellung im Kreisdiagramm inkludiert die Scope-2-Emissionen gemäß der „Market-based“-Berechnungsmethode.

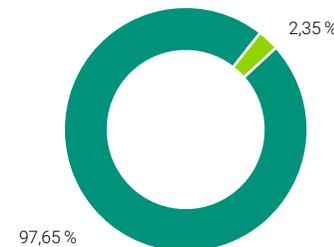
³⁾ Bei Erstellung der THG-Bilanz berücksichtigte Emissionen: CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃.

⁴⁾ Verbrennung von Diesel, Benzin, Gas; da die Datenerfassung von Transportkennzahlen überarbeitet wurde, sind die resultierenden Emissionen nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar.

⁵⁾ „Outside of Scopes“-Emissionen: 928,7 t CO₂

⁶⁾ Aufgrund von Verbesserungen bei der Datenerfassung rückwirkend angepasst.

EMISSIONEN AUS SCOPE 3^{1) 2)}



t CO ₂ e	2021/22	2022/23
Scope 3		
■ 3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	9.554.987 ⁴⁾	9.882.690 ⁵⁾ 97,4 %
■ 3.2 Investitionsgüter	75.341 ⁴⁾	98.846 ⁵⁾ 1,0 %
■ 3.3 Andere energiebezogene Aktivitäten	49.097 ⁴⁾	47.660 0,5 %
■ 3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb ³⁾	90.429 ⁴⁾	86.988 0,9 %
■ 3.6 Geschäftsreisen	4.547	2.141 < 0,1 %
■ 3.7 Anfahrtswege der Mitarbeitenden	33.478	30.245 0,3 %
■ 3.14 Franchise	5.365 ⁴⁾	3.923,8 < 0,1 %
Gesamt	9.599.487	10.150.494 100,0 %

¹⁾ Quellen der Emissionsfaktoren: DBEIS (2021)

²⁾ Bei Erstellung der THG-Bilanz berücksichtigte Emissionen: CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃.

³⁾ Da die Datenerfassung von Transportkennzahlen überarbeitet wurde, sind die resultierenden Emissionen nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar.

⁴⁾ Aufgrund von Verbesserungen bei der Datenerfassung rückwirkend angepasst.

⁵⁾ Der Emissionsanstieg lässt sich auf eine Umsatzsteigerung sowie erhöhte Investitionen in Sachanlagen zurückführen (Emissionen werden spend-based berechnet).

MATERIALEINSATZ

Im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit setzt die PHOENIX group unterschiedliche Materialien ein, für deren Herstellung Rohstoffe benötigt werden. Wir achten in unseren Prozessen darauf, möglichst sparsam mit Ressourcen umzugehen. In unserer Nachhaltigkeitsagenda haben wir „Kreislaufführung von Ressourcen“ als eines der Fokusthemen definiert, Ziele und entsprechende Maßnahmen sollen künftig erarbeitet werden.

Die europäischen Landesgesellschaften der PHOENIX group orientieren sich an der Nachhaltigkeitsagenda und setzen in den Vertriebszentren und Apotheken individuell Maßnahmen um. Auch in den Verwaltungsprozessen arbeiten wir stetig an der Reduktion des Ressourcenverbrauchs, unter anderem mithilfe der Digitalisierung. Viele Landesgesellschaften haben digitale Dokumentenmanagementsysteme eingeführt.

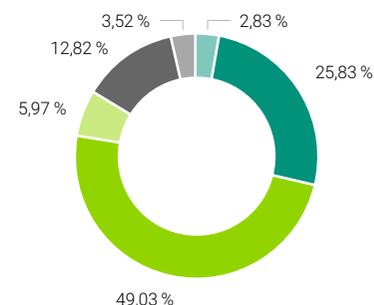
In verschiedenen Ländern haben wir Projekte zur elektronischen Chargenübermittlung und auch in der Zusammenarbeit mit den Herstellern ist es unser Ziel, die Prozesse zunehmend zu digitalisieren. In Italien wurde ein neues Kunden-Webportal ins Leben gerufen, Ungarn hat elektronische Rechnungen in den Apotheken eingeführt und die dänische Landesgesellschaft etwa hat den Wareneingang in der Apotheke vollständig digitalisiert.

Umweltverträglichere Einkaufsstätten und Verpackungen

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

Bei den Tragetaschen in unseren Apotheken stellen wir auf Alternativen zu herkömmlichem Plastik um (siehe nachfolgende Tabelle mit den eingesetzten Materialien). Insgesamt lag der Verbrauch von Tragetaschen im Berichtsjahr bei knapp 57 Millionen Stück (Vorjahr: 51 Millionen). Der Anstieg geht auf einen gesteigerten Umsatz zurück und darauf, dass die Datenerfassung in zwei Ländern erstmalig durchgeführt wurde.

TRAGETASCHEN NACH MATERIALIEN



Anzahl ¹⁾	2020/21	2021/22	2022/23
Papier	11.407.641	16.826.730	16.306.524
■ davon recycelt	1.284.343	1.833.850 ²⁾	1.608.100
■ davon nicht recycelt	10.123.298	14.992.880 ²⁾	14.698.424
Kunststoff	19.309.557	27.758.948	31.299.041
■ davon recycelt	1.077.356	26.061.746	27.904.178
■ davon nicht recycelt	18.232.201	1.697.202 ²⁾	3.394.863
■ Biobasierte Materialien	2.607.894	7.466.802²⁾	7.298.034
■ Andere Materialien	27.452	6.338²⁾	2.005.002
Gesamt	33.352.544	52.058.818	56.908.601

¹⁾ Die ausgewiesenen Stückzahlen stellen die eingekauften Tragetaschen dar und sind somit nicht identisch mit dem tatsächlichen Gebrauch der Tragetaschen in den Berichtsjahren.

²⁾ Die Werte wurden rückwirkend korrigiert.

Recyclingmaterial in den Vertriebszentren

Auch in den Vertriebszentren achten wir auf Ressourcenschonung. Für die Lieferungen an die Apotheken verwenden wir wiederverwendbare Kunststoffwannen. Seit dem Berichtsjahr stellen wir nun auf Wannen aus 100 Prozent recyceltem Polypropylen um. Die italienische Landesgesellschaft hatte die neuen Wannen im Frühjahr 2021 als erste getestet. Seit dem Frühjahr 2022 werden die Wannen nun sukzessive ausgetauscht, für Neuanschaffungen werden nur noch Recyclingwannen bestellt. Die Umstellung spart etwa 80 Prozent CO₂ pro gefertigte Tonne Kunststoff.

Einige Länder haben bei der Verpackungsfolie der Paletten auf dünneres Material umgestellt, im Vereinigten Königreich startete ein Pilotprojekt zu wiederverwendbaren Palettenbändern. Ebenso läuft in der tschechischen Landesgesellschaft ein Pilot zum Einsatz von Recyclingfolie für Paletten. Weitere Landesgesellschaften verwenden für den Versand Kartons, die sie im Wareneingang erhalten haben – und nutzen diese somit ein weiteres Mal.

ABFALL

Durch die Geschäftstätigkeit der PHOENIX group fallen unterschiedliche Arten von Abfällen an. Insbesondere gefährliche Abfälle bergen ökologische Risiken und verursachen hohe Kosten. Daher sind wir kontinuierlich bemüht, gefährliche Abfälle möglichst gering zu halten. Hierzu gehören neben Ölschlamm und 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.

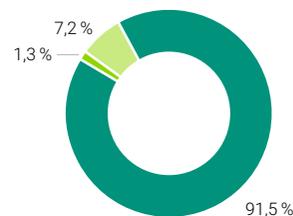
Neben gefährlichen Abfällen fallen in den Prozessen der PHOENIX group auch ungefährliche Abfallstoffe an. Dazu zählen Biomüll, Papier und Pappe, Elektronikschrott, Metall, Holz, Kunststoffe, Glas und Textil – diese führen wir dem Recycling zu, sofern möglich. In mehreren Landesgesellschaften wurden im Berichtsjahr Maßnahmen zur verbesserten Mülltrennung eingeführt, unter anderem in Bulgarien, den Niederlanden, Norwegen und dem Vereinigten Königreich.

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.

Die Menge gefährlicher Abfälle ist absolut um 8,8 Prozent gesunken (Vorjahr: + 1,6 Prozent). Grund dafür ist insbesondere eine bessere Trennung in der Datenerfassung von gefährlichen Abfällen, die für Kunden entsorgt werden, und gefährlichen Abfällen, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten der PHOENIX group entstehen. Analog sind die spezifischen gefährlichen Abfälle im Vergleich zum Vorjahr um 16,2 Prozent gesunken (Vorjahr: - 6,8 Prozent) – dies lässt sich zusätzlich auf das relativ gesehen anhaltende Umsatzwachstum zurückführen.

GEFÄHRLICHE ABFÄLLE IM VERHÄLTNIS ZUM UMSATZ



kg/Mio. €	2020/21	2021/22	2022/23
Pharmazeutischer Abfall	47,1	44,5 ¹⁾	35,6
Ölschlamm	0,7	0,8 ¹⁾	0,5
Andere gefährliche Abfälle	2,0	1,1	2,8
Gesamt	49,8	46,4	38,9

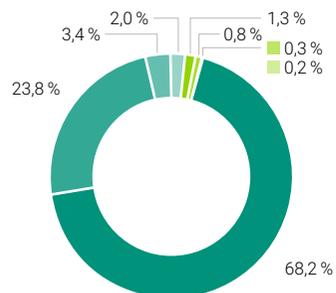
¹⁾ Aufgrund von Verbesserungen bei der Datenerfassung wurde der Vorjahreswert rückwirkend angepasst.

Recyclingfähige Abfälle wiederverwerten

Im Berichtszeitraum entstanden insgesamt 25.892 Tonnen (Vorjahr: 25.936 Tonnen) ungefährlicher Abfall, was einer Abnahme von 0,2 Prozent (Vorjahr: + 6,1 Prozent) entspricht. Zum einen wurden Müllreduktionsmaßnahmen in den Ländern umgesetzt, zum anderen fanden weniger einmalige Ereignisse wie beispielsweise Schließungen, Neubau und Renovierung statt.

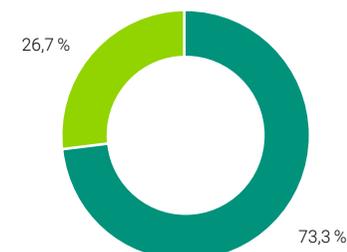
Der Abfall wird überwiegend dem Recycling oder der Kompostierung zugeführt. 73,3 Prozent (Vorjahr: 73,4 Prozent) der ungefährlichen Abfallstoffe gelangten im Berichtsjahr wieder in den Stoffkreislauf. Der Recyclinganteil konnte gehalten werden. Die restlichen Abfallmengen, zum Beispiel aus der Energieerzeugung oder Mischabfälle, werden von Fachunternehmen umweltgerecht entsorgt.

UNGEFÄHRLICHE ABFÄLLE NACH ABFALLART



Tonnen	2020/21	2021/22 ¹⁾	2022/23
■ Papier und Pappe	16.216	17.443	17.680
■ Gemischter Abfall	5.685	5.983	6.166
■ Kunststoffe	1.032	944	875
■ Biomüll	453	509	525
■ Holz	761	557	335
■ Metalle und Schrott	211	397	200
■ Glas	28	34	68
■ Elektronikschrott	50	68	42
Gesamt	24.435	25.936	25.892

UNGEFÄHRLICHE ABFÄLLE NACH ENTSORGUNGSART



Tonnen	2020/21	2021/22 ¹⁾	2022/23
■ Recycling	17.867	19.049	18.982
Verbrennung ohne Energie-/Wärmerückgewinnung	1.725	2.098	2.063
Verbrennung mit Energie-/Wärmerückgewinnung	2.061	1.782	2.243
Kompostierung	411	476	443
Deponierung	397	575	682
Andere Entsorgungsarten	1.974	1.956	1.478
■ Summe (ohne Recycling)	6.568	6.887	6.910
Gesamt	24.435	25.936	25.892

¹⁾ Die Werte wurden rückwirkend korrigiert.

03 MITARBEITENDE & GESELLSCHAFT

Als Unternehmen können wir nur mit engagierten und qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgreich sein. Wir legen Wert darauf, unseren Beschäftigten attraktive Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten sowie ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu bieten. Der vertrauensvolle Dialog ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Vielfalt und Chancengleichheit sind uns wichtig – und wir wollen diese Themen künftig ausbauen. Die PHOENIX group übernimmt auch über das Kerngeschäft hinaus Verantwortung und möchte mit ihrem gesellschaftlichen Engagement zum Gemeinwohl beitragen.

BESCHÄFTIGUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

Unsere engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundlage für den Erfolg der PHOENIX group. Zugleich sehen wir uns Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel sowie dem gesellschaftlichen 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 attraktive und faire Arbeitsbedingungen. Daher arbeitet die PHOENIX group konstruktiv mit betrieblichen Interessenvertretern der Arbeitnehmer und Gewerkschaften in den Ländern sowie auf europäischer Ebene zusammen und strebt einen fairen Interessenausgleich an – dies ist auch in unserem » [Verhaltenskodex](#) beschrieben. Die Anteile der Beschäftigten mit Tarifvertrag sind je nach Region unterschiedlich hoch (siehe [Zahlen und Fakten](#)). Inhalte der Tarifverträge werden außerdem auch auf die außertariflichen Angestellten angewendet.

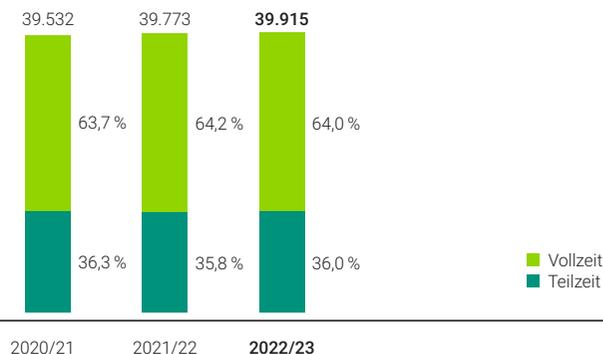
Auch das Thema Diversität und Chancengleichheit ist wichtig für die Arbeitszufriedenheit. Wir achten die Grundsätze der Chancengleichheit (siehe [Vielfalt und Chancengleichheit](#)) und Menschenrechte (siehe » [Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte](#)). Die Beschäftigten erhalten die gleiche Behandlung und die gleichen Möglichkeiten in allen Situationen des Arbeitsverhältnisses.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PHOENIX group

Um vergleichbare Daten zum Vorjahr zu präsentieren, sind bei Kennzahlen in diesem Kapitel (Mitarbeitende & Gesellschaft) die Daten aus der Übernahme von Teilen von McKesson Europe nicht eingerechnet (siehe [Konsolidierungskreis](#)).

Ende des Geschäftsjahres 2022/23 waren 39.915 (Vorjahr: 39.773) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in insgesamt 26 (Vorjahr: 26) europäischen Ländern bei der PHOENIX group beschäftigt. Damit stieg die Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr um 0,4 Prozent (Vorjahr: + 0,6 Prozent). Die meisten Beschäftigten sind im Vereinigten Königreich mit 5.045 (Vorjahr: 5.051) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertreten, gefolgt von den Niederlanden mit 4.933 (Vorjahr: 5.042), Norwegen mit 4.719 (Vorjahr: 4.661) und Deutschland mit 4.579 (Vorjahr: 4.574) Beschäftigten.

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSGRAD



Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der PHOENIX group lag im Berichtsjahr bei rund 70,0 Prozent (Vorjahr: 70,2 Prozent). 16.223 Mitarbeiterinnen (Vorjahr: 16.049) waren in Vollzeit beschäftigt, die Zahl der männlichen Vollzeitbeschäftigten lag bei 9.318 (Vorjahr: 9.498). Insgesamt hat sich die Zahl der rechnerischen Vollzeitäquivalente um 0,7 Prozent (Vorjahr: + 0,1 Prozent) auf 33.401 (Vorjahr: 33.169) erhöht. In Teilzeit beschäftigt waren 2.642 (Vorjahr: 2.370) der männlichen und 11.732 (Vorjahr: 11.856) der weiblichen PHOENIX Beschäftigten. Damit betrug die Teilzeitquote unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 36,0 Prozent (Vorjahr: 35,8 Prozent).

Vielfalt und Chancengleichheit

Wir glauben an Chancengleichheit – und sind überzeugt davon, dass diverse Teams bessere Ergebnisse erzielen. Der Themenbereich Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion ist ein Teil unserer Nachhaltigkeitsagenda: Wir wollen soziale Vielfalt bei den Beschäftigten und Führungskräften fördern und das Thema weiter ausbauen. Wir unterstützen zum Beispiel den interkulturellen Austausch und die

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER NACH REGION



	Anzahl	%
Deutschland	4.579	11,5
Westeuropa	13.720	34,4
Osteuropa	13.261	33,2
Nordeuropa	8.335	20,9
Gesamt	39.915	100

internationale Zusammenarbeit, indem wir insbesondere in unseren Kompetenzcentern auf globale Teams setzen. Auf Basis unserer Global Mobility Policy wird diese Zusammenarbeit weiter ausgebaut.

In unserem »[Verhaltenskodex](#), der für alle Beschäftigten gilt, bekennen wir uns zu den Grundsätzen der Chancengleichheit und des gegenseitigen Respekts. Bei Besetzungen und Beförderungen sowie bei der Vergütung unserer Beschäftigten orientieren wir uns an ihrer jeweiligen Qualifikation, der fachlichen und persönlichen Eignung sowie ihrer Leistung.

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, mehr weibliche Talente im Auswahlprozess zu berücksichtigen.

Aktuell nehmen an unserer neuen LIFT Top Talent Development Initiative 12 weibliche Führungskräfte teil, insgesamt waren es 30 Teilnehmende im Geschäftsjahr 2022/23.

Eine Reihe von Tochtergesellschaften verfolgt zusätzlich weitere Ansätze zur Förderung der Chancengleichheit: So entwickelt die die norwegische Gesellschaft eine Strategie zur Gleichstellung und Anti-Diskriminierung.

Die italienische Landesgesellschaft arbeitet seit 2022 mit einem Sozialunternehmen zusammen, um Mitarbeiter mit Behinderungen für bestimmte Aktivitäten einzustellen. Bei PHOENIX Deutschland gibt es eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen. In verschiedenen Vertriebszentren wurden Inklusionsteams etabliert. In Deutschland betrug der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung Ende des Berichtsjahres 6,3 Prozent (Vorjahr: 6,4 Prozent).

Mehrere Länder setzen Maßnahmen für eine bessere Work-Life-Balance um. So hat die dänische Landesgesellschaft zum Beispiel den bezahlten Elternurlaub erweitert und die serbische Gesellschaft hat eingeführt, dass Eltern mit einem sieben Jahre alten Kind einen freien Tag für die Einschulung bekommen (siehe [Best Practices](#)).

Ende des Berichtsjahres 2022/23 bestand das Top-Management aller Gesellschaften von PHOENIX aus insgesamt 12 (Vorjahr: 15) Frauen und 78 (Vorjahr: 78) Männern, was einem Frauenanteil von 13,3 Prozent (Vorjahr: 16,1 Prozent) entspricht. Seit dem 1. Februar 2023 ist ein neues Mitglied in den Vorstand der PHOENIX-Gruppe eingetreten, so dass dieser nun aus 7 Männern besteht. Nachdem der Frauenanteil im Top-Management im Berichtsjahr etwas zurückgegangen ist, wollen wir diesen künftig wieder erhöhen. Bei der Besetzung der Top-Management-Funktionen setzen wir verstärkt auf interne Talente; darauf zielen auch unsere Talentmanagement-Programme ab. Um in Zukunft wieder mehr Frauen im Top-Management einsetzen zu können, wollen wir zunehmend weibliche Talente auf diese Funktionen vorbereiten.

ENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

Es ist uns wichtig, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren und ihre Bindung an unser Unternehmen zu stärken, insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels. Gute Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote sind ein entscheidender Faktor, um Talente zu halten und zu gewinnen. Wir legen Wert darauf, ihre Potenziale zu erkennen und ihre Fähigkeiten systematisch zu fördern. Dafür nutzen wir einerseits ein effizientes System, um Trainingsgruppenweit ausrollen zu können. Zudem haben die Länder individuelle Learning-Management-Systeme für die bedarfs- und zielgruppenorientierte Weiterbildung. Damit können unsere Beschäftigten ihre fachliche Kompetenz ausbauen und ihrer persönlichen Weiterentwicklung neue Impulse geben. Im Vorjahr wurden wegen der pandemiebedingten Einschränkungen viele Weiterbildungen auf virtuelle Formate umgestellt, im Berichtsjahr gab es zusätzlich wieder mehr Präsenzschulungen. Insgesamt ist die Anzahl deutlich gestiegen.

Einarbeitungsprogramme und Schulungen

Wir führen für unsere Beschäftigten je nach Aufgabengebiet Einarbeitungsprogramme und Fortbildungen durch. Unser europaweites Learning-Management-System haben wir weiter ausgebaut und professionalisiert. Für die Beschäftigten in den Vertriebszentren sind Schulungen zur Guten Vertriebspraxis von Humanarzneimitteln (GDP) verpflichtend. Im Bereich Compliance schulen wir alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Verhaltenskodex, zur Anti-Korruptions-Richtlinie, zur Wettbewerbs-Compliance-Richtlinie, zu Sanctions-Compliance sowie zum Datenschutz. Auch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz haben wir regelmäßige Schulungen.

Darüber hinaus gibt es in den Ländern lokale E-Learning-Systeme, um fachliche und soziale Kompetenzen systematisch abzudecken. Je nach Aufgabenbereich werden dabei spezielle Weiterbildungsmöglichkeiten, beispielsweise zu Mitarbeiterführung, Fremdsprachen oder IT, angeboten. Verschiedene Landesgesellschaften bieten darüber hinaus eigene Trainingsformate zu besonderen Themen an.

Ein Bestandteil der Entwicklung unserer Beschäftigten ist das jährliche Mitarbeitergespräch. PHOENIX Deutschland hat im Berichtsjahr gemeinsam mit dem Betriebsrat entschieden, die Mitarbeitergespräche im Jahr 2022 auszusetzen. Das Mitarbeiterjahresgespräch wird aktuell überarbeitet und soll in veränderter Form wieder aufgenommen werden. In mehreren Pilotprojekten wird eine flächendeckende Einführung überprüft. Führungskräfte wurden dennoch dazu ermutigt, mit den Beschäftigten in regelmäßigem Austausch über ihre Entwicklung und Anliegen zu bleiben. Abgesehen von der Landesgesellschaft Deutschland haben im Berichtszeitraum gruppenweit 14.165 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vorjahr: 15.220) eine Leistungsbeurteilung erhalten. Dies entspricht einer Quote von 35,4 Prozent (Vorjahr: 38,3 Prozent).

Entwicklungsprogramme für Führungskräfte

Die PHOENIX group möchte leitende Positionen vorrangig aus dem Unternehmen heraus besetzen. Deshalb haben wir 2021 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. Ende 2022 haben die ersten 21 Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Initiative abgeschlossen und werden künftig als Alumni aktiv weiter betreut. Die Mehrzahl von ihnen hat in den zwei Jahren der Teilnahme zusätzliche Verantwortung erhalten, hat eine neue bzw. zusätzliche Rolle übernommen oder wurde befördert.

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

Ausbildungen und duale Studiengänge

DIE PHOENIX group bildet Nachwuchskräfte aus und bietet jungen Menschen vielfältige Einstiegsmöglichkeiten ins Berufsleben: mit Praktika, Ausbildungen und dualen Studiengängen. Um interessierte Bewerberinnen und Bewerber auf unser Unternehmen aufmerksam zu machen, nehmen wir regelmäßig an diversen Berufs- und Studieninformationstagen sowie Ausbildungsmessen teil. Im Geschäftsjahr 2022/23 beschäftigte die PHOENIX group in ihrem deutschen Teilkonzern 76 (Vor-

jahr: 78) Auszubildende und 15 (Vorjahr: 16) dual Studierende. Während des dualen Studiums haben die Studentinnen und Studenten die Chance, einen Teil ihrer Ausbildung in einer unserer europäischen Landesgesellschaften zu absolvieren. In der Regel kann ein hoher Anteil der Auszubildenden übernommen werden.

DIALOG UND ZUSAMMENARBEIT

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

Einfachere Zusammenarbeit

Die Mitarbeiter-App „Speakap“ trägt zu einer interaktiven und transparenten internen Kommunikation bei, mit ihr können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereichs- und länderübergreifend austauschen. Bislang haben sich mehr als 25.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter registriert.

Das „Digital Workplace Program“ hat die PHOENIX group im Berichtsjahr weiter vorangetrieben. Dabei sollen einheitliche digitale Arbeitsplätze mit einem gemeinsamen Standard in allen PHOENIX Ländern geschaffen werden, um die Zusammenarbeit im Unternehmen zu vereinfachen und zu verbessern.

Im Rahmen des Projekts „Workplace 22“ wurden am Standort Mannheim außerdem Maßnahmen umgesetzt, um eine moderne und kollaborative Arbeitsumgebung zu schaffen, die auch die hybride Zusammenarbeit fördert.

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.

2021 haben wir im Vereinigten Königreich, Serbien, Kroatien und Finnland ein neues Befragungskonzept pilotiert, das die entsprechenden Länder im Jahr 2022 erfolgreich ausgerollt haben. 2023 führen die übrigen Länder das Konzept in vollem Umfang durch. 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. Den Commitment-Index sollen unsere Gesellschaften jeweils einmal pro Jahr erheben. Die Administration erfolgt dezentral mithilfe eines Tools unseres externen Dienstleisters.

Dialog mit Arbeitnehmervertretungen

Die PHOENIX group legt 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 führt den Dialog mit der Unternehmensleitung zu länderübergreifenden Themen. Hierzu zählen auch Nachhaltigkeitsaspekte. Der Betriebsrat bemüht sich etwa um ökologische Weiterentwicklungen in Bereichen wie Abfallvermeidung und Energiesparen. Ein weiterer Schwerpunkt ist ein nachhaltiges Personalmanagement mit Themen wie Förderung der Diversität, familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, einem betrieblichen Gesundheitsmanagement, Employee Branding, Employee Retention sowie dem Umgang mit neuen und ausscheidenden Beschäftigten.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Wir haben eine besondere Verantwortung für die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu ihrem Schutz gehören die Prävention von arbeitsbedingten Verletzungen mit sicheren Betriebsabläufen und ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld. 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.

Die Verantwortung liegt hier bei den verschiedenen Landesgesellschaften, da sowohl die Vorschriften als auch deren Umsetzung sowie auch die Inhalte des Arbeitsschutzes und der Prävention in den einzelnen Staaten stark divergieren.

Während der Corona-Pandemie wurden in Deutschland die Regeln durch ein interdisziplinäres Krisenteam umgesetzt und deren Einhaltung kontrolliert. Verantwortliche und Beschäftigte wurden stets informiert und die Gefährdungsbeurteilungen entsprechend nachgeschärft. In allen Ländern, in denen die PHOENIX group tätig ist, ist sie den dortigen Vorgaben entsprechend vorgegangen.

Unfälle vermeiden

Zur Prävention von Unfällen tragen vor allem Arbeitssicherheitsanweisungen und regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. Hauptinhalte sind der Brandschutz, der Umgang mit Gefahrstoffen, 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 häufigsten Verletzungen sind leichte Fußverletzungen durch Stolpern. Theoretisch sind Gefahren durch Förderanlagen und Flurförderfahrzeuge (Quetschungen), Fußböden (Stürzen, Stolpern), Tritte und Leitern (Abstürzen), elektrische Gefährdungen, Gefahrstoffe sowie schwere Lagertätigkeiten stets gegeben. Diese Gefahren gilt es zu minimieren bzw. im Idealfall zu vermeiden.

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 Norwegen wurde im Berichtsjahr eine Richtlinie für die Lagerung brennbarer Flüssigkeiten an den Einzelhandelsstandorten entwickelt. Die UK-Landesgesellschaft hat eine neue Standardarbeitsanweisung für den Bereich Transport am Arbeitsplatz auf Grundlage gesetzlicher Vorschriften entwickelt.

Unsere Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit zeigen gruppenweit Wirkung, auch wenn die Anzahl der Verletzungen mit Zeitausfall im Berichtsjahr minimal angestiegen ist (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

	2020/21	2021/22	2022/23	Δ 2021/22 -2020/21	Δ 2022/23 -2021/22
Tatsächliche Arbeitszeit in Stunden (Mio. h)	60,3	60,8	61,2	+0,9 %	+0,6 %
Verletzungen mit Zeitausfall ¹⁾	375	349	353	-6,9 %	+1,1 %
Gesamtrate arbeitsbedingter Verletzungen	6,2	5,7	5,8	-8,1 %	+1,8 %

¹⁾ 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 (LTI).

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 zu Beginn der Pandemie frühzeitig Maßnahmen wie Abstands- und Hygieneregeln, Maskenpflicht und geschlossene Arbeitsgruppen eingeführt. Zudem haben wir weiterhin eine Teststrategie verfolgt und unseren Beschäftigten im Berichtsjahr Impfangebote unterbreitet. Auch das mobile Arbeiten haben wir weiterhin 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 die Beratung zu Stressmanagement oder einer gesunden Ernährung im Mittelpunkt steht. An einigen Standorten gibt es zudem Angebote zu Rückentraining oder Achtsamkeit.

Mehrere Landesgesellschaften bieten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch kostenlose Gesundheits-Checks, optionale Gripeschutzimpfungen und weitere Zusatzangebote an.

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 4,57 Prozent (Vorjahr: 4,69 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 2022/23 auf 1.594.934 Euro (Vorjahr: 505.878 Euro). Die Summe ist im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021/22 gestiegen, weil im Berichtsjahr umfangreiche Spenden für die Ukraine getätigt wurden.

Die europäischen Landesgesellschaften setzen individuelle Maßnahmen zum gesellschaftlichen Engagement um. Im Vorjahr haben wir ein Rahmenwerk zur Orientierung für die Gesellschaften entwickelt. Es sieht eine feste Struktur und eine Methode zur Wirkungsmessung für die Aktivitäten vor. Die Landesgesellschaften sollen 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 + langfristige Partnerschaft
- Monetäre Spende
- 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 hat 2022 schnelle und unbürokratische Hilfe für die Menschen in der Ukraine geleistet und Hilfsorganisationen mit dringend benötigten pharmazeutischen Produkten unterstützt. Viele Landesgesellschaften lieferten Arzneimittel, Verbandsmaterial sowie medizinische Ausrüstung und spendeten Geld, unter anderem beteiligten sich Bulgarien, Deutschland, Italien, Rumänien, die Slowakei, Tschechien, Ungarn und die baltischen Länder.

Darüber hinaus engagieren sich unsere europäischen Tochtergesellschaften vor Ort in vielfältiger Weise.

Die lettische Landesgesellschaft spendet zum Beispiel jährlich für krebskranke Kinder an den Children's Hospital Fund und organisiert Veranstaltungen zum Thema emotionale Unterstützung in der pädiatrischen Onkologie. In Frankreich wurde im Berichtsjahr erneut die Association PharmaVie unterstützt, die Erholungs- und Bildungsbereiche in französischen Krankenhäusern etabliert.

Die finnische Landesgesellschaft setzte die Zusammenarbeit mit einer gemeinnützigen Organisation fort, die Kindern aus Familien mit geringem Einkommen die Teilnahme an sportlichen Aktivitäten ermöglicht. In der Slowakei halfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Arbeitszeit bei einem Freiwilligenprojekt und unterstützten bei der Gestaltung eines Seniorenzentrums.

Mehrere Länder bieten finanzielle Unterstützung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in schwierigen Lebenssituationen, so gibt es zum Beispiel in Tschechien und in Litauen einen entsprechenden Unterstützungsfonds.

Pharmazeutische Forschung fördern

Zu unseren Leuchtturmprojekten zählt seit 25 Jahren der PHOENIX Pharmazie Wissenschaftspreis. Mit diesem Preis fördert PHOENIX herausragende pharmazeutische Forschung in Deutschland, Österreich und der Schweiz langfristig und stärkt damit die pharmazeutische Wertschöpfungskette nachhaltig. Auch 2022 wurden wieder vier Forschungsarbeiten in den Kategorien Pharmakologie und Klinische Pharmazie, Pharmazeutische Biologie, Pharmazeutische Chemie sowie Pharmazeutische Technologie ausgezeichnet. Der im deutschsprachigen Raum renommierte Preis ist insgesamt mit 40.000 Euro dotiert. Anlässlich des 25. Jubiläums stellte PHOENIX jedem Preisträger zusätzlich 2.500 Euro für eine wohltätige Spende seiner Wahl zur Verfügung.

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 2022/23 informieren wir umfassend über die Nachhaltigkeitsaktivitäten unseres Unternehmens. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 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 2022 bis 31. Januar 2023 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.

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde durch den Vorstand der PHOENIX group geprüft und genehmigt sowie durch den Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen.

Konsolidierungskreis

Am 31. Oktober 2022 hat die PHOENIX group die Akquisition mehrerer Landesgesellschaften von McKesson Europe erfolgreich abgeschlossen. Diese Gesellschaften wurden überwiegend noch nicht in die nicht finanzielle Datenerfassung für den Nachhaltigkeitsbericht 2022/23 aufgenommen und daher noch nicht in die Kennzahlen integriert. Daher bezieht der grundsätzliche Umfang dieses Berichts die neu übernommenen McKesson-Gesellschaften noch nicht mit ein. Eine Ausnahme bilden die finanziellen Kennzahlen und die Aussagen im Kapitel „Führung & Verantwortung“, bei dem die McKesson-Daten bereits einberechnet sind. Diese und eventuelle weitere Abweichungen der Berichtsgrenzen bei anderen Kennzahlen werden in den entsprechenden Fußnoten erläutert.

Im Berichtsjahr wurde ein neuer Standort in Slowenien eröffnet, welcher aktuell durch die kroatische Landesgesellschaft verwaltet wird. Die Datenerfassung für diesen Standort wird ab dem kommenden Jahr aufgenommen und in den Bericht inkludiert.

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 2022/23 war der 28. September 2023. Der Nachhaltigkeitsbericht ist ebenfalls in englischer Sprache verfügbar und steht auf unserer » [Internetseite](#) zum Download bereit.

LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN

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	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	Innerhalb und außerhalb

ZAHLEN UND FAKTEN

Verantwortliche Unternehmensführung¹⁾

KENNZAHLEN PHOENIX GROUP

		2021/22	2021/22	2022/23
Gesamtleistung	Mio. Euro	35.902,0	39.612,8	45.901,2
Umsatzerlöse	Mio. Euro	28.209,1	30.723,4	36.316,4
Gesamtertrag	Mio. Euro	3.052,7	3.270,8	4.083,3
EBITDA	Mio. Euro	653,4	669,0	1.023,8
Ergebnis vor Steuern	Mio. Euro	298,7	298,0	299,8
Eigenkapital	Mio. Euro	2.959,7	3.168,2	3.286,3
Eigenkapitalquote	%	28,6	29,5	24,1
Nettoverschuldung	Mio. Euro	2.006,9	1.829,8	2.935,2
Unternehmensrating (Standard & Poor's)		BB +	BB+; credit watch negative	BB+; stable outlook
Mitarbeiter (Gesamtzahl)		39.532	39.773	48.435
Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente)		33.090	33.205	35.178

Umwelt & Klima²⁾

HEIZENERGIEBEDARF NACH ENERGIETRÄGER

		2020/21	2021/22	2022/23	Δ 2021/22 -2020/21	Δ 2022/23 -2021/22
Gesamtfläche	m²	1.439.627	1.754.721³⁾	1.851.104	-	-
Heizöl	MWh	2.267	2.234 ³⁾	1.758	-1,5 %	-21,3 %
Erdgas	MWh	65.139	79.476 ³⁾	63.303	+22,0 %	-20,3 %
Fernwärme	MWh	21.894	24.301	21.527	+11,0 %	-11,4 %
Heizenergie absolut	MWh	89.299	106.011	86.588	+18,7 %	-18,3 %
Heizöl je Fläche	kWh/m ²	1,6	1,3	0,9	-18,8 %	-30,8 %
Erdgas je Fläche	kWh/m ²	45,2	45,3	34,2	+0,2 %	-24,5 %
Fernwärme je Fläche	kWh/m ²	15,2	13,8	11,6	-9,2 %	-15,9 %
Heizenergie je Fläche	kWh/m²	62,0	60,4	46,7	-2,6 %	-22,7 %

³⁾ Werte wurden aufgrund einer Verbesserung der Datenerfassung rückwirkend angepasst.

HEIZENERGIEBEDARF NACH REGION

MWh	Deutschland	Westeuropa	Osteuropa	Nordeuropa	PHOENIX group
Heizöl	894	397	355	112	1.758
Erdgas	10.168	23.000	28.173	1.961	63.302
Fernwärme	4.956	0	5.137	11.435	21.528
Gesamt	16.018	23.397	33.665	13.508	86.588

¹⁾ Daten aus der Übernahme von Teilen von McKesson Europe inkludiert

²⁾ Daten aus der Übernahme von Teilen von McKesson Europe nicht inkludiert

STROMVERBRAUCH

		2020/21	2021/22	2022/23	Δ 2021/22 -2020/21	Δ 2022/23 -2021/22
Strom	MWh	165.785	189.114 ¹⁾	186.862	+14,1 %	-1,2 %
Strom je Gebäudefläche	kWh/m ²	115,2	107,8 ¹⁾	100,9	-6,4 %	-6,4 %

STROMVERBRAUCH NACH REGION

		Deutschland	Westeuropa	Osteuropa	Nordeuropa	PHOENIX group
Strom	MWh	29.542	55.516	51.077	50.727	186.862
Strom je Gebäudefläche	kWh/m ²	102,5	89,1	105,6	111,3	100,9

¹⁾ Werte wurden aufgrund einer Verbesserung der Datenerfassung rückwirkend angepasst.

UNGEFÄHRliche ABFÄLLE NACH REGION

Tonnen	2020/21	2021/22 ¹⁾	2022/23	Δ 2021/22 -2020/21	Δ 2022/23 -2021/22
Deutschland	8.048	7.805	7.904	-3,0 %	1,3 %
Westeuropa	8.721,15	9.525	9.345	9,2 %	-1,9 %
Osteuropa	3.688,28	4.514	4.487	22,4 %	-0,6 %
Nordeuropa	3.977,6	4.092	4.156	2,9 %	1,6 %
PHOENIX group	24.435	25.936	25.892	6,1 %	-0,2 %

GEFÄHRliche ABFÄLLE

Tonnen	2020/21	2021/22	2022/23	Δ 2021/22 -2020/21	Δ 2022/23 -2021/22
Pharmazeutischer Abfall	1.330	1.372 ¹⁾	1.195	+3,1 %	-12,9 %
Ölschlamm	21	24 ¹⁾	16	+16,1 %	-33,5 %
Anderer gefährlicher Abfall	57	34	93	-39,8 %	+173,9 %
PHOENIX group	1.408	1.430	1.305	+1,6 %	-8,8 %

GEFÄHRliche ABFÄLLE NACH REGION

Tonnen	Deutschland	Westeuropa	Osteuropa	Nordeuropa	PHOENIX group
Pharmazeutischer Abfall	104	282	288	522	1.195
Ölschlamm	3	0	4	9	16
Anderer gefährlicher Abfall	4	7	11	72	93
Gesamt	111	288	302	603	1.305

Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter¹⁾

BESCHÄFTIGTE

	2020/21	2021/22	2022/23	Δ 2021/22 -2020/21	Δ 2022/23 -2021/22
Vollzeitäquivalente	33.206	33.169	33.401	-0,1 %	+0,7 %
Gesamt	39.532	39.773	39.915	+0,6 %	+0,4 %

BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT, BESCHÄFTIGUNGSART UND REGION²⁾

	Deutschland	Westeuropa	Osteuropa	Nordeuropa	PHOENIX group
Weibliche Vollzeitbeschäftigte	984	2.888	8.710	3.641	16.223
Männliche Vollzeitbeschäftigte	1.602	2.981	3.029	1.706	9.318
Weibliche Teilzeitbeschäftigte	1.546	6.423	1.389	2.374	11.732
Männliche Teilzeitbeschäftigte	447	1.428	133	634	2.642
Gesamt	4.579	13.720	13.261	8.355	39.915

²⁾ Zum Stichtag 31. Januar.

KRANKHEITSBEDINGTE ABWESENHEIT³⁾

Mio. Krankenstunden	2020/21	2021/22	2022/23
Deutschland	0,53	0,55	0,65
Westeuropa	1,2	1,20	1,16
Osteuropa	0,83	0,96	0,80
Nordeuropa	0,61	0,68	0,68
PHOENIX group	3,17	3,39	3,29

³⁾ Summe bezahlter und unbezahlter Stunden.

BESCHÄFTIGTE MIT TARIFVERTRAG NACH REGION

	Deutschland	Westeuropa	Osteuropa	Nordeuropa	PHOENIX group
Gesamt	4.259	8.799	3.170	6.477	22.705
Anteil in %	93,0 %	64,1 %	23,9 %	77,5 %	56,9 %

¹⁾ Daten aus der Übernahme von Teilen von McKesson Europe nicht inkludiert

GRI-INHALTSINDEX

Für den Service „Content Index - Essentials“ überprüfte GRI Services, ob der GRI-Inhaltsindex klar und in Übereinstimmung mit den Standards dargestellt ist und ob die Verweise auf die Angaben 2-1 bis 2-5, 3-1 und 3-2 mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts übereinstimmen. Der Service wurde für die englische Version des Berichts durchgeführt.



**CONTENT INDEX
ESSENTIALS SERVICE**

2023

Anwendungserklärung	Die PHOENIX group hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.02.2022 – 31.01.2023 in Übereinstimmung auf die GRI-Standards berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard(s)	-

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
GRI 2-1: Organisationsprofil	6, 7, 42	Geschäftsbericht, S. 18/19
GRI 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	6, 7, 32	Geschäftsbericht, S. 19
GRI 2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	32, 42	
GRI 2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Vereinzelt wurden Kennzahlen rückwirkend korrigiert. Dies wurde an den entsprechenden Stellen gekennzeichnet.
GRI 2-5: Externe Prüfung		Eine externe Prüfung des Berichts hat für das Berichtsjahr nicht stattgefunden.
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen		
GRI 2-6: Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	6, 7	Geschäftsbericht, S. 18
GRI 2-7: Angestellte	24, 25, 36	
GRI 2-8: Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind		Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD prüfen wir im Geschäftsjahr 2023/24, wie und ab wann diese Inhalte durch die PHOENIX group berichtet werden können.
Unternehmensführung		
GRI 2-9: Führungsstruktur und Zusammensetzung	6-9	Geschäftsbericht, S. 11 - 13

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
GRI 2-10: Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD prüfen wir im Geschäftsjahr 2023/24, wie und ab wann diese Inhalte durch die PHOENIX group berichtet werden können.
GRI 2-11: Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans		Vorsitzender des Aufsichtsrates ist Dr. Bernd Scheifele. Vorstandsvorsitzender ist Sven Seidel.
GRI 2-12: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		Der Aufsichtsrat überwacht die Aufgaben des Vorstandes und deren Erfüllung. Dies inkludiert auch das Nachhaltigkeitsmanagement (siehe auch Geschäftsbericht S. 11).
GRI 2-13: Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	8, 9	
GRI 2-14: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	32	
GRI 2-15: Interessenkonflikte		Geschäftsbericht, S. 13
GRI 2-16: Übermittlung kritischer Anliegen		Compliance-Vorfälle werden regelmäßig an den Vorstand berichtet.
GRI 2-17: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	8	
GRI 2-18: Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		Der Aufsichtsrat überwacht die Aufgaben des Vorstandes und deren Erfüllung. Dies inkludiert auch das Nachhaltigkeitsmanagement (siehe auch Geschäftsbericht S. 11).
GRI 2-19: Vergütungspolitik		Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD prüfen wir im Geschäftsjahr 2023/24, wie und ab wann diese Inhalte durch die PHOENIX group berichtet werden können.
GRI 2-20: Verfahren zur Festlegung der Vergütung		Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD prüfen wir im Geschäftsjahr 2023/24, wie und ab wann diese Inhalte durch die PHOENIX group berichtet werden können.
GRI 2-21: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD prüfen wir im Geschäftsjahr 2023/24, wie und ab wann diese Inhalte durch die PHOENIX group berichtet werden können.

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
Strategie, Richtlinien und Praktiken		
GRI 2-22: Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	3	
GRI 2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	11, 12, 14, 15	Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte, Verhaltenskodex
GRI 2-24: Einbeziehung politischer Verpflichtungen	11, 12, 14, 15	
GRI 2-25: Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	12, 15	
GRI 2-26: Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	12, 15	
GRI 2-27: Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften unterliegen dem Geschäftsgeheimnis.
GRI 2-28: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	10	
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 2-29: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	10	
GRI 2-30: Tarifverträge	24, 36	
Wesentliche Themen		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	9	
GRI 3-2: Liste der wesentlichen Themen	33	
Verantwortliche und ethische Lieferkette		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	14, 15	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016		
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.

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
Produktsicherheit		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	14	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 416-1: Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	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.
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016		
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 und Litauen. Alle Fälle wurden jedoch aufgeklärt und die jeweiligen Produktinformationen aktualisiert. Es kam zu keinen gesundheitlichen Beeinträchtigungen.
Zugang zu hochwertigen Arzneimitteln und Gesundheitsversorgung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	14, 30, 31	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
GRI 203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	14, 30, 31	
Verantwortliche Produktion der Eigenmarke		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	14	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 416-1: Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	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.

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
Kundenzufriedenheit		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	14	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 416-1: Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	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.
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016		
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 und Litauen. Alle Fälle wurden jedoch aufgeklärt und die jeweiligen Produktinformationen aktualisiert. Es kam zu keinen gesundheitlichen Beeinträchtigungen.
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016		
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.
Ressourcenverbrauch		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	17, 18, 21	
GRI 301: Materialien 2016		
GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD prüfen wir im Geschäftsjahr 2023/24, wie und ab wann diese Inhalte durch die PHOENIX group berichtet werden können.
GRI 302: Energie 2016		
GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	18, 34, 35	
GRI 302-3 Energieintensität	18, 34, 35	

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
Emissionen und Klimaauswirkungen		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	17-19	
GRI 305: Emissionen 2016		
GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	19, 20	
GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	19, 20	
GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	19, 20	
Energieverbrauch		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	17, 18	
GRI 302: Energie 2016		
GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	18, 34, 35	
GRI 302-3 Energieintensität	18, 34, 35	
Abfallmanagement		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	22, 23	
GRI 306: Abfall 2020		
GRI 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	22, 23	
GRI 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	22, 23	
GRI 306-3 Angefallener Abfall	22, 23, 35	
GRI 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	23	
GRI 306-5 Zur Entsorgung bestimmter Abfall	23	

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Beschäftigten		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	28, 29	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2016		
GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit 25 und Gesundheitsschutz	28, 29	
GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung 25 und Untersuchung von Vorfällen	28, 29	
GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste 25	28, 29	
GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und 25/26 Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	28, 29	
GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	28	
GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	29	
GRI 403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	28, 29	
GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	28, 29	
Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	25, 26	
GRI 401: Beschäftigung 2016		
GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD prüfen wir im Geschäftsjahr 2023/24, wie und ab wann diese Inhalte durch die PHOENIX group berichtet werden können.
GRI 401-3 Elternzeit		Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD prüfen wir im Geschäftsjahr 2023/24, wie und ab wann diese Inhalte durch die PHOENIX group berichtet werden können.

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	26, 36	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016		
GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Details zu den Compliance-Vorfällen unterliegen dem Geschäftsgeheimnis.
Langfristige Bindung von Talenten		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	24-28	
GRI 401: Beschäftigung 2016		
GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD prüfen wir im Geschäftsjahr 2023/24, wie und ab wann diese Inhalte durch die PHOENIX group berichtet werden können.
GRI 401-3 Elternzeit		Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD prüfen wir im Geschäftsjahr 2023/24, wie und ab wann diese Inhalte durch die PHOENIX group berichtet werden können.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016		
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. Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD prüfen wir im Geschäftsjahr 2023/24, wie und ab wann diese Inhalte durch die PHOENIX group berichtet werden können.
GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	27	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	26, 36	

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
Mitarbeiterentwicklung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	26, 27	
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. Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD prüfen wir im Geschäftsjahr 2023/24, wie und ab wann diese Inhalte durch die PHOENIX group berichtet werden können.
GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	27	
Faire Arbeitsbedingungen		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	24-28	
GRI 401: Beschäftigung 2016		
GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD prüfen wir im Geschäftsjahr 2023/24, wie und ab wann diese Inhalte durch die PHOENIX group berichtet werden können.
GRI 401-3 Elternzeit		Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD prüfen wir im Geschäftsjahr 2023/24, wie und ab wann diese Inhalte durch die PHOENIX group berichtet werden können.
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	26, 36	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016		
GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Details zu den Compliance-Vorfällen unterliegen dem Geschäftsgeheimnis.

GRI-Standards	Seite	Auslassung/Kommentar
Gesellschaftliches Engagement		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	10, 30, 31	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
GRI 203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	30, 31	
Compliance		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen	11, 12	
GRI 205: Antikorruption 2016		
GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu 12 Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	12	
GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Details zu den Compliance-Vorfälle unterliegen dem Geschäftsgeheimnis.
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		Details zu den Compliance-Vorfälle unterliegen dem Geschäftsgeheimnis.

IMPRESSUM

Herausgeber

Stefanie Sevimli
Head of Corporate Sustainability

PHOENIX Pharma SE
Pfingstweidstraße 10 –12
68199 Mannheim
Deutschland
Telefon +49 621 8505 8503
s.sevimli@phoenixgroup.eu
www.phoenixgroup.eu/de

Konzeption, Redaktion und Gestaltung in Zusammenarbeit mit

Accenture Dienstleistungen GmbH, Kronberg im Taunus
www.accenture.com/de-de

Bildnachweis

Matthias Haslauer (Sven Seidel)
Marek Vogel (Leon Jankelevitsh)

© PHOENIX Pharma SE, Mannheim.
Alle Rechte vorbehalten.

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