

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:

 Im Dokument suchen

 Seite zurück

 Seite vor

 Seitenverweis



EINFÜHRUNG

- 3 **Vorstandsstatement**
- 4 **Unternehmensportrait**
- 5 **Gruppenweites 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
 - 12 Energiesparmaßnahmen
 - 12 Energieverbrauch
 - 13 Treibhausgasbilanz
- 15 **Kreislaufwirtschaft**
 - 15 Materialeinsatz
 - 15 Abfall

SOZIALES

- 19 **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**
 - 19 Personalarbeit & Richtlinien
 - 19 Dialog und Zusammenarbeit
 - 20 Beschäftigtenstruktur
 - 21 Diversität und Chancengleichheit
 - 21 Entwicklung und Weiterbildung
 - 22 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 23 **Lieferkettenmanagement**
 - 23 Menschenrechtliche Sorgfalt
 - 25 Sichere Prozesse

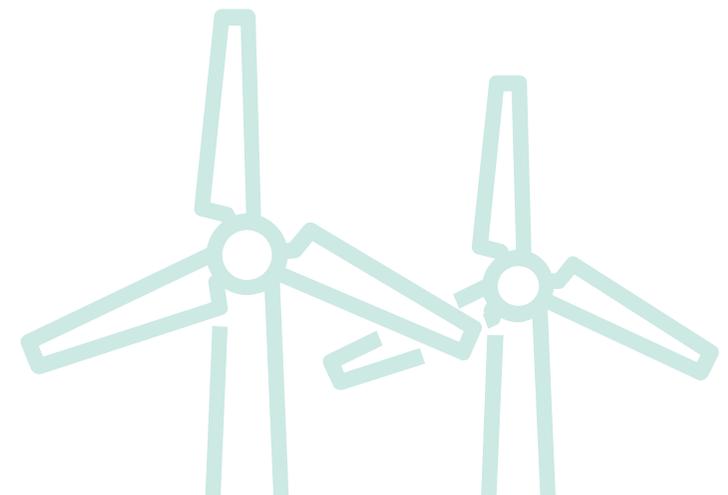


GOVERNANCE

- 27 **Compliance**
 - 27 Richtlinien und Prozesse



30 Impressum



VORSTANDSSTATEMENT

Nachhaltigkeit bleibt dauerhaft relevant und wir entwickeln unsere Strukturen in diesem Bereich gezielt weiter. Bei der PHOENIX group sind wir bestrebt, unsere Nachhaltigkeitsinitiativen mit Sorgfalt und Zielstrebigkeit voranzutreiben.

Im Geschäftsjahr 2024/25 haben wir ein ESG Committee eingerichtet, um relevante Nachhaltigkeitsthemen systematisch in unserer Organisation zu verankern. Es trifft sich vierteljährlich und soll den Vorstand beraten, die Transparenz erhöhen und die bereichsübergreifende Zusammenarbeit fördern. Das ESG Committee dient als zentrale Plattform für die Besprechung der nächsten Schritte und die Koordination mit den Fachabteilungen. So stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit weiterhin oben auf unserer Agenda steht.

Angesichts der ökologischen Herausforderungen durch die globale Erwärmung und den Ressourcenverbrauch sind wir bei der PHOENIX group bestrebt, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten zu minimieren. Ein Schwerpunktthema ist der Klimawandel. Bis 2030 wollen wir die CO₂-Emissionen aus unseren eigenen Aktivitäten im Vergleich zu 2021/22 um 42 Prozent reduzieren und CO₂-neutral werden. Dieses ambitionierte Ziel wird durch unsere Climate Guideline unterstützt, die im Berichtsjahr erstmals vollständig umgesetzt wurde. Die Richtlinie legt die Verantwortlichkeiten auf Gruppen- und Länderebene fest und enthält einen umfassenden Maßnahmenkatalog, der als Orientierung für emissionsmindernde Maßnahmen dient.

Wir haben einen Klimafonds eingerichtet, um unsere Tochtergesellschaften bei ihren Bemühungen zur Dekarbonisierung zu unterstützen und diesen in den regulären Capex-Prozess integriert. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden erstmals Dividenden aus dem Klimafonds ausgeschüttet, die Klimaprojekte in verschiedenen Ländern ermöglichten. Unsere Aktivitäten, die 210 Vertriebszentren in ganz Europa umfassen, konzentrieren sich auf effiziente Gebäudetechnik und Transportoptimierung als zentrale Hebel für Energieein-

sparungen. Unsere eigene Stromerzeugung aus Photovoltaik konnten wir im Vergleich zum Geschäftsjahr 2023/24 um 129 Prozent steigern. Darüber hinaus sind unsere Scope-1-Emissionen leicht zurückgegangen, was auf erste Erfolge bei der Umstellung unserer Fahrzeugflotte auf E-Mobilität und der Einführung von Wärmepumpen in vielen Gebäuden zurückzuführen ist.

Menschenrechte sind ein Grundpfeiler unseres Wertschöpfungskettenmanagements. Wir entwickeln das Risikomanagementsystem kontinuierlich weiter, um Menschenrechts- und Umweltrisiken sowohl in unseren eigenen Aktivitäten als auch in der Lieferkette zu identifizieren und zu adressieren. Dieses System orientiert sich an international anerkannten Standards und umfasst regelmäßige Risikobewertungen, um die Einhaltung der Vorschriften und proaktive Maßnahmen sicherzustellen. Unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte unterstreicht unser Engagement und bietet einen Rahmen für den Umgang mit potenziellen Risiken.

Unser Erfolg ist mit dem Engagement unserer Mitarbeiter verknüpft. Wir bieten attraktive Arbeitsbedingungen und fördern Vielfalt und Chancengleichheit. Unsere HR-Strategie zielt darauf ab, die PHOENIX group zu einem bevorzugten Arbeitgeber zu machen, mit Talententwicklungsprogrammen zur Förderung von Führungskompetenzen.

Die Vorbereitung auf die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) hat für uns weiterhin hohe Priorität, trotz ihrer Verschiebung im Rahmen der Omnibus-Initiative der EU. Im Berichtsjahr haben wir eine neue technische Lösung zur Datenerfassung implementiert. Unser Ziel ist es, frühzeitig die Grundlagen für eine transparente und strukturierte Berichterstattung zu legen.

Die PHOENIX group bleibt weiterhin engagiert, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und einen positiven Beitrag für Umwelt und Gesellschaft zu leisten.



LEON JANKELEVITSH

Mitglied des Vorstands

Healthcare Logistics and Sustainable Supply Chain

UNTERNEHMENS PORTRAIT

Die PHOENIX group mit Hauptsitz in Mannheim ist europaweit führend in den Bereichen Pharma-großhandel, Apotheken-Einzelhandel und Services für die pharmazeutische Industrie. Das Unternehmen bietet mit seiner Präsenz in 29 Gesundheitsmärkten eine europaweit einzigartige Flächenab-deckung und leistet mit rund 49.000 Mitarbeiterinnen und 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 210 Distribu-tionszentren und fast 3.300 eigene Apotheken. Sie verfügt damit über ein sehr diversifiziertes Länderportfolio. Deutschland trägt mehr als ein Viertel zum Konzernumsatz bei. Der konzernweite Umsatz belief sich im Geschäftsjahr 2024/25 auf etwa 49,7 Mrd. Euro (Vorjahr: 47,1 Mrd. Euro), was einem Anstieg von 5,7 Prozent entspricht. Gleichzeitig stieg die Gesamtleistung um 7,2 Prozent auf rund 61,3 Mrd. Euro (Vorjahr: 57,2 Mrd. Euro).

Im Pharmagroßhandel ist die PHOENIX group in 16 (Vorjahr: 16) Ländern die Nummer 1. Das Apo-tekeneinzelhandels-geschäft 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 Wertschöp-fungskette an. Nähere Informationen gibt es in unserem » [Geschäftsbericht 2024/25](#).

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

INTEGRIERTER GESUNDHEITSDIENSTLEISTER

Das Bindeglied zwischen pharmazeutischer Industrie und Patienten



wePHOENIX COMMITMENTS

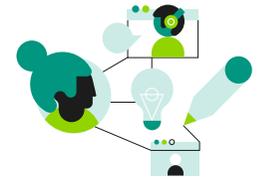
Wir stellen den Kunden **in den Mittelpunkt**

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.



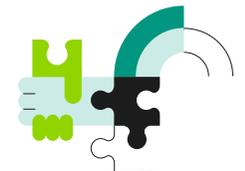
Wir denken **voraus**

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 2024/25 informieren wir umfassend über die Nachhaltigkeitsaktivitäten unseres Unternehmens.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 1. Februar 2024 bis zum 31. Januar 2025 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 vom Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen.

Konsolidierungskreis

Der Konsolidierungskreis entspricht dem Jahresabschluss. Der Name PHOENIX group bezieht sich auf die im Geschäftsbericht 2024/25 dargestellte PHOENIX group als Gesamtkonzern.

Im Nachhaltigkeitsbericht 2023/24 waren die irischen Landesgesellschaften in den Kennzahlen zu „Klima und Energie“ und „Kreislaufwirtschaft“ teilweise nicht berücksichtigt.

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 entwickeln

— 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.

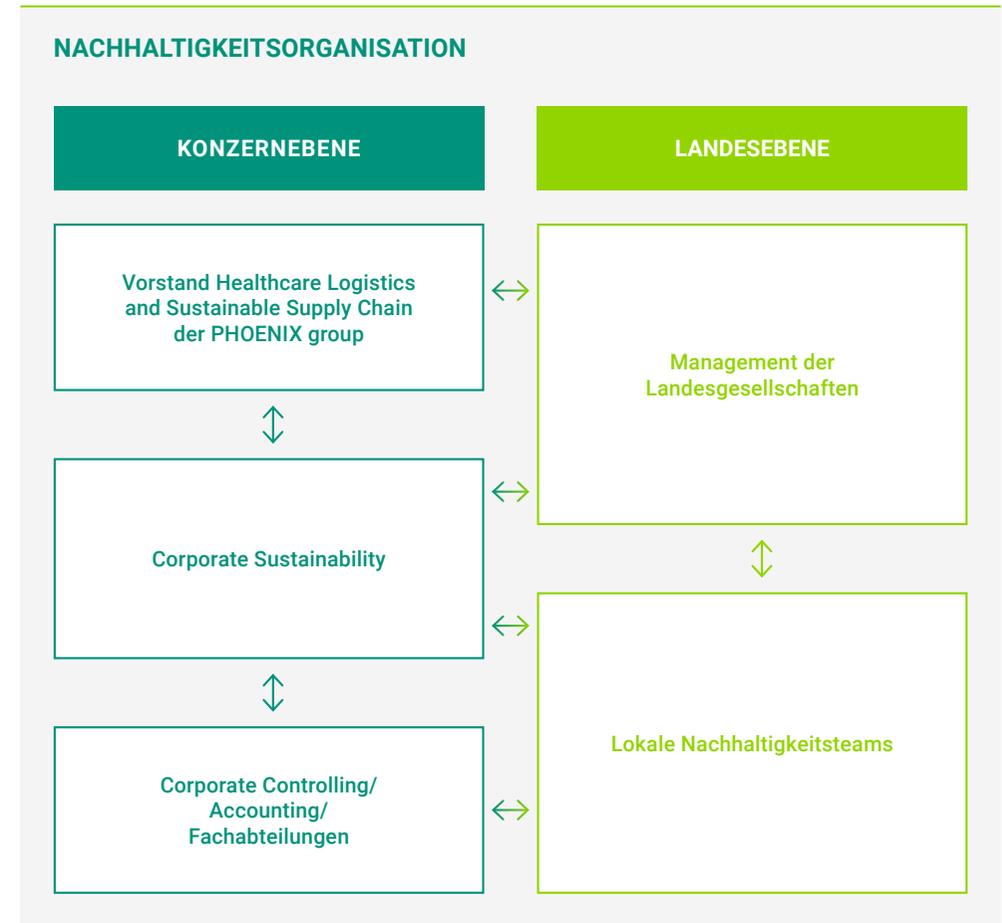
Im Berichtsjahr hat die PHOENIX group ein ESG Committee etabliert. Ziel ist es, den Vorstand zu Nachhaltigkeitsthemen zu beraten, eine höhere Transparenz bei zentralen Themen zu schaffen, sich mit den Fachabteilungen abzustimmen und nächste Schritte zu diskutieren. Das ESG Committee trifft sich vierteljährlich, den Vorsitz hat der Vorstand für Healthcare Logistics and Sustainable Supply Chain der PHOENIX group inne, zusammen mit der Head of Corporate Sustainability. Teilnehmende sind die zentralen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner relevanter Abteilungen. Sie erleichtern die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und unterstützen die Umsetzung von Nachhaltigkeitsinitiativen.

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 Controlling/Accounting 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 für das Unternehmen.



Wir haben im Geschäftsjahr 2023/24 eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und möchten diese im laufenden Geschäftsjahr 2025/26 aktualisieren. Sie bildet die Grundlage, um die wesentlichen Themen und Berichtsinhalte der zukünftigen Nachhaltigkeitsberichterstattung zu definieren. Diese wird perspektivisch gemeinsam mit der finanziellen Berichterstattung erfolgen.

Dialog mit Stakeholdern

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

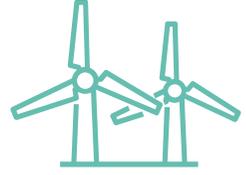
Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der PHOENIX group tauscht sich das Nachhaltigkeitsteam kontinuierlich über die Mitarbeiter-App Speakap zu verschiedenen Themen aus. Außerdem sensibilisieren wir die Beschäftigten in Schulungen für Themen wie Energiesparen und Müllvermeidung bzw. -trennung. In 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.





UMWELT



Der fortschreitende Klimawandel und der zunehmende Verbrauch natürlicher Ressourcen gehören zu den zentralen 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 den Ländern Finnland, Großbritannien, Kroatien, Nordmazedonien, Schweden, Serbien, Slowakei, Tschechien und Ungarn erfolgt das Umweltmanagement über ein Managementsystem gemäß ISO 14001.

› **KLIMA UND ENERGIE** › **KREISLAUFWIRTSCHAFT**



KLIMA & 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 210 Logistikstandorte und sehen in einer effizienten Gebäudetechnik einen der größten Hebel für Energieeinsparungen im eigenen Geschäft. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Transportwesen. Zudem planen wir, die Eigenerzeugung von erneuerbarer Energie weiter auszubauen.

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 haben im Berichtsjahr mit der Durchführung einer Klimarisikoanalyse begonnen. Die Bewertung der klimabezogenen physischen und transitorischen Risiken erfolgte im Rahmen eines mehrstufigen Verfahrens, welches zum aktuellen Zeitpunkt die Evaluation der Ergebnisse umfasst.

Klimaziel und Guideline

Klimaschutz ist ein Fokusthema unserer Nachhaltigkeitsagenda. Unser Klimaziel aus dem Jahr 2023 hat weiterhin Bestand. 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 Emissionsgutschriften, die hochwertige Emissions-Minderungsprojekte unterstützen, kompensieren. Darüber hinaus arbeiten wir an der Optimierung der Datenerfassung für unsere Emissionen entlang der Lieferkette (Scope 3).

Unsere 2023 entwickelte Climate Guideline für die PHOENIX group hat im vergangenen Geschäftsjahr erstmalig volle Anwendung erfahren. Dort wurden Verantwortlichkeiten auf Gruppen- und Landesebene definiert, die Klimaziele festgehalten und ein Maßnahmenkatalog etabliert, 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.

Im Berichtsjahr haben wir den Klimafonds in den regulären Capex-Prozess integriert. Der Klimafonds wurde erstmalig an Länder ausgeschüttet, die sich mit Reduktionsmaßnahmen beworben hatten. Besonderes Augenmerk haben wir hierbei auf Projekte mit den geringsten CO₂-Vermeidungskosten gelegt. So wurde in vielen Ländern beispielsweise die Installation von PV-Anlagen finanziell unterstützt.

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

Unsere Landesgesellschaften in Estland, Kroatien, Lettland und Litauen verfügen über ein Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001, weitere führen Energieaudits durch. Unseren Energieverbrauch bilanzieren wir über ein Energiemonitoring und die Emissionen über den Corporate Carbon Footprint (CCF) 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 – ob in den Vertriebszentren, den Büros oder in den Apotheken.

Bei der betrieblichen Nutzung von Gebäuden stand im Berichtsjahr weiterhin die Steigerung der Energieeffizienz im Mittelpunkt. Dies haben wir durch unterschiedliche Initiativen an Standorten in verschiedenen Ländern erreicht, etwa durch die Modernisierung oder den Austausch von Heizungsanlagen und die Installation effizienter Wärmepumpen. An einigen Standorten wurden zudem fortschrittliche Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage sowie optimierte Kühlsysteme eingeführt. Weitere Maßnahmen waren der Einbau und die Nutzung energieeffizienter LED-Beleuchtungssysteme sowie die Erneuerung von Fenstern und Türen, um die Gebäudedämmung zu verbessern.

Die PHOENIX group investiert bereits seit mehreren Jahren in den Ausbau erneuerbarer Energien an ihren Standorten. Auch in diesem Jahr wurde in fünf Ländern gezielt in den Ausbau der eigenen Solarstromproduktion investiert, um die Produktion selbst erzeugten erneuerbaren Stroms weiter zu steigern. Im aktuellen Berichtsjahr wird in insgesamt 11 Ländern und 25 Standorten erneuerbarer Strom selbst erzeugt. Dadurch konnten wir erneut den Anteil an selbst erzeugter erneuerbarer Energie erhöhen und die energiebedingten THG-Emissionen senken.

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. In Deutschland und der Schweiz werden die Frachtführer von unserer Tochtergesellschaft transmed Transport GmbH beauftragt und sie können bei ihr zudem Nutzfahrzeuge leasen. Die von transmed verleaste Fahrzeuge werden nach maximal 36 Monaten Laufzeit ersetzt, wodurch regelmäßig Fahrzeuge mit den neuesten technischen Standards und aktuellen Emissionsklassen eingesetzt werden. Zudem unterliegt die Tourenplanung der transmed in Zusammenarbeit mit der PHOENIX group einer kontinuierlichen Optimierung, ohne die Versorgungssicherheit unserer Kunden zu gefährden.

Auch in Ländern mit eigenen Flotten werden die Fahrzeuge turnusmäßig erneuert und entsprechen damit ebenfalls den aktuellen Abgasnormen. Zunehmend werden auch vollelektrische Lieferfahrzeuge eingesetzt.

Die PHOENIX group setzt auf eine kontinuierliche Tourenoptimierung mithilfe verschiedener moderner Softwarelösungen. Dadurch werden die gefahrenen Kilometer unter Beachtung des Servicelevels für die Kunden weitestmöglich minimiert. Mehrere Landesgesellschaften schulen ihre Fahrer regelmäßig zu kraftstoffsparender Fahrweise und nutzen moderne Telematiksysteme zu ihrer Unterstützung.

Um die Verkehrsemissionen weiter zu reduzieren, wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen. Bei Dienstwagen für Außendienstmitarbeitende und Führungskräfte sehen die Firmenwagenrichtlinien verschiedener Länder immer geringere CO₂-Grenzwerte für Verbrenner und starke Anreize für Elektrofahrzeuge vor, sodass viele Nutzer sich für elektrische Fahrzeuge entscheiden.

Um zu größerer Transparenz beizutragen, ermittelt transmed im Zusatzgeschäft (z. B. für Kunden aus dem Bereich Optik) die Treibhausgasemissionen entlang des Transportprozesses sowie den durchschnittlichen Fußabdruck je Packstück. Auf Nachfrage stellt transmed den Auftraggebern entsprechende Reports zur Verfügung.

Energieverbrauch

Der Stromverbrauch der PHOENIX group lag im Geschäftsjahr bei 238.165 MWh und stieg somit um 3 Prozent an. Der Anstieg ist auf mehrere operative Faktoren zurückzuführen, darunter die Ausweitung der Elektrofahrzeugflotte und der verstärkte Einsatz von elektrischen Heiz- und Kühlsystemen.

Die Eigenstromerzeugung aus Photovoltaik konnten wir von 1.872 auf 4.287 MWh ausbauen, was einem Anstieg von 129 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Der meiste Strom aus Photovoltaik innerhalb der PHOENIX group wird in Litauen und Italien erzeugt.

Neben dem Stromverbrauch entfällt der größte Teil des Energieverbrauchs der PHOENIX group auf Kraftstoffe und Erdgas, was zu einem Gesamtenergieverbrauch von 520.945 MWh im Geschäftsjahr 2024/25 führt. Während der Erdgasverbrauch auf 78.799 MWh anstieg, ging der Verbrauch von Erdöl und Erdölzeugnissen, der hauptsächlich die Kraftstoffe für den Fuhrpark umfasst, um 6 % zurück.

69,0 Prozent des Energiemixes stammen aus fossilen Quellen, knapp 10 Prozent aus Kernenergie und 21,4 Prozent haben ihren Ursprung in erneuerbaren Energien. Die Daten zu den fossilen, nuklearen und erneuerbaren Anteilen an Strom und Fernwärme wurden in diesem Berichtszeitraum mit einer neuen Methodik erhoben, so dass die Zahlen nur bedingt mit dem Vorjahr vergleichbar sind. Die Energieintensität der PHOENIX group für die klimaintensiven Bereiche konnte durch eine deutliche Umsatzsteigerung und einen nur leicht gestiegenen Energieverbrauch um 4,8 Prozent auf 10,48 MWh pro Mio. Euro Umsatz (Vorjahr: 11,0) gesenkt werden.¹⁾

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.

ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX IM EIGENEN BETRIEB ¹⁾

in MWh	2023/24	2024/25
Fossile Energie		
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	–	–
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Mineralölerzeugnissen	187.956 ²⁾	176.790
Brennstoffverbrauch aus Erdgas ³⁾	72.808 ²⁾	78.799
Brennstoffverbrauch aus anderen fossilen Quellen	–	339
Verbrauch von zugekauftem oder bezogenem Strom, Wärme, Dampf und Kälte aus fossilen Quellen	98.349 ²⁾	103.719 ⁴⁾
Gesamtverbrauch fossiler Energie	359.114	359.647
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	69,3 %	69,0 % ⁴⁾
Verbrauch aus Kernkraftquellen		
Verbrauch an Kernenergie	38.600	49.966 ⁴⁾
Anteil aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	7,5 %	9,6 % ⁴⁾
Erneuerbare Energie		
Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen, einschließlich Biomasse und Abfällen biologischen Ursprungs ³⁾	1.247	2.320
Verbrauch von zugekauftem oder bezogenem Strom, Wärme, Dampf und Kälte aus erneuerbaren Quellen ⁵⁾	117.208	104.725 ⁴⁾
Verbrauch von selbst erzeugter erneuerbarer Energie ohne Brennstoff	1.873	4.287 ⁶⁾
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energien	120.328	111.332 ⁴⁾
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	23,2 %	21,4 % ⁴⁾
Gesamt		
Gesamtenergieverbrauch	518.042	520.945

¹⁾ Energieverbrauch wird als Heizwert angegeben.
²⁾ Für Irland sowie einige Standorte in Italien und Norwegen liegen keine Verbrauchswerte für das Geschäftsjahr 2023/24 vor, weshalb die Energieverbräuche aus dem aktuellen Geschäftsjahr rückwirkend appliziert wurden, um einen vergleichbaren und repräsentativen Wert ausweisen zu können.
³⁾ Aufgrund des derzeitigen Datenerhebungsverfahrens ist es nicht möglich, zwischen Heizwert und Brennwert zu unterscheiden.
⁴⁾ Im Vergleich zum Vorjahr wurde die Erhebungsmethodik zur Klassifizierung des Stromverbrauches in fossile, nukleare und erneuerbare Anteile angepasst, weshalb diese Werte nur bedingt mit dem Vorjahr vergleichbar.
⁵⁾ Gekaufter oder erworbener Strom aus erneuerbaren Energien umfasst zertifizierten Ökostrom plus den Anteil des erneuerbaren Stroms aus gekauftem konventionellen Strom.
⁶⁾ Da für die Standorte in Belgien keine Daten für das laufende Jahr verfügbar sind, wurden die Daten des Vorjahres verwendet.

Treibhausgasbilanz ¹⁾

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 aktuellen Berichtsjahr lag der Schwerpunkt auf der Verbesserung der Datenqualität bei der Erfassung des Strom- und Wärmeverbrauchs. Durch die Zusammenarbeit mit einem externen Partner werden die Verbrauchswerte und vertraglichen Konditionen direkt bei den lokalen Energie- und Wärmelieferanten abgefragt. Dies ermöglicht sowohl eine höhere Datensicherheit durch länderspezifische Datenabfragen als auch eine verbesserte Datenqualität der marktbasierten Scope-2-Emissionen.

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 leicht um 1 Prozent auf 69.843 t CO₂e gesunken, was in erster Linie auf die erfolgreiche Elektrifizierung der Flotte und einen Rückgang der Emissionen aus dem Kraftstoffverbrauch um 4 Prozent zurückzuführen ist. Die Emissionen aus Heizöl gingen um 38 Prozent zurück, da mehrere Standorte erfolgreich auf alternative Heizsysteme wie Wärmepumpen und Fernwärme umgestellt haben. Dagegen stiegen die Emissionen aus Erdgas aufgrund des erhöhten Heizbedarfs im Winter an. Die Emissionen von flüchtigen Gasen stiegen um 11 Prozent. Obwohl weniger Kältemittel ersetzt wurden, wiesen die verwendeten ein höheres Treibhauspotenzial auf, was zu einem Anstieg der Emissionen führte. Der Fernwärmeverbrauch ging um 1 Prozent zurück. Die gemeldeten Emissionen aus der Fernwärme gingen jedoch deutlich zurück, und zwar um 78 Prozent, was hauptsächlich auf die Anwendung aktualisierter Emissionsfaktoren in diesem Berichtsjahr zurückzuführen ist.

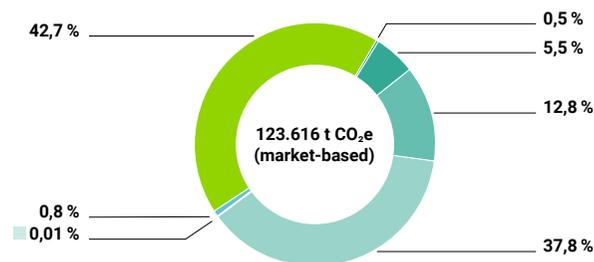
Während die location-based Scope-2-Emissionen auf einem gleichen Niveau blieben, sind die market-based Scope-2-Emissionen von 55.157 t CO₂e im Vorjahr um etwa 3 Prozent auf 53.773 t CO₂e gesunken.

Die Scope-3-Emissionen aus der vorgelagerten Lieferkette sind im Vergleich zum Vorjahr um 2,7 Prozent gesunken - von 25.024.115 t CO₂e auf 24.355.539 t CO₂e. Insgesamt konnten die gesamten Treibhausgasemissionen Scope 1-3 der PHOENIX group somit um etwas über 2,7 Prozent reduziert werden und betragen 24.504.572 t CO₂e im location-based Ansatz und 24.479.155 t CO₂e (-3 %) in der market-based Betrachtung.

Die Treibhausgasintensität der PHOENIX group konnte im aktuellen Geschäftsjahr deutlich um 7.9 Prozent reduziert werden. Diese Verringerung ist ein bemerkenswerter Erfolg, da sie in einem Jahr

des Geschäftswachstums erzielt wurde, was eine verbesserte Effizienz der Emissionen im Verhältnis zum Umsatz widerspiegelt.

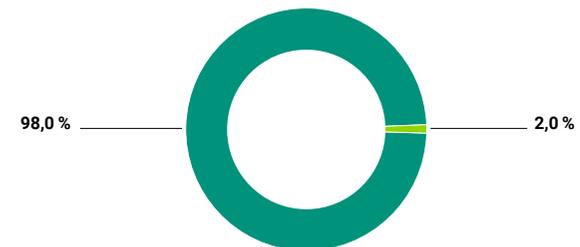
EMISSIONEN AUS SCOPE 1 UND SCOPE 2 ^{1, 2, 3)}



In t CO ₂ e	2022/23	2023/24	2024/25
Scope 1			
■ Heizöl	467	946 ²⁾	587
■ Flüchtige Gase	3.828	6.110	6.762
■ Erdgas	12.810	14.737 ²⁾	15.797
■ Treibstoffe	35.674	49.022 ³⁾	46.678
■ Biogene Brennstoffe ⁴⁾	16	13	18
Gesamt	52.796	70.828	69.843
Scope 2			
■ Fernwärme	3.867	4.323	961 ⁵⁾
■ Strom (location-based)	68.181	74.929 ²⁾	78.229
■ Strom (market-based)	48.512	50.834 ²⁾	52.812
Gesamt (location-based)	72.053	79.252	79.190
Gesamt (market-based)	52.384	55.157	53.773

¹⁾ Quellen der Emissionsfaktoren: DBEIS (2023), VDA (2021), Umweltbundesamt (2019), BAFA (2023) & EPA (2024). Bei Erstellung der THG-Bilanz berücksichtigte Treibhausgase: CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃. Die grafische Darstellung im Kreisdiagramm inkludiert die Scope-2-Emissionen gemäß der „Market-based“-Berechnungsmethode.
²⁾ Für Irland sowie einige Standorte in Italien und Norwegen liegen keine Verbrauchswerte für das Geschäftsjahr 2023/24 vor, weshalb die Energieverbräuche aus dem aktuellen Geschäftsjahr rückwirkend appliziert wurden, um einen vergleichbaren und repräsentativen Wert ausweisen zu können.
³⁾ Für das Geschäftsjahr 2023/24 liegen für einige Standorte nur begrenzte Verbrauchszahlen vor, weshalb in diesen Fällen rückwirkend die Energieverbrauchszahlen des laufenden Geschäftsjahres herangezogen wurden, um einen vergleichbaren und repräsentativen Wert darstellen zu können.
⁴⁾ „Outside of Scopes“-Emissionen durch biogene Brennstoffe: 812 t CO₂
⁵⁾ Im Vergleich zum Vorjahr wurde ein anderer Emissionsfaktor genutzt, auf den die Reduktion der Treibhausgasemissionen im Bereich Fernwärme maßgeblich zurückzuführen sind.

EMISSIONEN AUS SCOPE 3 ^{1, 2)}



In t CO ₂ e	2022/23	2023/24	2024/25
Scope 3			
■ 3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	9.882.690	24.712.913	24.019.962
■ 3.2 Investitionsgüter	96.846	96.588	90.086
■ 3.3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie ³⁾	47.394	56.419	56.754
■ 3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	85.527	110.933	106.000
■ 3.5 Im Betrieb anfallende Abfälle	–	–	23.441
■ 3.6 Geschäftsreisen	2.081	3.043	8.408
■ 3.7 Pendelnde Mitarbeiter	30.245	40.269	45.315
■ 3.14 Franchises	3.924	3.949	5.573
Gesamt	10.148.707	25.024.115	24.355.539

¹⁾ Quellen der Emissionsfaktoren: DBEIS (2021, 2023), UBA (2020)
²⁾ Bei Erstellung der THG-Bilanz berücksichtigte Emissionen: CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃
³⁾ Nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten

GREENHOUSE GAS INTENSITY BY NET REVENUE

In t CO ₂ e/Mio. €	2023/24	2024/25	Δ 2024/25 – 2023/24
Gesamt (location-based)	543,9	492,8	-7,9 %
Gesamt (market-based)	534,3	492,3	-7,9 %

KREISLAUFWIRTSCHAFT

Das Prinzip der Kreislaufwirtschaft spielt im Rahmen des EU Green Deals eine wichtige Rolle. Es zielt darauf ab, Ressourcen zu schonen, Abfall zu vermeiden und Treibhausgasemissionen einzusparen.

In unserer Nachhaltigkeitsagenda haben wir „Kreislaufführung von Ressourcen“ als eines der Fokusthemen definiert: Wir wollen wiederverwenden, reduzieren und recyceln, wo immer dies machbar ist. Im Rahmen dieses Fokusthemas wurde Abfall als der wesentliche Schwerpunkt identifiziert.

Die PHOENIX group mit ihren Landesgesellschaften unterliegt zudem der europäischen Verordnung über Verpackungen und Verpackungsabfälle (PPWR). Die Verordnung verfolgt das Ziel, Verpackungsabfälle zu vermeiden und zu reduzieren, alle Verpackungen bis 2030 recyclingfähig zu machen, den Einsatz recycelter Kunststoffe zu steigern, Primärmaterialien zu verringern und den Sektor auf Klimaneutralität bis 2050 auszurichten. Daraus abgeleitet ergibt sich für PHOENIX eine Fülle regulatorischer Anforderungen im Verpackungs- und Abfallmanagement. Zum Management dieser Anforderungen ist eine Status-Quo-Analyse, die Entwicklung einer konzernweiten Policy und Evaluation möglicher Zielsetzungen geplant.

Materialeinsatz

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

Die europäischen Landesgesellschaften setzen individuell Maßnahmen um – in den Vertriebszentren, den Apotheken und der Verwaltung. Eine wichtige Rolle in den Verwaltungsprozessen spielt die Digitalisierung: 25 Landesgesellschaften haben Lösungen zur digitalen Signatur. Mehrere weitere Landesgesellschaften haben ein digitales Dokumentenmanagementsystem eingeführt oder sind in Vorbereitung darauf. Zudem wurden weitere Fortschritte in den digitalen Schnittstellen zu Herstellern und/oder Kunden erzielt, wie zum Beispiel die Vorbereitung zur Einführung der elektronischen Rechnungsstellung.

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.

Auch in den Vertriebszentren achten wir auf Ressourcenschonung. Für die Lieferungen an die Apotheken verwenden wir ein Mehrwegsystem mit wiederverwendbaren Kunststoffwannen. Ein Großteil dieser Wannen besteht bereits aus Recyclingkunststoff. Defekte oder stark verschmutzte Wannen werden durch neue ersetzt, die zu 100 Prozent aus Recyclingkunststoff bestehen. Eine vollständige Umstellung ist in Planung. Mehrere Landesgesellschaften haben außerdem bei der Verpackungsfolie der Paletten auf dünneres Material umgestellt, weitere haben Projekte zur Materialeinsparung bei Verpackungskartons. Eine Landesgesellschaft hat im Berichtsjahr im Rahmen ihres Rücknahmeprogramms auf wiederverwendbare Temperaturlogger umgestellt.

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 Ölschlamm 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.

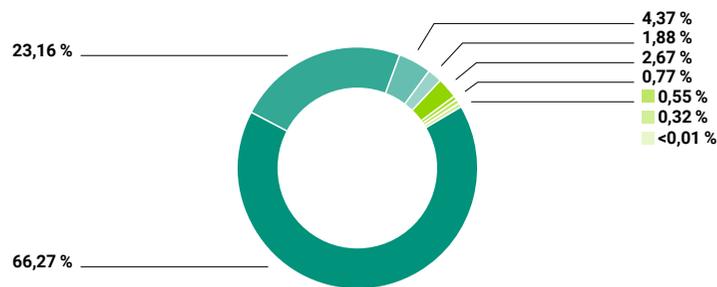
Ungefährliche Abfälle

Im Berichtszeitraum entstanden rund 32.866 Tonnen (Vorjahr: 31.960 Tonnen) ungefährlicher Abfall, was einen Anstieg von 2,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Bei den anteilig größten Abfallarten gab es keine starken Abweichungen. Der gemischte Abfall nahm länderübergreifend moderat um 9,7 Prozent zu. Deutliche Zuwächse verzeichneten hingegen die Abfallarten Elektroschrott und Glas. Grund für den überproportionalen Anstieg beim Elektroschrott war eine Sonder-

entsorgung alter Kühlanlagen in Deutschland. Beim Glasabfall führte die erstmalige Erfassung in Litauen zu einem deutlichen Anstieg.

Ungefährliche Abfallstoffe wurden zu 78,2 Prozent (Vorjahr: 75,9 Prozent) überwiegend dem Recycling zugeführt. Die verbleibenden Abfallmengen, wie solche aus der Energieerzeugung oder in Form von Mischabfällen, wurden von Fachunternehmen umweltgerecht entsorgt.

UNGEFÄHRLICHE ABFÄLLE NACH ABFALLART



in Tonnen	2022/23	2023/24	2024/25
■ Papier und Pappe	17.677,57	21.872,23	21.784,46 ¹⁾
■ Gemischter Abfall	6.166,00	6.938,72	7.611,42 ¹⁾
■ Kunststoffe	875,49	1.393,42	1.436,01 ¹⁾
■ Biomüll	524,84	533,59	616,34 ¹⁾
■ Holz	335,03	866,37 ²⁾	876,35 ¹⁾
■ Metalle und Schrott	202,90	231,25	254,46 ¹⁾
■ Elektroschrott	42,18	54,67	181,133 ¹⁾
■ Glas	68,48	69,27	105,52 ¹⁾
■ Textilien	0,00	0,07	0,02 ¹⁾
Gesamt	25.892,48	31.959,61	32.865,71

UNGEFÄHRLICHE ABFÄLLE NACH ENTSORGUNGSART



in Tonnen	2022/23	2023/24	2024/25
■ Recycling	18.982,24	24.252,49	25.717,24 ²⁾
Vorbereitung zur Wiederverwendung	0	0	508,92 ^{1, 2)}
Verbrennung ohne Energie-/Wärmerückgewinnung	2.063,36	1.711,90	981,88 ^{2, 3)}
Verbrennung mit Energie-/Wärmerückgewinnung	2.242,99	4.344,43	3.139,52 ^{2, 3)}
Kompostierung	443,37	477,40	502,57 ²⁾
Deponierung	681,82	988,00	1.026,56 ²⁾
Andere Entsorgungsarten	1.478,83	185,38	989,02 ^{2, 3)}
■ Gesamt (ohne Recycling)	6.910,36	7.707,11	7.148,46 ²⁾
Gesamt	25.892,60	31.959,61	32.865,71

¹⁾ Für die Standorte in Belgien liegen keine aktuellen Werte zum Abfallaufkommen vor, weshalb der Vorjahreswert appliziert wurde. Für vereinzelte Standorte in Norwegen liegen keine Daten vor, weshalb sie in den Werten nicht berücksichtigt sind.
²⁾ Aufgrund von Verbesserungen bei der Datenerfassung wurde der Wert für Finnland rückwirkend angepasst.

¹⁾ Nach dieser Entsorgungsart wurde für das Berichtsjahr 2024/25 erstmalig berichtet, weshalb keine Vorjahreswerte ausgewiesen werden können.
²⁾ Für die Standorte in Belgien liegen keine aktuellen Werte zum Abfallaufkommen vor, weshalb der Vorjahreswert appliziert wurde. Für vereinzelte Standorte in Norwegen liegen keine Daten vor, weshalb sie in den Werten nicht berücksichtigt sind.
³⁾ Durch unterjährigem Wechsel der Entsorgungsunternehmen in einigen Ländern kommt es zu Verschiebungen bei der Allokation der Entsorgungsarten.

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.

Im Berichtsjahr entstanden insgesamt 833 Tonnen gefährlicher Abfall, was einem Rückgang von 29 Prozent entspricht (Vorjahr: –13 Prozent). Dieser Rückgang ist sowohl auf einen allgemeinen Abwärtstrend als auch auf die Neuevaluierung der Abfallklassifizierung in Deutschland zurückzuführen.

GEFÄHRLICHE ABFÄLLE

in Tonnen	2022/23	2023/24	2024/25	Δ 2023/24 – 2022/23	Δ 2024/25 – 2023/24
Pharmazeutischer Abfall ¹⁾	1.195	1.034 ²⁾	732 ³⁾	–13 %	–29 %
Ölschlamm	16	22	17 ³⁾	+37 %	–22 %
Anderer gefährlicher Abfall	93	149	83 ³⁾	+59 %	–44 %
Gesamt PHOENIX group	1.305	1.205 ²⁾	833 ³⁾	–8 %	–31 %

¹⁾ Ohne Entsorgung für Kunden

²⁾ Aufgrund einer verbesserten Datenlage wurde der Wert für Italien, Slowenien und die Tschechische Republik rückwirkend angepasst.

³⁾ Für die Standorte in Belgien liegen keine aktuellen Werte zum Abfallaufkommen vor, weshalb der Vorjahreswert appliziert wurde. Für vereinzelte Standorte in Norwegen liegen keine Daten vor, weshalb sie nicht berücksichtigt werden konnten.



SOZIALES



Engagierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entscheidend für den Erfolg der PHOENIX group. Wir legen Wert darauf, unseren Beschäftigten attraktive Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und ein gesundheitsförderndes Umfeld zu bieten. In Bezug auf unsere Lieferkette setzen wir die gesetzlichen Vorgaben zur Wahrnehmung von Sorgfaltspflichten um.

› **MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER** › **LIEFERKETTENMANAGEMENT**



MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Die PHOENIX group kann nur mit qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgreich sein. 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 & 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, durch die gesteigerte Bekanntheit und Attraktivität die besten Talente zu gewinnen und gleichzeitig das Engagement und die Bindung unserer Mitarbeiter zu erhöhen, um der Abwanderung von Fach- und Führungskräften 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 Führungsleitlinien aus dem Board heraus, gemeinsam mit Corporate HR definiert, priorisiert und umgesetzt.

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 dieser überarbeitet. Das Compliance-System beinhaltet neben dem Verhaltenskodex weitere Richtlinien zu verschiedenen Themen (siehe [Kapitel Compliance](#)).

Unsere » [Grundsatzerklärung 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 Grundsatzerklärung 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. Diesen erhebt Corporate HR in einer jährlichen, zentralen Umfrage. Im Jahr 2024 haben wir eine neue Befragungsplattform eingeführt, die mittels Data Analytics und künstlicher Intelligenz zu einem besseren Nutzererlebnis führen soll. Die erste Befragungsrunde auf der neuen Plattform hat diese Annahme bestätigt, was ein 5-prozentiger Anstieg der Teilnahmequote zeigt.

Das Befragungstool kann weiterhin für zusätzliche, regional-spezifische Themen von den Landesgesellschaften genutzt werden, um die Beschäftigtenzufriedenheit weiter zu stärken.

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 26.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich registriert. Auch das Nachhaltigkeitsteam kommuniziert mit den Beschäftigten zu zahlreichen 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. Aktuell sind rund 70 Prozent der geplanten Geräte im Einsatz, der Abschluss des Rollouts wird bis Mitte 2025 erfolgen.

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 und 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.

Beschäftigtenstruktur

Ende des Geschäftsjahres 2024/25 waren 48.939 (Vorjahr: 48.478) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in insgesamt 29 (Vorjahr: 29) europäischen Ländern bei der PHOENIX group beschäftigt. Dies stellt eine Steigerung von einem Prozent im Vergleich zum Vorjahr dar (Vorjahr: +21,5 Prozent) und bewegt sich nach der größten Akquisition der Unternehmensgeschichte nun wieder in einem üblichen Rahmen.

Die meisten Beschäftigten hat die PHOENIX group im Vereinigten Königreich mit 5.401 (Vorjahr: 5.201) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, gefolgt von Norwegen mit 4.997 (Vorjahr 4.913) und Niederlande mit 4.845 (Vorjahr: 4.866) Beschäftigten. Deutschland rangiert dieses Geschäftsjahr mit 4.671 (Vorjahr: 4.984) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur noch auf Platz 4 innerhalb der PHOENIX group.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der PHOENIX group lag im Berichtsjahr bei rund 68,4 Prozent (Vorjahr: 67,7 Prozent). 19.835 Mitarbeiterinnen (Vorjahr: 19.705) waren in Vollzeit beschäftigt, die Zahl der männlichen Vollzeitbeschäftigten lag bei 12.218 (Vorjahr: 12.211). In Teilzeit beschäftigt waren 3.271 (Vorjahr: 3.433) der männlichen und 13.615 (Vorjahr: 13.129) der weiblichen PHOENIX Beschäftigten. Damit betrug die Teilzeitquote unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 34,5 Prozent (Vorjahr: 34,1 Prozent).

Im Berichtsjahr gab es gruppenweit 9.355 Abgänge und 8.842 Neueinstellungen, die Fluktuationsrate lag bei 19,3 Prozent.

BELEGSCHAFT NACH GESCHLECHT UND BESCHÄFTIGUNGSGRAD ¹⁾

	Weiblich	Männlich	Sonstige ²⁾	Keine Angaben	Gesamt	Anteil
Zahl der Beschäftigten	33.450	15.489	0	0	48.939	100,0 %
davon Vollzeit	19.835	12.218	0	0	32.053	65,5 %
davon Teilzeit	13.615	3.271	0	0	16.886	34,5 %

¹⁾ Erhebung nach Kopfbzahl zum Stichtag 31.01.2025

²⁾ Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten.

BESCHÄFTIGTE PRO LAND MIT >10 % DER KONZERNWEITEN BELEGSCHAFT ¹⁾

	Vereinigtes Königreich	Norwegen	Niederlande	Deutschland
Zahl der Beschäftigten	5.401	4.997	4.845	4.671

¹⁾ Erhebung nach Kopfbzahl zum Stichtag 31.01.2025

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 Kompetenzzentren 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.

Das Thema Geschlechtervielfalt steht ebenfalls auf unserer Agenda. Insbesondere in unseren Talentprogrammen wollen wir die Anzahl weiblicher Führungskräfte steigern. Im Geschäftsjahr 2024/25 nahmen an unserer LIFT Top Talent Development Initiative sechs (Vorjahr: fünf) weibliche Führungskräfte teil, insgesamt gab es 18 (Vorjahr: 25) Teilnehmende. Bei RUNWAY, unserer Talentinitiative für das mittlere Management, waren 24 von 53 Teilnehmenden Frauen.

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 2024/25 bestand das Top-Management aller Gesellschaften von PHOENIX aus insgesamt 20 (Vorjahr: 18) Frauen und 98 (Vorjahr: 101) Männern, was einem Frauenanteil von 17,0 Prozent (Vorjahr: 15,1 Prozent) entspricht. Im Berichtsjahr 2024/25 wurden Personalveränderungen im Top-Management umgesetzt, wobei die Gesamtzahl der Führungskräfte auf diesem Niveau relativ stabil blieb. Optimierungen im IT-Bereich führten zu einer schlankeren Struktur, während in den Landesorganisationen zusätzliche Managementpositionen geschaffen wurden, um die lokale Präsenz zu stärken.

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.

Training und Fortbildungen

Im Jahr 2024 haben wir die Weichen für den Wechsel auf ein neues, gruppenweites Learning Management System (LMS) gestellt. Diese strategische Initiative ist ein entscheidender Schritt, um unsere gruppenweiten Lern- und Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Der Rollout des neuen LMS ist für 2025 geplant und wird in allen Ländern, in denen wir tätig sind, durchgeführt. Durch dieses einheitliche System können wir unsere Lernprozesse harmonisieren, die Effizienz der Programme steigern und agiler auf Marktgegebenheiten reagieren.

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 seit 2021 die LIFT Top Talent Development Initiative etabliert. Dieses Flagship-Programm stärkt die Leadership-Fähigkeiten und interdisziplinären Kompetenzen. Seitdem werden 53 Teilnehmende als Ambassadors weiter betreut und 18 neue sind aufgenommen worden.

Im Jahr 2023 wurde eine weitere Talentinitiative (RUNWAY) für das mittlere Management eingeführt, im Berichtsjahr waren es 53 Teilnehmende und 39 Ambassadors. 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 Einstiegsmöglichkeiten 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 2024/25 beschäftigte die PHOENIX group in ihrem deutschen Teilkonzern 72 (Vorjahr: 64) Auszubildende und 15 (Vorjahr: 19) 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. Zum Schutz der Beschäftigten gehört es, 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 sowie die sichere Bedienung von Maschinen und Geräten in den Vertriebszentren, besonders von Gabelstaplern. Die Landesgesellschaften setzen zudem individuelle Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit um.

Die Anzahl der Verletzungen mit Zeitausfall ist im Berichtsjahr auf 792 (Vorjahr: 637) angestiegen (siehe nachfolgende Tabelle), was einen Anstieg von 24,3 Prozent bedeutet. Die Datenerhebung und Klassifizierung als Verletzung mit Zeitausfall unterscheidet sich dabei zwischen einzelnen Ländern, weshalb die Aussagekraft der Kennzahlen limitiert ist.

Die Beschäftigten können bei arbeitsbedingten Gefahren den örtlichen Sicherheitsbeauftragten oder die zuständige Führungskraft ansprechen. Die jeweiligen lokalen Ansprechpartner sind aufgerufen,

GESAMTRATE ARBEITSBEDINGTER VERLETZUNGEN

	2022/23	2023/24	2024/25	Δ 2023/24 – 2022/23	Δ 2024/25 – 2023/24
Tatsächliche Arbeitszeit in Stunden (Mio. h)	61,0	75,6 ¹⁾	73,9	+24 %	–2,3 %
Verletzungen mit Zeitausfall ²⁾	353	637	792	+80,5 %	+24,3 %
Gesamtrate arbeitsbedingter Verletzungen	5,8	8,4 ¹⁾	10,7	+44,8 %	+27,4 %

¹⁾ Der Vorjahreswert wurde rückwirkend angepasst. Im Nachhaltigkeitsbericht 2023/34 lagen keine Daten für Portugal und Irland vor, diese wurden in der diesjährigen Ausweisung jedoch berücksichtigt.
²⁾ Die Berichterstattung erfolgte gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und kann damit auch Wegeunfälle beinhalten. Die Klassifizierung als Verletzung kann zwischen den Ländern abweichen. Gezählt werden alle Unfälle, die zu mindestens einem Tag Ausfall führen, sogenannte Lost Time Injuries (LTI).

solche Meldungen anonym zu behandeln. Über das konzernweite » [Hinweisgebersystem](#) können anonym Meldungen zu sämtlichen Themen abgegeben werden.

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 4,6 Prozent (Vorjahr: 3,8 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. Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) regelt in Deutschland gesetzlich die Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten. Unternehmen mit Geschäften in der EU bereiten sich parallel auf die geplante europäische Regulierung vor.

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.

In diesem Geschäftsjahr lag der Fokus im General Procurement auf der Zentralisierung des Lieferantenmanagements. Zur Umsetzung wurde die AEGIS-Software spezifisch auf PHOENIX zugeschnitten, um die Beschaffungsprozesse durch eine einheitliche Lösung von der Bezugsquelle bis zum Vertrag zu vereinfachen. Damit wird ein nachhaltiges Lieferkettenmanagement unterstützt, das die Transparenz erhöht, Risiken identifiziert sowie steuert und die Zusammenarbeit mit Lieferanten verbessert.

Menschenrechtliche Sorgfalt

Die PHOENIX group setzt entsprechend dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ein Risikomanagementsystem um. Ziel ist es, menschenrechts- und umweltbezogene Risiken sowie mögliche Verletzungen sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch in der Lieferkette zu identifizieren und für diese angemessene Präventions- und Abhilfemaßnahmen umzusetzen. Die Grundsatzzerklärung zur Achtung der Menschenrechte (» [DE](#) / » [EN](#)) unterliegt einer regelmäßigen Aktualisierung, die zuletzt im November 2024 stattgefunden hat. Die Grundsatzzerklärung gibt eine Übersicht über unsere Anstrengungen zur Einhaltung von Menschenrechten und informiert über die mit Priorität eingestufenen Risiken.

Verantwortlichkeiten

Die Gesamtverantwortung für die Sorgfaltspflichten hat der Vorstand der PHOENIX group. Die Head of Corporate Sustainability, die auch die Funktion der Menschenrechtsbeauftragten innehat, überwacht die Umsetzung des menschenrechtlichen Risikomanagements und berichtet monatlich an das Vorstandsmitglied für Healthcare Logistics & Sustainable Supply Chain. Der Vorstand wird anlassbezogen und mindestens einmal jährlich informiert. Die operative Umsetzung des Risikomanagements wird durch ein Projektmanagement-Office der Abteilung Corporate Sustainability koordiniert und erfolgt in enger Zusammenarbeit mit relevanten Fachbereichen wie HR und verschiedenen Einkaufsabteilungen. Zusätzlich wurde in jedem Land ein lokaler Menschenrechtsbeauftragter benannt, um die Prozesse vor Ort zu unterstützen und relevante Informationen an das Projektmanagement-Office weiterzugeben.

Achtung der Menschenrechte

Unser Menschenrechtsmanagement-Ansatz orientiert sich an international anerkannten Standards wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation zur verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Wir erwarten von allen Geschäftspartnern, dass sie ebenfalls geltende Gesetze und Menschenrechtskonventionen sowie Umweltschutzstandards entsprechend nationalen und internationalen Vorgaben einhalten, und setzen uns hierfür in der Lieferkette ein.

Zusätzlich zu diesem Bericht und der Grundsatzklärung gibt es vereinzelt separate Veröffentlichungen auf Landesebene. Unsere Landesgesellschaft in Großbritannien veröffentlicht jährlich eine » [Erklärung zur modernen Sklaverei und zum Menschenhandel](#) gemäß dem UK Modern Slavery Act. Die Landesgesellschaft in Norwegen veröffentlicht seit 2024 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. Das setzen wir in unterschiedlichen Informationsformaten um.

Risikoanalyse

Seit 2023 führen wir jährlich eine umfassende Risikoanalyse durch, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in unserem eigenen Geschäftsbereich sowie bei unseren direkten Lieferanten zu identifizieren und zu priorisieren. Dabei berücksichtigen wir alle Tochtergesellschaften, auf die wir bestimmenden Einfluss ausüben. Die Analyse besteht aus zwei zentralen Komponenten: einer abstrakten und einer konkreten Risikobewertung.

Im Rahmen der abstrakten Analyse identifizieren wir mögliche Menschenrechts- und Umweltrisiken anhand des Länder- und Branchenrisikos. Hierbei nutzen wir verschiedene Risikoindizes sowie relevante Studien, um eine fundierte Einschätzung vorzunehmen. Werden potenzielle Risiken identifiziert, erfolgt eine weiterführende, konkrete Analyse. Diese konzentriert sich auf die gezielte Untersuchung spezifischer Lieferanten, Sektoren, Standorte oder eigener Aktivitäten. Dabei greifen wir auf Interviews, ein spezialisiertes Software-Tool sowie Fragebögen oder Berichte von Forschungs-

instituten und Nichtregierungsorganisationen zurück. Die in diesem Prozess identifizierten Risiken werden gewichtet und priorisiert.

Darüber hinaus erfolgt die abstrakte und konkrete Risikoanalyse auch ad hoc, wenn Ereignisse eintreten, welche die Risikosituation beeinflussen. Dazu zählen unter anderem Veränderungen in der eigenen Geschäftstätigkeit, innerhalb der Lieferkette oder neue Erkenntnisse über potenzielle menschenrechts- oder umweltbezogene Verstöße. Dieser Mechanismus gilt ebenso für indirekte Lieferanten, um eine umfassende Risikoüberwachung sicherzustellen.

Gleichzeitig werden alle neuen Geschäftspartner im Rahmen unseres softwaregestützten Prüfprozesses analysiert. Dieser Prozess integriert die Ergebnisse aus Web-Recherchen und Risikodatenbanken.

Auf Grundlage der Risikoanalyse und des Geschäftspartnerprüfungsprozesses werden unterschiedliche Präventionsmaßnahmen abgeleitet. Diese reichen von Kontrollmaßnahmen wie dem Versenden von Self-Assessment-Fragebögen an Geschäftspartner mit mittlerem oder hohem Risiko über die Aufnahme von identifizierten Risikothemen in Lieferantengespräche nach Sensibilisierung der Fachabteilungen bis hin zu dem Einholen vertraglicher Zusicherungen.

Hinweisgebersystem

Etwaige Verstöße gegen Menschenrechte und Umweltgesetzgebungen können anonym über das gruppenweite » [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 anonym mit der PHOENIX group in Kontakt treten.

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) bzw. – sofern erforderlich – die gute Herstellungspraxis (GMP). Die Qualitätssicherungssysteme werden durch interne Audits sowie externe behördliche Inspektionen überprüft und durch offizielle GDP-/GMP-Zertifikate bestätigt. Das Qualitätsmanagement der PHOENIX group ist risikobasiert und prozessorientiert gemäß ISO 9001. Rund 80 Prozent der in der PHOENIX group zusammengefassten Unternehmen sind auch 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 und Audits.

In verschiedenen europäischen Projektgruppen werden zudem aktuelle GxP-Themen (gute Arbeitspraxis) bearbeitet, die in die Entwicklung von gruppenweiten Best Practices einfließen. Dies trägt dazu bei, ein einheitliches Verständnis innerhalb der Unternehmensgruppe zu schaffen und die Qualitätsmanagementsysteme in den verschiedenen Ländern zu konsolidieren und zu harmonisieren. Unter anderem wurde mit der unternehmensweiten Einführung eines einheitlichen elektronischen Dokumentenmanagementsystems begonnen, es wird derzeit sukzessive auf weitere Tochtergesellschaften ausgerollt.

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 die Arztpraxis oder Apotheke, 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 verantwortlich für die Entscheidung über einen Rückruf. Produktbezogene Informationen wie Beipackzettel oder Gebrauchsinformationen werden ausschließlich von den Herstellern erstellt und zur Verfügung gestellt.

GOVERNANCE

Rechtmäßiges und verantwortliches Handeln ist eine zentrale Grundlage für den Erfolg der PHOENIX group. Dazu zählen sowohl die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben als auch die Befolgung konzerninterner Richtlinien. Die PHOENIX group treibt die Vermittlung der Compliance-Inhalte kontinuierlich voran – unter anderem durch regelmäßige Schulungen.

> COMPLIANCE



COMPLIANCE

Compliance-Verstöße bringen sowohl für die Gesellschaft als auch für Unternehmen erhebliche Risiken und negative Folgen mit sich. Ein 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 auf Angemessenheit 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 verantwortungsvolles Miteinander.

Umgang mit Beschwerden

Bei Verdachtsfällen können sich die Beschäftigten der PHOENIX group an ihren lokalen Group Compliance Manager wenden. Die Kontaktdaten werden im Intranet kommuniziert, für den konzernweiten Compliance Manager auch auf unserer Website.

Darüber hinaus haben Beschäftigte, Geschäftspartner und andere Dritte die Möglichkeit, Compliance-Risiken oder -Verstöße über unser externes webbasiertes » **Hinweisgebersystem** zu 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 Hinweisgebern werden als Missachtung der Compliance-Richtlinien 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 im 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. Unabhängig von den bestehenden Richtlinien, Prozessen und Monitoring-Aktivitäten steht Beschäftigten und Dritten bei Verdachtsfällen das Hinweisgebersystem sowie die direkte Kontaktaufnahme mit der Compliance-Abteilung zur Verfügung. 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. 20-30 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 10.757 (davon im Berichtsjahr 7.963) Beschäftigte via Compliance-E-Learnings sowie 3.695 (davon im Berichtsjahr 1.151) via Compliance-Präsenzschulung 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. Corporate Data Protection überwacht die Einhaltung der DSGVO in der PHOENIX group auf der Grundlage des Mehrheits-/Kontrollprinzips. Im sogenannten Country Reporting fragt Corporate Data Protection bei den Datenschutzbeauftragten der Landes- und Tochtergesellschaften eine Selbstbewertung der relevanten Datenschutz-Themen und der Datenschutz-Compliance ab. Diese dient dann als Grundlage des jährlichen Corporate Data Protection Reports an das Executive Board der PHOENIX group.

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. Ein Review der Datenschutzrichtlinie erfolgt im zweijährigen Turnus. Der nächste Review findet im folgenden Geschäftsjahr statt.

Um die Dokumentations- und Kommunikationsprozesse mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem operativen Geschäft zu optimieren, hat Corporate Data Protection im vergangenen Geschäftsjahr erfolgreich ein Tool für die Verzeichnisse von Verarbeitungstätigkeiten eingeführt. Erste Optimierungen wurden vorgenommen. Dies ist ein wichtiger Schritt in Richtung eines ganzheitlichen

Datenschutz-Managementsystems. Mit dem sogenannten Evaluation Sheet ist aktuell ein weiteres Modul des Systems in der Entwicklung. Das Evaluation Sheet dient im operativen Geschäft als Grundlage für die Bewertung der Relevanz von Datenschutz und Informationssicherheit bei neuen Projekten und Initiativen.

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 auf der Intranet-Plattform CONET einfache Anweisungen oder ausführliche Orientierungshilfen sowie Erklärvideos zur Verfügung. 2024 wurde eine gruppenweite Sensibilisierungskampagne durchgeführt, bei der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Tipps und Anleitungen auf die Bedeutung von Datenschutzthemen aufmerksam gemacht wurden.

Außerdem haben wir für die gruppenweite Koordination von Awareness, insbesondere für Themen aus den Bereichen Informationssicherheit und Datenschutz, im vergangenen Geschäftsjahr einen Sperrbildschirm eingeführt, der es ermöglicht, relevante Informationen direkt auf den Bildschirm der Beschäftigten aufzuspielen.

Um Datenschutzverletzungen zu melden, nutzt die PHOENIX group ihr externes, webbasiertes 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 2024/25 war der 28. Mai 2025. Der Nachhaltigkeitsbericht ist ebenfalls in englischer Sprache verfügbar und steht auf unserer » [Internetseite](#) zum Download bereit.