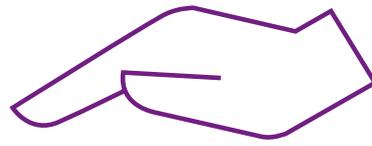
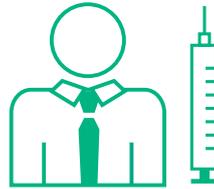
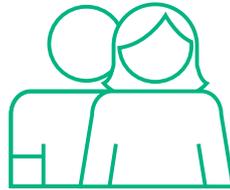
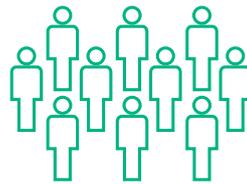
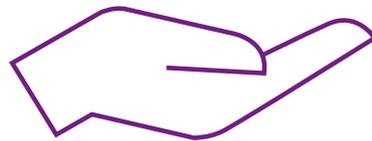


B. BRAUN | NACHHALTIGKEITSBERICHT | 2018



# VORWORT

Liebe Leserinnen,  
liebe Leser,



bei B. Braun füllen wir Nachhaltigkeit auf vielfältige Weise mit Leben. In diesem Bericht haben wir uns der Herausforderung gestellt, dies mit Fakten aus den vergangenen drei Jahren darzustellen, um einen Einblick in unser nachhaltiges Handeln zu geben.

Wir wollen mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten die Regionen, in denen wir tätig sind, fördern und dabei den Gegebenheiten und Notwendigkeiten vor Ort gerecht werden.

Im Sinne von „Sharing Expertise“ legen wir großen Wert auf Transparenz. Deshalb haben wir das Reporting ausgebaut und standardisieren es auch zunehmend international. Künftig werden wir noch einen Schritt weitergehen und unsere Nachhaltigkeitsdaten von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft analysieren lassen.

Dieser Bericht berücksichtigt im Wesentlichen Daten unserer mitarbeiterstärksten Landesgesellschaften, die 84% der Gesamtbelegschaft repräsentieren. In unseren Beispielen stellen wir Ihnen aber auch Initiativen aus kleineren Gesellschaften vor.

Die Vielfalt an Ideen unserer Mitarbeiter in 64 Ländern weltweit und die daraus entstehenden wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Maßnahmen sind ausdrücklich gewünscht. Alle gemeinsam folgen dabei einer Vision: die Gesundheit von Menschen auf der ganzen Welt zu schützen und zu verbessern.

Ich wünsche Ihnen eine informative und inspirierende Lektüre.

Prof. Dr. Heinz-Walter Große  
Vorsitzender des Vorstands

# INHALT

- 4 NACHHALTIGKEIT IM FAMILIENUNTERNEHMEN B. BRAUN
- 6 NACHHALTIGKEIT BEDEUTET FÜR MICH

## 10 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 11 Unser Unternehmen
- 17 Nachhaltigkeit im Wertschöpfungskreislauf
- 20 Reporting orientiert sich an GRI-Kennzahlen

ÖKONOMIE

## 24 UNSERE VERANTWORTUNG FÜR KUNDEN UND PRODUKTE

- 25 Sicherheit bedeutet Schutz vor Risiken
- 31 Ausgezeichnetes Produktdesign
- 31 Qualität ohne Kompromisse
- 34 Datenschutz schützt Menschen
- 35 Sicherheit in der digitalen Realität

ÖKOLOGIE

## 36 UNSERE VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT

- 37 Umweltmanagement und nachhaltige Gebäude
- 39 Produktion, Beschaffung und Logistik
- 42 Energie und Emissionen
- 45 Wassermanagement
- 46 Abfallmanagement

## 76 BERICHTSSTANDORTE

## 77 GRI-INDEX

## 78 MEILENSTEINE DER VERANTWORTUNG

## 50 VERANTWORTUNG FÜR UNSERE MITARBEITER

- 51 Beschäftigung und betriebliche Mitbestimmung
- 53 Beruf und Familie im Gleichgewicht
- 55 Diversität als Schlüssel zum Fortschritt
- 58 Botschafter für Ausbildung
- 61 Expertise erweitern
- 61 Die Gesundheit unserer Mitarbeiter schützen
- 63 Arbeitsplätze sicher gestalten
- 64 Agiles Arbeiten im Sinne von „Tasks and Teams“
- 65 Transparent und ethisch handeln
- 66 Für das Alter vorgesorgt

SOZIALES

## 68 UNSERE VERANTWORTUNG FÜR DIE GESELLSCHAFT

- 69 Vorbildhaftes Engagement
- 69 Wissen erweitern
- 72 Regionen stärken
- 72 Perspektiven schaffen

## IMPRESSUM

B. Braun Nachhaltigkeitsbericht 2018

Herausgeber B. Braun Melsungen AG, Carl-Braun-Straße 1, 34212 Melsungen, Tel. +49-(0) 56 61-71-0, E-Mail: [nachhaltigkeit@bbraun.com](mailto:nachhaltigkeit@bbraun.com)

Verantwortlich Dr. Bernadette Tillmanns-Estorf, Direktorin Corporate Communications und Corporate Human Resources • Reportingsystem WeSustain GmbH, Buxtehude  
Reportingorganisation Bianca Holpert, Jonathan Linker • Redaktion Larissa Katzmann, Holger Minning, Loreen Nennstiel, Josephine Plaum, Anne Katrin Wehrmann-Scherle  
Gestaltung Christine Zaengel • Agenturpartner muehlhausmoers corporate communications gmbh, Köln

Wir danken allen B. Braun-Mitarbeitern, die am Nachhaltigkeitsbericht mitgewirkt haben. • Die Fotorechte liegen bei der B. Braun Melsungen AG.  
Haftungsausschluss für Links Mit den Verlinkungen in diesem Bericht möchten wir die Transparenz erhöhen. Wir haben keinerlei Einfluss auf die Gestaltung und die Inhalte aller verlinkten Websites. • Männliche und weibliche Bezeichnungen In diesem Bericht benutzen wir zur Vereinfachung als Bezeichnung für Mitarbeiter und Kunden nur die männliche Form. Es sind selbstverständlich alle Geschlechter gemeint. • Digitaler Bericht Wir sind überzeugt davon, dass der nachhaltigste Bericht der ist, der nicht gedruckt wird. Daher wird dieser Nachhaltigkeitsbericht nur digital publiziert.

14 Berichtsländer  
decken

**84%**

der B. Braun-  
Gesamtbelegschaft ab



Wir investierten

**1.285**

Millionen Euro  
im Jahr 2017

Innerhalb von  
zwei Jahren  
reduzierten wir  
die Verwendung  
von Plastikfolien um

**12,1%**



**86%**

unserer Abfälle  
können  
wiederverwertet werden

**1.534**

junge Menschen  
haben 2017  
ihre Ausbildung  
mit B. Braun abgeschlossen

Unsere Mitarbeiterzahl  
wuchs seit 2015 um

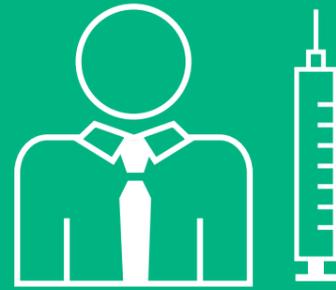
**10,5%**



Unser Portfolio  
umfasst

**18**

Therapiefelder und  
Indikationsgebiete



Seit

**2013**

läuft das Projekt  
„B. Braun for Safety“

NACHHALTIGKEIT IM FAMILIENUNTERNEHMEN B. BRAUN | Wir sind davon

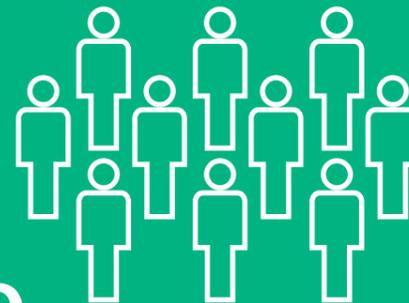
überzeugt, dass nachhaltiges Denken unser Unternehmen stärkt, Wachstum

fördert und einen entscheidenden Beitrag zur Unabhängigkeit von

B. Braun leistet. Nachhaltiges Handeln fördert die Zusammenarbeit mit

Kollegen, stärkt die Beziehungen zu Kunden, Partnern und zur Gesellschaft

und schafft so einen Mehrwert – ökonomisch, ökologisch und sozial.



**239**

soziale Projekte  
förderte B. Braun  
im Jahr 2017

Von den  
Projekten profitierten

**59.000**

Kinder und Jugendliche

Seit 179 Jahren ist es vor allem ein Ziel, das B. Braun täglich antreibt: die Gesundheit der Menschen zu schützen und zu verbessern – und das inzwischen weltweit. Nachhaltigkeit bildet dazu neben Innovation und Effizienz einen der zentralen Werte des Unternehmens. Darüber steht das Versprechen, im konstruktiven Dialog mit Kunden und Partnern unser Wissen und unsere Kenntnisse zu teilen – unser Leistungsversprechen Sharing Expertise.

So setzen wir uns gemeinsam mit medizinischem Fachpersonal, Ärzten, Patienten, Klinikmanagern und Gesundheitsbehörden mit Themen und Herausforderungen auf dem Gesundheitsmarkt auseinander, um sowohl Behandlungsqualität und Patientensicherheit zu erhöhen als auch den wirtschaftlichen Betrieb zu optimieren. Dafür entwickeln wir innovative Lösungen und richtungsgebende Standards, die den wachsenden Anforderungen des Gesundheitsmarktes gerecht werden und verbessern effizient interne und externe Prozesse.

Auch die Mitarbeiter von B. Braun leben dieses Versprechen in ihrem täglichen Handeln, indem sie neue Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit aktiv suchen und durch das gemeinsame Miteinander die bestmöglichen Lösungen finden. Nachhaltigkeit ist somit für uns nicht nur Selbstzweck, sie bildet die Grundlage für unser Tun: Wir sind überzeugt, dass nur ein nachhaltig handelndes Unternehmen, das Verantwortung für gegenwärtige und folgende Generationen übernimmt, auch in Zukunft wachsen kann.

# NACHHALTIGKEIT BEDEUTET FÜR MICH



» MARIA LAURA MURIAS | B. BRAUN ARGENTINIEN

Nachhaltigkeit bedeutet für mich, langfristig zu denken. Denn jede unserer Handlungen hat einen Einfluss. Mein Beitrag ist ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen; nicht nur an meinem Arbeitsplatz, sondern auch zu Hause. Ich versuche zum Beispiel, möglichst viel Papier zu recyceln, Sachen wiederzuverwenden und bewusst auf meine Energienutzung zu achten. Diese kleinen Dinge haben einen positiven Einfluss und zeigen auch meiner Tochter, wie einfach es ist, auf die Umwelt zu achten.

« GHAZAL SAJID | B. BRAUN PAKISTAN

Ich lebe in einem Land, das mit einer wachsenden Energiekrise kämpft. Häufig kommt es zu Stromausfällen in dem Ort, in dem ich lebe; Nachhaltigkeit ist hier vielmehr ein Muss, als nur eine „schöne Sache“. Für mich ist Nachhaltigkeit daher vor allem Ressourcenmanagement. Wir achten darauf, nur energieeffiziente Geräte zu verwenden und isolieren unsere Wände und Dächer, um uns vor Hitze zu schützen und Energie zu sparen.

Auch meinen Kindern gebe ich weiter, auf Ressourcen zu achten; zum Beispiel Geräte nicht unnötig laufen zu lassen oder das Licht und die Klimaanlage auszumachen, wenn sie den Raum verlassen. So hat auch meine Tochter heute schon eine klare Vorstellung von Recycling.

Nachhaltigkeit ist damit eine Art Lebensstil für uns, da wir auf unsere Ressourcen achten und sie wertschätzen. Diese Einstellung nehme ich dann ganz automatisch mit an meinen Arbeitsplatz.



« JULIA JERGER | B. BRAUN VEREINIGTE ARABISCHE EMIRATE

Nachhaltigkeit bedeutet für mich die Verpflichtung, unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren und unsere Umwelt für künftige Generationen zu erhalten. Ich lebe in Dubai – einer Großstadt, die schon selbst für eine enorme Verschwendung von Energie steht. Das macht es nicht gerade leichter, einen nachhaltigen Lebensstil zu führen.

Es ist eine Stadt, in der viel Geld in erneuerbare Energien investiert wird. Gleichzeitig bekomme ich im Supermarkt für jedes einzelne Lebensmittel eine neue Plastiktüte gereicht. Ich glaube daran, dass jeder Einzelne einen Unterschied ausmachen kann. Deshalb habe ich immer meine Stofftasche dabei, wenn ich einkaufen gehe. So brauche ich keine neue Plastiktüte.

Im Unternehmen versuchen wir, unsere Ressourcen zu schonen und benutzen daher nur Verpackungsmaterial, das uns vom Hauptsitz in Melsungen zur Verfügung gestellt wird. In fast 3½ Jahren mussten wir nie andere Materialien zukaufen.



» AUGIE LEDWABA | B. BRAUN SÜDAFRIKA

Nachhaltigkeit bedeutet für mich, das kontinuierliche Wachstum von B. Braun durch Forschung und Entwicklung sicherzustellen, damit wir zukünftiges Wachstum sichern und nachhaltige Arbeitsplätze bieten. Dazu gehört, dass wir Mitarbeiter und Produkte weiterentwickeln, neue Märkte erschließen und neue Kunden gewinnen. Wir müssen weiter voneinander lernen und gemäß unserer Philosophie „Sharing Expertise“ miteinander arbeiten, um nachhaltig zu agieren.



### RAÚL LAVÍN | B. BRAUN CHILE

Nachhaltigkeit ist unsere Art, unternehmerisch zu handeln und dabei unsere Umwelt, die Gesellschaft, Kunden, Patienten und Kollegen zu schützen und zu respektieren. In Santiago weisen wir beispielsweise in unseren Einführungsveranstaltungen auf die Werte des Unternehmens hin. In der Produktion prüft ein Team, wie wir Produktionsabfälle vermeiden, Verpackungsmaterial einsparen und recyceln sowie Transportwege minimieren können. In unserem Logistik-Zentrum nutzen wir zudem elektrische Flurförderzeuge. Zusätzlich setzen wir uns für soziale Einrichtungen in der Region ein: Innerhalb der letzten beiden Jahre haben wir verstärkt die Edudown Foundation unterstützt, welche Kinder mit Down-Syndrom schulische und soziale Hilfe anbietet, damit ihnen das Leben in der Gesellschaft leichter fällt.



### CATHERINE BAUTISTA | B. BRAUN PHILIPPINEN

Nachhaltig sind für mich ganz einfach die vielen kleinen Dinge, die ich tagtäglich tun kann, um unsere Welt zu einem besseren Ort zu machen. Da ist es für mich ein guter Zusatz, dass ich durch gelebte Nachhaltigkeit auch die Freundschaften zu meinen Kollegen stärken kann. So bringe ich jeden Tag, wie viele andere Kollegen auch, mein Frühstück in waschbaren Dosen mit. Dann teilen wir hausgemachtes Essen und tolle Gespräche. Außerdem bilde ich eine Fahrgemeinschaft mit anderen Kollegen, die in meiner Gegend wohnen. Dadurch sorgen wir dafür, dass weniger Autos auf den Straßen unterwegs sind. Das Reden und Lachen auf der Fahrt ist gemeinsam natürlich auch viel schöner. Mit solchen einfachen Maßnahmen können wir Abfall und Verschmutzung langfristig reduzieren. Ich wünsche mir, dass mehr Menschen nachhaltige Handlungen in ihren Alltag einbauen, so dass wir unsere Welt für künftige Generationen weiterhin bewahren können.



### ADRIÁN CONTRERAS | B. BRAUN MEXIKO

Nachhaltigkeit bedeutet für mich Balance - in meiner Umwelt und in der Gesellschaft, in der wir leben. Balance zwischen dem, was wir von unseren Familien, Freunden, Nachbarn, Kollegen, Partnern und natürlich unseren Kunden erhalten und wieder zurückgeben. Nachhaltigkeit ist das Gleichgewicht; der Punkt, an dem wir nebeneinander in Harmonie leben können. Bei B. Braun suchen wir nach dem Gleichgewicht, an dem wir weiterhin die Gesundheit von Menschen schützen und verbessern können und gleichzeitig das Verständnis dafür haben, dass wir nur ein Teil eines ökonomischen, sozialen und kulturellen Systems sind. In meinem Beruf achte ich sehr auf die natürlichen, ökonomischen und personellen Ressourcen, die wir beanspruchen. Dieses Denken nehme ich mit in meinen Alltag.

### SEBASTIAN DE LAZZERO | B. BRAUN RUMÄNIEN

Nachhaltigkeit ist das, was ich an meine Kinder weitergebe. Damit meine ich sowohl ihr Verhalten gegenüber unserer Umwelt als auch die Umwelt selbst. Nachhaltig zu arbeiten bedeutet, dass meine Kollegen und ich darauf achten, weniger zu drucken, Abfälle zu reduzieren sowie auf unseren Wasser- und Energieverbrauch zu achten. Privat achte ich darauf, dass meine Familie in einer grünen Umgebung lebt und dass meine Kinder den Wert von selbst gezogenen Erdbeeren oder Himbeeren kennen. Außerdem bringe ich ihnen die richtige Entsorgung von Abfall und die effiziente Nutzung verschiedener Geräte näher.





#### Afrika kommt!

Akofa Bart-Plange und Sheila Cristina Simbine waren 2017 Teilnehmerinnen der Initiative „Afrika kommt!“. Damit sind sie zwei der bisher sieben jungen Menschen aus Subsahara-Afrika, die die Chance zur Mitarbeit bei B. Braun nutzen. Die Initiative „Afrika kommt!“ wurde 2008 unter der Schirmherrschaft von Alt-Bundespräsident Horst Köhler gegründet; in der Folge schlossen sich viele Unternehmen der Initiative an. Mittlerweile bieten 19 DAX- und Familienunternehmen jungen Erwachsenen aus Afrika die Möglichkeit eines achtmonatigen Praktikums in einem deutschen Unternehmen sowie Intensivsprachkurse und Management-Lehrgänge. Nach ihrem Praktikum am Hauptsitz in Melsungen hilft Akofa dabei, neue Märkte für B. Braun in Westafrika zu erschließen; Sheila ist heute als Beraterin für B. Braun in Kenia und Tansania tätig.

## NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

### UNSER UNTERNEHMEN

B. Braun steht für Innovation, Effizienz und Nachhaltigkeit. Diese Werte machen uns zu dem, was wir sind – ein in die Zukunft gerichtetes, verlässliches und pflichtbewusstes 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 verbessern und zu schützen.

B. Braun ist eines der weltweit führenden Herstellerunternehmen von Medizintechnik- und Pharmaprodukten sowie Anbieter medizinischer Dienstleistungen. Das Unternehmen beschäftigte 2017 mehr als 61.000 Mitarbeiter in 64 Ländern und erreichte einen Umsatz von 6,79 Milliarden Euro. Erneut konnten wir damit unser angestrebtes Wachstumsziel von jährlich fünf bis sieben Prozent erreichen (Abbildung 1). Alle Regionen trugen gleichermaßen zu diesem Erfolg bei und entwickelten sich mit erfreulichen Umsatzsteigerungen (Abbildung 3).

G4-56

(GRI G4, Global Reporting Initiative Standard; Übersicht und Erklärung im Anhang, Seite 77)

G4-9

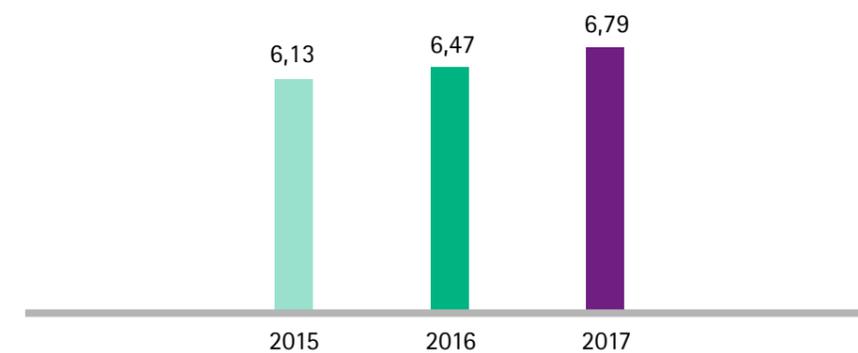


Abbildung 1

Umsatzentwicklung  
(in Mrd. Euro)

Das Portfolio von B. Braun umfasst 5.000 Produkte, die zu 95 Prozent in eigener Fertigung hergestellt werden. Wir verstehen uns als Systempartner und bündeln unser Angebot in 18 Therapiefeldern und Indikationsgebieten (Abbildung 2).

Wesentlicher Aspekt:  
Maßgeschneiderte  
Therapiesysteme  
(Ergebnis aus der B. Braun-  
Wesentlichkeitsanalyse;  
Überblick aller im Bericht  
genannten wesentlichen  
Aspekte auf Seite 23)

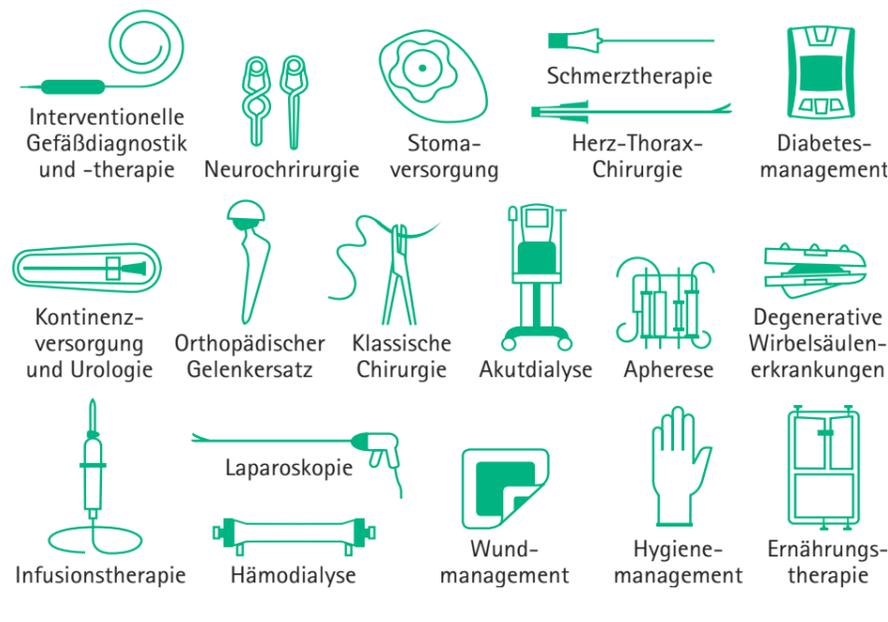
G4-8

Wesentlicher Aspekt:  
Hochwertige  
Gesundheitsversorgung

Wir wollen unsere Kunden bestmöglich und umfassend bedienen. Der Mehrwert für unsere Kunden entsteht durch das Zusammenspiel mehrerer B. Braun-Produkte und -Dienstleistungen. So entwickeln wir wirksame Lösungen für Kliniken, Arztpraxen, Apotheken, Pflege- und Rettungsdienste und für die häusliche Pflege sowie richtungsweisende Standards für den Gesundheitsbereich insgesamt. Dazu gehören 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 und Wundversorgung. Mit unseren Dienstleistungen und Beratungsangeboten verbessern wir die Prozesse in Kliniken, Dialysezentren und Arztpraxen, machen Abläufe sicherer und effizienter. Zudem hilft B. Braun Patienten und deren Familienangehörigen, sich auf die Pflege zu Hause vorzubereiten.

Abbildung 2

18 B. Braun-Therapiefelder und -Indikationsgebiete



G4-4

Die 18 Therapiefelder und Indikationsgebiete werden gemeinsam durch vier Sparten des Unternehmens betreut:

- B. Braun Hospital Care ist die erste Wahl für Produkte und Dienstleistungen zur bestmöglichen Versorgung von Patienten in den Bereichen Infusionstherapie, Ernährungstherapie und Schmerztherapie.
- B. Braun Aesculap ist der Experte für alle Behandlungskonzepte in Chirurgie, Orthopädie und interventioneller Gefäßmedizin.
- B. Braun Out Patient Market konzentriert sich auf die Versorgung von Patienten mit chronischen Erkrankungen außerhalb des Krankenhauses. Hier stehen die fünf Therapiefelder Hygiene, Diabetes, Kontinenzversorgung und Urologie, Stoma sowie Wundmanagement im Fokus.

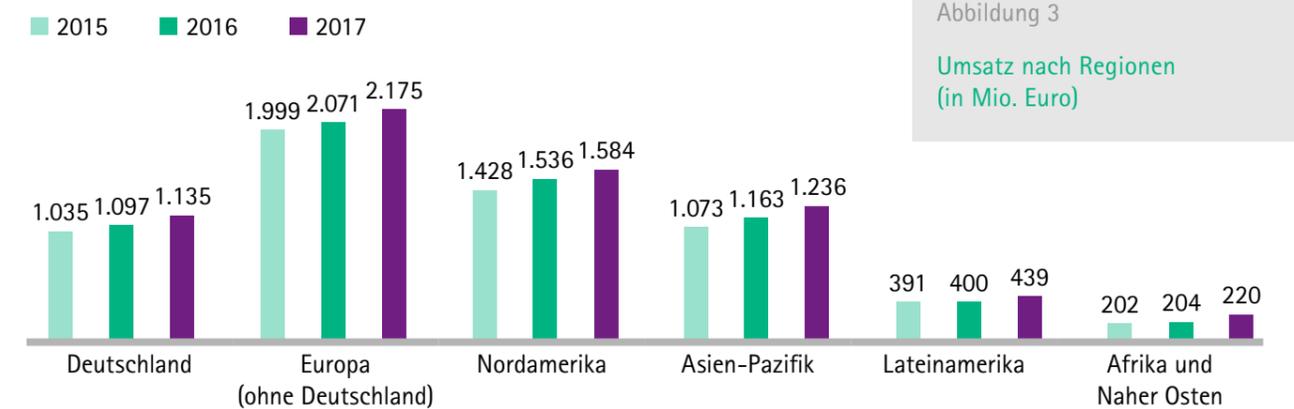


Abbildung 3  
Umsatz nach Regionen  
(in Mio. Euro)

- B. Braun Avitum ist einer der weltweit führenden Anbieter von Produkten und Dienstleistungen für Menschen mit chronischem und akutem Nierenversagen. Als Systempartner in der Dialyse ist B. Braun Avitum auf den drei Therapiefeldern Hämodialyse, Akutdialyse sowie Apherese aktiv.

Als Weiterbildungsforum richtet sich die Aesculap Akademie an medizinisches Fachpersonal und an alle, die sich beruflich für die Gesundheit der Menschen engagieren. Referenten und Teilnehmer werden mit einer vielfältigen Kursauswahl dabei unterstützt, ihr Wissen kontinuierlich zu erweitern, zu vertiefen und zu teilen. Jedes Jahr nutzen etwa 80.000 Teilnehmer weltweit das Weiterbildungsangebot der Aesculap Akademie. Das indikations- und therapiefeldbezogene Kursangebot basiert auf innovativen und interdisziplinären Kurskonzepten, die in allen Ländern mit einem hohen Qualitätsanspruch umgesetzt werden. Die Aesculap Akademie hat sich zunehmend als strategischer Partner von Kliniken und deren Simulationszentren etabliert und arbeitet erfolgreich mit renommierten, nationalen medizinischen Gesellschaften zusammen.

Wesentlicher Aspekt:  
Anwendertrainings

Die B. Braun Melsungen AG übernimmt neben der operativen Tätigkeit am Hauptsitz in Melsungen auch zentrale Funktionen für die gesamte Unternehmensgruppe. Neben der Leitung des Konzerns sind hier insbesondere das Konzernrechnungswesen und -controlling, das internationale Personalwesen, der Einkauf, die IT und Logistik, die Rechts- und Steuerabteilung, die Unternehmenskommunikation, das Konzern-Treasury sowie das Group Compliance Office angesiedelt. Die nicht börsennotierte Aktiengesellschaft befindet sich vollständig in Familienbesitz.

G4-3  
G4-5

Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung stellen die Organe der Gesellschaft dar. Die sieben Vorstandsmitglieder tragen durch ihre Steuerungsfunktion und jeweiligen Ressortzuständigkeiten gemeinsam mit den Mitarbeitern die Verantwortung für den Unternehmenserfolg. Der Aufsichtsrat mit seinen 16 Mitgliedern wird zur Hälfte von der Hauptversammlung des Unternehmens bestimmt, zur anderen Hälfte von den

G4-7  
G4-34

Wesentlicher Aspekt:  
Regeltreue (Compliance)

Wesentlicher Aspekt:  
Eigenständiges  
Familienunternehmen

Wesentlicher Aspekt:  
Unternehmenskultur

Wesentlicher Aspekt:  
Sharing Expertise

Arbeitnehmern gewählt. Um die Arbeit des Aufsichtsrats zu unterstützen, sind Ausschüsse eingerichtet: Der Personalausschuss beispielsweise behandelt unter anderem Fragen zu Vorstandsverträgen und -vergütungen. Der Prüfungsausschuss überwacht die internen Kontrollsysteme, das integrierte Compliance-Management-System, den Rechnungslegungsprozess sowie die Abschlussprüfung.

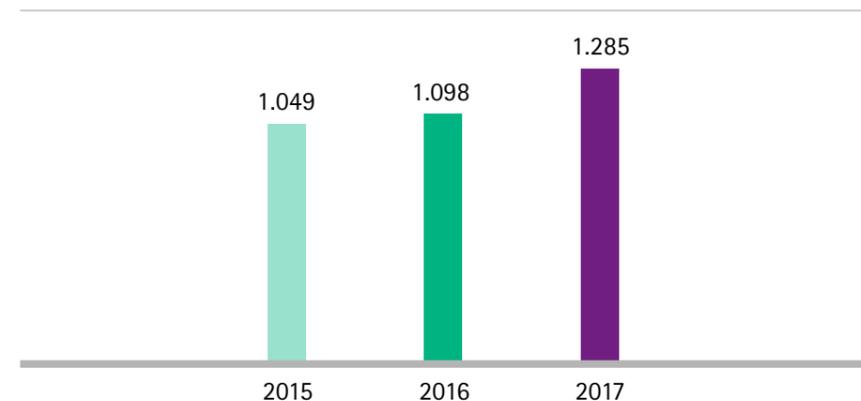
B. Braun ist das einzige Familienunternehmen unter den 20 weltweit größten Herstellern von Medizinprodukten. Unser Ziel ist es, auch in Zukunft eine geschlossene, unabhängige Familien-Aktiengesellschaft zu bleiben. Diesem Anspruch hat sich die Familie Braun langfristig verpflichtet: Prof. Dr. h. c. Ludwig Georg Braun, der das Unternehmen 34 Jahre lang führte, ist seit 2011 Vorsitzender des Aufsichtsrats. Barbara Braun-Lüdicke gehört seit 1992 dem Aufsichtsrat an. Die sechste Generation der Gründerfamilie besetzt führende Positionen an unterschiedlichen Standorten.

Für B. Braun als Familienunternehmen sind unternehmerische Unabhängigkeit und wirtschaftlicher Erfolg untrennbar mit Nachhaltigkeit verknüpft. Die ökonomische Dimension bildet zusammen mit der ökologischen und der sozialen Dimension unseren ganzheitlichen Corporate-Social-Responsibility-Ansatz und damit die Grundlage für ein zukunftsorientiertes Handeln, das die Interessen gegenwärtiger und kommender Generationen schützt.

„Gemeinsam wachsen“ ist der Leitgedanke unserer Konzernstrategie 2020, welche als wichtigste Ziele Systempartnerschaft, Profitabilität und Zusammenarbeit nennt. Diese Ziele werden in allen Sparten und Regionen verfolgt und durch Zentralbereiche und Stabsabteilungen unterstützt. Die Zusammenarbeit sowohl im Unternehmen als auch mit Patienten, Anwendern und Lieferanten ist durch Transparenz, Vertrauen und Wertschätzung geprägt. Gemeinsam zu wachsen bedeutet für uns auch, aus eigener Ertragskraft Zukunftsinvestitionen zu ermöglichen und damit unser langfristiges Bestehen zu sichern (Abbildung 4). Hierzu zählen Investitionen in verschiedenen Bereichen:

Abbildung 4

Investitionen in Finanz- und Sachanlagen sowie Forschung und Entwicklung (in Mio. Euro)



- Unsere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten umfassen alle 18 Therapiefelder des Konzerns. In den vergangenen Jahren wurden die Ausgaben in diesem Bereich stetig gesteigert, um die langfristige Zukunft des Unternehmens zu gewährleisten: Das Hauptaugenmerk der Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten bei B. Braun liegt darauf, die Patienten- und Anwendersicherheit zu erhöhen und Abläufe im medizinischen Bereich zu verbessern, zum Beispiel im Krankenhaus und in der Pflege.
- Centers of Excellence (CoE) bündeln jeweils für bestimmte Therapiefelder Forschung, Entwicklung, Produktion und Zulassung. Die einzelnen Abteilungen stehen in engem Austausch miteinander, wie zum Beispiel am CoE „Infection Control“ am Standort Sempach in der Schweiz (Beispielbox 1). Wesentliche CoE befinden sich außerdem in Melsungen (Deutschland), Tuttlingen (Deutschland), Boulogne (Frankreich), Penang (Malaysia), Rubí (Spanien) sowie in Allentown (USA). Diese dezentrale Struktur ermöglicht sowohl eine schnelle Reaktion auf Marktveränderungen als auch den Austausch von Wissen innerhalb kurzer Zeit.
- Die Erweiterung von Wissen und Technologien ist eng verknüpft mit dem Ausbau unserer Standorte. Kontinuierlich fließen finanzielle Mittel in Neubauten sowie bestehende Produktionsanlagen, in neue Produkte und Verfahrensweisen: In Rumänien planen wir einen neuen Standort für Produktion, Forschung und Entwicklung sowie Waren-distribution. Daneben investieren wir weiter in die deutschen Niederlassungen und in unsere großen Standorte in Malaysia, Spanien, Ungarn und in den USA.
- Mit gezielten Akquisitionen konnten wir uns zusätzliches Know-how und Marktanteile in strategisch wichtigen Geschäftsfeldern sichern. So wuchs das Netz unserer Dialysezentren durch Übernahmen weiter; weltweit versorgen wir heute über 29.000 Patienten in unseren 360 Dialyseeinrichtungen. In Südafrika übernahmen wir zudem 2016 eine Fertigung für Infusions- und Desinfektionslösungen. Durch den Erwerb von Anteilen an einem Produzenten von Folien in Italien konnten wir 2017 die Herstellung von Beuteln für Infusionslösungen ausbauen und verbessern.
- Die Projektarbeit mit Start-ups bietet nicht nur B. Braun, sondern auch den Gründern große Chancen: Mit unserem Accelerator-Programm bieten wir ausgewählten Start-ups maßgeschneiderte Unterstützung in Form von Know-how, Marktzugang und Finanzierung. Start-ups können zusätzlich die inspirierenden Projekträume und Werkstätten des „werk\_39“ in Tuttlingen nutzen. Ziel ist es, jeweils frühzeitig die vielversprechendsten Ideen auf Kundennachfrage und technische Machbarkeit hin zu prüfen und so einsatzfähige Lösungen zu entwickeln.

Wesentlicher Aspekt:  
Produktqualität und -sicherheit

Wesentlicher Aspekt:  
Innovation

G4-13

Wesentlicher Aspekt:  
Innovation



1 | Zertifikat für  
Center of Excellence in der Schweiz

EXPERTEN IN HYGIENE  
UND KLIMASCHUTZ

Im Center of Excellence (CoE) Infection Control im schweizerischen Sempach bündelt die B. Braun Medical AG ihre Expertise in den Bereichen Hygiene und Wundbehandlung. Die 150 Mitarbeiter arbeiten hier eng verknüpft zwischen den Bereichen Forschung, Entwicklung, Produktion und Zulassung, um Produkte für Krankenhäuser, ärztliche Praxen und die häusliche Pflege bereitzustellen. Innovative Neuentwicklungen und Verbesserungen sind genau auf die Bedürfnisse von Patienten und medizinischem Personal zugeschnitten.

Nachhaltigkeit und Schonung der natürlichen Ressourcen sind für das CoE ein wichtiges Thema. Darum arbeitet der seit 1999 nach ISO 14001 zertifizierte Standort Sempach kontinuierlich daran, die CO<sub>2</sub>-Bilanz sowie den Energie- und Wasserverbrauch pro Tonne produziertes Produkt zu optimieren. So haben wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen seit 2011 trotz stetigen Wachstums um 13 Prozent reduziert – ein wirksamer Beitrag im Rahmen der freiwilligen Selbstverpflichtung und Teilnahme am Programm der Energieagentur der Wirtschaft EnAW.

- B. Braun investiert in verschiedene Gründerfonds; beispielsweise in den High Tech Gründerfonds (HTGF), welcher Risikokapital für vielversprechende Technologieunternehmen bereitstellt. Aus diesem Investment ist die Partnerschaft von B. Braun mit WeSustain entstanden, einem Anbieter von Software für das betriebliche Nachhaltigkeitsmanagement. WeSustain war eines der ersten HTGF-Projekte, die von B. Braun unterstützt wurden, und dient unserem Unternehmen heute als globale Schnittstelle zur Sammlung aller Informationen und Daten, die dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht zugrunde liegen.

NACHHALTIGKEIT IM WERTSCHÖPFUNGSPROZESS

„Sharing Expertise“ ist unser Versprechen, Wissen und Kenntnisse zu Medizin und Gesundheit im Dialog mit unseren Partnern zu teilen, wirksam zu nutzen und konsequent auszubauen. Diesem Versprechen haben sich das Management, dessen Stabsabteilungen sowie unsere Mitarbeiter weltweit verpflichtet.

Wertschöpfung bei B. Braun ist ein sich fortwährend erneuernder Kreislauf. Die unterschiedlichen Unternehmensaktivitäten in Abbildung 5 leisten jeweils ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Die Kernaktivitäten sind im Einzelnen:

- Beschaffung: B. Braun verfügt über ein global ausgewogenes und lokal verankertes Lieferantennetzwerk, das durch langjährige Zusammenarbeit sowie gegenseitiges Vertrauen und offene Kommunikation gekennzeichnet ist. Wir wählen nur solche Lieferanten und Logistik-

Wesentlicher Aspekt:  
Sharing Expertise

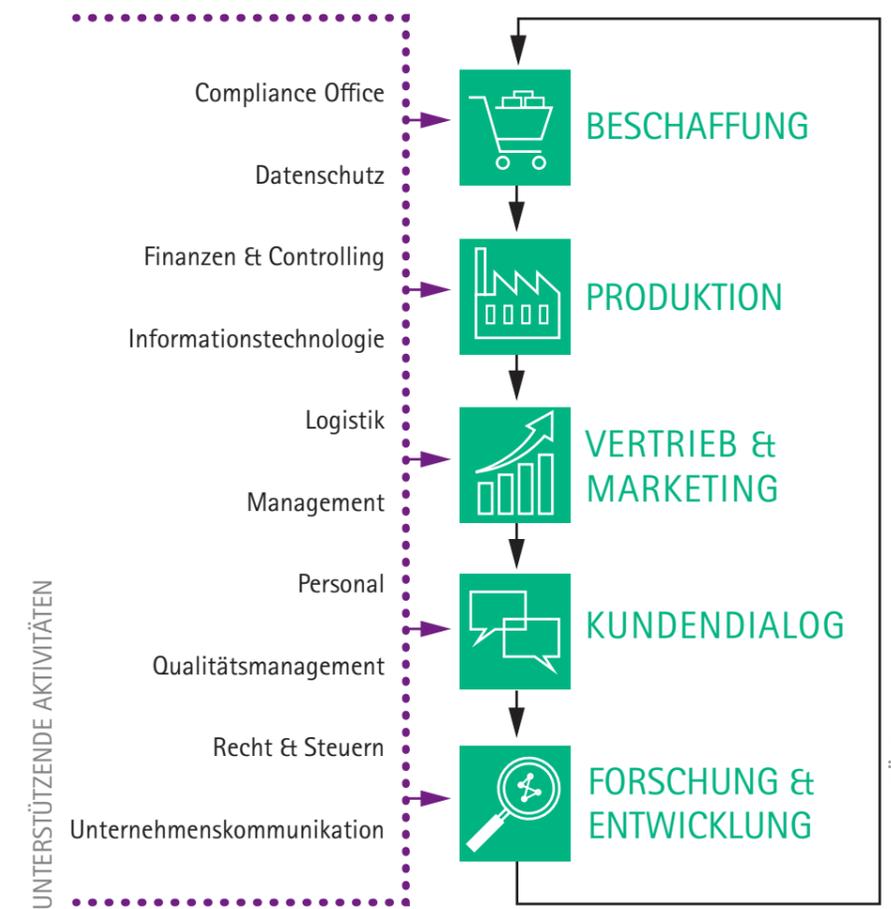


Abbildung 5  
B. Braun-Wertschöpfungs-  
kreislauf

## 2 | B. Braun Austria

## EXZELLENT ORGANISIERT

B. Braun Austria ist von der Quality Austria als „Exzellentes Unternehmen in Österreich“ ausgezeichnet worden. Seit 2015 orientiert sich die B. Braun-Tochter mit Blick auf die Strategieziele 2020 am Kriterienmodell der European Foundation for Quality Management (EFQM). Das Modell gibt einen guten Überblick über sämtliche Funktionen und Ergebnisse einer Organisation. Im Gegensatz zum ISO-System hinterfragt es zudem die einzelnen Prozesse. Ein guter Weg also, um die eigenen Prozesse einzuschätzen, Potenzial zu identifizieren – und das alles von einer neutralen externen Stelle, der Quality Austria, bewerten zu lassen.

Nach intensiven Vorbereitungen wurde die B. Braun Austria 2017 auf Anhieb in den Kreis der 18 „Exzellenten Unternehmen Österreichs“ aufgenommen. Die Jury sah vor allem Stärken bei Eigeninitiative, Engagement und Transparenz. Auch der gute Spirit im Unternehmen

und die hohe Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter waren Teil der positiven Bewertung. „Der Weg zur Exzellenz ist ein Marathon, kein Sprint“, sagt Manfred Mahrle, einer der beiden Geschäftsführer von B. Braun Austria. „Er betrifft das ganze Unternehmen und wird vom gesamten Management unserer Organisation getragen und unterstützt. Wichtig sind uns vor allem die Nachhaltigkeit der Ergebnisse und der Wille, etablierte Prozesse bewusst in Frage zu stellen sowie eine aktive Kommunikation auf allen Ebenen.“

B. Braun Austria ist nicht die erste Organisation, die im Konzern diesen Ansatz verwendet. B. Braun Avitum Ungarn wurde bereits 2007 nach EFQM bewertet und ist nach zehn Jahren ein fester Bestandteil der international exzellenten Unternehmen mit zahlreichen Qualitätsauszeichnungen national und international. Dieses Ziel hat sich auch die B. Braun Austria gesteckt.



dienstleister aus, die Energiemanagement-, Compliance- und andere Qualitätskriterien erfüllen.

- Produktion: Durch die besonderen Anforderungen im Gesundheitsmarkt sind eine sorgfältige Herstellung mit prozessbegleitenden Prüfungsschleifen und die einhergehende Einhaltung nationaler und internationaler Vorschriften zu Produktregistrierung, Produktionsvalidierung und Produktsicherheit unerlässlich.
- Marketing und Vertrieb: Integres Verhalten im Wettbewerb ist für uns Grundlage der Vermarktung unserer Produkte und Dienstleistungen. Daher fordern und vertreten wir einen fairen, legalen und freien Wettbewerb.
- Kundendialog: Im Zentrum unseres Wertschöpfungskreises steht „Sharing Expertise“. Im fortwährenden Dialog mit den Anwendern unserer Produkte und Dienstleistungen gewinnen wir neue Erkenntnisse und integrieren diese bei der Entwicklung innovativer Lösungen.
- Forschung und Entwicklung: Unsere Lösungen zielen darauf, die Qualität und Sicherheit im Gesundheitsbereich kontinuierlich zu erhöhen. Dabei ist es unsere besondere Kompetenz, die Anwenderfreundlichkeit bestehender Therapien zu steigern und Risiken zu minimieren.

Auch unsere unterstützenden Unternehmensaktivitäten sind nachhaltig angelegt. So bekennt sich das Management zu den Prinzipien einer verantwortungsvollen Unternehmens- und Mitarbeiterführung und sieht die Einhaltung der im jeweiligen Land geltenden Gesetze als Mindestanforderung und Ausgangspunkt für die stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Informationstechnologie unterstützt die Digitalisierung der Zusammenarbeit, Prozesse, Produkte und Dienstleistungen und schafft damit zukunftsgerichtete Werte für B. Braun. Der Bereich Finanzen und Controlling stellt ein ausgewogenes Finanzmanagement im Sinne des „ehrbaren Kaufmanns“ sicher. Die Unternehmenskommunikation informiert authentisch über B. Braun und sorgt damit für Transparenz zur Entwicklung des Unternehmens, zum Beispiel auch mit diesem Nachhaltigkeitsbericht. Alle Aktivitäten zusammen führen zu einer erhöhten Prozessqualität im Unternehmen, wie das Beispiel von B. Braun in Österreich zeigt (Beispielbox 2).

Wesentlicher Aspekt:  
Einhaltung von  
Menschenrechten

## REPORTING ORIENTIERT SICH AN GRI-KENNZAHLEN

**G4-29** Die vorliegende Publikation ist nach 2015 der zweite Nachhaltigkeitsbericht von B. Braun. Neben standardisierten Angaben nach den G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) enthält dieser Bericht Best-Practice-Beispiele, die das nachhaltige Handeln von B. Braun illustrieren. Die Daten dieses Berichts umfassen die Jahre 2015, 2016 und 2017.

**G4-28** In den vergangenen drei Jahren haben wir unser internationales Reporting-System weiter ausgebaut und ausgewählte GR-G4-Kennzahlen erhoben. Die GRI-Kennzahlenkürzel sind an den entsprechenden Berichtsstellen vermerkt und im Anhang in einem Kennzahlenverzeichnis erklärt.

**G4-23** Wir berichten schwerpunktmäßig aus den Ländern, in denen jeweils mindestens 1.000 B. Braun-Mitarbeiter beschäftigt sind. Ende 2017 traf dies auf 14 Länder zu, in denen rund 84 Prozent aller Mitarbeiter tätig waren. Mit diesem Bericht können wir heute schon nahezu vollständig Nachhaltigkeitskennzahlen aus elf dieser 14 Länder dokumentieren und abbilden (Tabelle 1).

**G4-6** Für die Zukunft planen wir, konsistente Daten aus immer mehr Standorten weltweit zu erheben, um sie im strategischen und operativen Geschäft zu verwerten.

Das neu eingeführte Datenmanagementsystem WeSustain macht unsere Aktivitäten noch transparenter. Mit Hilfe dieses Systems können wir Nachhaltigkeitsinformationen weltweit effizient und einheitlich erfassen und verarbeiten. Die beteiligten Fachbereiche von B. Braun profitieren damit von der zentralen Verwaltung internationaler Zahlen und den zahlreichen Monitoring-Möglichkeiten nicht-finanzieller Indikatoren.

Eine im Jahr 2015 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse identifizierte auf Basis einer Online-Umfrage die Nachhaltigkeitsaspekte, die für unsere Anspruchsgruppen besonders relevant sind. Mit einem wissenschaftlichen Modell und der B. Braun-Konzernstrategie 2020 definierten wir zunächst interne und externe Kreise, die Kunden, Mitarbeiter, Partner und gesellschaftliche Akteure repräsentieren (Tabelle 2). Im Anschluss priorisierten wir diese, sodass wir beispielsweise mehr Kunden in die Analyse einbezogen als etwa gesellschaftliche Akteure, da sie einen größeren Einfluss auf die B. Braun-Entwicklung haben.

G4-25

G4-26

Intern	Extern		
Mitarbeiter	Kunden	Zulieferer & Partner	Gesellschaft
Führungskräfte	Ärzte im Krankenhaus	Lieferanten	Politik
CSR-Experten	Niedergelassene Ärzte	Logistikdienstleister	Medien
Produktmanager	Pflegepersonal	Industriepartner	Regionen
Marketing & Sales	Patientengruppen	Aufsichtsbehörden	Wissenschaft & Bildungsträger
Forschung & Entwicklung	Einkäufer im Krankenhaus	Gewerkschaften	
Technische und kaufmännische Mitarbeiter	Dialysezentren		

Tabelle 2

B. Braun-Anspruchsgruppen

G4-24

Tabelle 1

Mitarbeiterstärkste Länder  
(31.12.2017)

G4-6

Land	Mitarbeiter	Prozentualer Anteil	Kernberichtsland
Deutschland	15.415	25,0	■
Malaysia	7.985	13,0	■
USA	7.074	11,5	■
Polen	2.721	4,4	■
Spanien	2.690	4,4	■
Russland	2.594	4,2	
Indien	2.301	3,7	■
China	2.063	3,3	■
Ungarn	2.022	3,3	■
Frankreich	2.008	3,3	■
Brasilien	1.450	2,4	
Vietnam	1.207	2,0	■
Großbritannien	1.186	1,9	■
Schweiz	1.033	1,7	
<b>Summe</b>	<b>51.749</b>	<b>84,0</b>	
Andere Länder	9.834	16,0	
<b>B. Braun-Konzern</b>	<b>61.583</b>	<b>100,0</b>	

Durch die Einbindung unserer Anspruchsgruppen in die Wesentlichkeitsanalyse können wir gezielter auf deren Bedürfnisse eingehen und steigern die Aussagekraft dieses Nachhaltigkeitsberichts. Zusätzlich erfüllen wir damit eine Schlüsselanforderung der GRI. Die Einstufung als „wesentlich“ muss dabei auf nachvollziehbare Weise vorgenommen oder bestätigt worden sein. Wesentlich bedeutet hier, dass Berichte vor allem solche Aspekte enthalten sollen, die für die nachhaltige Entwicklung eines Unternehmens maßgeblich sind.

**G4-18** Solche Aspekte umfassen wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Auswirkungen auch dann, wenn diese erst langfristigen Einfluss auf das Unternehmen haben werden.

Startpunkt der Analyse waren 72 potenziell wesentliche Aspekte, die sich aus den GRI-Richtlinien, Sektorempfehlungen für den Gesundheitsbereich und Wesentlichkeitsanalysen direkter Wettbewerber, Fachliteratur sowie aus der eigenen Konzernstrategie zusammensetzen. Diese Auswahl wurde in einer Fokusgruppe mit Mitarbeitern aus nachhaltigkeitsnahen Bereichen in einem mehrstufigen Prozess auf 37 Aspekte eingegrenzt. In einem zweiten Schritt bewerteten 40 Vertreter aller Anspruchsgruppen in einer Online-Umfrage die Aspekte hinsichtlich ihrer Relevanz für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens. Dabei schätzten sie nicht nur die Wichtigkeit der einzelnen Aspekte ein, sondern konnten ihre Bewertung auch begründen.

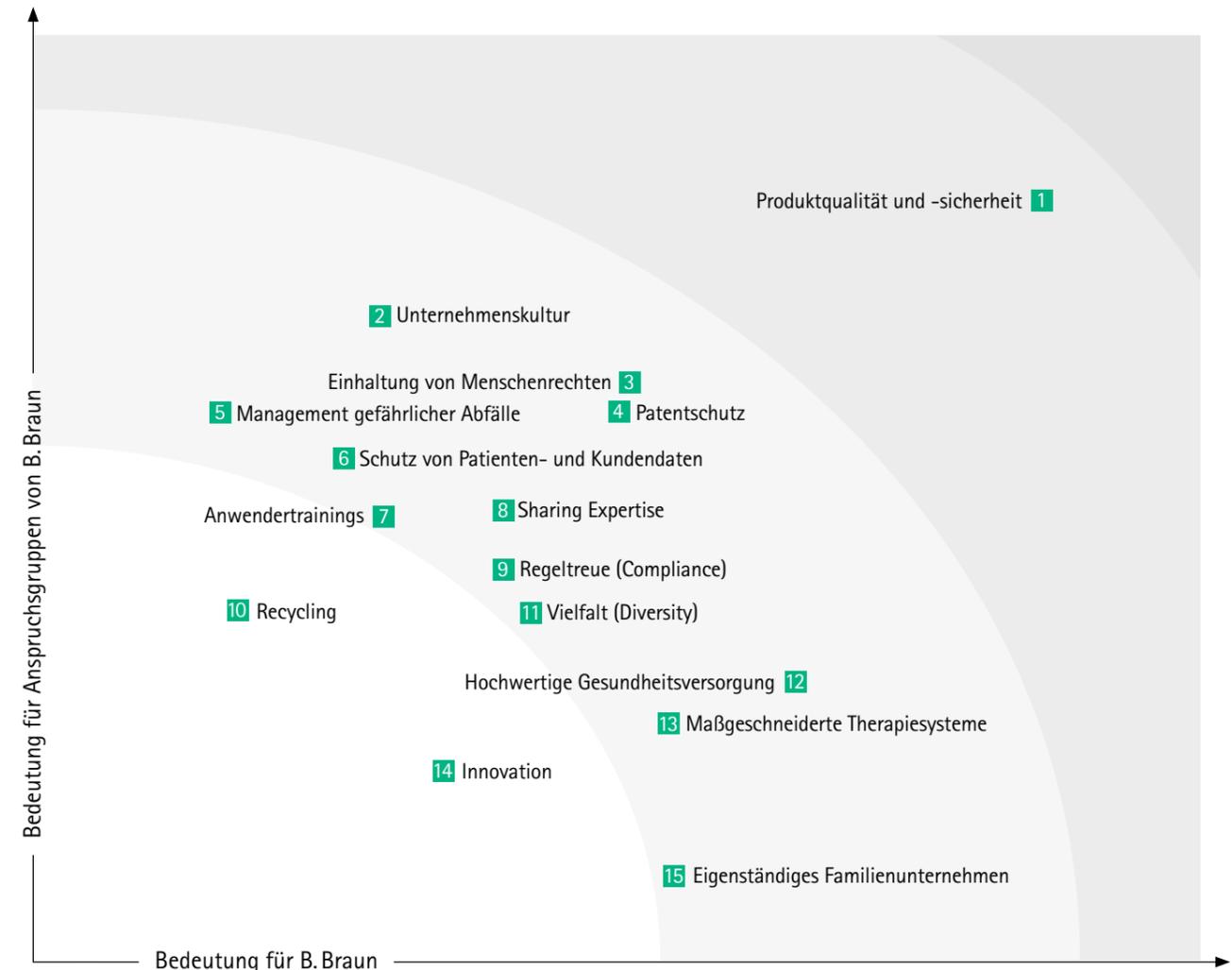
In der Auswertung ergaben sich insgesamt 15 relevante Nachhaltigkeitsaspekte, die von den Umfrageteilnehmern als relevant eingeschätzt wurden. Diese sind in der Matrix in Abbildung 6 dargestellt. Als besonders wesentlich für die nachhaltige Unternehmensentwicklung wurden sowohl von internen, als auch von externen Anspruchsgruppen folgende Aspekte bewertet: Produktqualität und -sicherheit, der Patentschutz, die Einhaltung von Menschenrechten, Regeltreue sowie Sharing Expertise – das Marken- und Leistungsversprechen von B. Braun.

Den Berichtsumfang zu diesen Themen haben wir – wo es aufgrund der Daten- und Informationslage möglich war – ausgebaut. Die entsprechenden Stellen sind mit dem Zusatz „Aspekt aus der Wesentlichkeitsanalyse“ markiert. Wir planen, die Wesentlichkeitsanalyse in regelmäßigen Abständen zu wiederholen und sichern so die Aussagefähigkeit des Nachhaltigkeitsreportings.

**G4-19**

Abbildung 6  
Relevanteste Nachhaltigkeitsaspekte gemäß Wesentlichkeitsanalyse  
G4-27

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>1   Produktqualität und -sicherheit</b><br/>Sichere, verträgliche und intuitiv handhabbare Produkte nach den alltäglichen Bedürfnissen von Ärzten, Pflegekräften und Patienten. Qualitätskontrollen, eindeutige Kennzeichnung, Sicherheit bei Transport und Lagerung sowie in IT-Systemen</p> <p><b>2   Unternehmenskultur</b><br/>Das Unternehmen und seine Mitarbeiter als Wertegemeinschaft, fußend auf der Historie als Familienunternehmen</p> <p><b>3   Einhaltung von Menschenrechten</b><br/>In allen B. Braun-Gesellschaften weltweit</p> <p><b>4   Patentschutz</b><br/>Schutz geistigen Eigentums für nachhaltiges Unternehmenswachstum und Verfolgung unsicherer Produktfälschungen zur Erhaltung des B. Braun-Qualitätsversprechens</p> <p><b>5   Management gefährlicher Abfälle</b><br/>Vermeidung oder Wiederverwertung gefährlicher und giftiger Substanzen, sichere Entsorgung von belasteten Reststoffen</p> <p><b>6   Schutz von Patienten- und Kundendaten</b><br/>Sicherheit bei der Digitalisierung und Vernetzung der Medizin: Erhebung von Daten nur begründet und mit Einverständnis, Speicherung und Verarbeitung in sicheren Systemen</p> <p><b>7   Anwendertrainings</b><br/>Schulung von Kunden für sichere Anwendungen und schonende Therapien mit B. Braun-Produkten und Dienstleistungen</p> | <p><b>8   Sharing Expertise</b><br/>Kontinuierlicher, konstruktiver Dialog mit Kaufentscheidern, Ärzten, Pflegekräften, Patienten und Wissenschaftlern</p> <p><b>9   Regeltreue (Compliance)</b><br/>Einhaltung und Überwachung korrekten sowie verlässlichen Handelns und fairen Wettbewerbs</p> <p><b>10   Recycling</b><br/>Vermeidung von Abfall, Wiederverwendung und Weiterverwertung von Rohstoffen und Produktionsabfällen</p> <p><b>11   Vielfalt (Diversity)</b><br/>Förderung von Vielfalt bei B. Braun und Integration aller Mitarbeiter, Eintreten gegen Diskriminierung gleich welcher Art</p> <p><b>12   Hochwertige Gesundheitsversorgung</b><br/>Unterstützung sicherer, hochwertiger und bezahlbarer Gesundheitsversorgung in allen Ländern der Welt</p> <p><b>13   Maßgeschneiderte Therapiesysteme</b><br/>Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen entsprechend individueller Anforderungen in einzelnen Therapiefeldern aus einer Hand</p> <p><b>14   Innovation</b><br/>Forschung und Entwicklung mit hohen ethischen Standards für nachhaltige Produkte, Dienstleistungen und Prozesse</p> <p><b>15   Eigenständiges Familienunternehmen</b><br/>Eigenständige Weiterentwicklung, Investitionen aus eigener Kraft mit hoher Eigenkapitalquote</p> |
|---|--|





# UNSERE VERANTWORTUNG FÜR KUNDEN UND PRODUKTE

## SICHERHEIT BEDEUTET SCHUTZ VOR RISIKEN

Ärzte, Pflegepersonal, Apotheker und Patienten – sie gehören zu den Zielgruppen von B. Braun und haben unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen. Das tiefe Verständnis dafür ist der grundlegende Antrieb für unser Handeln und spiegelt sich in unseren Systemlösungen wider. Damit sind die Produkte und Dienstleistungen von B. Braun das Ergebnis der Expertise des gesamten Unternehmens.

Unser Portfolio für die medizinische Versorgung wächst stetig. So leistet B. Braun einen wesentlichen Beitrag, um die Gesundheit von Menschen weltweit zu schützen und zu verbessern. Dabei steht die Sicherheit im Vordergrund. Neben Partnerschaft, Prozessoptimierung und Fortschritt charakterisiert sie die erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Kunden. Sicherheit hat verschiedene Facetten:

- Produktsicherheit: Das durchgängige und intuitive Produktdesign sowie zuverlässige Funktionen unterstützen die Anwender in ihrer täglichen Arbeit.
- Patientensicherheit: Die Produkte von B. Braun helfen dabei, Risiken und Komplikationen zu vermeiden. So erhöhen sie die Chancen auf Genesung und können den Krankenhausaufenthalt verkürzen.
- Anwendersicherheit: Produkte und Dienstleistungen von B. Braun reduzieren Risiken und gewährleisten den Schutz von Anwendern vor Verletzungen und Kontakt mit Wirkstoffen oder Krankheitserregern.
- Prozesssicherheit: B. Braun-Produkte und -Dienstleistungen verbessern Abläufe und Routinen, indem sie Arbeitsschritte in der Anwendung reduzieren und vereinfachen und dadurch Kosten einsparen.

Wir betrachten die verschiedenen Facetten von Sicherheit ganzheitlich und arbeiten an übergreifenden Lösungen. So verbessern wir Prozesse und

Wesentlicher Aspekt:  
Produktqualität und -sicherheit

Wesentlicher Aspekt:  
Sharing Expertise

### Medizintechnik, die ans Herz geht

Vor einigen Jahren erlitt Yasar Bolat einen Herzinfarkt. Danach war schnell klar – er würde eine Bypass-Operation brauchen. Im Vorgespräch am Universitätsklinikum Freiburg fragte der behandelnde Arzt auch nach seinem Arbeitgeber und seiner Tätigkeit: Bolat arbeitete insgesamt 37 Jahre in der Klemmenfertigung bei der B. Braun-Tochterfirma Aesculap AG in Tuttlingen. Daraufhin verließ der Arzt das Zimmer und kehrte mit fünf Herzklemmen zurück. „Meinen Sie solche?“, fragte er. Mit Kennerblick betrachtete Bolat die Klemmen, nahm eine in die Hand und erwiderte: „Diese habe ich gemacht!“ – „Und mit dieser werden Sie morgen operiert“, sagte der Arzt.

Zu den Risiken gehören mikrobielle Kontamination, Partikelkontamination, Stich- und Schnittverletzungen, DEHP-Belastung, Arzneimittelinkompatibilitäten, Medikationsfehler, Luftembolie und chemische Kontamination.

G4-PR1

erhöhen die Sicherheit für Anwender und Patienten. Im Resultat bedeutet das auch einen finanziellen Mehrwert für medizinische Einrichtungen.

Durch einen ganzheitlichen Ansatz entlang des gesamten Entwicklungsprozesses – von der ersten Idee bis zum Einsatz beim Patienten zu Hause oder im Klinikalltag – ermitteln wir im Dialog mit medizinischen Fachkräften und Patienten mögliche Risiken der Therapien. Wir bewerten diese und entwickeln Präventionsstrategien, um so Behandlungsqualität und Sicherheit erhöhen zu können. Mit einem strukturierten Risikomanagement verringern wir Gefahren und verbessern die Sicherheit im Gesundheitsbereich.

Dies zeigt konkret das Beispiel der Infusionstherapie im Krankenhaus. Dort sind medizinische Fachkräfte und Patienten verschiedenen Risiken ausgesetzt, deren Auswirkungen weitreichende Folgen haben können (Abbildung 7). Auch im chirurgischen Bereich gibt es potenzielle Risiken für Anwender und Patienten. Hier hat B. Braun fortschrittliche Sicherheitslösungen entwickelt: Aesculap® Safety Skalpelle, die durch speziell gehärteten Stahl eine hohe Schnittqualität haben, sind mit einem Klingenschutz ausgestattet und bieten bestmöglichen Schutz vor Schnittverletzungen. Die dritte Generation unseres 3-D-Kamerasystems EinsteinVision® für die endoskopische Laparoskopie verwendet einen speziellen Kameraalgorith-

Wesentliche Aspekte: Hochwertige Gesundheitsversorgung, Produktqualität und -sicherheit

Abbildung 7

Schutz vor Risiken in der Infusionstherapie

MEDIKATIONSFEHLER

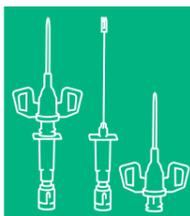
Im Krankenhaus kommen Medikationsfehler häufig vor – im Schnitt ist jeder Patient pro Tag einem Medikationsfehler ausgesetzt<sup>1</sup>



B. Braun stellt Infusionspumpen her, die Maximaldosen berechnen und durch die Alarmmanagement-Software Space OneView ergänzt werden; diese bietet rechnergestützt einen zentralen Überblick über alle angeschlossenen B. Braun-Infusionspumpen.

STICH- & SCHNITTVERLETZUNGEN

80.000 Krankenpfleger erkranken jährlich an HBV, HCV und HIV in Folge einer Nadelstichverletzung<sup>3</sup>



B. Braun wirkt dieser Gefährdung entgegen und stellt Kanülen wie Introcan Safety® und Venofix Safety® her, die einen integrierten, selbstauslösenden Sicherheitsmechanismus haben.

LUFTEMBOLIE

2-3 ml Luftzufuhr in den Blutkreislauf können tödlich enden<sup>2</sup>



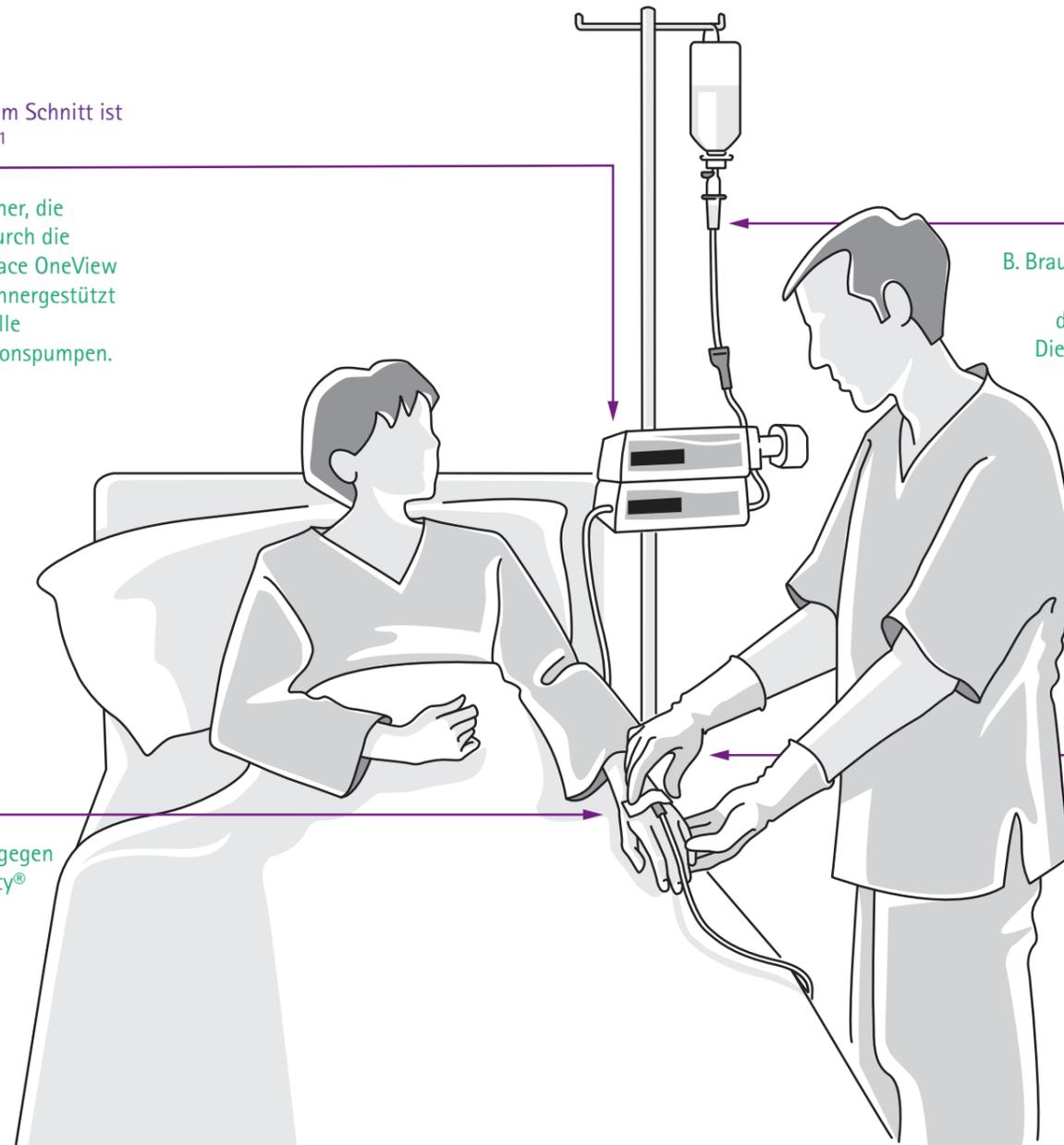
B. Braun verhindert mit der AirStop-Membran in mehreren Infusionssystemen das Eindringen von Luft in die Blutbahn. Die Luftalarmfunktion der Infusionspumpe schafft zusätzliche Sicherheit.

MIKROBIELLE INFEKTION

16 Millionen Menschen sterben jährlich in Folge von krankenhausbedingten Infektionen<sup>4</sup>



B. Braun stellt Präventionsprodukte zur (Hand-)Hygiene her, die zusammen mit anderen Maßnahmen dazu beitragen, Infektionen zu reduzieren.



<sup>1</sup> Wu, A. W., Pronovost, P., Morlock, L. (2006): ICU incident reporting systems. J Crit Care, 17(2), 86-94.  
<sup>2</sup> Ho, Anthony M.-H. (1999): Is emergency thoracotomy always the most appropriate immediate intervention for systemic air embolism after lung trauma? CHEST, 116(1), 234-237.  
<sup>3</sup> Prüss-Ustün, A., Rapiti, E., Hutin, Y. (2005): Estimation of the global burden of disease attributable to contaminated sharps injuries among health-care workers. Am J Ind Med, 48(6), 482-90.  
<sup>4</sup> TEDx Talks (3.3.2016): Adapt to adopt. TEDxPlaceDesNations. Abgerufen am 1.7.2018 von <https://www.youtube.com/watch?v=5tgH0uTqqcE>.

### 3 | Digitalisierung im Krankenhaus

#### SMART MIT SYSTEM

Der Klinikalltag der Zukunft ist digital. Das zeigen schon heute die B. Braun-Systemlösungen PN 360 zur parenteralen Ernährung und AutoCOMPLETE in der Infusionstherapie. Als ganzheitliche Konzepte mit Hardware und Software gewährleisten sie Sicherheit und Effizienz für einen einfachen Arbeitsfluss. PN 360 ermöglicht die exakte Dosierung von Groß- und Kleinstmengen mit einer automatischen Zusammenstellung der Komponenten je nach Patient und Krankheitsbild. AutoCOMPLETE unterstützt Pflegekräfte bei der Auswahl von Typ und Menge der Infusion sowie im weiteren Verlauf der Anwendung. Dies geschieht zum Beispiel durch Dokumentation und Analyse der Medikationsdaten und eine Alarmfunktion für mobile Geräte.



Beide Systeme werden ergänzt durch eine Barcode-Scan-Funktion, mit der Patient, Medikament oder Nährstofflösung sowie die entsprechende Pumpe erkannt werden. Die digitale Lösung eröffnet Möglichkeiten, Prozesse im Krankenhaus so zu vereinfachen, dass Pflegekräfte die notwendigen Informationen nur noch verifizieren müssen und mehrere Arbeitsschritte mithilfe des Systems zentral steuern können.

mus, der die Sicht des Operators beim laparoskopischen Arbeiten verbessert und dadurch die Patientensicherheit erhöht. Mit dem SteriSCAN bietet Aesculap vor Ort eine Analyse des Sterilgutkreislaufes an, auf deren Grundlage Handlungsempfehlungen zur sicheren Aufbereitung von Medizinprodukten gegeben werden.

In der Ernährungstherapie ist es das Ziel, den Ernährungszustand des Patienten zu erhalten oder zu verbessern sowie Mangelernährung und Nährstoffdefizite zu vermeiden. Unser Software-Tool Easy-Comp unterstützt vor allem Krankenhausapotheker dabei, einzelne Ernährungskomponenten im richtigen Verhältnis zusammenzustellen. Auch in anderen Prozessen der Ernährungstherapie unterstützen digitale Systeme die Sicherheit (Beispielbox 3).

Patientensicherheit spielt eine herausragende Rolle im Bereich der Dialysebehandlungen, die meist mehrmals wöchentlich über mehrere

Wesentlicher Aspekt:  
Maßgeschneiderte  
Therapiesysteme

Wesentlicher Aspekt:  
Produktqualität und -sicherheit

Stunden stattfindet. Deshalb gelten in unseren Dialysezentren strengste Vorschriften, die sowohl Hygiene als auch Qualitätssicherung umfassen. Über ein online-basiertes, zentral vernetztes Berichtssystem dokumentieren wir jede Nebenwirkung und jeden medizinisch relevanten Vorfall, der im Anschluss von einem Expertenteam ausgewertet wird.

In den vergangenen Jahren haben wir Schulungen zur Risikoprävention, weiterführendes Informationsmaterial und digitale Kommunikationsplattformen entwickelt. Unsere Online-Plattform zum Thema Sicherheit

Wesentlicher Aspekt:  
Anwendertrainings

### 4 | Trainingsprogramm in Vietnam

#### KNOW-HOW SCHÜTZT VOR NADELSTICHVERLETZUNGEN

Neue Lösungen zu entwickeln beinhaltet vor allem das Reduzieren potenzieller Risiken. Nadelstichverletzungen zählen weltweit weiterhin zu den größten Gesundheitsrisiken für medizinisches Personal. So besteht bei einer Nadelstichverletzung ein sechs bis 30-prozentiges Risiko, sich mit dem Hepatitis-B-Virus zu infizieren und ein drei- bis zehnprozentiges Risiko einer Hepatitis-C-Infektion. In vielen Ländern, wie zum Beispiel Vietnam, sind Standards für die sichere Infusionstherapie noch nicht oder nur unzureichend etabliert.

B. Braun Vietnam startete im Sommer 2014 ein dreijähriges Trainingsprogramm in der intravenösen Therapie. Die Partner sind die Deutsche

Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) sowie die Administration of Medical Services (AMS), eine Behörde des vietnamesischen Gesundheitsministeriums. Ziel dieses Public Private Partnership (PPP)-Programms ist es, Nadelstichverletzungen zu verhindern und eine schnelle Genesung der Patienten zu gewährleisten. Derzeit sind über die Aesculap Akademie 51 Kurse geplant, in denen 2.250 Pflegekräfte umfassend geschult werden. Die Ausbildung ist ein wichtiger Bestandteil der B. Braun-Strategie, um die Gesundheit von medizinischen Fachkräften und Patienten zu schützen.



[www.bbraunforsafety.com](http://www.bbraunforsafety.com)

G4-PR5

richtet sich an Fachpersonal in der Patientenversorgung und gibt unter anderem einen Überblick über typische Risiken der Infusionstherapie. Unsere Analysen zur Kundenzufriedenheit enthalten ebenfalls Fragen zu sicherheitsrelevanten Themen wie etwa dem Handling der B. Braun-Produkte. Die Ergebnisse geben uns Impulse für die Weiterentwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen.

G4-16

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 in Europa. In gemeinsamen Projekten schärfen wir das Bewusstsein für Risiken und tragen langfristig zu einer sicheren und qualitativ hochwertigen Patientenversorgung bei. Im Rahmen der Private Organisation for Patient Safety (POPS) der Weltgesundheitsorganisation WHO setzen wir uns für Verbesserungen in der Handhygiene ein. Dadurch können wir therapieverbundene Infektionen verringern und das Bewusstsein für die Wichtigkeit der Handhygiene weltweit erhöhen. Zudem kooperieren wir seit vielen Jahren erfolgreich mit der GIZ und den Gesundheitsministerien verschiedener Länder, um Risiken zu reduzieren (Beispielbox 4).

Tabelle 3

Ausgezeichnetes  
Produkt design

Jahr	Produkt	Kategorie	Preis
2015	ERGOPERIO	Dental-Instrumentenlinie für die Parodontologie	Industry Forum Design Award
2015	Venofix® Safety	Venenpunktionsbesteck mit Sicherheitsmechanismus	German Design Award
2016	Cyto-Set®	Geschlossenes Infusionssystem für die nadelfreie Zubereitung und Applikation von Zytostatika	German Design Award
2016	ELAN 4	Motorensystem für die Neuro- und Wirbelsäulenchirurgie	Industry Forum Design Award
2016	Introcan Safety® 3	Sicherheitsvenenverweilkanüle	German Design Award
2016	Omnitest® 5	Blutzuckermessgerät	Good Design Award
2017	3D EinsteinVision®3.0 und 2D SmartVue® Kameraköpfe	Kameraköpfe für die endoskopische Laparoskopie	Red Dot Award
2017	Cyto-Set®	Geschlossenes Infusionssystem für die nadelfreie Zubereitung und Applikation von Zytostatika	Industry Forum Design Award
2017	Introcan Safety® 3	Sicherheitsvenenverweilkanüle	Industry Forum Design Award
2017	Venofix® Safety	Venenpunktionsbesteck mit Sicherheitsmechanismus	Industry Forum Design Award

B. Braun arbeitet aktiv in den Branchenverbänden BVMed (Bundesverband Medizintechnologie e.V.) und MedTech Europe an neuen medizinischen Standards und Regularien unter anderem zum Thema Sicherheit. So ist das B. Braun-Vorstandsmitglied Dr. Meinrad Lukan BVMed-Vorsitzender und engagiert sich als Mitglied im Executive Committee von MedTech Europe.

[www.bvmed.de](http://www.bvmed.de)

[www.medtecheurope.org](http://www.medtecheurope.org)

#### AUSGEZEICHNETES PRODUKTDESIGN

Als Bestandteil unserer Kunden- und Produktverantwortung verbessern wir stetig das Design unserer Produkte und Verpackungen: Gut sichtbare Farbcodes harmonisieren und symbolisieren die Größe des Produkts oder zeigen an, aus welchem Material es gefertigt ist. Spezielle Label 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.

Jahr	Produkt	Kategorie
2015	Cyto-Set®	Geschlossenes Infusionssystem für die nadelfreie Zubereitung und Applikation von Zytostatika
2016	Diveen®	Medizinprodukt zur verbesserten Kontinenzkontrolle bei Frauen
2017	3D EinsteinVision®3.0	Kameraköpfe für die endoskopische Laparoskopie mit dreidimensionaler Tiefenwahrnehmung

Tabelle 4

Gewinner des internen  
B. Braun-Innovation Award

In den Jahren 2015, 2016 und 2017 haben wir mit unseren Produkten renommierte Design Awards gewonnen: den Industry Forum Design Award, den German Design Award, den Red Dot Award und den Good Design Award (Tabelle 3). Intern zeichnet B. Braun jährlich mit dem Innovation Award für „Bestes Produktdesign“ herausragende Ideen aus, die die Handhabung der Produkte erleichtern und eine sichere und effiziente Therapie ermöglichen (Tabelle 4).

Wesentlicher Aspekt:  
Innovation

#### QUALITÄT OHNE KOMPROMISSE

Das Qualitätsmanagement ist ein mehrstufiger Prozess, der bei B. Braun internationalen Material- und Produktstandards folgt – von der Entwicklung über die Produktion bis zur Anwendung unserer Arzneimittel und Medizinprodukte. Dazu kommen Standards für Qualitätssysteme, Umweltschutz und Arbeitssicherheit, die bei B. Braun in einem integrierten Managementsystem kontrolliert werden. Neue oder geänderte gesetzliche Anforderungen und Standards werden im Rahmen bereichsübergreifender Projekte umgesetzt und in das System integriert.

**G4-PR2** B. Braun stellt sicher, dass nationale und internationale Anforderungen an die Qualität von Produkten und Dienstleistungen im Gesundheitsbereich eingehalten werden. Mit unserem webbasierten Qualitätsmanagement-System gewährleisten wir, dass alle Standorte im Produktionsnetzwerk nach den gleichen Prinzipien arbeiten und die regulatorischen Anforderungen der Zielmärkte erfüllen (Beispielbox 5).

## 5 | Neues Werk für Injektionslösungen in Indonesien

### REGELN FÜR SICHERHEIT UND QUALITÄT

Sichere Produkte und verlässliche Qualität für unsere Kunden weltweit – dafür nutzen wir beim Bau und Betrieb neuer Werke die Richtlinien der „Good Manufacturing Practice“ (GMP). Das Regelwerk umfasst Standards für Produktionsstätten von Arzneimitteln. Es wird unter anderem von der Europäischen Kommission und der Food and Drug Administration (FDA) in den USA erstellt und laufend überarbeitet. Die Qualitätskriterien der GMP beinhalten Vorgaben für Räumlichkeiten, die Herstellungsprozesse und -inhalte, Hygiene und Kontrollen, Lagerung und Transport sowie die Qualifikation von Mitarbeitern.

In West-Java, nahe der Stadt Karawang, hat B. Braun ein neues Werk für großvolumige Injektionslösungen für den indonesischen Markt gebaut. Seit 2017 arbeiten bis zu 200 Mitarbeiter an diesem modernen Standort, der nach Standards der GMP betrieben wird und seit Anfang 2018 von der Indonesian Food and Drug Administration zugelassen wurde. Ein GMP-konformes Qualitätsmanagementsystem überwacht die Einhaltung sämtlicher Anforderungen. Über die Richtlinien der GMP hinaus erfüllt B. Braun weitreichende Auflagen für Umweltschutz, Barrierefreiheit, Brandschutz, Energieeffizienz und Recycling.



Land der Produktion	Ausgewählte Landesregularien, die künftig in der MDSAP gebündelt werden			
	Japan	Brasilien	Kanada	USA
Deutschland	■	■	■	■
Malaysia	■	■	■	■
USA				■
Ungarn	■	■	■	■
Frankreich		■	■	■
Brasilien		■		
Vietnam	■		■	
Schweiz	■	■	■	■

Auf Basis nationaler Richtlinien zur Qualitätssicherung erstellten Regulatorien die „Medical Device Single Audit Program“ (MDSAP), das eine global einheitliche Zertifizierung des Qualitätsmanagements in der Medizintechnik verfolgt. Tabelle 5 gibt einen Überblick über wichtige nationale Richtlinien in Japan, Brasilien, USA und Kanada und welche B. Braun-Gesellschaften diese als Exporteur von Medizinprodukten erfüllen. Schon heute deckt B. Braun die künftigen Anforderungen der MDSAP weitgehend ab. Wir erfüllen zudem die Kriterien der ISO 9001 und ISO 13485, die ein Qualitätsmanagementsystem für Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Medizinprodukten beschreiben (Tabelle 6).

Die neue Europäische Verordnung für Medizinprodukte – die Medical Device Regulation – ist im Mai 2017 in Kraft getreten und ersetzt die bisherigen Richtlinien für Medizinprodukte. Die neue Regelung wirkt sich auf zahlreiche Unternehmensbereiche aus: So wächst beispielsweise der Umfang der Validierungs- und Qualifizierungsprozesse, die technische Dokumentation gestaltet sich komplexer, und die Anforderungen an die Marktüberwachung steigen. Bei B. Braun erfolgt die Umsetzung der Regulierung bis Mai 2020.

Trotz hoher Qualitätsmaßstäbe und Präventionsmaßnahmen kann ein Produkt fehlerhaft sein oder falsch angewendet werden. Auf Beanstandungen reagieren wir angemessen und schnell und sind auch im Reklamationsfall ein zuverlässiger Partner. Beanstandungen werden von unseren lokalen Vertriebsorganisationen entgegengenommen und zentral am B. Braun-Hauptsitz in Melsungen koordiniert. Von Melsungen aus werden Untersuchungen an den betroffenen Produktionsstandorten veranlasst, vor Ort erarbeiten dann unsere Experten tragfähige Lösungen.

Tabelle 5

Landesspezifische Zertifizierungen im Qualitätsmanagement

[www.fda.gov/MedicalDevices/InternationalPrograms/MDSAP-Pilot/default.htm](http://www.fda.gov/MedicalDevices/InternationalPrograms/MDSAP-Pilot/default.htm)

[www.iso.org/iso-9001-quality-management.html](http://www.iso.org/iso-9001-quality-management.html)

[www.iso.org/iso-13485-medical-devices.html](http://www.iso.org/iso-13485-medical-devices.html)

G4-PR6

Wesentlicher Aspekt:  
Schutz von Patienten- und Kundendaten

**DATENSCHUTZ SCHÜTZT MENSCHEN**

Unsere Stabsabteilung Datenschutz achtet auf das Einhalten der Rechtsvorschriften und interner Richtlinien; unterstützt wird sie dabei von Datenschutzkoordinatoren in allen Unternehmensbereichen. Die Abteilung organisiert regelmäßige Mitarbeiterschulungen, berät bei der Erstellung von Verträgen oder Marketingaktivitäten und bietet ein umfangreiches Datenschutz-Informationcenter an. In regelmäßigen Veranstaltungen findet der Austausch über aktuelle Entwicklungen im Bereich Datenschutz statt. Europaweit gibt es derzeit rund 30 Ansprechpartner, die das Thema Datenschutz in ihren Ländern vertreten und im kontinuierlichen Austausch mit der Stabsabteilung Datenschutz stehen, sodass ein Austausch über die Ländergrenzen hinweg gewährleistet ist.

Die seit Mai 2018 europaweit geltenden Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) vereinheitlichen die Regeln für die

Tabelle 6

ISO-Zertifizierungen im Qualitätsmanagement

Land	ISO 13485	ISO 9001
Deutschland	■	■
Malaysia	■	
USA	■	
Spanien		■
Russland		■
Indien	■	■
Ungarn	■	
Frankreich	■	■
Brasilien	■	■
Vietnam	■	■
Schweiz	■	■

Verarbeitung personenbezogener Daten. Unternehmen dürfen demnach nur noch dann personenbezogene Daten verarbeiten, wenn die Anforderungen der DSGVO erfüllt sind. Wenn beispielsweise eine Verarbeitung auf der Einwilligung der betroffenen Personen beruht, ist darüber hinaus zu gewährleisten, dass der Verantwortliche jederzeit in der Lage ist, die Einwilligung der betroffenen Personen nachzuweisen. Mit der neuen Datenschutzverordnung erhalten Mitarbeiter, Partner, Kunden und Dritte jederzeit das Recht, ihre gespeicherten Daten einzusehen, zu ändern und löschen zu lassen („Recht auf Vergessen“). Die Inhalte und der Prozess der

Datenverarbeitung sollen den Betroffenen transparent zugänglich gemacht werden. Bei Verstößen kehrt sich die Beweislast um; Unternehmen müssen künftig nachweisen, dass sie alle Vorgaben umgesetzt haben.

B. Braun arbeitet seit über zehn Jahren kontinuierlich an der Weiterentwicklung der Datenschutzorganisation. Dazu gehören die Einführung einer globalen Datenschutzmanagementsoftware zur Dokumentation aller gesetzlich geforderten und datenschutzrelevanten Prozesse sowie standardisierte Dokumente. Anschauliche und verständliche Schulungen, e-Learning-Module, Beiträge im Intranet und Informationsbroschüren zur DSGVO unterstützen unsere Mitarbeiter mit relevanten Informationen, die ihnen den komplexen Sachverhalt zugänglich machen.

**SICHERHEIT IN DER DIGITALEN REALITÄT**

Digitalisierung und Vernetzung dringen in immer neue Bereiche vor: Jeder dritte Mensch besitzt ein oder mehrere Smartphones mit denen er permanent auf soziale Netzwerke, Cloud-Dienste etc. zugreift und damit einen digitalen Fußabdruck hinterlässt. Experten gehen davon aus, dass im Jahr 2020 mindestens 50 Milliarden Geräte mit dem Internet verbunden sind: Kühlschränke, Klimaanlage, Heizungen, Autos, Fitnessarmbänder – auch Infusionspumpen und automatisierte Produktionsanlagen. Durch die zunehmende Vernetzung ergeben sich potenzielle Risiken für den einzelnen Menschen, aber auch für Krankenhäuser und Produktionen von Industrieunternehmen.

Der Gesetzgeber reagiert auf diese Entwicklung mit neuen gesetzlichen Regelungen. Hierzu zählt insbesondere das IT-Sicherheitsgesetz, das Betreiber kritischer Infrastrukturen wie Strom- und Wasserversorger und Lebensmittelproduzenten zur Umsetzung angemessener Sicherheitsmaßnahmen verpflichtet. Auch Bereiche von B. Braun als Hersteller von Medizinprodukten und Arzneimitteln werden als solche eingestuft und müssen bis 2019 angemessene Sicherheitsmaßnahmen vorweisen.

Bei B. Braun haben wir 2018 die Rolle des Chief Information Security Officer (CISO) geschaffen. Der CISO hat die Aufgabe, sämtliche Aktivitäten und Maßnahmen zur Informationssicherheit zu koordinieren. Dazu gehört, ein Information Security Management System (ISMS) nach dem internationalen Standard ISO/IEC 27001 einzurichten. Dieses wird den Schutzbedarf der Informationen und informationsverarbeitenden Einrichtungen ermitteln, die Risiken, denen diese unterliegen, systematisch erfassen sowie angemessene Sicherheitsmaßnahmen auswählen, umsetzen und aufrechterhalten. Das System wird sich über den gesamten B. Braun-Konzern erstrecken und alle relevanten Aspekte der Informationssicherheit, wie IT-Notfallplanung, Cyber Security oder Schulungen der Mitarbeiter umfassen.

Wesentlicher Aspekt:  
Schutz von Patienten- und Kundendaten

<https://www.iso.org/isoiec-27001-information-security.html>



# UNSERE VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT

## UMWELTMANAGEMENT UND NACHHALTIGE GEBÄUDE

Unsere Umwelt steht vor wachsenden Herausforderungen: Klimawandel, Ressourcenknappheit und eine wachsende Weltbevölkerung. B. Braun als global agierendes Unternehmen hat deshalb den Anspruch, Ressourcen nachhaltig und verantwortungsvoll einzusetzen. Dazu gehört die Nutzung alternativer und regenerativer Energien, ebenso wie der Bau und der Unterhalt umweltschonender Gebäude.

Gesetzliche Vorgaben im Bereich Umwelt sind der Ausgangspunkt unseres Handelns. Mit Blick auf nachfolgende Generationen ist es für uns selbstverständlich, deutlich mehr zu tun und unseren Beitrag immer wieder neu zu bewerten. Wir betreiben moderne Gebäudetechnik und nutzen in unseren Industrieanlagen Tageslicht für eine natürliche, energieeffiziente Ausleuchtung der Arbeitsplätze. Mit eigenen Initiativen und freiwilligen Zertifizierungen sowie nachhaltiger Bauweise übernehmen wir zusätzlich Verantwortung für die Umwelt (Beispielbox 6).

Der Vorstand und der europäische Betriebsrat der B. Braun-Gruppe haben 2016 gemeinsame Regelungen zum Umweltschutz vereinbart. Alle europäischen Tochtergesellschaften des B. Braun-Konzerns verpflichten sich damit zu einheitlichen Standards, die über die gesetzlichen Anforderungen in den jeweiligen Ländern hinausgehen. In ganz Europa erreichen wir so vergleichbare Systeme des betrieblichen Umweltschutzes.

Zu den verbindlichen Zertifizierungen für alle europäischen B. Braun-Tochtergesellschaften zählen das ISO 14001 Umweltmanagement und ISO 50001 Energiemanagement. Auch außerhalb Europas haben zahlreiche Länder einige ihrer Standorte bereits nach diesen und anderen Umwelt- und Energiemanagementsystemen zertifiziert (Tabelle 7). Weitere Standorte sollen in den nächsten Jahren folgen. Zusätzlich definiert die europäische Vereinbarung Standards für alle künftigen Neu- und Umbauten.

Wesentlicher Aspekt:  
Unternehmenskultur

[www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html](http://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html)

[www.iso.org/iso-50001-energy-management.html](http://www.iso.org/iso-50001-energy-management.html)

### Schützende Bäume

Die Region rund um die Stadt Tongliao in der Mongolei leidet unter Überbewirtschaftung. Die Folge: Bodenerosion und heftige Sandstürme, die ganze Siedlungen zerstören können. Deren Bewohner ziehen dann in die großen Städte, wo sie meist in Armut leben. B. Braun Avitum China unterstützt das Projekt „One Million Trees“ der unabhängigen Organisation Shanghai Roots & Shoots, die mit Hilfe von Unternehmen und Vereinen bereits über eine Millionen Bäume gepflanzt hat, davon 31.500 im Namen von B. Braun. Die Bäume sollen die Bodenerosion stoppen und Landwirtschaft wieder möglich machen. Bauern aus der Gegend pflegen die jungen Bäume und säen während der Entwicklungsphase auf den Feldern vor allem Gründünger, der für neue Nährstoffe sorgt.

## 6 | Energieeffiziente Gebäude in Brasilien, Deutschland & Spanien

### MEHR PLATZ FÜR NACHHALTIGKEIT



2015 eröffnete B. Braun im Guaxindiba Distrikt im brasilianischen São Gonçalo eines der größten Logistikzentren für Pharmaprodukte. Durch die besondere Architektur wird das Sonnenlicht effizient genutzt und das Gebäude natürlich belüftet. Der Energieverbrauch innerhalb des Logistikzentrums wurde dadurch um 40 Prozent reduziert, in den Außenanlagen um 35 Prozent. Der hochmoderne Bau wurde mit dem LEED Gold Standard-Zertifikat ausgezeichnet (Leadership in Energy and Environmental Design) – ein internationales Qualitätssiegel für nachhaltiges Bauen, das in 143 Ländern anerkannt ist. 2016 wurde das Projekt außerdem mit dem FIRJAN Environmental Action Award in der Kategorie „Greenhouse Effects and Energy Efficiency Management“ geehrt.

Am Hauptstandort in Melsungen hat B. Braun im Jahr 2016 ein neues Hochregallagermodul in Betrieb genommen. Durch die Erweiterungen können nun insgesamt 70.000 Paletten

gelagert werden, die vollautomatisch bewegt werden. Bei der Konstruktion folgte B. Braun konsequent dem Ziel der Nachhaltigkeit. So wurden Aluminiumpaneele der alten Fassade zum Bau des neuen Gebäudes wiederverwertet. Die neue Belüftungsanlage ermöglicht eine passive Kühlung aller Lagermodule ohne aufwändige Klimatechnik.

Von 2011 bis 2016 wurde die B. Braun-Produktionsstätte Rubí in Spanien durch das Lean Infusion Factory Technology-Werk (LIFT) erweitert. Hier werden Infusionslösungen automatisiert hergestellt. Eine große dreifach verglaste Fassade mit verstellbaren Blenden trägt hier dazu bei, den Energieverbrauch durch die Nutzung von Sonnenlicht zu vermindern. Temperatur und Belüftung werden automatisch gesteuert und die Klimaanlage arbeitet durch zentrale Steuerung zu jedem Zeitpunkt energieeffizient. Solarplatten auf dem Dach des Gebäudes liefern genug Energie für die Büroräume.

Land	ISO 50001	ISO 14001
Deutschland	■	■
Malaysia		■
Spanien	■	■
Russland		■
Ungarn	■	□
Frankreich		■
Vietnam		■
Großbritannien		■
Schweiz	■	■

Tabelle 7

Zertifizierungen im Umwelt- und Qualitätsmanagement

■ vorliegend  
□ geplant

Dadurch sollen Ressourcen schonend eingesetzt und energieeffiziente Technik eingerichtet werden.

Wie wichtig es ist, Leitungen und Netze sowie Wärme- und Kühltchnik regelmäßig zu überprüfen, zeigen Beispiele aus Deutschland und Spanien. In Melsungen konnten wir 2015 und 2016 energieintensive Lecks an Druckluftleitungen reduzieren und dadurch über 25.000 Kilowattstunden Strom pro Jahr einsparen. Im spanischen Werk Jaén haben wir 2016 so durch die Modernisierung der technischen Anlagen unseren Energiebedarf bei Wärme- und Kühlprozessen reduziert.

#### PRODUKTION, BESCHAFFUNG UND LOGISTIK

Umweltschutzfachleute erarbeiten gemeinsam mit den Produktionsverantwortlichen Ziele, die unsere Ressourceneffizienz und unsere Rohstoffkreisläufe kontinuierlich verbessern. Durch die systematische Überwachung von Energieflüssen erreichen wir Einsparungen und reduzieren Umweltbelastungen.

Insbesondere bei der Herstellung von Einmalprodukten spielen Umweltaspekte schon in der Entwicklung eine wichtige Rolle: In einem ersten Schritt wurden daher mehrere Produkte für Infusionstherapie und Stomaversorgung einer Lebenszyklusanalyse unterzogen. Dabei untersuchten wir anhand von mehreren Kriterien, welche Auswirkungen ein Produkt von der Produktion bis zur Entsorgung auf die Umwelt hat. Ebenfalls analysiert wurden dabei die Klimabilanz, der Verbrauch fossiler Energieträger sowie die Verschmutzungsbilanz. Diese stellt dar, welche gefährlichen Stoffe über den Lebenszyklus freigesetzt werden. Die Verbesserungspotenziale fließen in die Weiterentwicklung unserer Produkte ein.

Wo es möglich ist, beziehen wir Güter aus der jeweiligen Region, um sie direkt vor Ort weiterzuverarbeiten, und setzen auf eine überwiegend lokal organisierte Lieferkette. Denn unser Ziel ist es, die Wirtschaftsräume zu stärken, in denen wir operieren. So können wir Transportwege

#### G4-16

Als Teil der Initiative „Chemie3“ setzen wir uns mit Partnern aus der Chemiebranche dafür ein, wirtschaftlichen Erfolg mit sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verträglichkeit zu verknüpfen. Getragen wird die Initiative vom Verband der Chemischen Industrie (VCI), der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC).

Tabelle 8  
Einkaufsvolumen Rohstoffe  
(in Tonnen)

Rohstoffe	2015	2016	2017	Δ 2015–2017
Kunststoffgranulate (PS, SB, ABS, PE, PP, PVC)	62.848	65.411	68.863	+9,6%
Mineralien und Nährstoffe (Salze, Aminosäuren, Proteine, Zuckerverbindungen)	39.100	45.068	48.627	+24,4%
Metalle	3.791	4.134	4.127	+8,9%

kürzen, Kosten einsparen, die Umwelt schonen und die regionale Wirtschaftskraft stärken.

Für die Herstellung unserer Produkte sind Wasser, Kunststoffgranulate, Mineralien, Nährstoffe und Metalle die wichtigsten Primärrohstoffe. Unser Produktionsvolumen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Entsprechend erhöhte sich auch der Rohstoffbedarf. Im Jahr 2017 wurden in den Kernberichtsändern rund 9,6 Prozent mehr Kunststoffgranulate verarbeitet als 2015, weiterhin 24,4 Prozent mehr Mineralien und Nährstoffe sowie 8,9 Prozent mehr Metalle (Tabelle 8). Wir machen es uns zur Aufgabe, unsere Produktionsprozesse immer wieder auf Effizienz und Nachhaltigkeit hin zu prüfen und anzupassen, um bei weiterem Wachstum den Anstieg der benötigten Rohstoffe möglichst gering zu halten.

Als Hersteller von Medizin- und Pharmaprodukten unterliegen wir strengen Regularien, die eine Verwendung von Sekundärrohstoffen und damit eine Zuführung zum Wiederverwertungskreislauf häufig nicht zulassen. Im Bereich Verpackungen nutzen wir nach Möglichkeit umweltverträgliche Materialien. So verwendet B. Braun Kartons, die zu 85 Prozent aus recyceltem Papier bestehen. Deren Einsatz ist entsprechend von 2015 bis 2017 um 12,4 Prozent gestiegen.

Wesentlicher Aspekt:  
Recycling

Tabelle 9  
Einkaufsvolumen  
Verpackungsmaterial

Verpackung	2015	2016	2017	Δ 2015–2017
Wellpappekartons (in Mio. Stück)	117	124	131	+12,4%
Folien (in Mio. Laufmeter)	220	222	193	-12,1%
Papier (in Mio. Laufmeter)	91	93	87	-4,4%

Land	2017
Deutschland	77,1
Malaysia	62,0
USA	93,0
Polen	56,6
Spanien	76,2
Russland	87,0
Indien	71,9
China	87,8

Land	2017
Ungarn	53,5
Frankreich	80,7
Brasilien	77,7
Vietnam	53,0
Großbritannien	96,8
Schweiz	52,0
Indonesien	98,5
Japan	93,6

Tabelle 10  
Anteil des nationalen  
Einkaufsvolumens  
ausgegeben im jeweiligen Land  
(in Prozent)

Damit konnten wir in den Kernberichtsändern den Verbrauch an Verpackungsfolie um 12,1 Prozent und an Verpackungsmaterial Papier um 4,4 Prozent senken (Tabelle 9). Die eigenständige Aufbereitung und Wiederverwendung von Kartonagen und damit verbundene Reduzierung von Verpackungsabfällen schont natürliche Ressourcen und spart Wiederbeschaffungsaufwand sowie Entsorgungskosten für B. Braun.

Bei der Auswahl unserer Zulieferer achten wir darauf, dass sie die allgemeinen Standards in Nachhaltigkeit und Qualität erfüllen, Innovationen gegenüber aufgeschlossen sind und eine sichere Zustellung garantieren. In den einkaufsstärksten B. Braun-Landesgesellschaften geben wir einen Großteil des Einkaufsvolumens wiederum im jeweiligen Produktionsland aus (Tabelle 10). Das nationale Einkaufsvolumen variiert zwischen 52 und 98,5 Prozent, was durch Größe, Lage und Rohstoffsituation der Länder beeinflusst wird. In China, Großbritannien, Indonesien, Japan, Russland und den USA erreichen wir hier einen Anteil von über 85 Prozent.

Das umweltgerechte Handeln in der Distributionslogistik von B. Braun wird durch drei Maßgaben geprägt: optimale Gestaltung der Transportrouten bei maximaler Laderaumausnutzung über energieeffiziente Transportmittel. Um umweltbelastende Leerfahrten zu vermeiden, werden die Rücktransporte zunehmend mit einem Teil unserer Beschaffungstransporte verknüpft. Die errechnete Zahl der Tonnenkilometer hat sich zwischen 2015 und 2017 leicht erhöht (Tabelle 11). Dies erklärt sich jedoch aus der weltweit erhöhten Nachfrage nach unseren Produkten.

Bei der Auswahl unserer Logistikdienstleister sind Nachhaltigkeitsaspekte ein entscheidender Teil des Anforderungsprofils. So nutzen alle in Deutschland eingesetzten Spediteure Fahrzeuge der Abgasnorm EURO 5 oder höher und erklären ihre Bereitschaft zu umweltgerechtem Handeln entlang der Transportkette. Unsere Logistikpartner müssen auf ihre Kohlenstoffdioxid-Emissionen achten, moderne Antriebstechniken verwenden und Umweltmanagementsysteme einhalten.

G4-EN32

G4-EC9

G4-EN30

G4-EN1

G4-EN2

Tabelle 11

Tonnenkilometer  
(in Mio.)

2015	2016	2017	Δ 2015–2017
1.118	1.108	1.152	+3%

**ENERGIE UND EMISSIONEN**

G4-EN3

Der Gesamtenergiebedarf von B. Braun ist in den Kernberichtsändern von 2015 bis 2017 um rund neun Prozent gestiegen; im gleichen Zeitraum legte der Umsatz der Produktionen in diesen Ländern währungsbereinigt um rund zwölf Prozent zu. Durch ein effizientes Energiemanagement konnten wir wachsen, ohne dass unser Energieverbrauch im gleichen Maße anstieg.

Der Anteil an erneuerbaren Energien ist im Berichtszeitraum um zwei Prozent gestiegen. Zu den erneuerbaren Energieformen zählen wir Biomasse-, Solar-, Wasser- und Windenergie. Während der Anstieg nicht-erneuerbarer Energien sechs Prozent betrug, konnten wir den Einsatz von erneuerbaren Energien um 23 Prozent steigern (Tabelle 12).

Tabelle 12

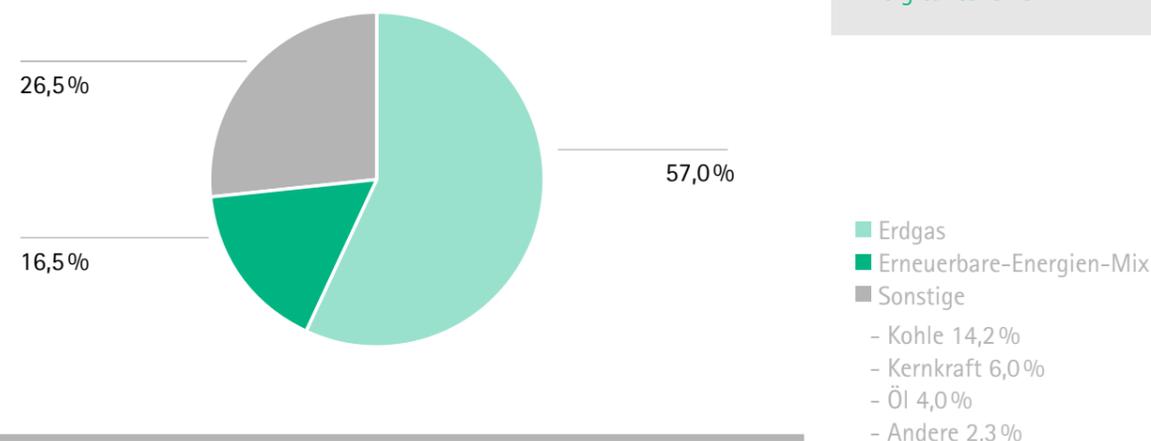
Gesamtenergiebedarf  
nach Energieform  
(in Gigawattstunden)

Energieform	2015	2016	2017	Δ 2015–2017
<b>Erneuerbare-Energien-Mix</b>	<b>175</b>	<b>215</b>	<b>216</b>	<b>+23%</b>
<b>Nicht-erneuerbare Energien</b>	<b>1.028</b>	<b>1.063</b>	<b>1.093</b>	<b>+6%</b>
Erdgas	714	734	747	
Kohle	180	182	186	
Kernkraft	73	76	79	
Öl	37	40	53	
Andere	23	31	30	
<b>Gesamtenergiebedarf</b>	<b>1.202</b>	<b>1.278</b>	<b>1.309</b>	<b>+9%</b>

Bei den nicht-erneuerbaren Energien setzen wir möglichst klimaneutrale Ressourcen ein. Daher verwenden wir hier hauptsächlich Erdgas zur Energiegewinnung (Abbildung 8).

Abbildung 8

Energieanteile 2017



An unseren Standorten in Frankreich und Vietnam haben wir unseren Energiebedarf 2017 zu mehr als 20 Prozent aus erneuerbaren Energiequellen gedeckt; in Deutschland betrug der Anteil 33 Prozent (Tabelle 13). Zudem setzte B. Braun in den vergangenen Jahren verstärkt auf den Betrieb von Holzheizkraftwerken, die mit Biomasse aus der Region betrieben werden. Neben klimaneutralem Ökostrom, der den Energiebedarf von 10.000 Haushalten decken kann, werden zusätzlich Fernwärme und Dampf für die B. Braun-Produktion erzeugt.

Die Kohlenstoffdioxid-Emissionen von B. Braun sind zwischen 2015 und 2017 in den Kernberichtsändern um rund sieben Prozent gestiegen (Tabelle 14). Durch den verstärkten Einsatz klimaneutraler Energien stiegen unsere Emissionswerte damit geringer als der Gesamtenergiebedarf. Mit dem Aufbau unseres Reporting-Systems können wir die Emissionswerte konsistent dokumentieren und erkennen so frühzeitig Einsparpotenziale.

Durch Verbesserungen unserer Web-Konferenztechnik konnten wir häufiger auf Dienstreisen verzichten und so Zeit, Kosten und Emissionen einsparen. Wenn Reisen unternommen wurden, setzten wir in den vergangenen Jahren statt des Flugzeugs zunehmend auf umweltfreundlichere Transportmittel, wie die Bahn.

G4-EN16

Tabelle 13

Bedarf an Erdgas und erneuerbaren Energien pro Land (in Gigawattstunden)<sup>1</sup>

■ Erdgas ■ Erneuerbare-Energien-Mix ■ Sonstige<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Umrechnungsfaktoren: Bayerisches Landesamt für Umwelt (LfU)  
<sup>2</sup> Sonstige= Öl, Kohle, Kernenergie, andere

		2015	2016	2017	Energieaufteilung des Landes
<b>Deutschland</b>	Erdgas	235,4	223,7	225,7	
	Erneuerbare-Energien-Mix	123,0	161,5	161,5	
	<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>454,1</b>	<b>472,7</b>	<b>483,8</b>	
<b>Malaysia</b>	Erdgas	60,0	60,0	74,8	
	Erneuerbare-Energien-Mix	10,0	12,3	12,5	
	<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>138,0</b>	<b>175,1</b>	<b>186,8</b>	
<b>USA</b>	Erdgas	299,2	309,4	298,2	
	Erneuerbare-Energien-Mix	15,1	13,6	10,3	
	<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>364,7</b>	<b>364,3</b>	<b>341,4</b>	
<b>Polen</b>	Erdgas	19,4	20,5	23,0	
	Erneuerbare-Energien-Mix	1,3	1,3	1,0	
	<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>23,1</b>	<b>24,7</b>	<b>25,1</b>	
<b>Spanien</b>	Erdgas	62,1	76,8	78,5	
	Erneuerbare-Energien-Mix	9,7	9,5	10,1	
	<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>110,5</b>	<b>127,1</b>	<b>132,0</b>	
<b>Indien</b>	Erdgas	0,6	0,6	0,8	
	Erneuerbare-Energien-Mix	2,4	2,4	3,4	
	<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>16,0</b>	<b>16,1</b>	<b>22,7</b>	
<b>China</b>	Erdgas	12,8	16,7	18,5	
	Erneuerbare-Energien-Mix	2,8	3,8	3,6	
	<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>22,6</b>	<b>30,2</b>	<b>31,4</b>	
<b>Ungarn</b>	Erdgas	7,8	8,1	9,0	
	Erneuerbare-Energien-Mix	1,4	1,5	1,5	
	<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>19,0</b>	<b>20,5</b>	<b>21,1</b>	
<b>Frankreich</b>	Erdgas	10,1	10,7	10,6	
	Erneuerbare-Energien-Mix	5,3	6,4	6,9	
	<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>30,7</b>	<b>31,9</b>	<b>32,5</b>	
<b>Vietnam</b>	Erdgas	4,7	4,9	5,3	
	Erneuerbare-Energien-Mix	5,9	5,8	6,3	
	<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>22,7</b>	<b>21,8</b>	<b>24,0</b>	
<b>Großbritannien</b>	Erdgas	2,0	2,2	2,1	
	Erneuerbare-Energien-Mix	0,6	0,6	0,5	
	<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>3,0</b>	<b>3,2</b>	<b>3,0</b>	

Tabelle 14

Kohlenstoffdioxid-Emissionen (in Kilotonnen)<sup>1</sup>

Emissionen produzierender Standorte	2015	2016	2017	Δ 2015-2017
CO <sub>2</sub> -Emissionen	542	561	581	+7%

<sup>1</sup> Umrechnungsfaktoren: Bayerisches Landesamt für Umwelt (LfU). Werte enthalten direkte und indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen (direkte Emissionen = entstehen unmittelbar am Ort der Energieumwandlung; indirekte Emissionen = entstehen durch die Herstellung des Brennstoffes)

**WASSERMANAGEMENT**

Für unsere Produkte und ihre Herstellung ist Wasser eine der wichtigsten Ressourcen. Der Wasserverbrauch von B. Braun hat sich im Berichtszeitraum um 24,9 Prozent erhöht (Tabelle 15). In Indien und China gab es eine starke Zunahme des Wasserbedarfs durch den Ausbau der Produktionen für Infusionslösungen und Ernährungslösungen. Aufgrund von Schwankungen im Produktionsvolumen variiert die Wasserentnahme in unseren Kernberichtsändern von Jahr zu Jahr.

G4-EN8

Tabelle 15

Wasserbedarf (in Tausend Kubikmetern)<sup>1</sup>

Land	2015	2016	2017	Δ 2015-2017
Deutschland	1.083,4	1.178,7	1.247,8	
Malaysia	996,8	972,0	1.132,9	
USA	1.427,7	1.569,7	1.557,1	
Polen	43,7	46,2	54,1	
Spanien	450,4	486,0	493,5	
Indien	118,6	139,9	683,1	
China	118,7	142,5	191,8	
Ungarn	111,5	110,1	107,4	
Frankreich	33,2	33,7	32,5	
Vietnam	130,6	128,1	136,3	
Großbritannien	2,7	2,8	3,9	
<b>Summe</b>	<b>4.517</b>	<b>4.810</b>	<b>5.640</b>	<b>+24,9%</b>

<sup>1</sup> Der Wasserverbrauch wurde mit Wasserzählern, Messungen der Wasserbetriebe und Kalkulationen ermittelt.

Größtenteils beziehen wir dieses Wasser von öffentlichen und privaten Versorgungsunternehmen. An einzelnen Standorten betreibt B. Braun eigene Tiefenbrunnen und nutzt in geringerem Umfang Niederschlagswasser. Wir analysieren kontinuierlich unsere Wasserverbrauchsdaten. In die Bewertung fließen Daten des Water Risk Filter des WWF und der Water Risk Atlas des World Resources Institute ein, die zeigen, in welchen

Regionen Wasserknappheit herrscht. Mithilfe unseres neu eingeführten Reporting-Systems können wir nachvollziehen, an welchen Standorten wir besonders auf unsere Wasserentnahme achten müssen.

Im Jahr 2017 führte B. Braun in den Kernberichtsändern rund 60 Prozent des entnommenen Wassers wieder in die jeweiligen Wassersysteme zurück (detaillierte Abwasserdaten-Tabelle 16). Bei der Produktion wird Wasser direkt in unseren Produkten gebunden, so zum Beispiel bei Infusions- und Ernährungslösungen. Zudem verdunsten große Mengen durch die Kühlung von Produktionsstraßen.

Die Abwasserentsorgung ist ein wesentlicher Teil unseres Produktionskreislaufs. B. Braun beugt Grundwasserverschmutzungen vor und geht verantwortlich mit dem Rohstoff Wasser um, wie ein Beispiel zur Abwasserentsorgung in Deutschland zeigt (Beispielbox 7).

Tabelle 16

Abwasser  
(in Tausend Kubikmetern)<sup>1</sup>

Land	2015	2016	2017	Δ 2015-2017
Deutschland	752,8	804,7	873,0	
Malaysia <sup>2</sup>	618,0	612,4	747,7	
USA	1.054,8	1.108,6	966,9	
Polen	42,3	41,1	49,5	
Spanien	287,0	341,6	372,1	
Indien	18,2	18,8	38,1	
China	9,5	11,4	45,0	
Ungarn	111,5	110,1	107,4	
Frankreich	15,6	17,8	18,2	
Vietnam	104,5	102,4	109,1	
Großbritannien	1,7	2,1	3,7	
<b>Summe</b>	<b>3.016</b>	<b>3.171</b>	<b>3.331</b>	<b>+10,4%</b>

<sup>1</sup> Der Wasserverbrauch wurde mit Wasserzählern, Rechnungen der Wasserbetriebe und Kalkulationen ermittelt.

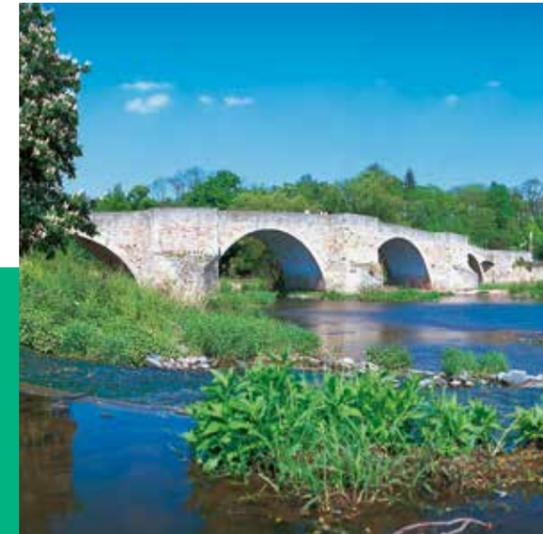
<sup>2</sup> Schätzwert; Abwasserdaten anhand vergleichbarer B. Braun-Produktionen kalkuliert.

**ABFALLMANAGEMENT**

G4-EN23

Innerhalb des B. Braun-Wertschöpfungskreislaufs fielen 2017 in unseren Werken der Kernberichtsänder zwölf Prozent mehr Abfälle an als 2015. Damit ist der Anstieg vergleichbar mit dem des Produktionsumsatzes, der ebenfalls bei rund 12 Prozent lag: Bei der Inbetriebnahme neuer Produktionen im Berichtszeitraum entstand mehr Abfall, als wir es im laufenden Betrieb erwarten.

Abfälle werden unterschieden in gefährliche, also umwelt- und gesundheitsschädliche, und ungefährliche Stoffe. Im Jahr 2017 betrug der Anteil gefährlicher Abfälle bei B. Braun 18 Prozent, der ungefährlicher Abfälle entsprechend 82 Prozent (Tabelle 17).



7 | Entsorgung von Infusionsbehältern und -lösungen

**DIE RICHTIGE FARBE FÜR EINE SAUBERE UMWELT**

Sauberes Wasser ist ein entscheidender Rohstoff für die Produktion bei B. Braun. Entsprechend legen wir besonderen Wert darauf, das Grundwasser zu schützen. Flüssige Arzneimittel und Medizinprodukte mit organischen Verbindungen sind eine Gefahr für das Grundwasser. Die Abwasserentsorgung ist somit ein zentraler Aspekt unserer Produktionskette, der stets überprüft wird. Damit jeder Behälter, jeder Stoff und jedes Abwasser ordnungsgemäß entsorgt wird, müssen die Mitarbeiter die strengen Abfallvorschriften stets präsent haben. Deshalb hat B. Braun ein Konzept ent-

wickelt, bei dem die Entsorgungsklassen für Infusions-, Injektions- und Spüllösungen sowie das bei der Herstellung anfallende Abwasser mit verschiedenen Farben gekennzeichnet werden. So wird in wirkstoffhaltige und wirkstofffreie, fetthaltige und zinkhaltige Lösungen unterschieden und der entsprechende Entsorgungsweg klar vorgegeben. Behälter (Ecoflac Plus, Glasflaschen, Beutel, Ecotainer), die unter anderem in Produktion und Labor anfallen, werden in speziellen, dichten Transportbehältern gesammelt und später entsorgt.

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 erhalten entsprechende Schulungen über gefährliche Stoffe und zur Vermeidung der Verunreinigungen, die durch sie entstehen können. Für den Berichtszeitraum sind uns keine Freisetzungen mit gefährdenden Auswirkungen aus den B. Braun-Kernberichtsändern bekannt.

Wesentlicher Aspekt:  
Management gefährlicher Abfälle

8 | Regranulierung von Polyethylen

NEUE TECHNIK, WENIGER ABFALL

Bei der Herstellung unserer Produkte möglichst wenig Abfall zu produzieren, ist Teil der weltweiten B. Braun-Nachhaltigkeitsstrategie. Ein neues Verfahren bei der Produktion von Ecoflac-Flaschen in unseren LIFE-Werken ermöglicht die Wiederverwendung von Polyethylenüberresten. Beim Hochfahren der Produktionsanlagen sowie später in der Produktionskette entstehen Überreste des Kunststoffgranulats, die so nicht wiederverwendbar sind. Deshalb entwickelte B. Braun ein besonderes Verfahren, das die Polyethylenreste recyclet – regranuliert – und sie wieder als Rohstoff für die Produktion nutzbar macht.



Regranulat und Neugranulat können in einem Verhältnis von 30:70 gemischt werden, ohne dass die Qualität des Endprodukts leidet. Entwickelt vom Center of Excellence Pharma in Melsungen, ist diese neue Technologie nun auch in Frankreich, Malaysia und Spanien etabliert worden. Das Verfahren sorgt für eine kosteneffiziente Produktion der Ecoflac-Behälter

und erfüllt gleichzeitig eines unserer Umweltziele – es reduziert Rohstoffabfälle. Im Jahr 2017 konnten in unseren Werken in Deutschland, Frankreich, Malaysia und Spanien insgesamt täglich rund 17 Tonnen Polyethylen für die Herstellung neuer Infusionsbehälter recycelt werden.

Wesentlicher Aspekt: Recycling

Wir verwerten unsere Abfälle stofflich und thermisch, also zur Rohstoffverwendung und Wärmegewinnung, oder entsorgen sie auf der Deponie. Durch konsequente Trennung gelang es uns 2017, die bei der Produktion entstehenden Abfälle zu 86 Prozent durch stoffliche oder thermische Verwertung wieder in Wirtschaftskreisläufe zurückzuführen. Dies entspricht einem Anstieg von zwei Prozent im Vergleich zu 2015 und unterstreicht unser Ziel, die Wiederverwertungsquote weiter zu erhöhen (Tabelle 18).

Anteil am Gesamtabfall 2017	Gefährliche Abfälle	2015	2016	2017
82% Ungefährliche Abfälle	Thermische Verwertung	1,4	1,5	1,8
	Stoffliche Verwertung	1,3	2,0	1,9
	Deponie	2,0	2,0	3,5
	<b>Summe</b>	<b>4,8</b>	<b>5,5</b>	<b>7,2</b>
18% Gefährliche Abfälle	<b>Ungefährliche Abfälle</b>			
	Thermische Verwertung	8,3	8,6	8,7
	Stoffliche Verwertung	19,5	23,7	23,0
	Deponie	4,0	4,7	2,1
	<b>Summe</b>	<b>31,9</b>	<b>37,0</b>	<b>33,7</b>
<b>Gesamtabfall</b>				
	<b>Summe (gefährliche und ungefährliche Abfälle)</b>	<b>36,6</b>	<b>42,5</b>	<b>40,9</b>

Tabelle 17

Abfälle (in Kilotonnen)

	2015	2016	2017	Δ 2015–2017
Wiederverwertung <sup>1</sup> (gefährliche und ungefährliche Abfälle)	84%	84%	86%	+2%

Tabelle 18

Wiederverwertungsquote

<sup>1</sup> Wiederverwertet = thermische und stoffliche Verwertung

Insbesondere der produktionsbedingte Ausschuss verschiedener Kunststoffe wird zum Teil direkt an unseren Standorten aufbereitet und wiederverwertet. So konnten in unseren Werken in Deutschland, Malaysia, Spanien und Frankreich im Jahr 2017 täglich insgesamt rund 17 Tonnen LDPE (Polyethylen) für die Herstellung von Infusionsbehältern recycelt werden (Beispielbox 8). Alle Abfälle, die nicht vor Ort wiederverwertet werden können, werden von uns sortenrein getrennt an Entsorgungsbetriebe übergeben.

### Das Beste aus zwei Welten

Rebecca Foxon ist B. Braun-Mitarbeiterin und Mutter. 2006 stieg die Britin als Assistentin ins Unternehmen ein und arbeitete Vollzeit. 2013 heiratete sie und war kurze Zeit später schwanger – mit Zwillingen: für ihren Mann und sie Begeisterung und Sorge zugleich. Nicht zuletzt stellte sich die Frage, wie sich Familie und Beruf miteinander vereinbaren lassen würden. Ihr Vorgesetzter unterstützte Rebecca und schlug ihr vor, die letzten Monate der Schwangerschaft in Teilzeit zu arbeiten. Im Oktober 2013 erblickten Jack und Jon das Licht der Welt. In den folgenden zwölf Monaten Mutterschaftsurlaub erhielt die Familie teils betriebliche, teils gesetzlich finanzierte Unterstützung. Danach entschied sich Rebecca, wieder Teilzeit ins Unternehmen einzusteigen. Die Personalabteilung und ihre Vorgesetzten halfen ihr dabei, eine Stelle zu finden. Erst vor kurzem wurde sie befördert.

## VERANTWORTUNG FÜR UNSERE MITARBEITER

### BESCHÄFTIGUNG UND BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

Das Wissen, die Leidenschaft und die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter sind entscheidend für die Verwirklichung unserer Ziele – und die größte Stärke von B. Braun. Zum 31. Dezember 2017 beschäftigte der B. Braun-Konzern 61.583 Mitarbeiter und damit 6,1 Prozent mehr als im Vorjahr. Im Vergleich zum Jahr 2015 betrug der Zuwachs 10,5 Prozent (Abbildung 10). Hauptgrund für diesen Anstieg ist der kontinuierliche Ausbau unserer Produktionen. Hinzu kommen die Akquisition und Gründung von Vertriebsgesellschaften und Dialysezentren. Die Mitarbeiterzahl steigt insgesamt, besonders stark in Europa und Asien-Pazifik (Abbildung 9).

G4-9

2015 2016 2017

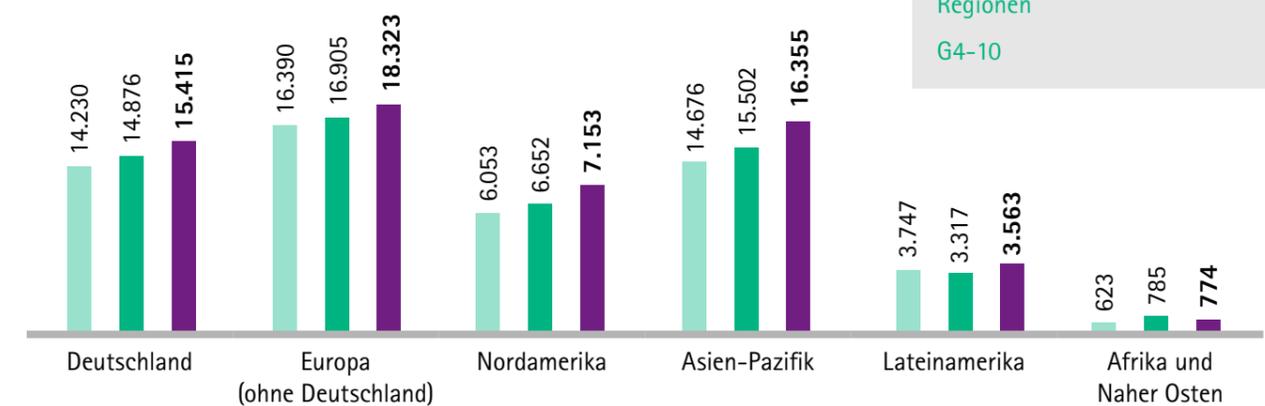
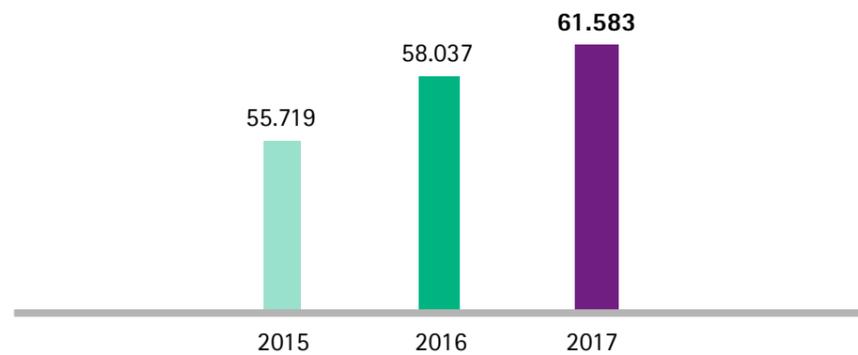


Abbildung 9

Mitarbeiter nach  
Regionen

G4-10

Abbildung 10

Anzahl der  
Mitarbeiter weltweit

In einer Befragung gaben 86 Prozent der Mitarbeiter an, durch die Kommunikation im B. Braun-Konzern ihrer Arbeit motivierter nachzugehen. Zudem sagten 88 Prozent, dass sie sich dadurch mit B. Braun und seinen Unternehmenszielen identifizieren. Entsprechend treu sind unsere Mitarbeiter dem Unternehmen: Die Fluktuation in Deutschland lag 2017 mit 1,6 Prozent auf dem niedrigen Niveau der Vorjahre. In den übrigen Kernberichtsändern war die Fluktuation im Vergleich zu internationalen Beschäftigungsstatistiken niedrig. Im Schnitt lag sie bei neun Prozent.

G4-LA1

G4-SO1

B. Braun sichert das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und kollektive Verhandlungen. Dazu zählen wir ausdrücklich die Mitwirkung in Mitarbeitervertretungen und den Abschluss von Tarifverträgen. In vielen Ländern wie Deutschland, Malaysia, Polen, Brasilien und Ungarn hat B. Braun Betriebsvereinbarungen ausgehandelt, die die Löhne und Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter sichern. Darüber hinaus sind uns keine Standorte bekannt, an denen es zu Rechtsverletzungen in den Bereichen Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gekommen ist. Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung in der B. Braun-Gruppe ist geprägt durch eine lange Tradition und gegenseitiges Vertrauen. 179 Arbeitnehmervertreter setzen sich in mehreren Gremien für die Interessen der Belegschaft ein. Gespräche und Konsultationen, Verhandlungen und gemeinsame Maßnahmen stellen sicher, dass die Interessen von Arbeitnehmern und Unternehmen in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

G4-HR4

G4-EC8

Das wichtigste Ergebnis des sozialpartnerschaftlichen Dialogs zwischen Unternehmensleitung, Betriebsräten und den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften ist die langfristige Sicherung der Beschäftigung. In den deutschen Standortsicherungsverträgen sind seit 2004 umfangreiche Zusagen vereinbart. Die Verträge beinhalten unter anderem den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, die Schaffung von Ausbildungsplätzen, die Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmensergebnis, Investitionszusagen sowie den Erhalt und die Schaffung

von Arbeitsplätzen an den deutschen Standorten. Auf Basis dieser Verträge haben wir seit 2007 bei B. Braun in Deutschland 4.850 neue Stellen geschaffen. Die aktuellen Standortsicherungsverträge in Melsungen, Tuttlingen und Berlin laufen bis zum Jahr 2020.

Das Personalmanagement von B. Braun findet international Anerkennung und wurde in den Jahren 2015, 2016 und 2017 mehrfach ausgezeichnet. Zu den Preisen gehörten Auszeichnungen in den Kategorien „Bester Arbeitgeber“, „Bester Arbeitsplatz“ und „Digitale Transformation“ (Tabelle 19).

Jahr	Verleihende Institution	Preis	Standort
2015	Investors in People	Investors in people (IIP) Gold	Großbritannien
2016	WorkplaceDynamics, LLC	Top Workplaces 2016	Bethlehem, USA
2017	Aon Hewitt	Bester Arbeitgeber	Ungarn
2017	Fachmedienhaus Vogel, _Mediate Group, Steinbeis-Hochschule	Digital Transformer of the Year	Deutschland
2017	Focus und Focus Money	Deutschlands Beste Ausbildungsbetriebe 2017	Deutschland
2017	Top Employer Institute	Top Employer	China

Tabelle 19

Auszeichnungen  
Personalmanagement

#### BERUF UND FAMILIE IM GLEICHGEWICHT

Als Familienunternehmen ist es uns ein besonderes Anliegen, dass unsere Mitarbeiter Familie und Beruf in Einklang bringen können. B. Braun bietet bereits in vielen Landesgesellschaften familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. In Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Polen, Russland, in der Schweiz und in Spanien können unsere Mitarbeiter aus mehreren Teilzeitangeboten wählen und gleichzeitig Gleitzeit- und Home-Office-Modelle nutzen. So bieten wir immer mehr Mitarbeitern die Grundlage für eine ausgewogene Work Life Balance.

Im Zeitraum von 2015 bis 2017 haben in den Kernberichtsändern 6.128 Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch genommen (Tabelle 20). In Europa können unsere Mitarbeiter mit der B. Braun-Familienteilzeit ihre Arbeitsstunden zeitweise reduzieren und sich mehr Zeit für ihre Familie nehmen. In Deutschland, Frankreich, Polen, Russland, in der Schweiz und in Spanien haben 1.516 Mitarbeiter im Berichtszeitraum die B. Braun-Familienteilzeit in Anspruch genommen (Tabelle 21).

G4-LA3

Tabelle 20

In Anspruch genommene  
Elternzeit 2015-2017  
G4-LA3

	Männer	Frauen	Gesamt
Deutschland	839	1.188	2.027
Malaysia	994	864	1.858
USA	55	59	114
Polen	178	346	524
Spanien	159	182	341
Indien	0	24	24
China	70	218	288
Ungarn	1	422	423
Frankreich	38	75	113
Vietnam	142	201	343
Großbritannien	13	60	73
<b>Summe</b>	<b>2.489</b>	<b>3.639</b>	<b>6.128</b>

Tabelle 21

In Anspruch genommene  
Familienteilzeit 2015-2017  
G4-LA3

	Männer	Frauen	Gesamt
Deutschland	55	912	967
Spanien	6	235	241
Polen	0	84	84
Frankreich	4	94	98
Russland	17	29	46
Schweiz	9	71	80
<b>Summe</b>	<b>91</b>	<b>1.425</b>	<b>1.516</b>

Seit 2015 sind die deutschen B.Braun-Standorte Melsungen, Tuttlingen, Berlin und Glandorf im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung zertifiziert. Dies beinhaltet, dass B.Braun neben flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsorten auch familienbezogene, finanzielle und soziale Leistungen und Services für Mitarbeiter anbietet. Das Siegel wird mit einer Gültigkeit von drei Jahren vergeben und zeichnete B. Braun zuletzt 2016 für sein familienbewusstes Personalmanagement aus. Ebenfalls im Jahr 2016 erhielt die B.Braun-Tochter Aesculap Chifa in Polen durch eine Kampagne nationaler Zeitungen und Stiftungen das Prädikat „Mother-friendly company“.

#### DIVERSITÄT ALS SCHLÜSSEL ZUM FORTSCHRITT

Bei B. Braun vertrauen wir darauf, dass jeder einzelne mit seinen Kenntnissen und Fähigkeiten zum Unternehmenserfolg beiträgt. Dazu gehört auch, dass wir unsere Mitarbeiter in all ihrer Vielfalt schätzen, unabhängig von ihrem Hintergrund, Geschlecht, Ausbildung, ethnischer Herkunft, Nationalität, Generation, Alter, Arbeits- und Denkweisen, Religion, sexueller Orientierung und Wissen. Wir sind überzeugt, dass diese Wertschätzung von Vielfalt einen entscheidenden Beitrag zum medizinischen Fortschritt in sich stark wandelnden Märkten leistet.

Im Rahmen unserer Personalentwicklung bieten wir allen Menschen die gleichen Einstiegs- und Aufstiegschancen. Einen Überblick über die Vielfalt unserer Mitarbeiter im Jahr 2017 gibt die Tabelle 22. Der konstant hohe Anteil an jungen Mitarbeitern ist besonders vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in vielen Industrieländern erfreulich. Der Anteil von Männern und Frauen an der Gesamtbelegschaft der Kernberichts-länder war 2017 nahezu ausgeglichen mit einem Verhältnis von 53:47. Im Jahr 2017 wurden in diesen Ländern 3.407 Mitarbeiterinnen und 3.344 Mitarbeiter neu eingestellt.

Wesentlicher Aspekt:  
Vielfalt (Diversity)

G4-LA1

Tabelle 22

Anteil der Mitarbeiter in den  
jeweiligen Kernberichts-ländern  
anhand verschiedener Diversitäts-  
dimensionen 2017 (in Prozent)

	Alter			Geschlecht		Fachliche Ausrichtung		Menschen mit Behinderung
	bis 30	30-50	ab 50	männlich	weiblich	kaufmännisch	technisch	
Deutschland	22,8	50,2	27,1	63,1	36,9	48,5	51,5	6,6
Malaysia	41,8	50,8	7,4	40,1	59,9	14,3	85,7	n/a <sup>1</sup>
USA	17,3	41,5	41,3	56,4	43,6	51,3	48,7	0,6
Polen	31,0	50,0	19,0	58,5	41,5	25,1	74,9	2,8
Spanien	18,5	64,0	17,6	49,1	50,9	56,4	43,6	1,8
Indien	45,0	52,0	3,0	77,7	22,3	77,9	22,1	n/a <sup>1</sup>
China	33,0	66,4	0,6	53,7	46,3	89,6	10,4	n/a <sup>1</sup>
Ungarn	20,0	58,0	22,0	26,4	73,6	44,8	55,2	0,3
Frankreich	8,0	57,0	35,0	41,9	58,1	38,0	62,0	1,8
Vietnam	24,3	71,8	3,9	35,5	64,5	24,6	75,4	n/a <sup>1</sup>
Großbritannien	19,0	58,0	23,0	43,6	56,4	75,0	25,0	n/a <sup>1</sup>
<b>Gesamtanteil</b>	<b>22,8</b>	<b>54,5</b>	<b>22,6</b>	<b>53,3</b>	<b>46,7</b>	<b>44,1</b>	<b>55,9</b>	<b>2,7</b>

<sup>1</sup> Daten nicht ermittelbar

G4-LA13 Bestehende Tarifverträge regeln, dass sich die Vergütung an Tätigkeiten und Qualifikation orientiert – dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Wir entlohnen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair nach den oben genannten Maßstäben, unabhängig vom Geschlecht oder anderen persönlichen Merkmalen. Eine unterschiedliche Entlohnung von Männern und Frauen aufgrund des Geschlechts verstehen wir als Diskriminierung. Wir glauben, dass Vielfalt in Führungsteams die besten Ergebnisse bringt. Daher liegt bei B. Braun besonderes Augenmerk auf der gleichbe-

Tabelle 23

## Geschlechter in Führungspositionen

	2016				2017			
	Männlich		Weiblich		Männlich		Weiblich	
	Absolute Zahl	Quote						
<b>Vorstand</b>	<b>6</b>	<b>75,0%</b>	<b>2</b>	<b>25,0%</b>	<b>5</b>	<b>71,4%</b>	<b>2</b>	<b>28,6%</b>
<b>Aufsichtsrat</b>	<b>12</b>	<b>75,0%</b>	<b>4</b>	<b>25,0%</b>	<b>12</b>	<b>75,0%</b>	<b>4</b>	<b>25,0%</b>
Deutschland <sup>1</sup>	97	89,8%	11	10,2%	50	87,7%	7	12,3%
Malaysia	139	66,5%	70	33,5%	153	67,4%	74	32,6%
USA	190	74,5%	65	25,5%	200	75,2%	66	24,8%
Polen	60	69,8%	26	30,2%	63	70,0%	27	30,0%
Spanien	142	64,5%	78	35,5%	153	65,4%	81	34,6%
Indien	122	93,1%	9	6,9%	198	93,0%	15	7,0%
China	137	49,8%	138	50,2%	157	52,9%	140	47,1%
Ungarn	29	71%	12	29%	18	66,7%	9	33,3%
Frankreich	62	48,4%	66	51,6%	89	56,3%	69	43,7%
Vietnam	31	59,6%	21	40,4%	28	56,0%	22	44,0%
Großbritannien	43	61,4%	27	38,6%	40	59,7%	27	40,3%
<b>Gesamt</b>	<b>1041</b>	<b>66,8%</b>	<b>517</b>	<b>33,2%</b>	<b>1126</b>	<b>68,6%</b>	<b>516</b>	<b>31,4%</b>

<sup>1</sup> Einführung neuer Definition von Führungspositionen der ersten und zweiten Ebene unter dem Vorstand im Jahr 2015

G4-LA12

rechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen. Ziel ist, die Frauenquote bis Ende Juni 2022 in der ersten Führungsebene nach dem Vorstand auf mindestens 20 Prozent zu erhöhen. Um den Anteil weiblicher Führungskräfte in Deutschland weiter zu steigern, haben die deutschen Personalbereiche, der Betriebsrat und die Unternehmens-

kommunikation im März 2017 das Projekt „Frauen in Führung“ gestartet. Damit werden Maßnahmen speziell für die deutschen Standorte entwickelt, die den Weg für Mitarbeiterinnen in die obersten Führungsebenen offener gestalten sollen. Ein umfassendes Kommunikationskonzept begleitet das Projekt. Im Vorstand waren 2017 zwei von sieben Mitgliedern weiblich; im Aufsichtsrat waren im vergangenen Jahr vier Frauen unter den 16 Mitgliedern. Der Frauenanteil lag in diesen Gremien somit zwischen 25 und 30 Prozent. In den anderen Führungspositionen aller Kernberichtslander lag der Frauenanteil 2017 bei durchschnittlich 31 Prozent (Tabelle 23).

Der Anteil der Beschäftigten mit Behinderung in Deutschland, Frankreich, Polen, Spanien, Ungarn und USA lag 2017 bei durchschnittlich 2,7 Prozent. In Deutschland lag er bei 6,6 Prozent und damit höher als in den Vorjahren. Insgesamt stieg die Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung in den Kernberichtsändern von 2015 auf 2017 um 20 Prozent. Im Jahr 2017 vergab B. Braun in Deutschland zudem Aufträge in Höhe von insgesamt 2,5 Millionen Euro an verschiedene Behindertenwerkstätten.

Wichtige Bestandteile der B. Braun-Kultur sind die Internationalität und Mobilität der Mitarbeiter. Wir fördern aktiv die Vernetzung und den Austausch über nationale, internationale und kulturelle Grenzen hinweg. Eine wichtige Rolle spielen dabei Entsendungen, die für eine Dauer von sechs Monaten (Projektarbeit/Training) bis maximal fünf Jahren (organisatorische Einbindung im Einsatzland) angelegt sind. Die Mitarbeiter sammeln neue Erfahrungen, bauen ihre Kenntnisse und Netzwerke aus und leisten einen Beitrag zum gemeinsamen Werteverständnis und einer konzernweit einheitlichen Anwendung von Wissen. Dieser globale Austausch ist für die Teilnehmer, genauso wie für die Wettbewerbsfähigkeit unseres Konzerns, von großem Wert. Denn nur dann wenn wir andere Kulturkreise verstehen und respektieren, können wir die lokalen Märkte weiterentwickeln, unsere Produkte und Dienstleistungen kundenorientiert vermarkten und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sichern. Im Geschäftsjahr 2017 waren bei B. Braun wie schon im Jahr zuvor 114 Mitarbeiter an einem Standort außerhalb ihres Heimatlandes tätig. Künftig wollen wir den Anteil entsandter Mitarbeiter noch erhöhen. Schwerpunktländer waren Deutschland, Malaysia und die USA, doch auch Mexiko und Indien sind Stationen für entsandte Mitarbeiter. Eine neue Richtlinie ermöglicht Kurzeinsätze, die Mitarbeiter dabei unterstützen, familiäre und berufliche Verantwortung im Rahmen ihres Auslandsaufenthaltes besser in Einklang zu bringen. Diese Einsätze dauern über drei bis sechs Monate. Auslandsaufenthalte sind auch Bestandteil der Ausbildung – so fördern wir frühzeitig internationales Engagement.

G4-LA12

Wesentlicher Aspekt: Sharing Expertise

G4-LA10

### BOTSCHAFTER FÜR AUSBILDUNG

Die Qualifizierung von Nachwuchskräften ist für uns ein zentraler Bestandteil der Personalstrategie. B. Braun sieht es als Chance, junge Menschen mit modernen Ausbildungskonzepten zu begeistern. Wir ermöglichen ihnen eine Berufsausbildung und oft im Anschluss daran eine direkte Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis. Mit insgesamt 22 Ausbildungsgängen, vom Mechatroniker, Fachinformatiker und Chemikant über den Außenhandels- oder Industriekaufmann bis hin zum technischen Produktdesigner, stellt sich B. Braun bewusst breit auf.

G4-LA9

Tabelle 24  
Anzahl der  
Ausbildungsabsolventen<sup>1</sup>

	2015	2016	2017	Gesamt 2015–2017	Übernommen 2015–2017
Deutschland	225	252	253	730	635
Malaysia	15	45	0	60	45
USA	1	1	0	2	1
Polen	48	42	37	127	122
Spanien	73	58	69	200	0
Russland	5	7	0	12	0
Ungarn	n/a <sup>2</sup>	6	7	13	n/a <sup>2</sup>
Frankreich	37	46	78	161	22
Brasilien	59	21	54	134	n/a <sup>2</sup>
Vietnam	19	10	4	33	28
Großbritannien	n/a <sup>2</sup>	6	6	12	6
Schweiz	6	8	36	50	n/a <sup>2</sup>
<b>Summe</b>	<b>488</b>	<b>502</b>	<b>544</b>	<b>1.534</b>	<b>859</b>

<sup>1</sup> Ausbildungsgänge inklusive dualer Ausbildungsgänge mit Berufsschule

<sup>2</sup> Daten nicht ermittelbar

Von 2015 bis 2017 haben in den Ländern mit mehr als 1.000 Mitarbeitern 1.534 junge Menschen ihre Ausbildung abgeschlossen, 859 wurden übernommen (Tabelle 24). Darunter waren besonders viele Auszubildende aus Deutschland, Spanien, Frankreich und Polen (Beispielbox 9). Neben der klassischen Berufsausbildung bietet B. Braun an vielen Standorten ein duales Studium als Verbindung von betrieblicher und akademischer Ausbildung mit 14 Studiengängen an. Im Jahr 2017 profitierten in den deutschen Niederlassungen 104 junge Menschen von diesem Programm.

G4-LA9

### 9 | Internationale Ausbildung bei B. Braun

#### GUTE CHANCEN FÜR AUSZUBILDENDE

Eine ausgezeichnete Berufsausbildung für junge Menschen ist zentraler Bestandteil unserer Personalstrategie. Demografischer Wandel und Fachkräftemangel erfordern attraktive Ausbildungsprogramme. So wie in den Produktionsstätten in Nowy Tomyśl und Radzyń Podlaski bei Aesculap Chifa in Polen. Dort bieten wir interessante Wahlfächer und Auslandserfahrungen in Deutschland.

Die dreijährige Berufsausbildung ist zweigeteilt: An den Tagen im Unternehmen lernen die Auszubildenden in Begleitung ihrer Mentoren praktische Tätigkeiten. Die restliche Woche besuchen sie die Berufsschule. Hier werden nicht nur theoretische Hintergründe vermittelt, es stehen auch Wahlfächer im Bereich „medizinische und veterinäre Instrumente“ sowie Deutschkurse auf dem Programm.

Exzellente Leistung wird zudem speziell gefördert: Den fünf besten Auszubildenden in Polen bietet Aesculap in Zusammenarbeit mit der Deutschen Industrie- und Handelskammer die Möglichkeit, an einem einjährigen Auslandsprogramm teilzunehmen. Am Aesculap-Standort in Tuttlingen können die Azubis ihre Deutschkenntnisse vor Ort verbessern und ihre Kompetenzen in einem einmonatigen Praktikum sowie in einer praktischen IHK-Prüfung unter Beweis stellen.

Die Ausbildung von Aesculap Chifa gibt jungen Menschen eine Chance, Erfahrungen in einem internationalen Unternehmen zu sammeln. Im Jahr 2017 arbeiten an den beiden polnischen Standorten Nowy Tomyśl und Radzyń insgesamt 151 Auszubildende.



10 | Dialysetraining für Krankenpfleger bei B. Braun Avitum Ungarn

## FACHKRÄFTE GEZIELT AUSBILDEN

Für unsere insgesamt 18 Dialysezentren in Ungarn brauchen wir motivierte und qualifizierte Pfleger. Mit einer individuell gestalteten Personalentwicklung arbeitet B. Braun Avitum daran, die richtigen Mitarbeiter zu finden und langfristig zu halten. Ein einjähriges Weiterbildungsprogramm richtet sich direkt an die über 300 Pflegekräfte des nephrologischen Netzwerks und ermöglicht ihnen den Ausbau ihrer fachspezifischen Kompetenzen. In je sieben theoretischen und praktischen Trainingseinheiten lernen sie, wie gute, individuelle Pflege aussieht und wie Patienten auf eine Transplantation vorbereitet werden.



Von 2016 bis Ende 2017 hat bereits jede fünfte Avitum-Pflegekraft das Trainingsprogramm durchlaufen, das in Kooperation mit der Aesculap Akademie gestartet wurde. B. Braun Avitum in Ungarn möchte mit dem neuen Programm Fachkräfte motivieren und deren Talente durch nachhaltige Investitionen fördern. Für die Verantwortung, die das Unternehmen mit solchen Initiativen für seine Mitarbeiter übernimmt, wurde B. Braun Avitum Ungarn in den Jahren 2015, 2016 und 2017 mit dem „Best Employer Award“ ausgezeichnet.

Zudem waren 664 Praktikanten allein für B. Braun in Deutschland tätig; global waren es insgesamt 938. Sie alle lernen B. Braun und seine Therapiefelder kennen und geben dem Unternehmen wertvolle Impulse. Um kluge und motivierte Köpfe für das Unternehmen zu gewinnen, entwickelt B. Braun die Angebote stetig weiter und stellt sich dem weltweiten Wettbewerb. So wurde die Ausbildung von B. Braun in der Branche Medizintechnik als Testsieger mit dem Deutschlandtest-Siegel „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe 2017“ ausgezeichnet.

## EXPERTISE ERWEITERN

Ob Ingenieur in Malaysia, Dialysemitarbeiter in Ungarn oder Führungskraft in den USA – für unser Unternehmen ist es entscheidend, dass unsere Mitarbeiter neues Wissen erwerben und Veränderungen gegenüber offen sind (Beispielbox 10). B. Braun begleitet deshalb den Berufsweg jedes Einzelnen mit vielfältigen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Im Berichtszeitraum hatten die B. Braun-Mitarbeiter in den Kernberichts ländern durchschnittlich fünf Weiterbildungstage pro Jahr.

Alle Trainings- und Entwicklungsprogramme sind unter dem Dach der B. Braun Business School zusammengefasst und bieten Perspektiven für alle Mitarbeitergruppen. Weltweit fanden im Berichtszeitraum im Rahmen der B. Braun Business School 7.708 Kurse statt, die von 60.776 Mitarbeitern besucht wurden.

Ein wichtiger Teil der Weiterbildungsstrategie von B. Braun ist ein breites Angebot von Fach- und Führungstrainings, damit jeder sein Potenzial ausschöpfen kann. Grundlage hierfür ist das „Global Curriculum“, in dem Mitarbeiter ihre Kernkompetenzen trainieren und weiterentwickeln können. Zu den Kernkompetenzen gehören das Streben nach exzellenter Leistung, das Bekennen zur Zusammenarbeit, das Liefern von Best-in-Class-Lösungen und die Übernahme von Verantwortung. Themen wie agile und digitale Arbeitsformen sind Teil des Angebots.

B. Braun hat gemeinsam mit der European School of Management and Technology ein Executive-Development-Programm entwickelt, das internationale Führungskräfte in den Bereichen Unternehmenskultur, Märkte, Produktion, Finanzen und Controlling und strategisches Management schult und damit auf künftige Führungsaufgaben vorbereitet. Wann immer möglich, bevorzugen wir bei der Personalnachfolge auf allen Ebenen bis in den Vorstand hinein Bewerber aus dem Unternehmen. Jahresgespräche über Ziele und Ergebnisse, Kompetenzen, Training, Mobilität und Entwicklung sind dabei feste Bestandteile der Mitarbeiterführung.

## DIE GESUNDHEIT UNSERER MITARBEITER SCHÜTZEN

Der Schutz der Gesundheit von Menschen weltweit ist für B. Braun die unternehmerische Daseinsberechtigung – und schließt unsere Mitarbeiter mit ein. Die Belegschaft von B. Braun arbeitet in unterschiedlichen Berufen und Bereichen. Das stellt das betriebliche Gesundheits- und Sicherheitsmanagement vor vielfältige Anforderungen. Dabei geht es uns nicht nur um die physische, sondern auch um die psychische Gesundheit. Wir haben daher umfassende Vorsorgeprogramme und Schutzmaßnahmen etabliert, die zum Beispiel das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter in Indien, Malaysia, Peru und Spanien stärken (Beispielbox 11).

G4-LA9

G4-LA10

G4-LA9

G4-LA11

G4-LA2

11 | B. Braun unterstützt die Gesundheit seiner Mitarbeiter

## GEGEN STRESS, SUCHT UND ZU VIELE PFUNDE

Mit einem ausgewogenen Gesundheitsmanagement sagt B. Braun Indien physischen und psychischen Erkrankungen den Kampf an. Neben jährlichen Vorsorgeuntersuchungen und Angeboten zur Ernährungsberatung steht die mentale Gesundheit im Fokus. Da Stress und Depressionen zu Volkskrankheiten des Landes zählen, bietet B. Braun Indien seinen Mitarbeitern in allen Niederlassungen hierfür gezielt Maßnahmen an.

B. Braun Malaysia hat im Jahr 2016 die „My-Health“-Initiative gegründet. Das Ziel: das Bewusstsein der Mitarbeiter für gesunde Ernährung und Sport im Hinblick auf die eigene Gesundheit zu schärfen. Das „Know Your Numbers“-Programm informiert Mitarbeiter außerdem über deren Gesundheitsstatus – wie hoch beispielsweise deren Body-Mass-Index oder Körperfettanteil ist.

Seit 2012 organisiert B. Braun Peru Gesundheitsmessen für Mitarbeiter und deren Familien. Aufgrund wachsender Nachfrage wird die Messe seit 2015 halbjährlich angeboten. Neu ist die medizinische Grundversorgung, die in den peruanischen Produktionsstätten rund



um die Uhr angeboten wird. Auch die Arbeitssicherheit ist ein großes Thema. Dafür wurde ein Komitee aus Vertretern der Geschäftsleitung und Arbeitern gegründet, welches auf die Einhaltung der betriebsinternen Sicherheitsvorschriften achtet.

Auch B. Braun Spanien setzt sich für die Gesundheit seiner Mitarbeiter ein: Als eine interne Studie ergab, dass 35 Prozent der spanischen Produktionsmitarbeiter rauchen, startete der Gesundheitsdienst eine Kampagne, um über die Gefahren der Sucht aufzuklären. „Heute ist der beste Moment“ startete am Weltnichtrauchertag am 31. Mai 2016. Zentraler Bestandteil der B. Braun-Kampagne ist die App „Dejar de fumar“ (Aufhören zu rauchen). Die App klärt über gesundheitsschädigende Folgen auf, sendet täglich Motivationsnachrichten und kalkuliert erspartes Geld, um vom Glimmstängel abzulenken.

Im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls ist neben der medizinischen Versorgung auch eine bestmögliche finanzielle Absicherung der Betroffenen wichtig. In Deutschland profitieren Beschäftigte von einer Unfallversicherung. Ähnliches gilt für viele weitere Länder: In Großbritannien und in Spanien bieten wir unseren Mitarbeitern nach Abschluss der Probezeit eine Lebens- und Einkommensversicherung an; in Frankreich übernehmen wir einen Großteil der Kosten für die individuelle Krankenversicherung. Ist ein Mitarbeiter von einer längeren Erkrankung betroffen, unterstützt ihn das Unternehmen nach seiner Genesung bei der Wiedereingliederung in den beruflichen Alltag. Die Mitarbeiter des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) haben 2017 allein in Deutschland rund 700 Beratungsgespräche geführt.

Dem gegenüber steht ein umfassendes Präventionsangebot mit vielen Programmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. Mit Angeboten wie dem Kraft- und Konditionstraining nach Feierabend oder der Aktiv-Pause während der Arbeitszeit können alltägliche Belastungen ausgeglichen werden. Erweitert wird dies durch kostenlose Untersuchungen und Gesundheits-Checks, individuelle Beratungsgespräche und anonymisierte Umfragen, mit denen Gesundheitsrisiken identifiziert werden können. Unter dem Motto „Gesunde Unternehmen – Erfolgsfaktor der Zukunft“ wurde das Unternehmen 2017 für sein Präventionsangebot mit dem deutschen Exzellenz-Siegel des BKK-Dachverbandes ausgezeichnet.

Land	OHSAS 18001	Land	OHSAS 18001
Deutschland	■	Ungarn	□
Malaysia	■	Frankreich	■
Spanien	■	Brasilien	■
Russland	■	Vietnam	■
Indien	□	Großbritannien	■
China	□	Schweiz	■

G4-LA8

G4-LA5

Tabelle 25

OHSAS-Zertifizierungen

■ vorliegend  
□ geplant

## ARBEITSPLÄTZE SICHER GESTALTEN

In allen Geschäftsbereichen des Unternehmens wird Arbeitssicherheit durch Vorbildfunktion und Verantwortungsbereitschaft der Mitarbeiter erreicht. Dazu gehört, dass jeder Einzelne die Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften kennt, umsetzt und regelmäßig an Schulungen teilnimmt. Die B. Braun-Unfallzahlen liegen seit Jahren konstant niedrig: Pro 1.000 Vollzeitbeschäftigte gab es 2017 weltweit 10,5 meldepflichtige Arbeitsunfälle, 2015 waren es noch 11,2.

G4-LA5

G4-LA6

**G4-LA8** 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 interne Audits überwacht. So sind viele internationale Standorte von B. Braun nach dem Arbeitsschutz-Managementssystem OHSAS 18001 zertifiziert (Tabelle 25). Der Standort Melsungen verfügt zusätzlich über das Gütesiegel „Sicher mit System“ der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI). 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“. Weiterhin ist B. Braun Mitglied im Verband der Chemischen Industrie (VCI) und folgt dessen Leitlinien „Verantwortliches Handeln“ mit dem Ziel, Gesundheits- und Umweltschutz sowie Sicherheit eigenständig zu verbessern.

**G4-HR9** Der B. Braun-Konzern bekennt sich zu seiner Verantwortung zur Einhaltung und Förderung der Menschenrechte. Wir achten daher die geltenden Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Wir gewährleisten gute Arbeitsbedingungen über das gesetzliche Maß hinaus und lehnen jegliche Form von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und sonstiger Ausbeutung strikt ab. Um dies transparent und mit langfristiger Wirksamkeit umzusetzen, orientieren wir uns am Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung. Das Ziel des Aktionsplans ist klar umrissen: gemeinsam die weltweite Menschenrechtslage zu verbessern und die Globalisierung sozial zu gestalten. Zum Qualitätsmanagement bei B. Braun gehören interne Kontrollen von Arbeitsnormen und -bedingungen wie auch die rechtzeitige Information der Mitarbeiter über relevante organisatorische Veränderungen.

#### AGILES ARBEITEN IM SINNE VON „TASKS AND TEAMS“

Unsere Zusammenarbeit ist geprägt von Vertrauen, Transparenz und Wertschätzung. Es ist Aufgabe und Teil des Selbstverständnisses eines jeden Mitarbeiters, die Werte und das Leitbild von B. Braun zu leben und zu vermitteln, Leitlinien in konkretes Handeln zu übertragen und somit die Konzernstrategie umzusetzen.

Starre Strukturen verhindern die notwendige Flexibilität, mit der sich die Organisation an veränderte Gegebenheiten anpassen kann. Hier setzen wir auf agilere Formen der Arbeitsorganisation und Zusammenar-

Wesentlicher Aspekt:  
Einhaltung von  
Menschenrechten

Wesentlicher Aspekt:  
Unternehmenskultur

beit. In einigen Abteilungen arbeiten wir bereits nach dem Prinzip „Tasks and Teams“ mit einer horizontal vernetzten Kommunikations- und Entscheidungskultur sowie einem hohen Maß an Selbstverantwortung und Mitgestaltung der Mitarbeiter: Die Zusammenarbeit wird nicht durch Hierarchien, sondern durch Rollen und Verantwortlichkeiten bestimmt. Diese organisieren sich in Kreisen statt in Organigrammen; Ziel ist es, abteilungsunabhängig das beste Team für ein Projekt zusammenzustellen.

#### TRANSPARENT UND ETHISCH HANDELN

Um die vielfältigen Anforderungen an eine ethische Unternehmensführung zu überwachen, verfügen wir über ein globales Compliance-Management-System. In dessen Zentrum stehen Rechtskonformität, Integrität und Fairness. Alle B. Braun-Gesellschaften tragen dafür Sorge, dass die Compliance-Vorgaben rechtswirksam nach den für sie geltenden Regelungen beschlossen und umgesetzt werden. Wir wollen sicherstellen, dass alle Mitarbeiter nach einheitlichen Maßstäben handeln. Deshalb berichten lokal eingesetzte Compliance-Officer über Implementierung und Weiterentwicklung an das Group Compliance Office. Die Compliance-Officer selbst stehen unseren Mitarbeitern außerdem beratend zur Seite: Im Intranet sehen B. Braun-Mitarbeiter auf einen Blick, welcher Compliance-Officer in ihrer Region weiterhelfen kann, wenn sie im Einzelfall spezielle Unterstützung brauchen. Das Netz der Compliance-Officer erstreckt sich über alle Kontinente und umfasst derzeit 51 Spezialisten.

Jeder B. Braun-Mitarbeiter verpflichtet sich unserem „Code of Conduct“, der seit 1996 Regeln der Zusammenarbeit beschreibt. Mit der letzten Aktualisierung im Jahr 2016 wurden die Standards der ILO stärker in den Mittelpunkt gerückt. Die Regeln des Code of Conduct gelten für die gesamte B. Braun-Gruppe auf allen Hierarchiestufen. Die 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 vermitteln wir einem Großteil der Mitarbeiter unseren Code of Conduct. Informationen hierzu stehen im Intranet und in Papierform bereit. Ergänzend werden unsere Mitarbeiter regelmäßig in speziellen Compliance-Themen geschult und beraten, die über die Bestimmungen unseres Code of Conduct hinausgehen. Alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, jeglichen Verstoß oder sonstige Gesetzesverletzung zu melden.

Wesentlicher Aspekt:  
Regeltreue (Compliance)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Wesentlicher Aspekt:  
Patentschutz, Einhaltung  
von Menschenrechten

G4-56  
G4-S04

12 | Altersvorsorge bei  
B. Braun Frankreich

## HEUTE SCHON AN DIE RENTE DENKEN

Mit dem gemeinschaftlichen Pensionsplan Perco unterstützt B. Braun Frankreich seine Mitarbeiter dabei, die Versorgungslücke im Alter zu schließen. Seit 2008 bietet das Unternehmen ab dreimonatiger Betriebszugehörigkeit günstige Pensionspläne an, die neben der arbeitgeberfinanzierten Rente zusätzliche Möglichkeiten einer arbeitnehmerfinanzierten Vorsorge beinhalten. Die Eigenfinanzierung ist beispielsweise durch Entgeltumwandlung, Einzahlung der Gewinnbeteiligung oder



Überstunden möglich. Im Jahr 2016 wurde das Portfolio erneut überarbeitet: Mitarbeiter ab einer Betriebszugehörigkeit von fünf oder mehr Jahren sowie Mitarbeiter, die regelmäßig in die Altersvorsorge einzahlen, dürfen sich über zusätzliche Unterstützung freuen.

### FÜR DAS ALTER VORGESORGT

G4-EC3

Als Unternehmen, das durch mehrere Generationen unternehmerischen Denkens gewachsen ist, sind wir uns der sozialen Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten bewusst. Wir möchten, dass Mitarbeiter und ihre Familien gut versorgt sind – nicht nur heute, sondern auch nach ihrem Arbeitsleben. Deshalb unterstützen wir sie über die gesetzliche Rente hinaus.

B. Braun hat zum 31.12.2017 Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen in Höhe von rund 1,3 Milliarden Euro gebildet. In den Kernberichtsändern haben 57 Prozent der derzeit aktiven Mitarbeiter 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.

Seit 2007 bieten wir mit „Vorsorge Plus“ einen modernen Vorsorgeplan für die B. Braun Melsungen AG in Deutschland. Zusätzlich zur arbeitgeberfinanzierten Rente haben unsere Mitarbeiter hier die Möglichkeit, über eine Entgeltumwandlung selbst vorzusorgen. Darüber hinaus bietet das Unternehmen verschiedene Formen einer arbeitnehmerfinanzierten zusätzlichen Altersversorgung: Von der tarifvertraglich geregelten Altersvorsorge über die Direktversicherung bis hin zu besonderen Anlagemodellen für außertariflich Angestellte erhält jeder Mitarbeiter eine für ihn attraktive Art der Altersvorsorge. In Deutschland hat B. Braun derzeit rund 4.000 Firmenrentner, denen ein Versorgungsvolumen von über 24 Millionen Euro pro Jahr zukommt. Auch in anderen Kernberichtsändern unterstützt B. Braun die arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge (Beispielbox 12).

Gemeinsam haben Unternehmensleitung und Betriebsrat auf Grundlage des Tarifvertrags „Lebensarbeitszeit und Demografie“ für die B. Braun Melsungen AG zudem das Teilzeitmodell 60Plus geschaffen. Die einzelnen Grundsätze wurden in einer Betriebsvereinbarung formuliert. Ältere Beschäftigte – insbesondere im Schichtbetrieb – sollen durch das Modell entlastet werden und einen flexiblen Übergang in den Ruhestand finden. So wollen wir die gezielte Weitergabe von langjährigem Erfahrungswissen an die nachfolgenden Generationen sichern.

Das Modell Teilzeit 60Plus ermöglicht es den Mitarbeitern, ihre Arbeitszeit auf 50 Prozent zu reduzieren und dafür weiterhin auf in der Regel 80 Prozent ihres Bruttolohnes bauen zu können. Seit 2017 können auch Außendienstmitarbeiter und Beschäftigte im außertariflichen Bereich Teilzeit 60Plus in Anspruch nehmen. Die Finanzierung erfolgt aus einem speziell eingerichteten Demografie-Fonds.

G4-EC3

G4-LA10

Der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ wurde zwischen dem Bundesarbeitsgeberverband und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie ausgehandelt.

G4-LA10

G4-LA2



# UNSERE VERANTWORTUNG FÜR DIE GESELLSCHAFT

## Chance auf ein besseres Leben

Das Viertel El Pinar gehört zu den sozial schwachen Gegenden der spanischen Stadt Rubí. Dort möchte die Organisation Compartir benachteiligten Kindern und Jugendlichen die Chance auf eine bessere Zukunft geben. Seit 2005 arbeiten B. Braun und die Organisation zusammen: Gemeinsam widmen sie sich jährlich etwa 90 Kindern, die häufig aufgrund ihres Migrationshintergrundes soziale Ausgrenzung erfahren. Compartir bietet ihnen eine Hausaufgabenbetreuung, Freizeitaktivitäten und eine gesunde Ernährung; B. Braun-Mitarbeiter helfen sowohl durch Geldspenden, als auch durch Sachspenden wie Schulausrüstung, oder organisieren Sponsoring-Aktivitäten.

## VORBILDHAFTES ENGAGEMENT

B. Braun als Familienunternehmen engagiert sich weltweit als „Bürger der Gesellschaft“. Darunter verstehen wir, dass wir uns über unsere eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus langfristig als guter Bürger für die Gesellschaft einsetzen und damit ein Vorbild für andere Unternehmen sind. Im Jahr 2017 förderten wir insgesamt 239 soziale Projekte in 36 Ländern (Tabelle 26).

Die Strategie für unser gesellschaftliches Engagement umfasst den Aufbau und Austausch von Wissen, die Förderung von Regionen und das Schaffen von Perspektiven.

## WISSEN ERWEITERN

Am Sitz der B. Braun-Konzernzentrale in Melsungen investierte B. Braun anlässlich des 175. Geburtstags des Unternehmens in die Region und förderte den Umbau der öffentlichen Gesamtschule Melsungen. Nach zwei Jahren Planung und Bau ermöglicht die barrierefreie Schule seit 2016 Lernen auf einem offenen und modernen Campus.

In Zusammenarbeit der B. Braun-Tochter Aesculap mit dem Otto-Hahn-Gymnasium entstand 2008 am Standort Tuttlingen die „Kinderuni“. Im Jahr 2017 öffnete sie jungen Forschern bereits zum 34. Mal die Tür. Seit der Eröffnung haben viele namhafte Redner und Professoren die Chance ergriffen, Jugendlichen und Kindern Themen aus Wissenschaft und Gesellschaft näherzubringen.

Direkt neben dem B. Braun-Logistikzentrum im spanischen Santa Oliva befindet sich die Grundschule „La Parellada“. Dort führt das Projekt Fem Robótica jährlich über 300 Jungen und Mädchen spielerisch an das technisch komplexe Programmieren von Robotern heran und gibt ihnen einen Einblick in die Technik der Zukunft.

Wesentlicher Aspekt:  
Unternehmenskultur

Wissen erweitern: Wir möchten  
in unseren Projekten im Sinne  
unserer Philosophie „Sharing  
Expertise“ Wissen teilen und  
gemeinsam mit anderen neue  
Ideen entwickeln.

Tabelle 26

Durch B. Braun geförderte soziale Projekte

Land	2015	2016	2017
Deutschland	62	68	86
Malaysia	6	10	7
USA	3	14	14
Polen	0	6	8
Spanien	5	4	4
Russland	0	2	1
Indien	4	3	3
China	5	8	6
Ungarn	18	18	19
Frankreich	6	6	8
Brasilien	9	9	7
Vietnam	2	2	2
Großbritannien	5	5	8
Schweiz	3	3	4
Weitere Länder	49	74	62
<b>Gesamt</b>	<b>177</b>	<b>232</b>	<b>239</b>

Im malaysischen Penang ist B. Braun seit 2004 Hauptsponsor des „2 Way Center“. Die Organisation bietet individuelle Lernprojekte zur Förderung von Kindern mit Lernschwierigkeiten oder sozialen Einschränkungen. Wir finanzieren die speziell geschulten Lehrkräfte, die die 4- bis 17-Jährigen begleiten. B. Braun ist darüber hinaus Sponsor der „Penang Science Fair“: Auf der Messe treffen über 50.000 Besucher, darunter viele Kinder und Jugendliche, auf Wissenschaftler, um sich mit ihnen auszutauschen, voneinander zu lernen und zu experimentieren. In den Jahren 2016 und 2017 war das Projekt „Science Bridge“ ebenfalls zu Gast in Penang und hat in der „Genetics Week“ molekulargenetische Experimente in den Klassenraum gebracht (Beispielbox 13).

Schon ein paar Schritte weiter sind die jungen Erwachsenen, die B. Braun am US-Standort Allentown, Pennsylvania, auf den Einstieg ins Berufsleben vorbereitet. Gemeinsam mit der Catasauqua Area High-School geben wir den 14- bis 18-jährigen Teilnehmern in einem „Career Awareness Course“ aus erster Hand Tipps und Informationen zu verschiedenen Berufen und spielen Bewerbungssituationen durch. Gemeinsam mit weiteren Arbeitgebern der Region ist es unser Ziel, die Berufsvorbereitungskurse auch an anderen Schulen zu etablieren.

Bereits seit über 50 Jahren fördert die B. Braun-Stiftung die Fort- und Weiterbildung von Pflegekräften und Ärzten an Kliniken in Deutschland. Die Stiftung vergibt Stipendien und veranstaltet Symposien sowie Kolloquien, wie das jährlich stattfindende Kasseler Symposium für Ärzte.

[www.bbraun-stiftung.de](http://www.bbraun-stiftung.de)

## 13 | Genetics Week in Malaysia

## GENTECHNIK IST ZUKUNFT

Der Einsatz von Gentechnik in der Biomedizin ist ein wichtiges Forschungsfeld der Medizin. Gentechnik findet Anwendung beispielsweise in der Behandlung von Diabetes wie auch in der Forschung zur Entstehung von Krebs. Bereits zweimal, in den Jahren 2016 und 2017, war die „Genetics Week“ zu Gast in Penang, Malaysia. B. Braun Malaysia und der Verein „Science Bridge“ aus Kassel haben die Aktionstage organisiert und begeistern hunderte Schüler für Biomedizin und Genetik.

Wie ist das menschliche Genom aufgebaut? Und wie lässt sich DNA isolieren? Wissenschaftler der Universitäten Kassel und Gießen gaben in Workshops und mit Experimenten Antworten. „Wir hoffen, dass die Workshops einen langfristigen Eindruck hinterlassen und ein Interesse an der Wissenschaft wecken, sodass eine neue Generation von Talenten in Forschung und Entwicklung in Malaysia entstehen kann“, sagt Anna Ma-



ria Braun, Vorstandsmitglied bei B. Braun und Präsidentin von B. Braun Asien-Pazifik. Den Nachwuchs für naturwissenschaftliche Berufe zu begeistern, ist sowohl für B. Braun als auch dem Verein wichtig. „Science Bridge“ ist ein Kooperationsprojekt der Universitäten Kassel und Gießen, das Brücken bauen will zwischen Wissenschaft, Schule und Öffentlichkeit. Das Schüler- und Öffentlichkeitslabor, eine Initiative des Fachgebiets Genetik der Universität Kassel, unterstützt bereits seit den 1990er-Jahren Schulen mit Laborkursen zur Molekularbiologie. So kooperieren B. Braun und „Science Bridge“ auch bei den Melsunger „Kinder- und Jugendwochen“.

B. Braun stiftet seit 1989 den Otto-Braun-Fonds, der mit der Universität Kassel Promotionsstipendien für junge Naturwissenschaftler und Künstler vergibt. Zudem kooperieren wir mit der Gesellschaft für Innovation Nordhessen (GINo) bei der Patentierung von Hochschulerfindungen. Seit 2013 engagiert sich B. Braun in der „Wissensfabrik“. Die Initiative von 130 Unternehmen und Stiftungen entwickelt gemeinsam mit wissenschaftlichen Partnern innovative Bildungsprojekte, um sie deutschlandweit in Kitas und Schulen umzusetzen.

[www.wissensfabrik.de](http://www.wissensfabrik.de)

Regionen stärken: Wir unterstützen lokale Initiativen in den Regionen, in denen wir tätig sind. Dahinter steht unsere Überzeugung, genau dort zu helfen, wo wir durch unsere Präsenz ein starker Partner in der Region sein können.

#### REGIONEN STÄRKEN

Die „Kinder- und Jugendwochen“ in Melsungen sind ein wichtiges regionales Projekt, das 2017 zum 10. Mal stattfand. B. Braun lädt dazu jedes Jahr Kindergärten und Schulen ein, um gemeinsam zu experimentieren und Kinder schon früh für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern. In den Jahren 2015, 2016 und 2017 nahmen insgesamt 6.300 Jungen und Mädchen teil. Unterstützt wurden die „Kinder- und Jugendwochen“ von Lehrern der Gesamtschule Melsungen, dem Schülerforschungszentrum Nordhessen und der Universität Kassel.

B. Braun in Frankreich kooperiert mit der Organisation „Petits Princes“, die kranken Kindern unbeschwerte Momente schenken möchte. Wir unterstützen die Aktion „Caresses d'un sourire“ – was so viel bedeutet wie „die Zärtlichkeiten eines Lächelns“ – am Universitätsklinikum Dijon. Hier bekommen Kinder der onkologischen Station wöchentlich Besuch von Therapie-Tieren. Dadurch bauen die Kinder wichtige Beziehungen auf und erhalten eine Aufgabe, für die sie gern Verantwortung tragen.

Beim Projekt „B. Healthy – B. Braun“ in Großbritannien stehen Gesundheit und Sport im Mittelpunkt. Dort organisieren B. Braun-Mitarbeiter zusammen mit dem Sheffield Sharks Basketball Team Tanz- und Basketballtrainings, Ernährungsworkshops und Schulwettkämpfe. Vor allem aber sind sie Vorbilder für die Kinder und erklären, wie wichtig Sport und gesunde Ernährung sind. Seit 2008 begeistert „B. Healthy – B. Braun“ Jahr für Jahr mehrere tausend Kinder.

Das Children's Hospital Institute of Sports Medicine (CHISM) in Sydney, Australien, hilft Kindern, die auf Grund von Verletzung oder Krankheit nur eingeschränkt Sport treiben können. Sportmediziner arbeiten in dieser einzigartigen Fachklinik daran, Kindern mit Behinderung wieder Freude an Sport und Bewegung zu schenken. Im Berichtszeitraum unterstützte B. Braun das Projekt finanziell; zudem spendeten unsere Mitarbeiter Spielsachen, veranstalteten Feste und bastelten mit den kleinen Patienten.

Im Jahr 2017 nahmen 28 B. Braun-Teams am „Via of the Lehigh Valley“-Lauf in Pennsylvania, USA, teil. Bei dem Marathon- und Lauf-Event werden Spenden für Kinder mit Behinderungen gesammelt. Die B. Braun-Mitarbeiter engagierten sich im United-Way-Projekt für bedürftige Menschen im Lehigh Valley. Sie sammelten zwei Wochen lang Spenden, veranstalteten Tombolas und unterstützten tatkräftig das „Big Brothers Big Sisters“ Charity-Golfturnier zu Gunsten der Kinder in der Region.

#### PERSPEKTIVEN SCHAFFEN

Mit der Initiative „B. Braun for Children“ verbessern wir seit 2004 die Lebensbedingungen von Kindern und Jugendlichen. Im Jahr 2017 haben wir weltweit 107 Projekte umgesetzt, die über 59.000 jungen Menschen zugute-

Perspektiven schaffen: Wir identifizieren kontinuierlich Projekte, 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.

#### 14 | Medizinischer Einsatz in den Bergregionen Vietnams

### B. BRAUN-MITARBEITER ENGAGIEREN SICH IN HILFSPROJEKT

Viele Kinder in Vietnam leiden auch heute noch unter schlechten Lebensbedingungen und sind auf die Unterstützung von Hilfsorganisationen angewiesen. Vor allem Kinder aus ethnischen Minderheiten und solche, die in ländlichen oder Bergregionen leben, haben nur selten Zugang zu medizinischer Versorgung oder schulischer Ausbildung.

B. Braun-Mitarbeiter in Vietnam unterstützen die Organisation Nu Cuoi dabei, die Lebensbedingungen der Kinder in diesen Regionen zu verbessern. Zweimal jährlich begleiten unsere Mitarbeiter die Organisation in die entlegensten Dörfer der nördlichen Bergregion und versorgen die Menschen vor Ort mit lebensnotwendigen Dingen wie Medizin,

Decken und Wintermänteln. Außerdem helfen sie dabei, mit Spendengeldern eine neue Schule zu errichten.

Ein wichtiger, unabdingbarer Bestandteil dieser Besuche ist der medizinische Check-up, den größtenteils B. Braun-Ärzte direkt vor Ort durchführen. Herkömmliche Krankheiten können mit der mitgebrachten Medizin behandelt werden; bei komplizierten oder schwereren Fällen helfen die Mitglieder, Patienten zur weiteren Behandlung in Krankenhäuser zu transportieren. Mit ihrem persönlichen Einsatz sowie finanziellen und Sachspenden leisten unsere Mitarbeiter so einen wichtigen Beitrag für die Gesundheit der Menschen vor Ort.



kamen. Alle „B. Braun for Children“-Projekte sind auf die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen zugeschnitten und weisen ihnen den Weg in ein selbstbestimmtes Leben. In der Auswahl konkreter Projekte sind die jeweiligen Landesgesellschaften frei in ihrer Entscheidung und agieren selbstständig, da sie die Lage vor Ort kennen, erleben und Projekte so gezielt steuern können, so wie das Nu Cuoi-Projekt in Vietnam (Beispielbox 14).

Seit 2016 können die B. Braun-Mitarbeiter an den größten deutschen Standorten den „Rest-Cent-Betrag“ ihres monatlichen Gehalts für „B. Braun for Children“-Projekte spenden. In den Jahren 2016 und 2017 kamen so über

Weitere ausgewählte  
B. Braun-for-Children-Projekte  
unter <http://bbraun.info/children>

33.000 Euro zusammen. Mit dem Geld unterstützte das Unternehmen acht der vielen, langfristig geförderten „B. Braun for Children“-Projekte in Argentinien, Brasilien, China, Philippinen, Spanien, Sri Lanka und Tschechien.

So unterstützten wir beispielsweise die brasilianische Organisation „Operation Smile“, die Kindern mit Lippen- und Kieferspalten eine Operation ermöglicht, die von den öffentlichen Krankenhäusern in Rio de Janeiro nicht mehr kostenfrei durchgeführt wird. Gefördert wurde auch das Projekt „Orphanage Outreach“ auf den Philippinen: Wir spendeten dort an das „Haus des Heiligen Josef“, eine Bleibe für obdachlose Kinder, die von Dominikanerschwestern betrieben wird.

Nicht nur langfristig, sondern auch ad hoc leistet B. Braun Hilfe und unterstützt Sofortmaßnahmen. Wo immer Hilfsorganisationen weltweit im Einsatz sind, ist die Unterstützung durch Spenden aus der Wirtschaft nicht zu ersetzen. So suchten 2015 über eine Million Flüchtlinge in europäischen Ländern Schutz vor Krieg und Verfolgung. Nachdem wir bereits frühzeitig finanzielle Soforthilfen zur Unterbringung bereitstellen konnten, haben wir 2016 vielfältige Kooperationen zur Integration und nachhaltigen Unterstützung der Menschen aufgebaut (Beispielbox 15). Besonders in Asien wurden in den vergangenen Jahren Menschen mit

den Folgen von Naturkatastrophen konfrontiert. B. Braun unterstützt mit Sofortmaßnahmen und fördert mit lokalen Hilfsorganisationen den Wiederaufbau zerstörter Regionen. Im Jahr 2015 stürzte eine Flutkatastrophe die Ostküste Malaysias in wochenlanges Chaos. In den am stärksten betroffenen Regionen Kelantan und Trengganu konnten wir schnell dringend benötigte Medizinprodukte bereitstellen. Die Mitarbeiter vor Ort starteten außerdem eine Spendenaktion zugunsten des malaysischen Roten Halbmonds.

Als im gleichen Jahr mehrere Erdbeben in Nepal 7.900 Menschen töteten und katastrophale Schäden anrichteten, spendeten B. Braun-Mitarbeiter für die Organisation Global Care; das Unternehmen verdoppelte die Spendensumme. Das Geld wurde für den Wiederaufbau und die Einrichtung der Janakalyan Higher Secondary School in Srinathkot in Zentral-Nepal eingesetzt. Die Schule wurden im Mai 2018 eingeweiht. Die Kinder erhielten auch neue Schuluniformen und Schultaschen. Im Jahr 2016 setzten in den vietnamesischen Provinzen Quảng Binh und Hà Tĩnh starke Regenfälle ein, die mehr als 12.000 Häuser beschädigten oder zerstörten. B. Braun-Mitarbeiter in Vietnam spendeten Geld und übergaben es direkt an betroffene Familien.

## 15 | B. Braun for Refugees

### STARTHILFE FÜR EIN NEUES LEBEN

Kimaz Ali ist in Syrien geboren und aufgewachsen. 2015 kam er im Alter von 17 Jahren als Flüchtling nach Deutschland, um Schutz vor Krieg und Verfolgung zu suchen. B. Braun bietet hier Unterstützung und blickt auf die Zukunft: Kimaz nahm 2015 am Initiativprogramm PerspektivePLUS teil, das die Ausbildungsreife und die Integration von Jugendlichen verbessern möchte. 2016 absolvierte er die Einstiegsqualifizierung bei B. Braun Avitum und konnte noch im gleichen Jahr eine Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer beginnen. 2018 hat er seine Ausbildung abge-

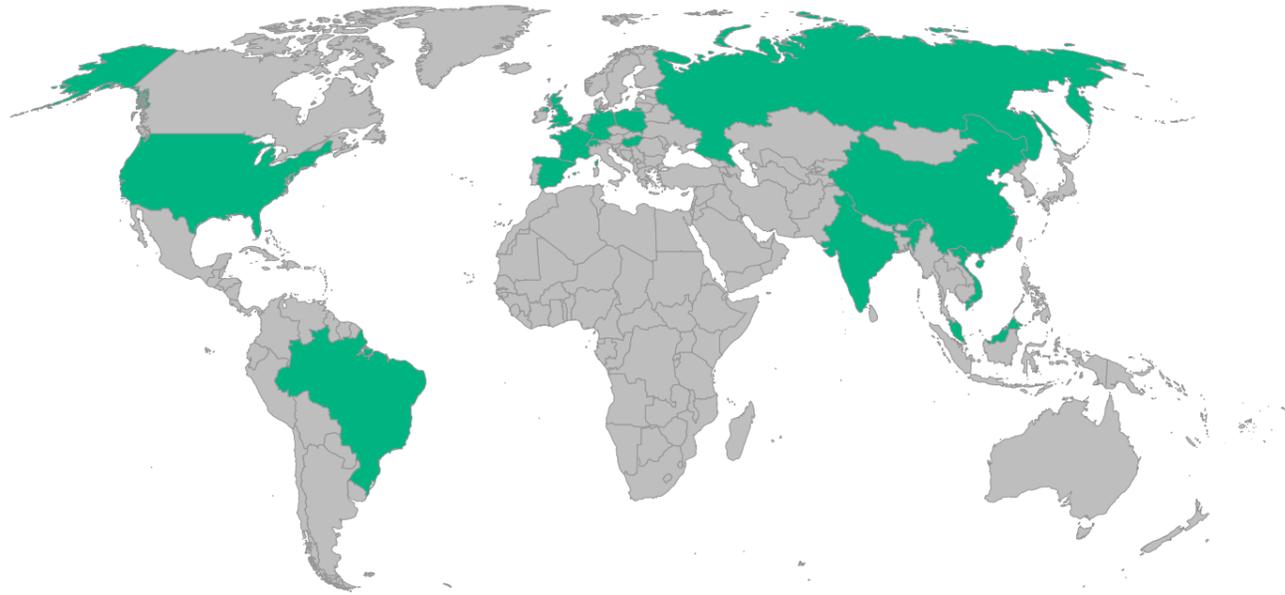
schlossen und arbeitet heute in der Fertigung. Seit 2015 spendeten der B. Braun-Vorstand und unsere Mitarbeiter unter dem Motto „B. Braun for Refugees“ insgesamt mehr als 100.000 Euro. Damit fördert das Unternehmen Projekte zur Integration von Flüchtlingen in unsere Gemeinschaft und den Arbeitsmarkt. Alle Projekte haben das Ziel, Flüchtlingen in ihrer neuen Heimat eine Perspektive zu geben und Menschen zu verbinden.

In Melsungen beispielsweise haben die Berufsausbildung von B. Braun, der Förderverein für ein zukunftsfähiges Melsungen, die Integrationsstelle der Stadt sowie die Radko-Stöckl-Berufsschule die „Initiative der beruflichen Orientierung von Flüchtlingen“ ins Leben gerufen. Die Berufsausbildung der B. Braun Melsungen AG hat in Zusammenarbeit mit der Radko-Stöckl-Berufsschule in Melsungen das

Pilotprojekt „Berufsqualifizierung Technik für Flüchtlinge“ (QuaTeF) entwickelt. Hier werden Flüchtlinge in Praktika bei B. Braun, in der Schule und mit gezieltem Sprachunterricht auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet. B. Braun Aesculap am Standort Tuttlingen bildet junge Flüchtlinge zu Maschinen- und Anlagenführern aus. Mit dem Geld, das bei der Hilfsaktion „B. Braun for Refugees“ gesammelt wurde, fördern wir außerdem die soziale Arbeit von „Mutpol – das Leben lernen“, einer Initiative der Diakonischen Jugendhilfe in Tuttlingen. Ein weiterer Teil der Spenden geht an den Landesverband Berlin des Arbeiter-Samariter-Bundes für die medizinische Versorgung der Flüchtlinge. Und in Radeberg unterstützen wir das Bündnis „Radeberger Land hilft“, das sich in der Region für die Integration der Menschen durch Beschäftigung, Sport und Begegnung einsetzt.



# BERICHTSSTANDORTE



KBL <sup>1</sup>	Land	Standorte	KBL <sup>1</sup>	Land	Standorte
■	Deutschland	Bad Arolsen Berggießhübel Berlin Glandorf Melsungen Radeberg Reutlingen Suhl Tuttlingen	■	China	Suzhou Zibo
■	Malaysia	Penang Petaling Jaya	■	Ungarn	Budapest Dialysezentrum Gyöngyös
■	USA	Allentown, PA Bethlehem, PA Irvine, CA	■	Frankreich	Boulogne-Billancourt Chasseneuil Chaumont Gradignan Ludres Nogent Saint-Jean-de-Luz Sarlat
■	Polen	Nowy Tomyśl		Brasilien	
■	Spanien	Jaén Madrid Rubí Santa Oliva	■	Vietnam	Hanoi
	Russland		■	Großbritannien	Sheffield
■	Indien	Bhiwadi Chengalpet Hyderabad: Produktion		Schweiz	

<sup>1</sup>Kernberichtsland

# GRI-INDEX

**84 Prozent**  
Übereinstimmung mit  
Kernaspekten gemäß GRI und  
Wesentlichkeitsanalyse

## ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Indikator	GRI-Erläuterung	Seite
Kategorie: Strategie und Analyse		
G4-1	Erklärung des Vorstandsvorsitzenden über den Stellenwert der Nachhaltigkeit für die Organisation und deren Nachhaltigkeitsstrategie	2
Kategorie: Organisationsprofil		
G4-3	Name	13
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	12
G4-5	Hauptsitz	13
G4-6	Anzahl, Namen und Relevanz der Länder, über die berichtet wird	20
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	13
G4-8	Bediente Märkte (z. B. Branchen, Zielgruppen)	12
G4-9	Größe	11,51
G4-10	Gesamtbelegschaft nach Region	51
G4-13	Wichtige Veränderungen während des Berichtszeitraums bezüglich Größe, Struktur und Eigentumsverhältnisse der Organisation	15
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden	30,39
Kategorie: Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen		
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und Abgrenzung des Aspekts sowie Erklärung zur Umsetzung der Berichtserstattungsgrundsätze	21
G4-19	Wesentliche Aspekte, die im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	23
G4-23	Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen	20
Kategorie: Einbindung von Stakeholdern		
G4-24	Liste der eingebundenen Stakeholder	21
G4-25	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	21
G4-26	Einbindung der Stakeholder einschließlich Häufigkeit, Zeitpunkt (Berichtsvorbereitung) und Art	21
G4-27	Wichtigste Themen der Stakeholder und Reaktion der Organisation darauf	22
Kategorie: Berichtsprofil		
G4-28	Berichtszeitraum	20
G4-29	Datum des jüngsten vorangegangenen Berichts	20
G4-32	Ausgewählte GRI-Übereinstimmungsoption	20
G4-33	Strategie hinsichtlich externer Prüfung des Berichts	2
Kategorie: Unternehmensführung		
G4-34	Führungsstruktur	13
Kategorie: Ethik und Integrität		
G4-56	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen	11,65

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

## SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

Indikator	GRI-Erläuterung	Für B. Braun ermittelte wesentliche Aspekte	Seite
Kategorie: Wirtschaftlich			
G4-EC3	Deckung der Verpflichtungen aus dem Pensionsplan	Demografische Entwicklung	66
G4-EC8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	Perspektiven schaffen, Regionen stärken	52
G4-EC9	Beschaffung	Lieferantenmanagement	41
Kategorie: Ökologisch			
G4-EN1	Eingesetzte Materialien	Eingesparte Rohmaterialien	40
G4-EN2	Anteil der Sekundärrohstoffe	Eingesparte Rohmaterialien	40
G4-EN3	Energie	Energiemanagement	42
G4-EN8	Wasser	Wassermanagement	45
G4-EN16	Emissionen	Energiemanagement	43
G4-EN23	Abwasser und Abfall	Management gefährlicher Abfälle	46
G4-EN30	Transport	Logistikmanagement	41
G4-EN32	Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Ökologie	Lieferantenmanagement	41
Kategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung			
G4-LA1	Personalfuktuation und Gesamtzahl neuer Mitarbeiter	Arbeitsplätze und Arbeitsplatzsicherheit	52,55
G4-LA2	Betriebliche Leistungen an Vollzeitbeschäftigte	Arbeitsplätze und Arbeitsplatzsicherheit	61,67
G4-LA3	Elternzeit	Work-Life-Balance	53,54
G4-LA5	Überwachung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	63
G4-LA6	Unfallstatistiken	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	63
G4-LA8	Vereinbarungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	63,64
G4-LA9	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	Mitarbeiterförderung und Talentmanagement	58,61
G4-LA10	Kompetenzmanagement, lebenslanges Lernen und Umgang mit Berufsausstieg	Mitarbeiterförderung und Talentmanagement	57,61,67
G4-LA11	Regelmäßige Beurteilung von Leistung und Entwicklung der Mitarbeiter	Mitarbeiterförderung und Talentmanagement Wissen vermitteln	61
G4-LA12	Mitarbeiter nach Diversitätskategorie	Vielfalt (Diversity)	56
G4-LA13	Verhältnis von Frauen zu Männern	Transparenz	56
Kategorie: Menschenrechte			
G4-HR4	Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	Tarifbindung und sozialer Dialog	52
G4-HR9	Einhaltung von Menschenrechten	Einhaltung von Menschenrechten	64
Kategorie: Gesellschaft			
G4-SO1	Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme	Regionen stärken	52
G4-SO4	Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	Regeltreue (Compliance)	65
Kategorie: Produktverantwortung			
G4-PR1	Prüfung der Auswirkungen von Produkten und Services auf Gesundheit und Sicherheit von Kunden; Ermittlung von Verbesserungspotenzialen	Produktqualität und -sicherheit, Patientenfokus	26
G4-PR2	Einhaltung von Regelungen zur Kundengesundheit und -sicherheit	Regeltreue (Compliance)	32
G4-PR5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	Patientenfokus, maßgeschneiderte Therapiesysteme	30
G4-PR6	Umgang mit Beanstandung und umstrittenen Produkten	Produktqualität und -sicherheit	33

# MEILENSTEINE DER VERANTWORTUNG



**1839** | Julius Wilhelm Braun erwirbt die Rosen-Apotheke in Melsungen. Inzwischen ist B. Braun ein in der sechsten Generation geführtes weltweit agierendes Familienunternehmen.



**1963** | Erstes breit angelegtes ehrenamtliches Engagement von Mitarbeitern mit Gründung der B. Braun-Betriebs-sportgruppe.

**1981** | Erstmalige Verleihung des B. Braun-Preises zur Förderung von qualifiziertem Nachwuchs im Gesundheitswesen.



**1995** | Mit der Aesculap-Akademie wird ein Weiterbildungsforum für medizinisches Fachpersonal geschaffen, das heute in 40 Ländern vertreten ist.



**2003** | B. Braun ruft die Initiative „Perspektive Plus“ ins Leben, um Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz den Einstieg ins Erwerbsleben zu erleichtern.

**2007** | B. Braun bietet mit „Vorsorge Plus“ seinen Mitarbeitern die Basisabsicherung der betrieblichen Altersvorsorge.



**2015** | Der erste B. Braun-Nachhaltigkeitsbericht erscheint; zur konsistenten Datensammlung haben wir ein Monitoring-system eingeführt, auf dem der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht basiert.

**1919** | B. Braun gründet die Versorgungskasse für Angestellte des Unternehmens, mit 50.000 Reichsmark Kapital.

**1923** | Die Betriebskrankenkasse (BKK) von B. Braun wird gegründet.



**1966** | Die B. Braun-Stiftung zur Förderung der Aus- und Weiterbildung von Ärzten und Pflegepersonal wird ins Leben gerufen.



**1989** | B. Braun bildet eine Stabsabteilung Umweltschutz.

Das Unternehmen stiftet den Otto-Braun-Fonds zur Vergabe von Promotionsstipendien.

Programm zur Vereinbarung von Beruf und Familie wird gestartet.



**1996** | Als erstes europäisches medizinisch-pharmazeutisches Unternehmen wird die B. Braun Melsungen AG nach dem Öko-Audit zertifiziert.

**2004** | Die Initiative „B. Braun for Children“ wird gegründet.



**2011** | B. Braun schafft durch klimafreundliche Bauweise weltweit energieeffiziente und moderne Logistikzentren und Produktionsstätten.



**2012** | Mit dem „Code of Conduct“ führt B. Braun einen weltweiten Verhaltenskodex ein, der das ethische Verhalten aller B. Braun-Mitarbeiter definiert.

