

Integrierter Geschäftsbericht 2021

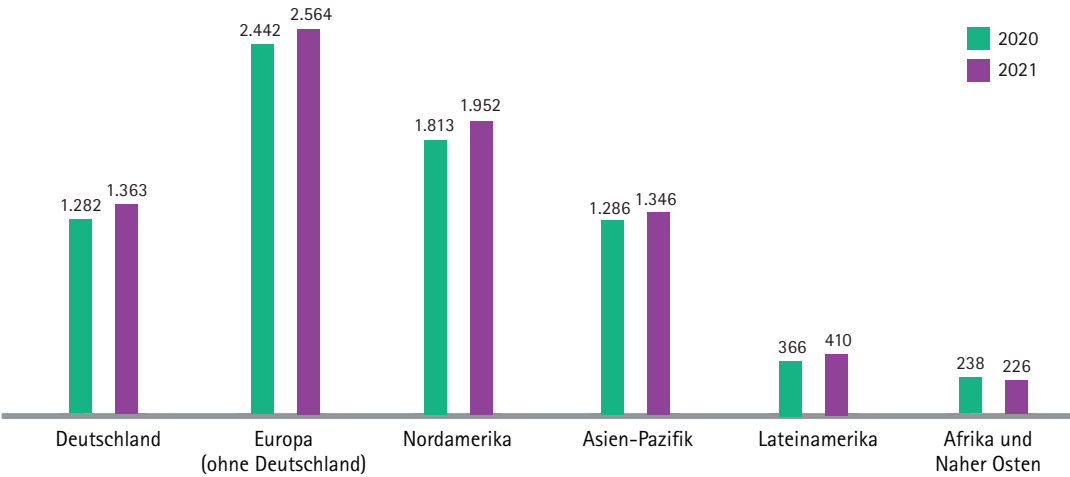
Starker Partner in unsicheren Zeiten



Gewinn- und Verlustrechnung

	2020	2021	Veränderung
	Mio. EUR	Mio. EUR	in %
Umsatzerlöse	7.426,3	7.859,8	5,8
Umsatzkosten	4.503,2	4.799,0	6,6
Bruttoergebnis	2.923,1	3.060,8	4,7
Funktionskosten	2.428,1	2.599,2	7,0
Vertriebs- und Verwaltungskosten	2.058,2	2.182,4	6,0
Kosten für Forschung und Entwicklung	369,8	416,9	12,7
Ergebnis nach Funktionskosten	495,0	461,5	-6,8
Ergebnis vor Steuern	416,1	408,6	-1,8
Konzernjahresüberschuss	301,5	300,1	-0,5
EBIT	481,8	471,7	-2,1
EBITDA	1.103,2	1.101,9	-0,1

Umsatz nach Regionen (in Mio. EUR)



Mitarbeiter*innen nach Regionen



Management	4
Vorstand	4
Vorwort	6
Journal	
Für jeden Kunden die passende Lösung	8
Auf vielen Pfaden zu Innovationen	10
Mut zur Veränderung	12
Nachhaltigkeit aus der Tiefe	14
Unsere Verantwortung	16
Konzernlagebericht	40
Konzernabschluss	78
Bericht des Aufsichtsrats	158

Liebe Leserinnen und Leser,

angespannte Lieferketten, neue Virusvarianten und steigende Rohstoffpreise – das Jahr 2021 war auch für B.Braun erneut sehr fordernd. Doch trotz aller Unsicherheiten in den Märkten haben wir Flexibilität bewiesen und standen als starker Partner an der Seite unserer Kunden. Dass uns das gelungen ist, ist vor allem auch das Verdienst unserer weltweit rund 66.000 Mitarbeiter*innen, die mit ihrem besonderen Einsatz die Versorgung der Gesundheitssysteme sicherstellen.

Starker Partner in unsicheren Zeiten

Unseren Umsatz haben wir um 5,8 Prozent gesteigert, was unseren Erwartungen und strategischen Zielen entspricht. Die stark schwankende Nachfrage konnten wir durch unser breites Portfolio, unsere internationale Präsenz und besondere Anstrengungen unserer Mitarbeiter*innen gut ausbalancieren. Das Ergebnis erreichte allerdings nur knapp das Vorjahresniveau. Das kann uns angesichts der positiven Umsatzentwicklung nicht zufriedenstellen. Vor allem die deutlich höheren Aufwendungen zur verlässlichen Versorgung unserer Kunden sowie die gestiegenen Rohstoff-, Energie- und Logistikkosten konnten wir nur begrenzt an den Markt weitergeben und trotz eines strikten Kostenmanagements nicht kompensieren. Dies hat unser Ergebnis stark belastet.

Wir gehen davon aus, dass die hohe Volatilität in den Märkten auf absehbare Zeit erhalten bleibt. Daher werden wir bei B.Braun zusätzliche Veränderungen anstoßen, unser diszipliniertes Ressourcenmanagement fortführen und unsere bereichsübergreifende Zusammenarbeit intensivieren. So schaffen wir uns die Freiräume und Flexibilität, um weiter in unsere Zukunft zu investieren und den Fortschritt im Ge-

sundheitswesen zu beschleunigen. Im Geschäftsjahr 2021 haben wir intensiv daran gearbeitet, zukunftsentscheidende Themen für B.Braun voranzutreiben. Dabei leiten uns unsere Werte Innovation, Effizienz und Nachhaltigkeit.

Indem wir neue Technologien umsetzen, schaffen wir Innovationen für das Gesundheitswesen – immer mit dem Ziel, klinische Ergebnisse, Versorgungskosten und Patientennutzen deutlich zu verbessern. 2021 brachten wir mit Space^{plus} die neueste Generation von Infusionspumpen auf den Markt. Mit der erstmaligen Anbindung an die B.Braun Cloud entwickeln wir die smarte Infusionstherapie im Krankenhaus weiter. Es wurden erste Operationen mit den Implantat-Systemen Ennovate[®] Cervical und Plasmafit[®] Revision durchgeführt. Und wir haben unsere Actreen[®]-Katheter umweltfreundlicher gestaltet. Sharing Expertise und eine spartenübergreifende Entwicklungsarbeit stärken dabei unsere Innovationskraft.

> Auf vielen Pfaden zu Innovationen

Viele Kunden kennen unsere effizienten Lösungen, die Kräfte bündeln und neue Standards setzen. In ganzheitlichen Systemen schaffen unsere Produkte, Dienstleistungen und Beratung durch ihre digitale Vernetzung einen echten Mehrwert. So verbessern wir Behandlungsabläufe, entlasten das medizinische Personal – und schaffen Einsparungen. Außerdem bewirken neue Technologien, dass unsere bestehenden Kundenbeziehungen nicht nur digitaler werden, sondern auch kleine Krankenhäuser von unseren medizinischen Lösungen profitieren können.

> Für jeden Kunden die passende Lösung

Als Familienunternehmen handeln wir bei B.Braun mit Blick auf nachfolgende Generationen. Die Verantwortung für nachhaltiges Wachstum haben wir daher in unseren Geschäftsprozessen verankert. Ab diesem Jahr berichten wir über unsere Nachhaltigkeitsdaten und ambitionierten Nachhaltigkeitsziele

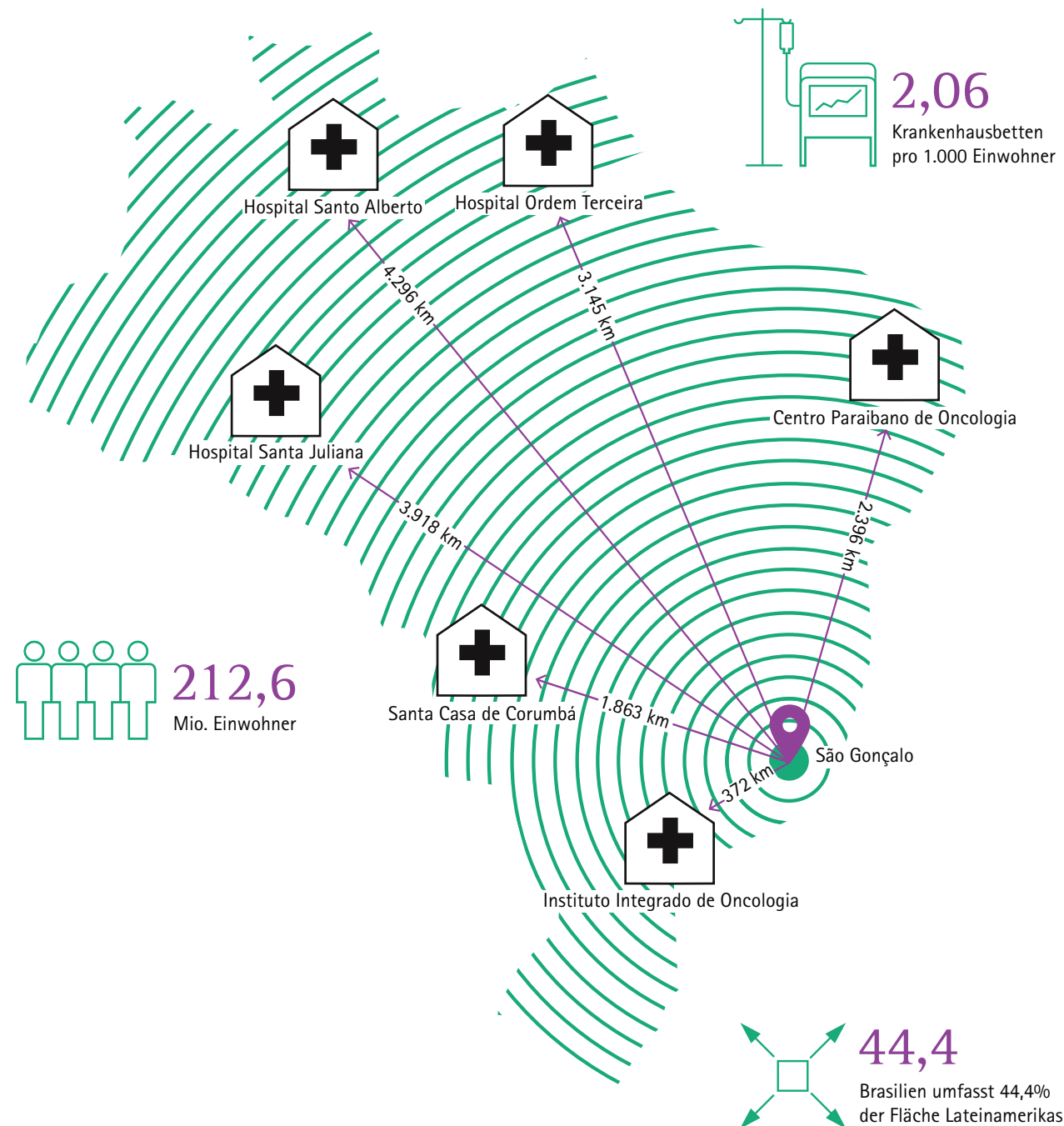
in diesem ersten integrierten Geschäftsbericht. Im Abschnitt „Unsere Verantwortung“ machen wir die nachhaltige Entwicklung von B.Braun transparent und zeigen so beispielsweise auf, wie wir auf unserem Weg zur Reduzierung von CO₂-Emissionen unsere Energiebilanz im Vergleich zu unserer Produktionsleistung stetig verbessern.

> Nachhaltigkeit aus der Tiefe

Beides – die effiziente Steuerung unseres operativen Geschäfts sowie die Umsetzung von Innovationen und Nachhaltigkeit – können wir nur mit Menschen leisten, die sich engagieren, die verantwortungsvoll handeln und offen für Neues sind. Das sind genau die Eigenschaften, die unsere B.Braun-Mitarbeiter*innen auszeichnen! Für ihre hohe Motivation, ihre Flexibilität und ihren besonderen Einsatz in diesem fordernden Geschäftsjahr bedanken wir uns sehr herzlich.

Veränderungsbereitschaft wird in Zukunft elementar für unseren Erfolg sein. Mit unserem strategischen Rahmen „B.Braun – the next decade“ haben wir bereits wichtige Impulse gesetzt: Wir erschließen neue Technologien, priorisieren Projekte konsequenter und arbeiten enger bereichsübergreifend zusammen. Denn nur wenn wir uns als B.Braun weiter verändern und neue Freiräume schaffen, können wir der anhaltenden Unsicherheit in den Märkten begegnen und gemeinsam das leisten, wofür wir da sind: Die Gesundheit von Menschen auf

Brasilien | Daten und Fakten



Von den insgesamt 8.139 Krankenhäusern, Kliniken und Notfallambulanzen des Landes sind 66 Prozent kleine oder sehr kleine Einrichtungen. Das heißt: Sie verfügen über weniger als 50 Betten; 70 Prozent dieser Einrichtungen haben 29 Betten oder weniger. Für die Gesundheitsversorgung Brasiliens sind die kleinen Krankenhäuser jedoch unentbehrlich. Doch aufgrund ihrer kleinen Größe sind die Einrichtungen mit einer Reihe von Problemen konfrontiert. Eins der gravierendsten: der fehlende Zugang zu moderner medizinischer Technologie.

Für jeden Kunden die passende Lösung

Die Medizin ist eine zeitkritische Angelegenheit: Schnell und zuverlässig über relevante Informationen und Wissen zu verfügen, kann die Gesundheit von Patient*innen entscheidend beeinflussen. Dies ist einer der Gründe, weshalb B. Braun schon früh in der Pandemie ein neues Hybridmodell entwickelt hat, bei dem die Stärken eines persönlichen Treffens mit der Geschwindigkeit digitaler Kommunikation kombiniert werden.



„Obwohl wir kein großes Krankenhaus sind, gibt uns B. Braun das Gefühl, ein wichtiger Kunde zu sein – das lässt sich nicht über viele Anbieter sagen.“

Bruna Borges, ABC Oncology Integrated Institute, Brasilien

Umfangreiches Wissen kann auf diese Weise noch effektiver weitergegeben werden – ein Vorteil, der nirgendwo eindrucklicher wird als in Brasilien. In dem Flächenstaat gibt es viele kleine Krankenhäuser in abgeschiedenen Gegenden, die bis vor Kurzem nicht von einem B. Braun Vertriebs- und Supportteam betreut werden konnten – zu groß die Distanzen, zu zeitintensiv der logistische Aufwand. Der neue Hybridansatz hat das geändert: Während eines digitalen Erstkontakts können alle grundlegenden Bedürfnisse der Kunden vorab geklärt werden. Und sobald die Möglichkeiten der digitalen Betreuung erschöpft sind, stellt B. Braun ein geeignetes Team für einen gezielten Einsatz vor Ort zusammen. Für viele kleine Krankenhäuser bedeutet das Hybridmodell, dass sie erstmalig die Vorteile von moderner Technologie nutzen können. Wir zeigen, wie in Brasilien durch Hybrid Customer Relations für jeden Kunden die passende Lösung gefunden wird.

[Klicken Sie hier!](#)

Erfahren Sie, welchen Mehrwert hybride Vertriebsmodelle gerade in Flächenstaaten mit großen Distanzen bieten.

Dass B. Braun sich verändern kann, hat das Unternehmen in seiner 180-jährigen Geschichte mehrfach bewiesen. Mit neuen Technologien, digitaler Exzellenz und konsequenter Kundenorientierung werden wir unsere Strategie in den nächsten zehn Jahren weiter verfolgen, um die Herausforderungen des immer dynamischeren Gesundheitssektors frühzeitig zu erkennen und dessen Entwicklung voranzutreiben. Damit wir diesen Fortschritt aktiv prägen, ist das gemeinsame Engagement für die Werte und Ziele des Unternehmens entscheidend: Nur so können Innovationen schneller umgesetzt, digitale Lösungen entwickelt und das Vertrauen der Kunden in B. Braun weiter gestärkt werden.

Mut zur Veränderung

Um diese grundlegenden Veränderungen erfolgreich zu gestalten, setzen wir auf die Offenheit, den Mut und die Flexibilität unser Mitarbeiter*innen. Doch Veränderung fällt auch nicht immer leicht. Daher haben wir B. Braun-Mitarbeiter*innen auf der ganzen Welt gefragt:

- > Wie hat die neue B. Braun-Strategie ihr Berufsleben im vergangenen Jahr verändert?
- > In welchen Bereichen ist der Wandel am deutlichsten spürbar?
- > Wie gestalten sie Veränderungen neben ihrem fordernden Tagesgeschäft?

Klicken Sie hier!

Entdecken Sie, wie B. Braun-Mitarbeiter*innen auf der ganzen Welt mit Veränderungen umgehen – und was ihnen dabei leicht und weniger leicht fällt.



Japan | Führungskräfte schulen

„Ich halte es für wichtig, dass alle Führungskräfte hinsichtlich des Veränderungsmanagements ausreichend geschult werden – um ihre eigene Denkweise anzupassen, aber auch um die Mitarbeiter für nötige Veränderungsprozesse begeistern zu können. Hier kommt es auf ein Umdenken an, und wir sollten dabei viel mehr Wert auf Altruismus, Mitgefühl und Empathie legen.“

Naoko Nagashima | Direktorin Human Resources & General Affairs, B. Braun Japan



USA | Über den eigenen Tellerrand hinausblicken

„Aus meiner Komfortzone herauszutreten und etwas Neues zu wagen, war noch nie ein Problem für mich. Ich denke, dass wir umfassenden Wandel nur dann erreichen, wenn wir über unseren eigenen Tellerrand hinausblicken – und wenn wir Aufgaben zusammen angehen und uns mit Kollegen aus anderen Zuständigkeitsbereichen und vor allem aus anderen Niederlassungen auf der Welt austauschen.“

Nathan Snyder | Spritzguss-Designer in Allentown, B. Braun USA

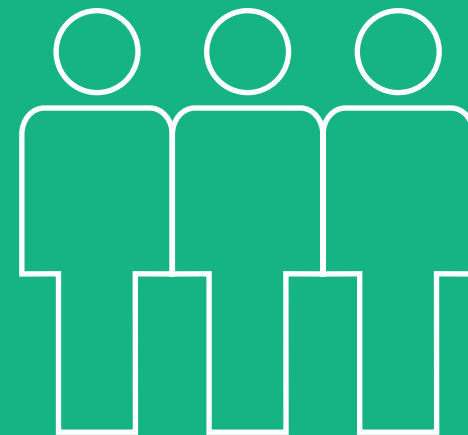
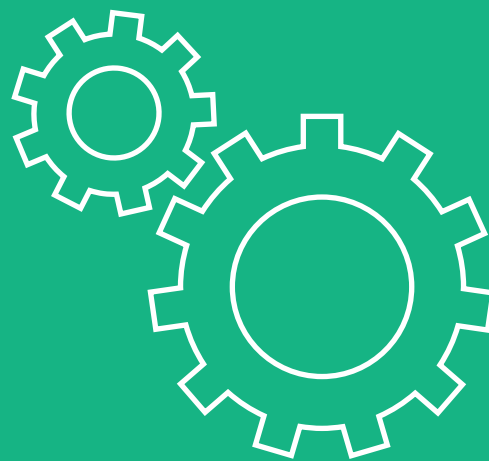


Finnland | Mehr Mut entwickeln

„Ich bin der Meinung, dass wir mehr Mut entwickeln müssen, neue Ansätze zu verfolgen – ganz nach dem Motto ‚fail fast, fail often‘. Aber auch, wenn ich neue Strategien wie ‚B. Braun – the next decade‘ gern möglichst schnell umsetze, weiß ich, dass man dem Wandel Zeit geben muss. Deshalb versuche ich, die Mitarbeitenden zu ermutigen, Veränderungen offen gegenüberzutreten.“

Mia Eklund | Managing Director, B. Braun in Finnland und Schweden

Unsere Verantwortung



- 01 Wertorientierte Unternehmensführung
- 02 Engagierte Mitarbeiter*innen
- 03 Wirksame Lösungen
- 04 Schützenswerte Umwelt
- 05 Transparente Lieferkette
- 06 Zukunftsfähige Gesellschaft

Werteorientierte Unternehmensführung

Strategie und Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist einer der Unternehmenswerte von B. Braun und seit Jahrzehnten ein zentraler Bestandteil unserer Konzernstrategie. Daher haben wir die Verantwortung für nachhaltiges Wachstum für unsere Mitarbeiter*innen, unsere Gesellschaft und die Umwelt in unseren Geschäftsprozessen verankert. Die uns zur Verfügung stehenden Ressourcen setzen wir ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltig ein. Dabei trägt der stetige Austausch von Expertise und Wissen dazu bei, dass B. Braun zukunftsgerichtete Lösungen entlang des gesamten Wertschöpfungskreislaufs integriert.

Im Jahr 2020 erarbeiteten wir unseren strategischen Rahmen „B. Braun – the next decade“ für den Zeitraum bis 2030. Neue Technologien und der digitale Wandel sind entscheidend, wenn es darum

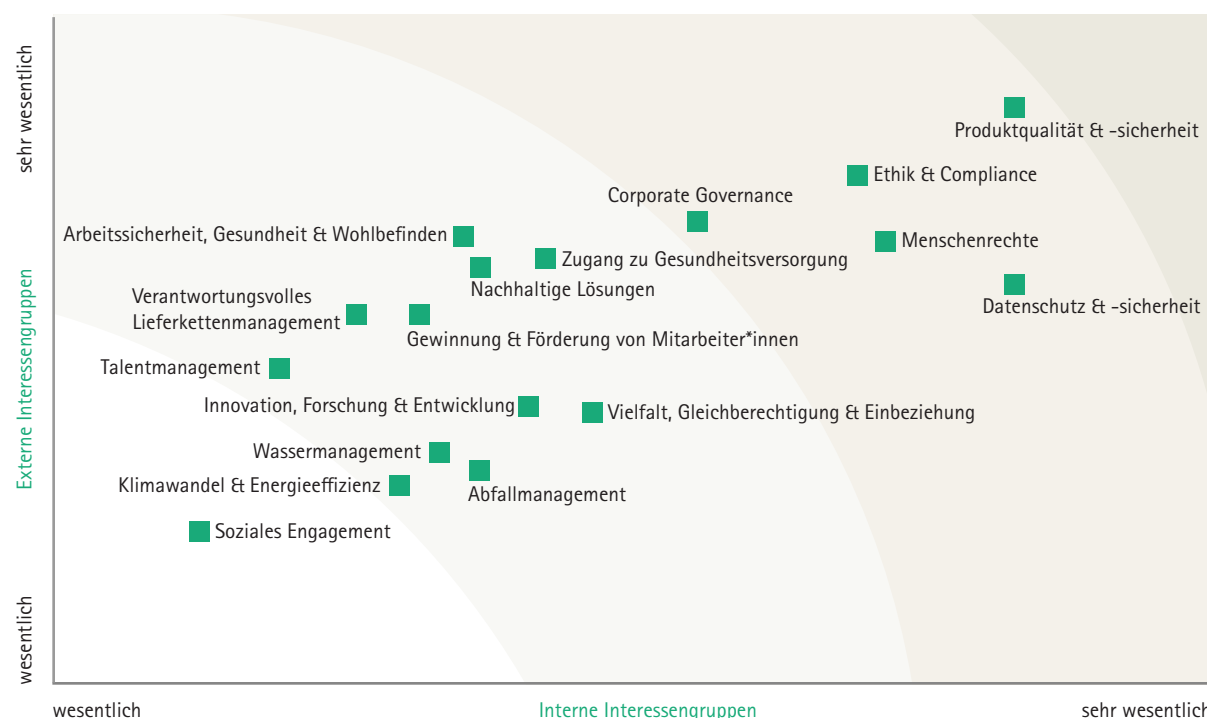
geht, die Medizintechnikwelt und den Gesundheitssektor von morgen zu gestalten. Nachhaltigkeit spielt bei der Gestaltung dieses Wandels eine zentrale Rolle und ist strategischer Erfolgsfaktor für unsere Geschäftstätigkeit.

Wesentlichkeit

Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten steuern und priorisieren wir mithilfe einer regelmäßigen Wesentlichkeitsanalyse. Diese zeigt auf, welche Aspekte für uns im Hinblick auf unsere Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, und berücksichtigt die Wertvorstellungen unserer wichtigsten Interessengruppen. Unsere Wesentlichkeitsmatrix haben wir zuletzt Ende 2021 aktualisiert.

Über 500 Interessenvertreter*innen aus 52 Ländern – darunter Kunden, Partner, Mitarbeiter*innen, der Vorstand, Aufsichtsrat und Betriebsrat – haben die

Wesentlichkeitsmatrix



Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen beurteilt. Welche Handlungsfelder als wesentlich erachtet werden, zeigt die Matrix: Danach spiegelt unsere Befragung die Wichtigkeit insbesondere des Themas Produktqualität und Produktsicherheit wider. Die Aspekte ethischer Grundsätze und Menschenrechte bestätigen uns darin, dass die Einhaltung von Sozialstandards insbesondere in der Lieferkette hohe

lien, Japan, Kenia, Kolumbien, Peru, Rumänien, Südafrika und Thailand. In den 26 Ländern waren 2021

Mitarbeiterzahlen der Berichtsländer
31.12.2021

Land	Mitarbeiter*innen	in Prozent
Deutschland	16.491	24,9
USA	8.016	12,1
Malaysia	7.927	12,0
Russland	3.448	5,2
Spanien	2.620	4,0
Ungarn	2.452	3,7
Polen	2.436	3,7
Frankreich	2.170	3,3
Indien	2.123	3,2
China	2.030	3,1
Vietnam	1.435	2,2
Brasilien	1.396	2,1
Großbritannien	1.334	2,0
Schweiz	1.109	1,7
Tschechien Et Slowakei	1.037	1,6
Rumänien	985	1,5
Südafrika	869	1,3
Italien	762	1,2
Kolumbien	658	1,0
Indonesien	542	0,8
Japan	477	0,7
Peru	462	0,7
Thailand	303	0,5
Argentinien	244	0,4
Kenia	185	0,3
Summe	61.511	92,9
Andere Länder	4.723	7,1
B. Braun-Konzern	66.234	100,0

rund 93 Prozent aller B. Braun-Mitarbeiter*innen tätig. Ein im Konzern etabliertes Nachhaltigkeitsmanagementsystem unterstützt uns dabei, die Nachhaltigkeitsdaten effizient und einheitlich zu verarbeiten. Die beteiligten Fach- und Zentralbereiche und die Ländergesellschaften von B. Braun profitieren damit von der zentralen Verwaltung internationaler, nationaler und standortbezogener Informationen sowie den Möglichkeiten der Überwachung durch unsere Indikatoren.

Organisatorische Verankerung

Wir sehen Nachhaltigkeit als zentrale Aufgabe der verschiedenen Unternehmensbereiche und

haben seit Beginn der Berichterstattung über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten im Jahr 2015 Inhalte Strukturen und Prozesse kontinuierlich fortentwickelt. Über unser weltumspannendes Nachhaltigkeitsnetzwerk aus Länderkoordinator*innen und Fachexpert*innen hinaus haben wir einen Verantwortungsbereich für Nachhaltigkeitsmanagement und Reporting geschaffen, der – eng verzahnt mit der Strategieabteilung – direkt an die Vorstandsvorsitzende berichtet und alle Aktivitäten im Unternehmen zentral koordiniert. Das Nachhaltigkeitsteam setzt die Eckpfeiler für Nachhaltigkeit bei B. Braun. Es initialisiert entsprechende Aktivitäten, stellt deren Umsetzung sicher und überwacht nachhaltigkeitsbezogene Anforderungen.

Darüber hinaus haben wir mit dem Sustainability Steering ein Expertenteam aus verschiedenen Fach- und Unternehmensbereichen etabliert, das als Gremium über die strategische Ausrichtung von B. Braun zu allen Nachhaltigkeitsthemen berät und Vorstandsvorlagen zur Entscheidung des Managements erarbeitet. Die Zuständigen in den Zentral- und Fachbereichen der Konzernzentrale sowie in den Ländergesellschaften setzen diese Nachhaltigkeitsansätze und die gesetzten Ziele eigenverantwortlich um.

Corporate Governance

Wir bekennen uns seit jeher zu einer rechtskonformen und gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung. Rechtlich und ethisch einwandfreies Verhalten unserer Mitarbeiter*innen ist ein Teil unseres Wertesystems. Compliance bedeutet für den B. Braun-Konzern nicht nur Rechtskonformität, sondern umfasst auch, ethische Werte wie Integrität und Fairness zu leben.

Engagierte Mitarbeiter*innen

Managementansatz

Unsere Mitarbeiter*innen sind die treibende Kraft von B. Braun. Das Wissen, die Leidenschaft und die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter*innen sind entscheidend für unseren unternehmerischen Erfolg – und die größte Stärke von B. Braun. Dabei setzen wir auf eine Kultur, die geprägt ist von Vertrauen, Verantwortung und Vielfalt.

Wir gestalten die Zukunft mit großer Offenheit, Flexibilität und Mut zur Veränderung, um in einem hochdynamischen Umfeld weiterhin erfolgreich zu sein. Wir entwickeln unsere Unternehmenskultur weiter und ermöglichen unseren Mitarbeiter*innen, sich neue Kompetenzen anzueignen. Zugleich wollen wir neue Talente für uns und unsere Wachstumsbereiche gewinnen. Alle unsere Mitarbeiter*innen sollen in einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld arbeiten können.

Für die nächste Dekade haben wir einen klaren Weg festgeschrieben, der die Veränderung im Unternehmen vorantreibt. Entscheidend für den Erfolg ist dabei das gemeinsame Bekenntnis (Joint Commitment) aller Mitarbeiter*innen zu den Werten und Zielen von B. Braun.

Wir fördern eine leistungsstarke Führungs- und Zusammenarbeitskultur. Basis dafür ist ein Kompetenzmodell, das die zukünftigen Anforderungen berücksichtigt. Wir entwickeln unsere Führungskultur stetig weiter, um den Wandel zu gestalten.

Wir schätzen und brauchen die Vielfalt der Perspektiven. Die Wertschätzung dieser Diversität unterstützt eine gute Arbeitsatmosphäre. Deshalb möchten wir den Anteil an Frauen in Führungspositionen weiter steigern. Der aktuelle Anteil weltweit war 2021 bei 13 Prozent. Unsere Zielgröße bis Mitte 2025 liegt für die erste Führungsebene unterhalb

des Vorstands bei 20 Prozent und für die zweite Führungsebene bei 15 Prozent.

B. Braun möchte talentierten Nachwuchs in den eigenen Reihen gewinnen und die Entwicklung seiner Mitarbeiter*innen unterstützen. Mit unserem neu ausgerichteten Talent- und Nachfolgemanagement stellen wir auf strukturierte Art sicher, dass die Mitarbeiter*innen heute und in der Zukunft über die benötigten Kompetenzen und Fähigkeiten verfügen.

Zum Wandel gehört für uns auch, Prozesse im Personalmanagement zu modernisieren. Ein wichtiger Meilenstein war die Beschreibung einer globalen Organisation des Personalwesens mit klaren Rollen und standardisierten Prozessen, die einerseits die Vielzahl an internen Kunden bestmöglich bedient und andererseits die Geschäftsbereiche weltweit aktiv unterstützt.

Attraktiver Arbeitgeber

Zum 31. Dezember 2021 beschäftigte der B. Braun-Konzern 66.234 Mitarbeiter*innen und damit rund 3,0 Prozent mehr als im Vorjahr (64.317). [Mehr zu den Personalzahlen im Konzernlagebericht.](#)

Mit der Einführung eines großen Digitalisierungsprogramms haben wir im Berichtsjahr den Grundstein für die digitale Transformation des Personalwesens gelegt. Ein erstes Modul des neuen cloud-basierten Personalmanagementsystems wurde in 7 Ländern eingeführt. Weitere folgen in den europäischen Ländern, im Nahen Osten und in Afrika, in den Regionen Nord- und Lateinamerika, und in einer dritten Phase in der Region Asien-Pazifik.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Als Familienunternehmen ist es uns ein besonderes Anliegen, Mitarbeiter*innen den Einklang von Beruf

und Privatleben zu erleichtern. B. Braun bietet bereits in vielen Landesgesellschaften familienfreundliche Arbeitszeitmodelle.

Im Jahr 2021 haben 2.922 Mitarbeiter*innen Elternzeit in Anspruch genommen. Der Anteil der Männer, die Elternzeit nehmen, hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht. Mit einer in 2013 verabschiedeten und 2018 erneuerten europäischen Betriebsvereinbarung wurde der Rahmen geschaffen, Vereinbarungen für Familienteilzeit in den einzelnen Ländern abzuschließen. So haben unsere Mitarbeiter*innen zum Beispiel die Möglichkeit, mit der sogenannten B. Braun-Familienteilzeit ihre Arbeitsstunden zeitweise zu reduzieren und sich mehr Zeit für die Betreuung Angehöriger zu nehmen. Im Berichtsjahr haben in Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Russland, Spanien, Tschechien und der Slowakei 1.004 Mitarbeiter*innen die B. Braun-Familienteilzeit in Anspruch genommen.

B. Braun geht auch in anderen Ländern über gesetzliche Vorgaben für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Beschäftigten hinaus: In Indien erhalten Mitarbeiter*innen zusätzliche Urlaubstage an Geburtstagen und Feiertagen. In der

hat die B. Braun-Stiftung bis heute insgesamt rund 16.400 Förderungen mit einem Volumen von mehr als 19 Mio. Euro ausgelobt.

In Kenia und Senegal realisiert B. Braun seit 2018 Bildungsprojekte im Rahmen des Programms developPPP, eine Initiative des Bundesministeriums für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (BMZ) – in Kooperation mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und anderen Medizintechnikunternehmen sowie wissenschaftlichen Partnern. Das Projektteam entwickelte einen Bachelorstudiengang für angewandte biomedizinische Technik, stattete die Schulungsräume mit medizinischen Geräten aus und schulte Dozent*innen. Seit Start des Studiengangs konnten 50 Student*innen in Senegal und 136 Student*innen in Kenia den praxisnahen Studiengang besuchen. Die ersten 16 Student*innen werden 2022 in Senegal ihren Abschluss machen. In den nächsten Jahren wollen wir so gemeinsam medizinische Fachkräfte auf hohem Niveau ausbilden, um die Gesundheitsversorgung in den beiden Ländern nachhaltig zu verbessern.

Auch Asien steht im Fokus unserer Bildungsinitiativen: Im malaysischen Penang ist B. Braun Sponsor der „Penang International Science Fair“ seit ihrer Gründung im Jahr 2011. Mit über 60.000 Besucher*innen ist die Messe eine der größten Wissenschaftsmessen in Südostasien. Insbesondere Schüler*innen aus hunderten Schulen in der Region lassen sich dort jährlich von Phänomenen der Naturwissenschaften, Technologie und Mathematik begeistern. Im Jahr 2021 richteten wir im Zuge der Pandemie virtuelle Genetik-Workshops für über 350 Kinder und Jugendliche zwischen 13 und 17 Jahren an 26 Schulen in Penang aus und informierten sie zu einer Karriere im medizinischen Bereich.

Engagement in den Regionen

Wir identifizieren kontinuierlich Projekte in den Regionen, in denen wir tätig sind, um benachteiligten Menschen Chancen auf ein besseres Leben geben.

Durch persönliches und finanzielles Engagement sowie durch Sachspenden leisten wir langfristig – und wenn nötig auch akut – einen Beitrag zur Selbsthilfe der Betroffenen. Viele unserer Mitarbeiter*innen engagieren sich zudem regelmäßig mit Spenden oder persönlichem Einsatz für die Gesellschaft und werden dabei von B. Braun unterstützt.

Insbesondere in den Krisenjahren 2020 und 2021 brachten sich B. Braun-Mitarbeiter*innen im Kampf gegen Corona ein. Sie zeigten ganz besonderen Einsatz und übernahmen Verantwortung auf der ganzen Welt. So unterstützten sie beispielsweise mit ganz individuellen Maßnahmen und oft ehrenamtlich dort, wo Schutzausrüstung fehlte, es an Intensivbetten mangelte oder Pflegepersonal gebraucht wurde.

Mit dem B. Braun Asia Pacific Virtual Charity Run fand im Berichtsjahr erstmals in der Unternehmensgeschichte ein virtueller, App-gestützter Spendenlauf statt: Über 2.000 Mitarbeiter*innen aus 33 Ländern weltweit nahmen an dem virtuellen und 12-wöchigen Event teil und nutzten ihre Freizeit, um in Asien, Europa, den USA, Lateinamerika, Südafrika oder auf den Malediven gemeinsam 300.000 Kilometer und eine Spendensumme von 80.000 Euro zu erlaufen. Die Spende gaben wir an 17 unterschiedliche lokale Kinderhilfsorganisationen im asiatisch-pazifischen Raum, die damit medizinische Hilfe oder Bildungsprojekte finanzieren können.

Im Rahmen der Bike-Challenge „B. Braun World Tour 2021“ fuhren rund 700 Mitarbeiter*innen aus der ganzen Welt mit ihrem Fahrrad individuell insgesamt 258.597 Kilometer und sammelten Spendengelder in Gesamthöhe von 20.000 Euro für verschiedene „B. Braun for Children“-Projekte ein.

Mit dem Projekt „Rest-Cent-Spende“ gaben B. Braun-Mitarbeiter*innen an den größten deutschen Standorten und in Großbritannien freiwillig die „Rest-Cents“ ihres monatlichen Gehalts für soziale Projekte. Gespendet haben wir 2021 rund 70.000 Euro für unterschiedliche soziale Projekte,

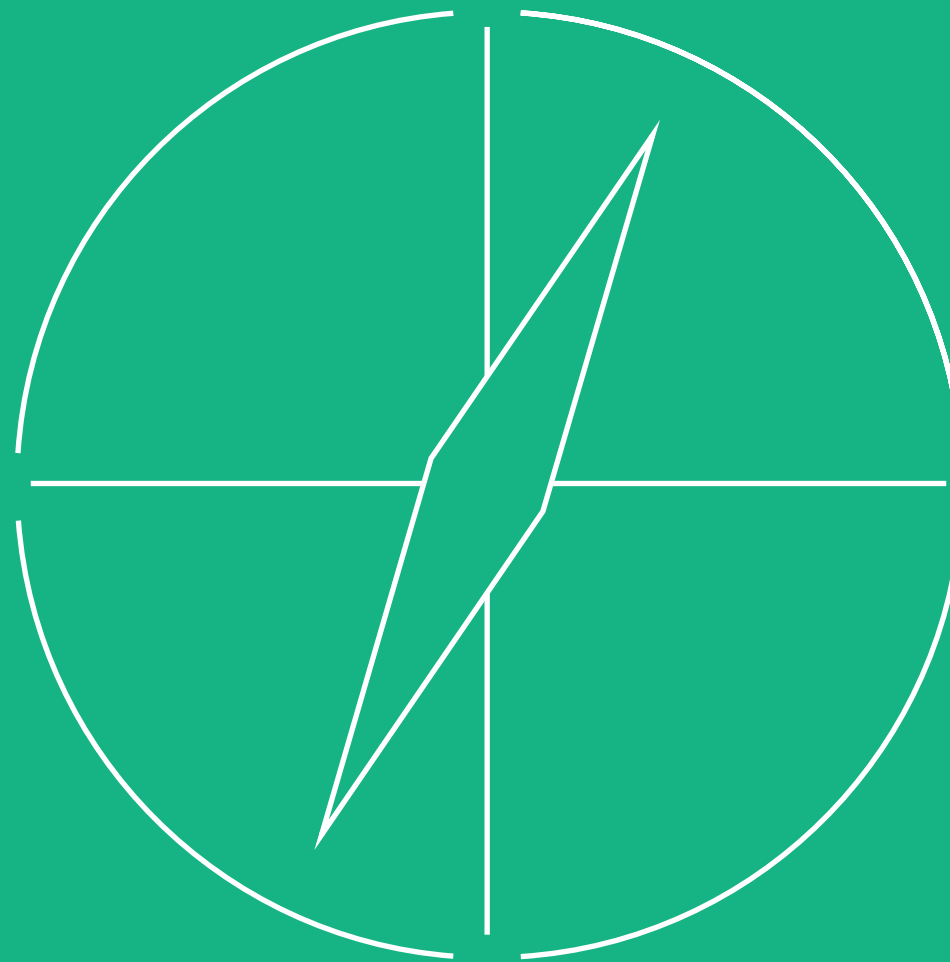
so zum Beispiel für den Aufbau einer Einrichtung zur Betreuung junger Menschen in Sheffield (Großbritannien), die eine besondere medizinische Versorgung benötigen.

Bei Naturkatastrophen wie Erdbeben und Überschwemmungen setzt B. Braun nicht nur auf finanzielle und materielle Soforthilfen, sondern auf einen langfristigen Aufbau der betroffenen Regionen. Im Rahmen der Flutkatastrophe in Deutschland spendete B. Braun 500.000 Euro an das Aktionsbündnis Katastrophenhilfe, in dem neben dem Deutschen Roten Kreuz noch UNICEF, die Diakonie Katastrophenhilfe und Caritas international zusam-

mengeschlossen sind, um Flutschäden zu beheben, den Wiederaufbau voranzubringen und den betroffenen Flutopfern zu helfen.

Auch in Zukunft sehen wir in der Unterstützung von Entwicklungsko

Konzernlagebericht



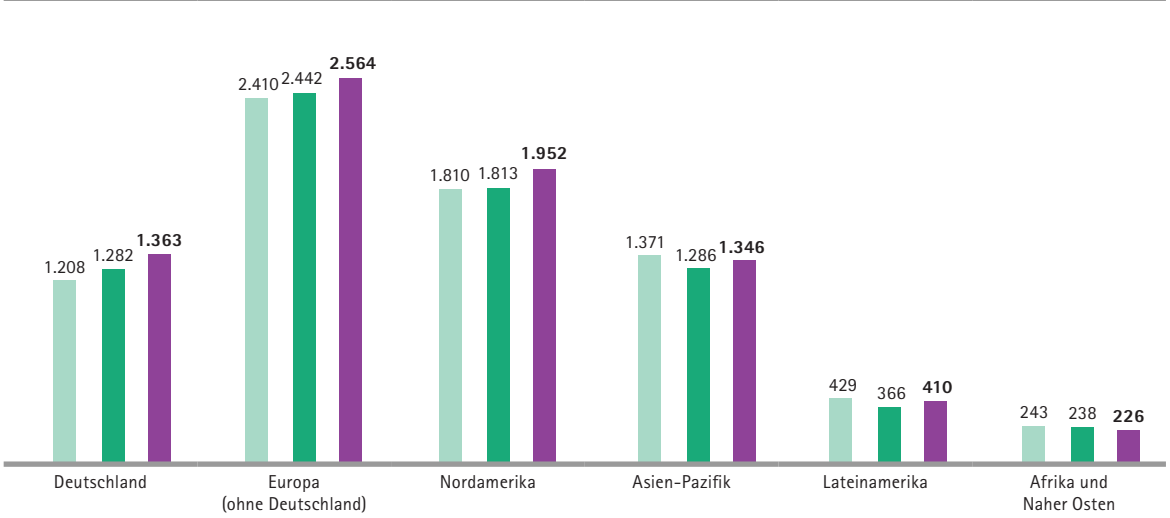
- 01 Fünfjahresübersicht
- 02 Grundlagen des B. Braun-Konzerns
- 03 Wirtschaftsbericht
- 04 Risiko- und Chancenbericht
- 05 Prognosebericht

Wechselkursen +4,3 Prozent). Demgegenüber konnten die Philippinen und Indonesien den Vorjahresumsatz nicht erreichen. In der Region Lateinamerika steigerte B. Braun den Umsatz zu konstanten Wechselkursen um 20,9 Prozent. Insbesondere Brasilien, Argentinien, Mexiko sowie Chile zeigten sich erholt. In der Region Afrika und Naher Osten ist ein Rück-

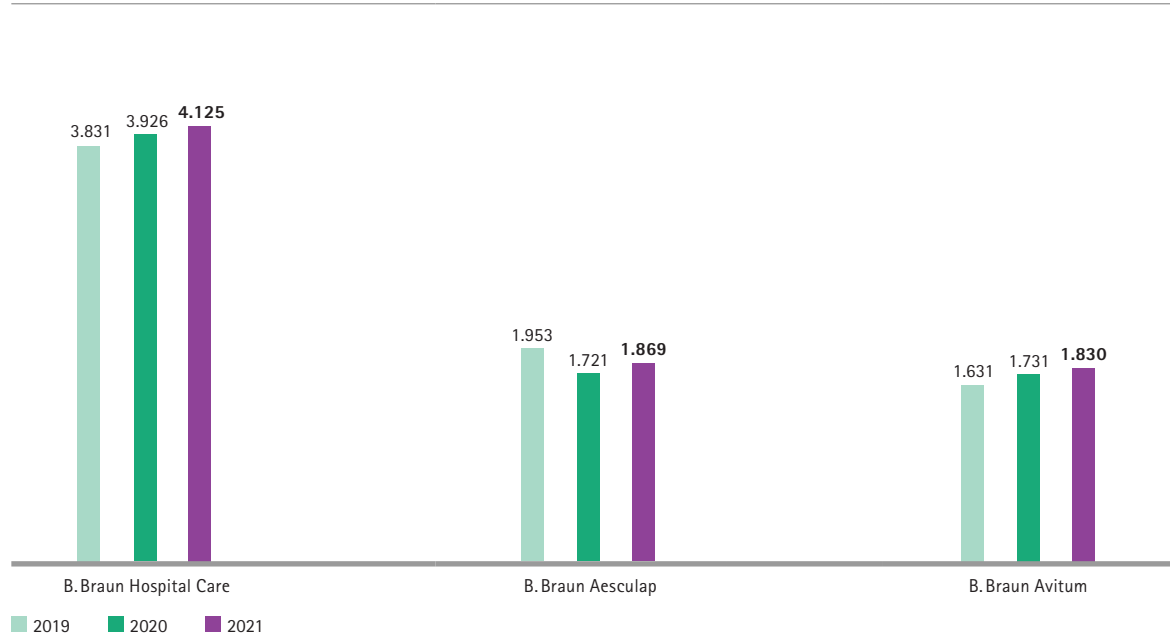
gang zu konstanten Wechselkursen von 6,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen.

Geschäftsentwicklung der Sparte Hospital Care
Die Sparte Hospital Care erreichte im Umsatz eine Steigerung von 5,1 Prozent (zu konstanten Wechselkursen 7,3 Prozent) auf 4.125,1 Millionen Euro (Vor-

Umsatz nach Regionen
in Mio. EUR



Umsatz nach Sparten
in Mio. EUR



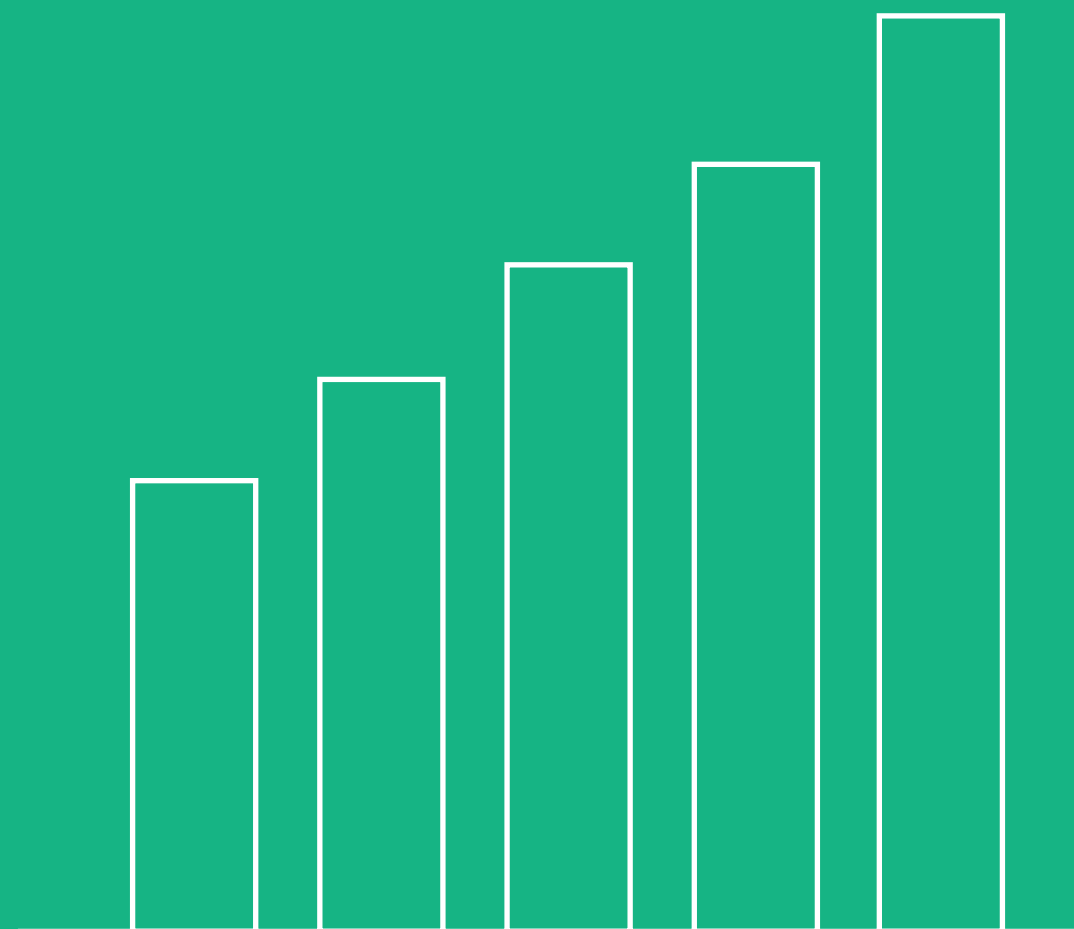
jahr: 3.925,7 Millionen Euro). Für das Geschäftsjahr 2021 waren Deutschland, Lateinamerika und Nordamerika die wichtigsten Umsatztreiber, gefolgt von Osteuropa und der Schweiz. Die hohe Nachfrage nach Infusionspumpen und Zubehör führte zu einer guten Entwicklung in Deutschland, Großbritannien sowie den USA. Die Umsatzentwicklung in China hingegen ist stark durch Preissenkungen aufgrund volumenbasierter Ausschreibungen betroffen. In den weiteren Märkten der Region Asien-Pazifik wie Japan, Australien und Thailand wurden zweistellige Wachstumsraten erzielt. Die Währungskursveränderungen in Lateinamerika, Osteuropa sowie in Asien-Pazifik belasteten die Entwicklung der Sparte in Euro. Ebenso wirkten sich deutlich gestiegene Bezugspreise für Rohstoffe, Komponenten und Handelswaren sowie höhere Logistikkosten negativ aus. Die teilweise fehlende Verfügbarkeit einzelner Materialien führte zu weiteren Herausforderungen.

Geschäftsentwicklung der Sparte Aesculap
Die Sparte Aesculap erreichte im abgeschlossenen Geschäftsjahr einen Umsatz von 1.869,1 Millionen Euro (Vorjahr: 1.721,5 Millionen Euro) und lag damit 8,6 Prozent (zu konstanten Wechselkursen 9,8 Prozent) über dem Vorjahr. Die Sparte zeigt sich damit zwar erholt gegenüber dem coronabedingt schwachem Jahr 2020, kann aber das Vorkrisenniveau noch nicht erreichen. Durch die immer wieder eintretende Verschiebung elektiver Eingriffe bleibt die Nachfrage bei Implantaten (Knie, Hüfte und Wirbelsäule) sowie chirurgischen Verbrauchsgütern unter

den Erwartungen. Dies spüren wir insbesondere in den Märkten Deutschland, Türkei, Vietnam und Malaysia. Demgegenüber entwickeln sich die USA, China, Australien, Spanien und Russland erfreulich. Zuwächse konnten hier in den Bereichen Container, minimalinvasive Chirurgie, Angioplastie und Access Ports erzielt werden.

Geschäftsentwicklung der Sparte Avitum
Der Umsatz der Sparte Avitum erhöhte sich im Berichtsjahr um 5,7 Prozent (zu konstanten Wechselkursen 6,1 Prozent) auf 1.830,4 Millionen Euro (Vorjahr: 1.731,3 Millionen Euro). Der Umsatz im Bereich Extrakorpor

Konzernabschluss



- 01 Konzern-Gewinn- und -Verlustrechnung
- 02 Konsolidierte Gesamtergebnisrechnung
- 03 Konzernbilanz
- 04 Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung
- 05 Konzern-Kapitalflussrechnung
- 06 Konzernanhang
- 07 Wesentlicher Anteilsbesitz
- 08 Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers

Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung

siehe Textziffern 22-24	Gezeichnetes Kapital	Kapital- rücklage		Gewinn- rücklagen	Sonstige Rücklagen	Eigene Anteile	Eigenkapital, das auf Eigen- tümer entfällt	Nicht beherrschende Anteile	Eigenkapital
	in Tsd. Euro	in Tsd. Euro		in Tsd. Euro	in Tsd. Euro	in Tsd. Euro	in Tsd. Euro	in Tsd. Euro	in Tsd. Euro
01.01.2020	800.000	80.020		2.525.388	-127.488	0	3.277.922	442.697	3.720.618
Gewinnausschüttung der B. Braun SE	0	0		-32.000	0	0	-32.000	0	-32.000
Erhöhung des gezeichneten Kapitals	0	0		0	0	0	0	0	0
Konzernjahresüberschuss	0	0		274.882	0	0	274.882	26.622	301.504
Erfolgsneutrale Eigenkapitalveränderungen nach Steuern									
Marktwertveränderungen von Wertpapieren	0	0		0	-3.294	0	-3.294	-211	-3.505
Sicherungsinstrument aus der Absicherung von Zahlungsströmen	0	0		0	5.808	0	5.808	701	6.509
Neubewertungen von Pensionsverpflichtungen	0	0		-55.846	0	0	-55.846	-12.617	-68.463
Veränderung aus der Währungsumrechnung	0	0		0	-234.735	0	-234.735	-20.860	-255.595
Gesamtergebnis der Periode	0	0		219.036	-232.221	0	-13.185	-6.365	-19.550
Sonstige Veränderungen	0	0		-14.529	0	0	-14.529	-13.565	-28.094
31.12.2020/01.01.2021	800.000	80.020		2.697.895	-359.709	0	3.218.208	422.767	3.640.974
Gewinnausschüttung der B. Braun SE	0	0		-32.000	0	0	-32.000	0	-32.000
Erhöhung des gezeichneten Kapitals	0	0		0	0	0	0	0	0
Konzernjahresüberschuss	0	0		251.806	0	0	251.806	48.321	300.127
Erfolgsneutrale Eigenkapitalveränderungen nach Steuern									
Marktwertveränderungen von Wertpapieren	0	0		0	9.283	0	9.283	594	9.877
Sicherungsinstrument aus der Absicherung von Zahlungsströmen	0	0		0	-1.241	0	-1.241	-79	-1.320
Neubewertungen von Pensionsverpflichtungen	0	0		89.752	0				

24 Nicht beherrschende Anteile

Die nicht beherrschenden Anteile umfassen die Fremdanteile am Eigenkapital der konsolidierten Tochterunternehmen. Fremdanteile bestehen insbesondere bei der Almo-Erzeugnisse E. Busch GmbH, Bad Arolsen/Deutschland, der B. Braun Medical AG, Sempach/Schweiz, und der B. Braun Austria Ges.m.b.H., Maria Enzersdorf/Österreich. Die zusammengefassten Finanzinformationen dieser Tochterunternehmen vor Konsolidierung stellen sich wie folgt dar:

	Vermögen	Schulden	Erlöse	
	in Tsd. Euro	in Tsd. Euro	in Tsd. Euro	
2020				
Almo-Erzeugnisse E. Busch GmbH, Deutschland	58.677	34.914	66.627	
B. Braun Austria Ges.m.b.H., Österreich	107.037	25.738	69.794	
B. Braun Medical AG, Schweiz	445.344	179.737	358.159	
	611.058	240.389	494.580	
2021				
Almo-Erzeugnisse E. Busch GmbH, Deutschland	72.944	47.351	71.097	
B. Braun Austria Ges.m.b.H., Österreich	114.022	25.869	74.323	
B. Braun Medical AG, Schweiz	513.665	192.169	383.557	
	700.631	265.389	528.977	

	Gewinn/Verlust	sonstiges Ergebnis (OCI)	Gesamtergeb-	Cashflow	nicht beherrschende Anteile in %	hierauf entfallende(r) Gewinn/Verlust	Dividende
	in Tsd. Euro	in Tsd. Euro	in Tsd. Euro	in Tsd. Euro		in Tsd. Euro	in Tsd. Euro
	1.783	-3.078	-1.295	0	40	713	600
	13.359	-1.876	11.483	-69	40	5.344	2.400
	27.111	-44.453	-17.342	-556	49	13.264	5.571
	42.253	-49.407	-7.154	-625		19.321	8.571
	2.833	-2.622	211	-3	40	1.133	584
	16.746	-1.767	14.979	14	40	6.698	4.000
	45.113	-36.246	8.867	-8.843	49	22.105	5.344
	64.692	-40.635	24.057	-8.832		29.937	9.928

