

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023/24



INHALT

Dieses interaktive PDF unseres Nachhaltigkeitsberichts ist für die Nutzung mit Adobe Acrobat optimiert. Verlinkte Inhaltsverzeichnisse gewährleisten eine einfache Navigation. Zudem gibt es folgende Funktionsbuttons:

- ☰ Gesamtinhaltsverzeichnis
- 🔍 Im Dokument suchen
- ⏪ Seite zurück
- ⏩ Seite vor
- 📄 Seitenverweis

EINFÜHRUNG

- 3 **Vorstandsstatement**
- 4 **Unternehmensporträt**
- 5 **Neues Unternehmensleitbild**

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

- 7 **Berichtsprofil**
- 7 Grundlagen und Prinzipien der Berichterstattung
- 7 Konsolidierungskreis
- 7 **Nachhaltigkeitsmanagement**
- 7 Nachhaltigkeitsagenda
- 8 Nachhaltigkeitsorganisation
- 8 Wesentlichkeitsanalyse
- 9 Dialog mit Stakeholdern

UMWELT

- 11 **Klima und Energie**
- 11 Klimaziel und Guideline
- 11 Energiesparmaßnahmen
- 12 Energieverbrauch
- 14 Treibhausgasbilanz
- 15 **Kreislaufwirtschaft**
- 15 Materialeinsatz
- 16 Abfall

SOZIALES

- 20 **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**
- 20 Personalarbeit und Richtlinien
- 20 Dialog und Zusammenarbeit
- 21 Beschäftigtenstruktur
- 22 Diversität und Chancengleichheit
- 23 Entwicklung und Weiterbildung
- 23 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 24 **Lieferkettenmanagement**
- 24 Menschenrechtliche Sorgfalt
- 26 Sichere Prozesse
- 26 **Gesellschaftliches Engagement**
- 26 Schwerpunkte
- 27 Regelkonformes Verhalten sicherstellen
- 27 Leuchtturmprojekt

GOVERNANCE

- 29 **Compliance**
- 29 Richtlinien und Prozesse

32 Impressum



LEON JANKELEVITSH

Vorstand Healthcare Logistics & Sustainable Supply Chain

VORSTANDSSTATEMENT

Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir damit begonnen, uns intensiv auf die EU-Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vorzubereiten. Unter anderem haben wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und sind gerade dabei, diese zu finalisieren. Um das Thema Nachhaltigkeit weiter voranzutreiben, haben wir zudem ein Transformation Office eingerichtet – eine übergreifende Koordination von ESG-Initiativen in verschiedenen Fachbereichen.

Zum wichtigen Thema Klima hat sich die PHOENIX group Anfang 2023 ein verbindliches Ziel gesetzt: Wir wollen unsere CO₂-Emissionen im eigenen Betrieb bis 2030 um 42 Prozent reduzieren im Vergleich zu 2021/22. Ab 2030 wollen wir CO₂-neutral werden, durch den Kauf von Gutschriften für die verbleibenden Emissionen. Im Berichtsjahr wurde eine Climate Guideline entwickelt, die unter anderem als Orientierung für

Maßnahmen auf Länderebene dient. Sie hat drei Fokusthemen: Energieeffizienz, Eigenerzeugung von Energie, Umstellung der Transportflotten.

Das Berichtsjahr war von der erfolgreichen Eingliederung der übernommenen Teile von McKesson's europäischen Geschäften geprägt, die es der PHOENIX group ermöglichte, europaweit zahlreiche neue Mitarbeiter zu begrüßen, die neben ihrer Expertise auch kulturelle Impulse mitgebracht haben. Mit Hilfe von Beschäftigten aus verschiedenen Bereichen der PHOENIX group haben wir 2023 ein neues Leitbild entwickelt. Es zeigt, wofür wir gemeinsam als PHOENIX group stehen. Unsere Mission „We deliver health“ ist als Kern geblieben. Darüber hinaus haben wir eine neue Vision entwickelt sowie die „wePHOENIX Commitments“, die uns als Leitfaden im täglichen Miteinander dienen. Mehr dazu im Kapitel [Unternehmensporträt](#).

UNTERNEHMENS PORTRÄT

Die PHOENIX group mit Hauptsitz in Mannheim ist europaweit führend in den Bereichen Pharmagroßhandel, Apotheken-Einzelhandel und Services für die pharmazeutische Industrie. Das Unternehmen bietet mit seiner Präsenz in 29 Gesundheitsmärkten eine europaweit einzigartige Flächenabdeckung und leistet mit über 48.000 Mitarbeitern einen wichtigen Beitrag zu einer umfassenden Gesundheitsversorgung.

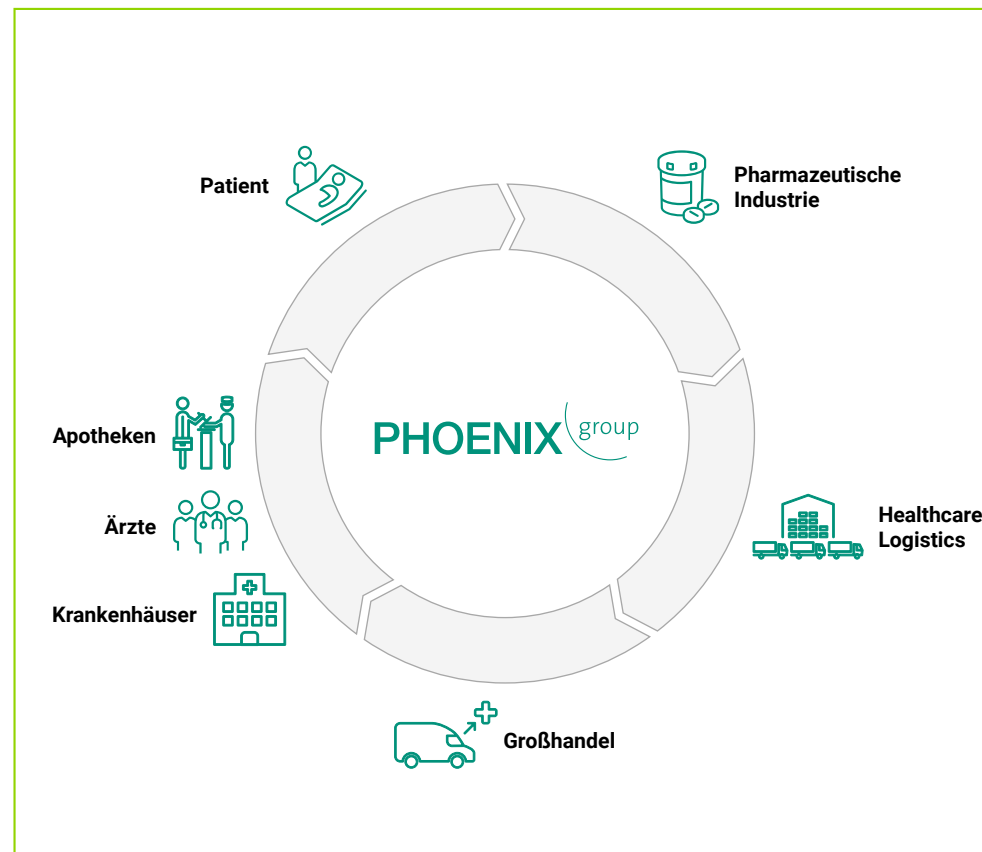
Die Marktposition der PHOENIX group haben wir im Jahr 2022 noch einmal deutlich gestärkt – durch die abgeschlossene Übernahme von Teilen von McKesson Europe, der größten Akquisition der Unternehmensgeschichte.

Die PHOENIX group ist in 29 europäischen Ländern aktiv. Im Kerngeschäft betreibt sie 214 Distributionszentren und fast 3.300 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 2023/24 auf etwa 47,1 Mrd. Euro (Vorjahr: 36,3 Mrd. Euro), was einem Anstieg von 29,6 Prozent entspricht. Gleichzeitig stieg die Gesamtleistung um 24,6 Prozent auf rund 57,2 Mrd. Euro (Vorjahr: 45,9 Mrd. Euro).

Im Pharmagroßhandel ist die PHOENIX group in 16 (Vorjahr: 15) Ländern die Nummer 1. Das Apothekeneinzelhandelsgeschäft betreibt sie im Wesentlichen in Belgien, Bosnien, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Montenegro, den Niederlanden, Norwegen, Rumänien, der Schweiz, Serbien, der Slowakei, der Tschechischen Republik, Ungarn und dem Vereinigten Königreich. Zudem bietet die PHOENIX group Unternehmen der pharmazeutischen Industrie ihre Dienstleistungen entlang der Wertschöpfungskette an. Nähere Informationen gibt es in unserem » [Geschäftsbericht 2023/24](#).

Der Aufsichtsrat der PHOENIX group bestand zum Ende des Berichtsjahres aus sieben männlichen Mitgliedern; es sind keine Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

INTEGRIERTER GESUNDHEITSDIENSTLEISTER BINDEGLIED ZWISCHEN PHARMAZEUTISCHER INDUSTRIE UND PATIENT



wePHOENIX COMMITMENTS

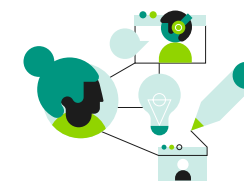
Wir stellen den Kunden **in den Mittelpunkt**

Wir sind in Märkten mit unterschiedlichen Kundengruppen tätig und erfüllen mit unserem maßgeschneiderten Portfolio von Produkten und Dienstleistungen alle ihre aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse.



Wir setzen auf **Zusammenarbeit**

Wir unterstützen uns gegenseitig durch den Austausch von Wissen, Kompetenzen und Best Practices im gesamten Unternehmen.



Wir arbeiten **effizient**

Wir streben nach Exzellenz bei allem, was wir tun, optimieren kontinuierlich unsere Betriebsabläufe, um uns jeden Tag zu verbessern, und setzen Ressourcen effizient ein, um nachhaltiger zu werden.



Wir schaffen **Mehrwert**

Wir sind ein Familienunternehmen und verfolgen eine langfristige Strategie, damit unser Wachstum auch für zukünftige Generationen einen Mehrwert schafft.



Wir denken **voraus**

Wir treiben Innovationen voran und gestalten die digitale Transformation des Gesundheitssektors in Europa aktiv mit, um unseren Kunden das Leben leichter zu machen.



Wir sind **ein Team**

Wir sind durch unsere gemeinsame Vision für das Unternehmen verbunden, begrüßen alle, die diese Vision verwirklichen wollen, und fördern ihre persönliche und berufliche Entwicklung in einem integrativen Umfeld.



ALLGEMEINE INFORMATIONEN

BERICHTSPROFIL

Grundlagen und Prinzipien der Berichterstattung

Die PHOENIX group hat den Anspruch, transparent zu kommunizieren und den direkten Austausch mit ihren Stakeholdern zu suchen. Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht über das Geschäftsjahr 2023/24 informieren wir umfassend über die Nachhaltigkeitsaktivitäten unseres Unternehmens.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 1. Februar 2023 bis 31. Januar 2024 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

Der Konsolidierungskreis entspricht dem Jahresabschluss. Der Name PHOENIX group bezieht sich auf die im Geschäftsbericht 2023/24 dargestellte PHOENIX group als Gesamtkonzern.

Ende Oktober des Geschäftsjahres 2022/23 hatte die PHOENIX group die Akquisition mehrerer Landesgesellschaften von McKesson Europe erfolgreich abgeschlossen. Im Nachhaltigkeitsbericht 2022/23 waren diese Gesellschaften überwiegend noch nicht in die nicht-finanzielle Datenerfassung aufgenommen (mit Ausnahme der finanziellen Kennzahlen und der Aussagen im Abschnitt „Führung und Verantwortung“, dort waren sie bereits inkludiert). Im diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht sind die übernommenen McKesson-Gesellschaften nun in die Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht mit einbezogen. Eine Ausnahme bilden die Kennzahlen der irischen Landesgesellschaft – in den Kapiteln „Klima & Energie“ und „Kreislaufwirtschaft“ sind diese noch nicht berücksichtigt. Die Integration von historischen Daten ist noch nicht erfolgt, so beinhalten zum Beispiel THG-Emissionen für das Geschäftsjahr 2022/23 keine McKesson-Gesellschaften.

Abweichungen der Berichtsgrenzen werden in entsprechenden Fußnoten erläutert.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Nachhaltigkeitsagenda

Die PHOENIX group hat seit 2021 eine unternehmensweite Nachhaltigkeitsagenda. Wir haben 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.

Unsere Nachhaltigkeitsagenda hat folgende Fokusthemen:

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

Nachhaltigkeitsorganisation

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 und dem Vorstand gibt es monatliche Termine zu aktuellen Fragestellungen. 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. Die Erfassung nichtfinanzieller Daten erfolgt durch lokale Nachhaltigkeitsverantwortliche in den Landesgesellschaften und wird durch das zentrale Nachhaltigkeitsteam koordiniert.

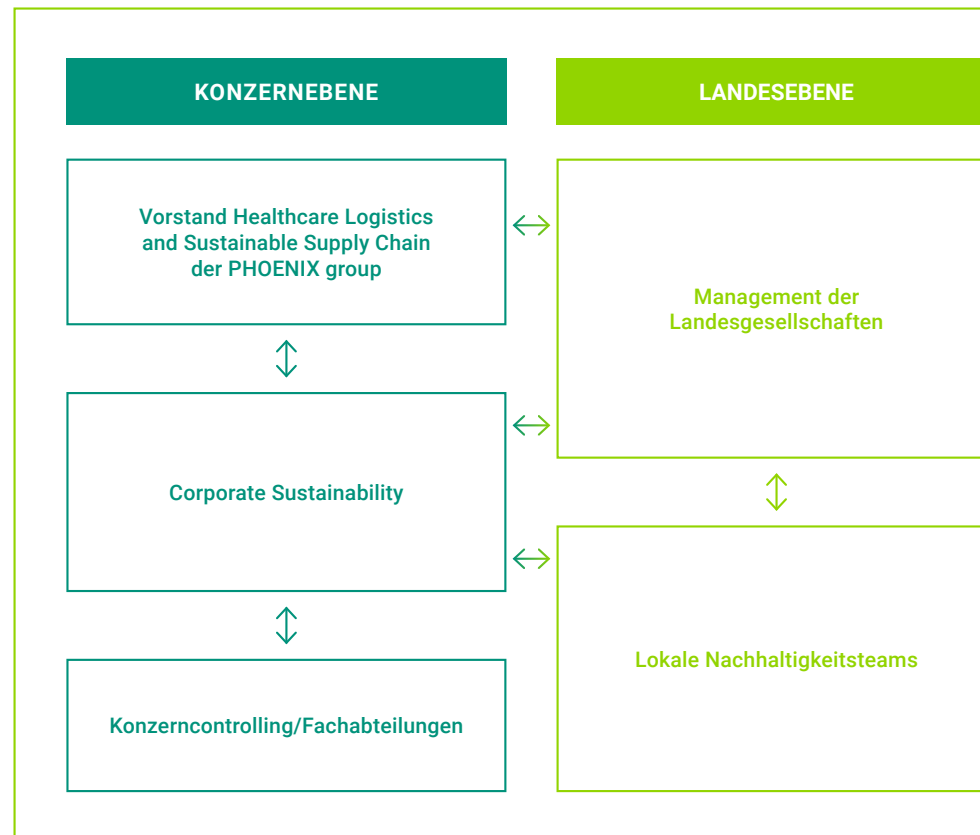
Das Nachhaltigkeitsrahmenwerk der PHOENIX group unterstützt die Landesgesellschaften bei der Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements. Darin werden unter anderem Verantwortlichkeiten, Rollen und operative Aufgaben beschrieben. Es bietet außerdem einen Überblick darüber, welche Aktivitäten im Unternehmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsagenda, beim Dialog mit Stakeholdern, bei Richtlinien und beim Reporting stattfinden.

Wesentlichkeitsanalyse

Die EU-Richtlinie CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) fordert eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse. Demnach müssen Unternehmen künftig sowohl über ihre Auswirkungen auf Menschen und Umwelt berichten als auch über die Risiken und Chancen von Nachhaltigkeitsaspekten auf das Unternehmen.

Wir haben im Berichtsjahr eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse gestartet und sind dabei, diese zu finalisieren. Sie bildet die Grundlage, um die wesentlichen Themen und Berichtsinhalte der zukünftigen Nachhaltigkeitsberichterstattung zu definieren. Diese wird perspektivisch gemeinsam mit der finanziellen Berichterstattung erfolgen.

NACHHALTIGKEITSORGANISATION



Dialog mit Stakeholdern

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

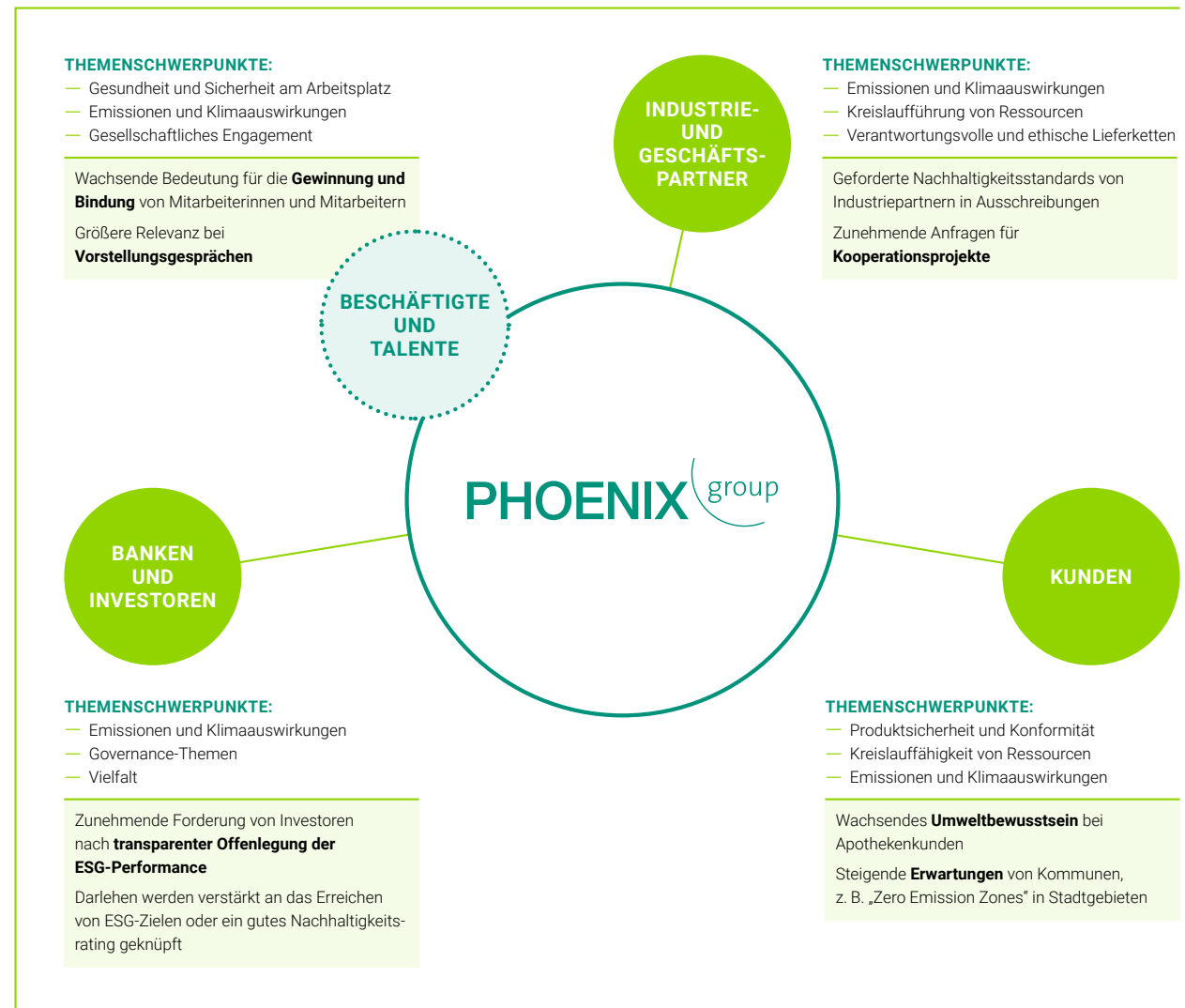
Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der PHOENIX group tauscht sich das Nachhaltigkeitsteam kontinuierlich über die Mitarbeiter-App Speakap zu verschiedenen Themen aus. Außerdem sensibilisieren wir die Beschäftigten in Schulungen für Themen wie Energiesparen und Müllvermeidung bzw. -trennung. In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

Einzelne Landesgesellschaften haben darüber hinaus verschiedene Initiativen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker einzubinden.

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 entsprechende 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 bei zusätzlichen Terminen.

ANFORDERUNGEN DER STAKEHOLDER – TREIBER DER NACHHALTIGKEIT BEI PHOENIX



UMWELT

Der fortschreitende Klimawandel und der steigende Verbrauch natürlicher Ressourcen gehören zu den größten Herausforderungen unserer Zeit. Die PHOENIX group bekennt sich zu ihrer ökologischen Verantwortung und strebt danach, die Umweltauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu minimieren. Dazu gehören die Reduzierung von Emissionen, das Vermeiden von Abfall und die verstärkte Kreislaufführung von Materialien. In etwa einem Drittel unserer Landesgesellschaften erfolgt das Umweltmanagement über ein Managementsystem gemäß ISO 14001.

KLIMA UND ENERGIE

Durch ihre Geschäftstätigkeit verbraucht die PHOENIX group Energie – und emittiert dadurch Treibhausgase. Die Hauptquellen für Emissionen im eigenen Betrieb sind der Stromverbrauch sowie Dieselfahrzeuge und Erdgas. Wir verfügen europaweit über 214 Logistikstandorte und sehen in einer effizienten Gebäudetechnik einen der größten Hebel für Energieeinsparungen im eigenen Geschäft. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Transportwesen. Zudem wollen wir die Eigenerzeugung von Energie ausbauen.

Als führender Gesundheitsanbieter in Europa ist es unsere Verpflichtung, einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten – wir wollen dabei 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. Wir planen, im Jahr 2024 erstmals eine Klimarisikoanalyse durchzuführen.

Klimaziel und Guideline

Klimaschutz ist ein Fokusthema unserer Nachhaltigkeitsagenda. Anfang 2023 haben wir ein Klimaziel für die PHOENIX group festgelegt: 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 2021/22 zu reduzieren.

Neben der Emissionsminderung werden wir ab 2030 die verbleibende Menge an CO₂, durch den Kauf von Gutschriften, die hochwertige Emissions-Minderungsprojekte unterstützen, kompensieren. Darüber hinaus arbeiten wir an der Optimierung der Datenerfassung für unsere Emissionen entlang der Lieferkette (Scope 3).

Im Laufe des Jahres 2023 haben wir eine Climate Guideline für die PHOENIX group entwickelt. Diese definiert die Verantwortlichkeiten auf Gruppen- und Landesebene, das Klimaziel sowie einen Maßnahmenkatalog, der als Orientierung für die Umsetzung emissionsreduzierender Maßnahmen auf Länderebene verwendet werden kann.

Die Climate Guideline hat drei Fokusthemen:

- **Energieeffizienz**
mit Maßnahmen wie Gebäude- und Dachisolation
- **Eigenerzeugung von Energie**
insbesondere Installation von Solaranlagen
- **Umstellung der Transportflotten**

Darüber hinaus haben wir das Klimaziel auf die verschiedenen Länder heruntergebrochen und damit Etappenziele pro Land definiert. Zusätzlich haben wir einen Klimafonds auf Gruppenebene eingerichtet, um die Länder bei der Dekarbonisierung zu unterstützen. Ende 2023 wurde die PHOENIX group Climate Guideline vom Vorstand beschlossen.

Ein Teil der variablen Vergütung des Vorstands Healthcare Logistics and Sustainable Supply Chain der PHOENIX group ist an den Fortschritt bei der Dekarbonisierung im eigenen Betrieb gekoppelt.

Energiesparmaßnahmen

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.

Die Landesgesellschaften der PHOENIX group setzen verschiedene, spezifisch wirkende Energiesparmaßnahmen um und investieren in Modernisierungen – sowohl in den Vertriebszentren, den Büros als auch den Apotheken.

Bei der betrieblichen Nutzung von Gebäuden lag der Schwerpunkt im Berichtsjahr auf der Steigerung der Energieeffizienz. Dies wurde durch verschiedene Initiativen erreicht, darunter die Installation moderner und effizienterer Heizungsanlagen, die Einführung einer intelligenten Heizungs- und Stromsteuerung in verschiedenen Ländern sowie der umfassende Austausch und Einsatz von LED-Beleuchtung.

Eine Reihe von Landesgesellschaften haben neue Solaranlagen in Betrieb genommen oder beziehen Strom aus erneuerbaren Energien.

Auch die durch den Transport verursachten Treibhausgasemissionen wollen wir kontinuierlich reduzieren. Wichtige Hebel bilden unsere moderne Fahrzeugflotte mit zunehmend alternativen Antrieben, eine transparente Datenbasis, eine kontinuierliche Optimierung der Touren sowie eine kraftstoffsparende Fahrweise.

Die Transporte der PHOENIX group werden je nach Landesgesellschaft von Frachtführern und/oder mit eigenen Flotten durchgeführt. Zum Teil werden die Frachtführer von unserer Tochtergesellschaft transmed beauftragt und sie können bei ihr zudem Nutzfahrzeuge leasen. transmed setzt Fahrzeuge mit den jeweils aktuellen Emissionsklassen ein und wertet die gefahrenen Jahreskilometer sowie die genutzten Kraftstoffarten aus.

Die PHOENIX group setzt auf eine kontinuierliche Tourenoptimierung mithilfe verschiedener Softwarelösungen. Mehrere Landesgesellschaften schulen ihre Fahrer regelmäßig zu kraftstoffsparender Fahrweise.

Um die Verkehrsemissionen weiter zu reduzieren, wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen. Dazu gehören Änderungen der Fuhrparkrichtlinien verschiedener Länder, die den Einsatz von Elektro- oder Hybridfahrzeugen vorschreiben. Außerdem wurden benzinbetriebene Liefer- und Mitarbeiterfahrzeuge durch Elektro- oder Hybridfahrzeuge ersetzt, Biogas als erneuerbarer Kraftstoff eingesetzt und bestehende E-Mobilitätsflotten erweitert.

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.

Energieverbrauch

Die Entwicklung der Energieverbräuche im Berichtsjahr war stark geprägt durch unser Wachstum aufgrund der Integration der übernommenen McKesson-Standorte. Daher sind insbesondere die absoluten Werte nur eingeschränkt vergleichbar mit dem Vorjahr. Der Stromverbrauch der PHOENIX group ist im Jahr absolut um 16,4 Prozent im Vorjahresvergleich gestiegen (Vorjahr: -2,1 Prozent). Im Vergleich zum Anstieg des Nettoumsatzes (ca. 29 Prozent) und der Mitarbeiterzahl (21,5 Prozent) fiel dieser Anstieg verhältnismäßig gering aus. Der Stromverbrauch je Gebäudefläche ist um 4,2 Prozent (Vorjahr: 7,3 Prozent) zurückgegangen. Auch die Heizenergie je Fläche ist gesunken.

Einen deutlichen Anstieg um 130,5 Prozent gab es beim Stromverbrauch durch Grünstromtarife – zum einen bedingt durch die McKesson-Integration, zum anderen durch Landesgesellschaften, die auf Grünstrom umgestellt haben. Auch der Grünstromverbrauch je Fläche ist deutlich angestiegen, um 89,7 Prozent. Die eigene Stromerzeugung durch Photovoltaik hat sich von 540 auf 1.872 MWh mehr als verdreifacht – größtenteils durch neu integrierte Standorte in Frankreich und Belgien. Zudem haben bestehende Standorte in Osteuropa begonnen, Energie durch Photovoltaik zu erzeugen.

Neben dem Stromverbrauch liegen die größten Energieverbräuche der PHOENIX group im Bereich der Treibstoffe und beim Erdgasverbrauch und führten zu einem Gesamtenergieverbrauch im eigenen Betrieb von 579.879 MWh im Geschäftsjahr 2023/24. Davon wurden noch mehr als zwei Drittel aus fossilen Brennstoffen gewonnen, sieben Prozent aus Kernenergie. Die Energieintensität der PHOENIX group für klimaintensive Sektoren lag bei 0,0113 MWh pro Euro Umsatzerlös.¹⁾

STROMVERBRAUCH

		2021/22	2022/23	2023/24	Δ 2022/23 -2021/22	Δ 2023/24 -2022/23
Gesamtfläche	m ²	1.754.721	1.852.920 ²⁾	2.251.466	+5,6%	+21,5% ⁵⁾
Strom	MWh	189.114	185.139 ³⁾	215.521 ⁴⁾	-2,1% ⁴⁾	+16,4% ^{4,5)}
Strom je Gebäudefläche	kWh/m ²	107,8	99,9	95,7 ⁴⁾	-7,3% ⁴⁾	-4,2% ⁴⁾

¹⁾ Dieser Wert basiert auf der Annahme, dass alle Wirtschaftsaktivitäten der PHOENIX group gemäß EU Low Carbon Benchmarks Regulation unter klimaintensive Sektoren fallen und teilt den Gesamtenergieverbrauch durch die PHOENIX Umsatzerlöse.

²⁾ Die Vorjahreswerte eines Standortes wurden rückwirkend angepasst.

³⁾ Die Vorjahreswerte von zwei Standorten wurden rückwirkend angepasst.

⁴⁾ Für die Standorte in Irland und Einzelhandelsstandorte in Italien liegen keine Werte zum Energieverbrauch vor. Sie sind somit nicht in den Gesamtwerten inkludiert.

⁵⁾ Zunahme durch Integration neuer McKesson-Standorte

ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX IM EIGENEN BETRIEB¹⁾

in MWh	2023/24
Fossile Energie	
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	–
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Mineralölerzeugnissen ³⁾	176.058
Brennstoffverbrauch aus Erdgas ^{2,3)}	68.870
Brennstoffverbrauch aus anderen fossilen Quellen	–
Verbrauch von zugekauftem oder bezogenem Strom, Wärme, Dampf und Kälte aus fossilen Quellen ³⁾	180.582
Gesamtverbrauch fossiler Energie³⁾	425.510
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch³⁾	73,4%
Verbrauch aus Kernkraftquellen	
Verbrauch an Kernenergie³⁾	37.987,06
Anteil aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch³⁾	6,6%
Erneuerbare Energie	
Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen, einschließlich Biomasse und Abfälle biologischen Ursprungs ³⁾	1.247
Verbrauch von zugekauftem oder bezogenem Strom, Wärme, Dampf und Kälte aus erneuerbaren Quellen ^{3,4)}	113.262
Verbrauch von selbst erzeugter erneuerbarer Energie ohne Brennstoff	1.873
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energien³⁾	116.382
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch³⁾	20,1%
Gesamt	
Gesamtenergieverbrauch³⁾	579.879

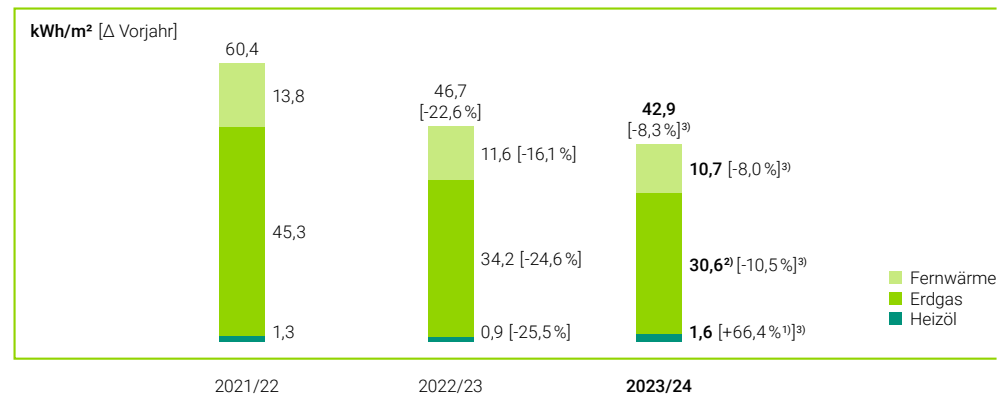
¹⁾ Energieverbräuche werden – wenn nicht anders angegeben – als Heizwert ausgewiesen.

²⁾ Auf Basis des aktuellen Datenerhebungsprozesses kann der Energieverbrauch durch Erdgas nicht zwischen brennwert- und heizwertbezogenen Angaben differenziert werden.

³⁾ Für die Standorte in Irland und Einzelhandelsstandorte in Italien liegen keine Werte zum Energieverbrauch vor. Sie sind somit nicht in den Gesamtwerten inkludiert.

⁴⁾ In zugekauftem und bezogenem Strom aus erneuerbaren Quellen ist der zertifizierte Grünstrom zzgl. des Anteils des erneuerbaren Stroms aus eingekauftem konventionellem Strom enthalten.

HEIZENERGIEBEDARF JE GEBÄUDEFLÄCHE NACH ENERGIETRÄGER

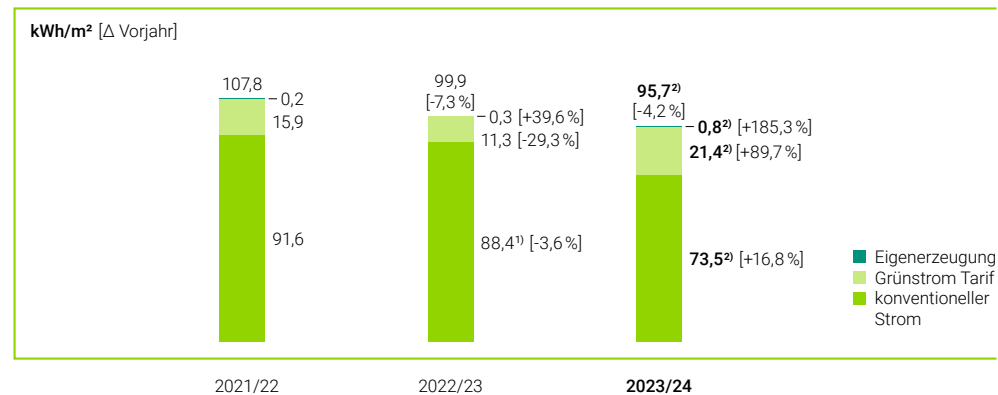


¹⁾ Für den Einzelhandel in der Schweiz waren in den vergangenen Jahren keine Daten über Heizöl verfügbar. Unter Berücksichtigung dieser Daten hat die Schweiz im aktuellen Berichtsjahr einen Anteil von 44 % am Gesamtverbrauch von Heizöl auf Konzernebene. Die Schweiz allein führt zu einem Anstieg des Heizölverbrauchs um 0,55 kWh/m² pro Bodenfläche, was 79 % des gesamten Anstiegs auf Konzernebene ausmacht.

²⁾ Absoluter Anstieg des Erdgasverbrauchs in Frankreich um 80 % aufgrund von über 40 neuen Standorten. Dieser Anstieg wird durch Reduktion der anderen Länder ausgeglichen.

³⁾ Für die Standorte in Irland und Einzelhandelsstandorte in Italien liegen keine Werte zum Energieverbrauch vor. Sie sind somit nicht in den Gesamtwerten inkludiert.

STROMVERBRAUCH JE GEBÄUDEFLÄCHE NACH ERZEUGUNGSART



¹⁾ An zwei Standorten kam es zu minimalen Korrekturen des Energieverbrauchs und an einem Standort zur Korrektur der Fläche.

²⁾ Für die Standorte in Irland und Einzelhandelsstandorte in Italien liegen keine Werte zum Energieverbrauch vor. Sie sind somit nicht in den Gesamtwerten inkludiert.

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 (Scope 3). 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).

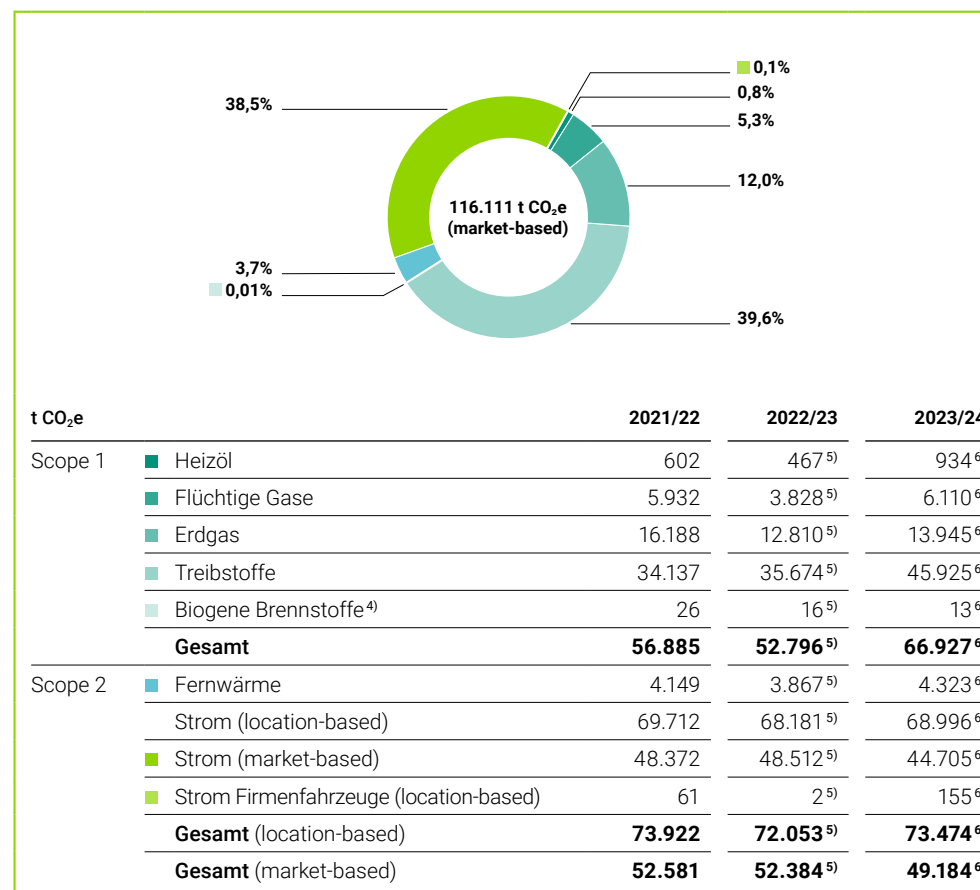
Im Vergleich zum Vorjahr sind die Scope-1-Emissionen um 14.131 t CO₂e (26,8 Prozent) angestiegen, was vor allem auf unser Wachstum durch die McKesson-Integration zurückzuführen ist.

Während die location-based Scope-2-Emissionen leicht angestiegen sind, sind die market-based Scope-2-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr um rund 6 Prozent gesunken, da deutlich mehr Strom aus reinen Grünstromtarifen bezogen wurde.

Die Scope-3-Emissionen aus der vorgelagerten Lieferkette haben sich im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt – von 10.148.707 t CO₂e auf 25.024.115 t CO₂e. Die Zunahme fand überwiegend in der Kategorie 3.1 „Erworbene Waren und Dienstleistungen“ statt, die Emissionen liegen hier nun bei 24.712.913 t CO₂e. Ein Teil dieses Anstiegs ist auf unser Wachstum durch die McKesson-Integration zurückzuführen. Der Hauptgrund ist jedoch ein Update der Datengrundlage: Bei der Berechnung der Emissionen aus den „Erworbenen Waren und Dienstleistungen“ wurde ein Emissionsfaktor¹⁾ angepasst und deutlich nach oben korrigiert.

¹⁾ Die DBEIS-Kategorie 21 (DBEIS: Department for Business, Energy & Industrial Strategy), die für einen Großteil der 3.1-Handelsware genutzt wird, wurde mit dem Datenbank-Update stark angehoben, sodass sich dies auch in den Emissionen niederschlägt.

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



¹⁾ Quellen der Emissionsfaktoren: DBEIS (2023), VDA (2021), Umweltbundesamt (2019), BAfU 2020

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⁾ „Outside of Scopes“-Emissionen durch biogene Brennstoffe: 854,6 t CO₂

⁵⁾ Aufgrund von Verbesserungen bei der Datenerfassung und angepasster Emissionsfaktoren rückwirkend angepasst.

⁶⁾ Für die Standorte in Irland und Einzelhandelsstandorte in Italien liegen keine Werte zum Energieverbrauch vor. Sie sind somit nicht in den Gesamtwerten inkludiert.

EMISSIONEN AUS SCOPE 3 ^{1,2)}

t CO ₂ e			2021/22	2022/23	2023/24
Scope 3	■ 3.1	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	9.554.987	9.882.690	24.712.913 ³⁾
	■ 3.2	Investitionsgüter	75.341	96.846	96.588
	■ 3.3	Andere energiebezogene Aktivitäten	49.097	47.394 ⁴⁾	56.419 ⁵⁾
	■ 3.4	Vorgelagerter Transport und Vertrieb ⁴⁾	90.429	85.527 ⁴⁾	110.933
	■ 3.6	Geschäftsreisen	4.547	2.081 ⁴⁾	3.043
	■ 3.7	Anfahrtswege der Mitarbeitenden	33.478	30.245	40.269
	■ 3.14	Franchise	5.365	3.924	3.949
		Gesamt	9.813.244⁴⁾	10.148.707⁴⁾	25.024.115

¹⁾ Quellen der Emissionsfaktoren: DBEIS (2023)

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

³⁾ Die DBEIS-Kategorie Herstellung von pharmazeutischen Produkten und Zubereitungen (DBEIS: Department for Business, Energy & Industrial Strategy), die für einen großen Teil der 3.1 Handelswaren verwendet wird, wurde in der Datenbankaktualisierung deutlich erhöht und spiegelt sich daher in den Emissionszahlen wider.

⁴⁾ Aufgrund von Verbesserungen bei der Datenerfassung rückwirkend angepasst.

⁵⁾ Für die Standorte in Irland und Einzelhandelsstandorte in Italien liegen keine Werte zum Energieverbrauch vor.

TREIBHAUSGASINTENSITÄT JE NETTOEINNAHME

		2022/23	2023/24	Δ 2023/24 -2022/23
Gesamt (location-based)	t CO ₂ e/€	7,16	6,60	-7,7%
Gesamt (market-based)	t CO ₂ e/€	6,61	6,09	-8,0%

KREISLAUFWIRTSCHAFT

Das Prinzip der Kreislaufwirtschaft nimmt im Rahmen des EU Green Deals eine zentrale Position ein – unter anderem sollen Ressourcen geschont, Abfall vermieden und Treibhausemissionen eingespart werden.

Wir haben „Kreislaufführung von Ressourcen“ als eines der Fokusthemen in unserer Nachhaltigkeitsagenda definiert: Wir wollen wiederverwenden, reduzieren und recyceln, wo immer dies machbar ist. Ziele und entsprechende Maßnahmen sollen künftig erarbeitet werden.

Materialeinsatz

Die PHOENIX group setzt im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit unterschiedliche Materialien ein, für deren Herstellung Rohstoffe benötigt werden und fokussiert dabei die Ressourceneffizienz und die Minimierung des Verbrauchs in allen Prozessen.

Die europäischen Landesgesellschaften setzen individuell Maßnahmen um – in den Vertriebszentren, den Apotheken sowie in der Verwaltung. Eine wichtige Rolle in den Verwaltungsprozessen spielt die Digitalisierung: 25 Landesgesellschaften haben Lösungen zur digitalen Signatur. Eine weitere Landesgesellschaft hat ein digitales Dokumentenmanagementsystem eingeführt. Zudem wurden weitere Fortschritte in den Bereichen der elektronischen Chargenübermittlung sowie digitaler Schnittstellen zu den Herstellern erzielt.

Im Geschäftsfeld Retail verwenden wir für unsere Eigenmarkenprodukte Verpackungen mit FSC-Zertifikat, sofern möglich. Bei den Tragetaschen in unseren Apotheken stellen wir auf Alternativen zu herkömmlichem Plastik um (siehe nachfolgende Tabelle mit den eingesetzten Materialien). Unsere Landesgesellschaften im Vereinigten Königreich, in Norwegen, Montenegro und der Tschechischen Republik haben entweder die Verwendung von nicht wiederverwertbaren Plastiktüten eingestellt oder Anreize für eine drastische Verringerung ihres Verbrauchs geschaffen, was wesentlich zu einer Reduzierung von fast 2 Millionen Tragetaschen beigetragen hat. Insgesamt lag der Verbrauch von Tragetaschen im Berichtsjahr bei gut 68 Millionen Stück.

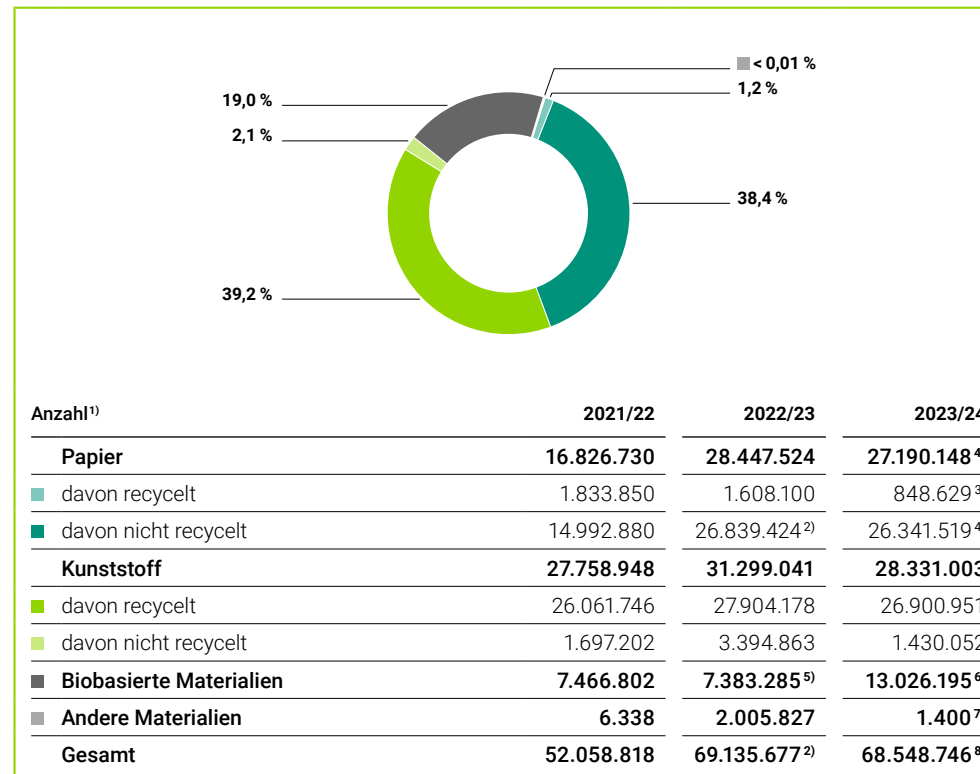
Auch in den Vertriebszentren achten wir auf Ressourcenschonung. Für die Lieferungen an die Apotheken verwenden wir ein Mehrwegsystem mit wiederverwendbaren Kunststoffwannen. Mehrere Landesgesellschaften haben außerdem bei der Verpackungsfolie der Paletten auf dünneres Material oder Recyclingfolie umgestellt, weitere verwenden für den Versand Kartons, die sie im Wareneingang erhalten haben.

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 vor allem die pharmazeutischen Abfälle, neben Ölschlammern und Chemikalien. 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 Papier und Pappe, Kunststoffe, Biomüll, Holz, Elektronikschrott, Metall, Glas und Textil – diese führen wir dem Recycling zu, sofern möglich. Im Berichtsjahr haben mehrere Landesgesellschaften Maßnahmen zur verbesserten Mülltrennung eingeführt.

TRAGETASCHEN NACH MATERIALIEN



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

²⁾ Rückwirkende Anpassungen in Rumänien und Großbritannien. Rumänien hat 10,8 Mio. Papiertüten für das vergangene Geschäftsjahr nachgemeldet. In Großbritannien kam es nur zu geringfügigen Anpassungen.

³⁾ Rumänien hat die Verwendung von recycelten Papiertüten eingestellt (-0,9 Millionen Tüten)

⁴⁾ Aufgrund von Schwierigkeiten bei der Datenerhebung wurde für die Niederlande der Vorjahreswert verwendet (12,4 Millionen Tragetaschen).

⁵⁾ Für Lettland wurde der Wert für das vergangene Geschäftsjahr geringfügig angepasst.

⁶⁾ Der Anstieg ist auf die Integration von Einzelhandelsstandorten in Italien zurückzuführen (+5,8 Mio. Tragetaschen).

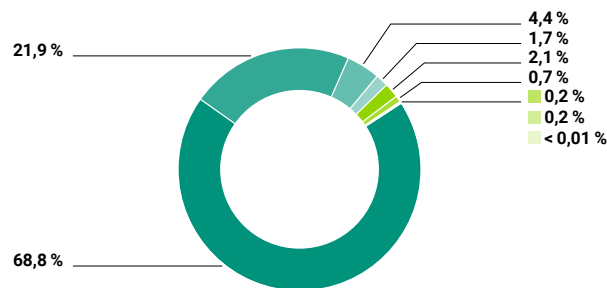
⁷⁾ Montenegro, die zuvor für einen Nutzungsanteil von über 99% der Tragetaschen aus anderen Materialien verantwortlich waren, hat die Verwendung dieser Tüten im Berichtsjahr eingestellt.

⁸⁾ Für die Standorte in Irland liegen keine Tragetaschenzahlen vor. Sie sind daher in den Gesamtzahlen nicht enthalten.

Ungefährliche Abfälle

Im Berichtszeitraum entstanden rund 31.747 Tonnen (Vorjahr: 25.892 Tonnen) ungefährlicher Abfall. Der Anstieg ist vor allem auf unser Wachstum durch die Integration der McKesson-Standorte zurückzuführen.

UNGEFÄHRLICHE ABFÄLLE NACH ABFALLART



Tonnen	2021/22	2022/23	2023/24
■ Papier und Pappe	17.443,15	17.677,57	21.872,23
■ Gemischter Abfall	5.982,77	6.166,00	6.938,72
■ Kunststoffe	944,07	875,49	1.393,42
■ Biomüll	509,23	524,84	533,59
■ Holz	557,18	335,03	653,63
■ Metalle und Schrott	397,01	202,90 ¹⁾	231,25
■ Elektroschrott	68,40	42,18	54,67 ²⁾
■ Glas	34,09	68,48	69,27
■ Textilien	0	0	0,07
Gesamt	25.935,90	25.892,48¹⁾	31.746,86³⁾

¹⁾ Geringfügige rückwirkende Anpassung der Abfälle für Metalle und Schrott an einem Standort in Finnland.

²⁾ In Großbritannien wird diese Kennzahl erst seit dem Berichtsjahr erfasst und ist dadurch um ca. 9.000 kg gestiegen.

³⁾ Für Einzelhandelsstandorte in Italien liegen keine Zahlen über ungefährliche Abfälle vor. Sie sind daher nicht in den Gesamtzahlen enthalten.

Der Abfall wird überwiegend dem Recycling oder der Kompostierung zugeführt. 75,6 Prozent (Vorjahr: 73,3 Prozent) der ungefährlichen Abfallstoffe gelangten im Berichtsjahr wieder in den Stoffkreislauf, der Recyclinganteil konnte damit leicht gesteigert werden. Die restlichen Abfallmengen, zum Beispiel aus der Energieerzeugung oder Mischabfälle, werden von Fachunternehmen umweltgerecht entsorgt.

UNGEFÄHRLICHE ABFÄLLE NACH ENTSORGUNGSART



Tonnen	2021/22	2022/23	2023/24
■ Recycling	19.049,4	18.982,2	24.039,8
Verbrennung ohne Energie-/Wärmerückgewinnung	2.097,7	2.063,4	1.711,9
Verbrennung mit Energie-/Wärmerückgewinnung	1.782,4	2.243,0	4.344,4 ¹⁾
Kompostierung	475,7	443,4	477,4
Deponierung	574,9	681,8	988,0
Andere Entsorgungsarten	1.955,9	1.478,8	185,4 ²⁾
■ Summe (ohne Recycling)	6.886,5	6.910,4	7.707,1
Gesamt	25.935,9	25.892,6	31.746,9³⁾

¹⁾ Der Anstieg von Verbrennung mit Energie-/Wärmerückgewinnung ist auf die Zunahme gemischter Abfälle durch die neuen Standorte als auch auf eine verbesserte Datenlage zurückzuführen.

²⁾ Der Rückgang der Angaben zu anderen Entsorgungsarten lässt sich auf eine allgemeine Mengenabnahme als auch auf eine Verschiebung innerhalb der Entsorgungsarten zurückführen.

³⁾ Für Einzelhandelsstandorte in Italien liegen keine Zahlen über ungefährliche Abfälle vor. Sie sind daher nicht in den Gesamtzahlen enthalten.

Gefährliche Abfälle

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

GEFÄHRLICHE ABFÄLLE

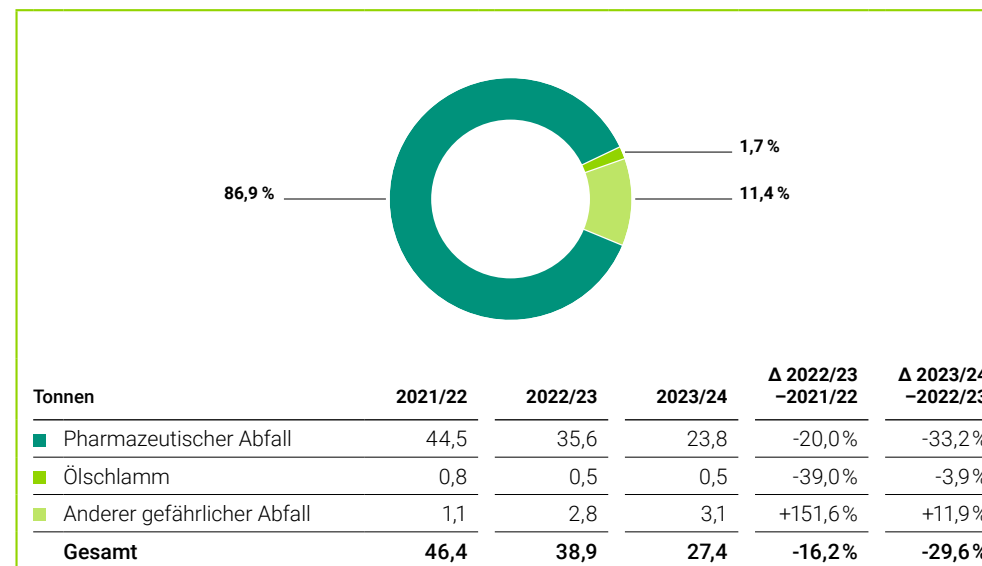
Tonnen	2021/22	2022/23	2023/24	Δ 2022/23 -2021/22	Δ 2023/24 -2022/23
Pharmazeutischer Abfall	1.372	1.195	1.135	-12,9%	-5,0%
Ölschlamm	24	16	22	-33,5%	+36,7%
Anderer gefährlicher Abfall	34	93	149	+173,9%	+59,1%
Gesamt	1.430	1.305	1.306	-8,8%	+0,1%

GEFÄHRLICHER ABFALL JE REGION 2023/24

Tonnen	Deutschland	Westeuropa	Osteuropa	Nordeuropa	PHOENIX group
Pharmazeutischer Abfall	110	433	305	286	1.135
Ölschlamm	0	0	3	19	22
Anderer gefährlicher Abfall	1	33	9	106	149
Gesamt	111	466	318	411	1.306

Im Berichtsjahr entstanden insgesamt 1.306 Tonnen gefährlicher Abfall, was einem leichten Anstieg von 0,1 Prozent entspricht (Vorjahr: -8,8 Prozent). Die pharmazeutischen Abfälle sind um 5 Prozent gesunken (Vorjahr: 12,9 Prozent). Der leichte Anstieg der gefährlichen Abfälle geht auf eine Zunahme um 36,7 Prozent beim Ölschlamm und um 59,1 Prozent in der Kategorie „anderer gefährlicher Abfall“ zurück. Ersteres ist auf eine zusätzliche Reinigung einer Kantine zurückzuführen und der Anstieg beim anderen gefährlichen Abfall darauf, dass in einer Landesgesellschaft viele Handdesinfektionsmittel aus dem Sortiment genommen und entsorgt wurden. Die spezifischen gefährlichen Abfälle sind im Vergleich zum Vorjahr um 29,6 Prozent gesunken (Vorjahr: -16,2 Prozent). Daten über gefährliche Abfälle aus Einzelhandelsstandorten in Italien sind nicht verfügbar.

GEFÄHRLICHER ABFALL JE UMSATZ



SOZIALES

Die PHOENIX group kann 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. In Bezug auf unsere Lieferkette setzen wir, gesetzlichen Vorgaben entsprechend, Sorgfaltspflichten um. Auch über unser Kerngeschäft hinaus übernehmen wir Verantwortung und möchten mit unserem gesellschaftlichen Engagement zum Gemeinwohl beitragen.

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

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 unserer HR-Strategie Antworten geben. Dafür verantwortlich ist der Bereich Corporate HR, der direkt an den Vorstand berichtet.

Personalarbeit und Richtlinien

Eines der Fokusthemen unserer strategischen Agenda WINGS bezieht sich auf den Themenbereich People und hat die Schwerpunkte „Employer of choice“ und „Talentpool“. Wir streben danach, der bevorzugte Arbeitgeber in unserem Sektor zu sein, und legen großen Wert darauf, unsere internen Talente zu entwickeln. Beide Strategiebausteine verfolgen das Ziel, die PHOENIX group zu einem noch bekannteren und attraktiveren Arbeitgeber zu machen sowie dem Abwandern von Fachkräften entgegenzuwirken.

Unsere Corporate-HR-Strategie fokussiert sich darauf, alle Maßnahmen zu bündeln, die es benötigt, um eine hocheffiziente Organisation zu unterstützen. Dabei werden konzernweite Maßnahmen im Bereich HR wie beispielsweise die standardisierte Durchführung von Mitarbeiterbefragungen und die Einführung einheitlicher Führungsrichtlinien aus dem Board heraus gemeinsam mit Corporate HR definiert, priorisiert und umgesetzt. Aktuell entwickeln wir konkrete Ziele mit darauf aufbauenden Maßnahmen und ein HR-Reporting mit definierten KPIs, das im nächsten Geschäftsjahr mit ersten, zentralen Kennzahlen eingeführt werden soll.

Der » [Verhaltenskodex der PHOENIX group](#) legt die Grundsätze eines vertrauensvollen und korrekten Miteinanders im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern fest. Die PHOENIX group verpflichtet sich in allen Ländern, Arbeitsgesetze und Vorschriften einzuhalten. Wir respektieren die Grundsätze der freien Meinungsäußerung, des Rechts auf Information, der Unabhängigkeit der Medien und des Schutzes der Persönlichkeit. Unser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei einem Unternehmen der PHOENIX group angestellt sind. Aktuell wird er überarbeitet. Das Compliance-System beinhaltet neben dem Verhaltenskodex weitere Richtlinien zu verschiedenen Themen (siehe Kapitel [Compliance](#)).

Unsere » [Grundsatzzerklärung zur Achtung der Menschenrechte](#) ergänzt den Verhaltenskodex und gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Tochtergesellschaften europaweit. Wir wenden uns aktiv gegen moderne Sklaverei und Menschenhandel, einschließlich Zwangs- und Kinderarbeit, sowie gegen jede Art von Diskriminierung. Weitere Details zu unserer Grundsatzzerklärung sowie Informationen zu unserem Risikomanagement finden sich im Kapitel [Lieferkettenmanagement](#).

Risiken, konkrete Vorfälle oder Verdachtsfälle auf Verstoß gegen Richtlinien der PHOENIX group und Gesetze können vertraulich über verschiedene Beschwerdekanäle gemeldet werden, Informationen dazu sind im Kapitel [Compliance](#) zu finden. Die Meldestrukturen werden über diverse Kommunikationskampagnen und E-Learnings regelmäßig bei neuen sowie bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Erinnerung gerufen. Darüber hinaus gibt auch der Verhaltenskodex darüber Auskunft.

Dialog und Zusammenarbeit

Die PHOENIX group pflegt eine dialogorientierte Unternehmenskultur, die von unseren Werten und Führungsleitlinien geprägt ist. Über Befragungen wollen wir erfahren, wie zufrieden unsere Beschäftigten mit ihrem Arbeitsplatz sind. Zudem legen wir großen Wert auf ein partnerschaftliches Verhältnis zu den Arbeitnehmervertretungen.

Mitarbeiterbefragungen

Die Meinung, die Zufriedenheit und die Motivation unserer Beschäftigten ist uns sehr wichtig. Unsere zentrale Kennzahl ist der Commitment-Index, der eine Kombination aus Zufriedenheit und Engagement abbildet. 2022 und 2023 haben wir in allen Landesgesellschaften ein neues Befragungskonzept eingeführt. Um dies zu unterstützen, haben wir uns im Berichtsjahr für unsere künftigen Mitarbeiterbefragungen für einen neuen, benutzerfreundlichen und KI-gestützten Plattformanbieter entschieden.

Der Commitment-Index wird in einer jährlichen, zentralen Umfrage von Corporate HR erhoben. Darüber hinaus haben die Landesgesellschaften die Möglichkeit, das Befragungstool unseres externen Dienstleisters für weitere, regional-spezifische Themen zu nutzen.

Kommunikation

Die Mitarbeiter-App „Speakap“ trägt zu einer interaktiven und transparenten internen Kommunikation bei. Sie ermöglicht es unseren Beschäftigten, sich über alle Bereiche und Länder hinweg auszutauschen. Mehr als 26.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich registriert. Auch das Nachhaltigkeitsteam kommuniziert mit den Beschäftigten zu verschiedenen Themen über die App.

Die Zusammenarbeit innerhalb der PHOENIX group soll auch über das Digital Workplace Program vereinfacht und verbessert werden, das im Berichtsjahr weiter vorangetrieben wurde. Ziel ist es, einheitliche digitale Arbeitsplätze in allen Landesgesellschaften zu schaffen.

Dialog mit Arbeitnehmervertretungen

Wir arbeiten konstruktiv mit betrieblichen Interessenvertretern der Arbeitnehmer und Gewerkschaften in den Ländern sowie auf europäischer Ebene zusammen und streben einen fairen Interessenausgleich an. Dies ist auch in unserem Verhaltenskodex festgelegt. Dafür orientieren wir uns 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 und führt den Dialog mit der Unternehmensleitung zu länderübergreifenden Themen. Hierzu zählen auch Nachhaltigkeitsaspekte, etwa die Bereiche Abfallvermeidung und Energiesparen, oder Themen wie Förderung der Diversität und familienfreundliche Arbeitsbedingungen.

BESCHÄFTIGTE MIT TARIFVERTRAG NACH REGION 2023/24

Anzahl	Deutschland	Westeuropa	Osteuropa	Nordeuropa	PHOENIX group
Gesamt	4.380	15.469	579	6.389	26.817
Anteil in %	87,9	73,7	4,16	74,6	55,3

Die Anteile der Beschäftigten mit Tarifvertrag sind je nach Region unterschiedlich hoch (siehe Tabelle), Inhalte der Tarifverträge werden außerdem auch auf die außertariflichen Angestellten angewendet.

Im Berichtsjahr ist der Anteil an Beschäftigten mit Tarifvertrag in der Region Westeuropa auf 15.469 angestiegen, von 8.799 im Vorjahr. Hauptgrund für den Anstieg war die McKesson-Akquisition im Jahr 2022. In der Region Osteuropa ist die Zahl der Beschäftigten mit Tarifvertrag auf 579 (Vorjahr: 3.170) gesunken. Grund für die gesunkene Anzahl war, dass die Tarifverträge in einer Landesgesellschaft ausgelaufen sind und noch keine neue Einigung erzielt werden konnte.

Beschäftigtenstruktur

Ende des Geschäftsjahres 2023/24 waren 48.478 (Vorjahr: 39.915) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in insgesamt 29 (Vorjahr: 26) europäischen Ländern bei der PHOENIX group beschäftigt. Dies stellt eine Steigerung von mehr als 21,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr dar (Vorjahr: +0,4 Prozent) und ist hauptsächlich auf den Erwerb von Teilen von McKesson Europe im Jahr 2022 zurückzuführen, der im Wert für das Geschäftsjahr 2022/23 nicht berücksichtigt ist.¹⁾

Die meisten Beschäftigten sind im Vereinigten Königreich mit 5.201 (Vorjahr: 5.045) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertreten, gefolgt von Deutschland mit 4.984 (Vorjahr 4.579) und Norwegen mit 4.913 (Vorjahr: 4.719) Beschäftigten.

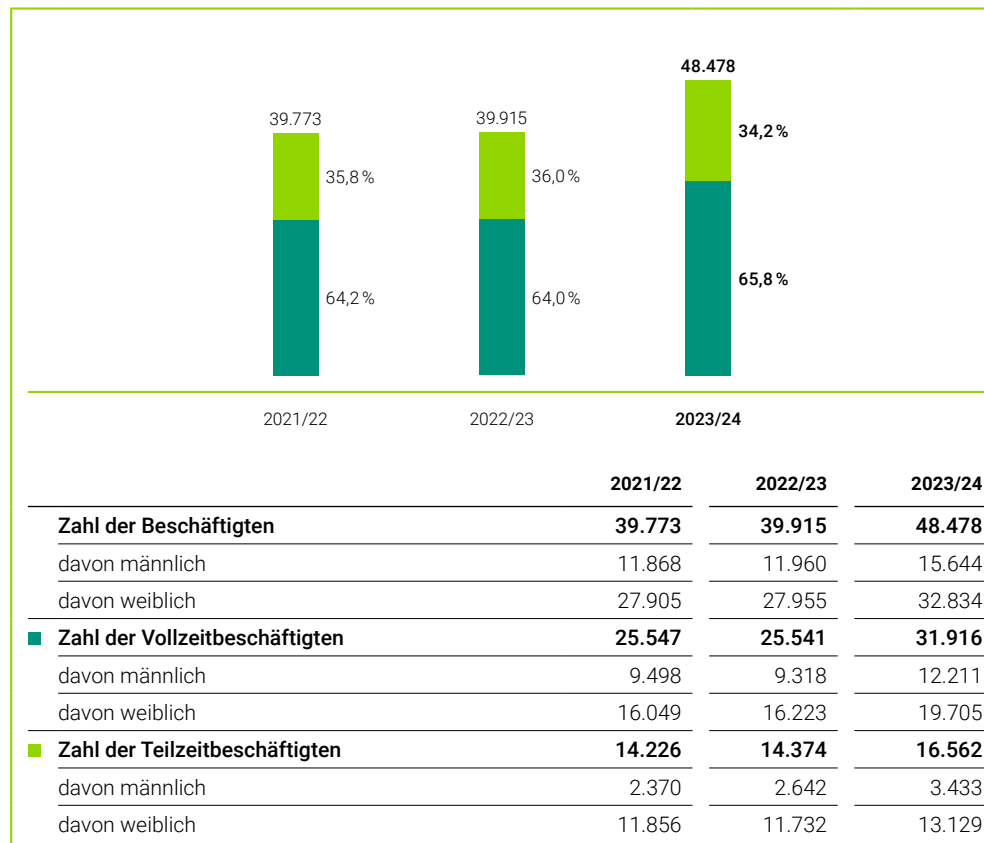
Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der PHOENIX group lag im Berichtsjahr bei rund 67,7 Prozent (Vorjahr: 70,0 Prozent). 19.705 Mitarbeiterinnen (Vorjahr: 16.223) waren in Vollzeit beschäftigt, die Zahl der männlichen Vollzeitbeschäftigten lag bei 12.211 (Vorjahr: 9.318). In Teilzeit beschäftigt waren 3.433 (Vorjahr: 2.642) der männlichen und 13.129 (Vorjahr: 11.732) der weiblichen PHOENIX Beschäftigten. Damit betrug die Teilzeitquote unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 34,1 Prozent (Vorjahr: 36,0 Prozent).

Im Berichtsjahr gab es gruppenweit 9.408 Abgänge und 9.017 Neueinstellungen, die Fluktuationsrate lag bei 19,4 Prozent.²⁾

¹⁾ Bei den Kennzahlen im Vorjahresbericht waren die Daten aus der McKesson-Akquisition noch nicht eingerechnet – mit Ausnahme der Zahlen im Kapitel „Verantwortliche Unternehmensführung“.

²⁾ Zwei Länder hatten 2023/24 noch keine Abgänge gemeldet. Die Fluktuationsquote wird wie folgt berechnet: Anzahl der Abgänge geteilt durch den durchschnittlichen Headcount im Berichtszeitraum.

BELEGSCHAFT NACH GESCHLECHT UND BESCHÄFTIGUNGSGRAD¹⁾



¹⁾ Erhebung nach Kopfzahl zum Stichtag 31.01.2024.

BESCHÄFTIGTE PRO LAND MIT >10% DER KONZERNWEITEN BELEGSCHAFT¹⁾

Land	Zahl der Beschäftigten
Vereinigtes Königreich	5.201
Deutschland	4.984
Norwegen	4.913
Niederlande	4.866

¹⁾ Erhebung zum Stichtag 31.01.2024

Diversität und Chancengleichheit

Der Themenbereich Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion ist ein Teil unserer Nachhaltigkeitsagenda. Wir wollen soziale Vielfalt bei den Beschäftigten und Führungskräften fördern und sind überzeugt davon, dass diverse Teams bessere Ergebnisse erzielen. Den interkulturellen Austausch und die internationale Zusammenarbeit unterstützen wir zum Beispiel, indem wir insbesondere in unseren Kompetenzcentern auf globale Teams setzen.

In unserem » [Verhaltenskodex](#) bekennen wir uns zu den Grundsätzen der Chancengleichheit und des gegenseitigen Respekts. Alle Beschäftigten erhalten die gleiche Behandlung und die gleichen Möglichkeiten in allen Situationen des Arbeitsverhältnisses, ungeachtet von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Hautfarbe, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft bzw. Herkunftsland oder Behinderung.

Auch auf unserer Agenda steht das Thema Geschlechtervielfalt. Insbesondere in unseren Talentprogrammen wollen wir die Anzahl weiblicher Führungskräfte steigern. Im Geschäftsjahr 2023/24 nahmen an unserer „LIFT Top Talent Development Initiative“ fünf (Vorjahr: zwei) weibliche Führungskräfte teil, insgesamt gab es 25 (Vorjahr: acht) Teilnehmende.

Einige Tochtergesellschaften verfolgen eigene Ansätze zur Förderung der Chancengleichheit und setzen Maßnahmen für eine bessere Work-Life-Balance um.

Beschäftigte, die einen PC-Arbeitsplatz haben, können in den meisten Fällen anteilig auch von zu Hause aus arbeiten. In den Landesgesellschaften gibt es unterschiedliche flexible Arbeitszeitmodelle, entsprechend länderspezifischen Regularien.

Ende des Berichtsjahres 2023/24 bestand das Top-Management aller Gesellschaften von PHOENIX aus insgesamt 18 (Vorjahr: 12) Frauen und 101 (Vorjahr: 78) Männern, was einem Frauenanteil von 15,1 Prozent (Vorjahr: 13,3 Prozent) entspricht. Der Anstieg im Vergleich zu den Vorjahreszahlen ist vor allem auf die Akquisition von Teilen von McKesson Europe im November 2022 zurückzuführen.¹⁾ Seit dem 1. Februar 2023 ist ein neues Mitglied in den Vorstand der PHOENIX group eingetreten, sodass dieser nun aus sieben Männern besteht.

Entwicklung und Weiterbildung

Gute Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote sind ein wichtiger Faktor, um Talente zu halten und zu gewinnen. Es ist uns wichtig, ihre Potenziale zu erkennen und ihre Fähigkeiten systematisch zu fördern.

Ein Bestandteil der Entwicklung unserer Beschäftigten ist das jährliche Mitarbeitergespräch. Bei PHOENIX Deutschland wurden die Mitarbeitergespräche 2022 und 2023 ausgesetzt. Das Mitarbeiterjahresgespräch wird aktuell überarbeitet und soll in veränderter Form wieder aufgenommen werden. Abgesehen von der Landesgesellschaft Deutschland haben im Berichtszeitraum gruppenweit 19.709 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vorjahr: 14.165) eine Leistungsbeurteilung erhalten. Dies entspricht einer Quote von 40,7 Prozent (Vorjahr: 35,4 Prozent).

Schulungen und Fortbildungen

Über unser europaweites Learning-Management-System führen wir für unsere Beschäftigten je nach Aufgabengebiet Einarbeitungsprogramme und Fortbildungen gruppenweit durch. Daneben gibt es in den Ländern lokale E-Learning-Systeme, um fachliche und soziale Kompetenzen systematisch abzudecken – mit Weiterbildungen beispielsweise zu Mitarbeiterführung, Fremdsprachen oder IT.

Entwicklungsprogramme für Führungskräfte

Die PHOENIX group möchte leitende Positionen vorrangig aus dem Unternehmen heraus besetzen. Zur Förderung von High Potentials, die unsere Talent Pipeline stärken, haben wir im Jahr 2021 die LIFT Top Talent Development Initiative gestartet. Dieses Flagship-Programm stärkt die Leadership-Fähigkeiten und interdisziplinären Kompetenzen. Seitdem werden 26 Teilnehmende als Alumni weiter betreut und 30 neue sind aufgenommen worden.

Im Jahr 2023 wurde eine weitere Talentinitiative (RUNWAY) für das mittlere Management eingeführt und mit 46 Teilnehmenden gestartet. Sie zielt darauf ab, Geschäftssinn, Führungsqualitäten sowie die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu fördern.

Ausbildungen und duale Studiengänge

Die PHOENIX group bildet Nachwuchskräfte aus und bietet jungen Menschen vielfältige Einstiegs-möglichkeiten ins Berufsleben: mit Praktika, Ausbildungen und dualen Studiengängen. Um interessierte Bewerberinnen und Bewerber auf unser Unternehmen aufmerksam zu machen, nehmen wir regelmäßig an Berufs- und Studieninformationstagen sowie Ausbildungsmessen teil.

Im Geschäftsjahr 2023/24 beschäftigte die PHOENIX group in ihrem deutschen Teilkonzern 64 (Vorjahr: 76) Auszubildende und 19 (Vorjahr: 15) 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.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir haben eine besondere Verantwortung für die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu ihrem Schutz gehört, arbeitsbedingte Verletzungen durch sichere Betriebsabläufe zu vermeiden und für ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu sorgen. Im Rahmen unseres Qualitätsmanagements stellen wir sicher, dass die relevanten Gesetze und Bestimmungen der Länder wie auch der Europäischen Union streng eingehalten werden. Dazu zählen Präventionsmaßnahmen und systematische Gefährdungsbeurteilungen für jeden Arbeitsplatz. Die Verantwortung liegt bei den Landesgesellschaften, da sowohl die Vorschriften als auch deren Umsetzung in den verschiedenen Staaten sehr unterschiedlich sind.

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. Die Landesgesellschaften setzen zudem individuelle Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit um.

¹⁾ Bei den Kennzahlen im Vorjahresbericht waren die Daten aus der McKesson-Akquisition noch nicht eingerechnet – mit Ausnahme der Zahlen im Kapitel „Verantwortliche Unternehmensführung“.

Die Anzahl der Verletzungen mit Zeitausfall ist im Berichtsjahr auf 573 (Vorjahr: 353) angestiegen (siehe nachfolgende Tabelle). Eine Ursache für den Anstieg ist, dass nach der Corona-Pandemie im Berichtsjahr wieder mehr Beschäftigte an ihre Arbeitsplätze in den Standorten kamen.

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

GESAMTRATE ARBEITBEDINGTER VERLETZUNGEN

	2021/22	2022/23	2023/24	Δ 2022/23 –2021/22	Δ 2023/24 –2022/23
Tatsächliche Arbeitszeit in Stunden Mio h	60,8	61,0	67,3 ¹⁾	+0,2%	+10,4% ¹⁾
Verletzungen mit Zeitausfall ¹⁾	349,0	353,0	573,0 ¹⁾	+1,1%	+62,3% ¹⁾
Gesamtrate arbeitsbedingter Verletzungen ²⁾	5,7	5,8	8,5 ¹⁾	+0,9%	+47,2% ¹⁾

¹⁾ Für Portugal und Irland sind keine Arbeitsstunden verfügbar. Sie sind daher in der Abbildung nicht enthalten.

²⁾ Die Berichterstattung erfolgte gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und kann damit auch Wegeunfälle beinhalten. Die Klassifizierung als Verletzung kann zwischen den Ländern variieren. Gezählt werden alle Unfälle, die zu mindestens einem Tag Ausfall führen, sogenannte Lost Time Injuries (LTI).

Gesundheit fördern

In den Landesgesellschaften trägt ein betriebliches Gesundheitsmanagement dazu bei, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und den Krankenstand zu senken. Dazu gehören zahlreiche Projekte, etwa Gesundheitstage in den Vertriebszentren. An einigen Standorten gibt es auch kostenlose Gesundheits-Checks, optionale Grippeimpfungen oder weitere Zusatzangebote.

Im Berichtsjahr lag die Krankheitsrate bei 4,35 Prozent (Vorjahr: 4,57 Prozent).

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 sich auf die Risikobewertung der Lieferkette auswirken. Zugleich werden Unternehmen von gesetzlicher Seite immer stärker verpflichtet, Sorgfaltspflichten in der Lieferkette zu erfüllen, sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene. Unter anderem gilt in Deutschland seit Anfang 2023 das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und auf EU-Ebene wurde die „Corporate Sustainability Due Diligence Directive“ (CSDDD) verabschiedet.

Die Beschaffung ist in der PHOENIX group überwiegend dezentral organisiert. Für die Beschaffung von Handelswaren gibt es in den Landesgesellschaften eigene Einkaufsabteilungen bzw. -verantwortliche. Unsere Handelswaren sind vor allem Arzneimittel und Medizinprodukte sowie sonstige apothekenübliche Waren wie Kosmetika oder Nahrungsergänzungsmittel.

Beim Einkauf von Nichthandelswaren erstellt Corporate General Procurement Guidelines und Best Practices, die teilweise lokal ergänzt werden. Für die Lieferanten von Nichthandelswaren hat die PHOENIX group zudem seit längerem einen » [General Procurement Supplier Code of Conduct](#) formuliert, der sich derzeit in Überarbeitung befindet.

Menschenrechtliche Sorgfalt

Die PHOENIX group muss entsprechend dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ein Risikomanagementsystem in Bezug auf Lieferanten sowie im eigenen Geschäftsbereich umsetzen. Wir haben 2022 damit begonnen. Ziel ist es, menschenrechts- und umweltbezogene Risiken und mögliche Verletzungen sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch in der Lieferkette zu identifizieren und für diese angemessene Präventions- und Abhilfemaßnahmen umzusetzen.

Verantwortlichkeiten

Die Gesamtverantwortung für die Sorgfaltspflichten hat der Vorstand der PHOENIX group. Für die Überwachung des Risikomanagements ist die Head of Corporate Sustainability zuständig. Die Head of Corporate Sustainability berichtet regelmäßig an ein ausgewähltes Vorstandsmitglied und mindestens jährlich an den gesamten Vorstand.

Die Landesgeschäftsführungen und die Geschäftsführungen der Tochterunternehmen koordinieren benötigte Ressourcen und tragen die Verantwortung für Geschäftsentscheidungen, beispielsweise beim Onboarding von risikobehafteten Lieferanten. Für die Aufbauphase zur Umsetzung des LkSG wurde ein Projektteam zusammengestellt, bestehend aus Personen aus dem strategischen Einkauf, Qualitätsmanagement und Corporate Sustainability. Zudem erfolgte eine enge Abstimmung mit der Abteilung Corporate Compliance. Im Anschluss wurde ein Projektmanagement-Office in der Abteilung Corporate Sustainability eingerichtet, das die gruppenweite Umsetzung der Sorgfaltspflichten koordiniert. Über das Projektmanagement-Office werden Vorlagen, Prozessdefinitionen, Richtlinien und Standards erarbeitet und Beratungsleistungen hinsichtlich menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken für Fachabteilungen angeboten. Zudem werden, in Abstimmung mit Fachabteilungen, die jährliche Risikoanalyse durchgeführt und LkSG-relevante Beschwerden untersucht. Außerdem gibt es lokale Menschenrechtsbeauftragte in den Landesgesellschaften. Das Projektmanagement-Office steht im Austausch mit weiteren Fachabteilungen, die unter anderem Präventiv- und Abhilfemaßnahmen in ihren Bereichen umsetzen, z. B. Einkaufsabteilungen.

Achtung der Menschenrechte

Die PHOENIX group bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte und hat der gesetzlichen Vorgabe entsprechend eine Grundsatzerklärung dazu veröffentlicht. Wir orientieren 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.

Die Erklärung ergänzt den » [Verhaltenskodex](#) der PHOENIX group und gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Tochtergesellschaften europaweit.

Unsere Landesgesellschaft in Großbritannien veröffentlicht jährlich eine » [Erklärung zur modernen Sklaverei und zum Menschenhandel](#) gemäß dem UK Modern Slavery Act. Die Landesgesellschaft in Norwegen veröffentlichte erstmals ihren » [Bericht](#) über die Einhaltung ihrer Sorgfaltspflichten im Zuge des Transparency Acts.

Wir wollen unsere Beschäftigten für Menschenrechtsfragen sensibilisieren und sie ermutigen, sich für die Achtung der Menschenrechte einzusetzen. Dazu gehören auch Informationen und Schulungen, die wir sukzessive ausbauen. Mit hoher Priorität wurden die Geschäftsleitungen und Führungskräfte einkaufsrelevanter Abteilungen über die Erwartungen und Anforderungen, die aus der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte hervorgehen, geschult.


Risikoanalyse

Die Identifikation und Gewichtung von menschenrechts- und umwelt-relevanten Risiken ist das Herzstück des Risikomanagements. Die Risikoanalyse unserer direkten Lieferanten erfolgte in einem zweistufigen Verfahren. In dem Verfahren wurden vorsorglich die unmittelbaren Zulieferer aller konzernverbundenen Gesellschaften, die unter bestimmendem Einfluss stehen, betrachtet. Zunächst haben wir eine abstrakte Risikoanalyse mithilfe verschiedener Risiko-Indizes und unter Bewertung des Faktors „Art und Umfang der Geschäftstätigkeit“ durchgeführt. Hierdurch wurden die Geschäftspartner in drei Risikostufen eingeteilt. Lieferanten mit erhöhter Risikoexposition wurden über ein Software-Tool und mit Hilfe eines Fragebogens vertieft analysiert. Um von der individuellen Betrachtung zu einer systemischen Bewertung zu gelangen, wurden die Ergebnisse unter weiteren Faktoren analysiert und gewichtet, insbesondere bezüglich der Schwere einer potentiellen Verletzung, der Wahrscheinlichkeit des Eintritts mit Blick auf spezielle Sektoren und der durchschnittlichen Länderbewertung von Risiken. Dieser Prozess wird, 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.

Auf Grundlage der Risikoanalyse werden Präventionsmaßnahmen abgeleitet, wie zum Beispiel das Versenden von Self-Assessment-Fragebögen an Geschäftspartner mit mittlerem oder hohem Risiko oder die Aufnahme von identifizierten Risikothemen in Lieferantengespräche.

Der software-basierte Geschäftspartnerprüfungsprozess wird seit Anfang 2023 auch unterjährig angewandt, wenn neue Geschäftsbeziehungen angestrebt werden.

Hinweisgebersystem

Etwaige Verstöße gegen Menschenrechte und Umweltgesetzgebungen können anonym über das gruppenweite » **Compliance-Hinweisgebersystem** gemeldet werden (ausführliche Informationen dazu im Kapitel  **Compliance** und in der » **Verfahrensordnung**). Interne und externe Stakeholder sowie Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette können darüber jederzeit und in verschiedenen Sprachen mit der PHOENIX group in Kontakt treten. Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten in unserer Wertschöpfungskette gemeldet.

Der Beschwerdemechanismus wird jährlich auf Wirksamkeit und Angemessenheit geprüft.

Sichere Prozesse

Qualität und Verlässlichkeit haben für die PHOENIX group als Gesundheitsdienstleister höchste Priorität. Eine sichere 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 Patientinnen und Patienten.

Qualitätsmanagement

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. Rund 80 Prozent der in der PHOENIX group zusammengefassten Unternehmen sind nach dieser Norm zertifiziert. Dadurch wird sichergestellt, dass die Produkte, solange sie im Verantwortungsbereich von PHOENIX sind, keinem negativen Einfluss ausgesetzt sind und sich nicht in ihrer Qualität ändern.

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, z. B. die Anzahl der Trainings, Managementreviews, Reklamationen, Rückrufe, Audits.

In verschiedenen europäischen Projektgruppen werden zudem aktuelle GxP-Themen (gute Arbeitspraxis) bearbeitet, die in die Entwicklung von gruppenweiten Best Practices einfließen. Dies dient der Bildung eines einheitlichen Verständnisses innerhalb der Unternehmensgruppe sowie einer Konsolidierung und Harmonisierung der Qualitätsmanagementsysteme in den verschiedenen Ländern. Unter anderem wurde mit der unternehmensweiten Einführung eines einheitlichen elektronischen Dokumentenmanagementsystems begonnen.

Die PHOENIX group setzt die EU-Anforderungen zu Medizinprodukten und zur Bekämpfung von Arzneimittelfälschung gesetzmäßig um und hat die entsprechenden Prozesse implementiert.

Rückrufe und Produktinformationen

Im Falle von Nebenwirkungen, Fehlfunktionen oder Fälschungen wendet sich der Endverbraucher im Allgemeinen zuerst an den Arzt oder Apotheker, der gegebenenfalls die PHOENIX group, den Hersteller oder die Behörden kontaktiert. Im Falle von Rückrufen aus dem Markt unterstützen wir die Hersteller, da wir eine komplette Nachverfolgung der gelieferten Produkte sicherstellen und somit zielgenau die Apotheken über die betroffene Charge informieren können. Die Hersteller sind allerdings verantwortlich für die Entscheidung über einen Rückruf. Produktbezogene Informationen wie Beipackzettel oder Gebrauchsinformationen werden ausschließlich von den Herstellern erstellt und zur Verfügung gestellt.

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 2023/24 auf 1.263.305 Euro (Vorjahr: 1.594.934 Euro).

Die europäischen Landesgesellschaften setzen individuelle Maßnahmen zum gesellschaftlichen Engagement um. Zur Orientierung haben wir ein Rahmenwerk 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 bzw. eine 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. Die wichtigsten Punkte sind in unserem öffentlich einsehbaren » **Spenden- und Sponsoring-Leitfaden** zusammengefasst.

Leuchtturmprojekt

Zu unseren Leuchtturmprojekten zählt 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. Auch 2023 wurden wieder vier Forschungsarbeiten ausgezeichnet. Der Preis ist insgesamt mit 40.000 Euro dotiert.

GOVERNANCE

Rechtmäßiges und verantwortliches Handeln ist eine zentrale Grundlage für den Erfolg der PHOENIX group. Dazu gehört, die gesetzlichen Regeln einzuhalten und die internen Richtlinien des Konzerns zu befolgen. Die PHOENIX group treibt die Kommunikation der Compliance-Inhalte stetig voran und führt regelmäßige Schulungen zu dem Thema durch.

COMPLIANCE

Compliance-Verstöße sind sowohl für die Gesellschaft als auch für Unternehmen mit negativen Konsequenzen und Risiken verbunden. Verantwortungsvolles und regelkonformes Verhalten ist die Basis für gute Unternehmensführung – und ein selbstverständlicher 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. Das Compliance Management System wird stetig verbessert und wurde mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023/24 zertifiziert (IDW Assurance Standard 980).

Die Gesamtverantwortung liegt beim Vorstand, während der Group Compliance Manager für die laufende Durchsetzung und Weiterentwicklung der Compliance-Anforderungen zuständig ist. Darüber hinaus gibt es lokale Compliance Manager in den einzelnen Ländern.

Richtlinien und Prozesse

Unser Compliance-System basiert auf folgenden Richtlinien:

- » **Verhaltenskodex**
- Compliance-Grundsätze und Reporting- & Untersuchungsrichtlinie
- » **Anti-Korruptions-Richtlinie**
- » **Wettbewerbs-Compliance-Richtlinie**
- Sanctions & Embargos Compliance-Richtlinie
- Anti-Geldwäsche-Richtlinie

Diese Richtlinien legen die Grundsätze eines vertrauensvollen und korrekten Miteinanders im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern fest. Die Abteilung Corporate Compliance führt regelmäßige Self- und Risk-Assessments durch, um die Umsetzung des Compliance-Managements zu überprüfen und neue Risiken schnell erkennen zu können.

Verhaltenskodex

Unser » **Verhaltenskodex** » gibt die Verhaltensstandards für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, die bei einem Unternehmen der PHOENIX group angestellt sind. Zudem schafft er den Handlungsrahmen für ein positives und ethisch vertretbares Miteinander.

Umgang mit Beschwerden

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.

Die PHOENIX group behandelt jede Meldung eines Verstoßes vertraulich. Hinweisgeber, die eine Meldung im guten Glauben abgeben, sind bei uns im Einklang mit der EU-Hinweisgeber-Richtlinie (2019/1937) geschützt. Jede Form von Vergeltungsmaßnahme ist verboten und wird verfolgt. Wir stellen sicher, dass Beschäftigte, die einen Verstoß melden, keine Nachteile erfahren. Negative Äußerungen gegenüber Beschäftigten, die einen Verstoß gemeldet haben, werden als Missachtung des Verhaltenskodex geahndet. Dieser Schutz gilt für alle Personen, unabhängig davon, ob ein Bericht während oder nach ihrer Beschäftigung bei PHOENIX abgegeben worden ist, genauso wie für Externe.

Eingegangene Hinweise verfolgen wir konsequent. Jeder Fall wird konzernweit nach einheitlichen Kriterien erfasst und gemäß den Vorgaben der » [Verfahrensordnung](#) der PHOENIX group kategorisiert und weiterverfolgt. Bestätigt sich ein interner Compliance-Vorfall durch eine Untersuchung, stehen je nach Schwere der Verfehlung des Beschäftigten verschiedene Maßnahmen zur Verfügung: Sie 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.

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

Alle beteiligten Personen, die Zugang zum Hinweisgebersystem haben, werden sorgfältig und regelmäßig in der Nutzung dieses Systems sowie in den entsprechenden internen Prozessen geschult. Die Meldestrukturen und Systeme werden über diverse Kommunikationskampagnen und E-Learnings regelmäßig bei den Beschäftigten in Erinnerung gerufen. Darüber hinaus gibt auch der Verhaltenskodex, der sowohl im Intranet als auch Internet zu finden ist, darüber Auskunft. Die Informationen zum Beschwerdeverfahren sind in der » [Verfahrensordnung](#) beschrieben.

Verhinderung von Korruption

Das Compliance Management System der PHOENIX group legt Maßnahmen zur Verhinderung, Aufdeckung sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung fest. Die wichtigsten Prinzipien und Regeln unseres Unternehmens zu diesem Thema sind in der » [Anti-Korruptions-Richtlinie](#) definiert. Neben Richtlinien, Prozessen und Monitoring-Aktivitäten besteht die Möglichkeit, einen Verdacht über das Hinweisgebersystem oder direkt an die Compliance-Abteilung zu melden. Die Fälle werden anschließend anhand eines festgelegten Prozesses untersucht. Compliance-Vorfälle werden regelmäßig an das Group Compliance Committee (GCC) und den Vorstand gemeldet.

Alle gemeldeten Compliance-Fälle (auch und insbesondere bzgl. Vorwürfen zu Korruption und Bestechung) werden konsequent untersucht, verfolgt und sanktioniert. Wenn nötig, ergreifen wir erforderliche Maßnahmen zur Risikomitigierung. Im Berichtsjahr gab es keine Verurteilungen oder behördlichen Geldstrafen in Bezug auf Korruptions- und Bestechungsvorschriften.

Schulungen

Die Beschäftigten unterstützen wir dabei, integer zu handeln und potenzielle Verstöße von vornherein zu vermeiden. Ziel ist es, eine Compliance-Kultur und ein sicheres Umfeld für die Beschäftigten zu schaffen und zu fördern.

Die PHOENIX group treibt die Kommunikation der Compliance-Inhalte stetig voran, dabei soll auch das Bewusstsein für das Hinweisgebersystem geschärft werden. Wir führen gruppenweit regelmäßige Schulungen in Form von verpflichtenden 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 erhalten darüber hinaus Compliance-Präsenzschulungen – dazu zählen zum Beispiel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verstärktem Kunden- oder Lieferantenkontakt beziehungsweise mit Geschäftsabschlussberechtigung sowie alle Führungskräfte. Ca. 28 Prozent der Beschäftigten der E-Learning-Fokusgruppe erhalten eine solche Compliance-Präsenzschulung. Damit wird sichergestellt, dass alle als „risikobehaftete Funktionen“ identifizierten Bereiche adäquat zu Compliance-Inhalten geschult werden.

Im Berichts- und im Vorjahr zusammen wurden insgesamt 13.715 Beschäftigte via Compliance-E-Learnings (davon im Berichtsjahr: 9.844) sowie 3.889 via Compliance-Präsenzschulung (davon im Berichtsjahr: 1.315) 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. Dies umfasst auch die Mitglieder des Vorstands.

Datenschutz

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 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.

Die Datenschutzrichtlinie der PHOENIX group 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. Im Geschäftsjahr gab es ein turnusmäßiges Update der Datenschutzrichtlinie.

Um die Dokumentations- und Kommunikationsprozesse mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem operativen Geschäft zu optimieren, hat Corporate Data Protection im vergangenen Geschäftsjahr ein Tool für die Verzeichnisse von Verarbeitungstätigkeiten entwickelt. Dies ist ein wichtiger Schritt in Richtung eines ganzheitlichen Datenschutz-Managementsystems. Weitere Module des Systems sind in der Entwicklung.

Die PHOENIX group legt besonderen Wert auf die gezielte Sensibilisierung der Beschäftigten für datenschutzrelevante Themen. Neben der allgemeinen Online-Schulung zur DSGVO bietet Corporate Data Protection auch maßgeschneiderte Schulungen für Expertinnen und Experten oder Fachbereiche an. Für alltägliche Fragestellungen stehen den Beschäftigten einfache Anweisungen oder ausführliche Orientierungshilfen zur Verfügung.

Um Datenschutzverletzungen zu melden, nutzt die PHOENIX group ihr Hinweisgebersystem.

IMPRESSUM

Herausgeber

Corporate Sustainability
PHOENIX Pharma SE
Pfungstweidstraße 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

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

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 2023/24 war der 23. August 2024. Der Nachhaltigkeitsbericht ist ebenfalls in englischer Sprache verfügbar und steht auf unserer » [Internetseite](#) zum Download bereit.