

# Nachhaltigkeits- bericht

# 2024



kohlpharma

*„Ökonomie und Ökologie –  
zwei Seiten der gleichen Medaille“*



Prof. Edwin Kohl  
Gründer kohlpharma  
Vorstandsvorsitzender Kohl Medical AG



Philipp Kohl  
stellv. Vorstandsvorsitzender Kohl Medical AG

# Inhalt

|   |    |
|---|----|
| Vorwort .....   | 4  |
| I Ethische Unternehmensführung und soziales Engagement..... | 5  |
| II Nachhaltige Lieferketten .....                           | 9  |
| III Faire und sichere Arbeit.....                           | 14 |
| IV Umwelt und Ressourcenmanagement.....                     | 20 |



Als Familienunternehmen ist es Teil unseres Selbstverständnisses, dazu beizutragen, dass unsere Welt weiterhin ein lebenswertes Zuhause für künftige Generationen bleibt. Deshalb arbeiten wir stetig daran, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern sowie gemeinsam mit unseren Mitarbeitern zu wachsen, zu lernen sowie neue Herausforderungen mit Tatkraft und Innovation anzugehen.

Als marktführender Arzneimittelimporteur Deutschlands ist es unsere Absicht, einen Beitrag für eine kostenbewusste, zuverlässige und wohnortnahe Arzneimittelversorgung zu leisten. Dabei wollen wir mit preisgünstigen Import-Arzneimitteln zur finanziellen Entlastung der gesetzlichen Krankenkassen sowie der Patienten beitragen.

Seit der Gründung vor mehr als 45 Jahren durch Herrn Prof. Edwin Kohl, sind wir ein Familienunternehmen und Teil der KOHL MEDICAL AG, die vollständig im Besitz der Familie Kohl ist. Seitdem haben wir uns dem Grundsatz verschrieben, nachhaltige Geschäftspraktiken in den Mittelpunkt unserer Unternehmensstrategie zu stellen. Unser Ziel war und ist es, unsere Geschäftstätigkeit mit Rücksicht auf die Umwelt, unsere Mitarbeiter, unsere Kunden und die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, bestmöglich zu gestalten.

Es war schon immer die persönliche Überzeugung des Unternehmensgründers, dass Ökonomie und Ökologie sich nicht widersprechen müssen, sondern zwei Seiten der gleichen Medaille sind.

Wir ergreifen Initiativen zur Reduzierung von Emissionen in der Lieferkette sowie Maßnahmen zur effizienten Ressourcennutzung im Fertigungsprozess.

Auch der Einsatz erneuerbarer Energien spielt selbstverständlich eine bedeutende Rolle bei der Reduktion der Nutzung fossiler Energieträger. Im Jahr 2023 wurden an unserem Standort in Merzig neue effiziente Wasser-Wasser-Wärmepumpen in Betrieb genommen. Am Standort Perl konnte das bestehende „Kalte Nahwärmenetz“ modernisiert und um Solarkollektoren ergänzt werden.

Dahingehend entwickelt sich der Nachhaltigkeitsbericht ebenfalls weiter. Die EU hat 2023 die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) verabschiedet, die verbindliche Berichtsstandards für die sog. ESG Daten (Environmental, Social, Governance) einführt. Diese verbessert künftig die Transparenz und die Vergleichbarkeit von Nachhaltigkeitsinformationen.

Dieser Bericht bietet Ihnen einen Einblick in unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Wir möchten Transparenz schaffen und zeigen, wie wir unseren Verpflichtungen gerecht werden, um eine nachhaltige Zukunft zu gestalten. Hierzu haben wir den Bericht in 4 Kapitel untergliedert:

1. Ethische Unternehmensführung und soziales Engagement
2. Nachhaltige Lieferketten
3. Faire und sichere Arbeit
4. Umwelt und Ressourcenmanagement

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit den folgenden Informationen einen guten Eindruck über unsere vielfältigen Aktivitäten in diesen Bereichen geben können.

Jörg Geller  
Geschäftsführer

Marc Hargarter  
Geschäftsführer



Jörg Geller

Marc Hargarter

# I

## Ethische Unternehmensführung und soziales Engagement



Als führendes Unternehmen in der Arzneimittelversorgung verstehen wir die Bedeutung von Integrität, Transparenz und verantwortungsvollem Handeln als Basis für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens und das Vertrauen unserer Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und übrigen Partner.

Unsere Geschäftstätigkeit basiert auf einem starken Fundament von klaren Werten und ethischen Grundsätzen. Wir sind uns bewusst, dass das Handeln unserer Mitarbeiter das Handeln unseres Unternehmens als Ganzem widerspiegelt und diese Auswirkungen auf unsere Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und die Gesellschaft insgesamt hat. Daher haben wir uns

verpflichtet, die höchsten Standards in allen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit einzuhalten. Darüber hinaus haben wir interne Richtlinien und Verhaltenskodizes entwickelt, die als Leitfaden für alle Mitarbeiter dienen, um sicherzustellen, dass wir ethisch einwandfrei handeln.

Es ist für alle Mitarbeiter wichtig, unsere Geschäfte mit Integrität, Verantwortung und Ehrlichkeit zu führen. Wir orientieren uns an nationalen Gesetzen und dem internationalen Rahmenwerk. Um alle Mitarbeiter dabei zu unterstützen, bei ihrer täglichen Arbeit ethisch richtige – und damit gute – Entscheidungen zu treffen, haben wir bereits vor Jahren eine Reihe von Unternehmenswerten definiert.

## Unsere Unternehmenswerte:

- **Vertrauen:** Jeder von uns will sein Bestes geben, und miteinander können wir das Beste erreichen. Darauf vertrauen wir im täglichen Umgang.
- **Verantwortung:** Unter Verantwortung verstehen wir, dass jeder Einzelne von uns sich verpflichtet fühlt, sein Handeln in notwendiger und richtiger Weise auf die Unternehmensziele auszurichten und für die Ergebnisse einzustehen.
- **Ergebnis- und Zielorientierung:** Wir entwickeln und pflegen ein gemeinsames Verständnis dafür, was wir erreichen wollen, und fühlen uns verpflichtet, diese Ziele zu erreichen.
- **Respekt:** Jeder Mensch verdient Respekt. Dies zeigt sich in der Achtung, die wir ihm und seiner Leistung entgegenbringen, einer grundlegenden Offenheit und in der Aufrichtigkeit, mit der wir ihm begegnen.
- **Transparenz:** Wir wollen verständlich und nachvollziehbar machen, wie und weshalb wir handeln und entscheiden.

kohlpharma verpflichtet sich zur Einhaltung der internationalen Menschenrechte. Wir wenden uns gegen jegliche Diskriminierung, etwa aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Alter, Herkunft, Behinderung, politischer Anschauungen oder sexueller Orientierung.



Durch unser Engagement für eine ethische Unternehmensführung streben wir danach, das Vertrauen unserer Stakeholder zu stärken und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Wir sind uns bewusst, dass dies ein kontinuierlicher Prozess ist und sind bestrebt, unsere Bemühungen kontinuierlich zu verbessern.

## Korruptionsbekämpfung

Korruption und andere betrügerische Geschäfte behindern die wirtschaftliche, soziale und politische Entwicklung der Gesellschaft und seiner Wirtschaft. kohlpharma toleriert keinerlei Bestechung respektive Bestechlichkeit, korrumpierende oder andere betrügerische Geschäftspraktiken.

kohlpharma respektiert alle kartellrechtlichen Grundsätze in allen Märkten, in denen wir geschäftlich tätig sind und verhält sich entsprechend. Wir bieten volle Transparenz und halten uns an die Gesetze und Grundsätze zur Korruptionsbekämpfung.

kohlpharma hat ein elektronisches Taxmanagement-System implementiert, das u.a. die Handhabung für Zuwendungen von Dritten regelt.

## Informationssicherheit

Die Sicherheit und Integrität von Daten ist ein hohes Gut. Dies betrifft nicht nur Daten unserer Geschäftstätigkeit, sondern auch personenbezogene Daten.

kohlpharma führt stetig Sensibilisierungsmaßnahmen im Bereich Informationssicherheit und Datenschutz durch. Darüber hinaus haben wir Richtlinien und Leitlinien für Informationssicherheit und Datenschutz definiert, die kontinuierlich geschult werden. Diese Maßnahmen sind mit dafür verantwortlich, dass kohlpharma in den vergangenen Jahren nicht von „Datenpannen“ betroffen war.

## Unser Engagement für eine lebenswerte Region

Für kohlpharma ist gesellschaftliches Engagement seit Jahrzehnten fest in der Unternehmensphilosophie verwurzelt. Am Sitz des Unternehmens und unserem regionalen Umfeld nehmen wir unsere soziale Verantwortung vor Ort wahr. Damit leistet das Unternehmen in verschiedenen Handlungsfeldern einen positiven Wertbeitrag für die Gesellschaft.

Ein vielschichtiges Bildungs- sowie Kunst- und Kulturangebot gehören zu einem attraktiven, sozialen Umfeld. kohlpharma fördert traditionell die verschiedenen Aktivitäten lokaler Vereine, z.B. die der Sportvereine, der ortsansässigen Feuerwehren, weiterer Blaulichtorganisationen (z.B. DLRG, THW) oder auch des Saarwaldvereins. Wir beteiligen uns ebenso an der Finanzierung von Projekten und notwendigen Bau-/Sanierungsmaßnahmen bei Kitas, Kindergärten und Schulen in der Region. Schulprojekte zu den Themen „Bewegung und Ernährung“ und Schultheater sowie Musical gehören u.a. zu den Aktivitäten, die kohlpharma seit vielen Jahren gerne unterstützt.

Unsere Auszubildenden haben seit Jahren ein eigenes Spendenprojekt. Das „Social Azubi Network e.V.“ (Azubi-SAN) ist Teil der ergänzenden Ausbildung zu verantwortungsbewusst handelnden Jugendlichen und sammelt über verschiedenste Aktionen Spendengelder, die an lokale Hilfsaktionen wie z.B. Herzensengel e.V., Reiten für Kinder mit Behinderungen e.V., Die Tafeln e.V. und viele andere weitergeleitet werden.



Die Unterstützung und Förderung eines lebendigen kulturellen Lebens in unserer Region sind für uns gleichermaßen Verpflichtung und Herzensangelegenheit. kohlpharma ist deshalb seit vielen Jahren einer der größten Sponsoren der vielfältigen Veranstaltungsangebote der Stadt Merzig sowie des Landkreises Merzig-Wadern.

# kohlpharma

Einfach MehrWert.



**Deutschlands größter  
Arzneimittelimporteur –  
seit über 40 Jahren  
familiengeführt**

**Mehr als nur ein Job –  
ein sicherer Arbeitsplatz**



**Über 800 Menschen,  
mehr als 40 Nationen,  
1 Ziel:  
eine bezahlbare  
Arzneimittelversorgung**

## MehrWert

für unsere Region.



**Weltoffen denkend,  
europäisch handelnd,  
in der Region verwurzelt**



**Kickstart  
für die Karriere –  
Ausgezeichnete  
Ausbildung**





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

# II

## Nachhaltige Lieferketten



Wir sind uns der Bedeutung einer verantwortungsvollen Lieferkette vom Einkauf bei unseren europäischen Großhandelspartnern bis hin zur Lieferung an die Apotheke bewusst und streben danach, nachhaltige Praktiken entlang des gesamten Prozesses zu etablieren und zu fördern. Dies umso mehr, als es sich bei Arzneimitteln um Produkte handelt, die besonders sorgfältig gelagert und transportiert werden müssen, damit sie ihre Wirksamkeit behalten.

Seit jeher wählen wir unsere Lieferanten sehr sorgfältig aus und etablieren langfristige Partnerschaften mit Unternehmen, die unsere Werte teilen und sich zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken bekennen.

Bei unserem Engagement für eine nachhaltige Lieferkette sind wir stolz auf unsere Fortschritte, sind uns aber gleichzeitig bewusst, dass dies eine kontinuierliche Herausforderung ist und sich die Anforderungen im Laufe der Zeit ändern können. Daher bleiben wir stets auf dem neuesten Stand von Best Practices und arbeiten kontinuierlich daran, diese Prozesse zu verbessern.

Auch im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) achten wir die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in unseren Lieferketten sowie in unserem eigenen Geschäftsbereich. Wir verpflichten uns, die im LkSG

festgelegten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten mit dem Ziel, solcherlei Risiken vorzubeugen oder sie bei Erkennen zu minimieren oder die Verletzung dieser Pflichten zu beenden.

### **Die Sorgfaltspflichten beinhalten:**

- Einrichtung eines Risikomanagements mit regelmäßigen und auch anlassbezogenen Risikoanalysen
- Die Festlegung betriebsinterner Zugehörigkeiten
- Veröffentlichung einer Grundsatzerklärung
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und gegenüber unmittelbaren Zulieferern
- Ergreifen von Abhilfemaßnahmen
- Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens
- Umsetzung von Sorgfaltspflichten auf Risiken in Bezug auf unmittelbare Zulieferer
- Dokumentation und Berichterstattung

## Produkte/Sortiment:

Aktuell vertreiben wir in unserem Sortiment 3.150 Originalpräparate von mehr als 90 Herstellern (Stand April 2024). Dabei handelt es sich um namhafte Unternehmen wie Bayer, Sanofi, Novartis, Astra Zeneca, um nur einige zu nennen.

Wir beziehen diese Arzneimittel bei ca. 120 pharmazeutischen Großhändlern ausschließlich aus der EU (inkl. EFTA Staaten), die selbstverständlich alle GDP-zertifiziert sind. Durch Audits vor Ort und eine kontinuierliche Qualifizierung durch unsere speziell geschulten Mitarbeiter prüfen wir den Einsatz und die Umsetzung der Maßnahmen regelmäßig.

## Inbound Logistics

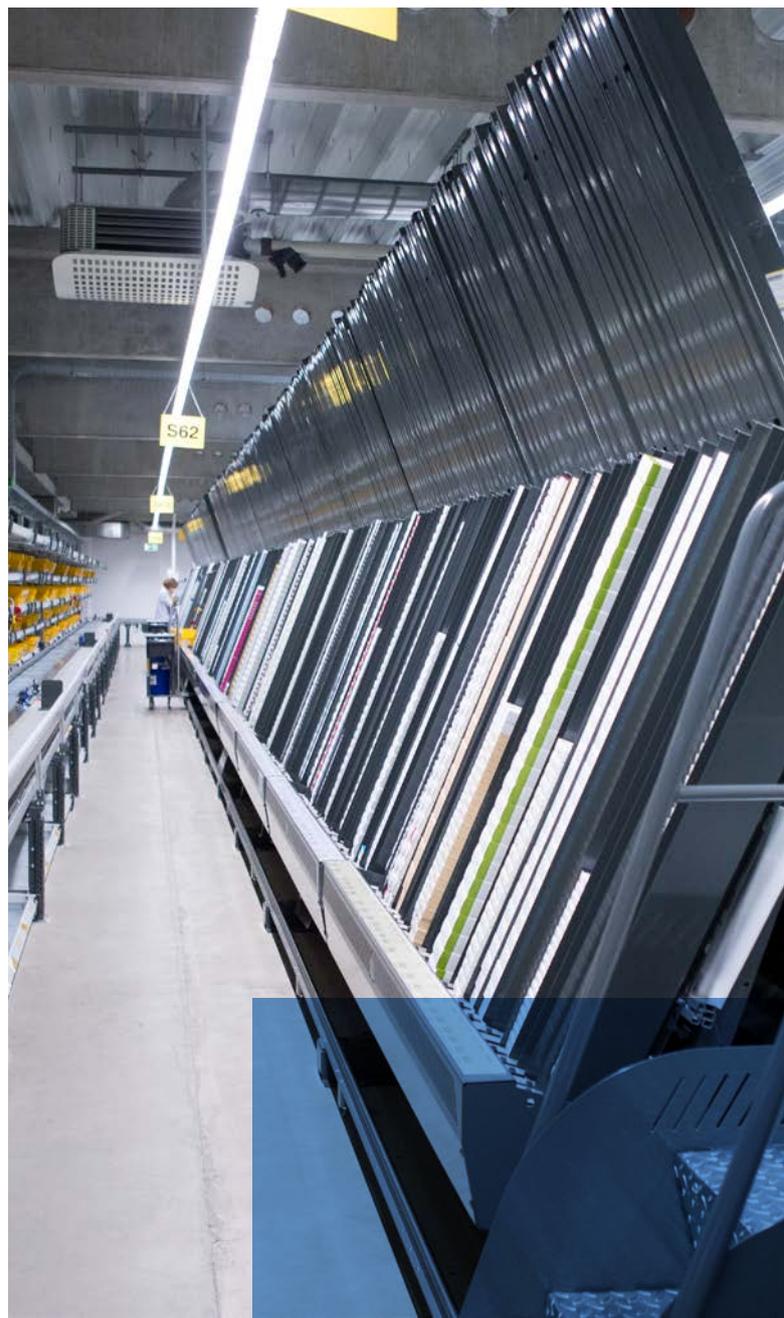
Für unsere mehr als 10 Mio. Einkaufspackungen pro Jahr setzen wir bei der Inbound Transportlogistik exklusiv auf unseren Partner Fa. Frigo-Trans, der europäischer Marktführer im Bereich temperaturgeführter Pharmatransporte ist:

- 3 x Gewinner des Cool Chain Awards als „Best temperature Controlled Logistics Project“
- 36.102 m<sup>2</sup> GDP zertifizierte Lagerfläche
- GDP sowie TAPA zertifiziert
- Keine Fahrzeuge älter als 5 Jahre
- Einsparung in 2021: 926.984 Liter Dieselkraftstoff entsprechen 2.465.777 kg CO<sub>2</sub> aufgrund modernster Kühlaggregate in den Trailern
- Einspeisung in 2021 von 1 Mio. kWh Solarstrom ins öffentliche Netz - daher zusätzliche Ersparnis von rund 570.000 kg CO<sub>2</sub>

- Fahrer ausgestattet mit Tablet, um eine weitestgehend papierlose Kommunikation zu ermöglichen
- IT-gestütztes Transportsystem, um eine effektive Auslastung zu garantieren und Leerkilometer zu vermeiden

## Outbound Logistics

Auch im Bereich Outbound Logistics arbeiten wir ausschließlich mit Premium Partnern zusammen, die die Grundsätze der Nachhaltigkeit und Effizienz umsetzen und ständig weiterentwickeln.



Für die Belieferung der nationalen pharmazeutischen Großhändler arbeiten wir mit der ThermoMed / Trans-o-flex Gruppe zusammen:

Über 1.300 Partner, die alle nach einem vertraglich geregelten Lieferantenkodex arbeiten, der die ökologischen und ethischen Wert von trans-o-flex vorgibt.

- GDP Zertifikat (auch für temperaturgeführte Transporte)
- DIN ISO 14001 (Umweltmanagement)
- DIN ISO 9001

### Themen der Nachhaltigkeitsstrategie:

- Environment (Umweltschutz; Energiemanagement, Ressourceneffizienz, Dekarbonisierung)
- Social (z.B. Work-Life-Balance, Aus- und Weiterbildung)
- Governance (Lieferkettenmanagement, Monitoring und Reporting von ESG (Nachhaltigkeits)-Aktivitäten)
- Planung bis 2045 komplett CO<sub>2</sub>-neutral zu sein
- Test verschiedener Fahrzeugtypen mit alternativen Antrieben
- Test mit Lastenrädern
- Optimierung der Auslastung und Tourenplanung (dadurch Reduzierung der gefahrenen Kilometer um 5,91 Mio. km)
- CO<sub>2</sub> Effizienz 2022 zu 2021 um 5 % verbessert
- Bau von Photovoltaikanlagen an den 3 Standorten in Weinheim (zwecks Verbesserung der energieintensiven Kühlung der Standorte)
- Einführung Prinzip der freien Kühlung (durch kontrollierte Be- und Entlüftung)
- Integration von ThermoMed Standorte in die Express-Standorte, da hier bereits eine kontrollierte Temperaturumgebung herrscht
- Anteil Ökostrom an den eigenen Standorten auf 100 % gesteigert



- Erneuerung der Fahrzeugflotte
- Umstellung des Rechnungsversands auf digital --> Daher Einsparung von mehr als 1 Million Blatt Papier und somit auch Toner
- Erhöhung Anteil von Mehrwegboxen im System
- Wechsel von Holz- auf langlebige und hygienischere Kunststoffpaletten

Für die tägliche Direktbelieferung unserer Apothekenkunden arbeiten wir mit der ThermoMed / Trans-o-flex Gruppe zusammen:

- Zertifiziert nach DIN ISO 9001
- GDP Zertifikat (für Lagerung, Handling und Transport im Bereich 15 - 25°C sowie für Kühlware und Kühlkettenware im Bereich 2-8°C)
- Moderne Fahrzeugflotte - Laufzeit der Fahrzeuge im Durchschnitt 30 Monate
- Aktuellste Emissionsklasse
- Schulung der Fahrer in kraftstoffsparender Fahrweise
- Effiziente Tourenplanung mit optimaler Fahrzeugauslastung und Vermeidung von Leerkilometern

Selbstverständlich nutzen wir beim Transport unserer Arzneimittel Kartonagen und Polterfolien ausschließlich aus FSC-zertifizierten und nachhaltig produzierten Materialien.



# III

## Faire und sichere Arbeit



Wir sind uns der Bedeutung bewusst, dass wir als Unternehmen eine Verantwortung haben, die Rechte unserer Mitarbeiter zu schützen und sicherzustellen, dass sie in einer sicheren Arbeitsumgebung arbeiten können und fair behandelt werden.

Unser Engagement für Arbeits- und Menschenrechte gründet sich auf internationalen Standards wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Wir bekennen uns uneingeschränkt zur Achtung der Menschenwürde, Gleichberechtigung und Nicht-Diskriminierung.

Unsere Mitarbeiter sind das Herzstück unseres Erfolgs. Daher bieten wir ihnen eine Arbeitsumgebung, die auf Respekt, Vielfalt, Gleichberechtigung und Chancengleichheit basiert. Wir fördern ein positives Arbeitsklima, in dem jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat sein Potenzial zu entfalten und beruflich zu wachsen.

Wir gestalten aktiv faire Arbeitsbedingungen. Dazu gehört die Gewährleistung angemessener Löhne und Arbeitszeiten, die über das Mindestmaß der gesetzlichen Bestimmungen deutlich hinausgeht und uns als attraktiven, lokalen Arbeitgeber positioniert.

Die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter haben oberste Priorität. Wir ergreifen umfassende Maßnahmen, um sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, Risiken zu minimieren und Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Regelmäßige Schulungen, Sicherheitsrichtlinien und -verfahren sind Teil unserer Bemühungen, eine Kultur der Sicherheit zu fördern.

Wir sind uns bewusst, dass Arbeits- und Menschenrechte komplexe Themen sind und es immer Raum für Verbesserungen gibt. Daher nehmen wir die Anliegen unserer Mitarbeiter ernst, fördern den offenen Dialog und arbeiten permanent an weiteren Verbesserungen.

## kohlpharma als Arbeitgeber – gute Arbeit, über Generationen hinweg

Mit rund 800 Beschäftigten zählt die kohlpharma GmbH zu den größten Arbeitgebern in der Region. Als regional verwurzelt und gleichzeitig weltoffenes Familienunternehmen ist es unser Anspruch, langfristige Geschäfts- wie auch Arbeitsbeziehungen aufzubauen und zu erhalten. Dies gelingt uns im direkten, offenen Dialog mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Seit Mitte der 1980er Jahre bilden wir unseren Nachwuchs aus und bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Entwicklungschancen innerhalb des Unternehmens als wichtige Stütze unserer Entwicklung. Aktuell sind 16% unserer Mitarbeiter in den ausbildungsrelevanten Abteilungen ehemalige Auszubildende.

Zudem arbeiten mit Ehe-/Lebenspartnern, Eltern und deren Kinder (als Auszubildende oder nach der abgeschlossenen Ausbildung), nicht selten gleich mehrere Familienangehörige bei uns. Dies nehmen wir als eines der vielen Indizien, dass wir als Arbeitgeber fair und attraktiv sind.

Dabei reicht unser Spektrum an Beschäftigungsfeldern von der Anlerntätigkeit in den gewerblichen Bereichen Umverpackung, Reinigung oder Lager über ein breites Einsatzfeld an qualifizierten kaufmännischen Tätigkeiten, teils mehrsprachig oder hochgradig fachorientiert, wie z.B. aus dem pharmazeutischen Umfeld, bis hin zu hochspezialisierten IT-Funktionen.

Im Jahr 2023 haben wir zahlreiche neue Stellen geschaffen und dabei auch etlichen Mitarbeitern die Chancen zu innerbetrieblichem Wechsel mit neuen, anspruchsvolleren Aufgaben bieten können.

## Sichere Beschäftigung bieten

Unser Geschäftsmodell ist in weiten Teilen durch gesundheitspolitische Rahmenbedingungen geprägt, die sich traditionell oft und auch schnell ändern können. Daher gebietet die kaufmännische Vorsicht, je nach Einsatzgebiet ein Mindestmaß an Flexibilität im Arbeitskräfteeinsatz zu nutzen, die wir durch befristete Arbeitsverträge und den Einsatz von Mitarbeitern der Arbeitnehmerüberlassung ermöglichen. Um jedoch prekären Arbeitsverhältnisse keinen unnötigen Vorschub zu leisten, haben wir uns folgende Regeln selbst auferlegt:

- Sachgrundlose Befristungen werden bei entsprechender Eignung nach einem Jahr unbefristet fortgesetzt.
- Mitarbeiter aus der Arbeitnehmerüberlassung erhalten mit Beginn ihrer Tätigkeit für uns direkt eine über ihre zugesicherte tarifvertragliche Vergütung hinausgehende Zusatzzahlung, um von Anfang an nahe „equal pay“ zu sein.
- Mitarbeiter aus der Arbeitnehmerüberlassung werden – die persönliche Eignung vorausgesetzt – nach neun Monaten Tätigkeit von uns übernommen.

Im Jahr 2023 wurde allen Auszubildenden nach ihrem erfolgreichen Abschluss ein Übernahmeangebot gemacht. Viele Beschäftigte, deren sachgrundlos befristete Verträge 2023 ausgelaufen waren, wurden seit Anfang 2024 direkt unbefristet eingestellt.



Mit einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 14,3 Jahren (ohne Auszubildende gerechnet) können wir uns zu Recht als zuverlässigen Arbeitgeber bezeichnen, der langfristige Beschäftigung bietet und der von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als solcher ebenso geschätzt wird. Aus der langen Betriebszugehörigkeit resultiert auch ein Altersdurchschnitt von 47 Jahren (Stand 31.12.2023, einschließlich Auszubildende).

|                       | Altersklasse |                  |                  |            | Gesamtergebnis |
|-----------------------|--------------|------------------|------------------|------------|----------------|
|                       | bis 30 J.    | zwi. 30 u. 50 J. | zwi. 50 u. 60 J. | über 60 J. |                |
| <b>Gesamtergebnis</b> | <b>119</b>   | <b>293</b>       | <b>231</b>       | <b>155</b> | <b>798</b>     |

Altersklassen-Verteilung März 2024

### Internationalität und Toleranz

Seit jeher ist kohlpharma ein Unternehmen, das Menschen aus vielen Ländern Willkommen heißt und ihnen einen sicheren Arbeitsplatz bietet. Rund 40 Geburtsnationalitäten sind Beleg für gelebte Toleranz im alltäglichen Miteinander. Auch für Menschen mit geringen deutschen Sprachkenntnissen bietet unser Unternehmen viele Einsatzmöglichkeiten. Damit niemand aufgrund seiner Bildungsgeschichte abgehängt ist, bieten wir Deutschkurse zur Förderung der Sprachkompetenz an, die sich seit vielen Jahren großer Beliebtheit erfreuen.

### Angemessene Vergütung

Als tarifungebundenes Unternehmen haben wir eine besondere Verpflichtung unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber, der wir uns gerne stellen: eine angemessene, als fair empfundene Vergütung zu zahlen. Unsere Leitlinien dabei:

- Bereits im niedrigsten internen Lohn wollen wir stets höher sein als der gesetzliche Mindestlohn, auch ohne Zulagen.
- Welche allgemeinen Entwicklungen gibt es? Wir orientieren uns am für unsere Geschäftstätigkeit maßgeblichen Tarifvertrag des Groß- und Außenhandels im Saarland, halten aber auch die Tarifabschlüsse anderer Branchen im Blick.
- Wie stellt sich die allgemeine Preisentwicklung dar? In unseren jährlichen Gehaltsanpassungsrunden bilden wir Preissteigerungen und Marktentwicklung im für uns realisierbaren Umfang ab.
- Wie steht die Vergütung für eine Stelle dar im Vergleich zu anderen, vergleichbaren Stellen innerhalb des Unternehmens? Hier nutzen wir ein Stellenbewertungssystem, um Vergleichbarkeit herzustellen und intern fair zu vergüten.
- Wie steht die Vergütung für eine Stelle dar zum regionalen Markt? Hier nutzen wir eine Vergleichsdatenbank, um gegenüber anderen regionalen Arbeitgebern attraktiv zu vergüten.



Auch die individuelle Entwicklung zählt: Nach Einarbeitungsphasen in neuen Stellen werden Anpassung auf die Vergütung der direkten Kollegen von uns automatisch umgesetzt, ohne Gehaltsverhandlung.

Auch das Jahr 2023 war anspruchsvoll in Bezug auf die allgemeine Preisentwicklung. Hier haben wir die 2022 eingeführten zusätzlichen Leistungen weitergeführt: einen monatlichen Tankgutschein über einen entfernungsabhängigen Euro-Betrag bis Mitte 2023, sowie für das gesamte Jahr 2023 die Zahlung einer steuer- und sozialversicherungsfreien Inflationsprämie. Beides bedeutet für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein spürbar höheres Netto-Einkommen.

## Orientierung an Lebensphasen

Unsere lebensphasenorientierte Personalstrategie unterstützt unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, eine für sie sinnvolle Balance in den verschiedenen Lebensphasen zu finden. Insbesondere für Frauen ist die Flexibilität von Arbeitszeit ein wichtiger Faktor für die Zufriedenheit mit ihrem Arbeitsplatz – und 73,3% unserer Beschäftigten sind weiblich. So bieten wir die Möglichkeit, Arbeitszeitmodelle in sehr weitem Umfang an individuelle Zeitvorgaben anzupassen.

Bei konkretem Bedarf öffnen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch Türen für externe Beratungsangebote. Hier steht bei sehr sensiblen Themen eine externe Psychotherapeutin seit mehr als sieben Jahren als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

## Heute schon für morgen vorsorgen

Um drohenden Rentenlücken durch frühzeitige Vorsorge entgegen zu wirken, haben wir bereits 2002 eine eigenständige betriebliche Altersvorsorge eingeführt, unsere kohlVorsorge PLUS. Zur Eigenleistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zahlen wir weitere Zuschüsse, die in den meisten Fällen den Gesamtbetrag verdoppeln. Also weit über die heute gesetzlich verpflichtenden Zuschüsse hinaus und dies bereits seit mehr als 20 Jahren. Durch intensive innerbetriebliche Aufklärung zu einer drohenden Rentenlücke und dem attraktiven betrieblichen Altersvorsorgeprogramm kohlVorsorge PLUS ist es uns gelungen, bis heute 86% unserer Mitarbeiter in das Programm zu integrieren.

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

Unsere häufigste Unfallursache: Schnitte an Papier. Auch wenn dies vergleichsweise lapidare Unfälle sind, geben wir uns damit nicht zufrieden, denn Wege- oder auch betriebsinterne Unfallereignisse geschehen dennoch immer wieder. Damit wir hier immer besser werden, haben wir unsere Arbeitsschutzorganisation in 2022 weiter ausgebaut:

- Unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit geht jedem gemeldeten Betriebsunfall nach, auch wenn dieser nicht mit einer Fehlzeit verbunden ist.



- Unsere Betriebsärzte bieten nicht nur individuelle Sprechstunden, sondern werden auch aktiv in unser betriebliches Eingliederungsmanagement eingebunden.
- Unsere Arbeitssicherheitsbeauftragten werden regelmäßig durch unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit und über Seminare der für uns zuständigen Berufsgenossenschaft Handel und Warenverkehr fortgebildet und aktiv in den Arbeitssicherheitsausschuss einbezogen.
- Ebenso schulen wir unsere Ersthelfer, Evakuierungshelfer und Löschhelfer regelmäßig.

**Arbeitsunfälle**

| Art                    | 2022 | 2023 | Veränderung |
|------------------------|------|------|-------------|
| Wegeunfall             | 15   | 9    | 🟢 -6        |
| davon meldepflichtig   | 9    | 4    | 🟢 -5        |
| interner Arbeitsunfall | 33   | 49   | 🔴 +16       |
| davon meldepflichtig   | 8    | 11   | 🔴 +3        |

Jahresauswertung Arbeitsunfälle im Vergleich 2023 zu 2022

Um aus jedem einzelnen Unfall zu lernen und mögliche Gefahrenquellen zu eliminieren, wurden die Mitarbeiter 2023 angehalten, auch jeden „Klein“-Unfall zu melden. Dies zeigt sich in den gestiegenen Unfallzahlen 2023. Aber letztendlich hilft genau diese Sensibilisierung, um auch „kleine“ Gefahrenquellen in Zukunft zu minimieren.

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist nicht nur eine, sondern die wichtigste Ressource unseres Unternehmens. Seit vielen Jahren bieten wir aus diesem Grund eine Vielzahl von Maßnahmen: Ernährungsberatung, Rückentraining, Fitness-training, Yoga- und Lauffreize werden während und außerhalb der Arbeitszeiten möglichst niedrigschwellig angeboten, um viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Mitmachen zu motivieren.

In der betriebseigenen Kantine achten wir auf eine ausgewogene und frische Küche.

Dank frühzeitiger Investitionen in 2020 konnten wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeit hierzu grundsätzlich geeignet war, zum Mobilen Arbeiten befähigen. Die Mehrheit von ihnen nutzt mittlerweile regelmäßig die Möglichkeit zum Home-Office, nach entsprechender Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes zuhause.



# IV

## Umwelt und Ressourcenmanagement



Der sparsame Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen ist unserem Unternehmensgründer, Herrn Prof. Edwin Kohl, ein persönliches Anliegen. Bereits Anfang der 1990er Jahre hat er die damalige kohlpharma Unternehmenszentrale im Gründungsort Perl als ressourcenschonendes Niedrigenergiehaus gebaut. Dieses wurde als erste Gewerbeimmobilie im Saarland von der saarländischen Landesregierung mit der *Grünen Hausnummer* ausgezeichnet.

Auch die 1996 in Betrieb genommene, neu gebaute Versand- und Logistikzentrale in Merzig erhielt 1998 den Saarländischen Umweltpreis und inklusive des Erweiterungsbaus 2001 zusätzlich die *Grüne Hausnummer* für umweltfreundliches und ressourcenschonendes Bauen.

Seit 2005 ist kohlpharma Mitglied des Umweltpakts Saar, der nur Unternehmen aufnimmt, die aktiv Anstrengungen hinsichtlich Energieeinsparung und Ressourcenschonung betreiben.

Weiterhin ist kohlpharma aktives Mitglied im Arbeitskreis „rationelle Energienutzung“ des Veranstalters saaris, in Saarbrücken.

Wir wissen, dass unsere Geschäftstätigkeiten Auswirkungen auf die Umwelt haben. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, diese Auswirkungen zu minimieren und unsere betrieblichen Abläufe kontinuierlich zu verbessern.

Ein wichtiger Schwerpunkt unserer Umweltschutzmaßnahmen liegt auf Ressourcenmanagement-Strategien, indem wir energieeffiziente Technologien und Anlagen einsetzen, den Einsatz erneuerbarer Energien fördern und Energiesparmaßnahmen in allen Unternehmensbereichen umsetzen. Durch diese Maßnahmen tragen wir dazu bei, unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu verringern.

## Heizen, Kühlen, Beleuchtung

kohlpharma führt regelmäßig Energieaudits nach DIN-EN 16247-1 durch und erfasst sämtliche Verbräuche von Strom, Gas und Wasser über ein Energie-Monitoring-System. Dies ermöglicht sowohl die Erfassung der Verbräuche selbst, als auch die Identifikation von Spar- und Optimierungspotenzialen mit Hilfe von qualitativen Bewertungen der aufgezeichneten Verbräuche. Um langfristig einfacher und schneller Optimierungspotenziale zu entdecken und zu heben, baut kohlpharma das Energie-Monitoring-System stetig weiter aus. Nach und nach sollen alle Verbraucher-Stellen individuell – nicht nur aggregiert – erfasst werden, sodass einfach ersichtlich wird, bei welchem Verbraucher konkret Handlungsbedarf besteht.

Mit Hilfe des Energie-Monitorings hat kohlpharma bereits einige Projekte erfolgreich durchgeführt und weitere gestartet, die den Energieverbrauch und die damit verbundenen CO<sub>2</sub> Emissionen reduzieren sollen:

- Neben einem eigenen Blockheizkraftwerk, das kohlpharma sowohl Strom als auch Wärme und Kälte liefert, hat das Unternehmen im April 2023 eine neue Wasser-Wasser-Wärmepumpe in Betrieb genommen, die es künftig erlaubt, vermehrt mit grünem Strom zu heizen und zu kühlen.
- Da Beleuchtung einen der größten alleinigen Stromverbraucher darstellt, hat kohlpharma in 2022 damit begonnen, klassische Leuchtstoffröhren durch LED-Technik zu ersetzen. Darüber hinaus sorgen eine bedarfsgerechte Beleuchtungssteuerung sowie Bewegungsmelder in dafür geeigneten Bereichen (begrenzte Flure, Toiletten, etc.) für eine effizientere Nutzung von Strom.

- kohlpharma hat in 2023 die intelligente Verschattung durch automatische Sonnenschutzjalousien an weiteren Gebäudeteilen ausgebaut. Diese Verschattung reduziert den Energieverbrauch zur Kühlung der Räumlichkeiten auf die notwendige Temperatur.
- kohlpharma hat bereits 2010 auf seiner Gebäudedachfläche eine Photovoltaik-Anlage installiert, die grünen Strom produziert – im Jahr 2023 insgesamt 237.600 kWh.

## Fuhrpark

Ein weiterer emittierender Faktor ist der Fuhrpark von kohlpharma, der zum Ende 2023 aus 32 PKW und Nutzfahrzeugen besteht. Diese Fahrzeuge sind entweder mit Dieselmotoren oder hybriden Antrieben ausgestattet. Seit 2024 können neben Dieselfahrzeugen auch solche mit reinem Elektroantrieb genutzt werden.

## Wert- und Abfallstoffe

Zur Vermeidung und Entsorgung anfallender Wert- und Abfallstoffe hat kohlpharma einen Abfall- und Recyclingbeauftragten benannt, der die internen Abläufe regelmäßig kontrolliert und gemeinsam mit der Geschäftsleitung bewertet. Im Jahr 2023 hatte das Unternehmen ein Abfallaufkommen von insgesamt 589,43 t. Für die Entsorgung dieser Abfälle und Wertstoffe liegt kohlpharma bei einer Recyclingquote von 80,8%.



## Verbrauchsdaten (2023)

### Energie

| Jahr          | 2021                 | 2022                 | 2023                 |
|---------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <b>Strom</b>  | <b>3.682.380 kWh</b> | <b>3.578.856 kWh</b> | <b>3.652.396 kWh</b> |
| <b>Gas</b>    | <b>4.754.249 kWh</b> | <b>4.307.954 kWh</b> | <b>2.735.194 kWh</b> |
| <b>Gesamt</b> | <b>8.436.629 kWh</b> | <b>7.886.810 kWh</b> | <b>6.387.590 kWh</b> |

### Wasser/Abwasser

| Jahr  | 2021              | 2022              | 2023              |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Wasser</b>                                       | <b>5.876 m3</b>   | <b>5.594 m3</b>   | <b>5.281 m3</b>   |
| <b>Brunnenwasser</b><br>(Deckenkühlung, Wärmepumpe) | <b>252.231 m3</b> | <b>199.642 m3</b> | <b>130.704 m3</b> |
| <b>Gesamt</b>                                       | <b>257.107 m3</b> | <b>205.236 m3</b> | <b>135.985 m3</b> |

### Emissionen (2023)

| Jahr  | 2021  | 2022                          | 2023                          |
|---|---|-------------------------------|-------------------------------|
| <b>Strom (basierend auf dem durchschnittlichen Strommix der Stadtwerke Merzig aus 2021)</b> | <b>942 t CO<sub>2</sub></b>                 | <b>915 t CO<sub>2</sub></b>   | <b>1.095 t CO<sub>2</sub></b> |
| <b>Gas</b>  | <b>1.056 t CO<sub>2</sub></b>               | <b>957 t CO<sub>2</sub></b>   | <b>547 t CO<sub>2</sub></b>   |
| <b>Kraftstoffe für Fuhrpark (Diesel, Benzin)</b>  | <b>N/A</b>                                  | <b>88 t CO<sub>2</sub></b>    | <b>91 t CO<sub>2</sub></b>    |
| <b>Gesamt</b>   | <b>1.998 t CO<sub>2</sub><br/>+Fuhrpark</b> | <b>1.960 t CO<sub>2</sub></b> | <b>1.733 t CO<sub>2</sub></b> |



Wir hoffen, Ihnen mit diesen Informationen einen guten Überblick über das vielfältige und tiefgreifende Engagement der kohlpharma GmbH geben zu können, das wir im Bereich Nachhaltigkeit zum Teil bereits seit vielen Jahren aktiv leben und umsetzen. Wir sind uns bewusst, dass unsere Bemühungen immer wieder eine Überprüfung, Optimierung und Anpassung an sich ändernde Rahmenbedingungen erfordert, seien es gesetzliche Vorgaben, marktwirtschaftliche Rahmenbedingungen oder Veränderungen bei unseren natürlichen Ressourcen und Umweltbedingungen. Insofern verstehen wir unsere Anstrengungen als Schritte auf einem Weg, dessen Ziel wahrscheinlich niemals zu 100% erreicht werden kann.