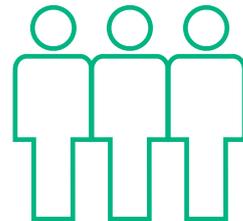
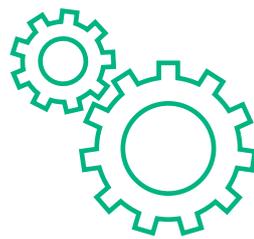
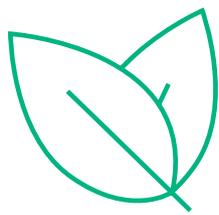




NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020



VORWORT

*Liebe Leser*innen,*



Nachhaltigkeit ist seit Jahrzehnten ein Grundwert unseres Familienunternehmens und bis heute ein selbstverständlicher Teil unserer Unternehmenskultur: Wir handeln ressourcenschonend und halten die nächsten Generationen im Blick. Nachhaltigkeit ist auch zentraler Bestandteil unserer Konzernstrategie und – neben Innovation und Effizienz – einer unserer Unternehmenswerte, den wir auf vielfältige Weise leben.

Im Fokus steht die Entwicklung wirksamer Lösungen für den Gesundheitsmarkt. So zum Beispiel unsere wiederverwendbaren Sterilcontainer-Systeme für Operationsinstrumente, die steriles Einweg-Verpackungsmaterial im OP-Umfeld entbehrlich machen und Abfallströme im Krankenhaus um mehr als 70 Prozent reduzieren. Ökologische Verbesserungen haben wir auch bei unserem Energiemanagement erreicht. So konnten wir in unseren Berichtsländern die CO₂-Emissionen bei steigendem Produktionswert reduzieren, indem wir unseren Energiemix an allen Produktionsstandorten mit erneuerbaren Energien kontinuierlich nachhaltiger gestalten. Ab 2023 planen wir, unsere Neubauten CO₂-neutral zu gestalten und gleichzeitig umfänglich in die Klimafreundlichkeit unserer Bestandsgebäude und Lager zu investieren. Bis 2030 haben wir das Ziel, den CO₂-Ausstoß an unseren Standorten insgesamt um 50 Prozent zu reduzieren.

In der nächsten Dekade wollen wir verstärkt neue Technologien für uns und unsere Kunden nutzbar machen und die Digitalisierung vorantreiben. Unser Ansatz dabei: In den Produktionsprozessen, beim Einsatz von Materialien und durch Nutzung innovativer Verfahren weitere Potenziale heben. Wie in allen Unternehmensbereichen stellen wir im Rahmen unserer neuen Strategie auch für unsere Ziele und Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit einen detaillierten Entwicklungsplan mit klaren Meilensteinen auf. Dies zeigt einmal mehr, dass wir unser Kerngeschäft eng mit ökologischen und sozialen Erfordernissen verknüpfen.

Unsere Berichterstattung zu den relevanten Kennzahlen werden wir weiter ausbauen, die globale Datenbasis kontinuierlich verbreitern und die Ergebnisse im strategischen und operativen Geschäft verwerten. Den aktuell dreijährigen Berichtszyklus werden wir durch eine jährliche Berichterstattung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten ablösen. Zu unseren Zielen gehören der konsequente Einsatz innovativer Technologien genauso wie eine messbare Förderung von Umweltschutz und Diversität. Dabei haben wir unsere Vision stets im Blick: die Gesundheit von Menschen auf der ganzen Welt zu schützen und zu verbessern.

Anna Maria Braun

Anna Maria Braun

INHALT

4 NACHHALTIGKEIT BEI B. BRAUN

6 WERTEORIENTIERTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 7 B. Braun im Porträt
- 10 Strategie und Nachhaltigkeit
- 14 Corporate Governance und Compliance

16 KUNDEN UND PRODUKTE

- 17 Managementansatz
- 17 Nachhaltige Lösungen
- 19 Produktqualität
- 20 Produktsicherheit
- 21 Datensicherheit
- 23 Lieferkette

24 UMWELT

- 25 Managementansatz
- 25 Energie und Emissionen
- 27 Wasser und Abwasser
- 28 Abfall
- 31 Beschaffung und Logistik

34 MITARBEITER*INNEN

- 35 Managementansatz
- 35 Guter Arbeitgeber
- 36 Vielfalt
- 37 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- 39 Betriebliche Vorsorge
- 39 Betriebliche Mitbestimmung
- 39 Führung und Zusammenarbeit
- 40 Lernen und Weiterentwicklung
- 41 Ausbildung und Studium
- 42 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

44 GESELLSCHAFT

- 45 Managementansatz
- 45 Soziales Engagement

50 BERICHTSSTANDORTE

- 51 INDEX GRI STANDARDS
- 52 AWARDS
- 53 GLOSSAR
- 54 IMPRESSUM

ÖKONOMIE



ÖKOLOGIE



SOZIALES



Wir schulten 2018 bis 2020 insgesamt
560.000
Ärzt*innen und Pflegekräfte
in der Aesculap Akademie.

Wir sind in
16
Therapiefeldern im stationären
und ambulanten Bereich tätig.

Durch Regranulierung in unseren
Produktionen sparen wir täglich
28 TONNEN
Granulat.

Die Verwertungsquote
unserer Gesamtabfälle ist 2018
bis 2020 um 4 Prozent auf
87,5 PROZENT
gestiegen.

Wir gehörten zu den ersten
Unternehmen weltweit, die ein
MDR-ZERTIFIKAT
erhielten.

KUNDEN UND PRODUKTE
Als Anbieter von Produkten und Services
im medizinischen Bereich legen wir beson-
deren Wert auf die Qualität unserer Produkte
sowie die Sicherheit von Patient*innen und
medizinischen Fachkräften. Wir setzen auf
den konstruktiven Dialog, die kontinuierliche
Zusammenarbeit und vertrauensvolle Partner-
schaft. Den digitalen Wandel gestalten
wir verantwortungsvoll. Dazu gehören die
Stärkung der Informationssicherheit und der
Schutz personenbezogener Daten.

UMWELT
Wo immer möglich und sinnvoll, reduzieren
wir den Ressourcenverbrauch und setzen
auf alternative sowie regenerative Konzep-
te. Als zukunftsgerichtetes Unternehmen
betrachten wir bei allen unternehmerischen
Entscheidungen die Auswirkungen auf die
Umwelt und verfolgen das Ziel, unsere
Ökobilanz kontinuierlich zu verbessern.
Mit Blick auf folgende Generationen ist es
für uns selbstverständlich, deutlich mehr zu
tun, als es gesetzliche Vorgaben vorschrei-
ben, und unseren Beitrag immer wieder neu
zu bewerten.

Wir sind ein in der
6. GENERATION
geführtes
Familienunternehmen.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG
Seit über 180 Jahren ist Nachhaltigkeit
ein Unternehmenswert von B. Braun
und Grundlage für unser Tun: Wir sind
überzeugt, dass nur ein nachhaltig
handelndes Unternehmen, das Verant-
wortung für gegenwärtige und folgen-
de Generationen übernimmt, auch in
Zukunft wachsen kann. Dabei sind wir
unserer Vision verpflichtet, die Gesund-
heit von Menschen auf der ganzen
Welt zu schützen und zu verbessern.



NACHHALTIGKEIT BEI B. BRAUN

95 PROZENT
unserer Produkte
stellen wir in eigener
Fertigung her.

MITARBEITER*INNEN
Wir schätzen unsere Mitarbeiter*innen
in all ihrer Vielfalt und vertrauen
darauf, dass jeder einzelne mit seinen
Kenntnissen und Fähigkeiten zum
Unternehmenserfolg beiträgt. Dabei
bauen wir auf die Selbstverantwortung
und Eigeninitiative der Mitarbeitenden
und legen Wert auf Arbeitssicherheit
und Gesundheitsschutz jedes Einzelnen.

33,3 PROZENT
der Vorstandmitglieder
der B. Braun SE sind weiblich.

Wir haben
Mitarbeiter*innen in
64
Ländern.

2018 bis 2020 investierten wir
insgesamt rund
3,5 MRD. EURO
in neue Produktionen,
Forschung und Entwicklung.

GESELLSCHAFT
Wir verstehen uns als Bürger der Gesell-
schaft und wirken in unterschiedlichen
sozialen Bereichen: Unser Engagement
umfasst den Aufbau und Austausch von
Wissen, die Verbesserung von Perspekti-
ven sowie die Unterstützung der Regio-
nen, in denen wir aktiv sind.

8.051 Mitarbeiter*innen
haben 2018 bis 2020
Elternzeit in Anspruch genommen,
darunter durchschnittlich
33,2 PROZENT
Männer.

Im Jahr 2020 kamen unsere
B. Braun for Children-Initiativen
zusammen über
50.000
Kindern zugute.

Wir unterstützten 2020 weltweit
210
soziale Projekte.



Werteorientierte Unternehmensführung

B. BRAUN IM PORTRÄT

Die B. Braun-Gruppe ist eines der weltweit führenden Unternehmen in der Herstellung von Medizintechnik- und Pharmaprodukten sowie Anbieter medizinischer Dienstleistungen mit Hauptsitz in Melsungen (Deutschland). B. Braun steht für Innovation, Effizienz und Nachhaltigkeit. Diese Werte machen uns zu dem, was wir sind – ein in die Zukunft gerichtetes, verlässliches und verantwortungsbewusstes Unternehmen. Unser Selbstverständnis umfasst den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg ebenso wie die Übernahme ökologischer und sozialer Verantwortung. Unser Ziel haben wir dabei immer fest im Blick: die Gesundheit der Menschen zu schützen und zu verbessern. Im Geschäftsjahr 2020 erwirtschaftete B. Braun einen Umsatz von 7,4 Milliarden Euro. Am 31. Dezember 2020 arbeiteten 64.317 Beschäftigte in 64 Ländern für das Unternehmen.

Unsere Kunden sind systemrelevante Gesundheitsanbieter im stationären und ambulanten Bereich, vor allem Kliniken, Arztpraxen, Apotheken, Pflege- und Rettungsdienste – aber auch direkt Patient*innen und ihre Angehörigen. Mit hochwertigen Systemlösungen setzen wir immer wieder neue, richtungsweisende Standards für das Gesundheitswesen und möchten die Gesundheit von Menschen weltweit schützen und verbessern. Unser Portfolio umfasst insgesamt 5.000 Produkte, die wir zu 95 Prozent in eigener Fertigung herstellen. Zu unserer Produktpalette zählen unter anderem Produkte für die Infusions-, Ernährungs- und Schmerztherapie, Infusionspumpen und -systeme, chirurgische Instrumente, Nahtmaterial sowie Hüft- und Knie-Endoprothesen, Geräte und Zubehör für die Dialyse ebenso wie Angebote für Stomatherapie, Desinfektion und Wundversorgung. Mit unseren Dienstleistungen und Beratungsangeboten verbessern wir Prozesse in Kliniken, Dialysezentren und Arztpraxen, machen Abläufe sicherer und Behandlungen effizienter. Zudem hilft B. Braun Patient*innen und ihren Angehörigen, sich auf die Pflege zu Hause vorzubereiten. In der

GRI Standards, Global Reporting Initiative; Übersicht und Erklärung im Anhang, Seite 51

102-1
102-3
102-16

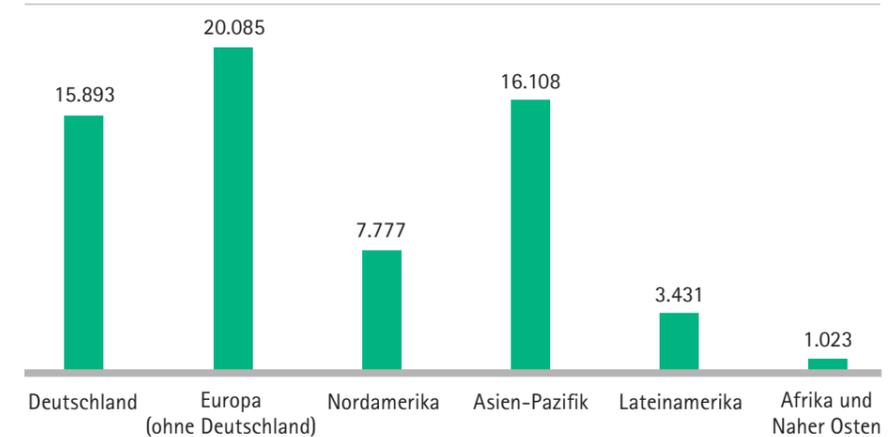
102-7

102-6

102-2

MITARBEITER*INNEN NACH REGIONEN

31.12.2020





Aesculap Akademie führen wir jedes Jahr wissenschaftliche Seminare zur sicheren Anwendung der Produkte sowie klassische Produktschulungen für die Klinik und den ambulanten Bereich durch.

Geschäftsfelder

[B. Braun-Website](#)
102-2

Unsere Produkte und Dienstleistungen haben wir in Therapiefelder und Indikationsgebiete unterteilt, die durch die vier Sparten B. Braun Hospital Care, B. Braun Aesculap, B. Braun Out Patient Market und B. Braun Avitum betreut werden:

Hospital Care versteht sich als ein führender Versorger für die Infusionstherapie, die Ernährungstherapie und die Schmerztherapie. Für die Infusionstherapie stellen wir ein umfassendes Gesamtportfolio bereit, von Verbrauchsmaterialien bis hin zu komplexen medizintechnischen Produktsystemen.

Aesculap ist Partner für operative und interventionelle Therapiekonzepte in der stationären und ambulanten Patientenversorgung. Dabei stehen die Therapiefelder Abdominalchirurgie, Herz-Thorax-Chirurgie, Orthopädischer Gelenkersatz und regenerative Therapien, Wirbelsäulenchirurgie, Neurochirurgie, interventionelle Gefäßdiagnostik und -therapie sowie das Sterilgutmanagement im Fokus.

Out Patient Market konzentriert sich auf die Versorgung von Patient*innen mit chronischen Erkrankungen. Der Kundenkreis umfasst neben den Krankenhäusern vor allem niedergelassene Ärzt*innen, ambulante und stationäre Pflegedienste, Apotheken sowie Patient*innen und ihre Angehörigen. Die Sparte bietet Produkte und Dienstleistungen in den Therapiefeldern Hygienemanagement, Kontinenzversorgung und Urologie, Wundmanagement, Stomaversorgung sowie Diabetesmanagement an.

B. Braun Avitum ist einer der weltweiten Anbieter von Produkten und Dienstleistungen für Menschen mit chronischem und akutem Nieren-

B. BRAUN-THERAPIEFELDER UND -INDIKATIONSGBIETE

Abdominalchirurgie	Kontinenzversorgung und Urologie
Diabetesmanagement	Neurochirurgie
Ernährungstherapie	Orthopädischer Gelenkersatz und regenerative Therapien
Extrakorporale Blutbehandlung	Schmerztherapie
Herz-Thorax-Chirurgie	Sterilgutmanagement
Hygienemanagement	Stomaversorgung
Infusionstherapie	Wirbelsäulenchirurgie
Interventionelle Gefäßdiagnostik und -therapie	Wundmanagement

versagen. Als Systempartner in der extrakorporalen Blutbehandlung fokussiert sich B. Braun Avitum auf die drei Bereiche Hämodialyse, Akutdialyse sowie Apherese. Wir betreiben ein Netzwerk von mehr als 360 Dialysezentren in Europa, Asien-Pazifik, Lateinamerika sowie Afrika, in denen wir rund 30.000 Patient*innen versorgen.

Geschäftsentwicklung

Unser Wachstum erreichen wir durch Innovationen. Dabei bezieht sich Innovation nicht nur auf die Entwicklung neuer und die stetige Verbesserung bestehender Produkte, sondern auch auf innovative Herstellungsverfahren und Serviceangebote für unsere Kunden. Umfangreiche Investitions- und Entwicklungsanstrengungen unterstreichen unseren Anspruch, auch in Zukunft eines der führenden Unternehmen in der Gesundheitsversorgung zu sein und den medizinischen Fortschritt zu gestalten.

Gerade im Pandemiejahr 2020 hat sich gezeigt, wie systemrelevant das Unternehmen B. Braun ist: Unsere Kunden konnten sich darauf verlassen, dass wir die Versorgung von dringend benötigten Medizinprodukten sichern. Besonders die Nachfrage im Hygienemanagement war hoch. Hier konnten wir unsere Kunden durchgängig mit Produkten der Hand- und Flächendesinfektion sowie mit Schutzhandschuhen versorgen. Die Pandemie-bedingten Kontaktbeschränkungen in vielen Ländern haben persönliche Kundenbeziehungen stark eingeschränkt. Durch den engen Austausch mit unseren Kunden haben wir jedoch schnell digitale Lösungen gefunden, um sie in der Krisensituation weiter zu beliefern und zu beraten.

B. Braun erreichte im Berichtsjahr 2020 zu konstanten Wechselkursen einen Umsatzzuwachs von 2,2 Prozent. Unser strategischer Zielkorridor liegt zwischen 5 und 7 Prozent, aber angesichts der Coronapandemie war die Umsatzentwicklung 2020 zufriedenstellend. Wir konnten unser operatives Ergebnis erhöhen und erreichten damit unser selbst gesetztes Ziel einer verbesserten Ertragslage. Weitere Details zur wirtschaftlichen Lage von B. Braun finden sich im Geschäftsbericht 2020.

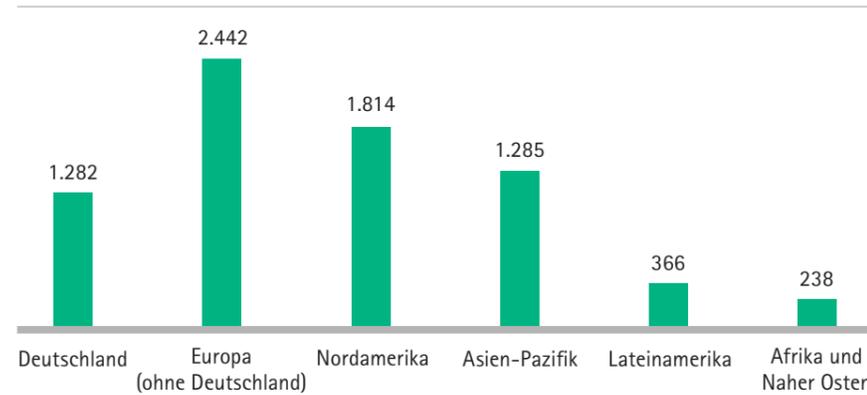
Zum Ausbau und zur Sicherung unserer Geschäftsaktivitäten haben wir 2020 erneut über 1 Milliarde Euro in neue Produktionen sowie Forschungs- und Entwicklungsprojekte investiert. Davon entfallen etwa 25 Prozent auf unsere deutschen Standorte. Für Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten wendeten wir 369,8 Millionen Euro auf. Im B. Braun-Konzern sind die Aktivitäten im Bereich Forschung und Entwicklung in Center of Excellence (CoEs) angesiedelt. Diese bündeln jeweils für bestimmte Therapiefelder Forschung, Entwicklung, Produktion und Zulassung. Die einzelnen Abteilungen stehen in engem Austausch miteinander. Unsere CoEs befinden sich in Melsungen, Berlin und Tuttlingen (alle

[Geschäftsbericht](#)



UMSATZ NACH REGIONEN (2020)

in Mio. EUR



Deutschland), Saint Cloud (Frankreich), Penang (Malaysia), Sempach (Schweiz), Rubí (Spanien) sowie Allentown, PA (USA).

Unser B. Braun Innovation Hub bündelt, strukturiert und steuert konzernweit unsere Innovationsansätze. Dieses Netzwerk aus Mitarbeiter*innen über alle Unternehmensbereiche hinweg koordiniert Innovationsprojekte mit universitären Forschungsgruppen, Kliniken oder Start-ups. Der Innovation Hub stellt fortlaufend Informationen zu den neuesten Ideen und Technologien zur Verfügung und erhält für B. Braun einen kontinuierlichen Zufluss an Ideen und Start-ups aus den Innovationszentren für Medizintechnik weltweit.

STRATEGIE UND NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit ist einer der drei Unternehmenswerte von B. Braun und seit Jahrzehnten ein essenzieller Bestandteil unserer Konzernstrategie: Für uns sind unternehmerische Unabhängigkeit und wirtschaftlicher Erfolg untrennbar mit Nachhaltigkeit verknüpft.

Strategische Ausrichtung

102-15

Als Familienunternehmen haben wir einen langfristigen Fokus und wollen auch in der nächsten Dekade nachhaltig wachsen. Wir verstehen Nachhaltigkeit als eine zentrale Aufgabe und haben die Verantwortung für langfristiges Wachstum für unsere Mitarbeiter*innen, unsere Umwelt und für die Gesellschaft in unseren Geschäftsprozessen verankert. Klare Verantwortlichkeiten und Entscheidungswege sichern die Effizienz unseres Handelns. Die uns zur Verfügung stehenden Ressourcen setzen wir ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltig ein. Die unterschiedlichen Unternehmensaktivitäten leisten ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg. Dabei trägt der stetige Austausch von Expertise und Wissen dazu bei, dass B. Braun nachhaltige Lösungen entlang des gesamten Wertschöpfungskreislaufs einsetzt.

Im Jahr 2020 erarbeiteten wir unseren strategischen Rahmen „B. Braun – the next decade“ für den Zeitraum bis 2030. Neue Technologien und der digitale Wandel sind künftig entscheidend, wenn es darum geht, die Medizintechnikwelt und den Gesundheitssektor von morgen zu gestalten. Daher werden wir die Digitalisierung weiter vorantreiben und Schlüsseltechnologien, zum Beispiel Robotik oder Biologisierung, für uns und unsere Kunden nutzbar machen. Nachhaltigkeit spielt bei der Gestaltung dieses Wandels eine zentrale Rolle und ist strategischer Erfolgsfaktor für unsere Geschäftstätigkeit. Um die Ziele innerhalb unseres definierten neuen strategischen Rahmens zu erreichen, erarbeiten Sparten, Zentralbereiche und Länderorganisationen in einem weiteren Schritt detaillierte Entwicklungspläne mit klaren Meilensteinen. Einen solchen Entwicklungsplan stellen wir ebenso für unsere Ziele und Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit auf.

Wir sehen Nachhaltigkeit als zentrale Aufgabe der verschiedenen Unternehmensbereiche und haben seit Beginn der Berichterstattung über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten im Jahr 2015 Inhalte, Strukturen und Prozesse kontinuierlich fortentwickelt. Über das weltumspannende Nachhaltigkeitsnetzwerk aus Länderkoordinator*innen und Fachexpert*innen

ORIENTIERUNG AN DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENTS GOALS (SDG)

UN-Ziel	Nr.	Spezifisches UN-Target	Stand 2020
Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)	3.8	Die allgemeine Gesundheitsversorgung mit sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Therapien für alle erreichen.	B. Braun liefert in 195 Länder hochwertige medizinische B. Braun-Produkte und -Dienstleistungen.
Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)	3.c	Die Rekrutierung, Aus- und Weiterbildung und Bindung von Gesundheitsfachkräften in den Entwicklungsländern deutlich erhöhen.	Seit 2018 bildet B. Braun in Entwicklungspartnerschaften medizinische Fachkräfte aus.
Hochwertige Bildung (SDG 4)	4.a	Bildungseinrichtungen bauen und ausbauen, die kinder-, behinderten- und geschlechtergerecht sind und eine sichere Lernumgebung für alle bieten.	Ein Schwerpunkt des sozialen Engagements von B. Braun liegt in der Vermittlung von Wissen und Förderung von Bildungsprojekten.
Geschlechtergleichheit (SDG 5)	5.5	Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen im wirtschaftlichen Leben sicherstellen.	B. Braun fördert den Anteil von Frauen in seinen Führungsebenen, in Vorstand und Aufsichtsrat liegt er bei 33 bzw. 25 Prozent.
Nachhaltige/r Konsum und Produktion (SDG 12)	12.5	Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern.	Unsere Quote der wiederverwertbaren Abfälle liegt bei über 87 Prozent.
Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17)	17.3	Zusätzliche finanzielle Mittel aus verschiedenen Quellen für die Entwicklungsländer mobilisieren.	Wir mobilisieren finanzielle und Sachmittel sowie fachliche Expertise und kooperieren im Rahmen des BMZ develoPPP.de Programms mit der GIZ.

hinaus haben wir seit 2020 einen Verantwortungsbereich für Nachhaltigkeit und Reporting geschaffen, der – eng verzahnt mit der Strategieabteilung – direkt an die Vorstandsvorsitzende berichtet und zukünftig alle Aktivitäten im Unternehmen zentral koordiniert.

Für den kommenden Berichtszeitraum werden wir unsere Berichterstattung zu den relevanten Kennzahlen weiter ausbauen, die globale Datenbasis kontinuierlich verbreitern und die Ergebnisse im strategischen und operativen Geschäft verwerten. Über regelmäßige Stakeholderbefragungen hinaus planen wir die nächste Wesentlichkeitsanalyse 2021. Sie bestätigt uns in den Themen, die für B. Braun relevant sind. Dabei berücksichtigen wir auch, welche Fragestellungen für unsere Stakeholder von besonderem Interesse sind. Im nächsten Berichtsjahr wollen wir erstmals den aktuell dreijährigen Berichtszyklus durch eine jährliche Berichterstattung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten ablösen. Als Grundlage dafür sehen wir ab 2021 einen integrierten Geschäftsbericht, in dem wir auch unsere Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen umfassend kommunizieren.

102-43

102-52

Grundsätze und Berichtsstandards

Nachhaltiges Handeln ist seit Jahrzehnten einer unserer Grundwerte, denn als Familienunternehmen haben wir eine langfristige Perspektive. Dabei orientieren wir uns sowohl an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI), als auch an den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen. Einen besonderen Fokus legten wir im Berichtszeitraum auf fünf der 17 Nachhaltigkeitsziele:

- 3 – Gesundheit und Wohlergehen
- 4 – Hochwertige Bildung
- 5 – Gleichstellung der Geschlechter
- 12 – Verantwortungsvolle Produktion
- 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Unser Nachhaltigkeitsreporting richten wir nach dem aktuell geltenden Berichtsstandard „GRI Standard“ aus. Der aktuelle Berichtszeitraum umfasst die Jahre 2018, 2019 und 2020. Wir berichten Daten aus den Ländern, in denen jeweils mindestens 1.000 B. Braun-Mitarbeiter*innen beschäftigt und wir mit unseren Hauptproduktionsstandorten vertreten sind. Seit dem letzten Bericht 2018 haben wir die Anzahl der Berichtsländer von 11 auf 15 erweitert. Hinzugekommen sind Brasilien, Russland, Schweiz sowie Tschechien und die Slowakei. In den 15 Ländern waren 2020 rund 85 Prozent aller B. Braun-Mitarbeiter*innen tätig. Ein im Konzern etabliertes Nachhaltigkeitsmanagementsystem unterstützt dabei, die Nachhaltigkeitsdaten effizient und einheitlich zu verarbeiten. Die beteiligten Fach- und Zentralbereiche von B. Braun profitieren damit von der zentralen Verwaltung

102-50

102-4

102-51

102-48



internationaler und nationaler und standortbezogener Zahlen sowie den zahlreichen Monitoring-Möglichkeiten unserer Indikatoren.

Wesentlichkeit

Die Wesentlichkeitsmatrix bildet für B. Braun die Grundlage unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Zur Bestimmung der wesentlichen nicht-finanziellen Themen nutzen wir eine konzernweite Wesentlichkeitsanalyse, die einerseits die Nachhaltigkeitsthemen im Hinblick auf ihre Geschäftsrelevanz abbildet, andererseits die Einschätzung unserer wichtigsten Stakeholder berücksichtigt. Unsere Wesentlichkeitsmatrix haben wir zuletzt 2019 aktualisiert. Die Befragung, an der sich insgesamt 200 Vertreter*innen der wichtigsten Anspruchsgruppen beteiligten, bestätigte die hohe Wichtigkeit von Produktqualität und -sicherheit. Zudem hielten unsere Stakeholder den verantwortungsvollen Umgang mit Rohstoffen, Mitarbeiterförderung und Talentmanagement, Innovationsfähigkeit, Nachhaltigkeitsstrategie, Recycling (Kreislaufwirtschaft) sowie Work-Life-Balance für besonders relevant. Diese Themen – neben anderen – bilden die Basis für die Berichterstattung in dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2020.

102-43

102-46

102-47

MITARBEITERSTÄRKSTE LÄNDER

31.12.2020

Land	Mitarbeiter*innen	Prozentualer Anteil
Deutschland	15.893	24,7
Malaysia	7.740	12,0
USA	7.661	11,9
Russland	3.455	5,4
Spanien	2.707	4,2
Ungarn	2.477	3,9
Polen	2.319	3,6
China	2.171	3,4
Frankreich	2.125	3,3
Indien	1.921	3,0
Vietnam	1.385	2,2
Brasilien	1.288	2,0
Großbritannien	1.279	2,0
Schweiz	1.094	1,7
Tschechien und Slowakei	1.050	1,6
Summe	54.565	84,8
Andere Länder	9.752	15,2
B. Braun-Gruppe	64.317	

CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE

Wir bekennen uns seit jeher zu einer rechtskonformen und gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung. Corporate Governance und Compliance sind für uns nicht nur Pflicht, sondern selbstverständliche Voraussetzung nachhaltigen Wirtschaftens. Rechtlich und ethisch einwandfreies Verhalten unserer Mitarbeiter*innen ist ein Teil unseres Wertesystems.

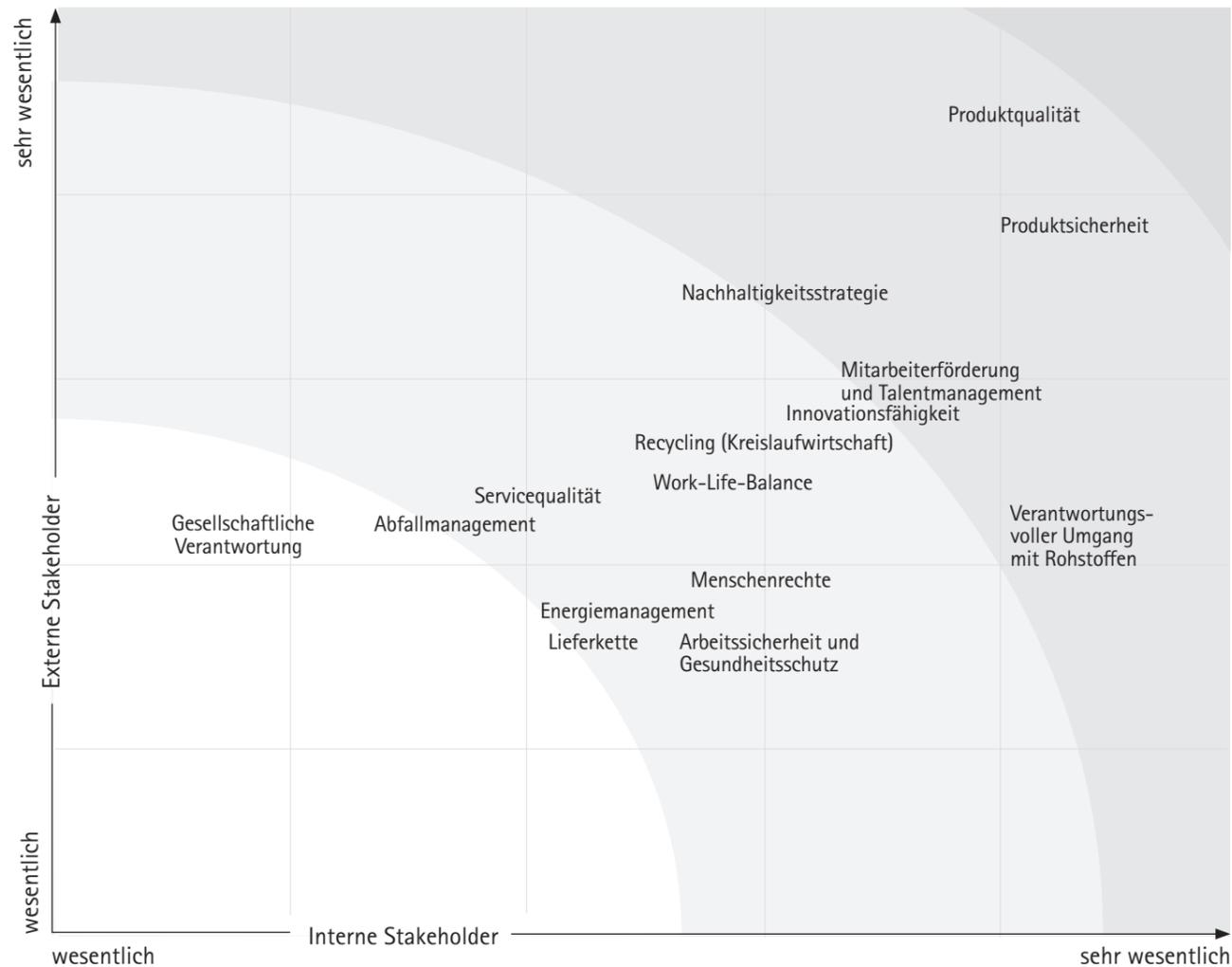
Verantwortungsvolle Unternehmensführung

102-18

Die Mitglieder des Vorstands sind mit klaren Ressortzuständigkeiten gemeinschaftlich für den Erfolg des Unternehmens verantwortlich. Sie legen die Strategie für das Gesamtunternehmen fest und steuern es. Der Aufsichtsrat besteht aus 16 Mitgliedern, die zur Hälfte von der Hauptversammlung des Unternehmens und zur anderen Hälfte von den Arbeitnehmer*innen gewählt werden. Er überwacht und berät den Vorstand. Organe

WESENTLICHKEITSMATRIX

Analyse 2019



der im Familienbesitz befindlichen B. Braun SE sind der Vorstand, der Aufsichtsrat und die Hauptversammlung.

102-5

Compliance

Compliance bedeutet für die B. Braun-Gruppe nicht nur Rechtskonformität, sondern umfasst auch ethische Werte wie Integrität, Fairness und Nachhaltigkeit, die wir transparent nach innen und außen leben. Unser Code of Conduct definiert seit 1996 die Regeln der Zusammenarbeit. Das B. Braun-Management trägt dafür Sorge, dass die Compliance-Vorgaben rechtswirksam nach den für sie geltenden Regelungen beschlossen und umgesetzt werden. Der Code of Conduct umfasst auch unser Bekenntnis zur Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, im Besonderen die Achtung und Förderung der Menschenrechte. Wir achten die geltenden Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO), gewährleisten gute Arbeitsbedingungen über das gesetzliche Maß hinaus und lehnen jegliche Form von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und sonstiger Ausbeutung strikt ab. Wir wollen dies transparent und mit langfristiger Wirksamkeit umsetzen und orientieren uns am Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der deutschen Bundesregierung. Das Ziel des Aktionsplans ist klar umrissen: Arbeitsbedingungen in den globalen Lieferketten zu überprüfen und damit gemeinsam die weltweite Menschenrechtslage zu verbessern. Zum Qualitätsmanagement bei B. Braun gehören sowohl interne Kontrollen von Arbeitsnormen und -bedingungen wie auch die rechtzeitige Information der Mitarbeiter*innen über relevante organisatorische Veränderungen.

102-16

[B. Braun Code of Conduct](#)

412-1

Wir haben ein Compliance-Management-System aufgesetzt, das sicherstellt, dass unsere Mitarbeiter*innen nach einheitlichen Maßstäben handeln. Deshalb berichten lokal eingesetzte Compliance Officer über Implementierung und Weiterentwicklung an das Group Compliance Office. Die Compliance Officer stehen unseren Beschäftigten außerdem beratend zur Seite; ihr Netz erstreckt sich über alle Kontinente und umfasst derzeit 69 Spezialist*innen. Alle B. Braun-Mitarbeiter*innen verpflichten sich zur Einhaltung unseres Regelwerks. Seine Bestandteile sind Vermeidung von Interessenkonflikten, Eigentum und Informationen des Unternehmens, Chancengleichheit und faire Arbeitsbedingungen, Umweltschutz, Arbeitssicherheit, Korruptionsvermeidung, fairer Wettbewerb, Produktsicherheit und -qualität sowie Sharing Expertise. In Präsenzs Schulungen und über E-Learning und Coachings vermitteln wir allen unseren Mitarbeiter*innen diese Inhalte weltweit. Ergänzend werden unsere Beschäftigten regelmäßig in speziellen Compliance-Themen geschult und beraten.

205-2



Kunden und Produkte

MANAGEMENTANSATZ

B. Braun schützt und verbessert die Gesundheit von Menschen auf der ganzen Welt – mit Produkten und Dienstleistungen, die sicher und qualitativ hochwertig sind. Unsere Kundengruppen – Klinikmanagement, Ärzt*innen, Pflegepersonal, Apotheker*innen und nicht zuletzt Patient*innen – erwarten von uns medizinische Lösungen mit maximalem Nutzen. Daher sehen wir es als unsere Verantwortung, Therapie-systeme zu entwickeln, die Prozesse optimieren, Fortschritt bringen, Sicherheit erhöhen und Partnerschaften für eine bessere Patientenversorgung vertiefen.

Mit einem umfangreichen Qualitätsmanagement sowie einem integrierten und umfassenden Risikomanagement über den Produktzyklus hinweg verfolgen wir das Ziel, die größtmögliche Sicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen zu erreichen. Unser ganzheitlicher Ansatz umfasst dabei auch, die ökologischen und sozialen Aspekte entlang der Wertschöpfungskette im Blick zu halten und Ansätze zu prüfen, mit denen wir zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen können. Für die Zukunft haben wir uns vorgenommen, in unseren Produktionsprozessen, beim Einsatz von Materialien sowie der Nutzung von alternativen Technologien weitere Nachhaltigkeitspotenziale zu heben.

NACHHALTIGE LÖSUNGEN

Bereits heute entwickelt B. Braun Lösungen unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten. Beispielhaft dafür ist unser wiederverwendbares Sterilcontainer-System, ein Traditionsprodukt, das stetig fortentwickelt wurde: Laut Untersuchungen* sind Operationen in einem Krankenhaus für 20 bis 30 Prozent des gesamten dort erzeugten Abfalls verantwortlich. Etwa 11,5 bis 19 Prozent davon entfallen auf steriles Einwegverpackungsmaterial, das für jeden Sterilisationszyklus neu gekauft werden muss. Es ist nicht wiederverwendbar und sowohl aufwendig als auch teuer zu recyceln. Hier setzt B. Braun mit seiner nachhaltigen Lösung an und bietet anstelle des Einwegverpackungsmaterials ein wiederverwendbares Sterilcontainersystem an, mit dem sterilisierte chirurgische Instrumente zum Operationssaal transportiert und kontaminierte Instrumente nach der OP sicher in die Aufbereitungseinheit für Medizinprodukte (AEMP) zurück transportiert werden. Das Verpackungssystem unterstützt standardisierte automatische Reinigungs-, Desinfektions- und Sterilisationsprozesse und ermöglicht sichere und nachhaltige Abläufe im OP und der AEMP. Krankenhäuser sehen das große Potenzial darin, dass unser Containersystem dazu beitragen kann, Abfallströme von sterilem Einweg-Verpackungsmaterial um mehr als 70 Prozent zu reduzieren. Dadurch kann in einem mittelgroßen Krankenhaus mehr als 2.300 Kilogramm Abfall pro Jahr eingespart werden.



103-2

*Friedericy, H. (Dez 2020): A comparative LCA of disposable and reusable sterilization packaging systems. Leiden University Medical Centre, Clean Med Europe Online; Williamson J. E. (Apr 2008): Healthcare purchasing news.

Ein Großteil des Verpackungsmaterials für den Versand der Sterilcontainer samt Zubehör besteht zudem aus Wellpappe, die zu fast 100 Prozent recycelt wird. Aktuell arbeiten wir daran, die Verpackungskonzepte weiter zu optimieren. Produziert werden die Behältersysteme seit 2015 in unserer Innovation Factory in Tuttlingen (Deutschland), die die Kriterien des Goldzertifikats der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) erfüllt. Vergeben wird dieses Zertifikat für ökologische, ökonomische, soziokulturelle und funktionale Qualität, Prozesse und technische Kriterien sowie die Qualität des Standortes. So wird beispielsweise das gesamte Gebäude von einem zentralen Blockheizkraftwerk versorgt, welches Strom für die Produktion sowie Wärme und Kälte für das Gebäude selbst liefert. Auch der Wirkungsgrad des Blockheizkraftwerks am Standort in Tuttlingen ist im Vergleich zu regulären Blockheizkraftwerken höher und daher sehr nachhaltig.

Dass nachhaltige Produkte auch im partnerschaftlichen Miteinander entstehen können, zeigt das Projekt der grünen Dialyse: Hier kooperiert B. Braun mit der INTERMEDT Medizin & Technik GmbH, um gemeinsam mit innovativen Lösungen die Behandlung von Dialysepatient*innen zu verbessern. Die vollautomatische „ECOMix Revolution“ ermöglicht es Dialysezentren, die für die Hämodialyse benötigten sauren Konzentrate einfach, flexibel und umweltschonend selbst herzustellen. Mit der ECOMix Revolution werden ausschließlich Trockenkonzentrate transportiert, so dass die CO₂-Emissionen im Vergleich zu gebrauchsfertigen, flüssigen Konzentraten in Kanistern und Containern um rund 70 Prozent reduziert werden. Die ECOCart-Kartuschen können durchschnittlich 25 Mal wiederverwendet werden und vermeiden damit große Mengen an Plastikmüll. Ein Zentrum für beispielsweise 60 Patient*innen kann so durch den Verzicht von Kanistern rund 2 Tonnen Plastikmüll im Jahr einsparen. Mit dem ECOMix-System unterstützen wir die maximale Wiederverwendung von Ressourcen und fördern damit die Kreislaufwirtschaft. Daher betrachten wir solche Kooperationen als einen wesentlichen Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung.

301-2 Auch auf Basis von Lebenszyklusanalysen unserer Produkte gelingt es uns, nachhaltige Lösungen zu entwickeln: An unseren Standorten in Brasilien, Deutschland, Malaysia, der Schweiz und Spanien regranulieren wir im Besonderen bei der Produktion des Infusionsbehälters Ecoflac® die bei der Herstellung anfallenden Polyethylenreste und machen sie so wieder als Rohstoff verwendbar. Regranulat und Neugranulat können im Verhältnis von maximal 30:70 gemischt werden, ohne dass die Qualität des Endprodukts sinkt. Durch die Regranulierung schonen wir natürliche Ressourcen und vermeiden Abfälle, was zudem unsere Produktionskosten senkt. In unseren Produktionen dort konnten wir so 2020 pro Arbeitstag rund 28,2 Tonnen Granulat einsparen.



PRODUKTQUALITÄT

B. Braun verfügt über ein umfangreiches und vernetztes Qualitätsmanagementsystem, das von akkreditierten Benannten Stellen zertifiziert ist. Es besteht aus einem mehrstufigen Prozess, der die internationalen Anforderungen, Regularien und Gesetze abdeckt und die gültigen Standards für Material-, Produkt- und Risikomanagement einbindet. Zudem sind die weiteren Anforderungen für Umweltschutz und Arbeitssicherheit zu einem integrierten Managementsystem zusammengefasst. So erfüllen wir an allen Berichtsstandorten, die Medizinprodukte entwickeln oder herstellen, die Kriterien der ISO 13485. Die DIN EN ISO 13485 beschreibt die Anforderungen an ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem für das Design, die Herstellung sowie die Lagerung und den Vertrieb von Medizinprodukten mit dem Ziel, Produktsicherheit und -wirksamkeit zu gewährleisten.

Neben den Anforderungen der DIN EN ISO 13485 erfüllen wir die verschiedenen Anforderungen und Regularien unserer Zielmärkte, zum Beispiel in Australien, Brasilien, China, Japan, Kanada und den USA. Auf Initiative des „International Medical Device Regulators Forum“ (IMDRF) wurde das „Medical Device Single Audit Program“ (MDSAP) entwickelt. Es beschreibt eine einheitliche Vorgehensweise zur Auditierung von Herstellern von Medizinprodukten und umfasst die wichtigsten weltweiten Qualitätsmanagementstandards. Mit unseren deutschen und schweizerischen Standorten nehmen wir am MDSAP teil und erweitern die Zertifizierung weiterer internationaler Standorte sukzessive.

Mit unserem globalen Qualitätsmanagementsystem stellen wir sicher, dass alle Standorte im Produktionsnetzwerk nach den gleichen Prozessen, Anforderungen und Prinzipien arbeiten. Das Ergebnis sind Produkte und Dienstleistungen, die den jeweils nationalen Qualitätsanforderungen nicht nur entsprechen, sondern häufig weit darüber hinausgehen. Zu den neuen gesetzlichen Standards gehört die Europäische Verordnung für Medizinprodukte (MDR), die im Mai 2017 verabschiedet wurde und im Mai 2021 in Kraft getreten ist. Sie ersetzt die bisherigen Richtlinien für Medizinprodukte (Medical Device Directive) und wirkt sich auf zahlreiche Prozesse wie beispielsweise Entwicklung, Herstellung und Vertrieb aus. Mit den gestiegenen Anforderungen verbessert die MDR nachhaltig die Produktqualität, zum Beispiel durch strengere Anforderungen zur Durchführung von klinischen Prüfungen, erweiterte Umfänge zur Qualifizierung und Validierung der Herstellprozesse, die Neuordnung der Verantwortlichkeiten der technischen Dokumentation und erhöhte Maßnahmen zur Marktüberwachung. 2019 bestand B. Braun in Deutschland als eines der ersten Unternehmen das Audit nach der neuen Verordnung und erhielt das MDR-Zertifikat für das eigene Qualitätsmanagementsystem sowie für die ersten Produkte im Gültigkeitsbereich.

Nicht nur für Medizinprodukte, sondern auch für Arzneimittel gibt es eine neue Europäische Verordnung, die Falsified Medicinal Directive (FMD). Die Europäische Union hat diese Verordnung (Track & Trace-Richtlinie) eingeführt, um durch die Rückverfolgbarkeit eine Fälschung von verschreibungspflichtigen Arzneimitteln zu verhindern. Wir haben rund 20 Millionen Euro investiert, um in Europa und Nordamerika 30 Produktionslinien, 30 betroffene Lager und 700 Verpackungen nach Track-&-Trace-Vorschriften umzurüsten. Dadurch können wir die Seriennummern aller Arzneimittel, die wir seit dem Richtlinienstart am 9. Februar 2019 produzieren, an eine zentrale Datenbank der Europäischen Union übermitteln. B. Braun erfüllt damit zum Richtlinienstart alle Track-&-Trace-Regularien. Ausgewählte europäische B. Braun-Dialysezentren sind nach EN ISO 9001 und IEC/TR 62653 „Guideline for Safe Operation of Medical Devices Used for Haemodialysis Treatments“ zertifiziert. Zusammen berechtigen diese Gütesiegel zur Verwendung des Zertifikats „Good Dialysis Practice“.

PRODUKTSICHERHEIT

Potenzielle Risiken von Medizinprodukten oder auch medizinischen Dienstleistungen ermitteln wir frühzeitig entlang des Produktlebenszyklus – von der ersten Idee bis zur Anwendung durch Menschen im Klinikalltag oder zu Hause. Unser Ziel: Durch ein umfassendes Risikomanagement die größtmögliche Sicherheit zu gewährleisten. Als Bestandteil unseres Sicherheitskonzepts verbessern wir auch stetig das Design unserer Produkte und Verpackungen. Gut sichtbare, harmonisierte Farbcodes symbolisieren die Größe des Produkts oder zeigen an, aus welchem Material es gefertigt ist. Spezielle Labels mit klaren, differenzierenden Farben und Formen erleichtern die Dosierung von Arzneimitteln und sorgen für erhöhte Aufmerksamkeit, was bei kritischen Substanzen besonders wichtig ist. Mehrfache Auszeichnungen im Bereich Produktdesign bestätigen unsere Arbeit.

Um die Sicherheit in der Gesundheitsversorgung und den Grad der Fortbildung in sämtlichen Therapiefeldern zu steigern, führen wir mit der Aesculap Akademie Trainings für medizinische Fachkräfte durch. Die Akademie ist ein führendes medizinisches Weiterbildungsforum des B. Braun-Konzerns, das sich an alle richtet, die sich beruflich für die Gesundheit des Menschen einsetzen. Das umfassende und qualitätsgeprüfte medizinische Weiterbildungsangebot erstreckt sich mittlerweile über 40 Länder. Die Aesculap Akademie hat sich als strategischer Partner von Kliniken und deren Simulationszentren etabliert und arbeitet erfolgreich mit renommierten, nationalen medizinischen Fachgesellschaften zusammen. Zum Angebot der Akademie gehören neben rein wissenschaftlichen Seminaren und Hands-on Workshops auch klassische Produktschulungen



[Infektionen halbiert](#)



zur sicheren Anwendung der B. Braun Produkte für Klinik und ambulanten Bereich. Die Teilnehmerzahlen sprechen für sich: Mehr als 560.000 Teilnehmer*innen konnten wir im Berichtszeitraum 2018 bis 2020 in über 6.700 Präsenz- oder Digital-Kursen weiterbilden.

Mit dem seit 2013 laufenden Projekt „B. Braun for Safety“ haben wir unsere Partnerschaften mit verschiedenen Organisationen und Verbänden intensiviert. Dazu gehört die Kooperation mit der „European Association of Hospital Managers“, der Dachorganisation der Krankenhausmanager*innen in Europa. In gemeinsamen Projekten schärfen wir das Bewusstsein für Anwendungsrisiken und tragen langfristig zu einer sicheren und qualitativ hochwertigen Patientenversorgung bei. B. Braun arbeitet aktiv in den Branchenverbänden BVMed (Bundesverband Medizintechnologie e.V.), MedTech Europe und APACMed an neuen medizinischen Standards und Regularien unter anderem zum Thema Sicherheit. So ist ein B. Braun-Vorstandsmitglied BVMed-Vorsitzender und engagiert sich als Mitglied im Operations Management Committee von MedTech Europe. Die Leiterin des Bereichs Global Government Affairs & Market Access vertritt uns als Vorstandsmitglied im Bundesverband der Pharmazeutischen Industrie (BPI). Der Chairman und CEO für B. Braun in Nordamerika ist Vorstandsmitglied in der Deutsch-Amerikanischen Handelskammer und beim Medizintechnikverband AdvaMed. Der Präsident für die Region Asien-Pazifik repräsentiert B. Braun im Vorstand des asiatisch-pazifischen Medizintechnologie-Vereins (APACMed).

DATENSICHERHEIT

Den Schutz personenbezogener Daten nehmen wir sehr ernst. Unsere Stabsabteilung Datenschutz gibt die B. Braun-Datenschutzstrategie vor, definiert Ziele und legt Standardprozesse fest. Grundlage dafür ist in Europa die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Die in der Europäischen Union geltenden Anforderungen der DSGVO vereinheitlichen die Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten. Gesetzliche Vorgaben und interne Standards setzen wir an allen europäischen B. Braun-Standorten um, wobei zusätzlich landesspezifische Regelungen lokal berücksichtigt werden. Die B. Braun-Datenschutz-Expert*innen achten auf das Einhalten von gesetzlichen Anforderungen und interner Standards; unterstützt werden sie dabei von weiteren Datenschutzbeauftragten und Datenschutzkoordinator*innen. Die Abteilung organisiert regelmäßige Mitarbeiterschulungen, berät bei der Erstellung von Verträgen oder Marketingaktivitäten und bietet ein umfangreiches Datenschutz-Informationcenter an. In regelmäßigen Veranstaltungen tauschen sich Stabsabteilung Datenschutz, Datenschutzbeauftragte und Datenschutzkoordinator*innen über aktuelle Entwicklungen im Bereich Datenschutz aus.



[Pflege nachhaltig verbessern](#)

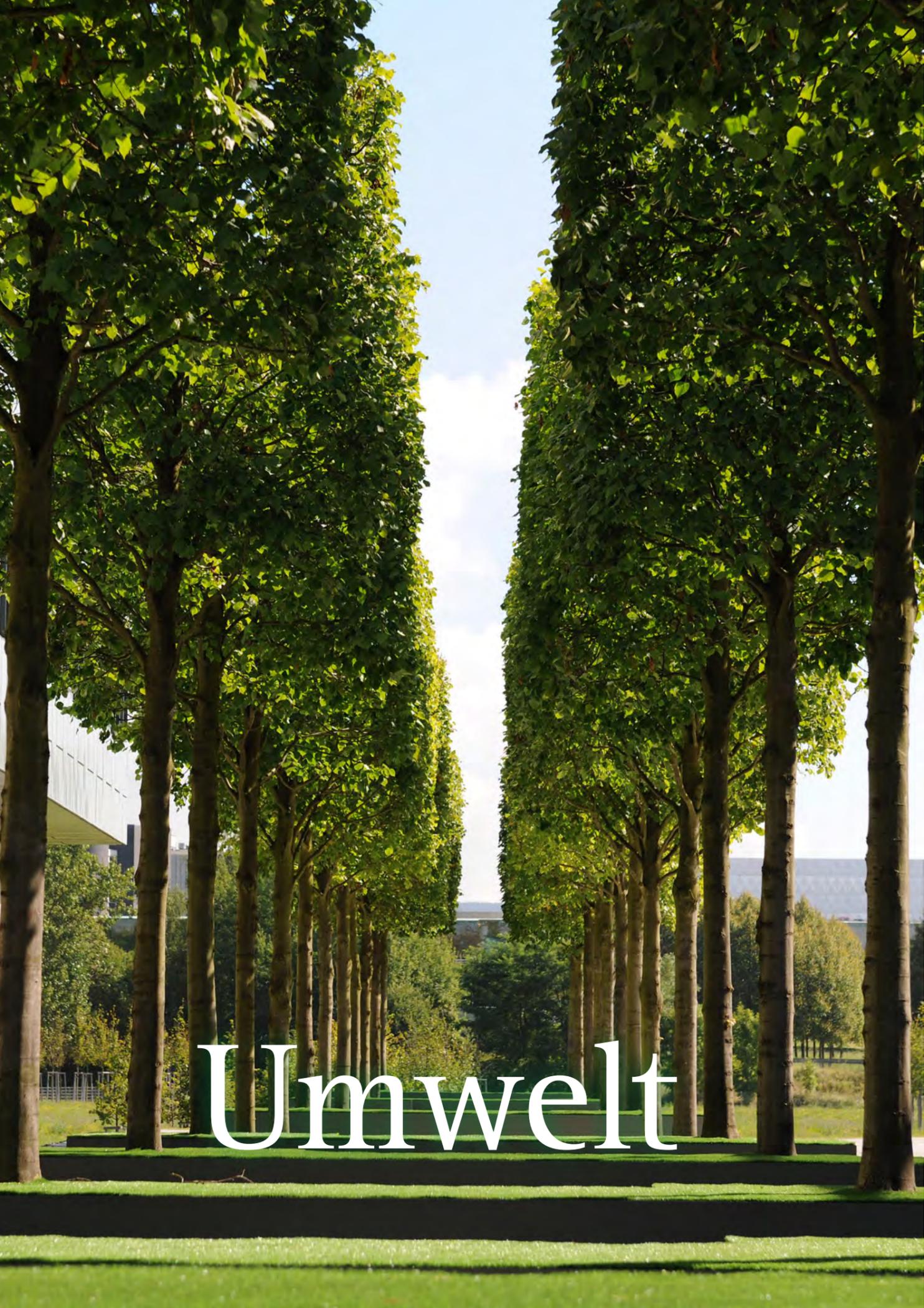
Durch die zunehmende Vernetzung ergeben sich potenzielle Risiken für die sogenannte kritische Infrastruktur (KRITIS), wie Krankenhäuser und Produktionsanlagen von Industrieunternehmen, die für das Gemeinwesen von Bedeutung sind. Der Gesetzgeber reagiert auf diese Entwicklung mit neuen Regelungen, wie beispielsweise in Deutschland mit dem IT-Sicherheitsgesetz. Bei B. Braun koordiniert ein Chief Information Security Officer (CISO) sämtliche Aktivitäten und Maßnahmen zur Informationssicherheit. Wir haben uns das Ziel gesetzt, ein Information Security Management System (ISMS) nach dem internationalen Standard ISO/IEC 27001 einzurichten. Zudem führen wir gemeinsam mit dem deutschen Bundesamt für Sicherheit im Informationswesen (BSI) freiwillige Prüfungen an vernetzten Medizintechnikprodukten durch, um durch die gewonnenen Erkenntnisse die Sicherheit von Produktsoftware weiter zu erhöhen.



LIEFERKETTE

Unsere Lieferkette ist durch eine sehr hohe eigene Wertschöpfung geprägt. Über 90 Prozent unseres Umsatzes erzielen wir mit Waren und Dienstleistungen aus B. Braun eigenen Produktionen und Provider-Zentren. Bei der Auswahl unserer Zulieferer achten wir darauf, dass diese unsere Nachhaltigkeitsstandards und alle geforderten Qualitätsnormen erfüllen und eine sichere Belieferung garantieren. Hierzu erweitern wir unsere bestehenden Supplier-Management-Ansätze kontinuierlich. Dabei binden wir Dienstleister zur Beurteilung von Nachhaltigkeitskriterien ein. Wo es möglich ist, beziehen wir Rohstoffe und Waren aus der jeweiligen Region, um sie direkt vor Ort weiterzuverarbeiten oder zu vermarkten und versuchen damit eine lokal organisierte Lieferkette zu betreiben. Unser Ziel war und ist es dabei, die Wirtschaftsräume zu stärken, in denen wir tätig sind.

102-9



Umwelt

MANAGEMENTANSATZ

B. Braun hat im Berichtszeitraum seine Aktivitäten weiter verstärkt, natürliche Ressourcen nachhaltiger einzusetzen und einen positiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Unsere Umweltschutzexperten erarbeiten gemeinsam mit unseren Führungskräften Ziele, um unsere Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern. Dabei betrachten wir die Auswirkungen auf die Umwelt entlang des kompletten Lebenszyklus unserer Produkte.

Der B. Braun-Vorstand und der europäische Betriebsrat haben in einer Betriebsvereinbarung einheitliche Standards zum Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz festgelegt. Damit gewährleisten wir in allen europäischen Produktionsstandorten auch in diesen Themenfeldern ein einheitliches Vorgehen und vergleichbare Managementstrukturen. Bereits 80 Prozent der Produktionsstandorte unserer Kernberichtslander verfügen über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001/EMAS und 72,5 Prozent über ein zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem gemäß ISO 45001/OHSAS 18001. Die Abdeckung wollen wir stufenweise erhöhen. Strukturierte wiederkehrende interne Audits und Analysen unserer Standorte helfen uns dabei, auch die Energieeffizienz stetig zu steigern. Die Einführung entsprechender Energie-Managementssysteme gemäß ISO 50001 werden wir sukzessive ausbauen.

An vielen unserer Standorte bauen und unterhalten wir umweltschonende Produktions-, Logistik- und Verwaltungsgebäude. Wir betreiben moderne Gebäudetechnik und setzen in unseren Industrieanlagen Maßnahmen zur Energieeffizienz um, so zum Beispiel bei der natürlichen Ausleuchtung der Arbeitsplätze durch Tageslicht. Mit eigenen Initiativen und freiwilligen Zertifizierungen sowie nachhaltiger Bauweise übernehmen wir zusätzlich Verantwortung für die Umwelt. Einige unserer Produktions- und Logistikgebäude in Brasilien, Deutschland und Mexiko erhielten Auszeichnungen für „Leadership in Energy and Environmental Design“ (LEED). Das LEED Gold-Zertifikat zeichnet eine besonders nachhaltige Bauweise und Energieeffizienz aus. Für die Zukunft haben wir uns zum Ziel gesetzt, weiter in die Klimafreundlichkeit unserer Standorte zu investieren.

ENERGIE UND EMISSIONEN

Als produzierendes Unternehmen haben wir einen erhöhten Energiebedarf; entsprechend haben wir frühzeitig damit begonnen, ein ressourcenschonendes Energiemanagement aufzubauen. Wir analysieren kontinuierlich sowohl die Herkunft der Energie als auch die Effizienz unseres Energieverbrauchs. Unser Energieverbrauch in den Berichtsländern ist von 2018 bis 2020 um 0,3 Prozent leicht gesunken. Zum Vergleich: Der Produktionswert legte im gleichen Zeitraum um 6,2 Prozent zu. Damit ist unser Energiebedarf durch effizientere Nutzung trotz gesteigertem Produktionswert gesunken.



103-2

302-1



302-4 Der Verbrauch von Wärmeenergie in unseren Berichtsländern ist nahezu gleichgeblieben, während der Stromverbrauch leicht gesunken ist. Rund ein Drittel unseres Energieverbrauchs fällt an deutschen Standorten an. Während auch hier der Wärmeenergieverbrauch weitgehend unverändert geblieben ist, sank der Stromverbrauch um mehr als 4 Prozent. Dies konnte durch effizientere Nutzung unserer Gebäude erzielt werden. Damit steigerten wir auch hier bei einem um 10,2 Prozent gestiegenen Produktionswert in Deutschland im Berichtszeitraum unsere Energieeffizienz.

302-1 Durch Rückgriff auf alternative Energien konnten wir nachhaltiger wirtschaften und damit unseren Anteil an erneuerbaren Energiequellen erhöhen. Hier kamen besonders die Energien aus Geothermie-, Wind-, Solar-/Photovoltaik- sowie aus Wasser- oder Biomassekraftwerken zum Einsatz. Im Berichtszeitraum steigerten wir den Anteil von Energie aus erneuerbaren Quellen um 4,6 Prozent.

GESAMTENERGIEBEDARF NACH ENERGIEFORM

in %

	2018	2019	2020	Δ 2018–2020
Erneuerbare-Energien-Mix	18,2	20,1	22,8	4,6
Nicht erneuerbare Energien	81,8	79,9	77,2	-4,6

61,6 Prozent unseres Energiebedarfs wurden 2020 durch Strom abgedeckt, 38,4 Prozent durch Wärme. Wir nutzen unsere Energie unter anderem für unsere Infrastruktur, zum Betreiben von Maschinen sowie für Lüftung und Kühlung unserer Produktionen und Gebäude. Den Mix unserer Energieversorger bewerten wir regelmäßig neu und versuchen – wo möglich – einen umweltfreundlicheren Energiemix zu beziehen. So kamen rund 39 Prozent unseres Stroms für die spanischen B.Braun-Standorte aus erneuerbaren Energiequellen, in Deutschland konnten wir diesen Wert auf mehr als 61 Prozent steigern. Am Standort São Gonçalo in Brasilien gehen wir noch einen Schritt weiter: Nahezu der gesamte Strom wird dort aus Wasserkraftwerken gewonnen. So beziehen wir an diesem Standort jährlich rund 20 Gigawattstunden Strom aus erneuerbaren Energiequellen und müssen nur bei Stromausfällen auf fossile Brennstoffe zurückzugreifen. In Melsungen (Deutschland) beziehen wir zudem einen Teil unserer Wärmeenergie CO₂-neutral über ein Holzheizkraftwerk.

Die Bestimmung des von B. Braun verursachten CO₂-Ausstoßes können wir seit 2018 präzisieren. Neben den Emissionen durch Stromverbrauch erheben wir nun auch separat die Emissionen der Wärmeerzeugung an den B. Braun-Berichtsstandorten und kommen so zu genaueren Daten:

305-1

Zwischen 2018 und 2020 haben wir unseren CO₂-Ausstoß in den Berichtsländern um 5,8 Prozent reduziert. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass wir vermehrt auf emissionsärmere erneuerbare Energien zurückgreifen. Ab 2023 planen wir, unsere Neubauten CO₂-neutral zu gestalten und gleichzeitig umfänglich in die Klimafreundlichkeit unserer Bestandsgebäude und Lager zu investieren. Bis 2030 haben wir uns zum Ziel gesetzt, den CO₂-Ausstoß an unseren Standorten insgesamt um 50 Prozent zu reduzieren.

CO₂-EMISSIONEN PRODUZIERENDER STANDORTE

in Kilotonnen

	2018	2019	2020	2018–2020 in %
CO ₂ -Emissionen	540,6	526,9	510,1	-5,6

WASSER UND ABWASSER

Für unsere Produkte und ihre Herstellung ist Wasser eine der wichtigsten Ressourcen. Wir beziehen Wasser größtenteils von öffentlichen und privaten Versorgungsunternehmen. Unsere Wasserentnahme hat sich im Berichtszeitraum um 17,1 Prozent erhöht. Dabei fallen rund drei Viertel des Wasserbedarfs den Deutschland, Malaysia und in den USA an – Länder, in denen wir auch wasserintensive Infusionslösungen produzieren. So haben wir beispielsweise in Malaysia neue Produktionsstätten eröffnen können. Während der Inbetriebnahme neuer Produktionslinien wird zusätzliches Wasser für Testchargen und das Einfahren der Anlagen benötigt, die zu einem einmaligen Anstieg des Wasserverbrauchs führten. Aufgrund von Schwankungen im Produktionsvolumen und der benötigten Wassermenge für die Kühlung variiert die Wasserentnahme von Jahr zu Jahr.

Erstmalig haben wir die Menge an verbrauchtem Wasser im Berichtszeitraum erfasst: So verdunstet beispielsweise Wasser bei der Kühlung von Produktionsstraßen, oder es entstehen Abfälle in flüssigem Zustand, die von uns entsprechend entsorgt werden. Der Großteil des Wassers unseres Verbrauches ist jedoch in unseren Produkten gebunden, so zum Beispiel bei den Infusions- und Ernährungslösungen. Insgesamt haben wir im Berichtszeitraum unseren Wasserverbrauch im Verhältnis zur Wasserentnahme um 3 Prozent leicht senken können, da mehr Wasser zurückgeführt werden konnte. Damit liegen wir im gleichen Zeitraum unter dem Anstieg unseres Produktionswertes, welcher sich um 6,2 Prozent erhöhte.

Von der Gesamtmenge an entnommenem Wasser führten wir 2020 insgesamt 75,9 Prozent wieder als Abwasser in die jeweiligen Wassersysteme zurück. Aufgrund gestiegener Anforderungen an Reinigungsprozesse sowie Inbetriebnahme neuer Produktionslinien stieg das Volumen der Abwassereinleitung im Berichtszeitraum an.

305-2



Intelligentes Gras

303-1

303-3

303-5

303-4

WASSERVERBRAUCH UND ABWASSEREINLEITUNG

in %

	2018	2019	2020
Wasserverbrauch	27,5	25,0	24,1
Abwassereinleitung	72,5	75,0	75,9

Der Wasserverbrauch wurde mit Wasserzählern, Rechnungen der Wasserbetriebe, Schätzungen und Kalkulationen ermittelt.

Wasser ist auch eine der Hauptressourcen in unseren Dialysezentren: Bei einer mehrstündigen chronischen Dialyse werden über 150 Liter Wasser aufbereitet, sterilisiert und auf Körpertemperatur erwärmt. Üblich ist hier, dass Dialysezentren 15 bis 20 Prozent dieses Wasserbedarfs ohne weitere Verwendung ableiten. Mit unseren Technologien gestalten wir in vielen B. Braun-Dialysezentren sowohl Wasser- als auch Energieverbrauch während der Dialyse deutlich effizienter. Die ersten Dialysezentren gehen dabei sogar noch einen Schritt weiter, um Ressourcen einzusparen: Das noch verbleibende Restwasser, welches nicht für die Dialyse verwendet werden kann, wird als Spülwasser der sanitären Anlagen genutzt – ein Modell mit Zukunft.



[100 Millionen Liter Wasser gespart](#)

Es ist für uns selbstverständlich, in all unseren Prozessen Möglichkeiten zu finden, um den Wasserbedarf zu minimieren. Das gilt besonders für Niederlassungen in den Regionen, in denen Wasser knapp ist. Wir analysieren regelmäßig, ob B. Braun-Standorte in den vom World Resources Institute definierten Wasserrisikogebieten liegen. An diesen Standorten intensivieren wir Maßnahmen, die Wasser effizienter nutzen. Dazu gehört unter anderem, anfallendes Abwasser erneut nutzbar zu machen.

ABFALL

306-2

B. Braun betrachtet Abfälle als Rohstoffe, die wir trennen, möglichst vollständig verwerten und dem Wertschöpfungskreislauf zurückführen. In den 15 Berichtsländern fiel 2020 rund 11,7 Prozent weniger Abfall als 2018 an. Allein in Deutschland konnten Einsparungen von 22,5 Prozent erzielt werden. Dies lag unter anderem am Rückgang von Fehlchargen und einer geringeren Produktionsauslastung in Melsungen.

Auch an weiteren großen Produktionsstandorten, so zum Beispiel in Spanien und Malaysia, konnten Abfälle vermieden und ebenfalls Einsparungen erzielt werden: In Spanien lagen wir bei einer Reduktion von 12,5 Prozent, welche unter anderem auf die effiziente Wiederverwendung von Materialien wie Holzpaletten in der Logistik zurückzuführen ist. In Malaysia konnten wir trotz gleichbleibender Produktionsauslastung und einem temporär höheren Abfallaufkommens in einzelnen Bereichen beispielsweise durch Wartungsarbeiten oder der Inbetriebnahme

weiterer Gaswäscher unser Abfallaufkommen insgesamt um über 19,1 Prozent senken. Dies liegt auch an einer effizienteren Auslastung unserer internen Wasseraufbereitungsanlage sowie der Kompostierung organischer Abfälle. Aufgrund der Pandemie und geringer Standortbelegung durch Beschäftigte fielen vor allem 2020 grundsätzlich weniger Abfälle außerhalb des Produktionsprozesses an.

Wir unterscheiden in unserem Abfallmanagement zwischen gefährlichen, also für die Umwelt und Gesundheit schädlichen, und nicht gefährlichen Abfällen. Der Anteil der gefährlichen Abfälle betrug 2020 17 Prozent, nicht gefährliche Abfälle machten entsprechend 83 Prozent des Gesamtabfalls aus. Gefährliche Abfälle fielen vor allem in Deutschland und der Schweiz im Berichtszeitraum an. Dies war insbesondere auf Produktionsabwasser zurückzuführen, welches beispielsweise in Glandorf und Melsungen (Deutschland) im Rahmen von Spülprozessen in der Infusionslösungsproduktion entsteht. In Sempach (Schweiz) wird unser Produktionsabwasser, das im Rahmen der Herstellung von Desinfektions- und Hygieneprodukten entsteht, nicht wieder in die Kanalisation eingeleitet, sondern als Sonderabfall entsorgt.

306-2

Wir sind uns der besonderen Verantwortung im Umgang mit gefährlichen Abfällen bewusst: So ersetzen wir, wo möglich, gefährliche Stoffe im Produktionsprozess und treffen vielfältige Sicherheitsvorkehrungen für deren Verarbeitung, Lagerung und Transport. Unsere Mitarbeiter*innen erhalten entsprechende Schulungen zum Umgang mit gefährlichen Stoffen und zur Vermeidung der Verunreinigungen, die durch sie entstehen können.

Wir konnten das Volumen der gefährlichen Abfälle im Berichtszeitraum insgesamt um mehr als 23,2 Prozent senken, ein Effekt, den wir vor allem auf Änderungen in den Produktionen zurückführen. So reduzierten wir zum Beispiel in Glandorf durch eine neue Methode der Wasseraufbereitung ohne Chlorid die gefährlichen Abfälle um 75 Prozent, die nun als nicht gefährliche Abfälle entsorgt werden können. Zusätzlich senkten wir durch das neue Verfahren auch die Gesamtmenge des Abfalls an diesem Standort. In Tuttlingen (Deutschland) konnten mehr als 19 Prozent des gefährlichen Abfallaufkommens aufgrund der optimierten Aufbereitung unserer Kühlschmierstoffe reduziert werden.

Wir verwerten unsere Abfälle stofflich und thermisch, also zur Rohstoffverwendung und Wärmegewinnung, oder entsorgen sie auf zugelassenen und überwachten Deponien. Dabei verwerteten wir im Berichtszeitraum insgesamt über die Hälfte unseres Abfallaufkommens stofflich, rund ein Viertel thermisch. Weniger als 8 Prozent landete auf Deponien. Wir konnten noch genauer die Stoffe identifizieren, die stofflich recycelt werden können und dadurch die Verbrennung von recycelbaren Ressourcen zur

306-2

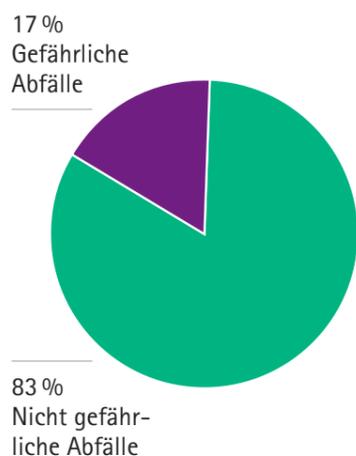


reinen Energieerzeugung vermeiden. Zwischen 2018 und 2020 erhöhten wir unsere Wiederverwertungsquote um 4 Prozent. Dabei unterliegt sie jährlichen Schwankungen basierend auf den Mengen der unterschiedlichen Abfallklassen.

306-4 Abfälle, die von uns nicht dem Recycling zugeführt werden können oder sich nicht zur thermischen Verwertung eignen, werden von uns sortenrein getrennt und zur Beseitigung in speziellen Verbrennungsanlagen oder an Deponien übergeben. Nach Möglichkeit werden sämtliche Abfälle zu lokalen Entsorgungsbetrieben verbracht, sodass unnötige Transportkilometer vermieden werden. Damit jeder Behälter, jeder Stoff und jede Flüssigkeit ordnungsgemäß entsorgt wird, müssen unsere Mitarbeiter*innen die entstandenen Abfälle identifizieren und zuordnen können. Deshalb hat B. Braun zum Beispiel für die Entsorgung von Infusionslösungen in Produktion und Labor ein Konzept entwickelt, bei dem die Entsorgungsklassen für verschiedene Lösungen mit zugeordneten Farben gekennzeichnet werden. So wird in wirkstoffhaltige und wirkstofffreie, fetthaltige und zinkhaltige Lösungen unterschieden und der

ABFÄLLE
in Tonnen

Anteil am Gesamtabfall 2020	Nicht gefährliche Abfälle	2018	2019	2020	Δ 2018–2020 in %	
17 % Gefährliche Abfälle	Wiederverwendung	3.133,5	3.428,1	3.558,5	13,6	
	Recycling/ stoffliche Verwertung	32.407,1	32.422,1	26.303,7	-18,8	
	Thermische Verwertung (Energierückgewinnung)	7.591,3	7.603,1	10.198,2	34,3	
	Müllverbrennung	744,3	813,6	655,9	-11,9	
	Deponie	5.044,6	4.210,6	3.844,5	-23,8	
	Summe	48.920,8	48.477,5	44.560,8	-8,9	
	Gefährliche Abfälle					
	Wiederverwendung	507,1	3,7	1,4	-99,7	
	Recycling/ stoffliche Verwertung	1.468,4	1.324,2	1.802,6	22,8	
	Thermische Verwertung (Energierückgewinnung)	5.656,8	5.425,8	5.100,1	-9,8	
Müllverbrennung	4.134,4	1.812,7	2.126,0	-48,6		
Deponie	106,0	132,4	84,4	-20,3		
Summe	11.872,7	8.698,8	9.114,5	-23,2		
Gesamtabfall						
Summe	60.793,5	57.176,3	53.675,3	-11,7		



Zu Abfällen zählen wir auch verunreinigtes Abwasser, welches nicht in die Kanalisation geleitet werden darf.

entsprechende Entsorgungsweg klar vorgegeben. Die Infusionsbehälter wie Ecoflac® Plus, Glasflaschen, Beutel und Ecotainer® werden in speziellen, dichten Transportbehältern gesammelt und anschließend nach Materialart getrennt und entsorgt.

WIEDERVERWERTUNGSQUOTE

in %	2018	2019	2020	Δ 2018–2020
Wiederverwertung (gefährliche und nicht gefährliche Abfälle)	83,5	87,8	87,5	4,0

Wiederverwertung: Wiederverwendung, stoffliche und thermische Verwertung

BESCHAFFUNG UND LOGISTIK

Auch bei der Beschaffung der Rohstoffe für unsere Produktionen setzen wir auf nachhaltige Lösungen. Die Primärrohstoffe für die Herstellung unserer Produkte sind Kunststoffgranulate, Mineralien und Nährstoffe sowie Metalle. Wir haben unser Einkaufsvolumen an Kunststoffgranulaten im Berichtszeitraum um 2,1 Prozent leicht senken können, obwohl der Produktionswert in den Berichtsländern im gleichen Zeitraum um 6,2 Prozent angestiegen ist. Das Einkaufsvolumen an Mineralien erhöhte sich um 13,6 Prozent, das an Metallen ist um 1,7 Prozent gesunken. Wir gehen auch weiterhin verantwortlich und effizient mit unseren Primärrohstoffen um und machen es uns zur Aufgabe, die benötigten Rohstoffmengen möglichst gering zu halten.

In den Berichtsländern geben wir einen Großteil des Einkaufsvolumens im jeweiligen Land aus. Das nationale Einkaufsvolumen von Dritten lag 2018 bis 2020 im Schnitt bei 73 Prozent. Es variierte 2020 zwischen 95 Prozent und 44 Prozent, was durch Größe, Lage und Rohstoffsituation der Länder beeinflusst wird. In China, Großbritannien, Russland, Tschechien und Slowakei sowie den USA lag das nationale Einkaufsvolumen von Dritten über 86 Prozent. Mit dieser Einkaufspolitik verkürzen wir Transportwege, sparen Kosten, schonen die Umwelt und stärken die regionale Wirtschaftskraft.

Wir verpacken unsere Lieferungen in dreierlei Hinsicht umweltschonend: Erstens nutzen wir das Verpackungsvolumen maximal aus, um einen möglichst niedrigen Verpackungsüberschuss zu haben. Zweitens verwenden wir – soweit möglich – umweltverträgliche Materialien. Im Vergleich zu 2018 konnten wir den Einsatz an Papier leicht senken, der Einsatz an Folie wurde leicht erhöht. Insgesamt wurden rund 4,8 Prozent weniger Wellpappenkartons verwendet, die zu 85 Prozent aus recyceltem Papier bestehen und vollständig recycelbar sind. Generell ist die Menge

301-1

204-1

301-1



EINKAUFSVOLUMEN ROHSTOFFE

in Tonnen

	2018	2019	2020	Δ 2018–2020 in %
Kunststoffgranulate (PS, SB, ABS, PE, PP, PVC)	71.727,8	68.788,6	70.258,8	-2,1
Mineralien und Nährstoffe (Salze, Aminosäuren, Proteine, Zuckerbindungen)	49.556,9	52.344,5	56.277,3	13,6
Metalle (eisenhaltig, eisenfrei)	4.312,1	4.489,3	4.238,4	-1,7

an Verpackungsmaterialien eng mit der Produktionsmenge verbunden und unterliegt daher jährlichen Schwankungen. Drittens bereiten wir Kartonagen am Standort Melsungen eigenständig auf und verwenden sie erneut. Das schont natürliche Ressourcen und spart den Kostenaufwand für die Wiederbeschaffung und Entsorgung. In allen EU-Ländern werden B. Braun-Verpackungen über lizenzierte Dienstleister zurückgenommen.

EINKAUFSVOLUMEN VERPACKUNGSMATERIAL

	2018	2019	2020	Δ 2018–2020 in %
Papier in Mio. Laufmeter	85,1	82,5	84,4	-0,8
Wellpappekartons in Mio. Stück	135,9	133,0	129,4	-4,8
Folie in Mio. Laufmeter	184,7	179,4	191,3	3,6

Auch in der Distributionslogistik überprüfen wir regelmäßig unsere Abläufe, um die Umweltbelastung zu reduzieren. Wir verknüpfen unsere Transportrouten für Lieferungen und Rücknahmen effizient, so dass Leerfahrten möglichst vermieden werden. Bei der Auswahl der Transportmittel achten wir darauf, dass sie den schadstoffarmen Euronormen 5 und 6 entsprechen. Um Energie zu sparen, nutzen wir den Laderaum unserer Transportmittel maximal aus. In vielen B. Braun-Logistikzentren arbeiten wir mit erneuerbaren Energien, so beispielsweise in Maria Enzersdorf (Österreich). Unser Warenverteilzentrum dort wird statt mit fossilen Brennstoffen vor allem durch eine regenerative Biomasse-Hackgutanlage versorgt, wodurch das Zentrum nahezu CO₂-neutral arbeitet. In Skandinavien konnten wir durch die Verlegung unseres Logistikzentrums die CO₂-Emissionen verringern und das allein durch die Reduzierung der Streckenkilometer zu unseren Kunden.

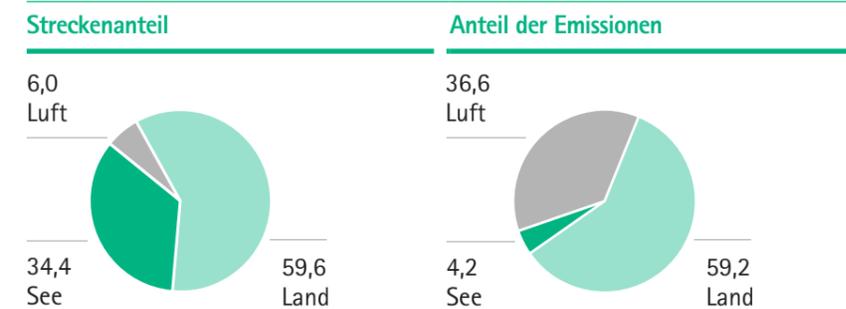


30 Prozent weniger CO₂

Bei der Auswahl unserer Logistikdienstleister sind Nachhaltigkeitsaspekte ein entscheidender Teil des Anforderungsprofils. So müssen unsere Logistikpartner auf ihre CO₂-Emissionen achten, moderne Antriebstechniken verwenden und Umweltmanagementsysteme einhalten und, soweit noch nicht vorhanden, einführen. Die Auswirkungen auf die Umwelt sind maßgeblich von der Art des Transportes abhängig.

TRANSPORTARTEN UND IHRE CO₂-EMISSIONEN 2020

in %



Kumulierte Daten aus den 15 Berichtsländern und aus 32 weiteren Ländern, in denen B. Braun tätig ist. Die Anteile der Transportarten wurden in Tonnenkilometern erhoben. Die Berechnung der CO₂-Emissionen erfolgte entsprechend dem Leitfaden 'Berechnung von Treibhausgasemissionen in Spedition und Logistik gemäß DIN EN 16258' des deutschen Speditions- und Logistikverbandes e.V.

Unser Anspruch ist es, die Zahl der durch Lufttransporte zurückgelegten Kilometer zu reduzieren und auf die umweltschonenderen Transporte über See und Land zurückzugreifen: Nur rund 6 Prozent unserer Transporte wurden 2020 per Luft durchgeführt. Pandemiebedingt führten wir im Importgeschäft vermehrt Luftfrachten durch, um auch kurzfristig Anfragen bedienen zu können. Wir bevorzugen Seetransporte oder Gütertransporte per Land, die 2020 knapp 94 Prozent unserer Routen ausmachten und nur geringe Transport-Emissionen erzeugten. Dabei verlagerten wir zunehmend auf den emissionsärmeren Seetransport – der Anteil stieg im Berichtszeitraum um rund 2 Prozent. Im Berichtszeitraum haben wir für großvolumige Lieferungen aus Deutschland in die USA von Luftfracht auf Seefrachtlieferungen umgestellt. Dadurch sparen wir jährlich rund 1,5 Kilotonnen CO₂ ein. Für Transporte zwischen Deutschland und Spanien richteten wir außerdem einen regelmäßigen Schienentransport ein, der im Vergleich zu Lkw-Transporten die Umwelt deutlich weniger belastet. In Zeiten der Pandemie hatten wir beim Import vermehrt Luftfrachten zu verzeichnen, dafür hatten wir im Export weniger Aufkommen. Aktuell arbeiten wir an einer GAP-Analyse, um Verbesserungspotenziale zu heben und unseren Beitrag zur Steigerung der Nachhaltigkeit weiter zu erhöhen.

305-1



Mitarbeiter*innen

MANAGEMENTANSATZ

Unsere Mitarbeiter*innen sind die treibende Kraft von B. Braun. Das Wissen, die Leidenschaft und die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter*innen sind entscheidend für die Verwirklichung unserer Ziele - und die größte Stärke von B. Braun. Unser Personalmanagement richten wir konsequent nach den Bedürfnissen unserer Beschäftigten und unserer Kunden aus und möchten so die Anforderungen unserer Mitarbeiter*innen und die des Unternehmens in Einklang bringen. Dazu nutzen wir auch agile Formen der Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit. Wir setzen dabei auf eine Kultur, die von Vertrauen, Verantwortung und Vielfalt geprägt ist.

Wir sind überzeugt, dass nur ein nachhaltig handelndes Unternehmen, das Verantwortung für gute Arbeitsbedingungen und für gegenwärtige und folgende Generationen übernimmt, in der Zukunft wachsen kann.

In regelmäßigem Dialog zwischen unseren Mitarbeiter*innen, Tarifparteien und Betriebsräten sowie unseren Führungskräften schaffen wir die Rahmenbedingungen für faire Arbeitsbedingungen, zufriedene Mitarbeiter*innen und ein leistungsbereites und kompetentes Arbeitsumfeld. Wir bereiten uns gemeinsam auf die erforderliche digitale Transformation vor und sind auf dem Weg, unsere Mitarbeiter*innen kontinuierlich weiter zu entwickeln und neue Kompetenzen aufzubauen. Wir möchten die Digitalisierung bei B. Braun beschleunigen und neue Schlüsseltechnologien für uns nutzbar machen.

GUTER ARBEITGEBER

Unsere Mitarbeiter*innen arbeiten gern bei B. Braun und wollen ihren Beitrag leisten, die Gesundheit von Menschen auf der ganzen Welt zu schützen und zu verbessern. Im Zusammenspiel mit den von B. Braun geschaffenen Gestaltungsräumen zur Entfaltung ihrer beruflichen Talente und ausgezeichneten Rahmenbedingungen ihrer Arbeitsumgebung können Mitarbeiter*innen sich darauf konzentrieren, ihr Wissen zu teilen, Lösungen für unsere Kunden zu erarbeiten und sich persönlich stetig weiter zu entwickeln. Diese Zufriedenheit spiegelt sich unter anderem in der Fluktuationsrate wider, die 2018 und 2019 über alle Regionen hinweg bei durchschnittlich 13 Prozent lag und 2020 auf 10,9 Prozent sank.



103-2

401-1



VIelfalt

Wir wertschätzen Diversität – eine Integration unterschiedlicher Blickwinkel, Meinungen, Erfahrungen und Lebensweisen sind für uns wertvoll und Teil unseres Selbstverständnisses. Indem wir ein inklusives, respektvolles und für alle gleichwertiges Arbeitsumfeld anstreben, erschaffen wir eine Kultur, in der alle Mitarbeiter*innen so sein können, wie sie wollen. Als treibende Kraft unserer gelebten Werte schaffen wir so die Grundlage für unseren gemeinsamen Erfolg. Als Zeichen dieser Grundhaltung hat B. Braun gemeinsam mit 3.000 Unternehmen die Charta der Vielfalt unterzeichnet.



2. Platz für mehr Vielfalt

B. Braun-Mitarbeiter*innen gründeten in den letzten Jahren verschiedene Initiativen, um für ein wertschätzendes, inklusives und gleichberechtigtes Arbeitsumfeld zu sensibilisieren. Die Initiative „4Diversity“ ist international mit zahlreichen Botschafter*innen organisiert und stärkte 2020 mit seinen Projekten ein gemeinsames Verständnis von Diversität bei gleichzeitig lokal unterschiedlichen Schwerpunkten und Interpretationen. Der Kreis „Frauen in Führung“ arbeitete in 2020 an einer genderfreundlichen Gestaltung von Stellenausschreibungen und an einem Modell zur Einrichtung einer Frauenquote im Auswahlprozess. Das Frauennetzwerk „B|WiN – B. Braun Woman in Network“ baute die digitale Zusammenarbeit international aus.

405-1 Der konstant hohe Anteil an jungen Mitarbeiter*innen von über 20 Prozent ist besonders vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in vielen Industrieländern erfreulich. Der Anteil von Männern und Frauen an der Gesamtbelegschaft war 2020 ausgeglichen im Verhältnis von 49:51. In acht der 15 Berichtsländer gab es mehr weibliche als männliche Mitarbeitende, in Malaysia, Russland, Tschechien und Slowakei, Ungarn und Vietnam sogar mehr als 60 Prozent. In den Jahren 2018, 2019 und 2020 wurden in den Berichtsländern 55,5 Prozent Mitarbeiterinnen und 44,5 Prozent Mitarbeiter eingestellt.

405-1 Unser Grundverständnis ist es, Männern und Frauen die gleichen Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten anzubieten. B. Braun strebt die kontinuierliche Erhöhung des Anteils an weiblichen Führungskräften an. 2020 waren im Vorstand 2 von 6 Mitgliedern weiblich; im Aufsichtsrat der B. Braun SE waren 4 Frauen unter den 16 Mitgliedern. Der Frauenanteil liegt in diesen Gremien somit bei 33,3 beziehungsweise 25 Prozent. Derzeit erarbeitet B. Braun weitere Programme, die eine gleichberechtigte Repräsentation von Frauen auf allen Führungsebenen beschleunigt.

Wichtige Bestandteile der B. Braun-Kultur sind die Internationalität und Mobilität der Mitarbeitenden. Wir fördern aktiv die Vernetzung und den Austausch über nationale, internationale und kulturelle Grenzen hinweg.

ANTEIL DER MITARBEITER*INNEN ANHAND VERSCHIEDENER DIVERSITÄTSDIMENSIONEN 2020

Alter			Geschlecht		Fachliche Ausrichtung		Menschen mit Behinderung*
bis 30	30–50	ab 50	männlich	weiblich	kaufmännisch	technisch	
21,0	55,3	23,7	49,3	50,7	41,6	58,4	3,2

*ohne Großbritannien und Schweiz, da dort keine Daten erhoben werden

Eine wichtige Rolle spielen dabei Entsendungen, die für eine Dauer von sechs Monaten bis maximal fünf Jahren angelegt sind. In dem Berichtszeitraum gab es insgesamt 196 Entsendungen, so unter anderem in China, Deutschland, Frankreich, Indien, Malaysia, Russland, Spanien, Ungarn und den USA. Pandemiebedingt mussten wir 2020 Auslands-Einsätze aussetzen oder vorzeitig beenden.

Wir schätzen die Fähigkeiten und Kompetenzen unserer Mitarbeiter*innen, einschließlich derer mit körperlichen, geistigen und/oder psychischen Beeinträchtigungen. Dabei setzen wir auf die Fähigkeiten jedes Einzelnen, nicht auf seine Einschränkungen. Um Inklusion erfolgreich zu gestalten, setzen wir uns gemeinsam mit den Schwerbehindertenvertretungen für eine barriere- und vorurteilsfreie Arbeitsumgebung ein, dazu gehören unter anderem behindertengerechte Arbeitsgebiete und -plätze. So nutzen wir die Potentiale aller, erweitern unsere Perspektive innerhalb unserer Teams und Projekte und schaffen die Voraussetzung für Fairness, Gleichberechtigung und ein nachhaltiges Arbeitsumfeld.

Der Anteil der Beschäftigten mit Behinderung in den Berichtsländern lag 2020 bei durchschnittlich 3,2 Prozent. Großbritannien und Schweiz sind aufgrund anderer Rahmenbedingungen hierbei nicht erfasst. In Deutschland lag er bei 7,4 Prozent und ist damit im Vergleich zu 2018 um fast ein Drittel gestiegen. Insgesamt ist die Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung in den Berichtsländern zwischen 2018 und 2020 um 25 Prozent gewachsen. Zudem vergab B. Braun 2020 in Deutschland, Polen, Spanien, Tschechien und Slowakei sowie in Vietnam Aufträge in Höhe von insgesamt 3,2 Millionen Euro an verschiedene Behindertenwerkstätten.

405-1

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Als Familienunternehmen ist es uns ein besonderes Anliegen, Mitarbeiter*innen den Einklang von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. B. Braun bietet bereits in vielen Landesgesellschaften familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. In Deutschland, Großbritannien, Polen, der Schweiz,

Spanien, Tschechien und Slowakei sowie Ungarn können unsere Mitarbeiter*innen aus mehreren Teilzeitangeboten wählen und gleichzeitig – wie auch in Indien und Malaysia – Gleitzeit-Modelle nutzen.

401-3 Im Jahresdurchschnitt haben jährlich 2.683 Mitarbeiter*innen Elternzeit in Anspruch genommen. Besonders nachgefragt ist das Modell in Polen, Tschechien und Slowakei sowie Vietnam, wo jeweils mehr als 8 Prozent der Beschäftigten Elternzeit nahmen. Der Anteil der Männer, die Elternzeit nehmen, hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht – ein Signal für veränderte Lebensentwürfe, die wir bei B. Braun unterstützen.

IN ANSPRUCH GENOMMENE ELTERNZEIT

	2018		2019		2020	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Anzahl	844	1.543	922	1.559	857	2.326
Anteil (in %)	35,5	64,5	37,2	62,8	26,9	73,1

In Europa haben unsere Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, mit der sogenannten B. Braun-Familienteilzeit ihre Arbeitsstunden zeitweise zu reduzieren und sich mehr Zeit für ihre Familie zu nehmen. In den Berichtsjahren 2018, 2019 und 2020 haben in Deutschland, Frankreich, Polen, Russland, in der Schweiz, in Spanien sowie in Tschechien und der Slowakei durchschnittlich jährlich 783 Mitarbeitende die B. Braun-Familienteilzeit in Anspruch genommen.

IN ANSPRUCH GENOMMENE FAMILIENTEILZEIT

	2018		2019		2020	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Anzahl	54	580	115	687	202	713
Anteil (in %)	8,5	91,5	14,3	85,7	22,1	77,9

401-2 B. Braun geht auch in anderen Ländern weit über gesetzliche Vorgaben für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Mitarbeitenden hinaus: In Indien erhalten Mitarbeiter*innen zusätzliche Urlaubstage an Geburtstagen und Feiertagen, in den USA hilft B. Braun mit zusätzlichen Urlaubstagen in besonderen Lebenssituationen, zum Beispiel bei familiären Pflegefällen. In der Schweiz und Brasilien unterstützt B. Braun seine Mitarbeiter*innen



finanziell bei den Kinderbetreuungskosten. Unser Angebot für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den verschiedenen Ländern ist vielfältig und wird kontinuierlich auf die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen an den B. Braun-Standorten abgestimmt.

BETRIEBLICHE VORSORGE

Als Unternehmen sind wir durch mehrere Generationen unternehmerischen Denkens gewachsen und möchten, dass Mitarbeiter*innen und ihre Familien gut versorgt sind – nicht nur heute, sondern auch nach ihrem Arbeitsleben. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter*innen daher über die gesetzliche Rente hinaus und hatten zum 31.12.2020 im gesamten B. Braun Konzern Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen in Höhe von rund 1,7 Mrd. Euro dafür gebildet.

In den Berichtsländern haben rund die Hälfte der derzeit aktiven Mitarbeiter*innen Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Der Zugang zur B. Braun-Altersvorsorge ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Dazu zählen die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Art des Arbeitsvertrags. Aktuell existiert in Deutschland, Malaysia, der Schweiz sowie Tschechien und der Slowakei eine betriebliche Altersvorsorge, die über das gesetzliche Mindestmaß hinausgeht.

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

B. Braun bekennt sich als aktiver Unterstützer und Gestalter von arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen zur Sozialpartnerschaft. Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung in der B. Braun-Gruppe ist geprägt durch eine lange Tradition und gegenseitiges Vertrauen. So setzen sich in Deutschland rund 180 Arbeitnehmervertreter*innen in mehreren Gremien für die Interessen der Belegschaft ein. B. Braun sichert das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und kollektive Verhandlungen und den Abschluss von gemeinsamen Vereinbarungen zur Gestaltung unserer Arbeitsbedingungen. Die langfristige Sicherung der Beschäftigung ist auch Teil unseres Nachhaltigkeitsverständnisses als Familienunternehmen. So sichern wir zum Beispiel in Deutschland mit Standortsicherungsverträgen seit 2004 Arbeits- und Ausbildungsplätze. Gemeinsam mit den übrigen europäischen Berichtsländern, die Vereinbarungen verhandelt haben, sind damit 79 Prozent der Mitarbeiter*innen in Kollektivvereinbarungen europaweit gebunden. Weltweit sichern wir die Hälfte aller Beschäftigten in unseren Berichtsländern durch Kollektivvereinbarungen ab.

FÜHRUNG UND ZUSAMMENARBEIT

Wir glauben, dass gegenseitiges Vertrauen die Basis für unsere Zusammenarbeit bildet. Wir schaffen Räume für persönliches Wachstum, treffen



Ausgezeichnete Rente

201-3

401-2

102-41

404-3

Entscheidungen auf allen Ebenen und entwickeln uns gemeinsam in konstruktivem Austausch miteinander. Unsere Offenheit für kontinuierliches Lernen ermöglicht die ständige Weiterentwicklung unserer Fähigkeiten und Zusammenarbeit. In einem durch Vielfalt geprägtem Arbeitsumfeld schätzen und integrieren wir unterschiedliche Blickwinkel, Erfahrungen und Hintergründe. Dabei gehen Führungskräfte mit gutem Beispiel voran und unterstützen und befähigen Mitarbeiter*innen. Mit regelmäßigen Gesprächen fördern wir die Kultur des respektvollen und wertschätzenden Umgangs miteinander. In diesem Selbstverständnis leiten wir strukturierte Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*innen als festen Bestandteil unserer Führungskultur ab. Mit unseren kulturellen Werten Vertrauen, Verantwortung und Vielfalt fördern wir Zusammenarbeit.

[B. Braun-Mitarbeiter*innen:
Engagiert im Kampf
gegen Corona](#)

Gerade im Pandemiejahr 2020 konnte sich B. Braun auf das gegenseitige Vertrauen, die Flexibilität, den persönlichen Einsatz und die hohe Motivation seiner Beschäftigten verlassen: So halfen Mitarbeiter*innen in anderen Werken und Standorten mit, in denen wir Produktionsspitzen hatten. Unsere Mitarbeitenden in Lager und Logistik sorgten für einen reibungslosen Ablauf und ermöglichten hierdurch eine hohe Lieferfähigkeit. Vertriebsmitarbeiter*innen fanden pragmatische Lösungen, damit wir unsere Kunden trotz Pandemie versorgen konnten. Mitarbeitende in der Verwaltung organisierten dringend benötigte Schutzrüstung trotz angespannter Lieferketten. Und Büromitarbeiter*innen stellten von einem Tag auf den anderen auf Homeoffice und Videokonferenzen um.

Auch die virtuellen Teams haben weitere Wege gefunden, das Miteinander im Verständnis unserer gemeinsamen Werte zu leben. Gegenseitiges Vertrauen und Flexibilität haben einen wesentlichen Anteil daran, auch beim mobilen Arbeiten produktiv, verlässlich und effizient unsere gemeinsamen Ziele zu erreichen. Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und virtueller Teams wollen wir auch in Zukunft nutzen. Persönliche Begegnungen sind uns weiterhin wichtig – dennoch sollen flexibel gestaltete zeitliche und räumliche Arbeitsbedingungen genutzt werden, um eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensführung zu ermöglichen – für eine stärkere Mitarbeiterbindung und Kundenorientierung gleichermaßen.

LERNEN UND WEITERENTWICKLUNG

Für unser Unternehmen ist es entscheidend, dass unsere Mitarbeiter*innen neues Wissen erwerben und Veränderungen gegenüber offen sind. B. Braun begleitet deshalb den Berufsweg jedes Einzelnen mit vielfältigen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Einen wichtigen Anteil daran werden in Zukunft innovatives Lernen, digitale Ansätze und die Nutzung neuer Technologien haben.



Im Berichtszeitraum hatten B. Braun-Mitarbeiter*innen durchschnittlich 3,4 Weiterbildungstage pro Jahr. Unsere Trainings- und Entwicklungsprogramme sind unter dem Dach der B. Braun Business School zusammengefasst und bieten Perspektiven für alle Mitarbeitergruppen. In Brasilien, China, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Indien, Malaysia, Polen und Vietnam fanden 2018, 2019 und 2020 im Rahmen der B. Braun Business School jährlich rund 4.500 Kurse mit durchschnittlich 19.000 Teilnehmer*innen statt. In der Coronapandemie hat die B. Braun Business School ihre Formate angepasst sowie verschiedene virtuelle Angebote aufgenommen und angeboten. Damit konnten wir Mitarbeiter*innen ermöglichen, zu jeder Zeit und an jedem Ort nach eigenen Bedürfnissen zu lernen.

404-1

Eine entscheidende Rolle bei der Weitergabe von Wissen und der Besetzung zentraler Rollen aus dem Unternehmen heraus spielt eine strukturierte Analyse von Kompetenzen unserer Mitarbeiter*innen und Entwicklungspfad bei B. Braun. Dafür braucht es einen strukturierten Prozess. Für die B. Braun-Standorte in der Region Asien-Pazifik haben wir mit dem Nachwuchs- und Nachfolgeprogramm „Talent und Succession Management“ einen konsequenten Ansatz implementiert, um interne Talente frühzeitig zu identifizieren, weiterzuentwickeln und später erfolgreich in Schlüsselpositionen einzusetzen. Das Programm soll nach einer Pilotphase auch in anderen Regionen Talente fördern, die B. Braun in die nächste Dekade führen.

404-2

AUSBILDUNG UND STUDIUM

Auch die Qualifizierung von Nachwuchskräften ist für uns ein zentraler Bestandteil der Personalstrategie. B. Braun sieht es als Chance, junge Menschen mit modernen Ausbildungskonzepten für das Unternehmen zu begeistern. Wir ermöglichen ihnen eine Berufsausbildung und oft im Anschluss daran eine direkte Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis. Mit insgesamt 27 Ausbildungsberufen, von Mechatroniker*in, Fachinformatiker*in und Chemikant*in über Außenhandels- oder Industriekaufleute bis hin zum technischen Produktdesigner*in, stellt sich B. Braun bewusst breit auf. Neu hinzugekommen ist 2020 der Beruf „Elektroniker*in für Informations- und Systemtechnik“ – das zeigt, wie sich unser Angebot mit dem Weg der digitalen Transformation entwickelt.

404-2

Im Pandemiejahr 2020 standen auch Aus- und Weiterbildung vor besonderen Herausforderungen. Mit Homeoffice, Homeschooling und Sondereinsätzen konnten wir in Deutschland Ausbildungen in 27 Ausbildungsberufen (236 Absolvent*innen) und 14 dualen Studiengängen (105 Absolvent*innen) weiterführen. Auch in Brasilien, Frankreich, Malaysia, Polen, in der Schweiz und in Vietnam begleiten wir den Nachwuchs ins Berufsleben. In all diesen Ländern befanden sich 2020 1.110 (Vorjahr: 1.105) Personen in einer beruflichen Ausbildung. 360 junge Menschen

(Vorjahr: 384) beendeten erfolgreich ihre Ausbildung, und 289 (Vorjahr: 291) haben das Angebot zum Berufseinstieg bei B. Braun wahrgenommen.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Als Unternehmen im Gesundheitssektor tragen wir Verantwortung für unsere Kunden und die Patient*innen, aber auch für unsere Mitarbeiter*innen. Bei B. Braun verfolgen wir einen präventiven Ansatz, um Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen auf einem Minimum zu halten. In allen Geschäftsbereichen des Unternehmens wird Arbeitssicherheit durch Vorbildfunktion und Verantwortungsbereitschaft der Mitarbeitenden erreicht. Die B. Braun-Unfallzahlen sind im Berichtszeitraum insgesamt um rund 13 Prozent gesunken. Wir analysieren alle Unfälle, um die Ursache zu ermitteln und vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen. Rund 73 Prozent der Arbeitsunfälle sind auf persönliches Verhalten zurückzuführen und werden in regelmäßigen Sicherheitstrainings behandelt und ausgewertet. In den übrigen Fällen gab es technische und organisatorische Gründe, die wir durch konsequentes Arbeitsschutzmanagement in unseren Arbeitsabläufen abstellen.

403-9

403-5

403-1

403-6

Alle Mitarbeiter*innen erhalten regelmäßig, entsprechend ihrer Anstellung Trainings zu Arbeits- und Sicherheitsmaßnahmen, Erster Hilfe und zum Verhalten im Brandfall. Wir gestalten Arbeitsplätze ergonomisch sowie nach Möglichkeit geräuscharm und entwickeln Arbeitsschutzpläne, die unsere Sicherheitskultur stärken. Alle technischen Bereiche des Unternehmens müssen hohe gesetzliche und behördliche Anforderungen erfüllen. Diese werden bei B. Braun durch eigene Standards für den Gesundheits- und Arbeitsschutz erweitert und durch regelmäßige Audits überwacht. Um unsere Prozesse und Standards zum Gesundheits- und Arbeitsschutz zu vereinheitlichen und weiterzuentwickeln, setzt B. Braun auf die global anerkannten ISO-Standards. Mehr als 71 Prozent der Produktionsstandorte unserer Berichtsländer sind nach ISO 45001 (beziehungsweise nach OHSAS 18001/HSG65) zertifiziert. Unsere Standards gelten auch für Beschäftigte der Fremdfirmen, die an einem B. Braun-Standort arbeiten.

Auch der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter*innen nimmt einen hohen Stellenwert ein. Dabei haben wir im betrieblichen Gesundheits-



management nicht nur die physische, sondern auch die psychische Gesundheit im Blick. Im Zentrum steht ein breites Präventionsangebot mit einem ganzheitlichen Ansatz, das von medizinischer Vorsorge und dem Erhalt der körperlichen Leistungsfähigkeit über die psychische Gesundheit bis hin zu Ernährungstipps reicht. In Ländern mit weniger leistungsfähigen Gesundheitssystemen bieten wir Mitarbeiter*innen unter anderem medizinische Vorsorgeuntersuchungen, Ernährungsberatungen sowie Zahnuntersuchungen an.

Im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls ist neben der medizinischen Versorgung auch eine bestmögliche finanzielle Absicherung der Betroffenen wichtig. In vielen Berichtsländern profitieren Beschäftigte von einer Unfall- beziehungsweise Berufsunfähigkeits- beziehungsweise Invalidenversicherung, die die finanziellen Folgen nach einem Arbeits- oder Verkehrsunfall auffängt. Zudem bieten wir in Brasilien, Deutschland, Großbritannien, Indien, Malaysia, Spanien, Tschechien und Slowakei sowie den USA unseren Mitarbeiter*innen eine Lebens- und Einkommensversicherung an; in China, Frankreich, Großbritannien, Indien, Malaysia, Russland, in den USA und in Vietnam übernehmen wir einen Teil der Kosten für die Krankenversicherung. Sind Beschäftigte von einer längeren Erkrankung betroffen, unterstützt sie das Unternehmen nach ihrer Genesung bei der Wiedereingliederung in den beruflichen Alltag.

401-2

Die Coronapandemie stellte uns in 2020 vor die besondere Herausforderung, unsere Mitarbeiter*innen vor einer möglichen Infektion am Arbeitsplatz zu schützen und gleichzeitig als systemrelevantes Unternehmen der Gesundheitsversorgung die Produktions- und Lieferfähigkeit aufrecht zu erhalten. An allen Standorten wurden seit Beginn der Pandemie Krisenstäbe eingerichtet, die durch vorausschauendes Handeln stets den maximalen Schutz unserer Mitarbeiter*innen im Fokus hatten. Mit ständiger Erreichbarkeit eines Corona-Krisenteams gelang es uns, auf positive Corona-Meldungen und sogenannte Verdachtsfälle unmittelbar zu reagieren, um mögliche Infektionsketten schnellstens zu unterbrechen. Umfangreiche Aufklärungskampagnen auf allen Unternehmensebenen sowie die Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung und Desinfektionsmittel gehörten zu den umfangreichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes.

403-6



Gesellschaft

MANAGEMENTANSATZ

B. Braun setzt sich als Familienunternehmen über seine eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus langfristig als guter Bürger für die Gesellschaft ein. Dabei liegt der Fokus unserer Arbeit darauf, Wissen zu vermitteln, die Regionen zu fördern, in denen wir tätig sind, und Perspektiven für Generationen zu verbessern. Das Engagement reicht von Sachmitteln über finanzielle Unterstützung in Form von Sponsoring oder Spenden bis hin zu ehrenamtlichem Engagement unserer Mitarbeiter*innen.

SOZIALES ENGAGEMENT

Wir evaluieren unsere sozialen Projekte regelmäßig und prüfen dabei besonders, welche Vorteile unser Engagement für die jeweilige Zielgruppe bringt. Im Jahr 2020 förderten wir insgesamt 210 soziale Projekte in 34 Ländern. Dabei hatte die COVID-19-Pandemie entscheidende Auswirkungen auf unsere Arbeit. So konnte rund ein Drittel der Projekte vor Ort nicht wie geplant durchgeführt und nur zu Teilen durch virtuelle Formate ersetzt werden. Demgegenüber standen zahlreiche neue Aktivitäten von B. Braun zur Bekämpfung der Pandemie.

Perspektiven für Kinder

Seit 2004 schaffen wir unter dem Dach der Initiative „B. Braun for Children“ gute Lebensbedingungen und Perspektiven für Kinder. Im Jahr 2020 wurden an unseren Standorten weltweit 92 B. Braun for Children-Projekte umgesetzt, die rund 50.000 Kindern zugutekamen. Die Auswahl der Projekte erfolgt nach freier Entscheidung der jeweiligen Landesgesellschaften, da sie die Lage vor Ort kennen und Projekte gezielt steuern können. Unser Engagement in diese Aktivitäten koppeln wir an spezifische Kriterien:

- Das Projekt hat einen lokalen Bezug und verbessert die Lebens- oder Bildungssituation in einer Region.
- Das Projekt hilft Menschen, sich selbst zu helfen und B. Braun unterstützt die Projektverantwortlichen bei der Umsetzung ihrer Ziele.
- Die Unterstützung soll insbesondere auch kleineren regionalen Organisationen und Gruppen zugutekommen.
- Die Förderung soll nachhaltig wirken, das Projekt daher regelmäßig und längerfristig Unterstützung erfahren.
- Projektverantwortliche und B. Braun-Ansprechpartner*innen tauschen sich über den Fortschritt und Erfolg kontinuierlich aus.

Vermittlung von Wissen

Mit „Sharing Expertise“ folgen wir auch im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements dem Versprechen, Wissen zu teilen und gemeinsam neue Ideen zu entwickeln. Wir sind überzeugt davon, dass Bildung Men-



103-2

[B. Braun for Children](#)

schen dazu befähigt, selbstbewusst und selbstbestimmt durch das Leben zu gehen.

B. Braun Stiftung

Seit über 50 Jahren widmet sich die B. Braun-Stiftung der Förderung von Bildung und Erziehung, Wissenschaft und Forschung sowie dem öffentlichen Gesundheitswesen im Bereich der Humanmedizin. Sie wurde von den Unternehmern Otto und Dr. Bernd Braun 1966 gegründet. Mit eigenen Programmen, der Unterstützung von Forschungsprojekten und Veranstaltungen sowie der Bereitstellung von Fortbildungsstipendien für Mediziner*innen, Pflegenden, Apotheker*innen und Krankenhausmanager*innen fördert sie Menschen aus der Gesundheitswirtschaft und trägt so zur Gesundheitsverbesserung bei. Als moderne Stiftung der Medizin hat die B. Braun-Stiftung bis heute insgesamt rund 16.000 Förderungen mit einem Volumen von mehr als 18 Mio. Euro ausgelobt.

Otto Braun Fonds

Mit Stipendien fördert auch der Otto-Braun-Fonds in Deutschland den wissenschaftlichen Nachwuchs. Seit 1989 unterstützt B. Braun an der Universität Kassel mit seinem Fonds Doktoranden, die Forschungen mit Praxisbezug unternehmen. Ergänzt wird das Engagement durch die Finanzierung eines Fellowship-Förderprogramms, das einmal pro Jahr an Promotionsabsolvent*innen für herausragende anwendungsorientierte Forschungen vergeben wird. Seit Beginn der Kooperation konnten so über 300 Stipendiat*innen und Fellows unterstützt werden.



Ingenieur*innen gesucht

In Kenia und Senegal realisiert B. Braun seit 2018 Bildungsprojekte im Rahmen des Programms develoPPP.de, eine Initiative des Bundesministeriums für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (BMZ) – in Kooperation mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und anderen Medizintechnikunternehmen sowie wissenschaftlichen Partnern. Das Projektteam entwickelt einen Bachelorstudiengang für Angewandte biomedizinische Technik, stattet die Schulungsräume mit medizinischen Geräten aus und schult Dozent*innen. Seit Start des Studiengangs können 35 Student*innen in Senegal und 134 Student*innen in Kenia den praxisnahen Studiengang besuchen. In den nächsten Jahren wollen wir so gemeinsam medizinische Fachkräfte auf hohem Niveau ausbilden, um die Gesundheitsversorgung in den beiden Ländern nachhaltig zu verbessern.

Auch Asien steht im Fokus unserer Bildungsinitiativen: Im malaysischen Penang ist B. Braun Sponsor der „Penang International Science Fair“ seit ihrer Gründung im Jahr 2011. Mit über 60.000 Besucher*innen ist die Messe eine der größten Wissenschaftsmessen in Südostasien. Insbesondere Schüler*innen aus Hunderten Schulen in der Region lassen sich dort jährlich von Phänomenen der Naturwissenschaften, Technologie und

Mathematik begeistern. Im Jahr 2019 finanzierten wir zudem DNA-Lernkits für 1.500 Schüler*innen, denen in „DNA Fingerprinting“-Workshops genetische Kenntnisse vermittelt wurden. Mit den Workshops erreichten wir 10.000 Schüler*innen in drei Jahren und inspirierten sie zu einer Karriere im medizinischen Bereich.

Seit 2013 ist B. Braun Mitglied der „Wissensfabrik“, einem Netzwerk der deutschen Wirtschaft. Die Initiative mit 130 Unternehmen und Stiftungen entwickelt mit wissenschaftlichen Partnern Bildungsprojekte, um sie deutschlandweit in Kitas und Schulen umzusetzen. Dabei liegt der Fokus auf den MINT-Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technologie. Das Ziel: die Innovationskraft von morgen zu stärken.

Im Jahr 2020 konnten wir mit dem eigens für die Pandemiephase aufgesetzten virtuellen „B. Braun for Children Campus“, erstmals ein Online-Lernangebot für Kinder und Jugendliche weltweit anbieten, um ihnen die besondere Lernsituation in Zeiten des Coronavirus zu erleichtern, während ihre Eltern im Homeoffice arbeiten oder anderen Alltagspflichten nachgehen müssen. Rund 15.000 Kinder und Jugendliche nutzten seither unser Angebot, das in englischer und deutscher Sprache zur Verfügung steht.

Engagement in den Regionen

Wir identifizieren kontinuierlich Projekte in unseren Regionen, die benachteiligten Menschen Chancen auf ein besseres Leben geben. Durch persönliches und finanzielles Engagement sowie durch Sachspenden leisten wir langfristig – und wenn nötig auch akut – einen Beitrag zur Selbsthilfe der Betroffenen. Viele unserer Mitarbeiter*innen engagieren sich zudem regelmäßig mit Spenden oder persönlichem Einsatz für die Gesellschaft und werden dabei von B. Braun unterstützt.

Kranken Kindern helfen wir an unseren Standorten in Lateinamerika und Afrika: 2018 setzte sich B. Braun in Mexiko mit den Vereinen „Extiende Tu Mano A.C.“ und „Banco de Tapitas A.C.“ für die Krebsbehandlung von Kindern aus Familien mit niedrigem Einkommen ein. In den Jahren 2018 und 2019 unterstützten wir Kinder mit der Aktion „Súper día del niño“ (Supertag des Kindes). In Chile förderte B. Braun die pädagogische Entwicklung von Kindern mit Down-Syndrom, die soziale Ausgrenzung erfahren.

In Indien betreibt B. Braun eine „Mobile Medical Unit“ und hilft damit Menschen, die sich medizinische Behandlungen nicht leisten können. Das Fahrzeug ist seit April 2019 sechs Tage pro Woche unterwegs. Seitdem konnten 24.557 Menschen aus 12 Dörfern unweit von Bhiwadi behan-

B. Braun for Children Campus



Helfen, wo es kaum Hilfe gibt

delt werden. Während der Coronapandemie konnte unser Standort dort zudem mit der Ausgabe von 58.800 Hygiene-Sets den Familien vor Ort helfen.

Mit dem Projekt „Rest-Cent-Spende“ gaben B. Braun-Mitarbeiter*innen an den größten deutschen Standorten, in Großbritannien und Spanien freiwillig die „Rest-Cents“ ihres monatlichen Gehaltes für soziale Projekte. Gespendet haben wir 2019 für ein Projekt in Argentinien, das mehr als 50 Kindern aus hilfebedürftigen Familien eine warme Mahlzeit und ein Dach über dem Kopf bietet. Gefördert wurde auch das Projekt „Good Angels“ in Tschechien, das 50 Familien, die aufgrund einer schweren Erkrankung der Kinder in finanzielle Not geraten, finanziell unterstützt. 2020 erhielten der Sepsis Trust in Großbritannien die gesammelten Spenden zur Bekämpfung von Blutvergiftung und die Geburtsstation in Koudougou (Bukina Faso) für die Renovierung ihrer Kreissäle.

In den Jahren 2018 und 2019 initiierte B. Braun Malaysia Wohltätigkeitsläufe, an denen 1.254 Mitarbeiter*innen teilnahmen. Bei den Laufevents sammelten wir Spenden in Höhe von umgerechnet 130.000 Euro, die an drei Initiativen übergeben wurden: für krebskranke Kinder im „Mount Miriam Hospital“, für Kinder im „Limbs for Life Protheses Center“, die noch keine Prothesen besitzen, sowie für Menschen aus ländlichen Gebieten, die durch ein Fahrzeug der „Penang Free Mobile Clinic“ gesundheitlich versorgt werden.



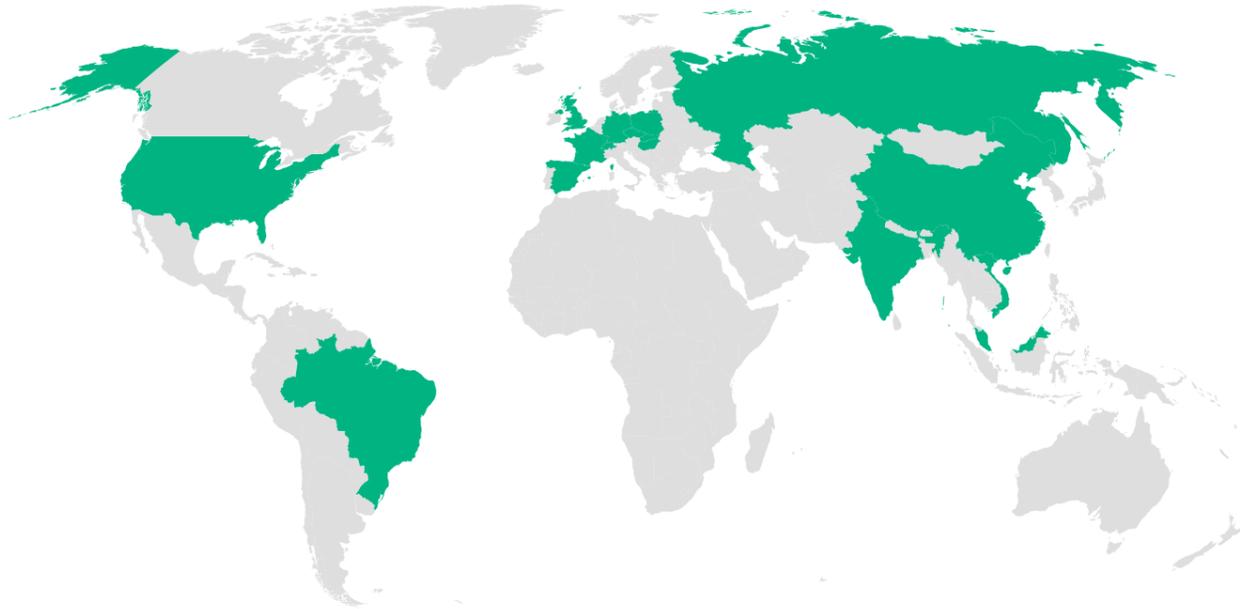
Insbesondere im Krisenjahr 2020 brachten sich B. Braun-Mitarbeiter*innen auf der ganzen Welt im Kampf gegen Corona ein. Sie zeigten ganz besonderen Einsatz und übernahmen Verantwortung auf der ganzen Welt. So unterstützten sie beispielsweise mit ganz individuellen Maßnahmen dort, wo Schutzausrüstung fehlte, es an Intensivbetten mangelte oder Pflegepersonal gebraucht wurde.

Bei Naturkatastrophen wie Erdbeben und Überschwemmungen setzt B. Braun nicht nur auf finanzielle und materielle Soforthilfen, sondern auf einen langfristigen Aufbau der betroffenen Regionen. Nach zwei schweren Erdbeben 2015 unterstützte B. Braun mit Mitarbeiterspenden das Projekt des Kinderhilfswerks „Global-Care“ für den Wiederaufbau einer Schule und der Übernahme von Schülerpartnerschaften. Im Mai 2018 wurde die Schule für 252 Kinder feierlich eröffnet. Zuletzt im Dezember 2020 konnte durch eine groß angelegte Spendenaktion der B. Braun-Mitarbeiter*innen Nothilfe nach der Explosion in Beirut (Libanon) in Zeiten von Corona geleistet werden.

Auch in Zukunft sehen wir in der Unterstützung von Projekten zur Vermittlung von Wissen, der Förderung der Regionen und der Verbesserung von Perspektiven den größten Mehrwert unseres Handelns für den gesellschaftlichen Fortschritt – und kommen damit unserem Ziel als Unternehmen ein weiteres Stück näher: die Gesundheit von Menschen auf der ganzen Welt zu schützen und zu verbessern.

[B. Braun-Mitarbeiter*innen:
Engagiert im Kampf
gegen Corona](#)

BERICHTSSTANDORTE



Land	Produktionsstandorte
Deutschland	Bad Arolsen Berggießhübel Berlin Glandorf Melsungen Reutlingen Tuttlingen
Malaysia	Penang
USA	Allentown, PA Daytona, FL Irvine, CA
Russland	Tver
Spanien	Jaén Madrid Rubí
Ungarn	Gyöngyös
Polen	Nowy Tomysl

Land	Produktionsstandorte
China	Suzhou Zibo
Frankreich	Chasseneuil Chaumont Nogent Saint-Jean-de-Luz Sarlat
Indien	Bhiwadi Chengalpet Hyderabad
Vietnam	Hanoi
Brasilien	São Gonçalo
Großbritannien	Sheffield
Schweiz	Crissier Escholzmatt Sempach
Tschechien und Slowakei	Kein Produktionsstandort

Alle Finanz- und Mitarbeiterkennzahlen werden landesbezogen und alle weiteren Kennzahlen standortbezogen berichtet.

INDEX GRI STANDARDS

Allgemeine Angaben

Angabe	Bezeichnung	Seite
102-1	Name der Organisation	7
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	7 f.
102-3	Hauptsitz der Organisation	7
102-4	Betriebsstätten	12, 50
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	15
102-6	Belieferte Märkte	7
102-7	Größe der Organisation	7
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	GB S. 45 f.
102-9	Lieferkette	23
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	21
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	1
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	10
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	7, 15
102-18	Führungsstruktur	14
102-35	Vergütungspolitik	GB S. 134 f.
102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	GB S. 134
102-41	Tarifverträge	39
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	12 f.
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	GB 138 ff.
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	13
102-47	Liste der wesentlichen Themen	13
102-48	Neudarstellung von Informationen	12
102-50	Berichtszeitraum	12
102-51	Datum des letzten Berichts	12
102-52	Berichtszyklus	12
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	54
102-55	GRI-Inhaltsindex	51

Managementansatz

Angabe	Bezeichnung	Seite
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	17, 25, 35, 45

Ökonomie

Angabe	Bezeichnung	Seite
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GB S. 66 f.
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	39
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	GB S. 50 ff.
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	31
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	15

Ökologie

Angabe	Bezeichnung	Seite
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	31
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	18
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	25 f.
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	26
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	27, 34
303-3	Wasserentnahme	27
303-4	Wasserrückführung	27
303-5	Wasserverbrauch	27
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	26, 33
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	27
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	28 f.
306-4	Transport von gefährlichem Abfall	30

Soziales

Angabe	Bezeichnung	Seite
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	35 f.
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	38 f., 43
401-3	Elternzeit	38
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	42
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	42
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	42 f.
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	42
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	41
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	41
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	40
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	36 f.
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	15

GB = Geschäftsbericht 2020
Dieser Bericht enthält Standardangaben aus den GRI-Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die Tabelle gibt einen Überblick der im Bericht angegebenen GRI-Kernaspekte.

PREISE & AUSZEICHNUNGEN

(AUSWAHL)

2018

Diabetes-App Siegel

Omnitest App®:
Diabetes Tagebuch-App
DiaDigital, Deutschland

German Design Award für Excellent Product Design

3D EinsteinVision®: Kameraköpfe
für die Endoskopische Laparoskopie,
Rat für Formgebung, Deutschland

Hanoi Key Industrial Products Award

Intrafix® IV Set: IV-Set für die
Anwendung von IV-Lösungen und
Arzneimitteln, Hanoi Department of
Industry and Trade, Vietnam

Investors in People Gold

Investors in People (IIP),
Großbritannien

2019

Business Excellence

European Chamber of Commerce
(EuroCham), Gala Dinner and Business
Awards, Vietnam

Diversity Challenge

Kategorie Große Unternehmen
(2. Platz), Charta der Vielfalt,
Deutschland

Excellent Working Place/ Healthy Working Place

Tochigi Labor Bureau, Japan

For a Better Future

Roma-Hungarian Association, Ungarn

Good Design Award für Excellent Product Design

B. Braun Wandspender für
Händedesinfektion,
The Chicago Athenaeum Museum
of Architecture and Design and
Metropolitan Arts Press Ltd., USA

Golden Merchant Award- Outstanding Foreign Firms

Golden Merchant Award, Taiwan

M&K Award im Bereich

Medizin & Technik

VascuFlex®Multi-LOC: Multi-Stent-
Delivery-System (3. Platz), Fachzeit-
schrift Management & Krankenhaus,
Deutschland

Red Dot Design Award für Excellent Product Design

Aesculap® SQ.line®: Orthopädisches
Instrumentenset, Red Dot Design
Award, Deutschland

Reputation Award für Best Innovative Product

Introcan Safety® Infusionsset,
El Monitor de Reputación Sanitario
(MRS), Spanien

2020

Best Companies to work for

Business Media
International (BMI),
HR Asia, Vietnam

Best Workplaces for Women

Great Place to Work-Certified
Institute, Indien

Deutschlands beste Arbeitgeber

Wochenmagazin Stern, Deutschland

Dream Company

to work for
World HRD Congress ET Now, Indien

iF Design Award

Aesculap® SQ.line®: Orthopädisches
Instrumentenset iF design, Deutschland

Red Dot Design Award für Excellent Product Design in Medical Devices and Technology

Aesculap® Aicon®: Containersystem
für die Sterilgutversorgung, Red Dot
Design Award, Deutschland

Top Arbeitgeber in Deutschland

Magazin Focus Business, Deutschland

Top Employers China

Top Employers Institute, China

GLOSSAR

Abfall

Alles, was der Besitzer entsorgt,
zu entsorgen beabsichtigt oder
entsorgen muss.

Abwasser

Aufbereitetes oder nicht aufbe-
reitetes Schmutzwasser, das
eingeleitet wird.

Audit

Bei einem Audit prüfen externe
(oder interne) Expert*innen, ob
bestimmte Gesetze, Verordnun-
gen und Richtlinien eingehalten
werden.

Aufbereitung zur Wiederver- wendung

Prüfung, Reinigung oder Instand-
setzung, durch die Produkte oder
Komponenten von Produkten, die
zu Abfall geworden sind, für er-
neute Verwendung für den glei-
chen, ursprünglich angedachten
Zweck aufbereitet werden.

CO₂-neutral

Bedeutet, dass ein bestimmter
Prozess keinen Einfluss auf die
CO₂-Konzentration der Atmo-
sphäre hat.

Eco Management and Audit Scheme (EMAS)

Wurde von der EU entwickelt
und ist Gemeinschaftssystem
aus Umweltmanagement und
Umweltbetriebsprüfung für Or-
ganisationen, die ihre Umwelt-
leistung verbessern wollen.

Entsorgung

Jedes Verfahren, das nicht der
Rückgewinnung dient, auch
dann nicht, wenn die sekundäre
Folge des Verfahrens die Rück-
gewinnung von Energie ist

Erneuerbare Energiequelle

Energiequelle, die in kurzem Zeit-
raum durch ökologische Kreis-
läufe oder landwirtschaftliche
Prozesse erneuert werden kann.

Gaswäscher

Verfahrenstechnischer Apparat,
in dem Gasstrom mit Flüssig-
keitsstrom in Kontakt gebracht
wird, um Bestandteile des
Gasstroms in Flüssigkeit aufzu-
nehmen.

Gefährlicher Abfall

Abfall, der mindestens eine der
in Anlage III des Basler Überein-
kommens enthaltenen Eigen-
schaften besitzt, oder gemäß
nationaler Gesetzgebung als
gefährlich eingestuft wird.

HSG65

Management-Standard der
Health and Safety Executive mit
Sitz England. Die Behörde regelt
mit Standards wesentliche
Bereiche des Arbeitsschutzes.

Internationale Arbeitsorgani- sation (ILO)

Sonderorganisation der
Vereinten Nationen, die soziale
Gerechtigkeit sowie Menschen-
und Arbeitsrechte fördert.

ISMS

Englische Abkürzung für „Ma-
nagementsystem für Informati-
onssicherheit“. Umfasst die
Aufstellung von Verfahren und
Regeln innerhalb einer Organi-
sation, um Informationssicherheit
dauerhaft zu definieren, steuern,
kontrollieren, aufrechterhalten
und fortlaufend verbessern zu
können.

ISO 9001

Int. Standard für Qualitätsma-
nagement der International Or-
ganization for Standardization
(ISO). Norm definiert Anfor-
derungen an Qualitätsmanage-
mentsystem zur Vorbeugung
bzw. Erkennung und Bewertung
von Risiken sowie Korrektur und
kontinuierlichen Verbesserung
der Leistung eines Unterneh-
mens.

ISO 14001

Int. Standard für Umweltma-
nagement der International Or-
ganization for Standardization
(ISO). Norm definiert Anfor-
derungen an Umweltmanagement-
system, mit dem Organisationen
ihre Umweltsleistung verbessern,
rechtliche und sonstige Ver-
pflichtungen erfüllen und
Umweltziele erreichen können.

ISO 45001

Int. Standard der International
Organization for Standardization

(ISO), der Anforderungen an ein
Arbeitsschutzmanagementsys-
tem sowie Anleitung zur Umset-
zung beschreibt.

ISO 50001

Int. Standard für Energie-
managementsysteme der
International Organization
for Standardization (ISO). Seit
August 2018 liegt revidierte
Fassung ISO 50001:2018 vor.
Norm setzt Rahmen, innerhalb
dessen individuelles Engage-
ment des Unternehmens bzw.
der Organisation erforderlich
ist.

ISO/IEC 27001

ISO 27001 ist int. Norm für
Informationssicherheit in priva-
ten, öffentlichen oder Gemein-
nützigen Organisationen.
Beschreibt Anforderungen
für das Einrichten, Realisieren,
Betreiben und Optimieren eines
dokumentierten Informations-
sicherheits-Managementsystems.

Lieferkette

Abfolge von Aktivitäten oder
Parteien zur Bereitstellung von
Produkten oder Dienstleistungen
für Organisation.

Müllverbrennung

Kontrollierte Verbrennung von
Abfall bei hohen Temperaturen.

Nicht erneuerbare

Energiequelle

Energiequelle, die nicht erneu-
ert, reproduziert oder in kurzem
Zeitraum durch ökologische
Kreisläufe oder landwirtschaft-
liche Prozesse angebaut oder
erzeugt werden kann.

OHSAS 18001

Kurzbezeichnung für Occu-
pational Health and Safety
Assessment Series. Norm, die
anerkannte Anforderungen
an ein Arbeitsschutzmanage-
mentsystem festlegt.

Recycling

Wiederaufbereitung von
Produkten oder Komponenten
von Produkten, die zu Abfall
geworden sind, um daraus
neue Materialien zu gewinnen.

Rückgewinnung

Jedes Verfahren, bei dem Pro-
dukte, Komponenten von Pro-
dukten oder Materialien, die zu
Abfall geworden sind, so aufbe-
reitet werden, dass sie anstelle
neuer Produkte, Komponenten
oder Materialien einen Zweck
erfüllen, der andernfalls von
diesen erfüllt worden wäre.

Wasserentnahme

Summe der Wassermenge, die
aus allen Quellen entnommen
und für beliebige Zwecke
innerhalb der Grenzen der Orga-
nisation während des Berichts-
zeitraums verwendet wird.

Wasserrückführung

Summe von Abwasser, ge-
brauchtem und ungebrauchtem
Wasser, das in Oberflächenwas-
ser, Grundwasser, Meerwasser
oder an Dritte geleitet wird und
für welches die Organisation
während des Berichtszeitraums
keine weitere Verwendung hat.

Wasserverbrauch

Summe von sämtlichem
Wasser, das entnommen und
in Produkte integriert, im
Rahmen der Produktion ver-
braucht, als Abfall generiert
wurde, verdampft oder verdu-
nstet ist oder von Menschen oder
Tieren konsumiert oder soweit
verschmutzt wurde, dass es von
anderen nicht mehr genutzt
werden kann und deshalb
während des Berichtszeitraums
nicht zurück in das Oberflä-
chenwasser, Grundwasser
oder Meerwasser geleitet oder
an Dritte weitergeleitet wurde.

Wiederverwertung

Bezieht sich auf Sammlung,
Wiederverwendung und Recy-
cling von Produkten und ihren
Verpackungsmaterialien am
Ende ihrer Nutzungsdauer.

IMPRESSUM

B. BRAUN SE

Carl-Braun-Straße 1
34212 Melsungen
Deutschland
Tel. (0 56 61) 71-0
www.bbraun.de
nachhaltigkeit@bbraun.com

WEITERE INFORMATIONEN

Corporate Sustainability:
Dr. Melanie Pooch
Vice President Corporate Strategy and
Strategic Projects

Corporate Communications:
Anne Katrin Wehrmann-Scherle
Vice President Public Relations

HERZLICHEN DANK

allen Kolleg*innen, die an der Entstehung des
Nachhaltigkeitsberichts 2020 mitgewirkt haben.
Dieser Bericht wird aus Nachhaltigkeitserwägungen
nur digital veröffentlicht.

Weitere Informationen zu Nachhaltigkeit bei
B. Braun unter www.bbraun.de/nachhaltigkeit