



fielmann

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021

Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 zeigt Fotos der Fertigung unserer ersten nachhaltigen Brillenkollektion. Diese exklusive Kollektion besteht aus 10 Modellen und verbindet modernes Recycling mit modischem Design. Unsere Brillen werden aus recyceltem Acetat hergestellt, das wir von einem spezialisierten, nach DIN 14040 zertifizierten Lieferanten beziehen. Diese exklusive Kollektion ist seit Frühjahr 2022 in ausgewählten Niederlassungen und unserem Online-Shop erhältlich.

Der Nachhaltigkeitsbericht der Fielmann AG und des Fielmann-Konzerns wird auf Deutsch und Englisch veröffentlicht. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit beziehen sich einige Begriffe – wie Berufe oder Funktionen – nur auf ein Geschlecht; alle Verweise auf das Geschlecht sind jedoch so zu verstehen und auszulegen, dass sie jedes Geschlecht einschließen.

Inhalt:

2 Vorwort

7 Nachhaltige Unternehmensführung

7 Über Fielmann

11 Organisation und Unternehmensführung

13 Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation

17 Governance and Compliance

20 Unser Beitrag zu den UN Sustainable Development Goals (SDG)

23 Verantwortung für unsere Kunden

23 Der Kunde bist Du

23 Kundenorientierter Datenschutz

28 Kundengesundheit und -sicherheit

35 Verantwortung für unsere Mitarbeiter

35 Grundlage unseres Erfolgs

36 Attraktiver Arbeitgeber

42 Mitarbeitergesundheit und Hygiene

47 Verantwortung für unsere Gesellschaft

47 Verantwortung für das Gemeinwohl

51 Soziale Standards in der Wertschöpfungskette

55 Verantwortung für unsere Umwelt

55 Energie sparen und Emissionen senken

65 Anhang

65 EU-Taxonomie

70 GRI-Inhaltsindex

74 Über diesen Bericht

Sehr geehrte Aktionäre und Freunde des Unternehmens,

im abgelaufenen Geschäftsjahr hat sich die Fielmann-Gruppe nicht nur kräftig erholt, sondern einen Umsatz erzielt, der deutlich über dem Vorkrisenniveau liegt. Diesen finanziellen Erfolg verdanken wir der Loyalität unserer Kunden und unseren Mitarbeitern, die in diesen schwierigen Zeiten unsere kundenorientierte Philosophie leben. Auch im zweiten Jahr der Coronavirus-Pandemie haben die Kollegen beispielhaften Einsatz gezeigt, nicht nur für unsere Kunden, sondern auch für die Umwelt und die Gesellschaft insgesamt.

Dank der konsequenten Umsetzung unserer wissenschaftlich fundierten Hygienestandards und der Sorgfalt unserer Mitarbeiter in den Niederlassungen ist es uns gelungen, die Gesundheit unserer Kunden und Mitarbeiter zu schützen: Die durchschnittliche Corona-Infektionsrate liegt bei unseren Mitarbeitern weiterhin deutlich unter der allgemeinen Infektionsrate in den Ländern, in denen wir tätig sind.

Doch die Pandemie war nicht die einzige große Krise, die uns 2021 beschäftigte. Als im Sommer Teile Zentraleuropas von verheerenden Überschwemmungen heimgesucht wurden, waren nicht unsere Niederlassungen in der Region betroffen, sondern auch einige unserer Mitarbeiter persönlich. Aus diesem Grund haben Angestellte der Fielmann-Gruppe innerhalb weniger Tage 200.000 € für ihre Kollegen gesammelt – ein beispielhafter Akt der Solidarität. Unser Familienunternehmen hat diesen Betrag verdreifacht und führte die ersten Überweisungen innerhalb von 24 Stunden durch, als die Hilfe am dringendsten benötigt wurde. Außerdem haben wir die Hilfskräfte in der Region mit einer Spende von 4.500 Schutzbrillen unterstützt.

Die Sorge für die Gesellschaft, in der wir tätig sind, ist seit jeher fest in unserer Unternehmensphilosophie verankert. Die Fielmann-Gruppe engagiert sich seit Jahrzehnten für den Umweltschutz, die Denkmalpflege und die Förderung des Jugendsports. Wir übernehmen Verantwortung für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter, unsere Stakeholder und die Umwelt.

Im Rahmen unseres Umweltversprechens pflanzen wir seit 1986 jedes Jahr einen Baum für jeden Mitarbeiter. Im Jahr 2021 haben wir 24.724 Bäume gepflanzt. Davon waren 5.000 Bäume Teil der Initiative „Einheitsbuddeln“, die in diesem Jahr im Bundesland Sachsen-Anhalt stattfand. Insgesamt hat die Fielmann-Gruppe mehr



Marc Fielmann, Vorstandsvorsitzender

als 1,6 Millionen Bäume und Sträucher gepflanzt. Da diese CO₂ aufnehmen und in O₂ umwandeln, hat diese Maßnahme eine große Wirkung auf unsere CO₂-Bilanz und beweist, dass die Fielmann-Gruppe einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz leistet.

Der CO₂-Fußabdruck der Fielmann-Gruppe ist als Gesundheitsdienstleister und Einzelhändler im Kern deutlich kleiner als der anderer Unternehmen gleicher Größe, insbesondere in der energieintensiven Produktion. Unsere primären Geschäftsaktivitäten gelten derzeit nicht als relevante Quellen von Treibhausgasemissionen im Sinne der Anhänge I und II des delegierten Rechtsakts der EU zum Klimaschutz. Als verantwortungsbewusstes Familienunternehmen pflanzen wir jedoch nicht nur Bäume, sondern verpflichten uns auch, unseren Teil zur Reduzierung der CO₂-Emissionen beizutragen. Um die Grundlagen dafür zu schaffen, nehmen wir am Ratingprozess der Non-Profit-Organisation „CDP“ (früher bekannt als Carbon Disclosure Project) teil. Auf der Basis dieses international anerkannten Berichtsstandards legen wir unsere Umweltauswirkungen offen und berichten über Maßnahmen und Ergebnisse, um unsere CO₂-Emissionen weiter zu reduzieren.

Die Fielmann-Gruppe hat auch große Fortschritte bei der nachhaltigen und ressourcenschonenden Gestaltung seiner Lieferkette erzielt. Bereits im Jahr 2020 haben wir unsere collezioneMILANO+ in Italien eingeführt. Dies war unser erster Versuch, Brillen aus biobasiertem Acetat herzustellen. Aufgrund dieses ersten Erfolgs haben wir 2021 beschlossen, alle neuen Modelle der „Made in Italy“-Kollektion aus diesem umweltfreundlichen Material herzustellen. Außerdem haben wir für den deutschen Markt eine nachhaltige Brillenkollektion aus recyceltem Acetat entwickelt, die nach ISO 14040 zertifiziert ist. Unsere nachhaltige Kollektion elementra ist seit Frühjahr 2022 im Handel erhältlich. Neben diesen Initiativen prüfen wir kontinuierlich neue Materialien und Produktionsmethoden für unsere Hauptprodukte, um unser Sortiment immer nachhaltiger zu gestalten.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts ist ein Krieg ausgebrochen, nachdem russische Truppen in die Ukraine einmarschiert sind. Die Fielmann-Gruppe ist seit 1999 in der Ukraine tätig und beschäftigt dort 269 Mitarbeiter (Stand: Februar 2022). Nach dem Ausbruch der Kriegshandlungen haben wir unsere Niederlassungen geschlossen, Gehälter im Voraus gezahlt und leisten weiterhin so viel Hilfe wie möglich, sowohl von unserer Zentrale in Hamburg als auch von unserem lokalen Büro in Kiew aus. Ins Ausland geflüchtete Mitarbeiter haben dort Arbeitsangebote und Unterstützung erhalten. Mitarbeiter der Fielmann-Gruppe aus ganz Europa sammeln Spenden und schicken Care-Pakete in die Ukraine, unser Familienunternehmen unterstützt diese Bemühungen mit finanziellen und logistischen Mitteln. Wir hoffen inständig auf ein baldiges Ende dieses Krieges und leisten weiterhin unseren Beitrag.

In einem Umfeld, das von den Unwägbarkeiten einer anhaltenden Coronavirus-Pandemie und eines Krieges in Europa geprägt ist, sind wir als Familienunternehmen und als Gesellschaft gefordert, Verantwortung zu übernehmen. Unser bisheriger Erfolg ist für uns eine Verpflichtung, für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter, die Länder, in denen wir tätig sind, und unsere Umwelt zu sorgen und ihnen etwas zurückzugeben. Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre unseres Nachhaltigkeitsberichts 2021, der die großartige Arbeit beschreibt, die unsere Mitarbeiter leisten, um unser Familienunternehmen noch verantwortungsvoller, ressourcenschonender und nachhaltiger zu machen.

Hamburg, 11. März 2022



Marc Fielmann
Vorstandsvorsitzender

GRI 102-14



Der Rohstoff unserer nachhaltigen Kollektion elementra: zerkleinerte Acetat-Reste

Nachhaltige Unternehmensführung

Über Fielmann

Die Fielmann-Gruppe ist ein börsennotiertes Familienunternehmen mit Sitz in Hamburg. Als kundenorientiertester Anbieter von Brillen und Hörgeräten bedienen wir unsere 27 Millionen aktiven Kunden über eine Omnichannel-Plattform mit digitalen Vertriebskanälen und mehr als 900 Niederlassungen in 16 Ländern. Unser vertikal integriertes Geschäftsmodell ermöglicht es uns, unseren Kunden die attraktivste Produktauswahl, einen hervorragenden Service und das garantiert beste Preis-Leistungs-Verhältnis zu bieten.

Unseren Erfolg verdanken wir unserer kundenorientierten Philosophie, die von unseren mehr als 22.000 kompetenten und engagierten Mitarbeitern gelebt wird. Mit unserer Vision 2025 tragen wir diese Philosophie in die Zukunft, gestalten die augenoptische Branche in Europa zum Vorteil für alle Kunden – ohne Kompromisse bei der Qualität zu machen.

Geschäftstätigkeit

Die Fielmann Aktiengesellschaft mit Sitz in Hamburg, Weidestraße 118a, ist die börsennotierte Muttergesellschaft des Konzerns. Die Geschäftstätigkeit der Fielmann AG besteht im Betrieb von und in der Beteiligung an Augenoptik-Unternehmen, Hörakustik-Unternehmen sowie der Herstellung und dem Handel mit Sehhilfen und anderen augenoptischen Produkten, insbesondere Brillen, Brillenfassungen, Brillengläsern, Sonnenbrillen, Kontaktlinsen, Zubehör und Accessoires, Handelswaren aller Art sowie Hörgeräten und deren Zubehör und seit 2020 auch Schutzbrillen. Fielmann expandiert, bietet seinen Kunden mit weiteren Niederlassungen noch mehr persönlichen Service, rollt sein Omnichannel-Geschäftsmodell europaweit aus. Zum 31.12.2021 betrieb Fielmann in den meisten Märkten digitale Verkaufskanäle und insgesamt 913 Niederlassungen (Vorjahr: 870). Die Anzahl der Niederlassungen beinhaltet auch unsere spanische Ländergesellschaft, die zum 31.12.2020 erstmals konsolidiert wurde, aber erst 2021 zum Ergebnis beiträgt.

Niederlassungen der Fielmann Aktiengesellschaft¹

Land	2021		2020	
	Anzahl Niederlassungen	Anteil am Gesamtumsatz	Anzahl Niederlassungen	Anteil am Gesamtumsatz
Deutschland	610	72,90%	605	79,20%
Schweiz	45	11,10%	43	11,60%
Spanien	87	6,70%	80	0,00%
Österreich	38	4,90%	38	5,30%
Übrige	133	4,40%	104	3,90%
Gesamt	913	100,00%	870	100,00%

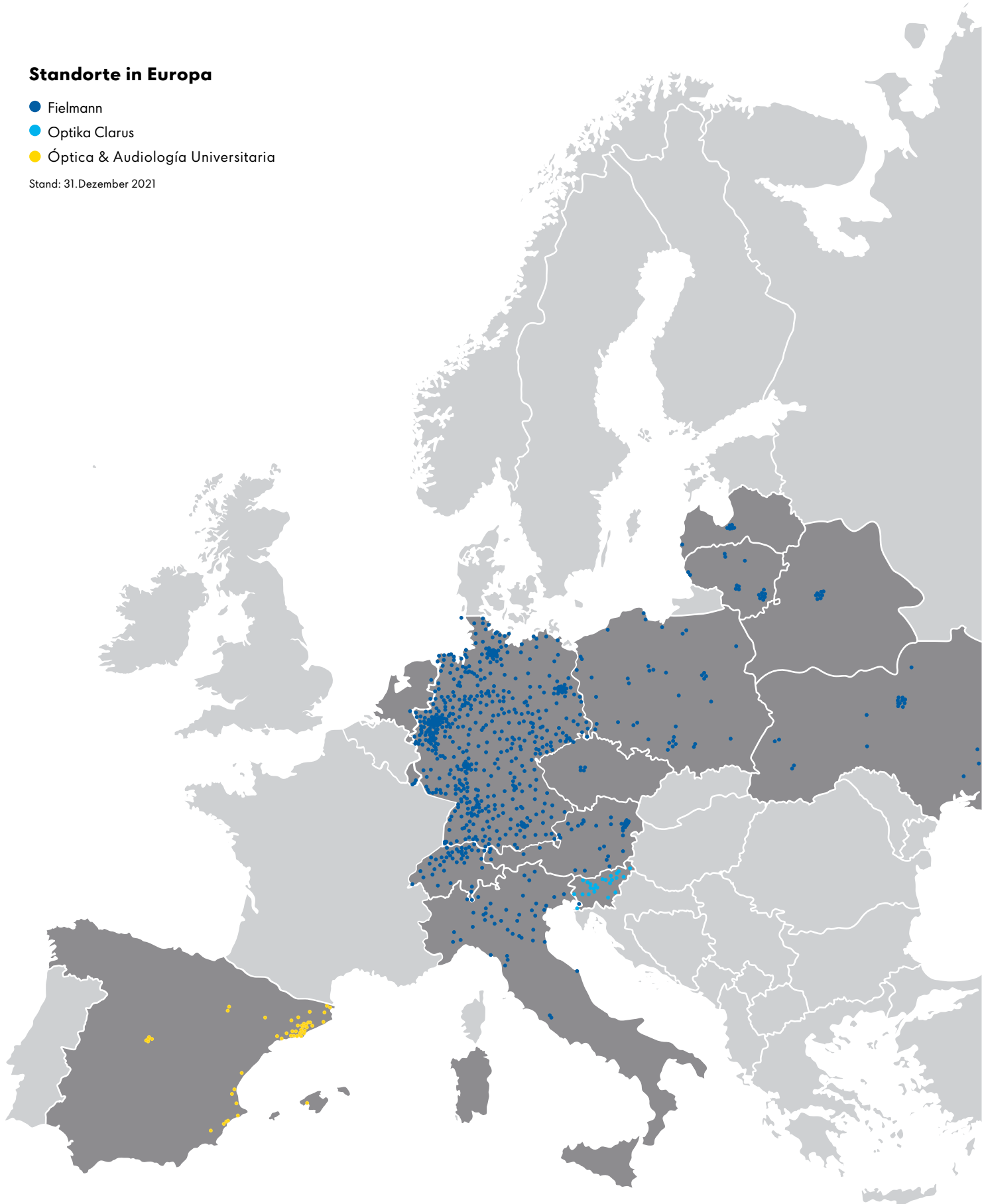
GRI 102-4 | GRI 102-6 | GRI 102-7 | GRI 102-10

¹In den EU-Ländern Polen, Niederlande, Luxemburg, Frankreich, Italien, Tschechien und Slowenien betreiben wir 133 Standorte, die wir unter Hinzurechnung unserer kleineren 50 Standorte in Belarus und der Ukraine im Segment Übrige darstellen. Durch die Übernahme in Spanien zum 31.12.2020 sind 80 spanische Niederlassungen in der NL-Anzahl berücksichtigt, die ab dem Jahr 2021 im Umsatz konsolidiert werden. Weitere Informationen sind im Geschäftsbericht aufgeführt.

Standorte in Europa

- Fielmann
- Optika Clarus
- Óptica & Audiología Universitaria

Stand: 31. Dezember 2021



Wesentliche Produkte der Fielmann AG

Produkt	Beschreibung
Brillenfassungen	Fielmann zeigt in seinen Niederlassungen die ganze Welt der Brillenmode: unsere eigene Fielmann-Kollektion, internationale Designer und Marken.
Brillengläser	Im brandenburgischen Rathenow befindet sich unser größter Produktions- und Logistikstandort. Unter einem Dach fertigen wir auftragsbezogen Mineral- und Kunststoffgläser, fügen sie in der Randschleiferei mit der bestellten Fassung zur individuellen Brille zusammen, liefern sie im Nachtsprung in unsere Niederlassungen. Auch Brillengläser anderer großer Marken und bekannter Hersteller finden Kunden bei Fielmann zum garantiert günstigen Preis.
Sonnenbrillen	Ganz gleich ob als modisches Accessoire oder mit individueller Korrekturstärke, Fielmann bietet eine große Auswahl an Sonnenbrillen: die Fielmann-Kollektion, andere große Marken und internationale Designer.
Kontaktlinsen	Fielmann führt Kontaktlinsen großer Marken und bekannter Hersteller zum garantiert günstigen Preis.
Hörsysteme	Fielmann präsentiert seinen Kunden in 280 Hörakustikstudios alle großen Marken und gängigen Hörsysteme zum garantiert günstigen Preis.

GRI 102-2

Nahezu alle Produkte von Fielmann bieten einen sozialen Mehrwert, da sie gutes Sehen und Hören ermöglichen, so Teilhabe gewährleisten und Risiken zum Beispiel im Berufsleben oder im Straßenverkehr deutlich reduzieren. Um Menschen zu helfen, ihren individuellen Bedarf zu erkennen, bietet Fielmann kostenlose Seh- und Hörtests in den Niederlassungen an. Die Kunden werden von geschulten Augenoptikern und Hörakustikern mithilfe präziser Messtechnologie dabei unterstützt, die individuell passende Seh- oder Hörhilfe zu finden. Auch auf der Website werden die Eigenschaften der Modelle erläutert, sodass Kunden zielgerichtet eine kostenlose Beratung vereinbaren können.

Mit dem Brillen-Chic zum Nulltarif hat Fielmann die Diskriminierung per Kassengestell abgeschafft und der Brille zu gesellschaftlicher Akzeptanz verholfen. Das ist die historische Leistung von Günther Fielmann. Auch nach Wegfall der Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen erhalten unsere Kunden Brillen ohne Zuzahlung: mit der Nulltarif-Versicherung von Fielmann und der HanseMercur. Wer die Nulltarif-Versicherung nicht benötigt, bekommt für bereits 17,50 € eine modische Brille mit hochwertigen Einstärkengläsern und drei Jahren Garantie. In unseren Richtlinien für verantwortungsvolles Marketing verpflichten wir uns dazu, die Vorteile unserer Produkte und Services fair und transparent zu kommunizieren.

Mit mobilen Sehtests leistet Fielmann einen signifikanten Beitrag zur Erhöhung der Sicherheit auf Deutschlands Straßen. Laut dem Bundesverband der Augenärzte sind jedes Jahr schätzungsweise 300.000 Verkehrsunfälle auf mangelnde Sehschärfe zurückzuführen. An Aktionstagen führt Fielmann mit seinen zwei Sehtestmobilen in Zusammenarbeit mit der Polizei, führenden Automobilclubs und Verbänden Augenprüfungen durch. Bei diesen Schnelltests wird bei durchschnittlich 50% der getesteten Teilnehmer ohne Brille eine Fehlsichtigkeit festgestellt.

2020 haben wir darüber hinaus einen Teil unserer Supply Chain für Kunststoffbrillen zugunsten von Schutzbrillen umgestellt, um zur Bewältigung der Coronavirus-Pandemie beizutragen. Schutzbrillen sind – neben Atemschutzmasken – zentraler Bestandteil der Schutzausrüstung für medizinisches Fachpersonal. Die Produktion der Brillen erfolgt gemäß den Anforderungen der EG-Baumusterprüfung nach DIN EN 166 und obliegt strengen Qualitätskontrollen in unserem Labor in Rathenow.

Wesentliche Kennzahlen der Fielmann AG		2021	2020
Außenumsatz	inkl. MwSt., Mio. €	1.938,9	1.630,1
Konzernumsatz	exkl. MwSt., Mio. €	1.678,2	1.428,9
EBITDA	Mio. €	396,1	336,7
Eigenkapital	Mio. €	869,8	836,4
Fremdkapital	Mio. €	863,1	832,9
Anzahl Niederlassungen	zum 31.12.	913	870
Mitarbeiter	zum 31.12.	22.028	21.853

In der folgenden Tabelle sind die Länder mit mehr als 5 Prozent des Gesamtumsatzes beziehungsweise der Gesamtkosten ausgewiesen:

Umsatz

	2021				2020		
	Deutschland	Schweiz	Spanien	Österreich	Deutschland	Schweiz	Österreich
Umsatz Mio. €	1.223,5	186,0	111,8	81,9	1.132,1	166,3	74,9
Ergebnis vor Steuern Mio. €	172,7	29,4	10,6	13,8	162,7	20,1	13,1
Beschäftigte	17.134	1.436	1.069	823	17.363	1.424	852

GRI 102-7

Mitgliedschaften

Die deutschen Augenoptiker sind als Handwerker über Innungen organisiert. Mehr als die Hälfte der inhabergeführten Betriebe hat sich Einkaufs- oder Werbegemeinschaften angeschlossen. Auch Fielmann ist Innungsmitglied. Darüber hinaus engagieren wir uns im Zentralverband der Augenoptiker und Optometristen (ZVA) und im Dachverband Augenoptik Nordrhein-Westfalen (AOV NRW) sowie in der Bundesinnung der Hörakustiker (biha).

In der Schweiz ist Fielmann Mitglied im Augenoptikerverband Schweiz (AOVS), in der Optikergруппierung im Kanton Waadt (GVO), im Verband der Schweizer Werbeauftraggeber (SWA) sowie in der Hörsystemakustik Schweiz (HS). Zusätzlich engagiert sich Fielmann in der Handelskammer Deutschland-Schweiz. In Österreich pflegt Fielmann Mitgliedschaften im Handelsverband Österreich und der Wirtschaftskammer Österreich (WKO). In Italien engagiert sich Fielmann im Verband der Werbegemeinschaften der Innenstädte, pflegt die Kontakte zum Handels- und Wirtschaftsverband der Einzelhändler und ist Mitglied im Dienstleistungsverband. In Spanien sind wir Mitglied im nationalen Verband der Optikerketten (AECO).

GRI 102-12

GRI 102-13

Organisation und Unternehmensführung

Fielmann ist ein Familienunternehmen, denkt in Generationen. Die Fielmann Aktiengesellschaft ist die börsennotierte Muttergesellschaft der Gruppe.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Fielmann AG überwacht die Arbeit des Vorstands und steht ihm beratend zur Seite. Die paritätische Mitbestimmung ist im Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) geregelt und stellt eine zahlenmäßig ausgewogene Form der Besetzung des Aufsichtsrats dar. Arbeitnehmer nehmen dabei gleichberechtigt mit Vertretern der Anteilseigner an den Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen des Aufsichtsrats teil. Der Aufsichtsrat der Fielmann AG besteht derzeit aus 16 Mitgliedern. Acht Mitglieder des Aufsichtsrats werden nach den Bestimmungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG) von den Aktionären, weitere acht Mitglieder gemäß dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) von den Arbeitnehmern gewählt. Unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer befinden sich zwei Vertreter von Gewerkschaften.

Der Aufsichtsrat verfügt über einen Personalausschuss, einen Vermittlungsausschuss, einen Prüfungsausschuss sowie einen Nominierungsausschuss. Weitere Ausschüsse bestehen nicht. Vor den jährlich stattfindenden Bilanzsitzungen informieren sich alle Aufsichtsratsmitglieder über Prüfungsinhalte und -ergebnisse in einem Diskussionsforum in Gegenwart des Finanzvorstands und des Abschlussprüfers. In diesem Rahmen stellt der Aufsichtsrat Fragen und gibt Anregungen.

GRI 102-18

Vorstand

Fielmann versteht sich als börsennotiertes Familienunternehmen. 1972 von Günther Fielmann gegründet und seit 1994 an der Börse notiert, wird es inzwischen in zweiter Generation geführt: Der Gründer Günther Fielmann übergab in einem langfristig angelegten Nachfolgeprozess von 2016 bis 2019 sukzessive Verantwortung an seinen Sohn Marc Fielmann, vollendete die Nachfolge im November 2019. Heute ist Marc Fielmann der alleinige Vorstandsvorsitzende der Fielmann AG.

Die operative Geschäftsführung der Fielmann Aktiengesellschaft obliegt dem Gesamtvorstand. Dieser bestand im Berichtsjahr aus vier Personen. Vertreten wird die Gesellschaft durch zwei Vorstandsmitglieder gemeinsam oder durch ein Vorstandsmitglied mit einem Prokuristen. Grundsätzliche oder ressortübergreifende Fragestellungen werden in regelmäßig stattfindenden Vorstandssitzungen erörtert und entschieden.

Corporate Governance

Corporate Governance steht bei Fielmann für eine verantwortungsbewusste und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung. Eine transparente Führung stärkt das Vertrauen der Kunden, Mitarbeiter sowie der Investoren in die Arbeit des Unternehmens und seiner Gremien. Effiziente Zusammenarbeit zwischen

Vorstand und Aufsichtsrat, Achtung der Aktionärsinteressen sowie eine offene Unternehmenskommunikation sind Maxime unseres Handelns.

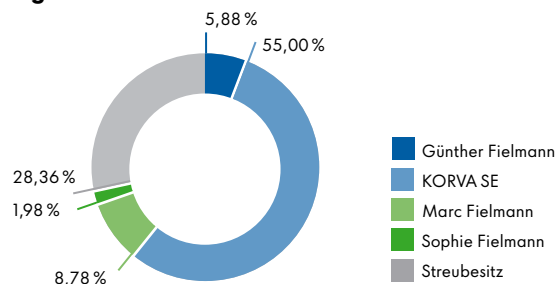
Vorstand und Aufsichtsrat sehen sich in der Verpflichtung, durch eine verantwortungsbewusste und langfristig ausgerichtete Unternehmensführung für den Bestand des Unternehmens und eine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen.

Der Vorstand beachtet bei seiner Arbeit die gesetzlichen Bestimmungen, die Satzung und die Geschäftsordnung. Die Ressortzuständigkeit der einzelnen Vorstände legt Fielmann dar unter: fielmann-group.com/de/investor-relations/management-board.

Eigentümerstruktur²

Fielmann hat die Rechtsform einer Aktiengesellschaft, versteht sich als Familienunternehmen. Dies zeigt sich auch in der persönlichen Verantwortung der Gründerfamilie für das Wohlergehen der Kunden, der Mitarbeiter sowie des Unternehmens. Die Verbundenheit der Familie mit dem Unternehmen spiegelt sich auch in der Eigentümerstruktur der Fielmann Aktiengesellschaft: Die Familie Fielmann kontrolliert über die Familienholding KORVA SE, die Fielmann Familienstiftung und über direkte Anteile 71,64% der Aktien der Fielmann Aktiengesellschaft. Weitere 28,36% der Anteile befinden sich in Streubesitz. In der KORVA SE werden 55,00% des Aktienbesitzes der Familie Fielmann an der Fielmann Aktiengesellschaft zusammengefasst. Mit 92,50% der Stimmen hat die Fielmann Familienstiftung mittelbar den bestimmenden Einfluss auf die KORVA SE und damit die Mehrheitsrechte an der Fielmann Aktiengesellschaft. Diese Mehrheitsrechte sind dauerhaft gesichert. Die verbleibenden 7,50% der Stimmen an der KORVA SE werden von Mitgliedern der Familie Fielmann direkt gehalten. Alleinvorstand der KORVA SE und der Fielmann Familienstiftung ist Marc Fielmann. Günther Fielmann stehen weiterhin satzungsmäßige Sonderrechte bezüglich der Besetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Fielmann Familienstiftung zu.

Eigentümerstruktur der Fielmann AG²



GRI 102-5

GRI 102-18

²vgl. hierzu auch Ausführungen im Abschluss der Fielmann AG 2021

Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation

Nachhaltiges, ehrliches Handeln ist Teil des Selbstverständnisses von Fielmann. Und es ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Fielmann legt Wert auf den verantwortungsvollen Umgang mit Mitarbeitern und Kunden, den Schutz der natürlichen Ressourcen und der Natur. Die hierzu formulierten Verhaltensgrundregeln sind allen Mitarbeitern zugänglich.

GRI 102-16

Für das nachhaltige Handeln der Fielmann Aktiengesellschaft zeichnen gesamthaft der Vorstand und die Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften verantwortlich. Die zahlreichen, in diesem Bericht ausführlich dargelegten Aktivitäten obliegen dabei den jeweiligen Vorständen entlang ihrer Ressortverantwortlichkeiten.

Die Aktivitäten der Fielmann Aktiengesellschaft im Umweltschutz, im Denkmalschutz und im Breitensport werden vom Bereich Kommunikation und Public Relations koordiniert. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements kommt diesem Bereich eine Schlüsselrolle zu. Er dokumentiert die Arbeit aller Vorstandsbereiche und steht im stetigen Austausch mit dem Gesamtvorstand.

Über die Führungskräfte, das Risikomanagementsystem (RMS) und die Konzernrevision schafft der Vorstand Transparenz und ergreift, soweit notwendig, Maßnahmen. Die Gesamtverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement und dessen Weiterentwicklung verbleibt beim Vorstand.

In Form der vorliegenden nichtfinanziellen Erklärung (Nachhaltigkeitsbericht) berichtet Fielmann jährlich über die Nachhaltigkeit im Unternehmen.

Wesentlichkeitsanalyse und wesentliche Themen

Fielmann hat seine Berichterstattung zur Nachhaltigkeit gemäß den Anforderungen der §§ 289b ff., 315b ff. HGB im Geschäftsjahr 2017 erweitert und legt seitdem seine vielfältigen Aktivitäten in Anlehnung an die Grundsätze der Global Reporting Initiative (GRI) dar. Im Geschäftsjahr 2017 hat der Vorstand der Fielmann Aktiengesellschaft erstmals eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Diese wurde durch eine ausführliche Vorbereitung mit internen und externen Stakeholdern begleitet. Die wesentlichen Themen wurden auf Basis des GRI-Standards und unter Berücksichtigung der Wesentlichkeitsdefinition der §§ 289c Abs. 3, 315c HGB in einem systematischen Prozess ermittelt. Anschließend wurden die Themen aufgrund ihrer Wesentlichkeit für die Stakeholder sowie für das Unternehmen ausgewählt und in der zweidimensionalen Wesentlichkeitsmatrix hinsichtlich ihrer Bedeutung bewertet. Der Vorstand überprüft, validiert und priorisiert die definierten Themen regelmäßig.

Wir entwickeln unsere Nachhaltigkeitsziele kontinuierlich weiter und optimieren sie. 2021 haben wir unser Nachhaltigkeitsmanagement weiter ausgebaut, um unseren eigenen Anforderungen und denen unserer Stakeholder angemessen zu entsprechen. Die Bewertung der Themen erfolgte entlang folgender Aspekte:

- Unternehmensumfeld: Chancen und Risiken des politischen, rechtlichen, wirtschaftlichen, ökologischen, technologischen und gesellschaftlichen Umfelds
- Interne Unternehmensanalyse: Stärken und Schwächen bezüglich der Kompetenzen und Ressourcen, des Geschäftsmodells, des Produktportfolios und der Wertschöpfungskette
- Stakeholder-Erwartungen: Ableitungen und Annahmen hinsichtlich der Erwartungen von Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Verbrauchern und Umweltorganisationen, Branchenverbänden, Aktionären und Medien

Die als wesentlich ermittelten Themen wurden – über die Orientierung am GRI-Standard hinaus – auch hinsichtlich ihrer doppelten Wesentlichkeit im Sinne der §§ 289c, 315c HGB überprüft.

GRI 102-46

Wesentliche Themen

Unternehmensführung	Kunden	Mitarbeiter	Gesellschaft	Umwelt
Governance und Compliance	Kundenorientierter Datenschutz Kundengesundheit und -sicherheit	Attraktiver Arbeitgeber Mitarbeitergesundheit und Hygiene	Verantwortung für das Gemeinwohl Soziale Standards in der Lieferkette	Energie und Emissionen

GRI 102-44 GRI 102-47

Risikomanagement und wesentliche Risiken gemäß §§ 289c, 315c HGB

Fielmann hat ein umfassendes Risikomanagementsystem etabliert, kann Chancen frühzeitig erkennen und nutzen, ohne mögliche Risiken außer Acht zu lassen. Alle wesentlichen Planungs- und Steuerungselemente münden in einem detaillierten Berichtswesen. Anhand definierter Schwellenwerte bewertet Fielmann regelmäßig, ob und welche Risikopositionen in der Unternehmensgruppe bestehen. Diese systematische Überwachung ist in unsere täglichen Arbeitsabläufe integriert. Im Rahmen einer monatlichen sowie jährlichen Berichterstattung identifizieren wir mögliche Risiken und bewerten sie hinsichtlich ihrer Bedeutung für die wirtschaftliche Lage von Fielmann.

Seit dem Berichtsjahr 2018 beziehen wir gemäß §§ 289c, 315c HGB auch wesentliche Risiken in unsere Bewertung mit ein, soweit diese schwerwiegende, negative Auswirkungen auf Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Korruptionsbekämpfung haben oder haben könnten. Dies betrifft die maßgeblichen Risiken, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit von Fielmann verbunden sind (§ 289c Abs. 3 Nr. 3 HGB), sowie die wesentlichen Risiken, die mit unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten

und Dienstleistungen verbunden sind (§ 289c Abs. 3 Nr. 4 HGB). Das Risikomanagementsystem berücksichtigt die Eintrittswahrscheinlichkeit der Risiken und deren Auswirkungen sowie grundsätzliche Maßnahmen, um den aufgezeigten Risiken zu begegnen. Wir bewerten die Risikoindikatoren über Erfassungsblätter. Anhand eines Ampelsystems dokumentieren wir die Risikoausprägung für unsere Themenfelder. Dabei unterscheiden wir folgende Risikoklassifizierungen:

- grün: guter Zustand (erwarteter Schaden hat ein Ausmaß von weniger als 1% des erwarteten Gewinns vor Steuern)
- grün-gelb: leichte negative Abweichung vom guten Zustand (erwarteter Schaden hat ein Ausmaß von 1–3% des erwarteten Gewinns vor Steuern)
- gelb: Gefahr des Eintritts des kritischen Zustands (erwarteter Schaden hat ein Ausmaß von 3–5% des erwarteten Gewinns vor Steuern)
- gelb-rot: kritischer Zustand (erwarteter Schaden hat ein Ausmaß von 5–10% des erwarteten Gewinns vor Steuern)
- rot: sehr kritischer Zustand (erwarteter Schaden hat ein Ausmaß von mehr als 10% des erwarteten Gewinns vor Steuern)

Die Risikoerfassung, -bewertung und -beurteilung erfolgen dezentral durch die einzelnen Bereiche der Fielmann Aktiengesellschaft. Der Bereich Controlling koordiniert und verantwortet den Prozess, leitet die Risikoberichte der einzelnen Bereiche an den Gesamtvorstand weiter. Die Wirksamkeit des Informationssystems wird regelmäßig durch die interne Revision überwacht und im Rahmen der Prüfung beurteilt.

GRI 102–11

Fielmann hat alle in diesem Bericht dargelegten wesentlichen Themen gemäß §§ 289c, 315c HGB auf wesentliche Risiken geprüft. Es wurden keine wesentlichen Risiken aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie den Produkten und Dienstleistungen festgestellt, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die in §§ 289c, 315c HGB genannten Aspekte haben oder haben werden. Die Risiken werden somit auf niedrigem Niveau eingestuft (grün). Für weitere Informationen zu unserem Risikomanagementsystem sowie zu finanziellen Risiken und Chancen verweisen wir auf die Ausführungen im Konzernlagebericht.

Stakeholder-Dialog

Die wesentlichen Stakeholder hat Fielmann ebenfalls in einem systematischen Prozess ermittelt. Sie werden in regelmäßigen Abständen oder bei Bedarf konsultiert. Wir greifen ihre Anregungen und Ideen auf, stellen sie unter anderem im vorliegenden Bericht dar. Zu den wesentlichen Stakeholdern von Fielmann gehören Kunden, Mitarbeiter und Führungskräfte, Aufsichtsrat, Aktionäre und Investoren, Banken, Betriebsrat, Lieferanten, Verbände, Behörden und Medien sowie Stiftungen und Nichtregierungsorganisationen.

Externe Stakeholder haben die Möglichkeit, Fielmann Fragen und Anregungen zu Nachhaltigkeitsthemen über das Postfach nachhaltigkeit@fielmann.com zukommen zu

lassen. Eingehende E-Mails werden vom Bereich Kommunikation und Public Relations gesichtet und in Abstimmung mit den zuständigen Vorstandsbereichen bearbeitet.

Stakeholder	Interaktion
Kunden	Regelmäßige Zufriedenheitsbefragung
Mitarbeiter und Führungskräfte	Transparenter und kontinuierlicher Dialogprozess, unterstützt durch digitale Kommunikationstools und Veranstaltungen
	Regelmäßig stattfindende Strategie- und Arbeitsmeetings
Aufsichtsrat	Transparenter und kontinuierlicher Dialogprozess durch regelmäßige Berichterstattung
	Jährlich vier Gremiensitzungen, Einzelabstimmungen und Ausschusssitzungen
Aktionäre und Investoren	Transparenter und kontinuierlicher Dialogprozess durch regelmäßige Berichterstattung, ergänzt durch Ad-hoc-Publizität
Banken	Regelmäßige Investor-Relations-Termine
	Transparenter und kontinuierlicher Dialogprozess
Betriebsrat	Transparenter und kontinuierlicher Dialogprozess
	Regelmäßige Abstimmungen zwischen Betriebsrat und Arbeitsdirektor sowie den Vorständen
Lieferanten	Bei Bedarf
Verbände	Bei Bedarf
Behörden	Bei Bedarf
Medien	Pressemitteilungen, regelmäßige Veranstaltungen und kontinuierlicher Dialog
Stiftungen und NGOs	Bei Bedarf

GRI 102-40 GRI 102-42 GRI 102-43 GRI 102-53

Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Leistungsindikatoren

Gemäß § 289c Abs. 3 HGB hat Fielmann zu jedem wesentlichen Thema ausführlich Ziele, Konzepte und Maßnahmen (§ 289c Abs. 3 Nr. 1 HGB) erarbeitet und Ergebnisse (§ 289c Abs. 3 Nr. 2 HGB) dokumentiert. Ergänzt wird die Darstellung durch wesentliche nichtfinanzielle Leistungsindikatoren (§ 289c Abs. 3 Nr. 5 HGB). Die Themen werden dabei in den folgenden Kapiteln beschrieben:

- Nachhaltige Unternehmensführung:
 - Governance und Compliance
 - Wirtschaftliche Leistung (GRI 201)
 - Korruptionsbekämpfung (GRI 205)
- Verantwortung für unsere Kunden:
 - Kundengesundheit und -sicherheit (GRI 416)
 - Kundenorientierter Datenschutz
 - Schutz der Kundendaten (GRI 418)
- Verantwortung für unsere Mitarbeiter:

- Attraktiver Arbeitgeber
 - Beschäftigung (GRI 401)
 - Aus- und Weiterbildung (GRI 404)
- Mitarbeitergesundheit und Hygiene
 - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403)
- Verantwortung für unsere Gesellschaft:
 - Verantwortung für das Gemeinwohl
 - Indirekte ökonomische Auswirkungen (GRI 203)
 - Soziale Standards in der Lieferkette
 - Soziale Bewertung der Lieferanten (GRI 414)
- Verantwortung für unsere Umwelt:
 - Energie und Emissionen
 - Energie (GRI 302)
 - Emissionen (GRI 305)

Die oben aufgeführten wesentlichen Themen decken die erforderlichen fünf Aspekte (Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung) der §§ 289c Abs. 2., 315c HGB vollständig ab (siehe „Über diesen Bericht“, S. 72–73). Sie werden nachfolgend im Einzelnen dargestellt.

Governance und Compliance

Umfeld und Anforderungen

Fielmann betreibt zum 31. Dezember 2021 Niederlassungen in 16 Ländern. Die gesetzlichen Regelungen sind vielfältig und komplex.

Ziele

Überprüfung der Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken. Fielmann kontrolliert alle Geschäftsstandorte im Hinblick auf Korruptionsrisiken. Die entsprechenden Revisionsprüfungen erfolgen in unregelmäßigen Abständen. Hinweisen auf Korruption gehen wir gezielt nach.

Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand. Fielmann setzt sich zum Ziel, für den Betrieb seiner Unternehmungen keine finanzielle Unterstützung vonseiten der Regierung in Anspruch zu nehmen.

Konzepte, Steuerung und Maßnahmen

Fielmann verfügt über ein umfassendes Compliance-System. Es wirkt auf ein rechtskonformes und ethisches Verhalten der Mitarbeiter sowie der Geschäftspartner hin, setzt sich aus einem Code of Conduct für Lieferanten, einer Compliance-Richtlinie, Einzelvorgaben für Risikobereiche und einem Risikomanagementsystem zusammen. Dabei berücksichtigt Fielmann überstaatliches ebenso wie lokales Recht.

Der vertrauensvolle und verantwortungsbewusste Umgang aller Mitarbeiter miteinander, der Schutz der natürlichen Ressourcen und der Natur sowie unser Verhalten im Geschäftsleben prägen unser Unternehmen und unseren Erfolg. Fehlverhalten und Gesetzesverstöße können große Imageschäden verursachen und damit immense wirtschaftliche Verluste zur Folge haben.

Die fortwährende Weiterentwicklung des Compliance-Systems obliegt dem Gesamtvorstand. Neuerungen werden zeitnah an alle Mitarbeiter kommuniziert. Bei möglichen Compliance-Vorfällen sind die Mitarbeiter angehalten, sich an ihre Führungskraft, an die Hauptabteilung Revision oder direkt an den Vorstand zu wenden. Die Revision überprüft die Umsetzung und Anwendung der geltenden Richtlinien konzernweit durch regelmäßige Kontrollen.

Um den Mitarbeitern klare Rahmenbedingungen an die Hand zu geben, hat der Vorstand der Fielmann Aktiengesellschaft eine Compliance-Richtlinie verabschiedet. Diese ist allen Mitarbeitern zugänglich, kann jederzeit abgerufen werden. Berücksichtigt sind konkret das Verbot von Korruption und Bestechung, der Umgang mit Einladungen und Geschenken, die Einhaltung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Energieeffizienz sowie die gesetzliche Verpflichtung zur Geldwäscheprävention.

Der Vorstand aktualisiert die Compliance-Richtlinie fortwährend, identifiziert und überprüft regelmäßig die wesentlichen Risikobereiche, erarbeitet konkrete Vorgaben und Leitlinien, die ergänzend zu den gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten sind. Die Compliance-Richtlinie und die ergänzenden Leitlinien geben eine konkrete Orientierung für die Mitarbeiter und sichern eine gesetzeskonforme und korrekte Bearbeitung ihrer Aufgaben. Über etwaige Ergänzungen oder Neuerungen werden die Mitarbeiter unverzüglich informiert.

Neben der Einhaltung von Recht und Gesetz sind bei Fielmann ethische Grundsätze zu beachten. Jeder Mitarbeiter verpflichtet sich den kundenorientierten Grundregeln von Fielmann. Führungskräfte verpflichten sich außerdem den unternehmensweiten Führungsleitlinien. Und Fielmann verpflichtet sich seinen Kunden, seinen Mitarbeitern und der Gesellschaft gegenüber, engagiert sich vielfältig. Dieses Engagement ist uns wichtig.

Die gewöhnliche Geschäftstätigkeit von Fielmann umfasst den augenoptischen Einzelhandel sowie die Hörakustik, überwiegend innerhalb der Europäischen Union. Dies berücksichtigend bewertet Fielmann das Risiko der Korruption (§ 289c Abs. 3 Nr. 3 HGB) innerhalb des Unternehmens und in seinem Umfeld als gering. Auch bei den Geschäftsbeziehungen sowie den Produkten und Dienstleistungen ist sich Fielmann derzeit keiner wesentlichen Risiken bewusst (§ 289c Abs. 3 Nr. 4 HGB). Nichtsdestotrotz behandelt Fielmann das Thema Korruption in seiner Compliance-Richtlinie und in einer gesonderten Leitlinie zur Annahme und Vergabe von Zuwendungen. Weiterhin verpflichtet Fielmann alle Lieferanten der wesentlichen Produkte auf seinen Code of Conduct, der sich ausdrücklich gegen jede Form von Korruption ausspricht. Der Code of Conduct ist auf unserer Website öffentlich einsehbar (www.fielmann-group.com/de/investor-relations/veroeffentlichungen/code-of-conduct).

GRI 102-11 | GRI 102-16 | GRI 103

Ergebnisse im Berichtsjahr

Überprüfung der Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken. 2021 haben wir 184 Niederlassungen auf Korruptionsrisiken überprüft (Vorjahr: 90).

Revisionsprüfungen	2021	2020
Anzahl Niederlassungen	913	790
Überprüfte Niederlassungen	184	90
Anteil der überprüften Niederlassungen (in %)	20	11

GRI 205-1

Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand. Fielmann ist eine Beteiligung einer Regierung als Aktionär nicht bekannt. Fielmann erhält einzelne, öffentlich geregelte Förderprogramme in der Aus- und Weiterbildung.

Das im Rahmen der Coronavirus-Pandemie beantragte Kurzarbeitergeld wurde auf 100% aufgestockt, sodass alle Mitarbeiter weiterhin den gleichen Nettolohn erhielten. Im Geschäftsjahr sind durch Leistungen wie das Kurzarbeitergeld und vergleichbare Maßnahmen im Ausland Erstattungen von insgesamt 11,8 Millionen € mit dem Personalaufwand verrechnet worden (Vorjahr: 30,0 Millionen).

GRI 201-4

Unser Beitrag zu den UN Sustainable Development Goals (SDG)

Als internationales Unternehmen ist unser Aktionsradius global. Als Familienunternehmen haben wir Werte jenseits von Gewinnmaximierung und einen Zeithorizont, der die Langfristigkeit betont. Daher leisten wir einen aktiven Beitrag zur Umsetzung mehrerer nachhaltiger Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals, kurz „SDG“). Sie rufen dazu auf, die Welt nachhaltiger und fairer zu gestalten und reichen von der Stärkung nachhaltiger Produktion bis hin zu Maßnahmen für den Klimaschutz. Von den insgesamt 17 SDG haben fünf Themenbereiche besondere Bedeutung für die Fielmann-Gruppe.



Gesundheit und Wohlergehen

Als Augenoptiker und Hörakustiker bieten wir Gesundheitsversorgung. Fast alle von Fielmann vertriebenen Produkte – wie Brillengläser und -fassungen, Kontaktlinsen und Hörgeräte – sind Medizinprodukte, die strenge Auflagen erfüllen müssen. Mit unserer eigenen Fertigung im brandenburgischen Rathenow stellen wir sicher, dass sich unsere Kunden auf höchste Qualitäts- und Kompetenzstandards verlassen können.

Die Produkte anderer Hersteller vertreiben wir nur, wenn sie unsere strengen Qualitätsstandards erfüllen. Wir kontrollieren dies regelmäßig durch entsprechende Zertifizierungen. Unser Anspruch ist es, sichere Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz auch in unserer Lieferkette gewährleisten zu können.

Als Arbeitgeber ist es uns wichtig, unseren Mitarbeitern ein gesundes, vertrauensvolles Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie sich wohlfühlen.



Hochwertige Bildung

Die Fielmann-Gruppe ist der größte Ausbilder der Branche in Zentraleuropa. Wir bieten jungen Talenten klare Ziele und überzeugende Werte. Unsere mehr als 3.000 Auszubildenden jährlich sind die besten der Branche; das belegen bundesweite Auszeichnungen. Im Schnitt der vergangenen zehn Jahre stellte Fielmann beim Leistungswettbewerb des deutschen Handwerks 77% der Landessieger und 94% der Bundessieger. Allein in der Fielmann Akademie Schloss Plön schulen wir jährlich mehr als 7.000 Mitarbeiter, investieren jedes Jahr zweistellige Millionenbeträge in die Aus- und Weiterbildung. Führungspositionen besetzen wir nach Möglichkeit aus den eigenen Reihen.



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Unsere mehr als 22.000 Mitarbeiter, die unsere kundenfreundliche Philosophie leben, sind die Grundlage für unseren Erfolg. Als Familienunternehmen bieten wir ihnen ein sicheres, zufriedenstellendes und motivierendes Arbeitsumfeld. Darum begleiten wir unsere Mitarbeiter über gezielte Förderprogramme in allen beruflichen Phasen und unterstützen sie bei ihrer individuellen Karriereplanung. Wir fördern Diversität und Gleichberechtigung, bieten unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich über Aktien am Unternehmen zu beteiligen. Von unseren Lieferanten und Dienstleistern erwarten wir, dass sie die Sozialstandards einhalten, die unsere Kunden von uns erwarten: Unser Code of Conduct enthält all jene Grundwerte, die in unserer Lieferkette nachhaltiges und ethisches Verhalten sichern.



Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Nachhaltiges Handeln ist Teil unserer Unternehmensphilosophie. Wir erachten es als unsere unternehmerische Pflicht, nachhaltige Grundsätze einzuhalten und fortwährend weiterzuentwickeln – sowohl in unseren Niederlassungen, an unseren Verwaltungsstandorten als auch in unserer Produktion. So haben wir Fassungen aus biobasiertem Acetat entwickelt und kreieren in Kooperation mit einem Start-up eine nachhaltige Kollektion mit Brillenfassungen aus recyceltem Material. Nachhaltigkeit ist uns auch in der Lieferkette wichtig: Wir vertreiben ausschließlich die Produkte von Lieferanten, die unsere Maßstäbe hinsichtlich Umweltschutz und Nachhaltigkeit im Rahmen des Code of Conduct einhalten.



Maßnahmen zum Klimaschutz

Die Fielmann-Gruppe engagiert sich seit ihrem Umweltgelöbnis von 1986 für den Erhalt der Natur und den Umweltschutz. Der CO₂-Fußabdruck des Unternehmens ist als Gesundheitsdienstleister und Einzelhändler im Kern deutlich kleiner als der anderer Unternehmen gleicher Größe, insbesondere in der energieintensiven Produktion. Als verantwortungsbewusstes Familienunternehmen pflanzen wir jedoch nicht nur Bäume, sondern verpflichten uns auch, unseren Teil zur systematischen Reduzierung der CO₂-Emissionen beizutragen. Um die Grundlagen dafür zu schaffen, nehmen wir am Ratingprozess der Non-Profit-Organisation „CDP“ (früher bekannt als Carbon Disclosure Project) teil. Auf der Basis dieses international anerkannten Berichtsstandards legen wir unsere Umweltauswirkungen offen und berichten über Maßnahmen und Ergebnisse, um unsere CO₂-Emissionen weiter zu reduzieren.





Verantwortung für unsere Kunden

Der Kunde bist Du

„Der Kunde bist Du“ ist Leitsatz unserer Unternehmensphilosophie. Wir bieten den Kunden die bestmögliche Lösung, unabhängig von ihrem Budget. Denn wir denken langfristig: Kundenzufriedenheit und Kundenbindung sind uns wichtiger als schnelle Gewinne. Durch Innovationen verändern wir den Markt kontinuierlich im Sinne unserer Kunden: Fielmann hat immer wieder Dienstleistungen eingeführt, die es bis dahin nicht gab.

Informationssicherheit und Datenschutz treiben wir im Gleichschritt zum innovationsgetriebenen Fortschritt voran. Dabei begreifen wir digitale Innovation und kundenorientierten Datenschutz als Symbiose, nicht als Widerspruch. Fielmann hat interne Datenschutzstandards formuliert, um die relevanten gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO), zu erfüllen. Unser Anspruch ist eine stets transparente, ehrliche und sichere Datenverarbeitung. Wir behandeln alle personenbezogenen Daten vertraulich. Dazu gehören alle Informationen, die sich auf eine identifizierbare Person beziehen lassen. Dem gesetzlichen Schutz unterliegen diese Daten unabhängig davon, ob sie digital oder in Papierform vorliegen. Über klare Verantwortlichkeiten, unser Datenschutzmanagementsystem sowie technische und organisatorische Maßnahmen stellen wir die kundenorientierte und gleichzeitig rechtskonforme Verarbeitung der uns anvertrauten Daten sicher.

Die Qualität unserer Produkte hat seit jeher einen besonders hohen Stellenwert für uns. Unsere Qualitätskontrollen sind deutlich anspruchsvoller, als die gesetzlichen Vorgaben es verlangen. Das gilt sowohl für Brillengläser als auch für Fassungen. Wir beteiligen uns an der Entwicklung weltweit gültiger Prüfmethode, unterstützen die Weiterentwicklung der ISO-Normen.

Kundenorientierter Datenschutz

Wir stehen für den Schutz der personenbezogenen Daten unserer Kunden gerade, garantieren, dass alle personenbezogenen Daten stets vertraulich und gewissenhaft behandelt werden.

Umfeld und Anforderungen

Alle Kundendaten werden gemäß der DSGVO verarbeitet. Sie dürfen nur für jene Zwecke verwendet werden, für die sie uns ausdrücklich anvertraut wurden und für die eine rechtliche Grundlage vorliegt. Ersuchen nach Auskunft, Löschung oder Aktualisierung kommen wir, unter Wahrung der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen, unverzüglich nach.

GRI 103

Ziele

Fielmann verbindet innovative Serviceangebote mit kundenorientiertem Datenschutz, begreift Kunden als mündige Bürger. Unsere Kunden haben jederzeit ein Recht zu erfahren, wie und zu welchen Zwecken ihre Daten verarbeitet werden. Personenbezogene Daten erheben, verarbeiten und nutzen wir im Rahmen der Geschäftstätigkeit in allen Konzerngesellschaften nur, wenn die erforderliche Rechtsgrundlage vorliegt. Sollten wir Anfragen oder Beschwerden bezüglich des Datenschutzes erhalten, reagieren wir umgehend. Vorrangiges Augenmerk gilt dem Schutz personenbezogener Daten unserer Kunden. Aber auch die Daten unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Aktionäre verarbeiten wir vertraulich und im Einklang mit den Datenschutzbestimmungen. Unser Ziel ist es, unsere Organisation, Prozesse und Systeme fortwährend so weiterzuentwickeln, dass Daten stets rechtskonform verarbeitet und aufbewahrt werden. Wir arbeiten vollumfänglich mit den Aufsichtsbehörden zusammen, dokumentieren unser Datenschutzsystem in angemessener Weise, um sicherzustellen, dass das System im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben steht. Notwendige Anpassungen und Verbesserungen setzen wir zeitnah um.

Anteil binnen 30 Tagen beantworteter Anfragen. Unser Anspruch ist es, Ersuchen nach Auskunft, Löschung oder Aktualisierung, unter Wahrung der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen, binnen 30 Tagen nachzukommen (Zielwert: 100%). Wir orientieren uns damit an dem von der DSGVO vorgegebenen Bearbeitungszeitraum von einem Monat.

Schulungsstand projektverantwortlicher Mitarbeiter. Datenschutz ist nicht nur ein technisches Thema. Durch regelmäßige Schulungen stellen wir sicher, dass alle projektverantwortlichen Mitarbeiter über rechtliche Anforderungen und die darüber hinausgehenden Datenschutzstandards von Fielmann informiert sind. Außerdem erhalten alle Mitarbeiter in unseren Niederlassungen und der Hamburger Zentrale Informationen über unser Meldekonzept zum Umgang mit etwaigen Datenschutzverletzungen. Jeder projektverantwortliche Mitarbeiter ist im Umgang mit den technischen und organisatorischen Maßnahmen vertraut und angehalten, diese einzuhalten (Zielwert: 100%).

GRI 103

Konzepte, Steuerung und Maßnahmen

Datenschutz ist seit jeher von großer Bedeutung für uns. Fielmann-Kunden können sich darauf verlassen, dass ihre Daten nicht nur rechtskonform, sondern auch sicher und kundenorientiert verarbeitet werden. Dieses Versprechen besichern wir mit strengen Datenschutzstandards, einem Datenschutzsystem und weitreichenden technischen und organisatorischen Maßnahmen.

Die Datenschutzstandards von Fielmann. Um den gesetzlichen Anforderungen der DSGVO vollumfänglich zu entsprechen, hat Fielmann in seiner Leitlinie zum Datenschutz Standards formuliert. Die Leitlinie stellt datenschutzrechtliche Grundsätze und deren Umsetzung in der Fielmann Aktiengesellschaft sowie ihren in- und ausländischen Tochterunternehmen dar. Sie dokumentiert und legt fest, welche Anforderungen des Datenschutzes bei der Verarbeitung personenbezogener Daten einzuhalten und umzusetzen sind. Fielmann hat sich folgenden Datenschutzgrundsätzen verschrieben:

- Rechtmäßigkeit und Fairness der Datenverarbeitung
- Zweckbindung der Datenverarbeitung
- Transparenz bei der Datenverarbeitung
- Datenvermeidung und Datensparsamkeit
- Data Protection by Design and Default
- Datenlöschung und Speicherbegrenzung
- Sachliche Richtigkeit und Datenaktualität
- Vertraulichkeit und Datensicherheit
- Wahrung der Betroffenenrechte

Das Datenschutzsystem von Fielmann. Wir sichern die Umsetzung der Datenschutzstandards durch ein zentrales Datenschutzsystem. Es verankert die Leitlinie zum Datenschutz in allen Bereichen des Unternehmens. Im Rahmen des Datenschutzsystems arbeiten die Datenschutzbeauftragten, die Rechtsabteilung, der Governance-Bereich und eine speziell für Datenschutz mandatierte Anwaltskanzlei zusammen.

Die Unternehmen der Fielmann-Gruppe haben, soweit dies nach dem jeweiligen nationalen Recht vorgesehen ist, einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellt. Der jeweilige Datenschutzbeauftragte übernimmt die in Artikel 39 DSGVO festgelegten Informations-, Kooperations- und Überwachungspflichten. Unsere Datenschutzbeauftragten sind mit ausreichenden personellen und finanziellen Mitteln ausgestattet.

Vor Verabschiedung von Richtlinien, Schulungsunterlagen und Grundsatzentscheidungen werden die betrieblichen Datenschutzbeauftragten hinzugezogen. Sie prüfen und begleiten alle relevanten Vorhaben und wirken fortlaufend auf den gesetzeskonformen Umgang mit personenbezogenen Daten hin.

Bei datenschutzrechtlichen Entscheidungen konsultiert der Vorstand die Rechtsabteilung, bezieht sie in datenschutzrelevante Projekte eng ein. Sie ist berufen, die Datenschutzstandards von Fielmann regelmäßig im Hinblick auf gesetzliche Vorgaben und technologische Veränderungen zu prüfen und weiterzuentwickeln. Dabei arbeiten unsere hausinternen Rechtsexperten mit einer auf Datenschutz spezialisierten, internationalen Anwaltskanzlei zusammen.

Der Bereich „Governance“ wacht neben der IT-Architektur und den Geschäftsprozessen über die Informationssicherheit und den Datenschutz. Diese Abteilung entwickelt die technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Datenschutz weiter, begleitet alle datenschutzrelevanten Projekte und leistet konkrete Unterstützung bei der Umsetzung interner Richtlinien und gesetzlich geregelter Vorgaben. Seit 2018 verfügt Fielmann über ein erweitertes Datenschutz-Team, das die Implementierung und Weiterentwicklung der Datenschutzstandards verantwortet. Im Kundenservice beantwortet ein gesondertes Team fachkompetent Anfragen und Ersuche rund um „Betroffenenrechte“. Gegenüber dem Vorstand ist die Governance verantwortlich für die Dokumentation, Bewertung und Besicherung von sensiblen Daten. In dieser Funktion hat die Governance das Datenschutzsystem im Berichtsjahr 2021 kontinuierlich weiterentwickelt.

Technische und organisatorische Maßnahmen zur Datensicherung. Der Governance-Bereich greift Vorgaben vom Vorstand, den Datenschutzbeauftragten und der Rechtsabteilung auf, übersetzt diese in technische und organisatorische Maßnahmen, die von den verantwortlichen Mitarbeitern bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu ergreifen sind.

Wir legen die technischen und organisatorischen Maßnahmen unter Berücksichtigung des vorliegenden Risikos, des Stands der Technik, der Implementierungskosten sowie der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung gemäß Artikel 25 DSGVO fest. Um ein Schutzniveau zu gewährleisten, das dem Risiko angemessen ist, schließen diese Maßnahmen unter anderem Folgendes ein:

- die Pseudonymisierung und Verschlüsselung personenbezogener Daten
- die Fähigkeit, die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Belastbarkeit der Systeme im Zusammenhang mit der Verarbeitung auf Dauer sicherzustellen
- die Fähigkeit, die Verfügbarkeit der personenbezogenen Daten bei einem physischen oder technischen Zwischenfall rasch wiederherzustellen
- ein Verfahren zur regelmäßigen Überprüfung, Bewertung und Evaluierung der Wirksamkeit von technischen und organisatorischen Maßnahmen, die sicherstellen, dass die Daten sicher verarbeitet werden

Standardprozesse für Anfragen. Anfragen mit datenschutzrechtlichem Bezug nehmen wir jederzeit per E-Mail oder telefonisch entgegen. Wir dokumentieren, prüfen und bearbeiten jede Anfrage mit Datenschutzbezug, die Betroffene oder Aufsichtsbehörden an uns richten. Seit Mai 2018 weisen wir alle Kunden in Informationsbroschüren sowie in den Datenschutzhinweisen unserer Online-Dienste auf diese Möglichkeit hin.

Sofern Kunden sich für neue digitale Services von Fielmann interessieren, werden sie umfassend darüber informiert, welche Daten zweckgebunden seitens des Unterneh-

mens erhoben werden. Die Kunden erteilen hierfür explizit ihre Zustimmung in schriftlicher Form. Ein Widerspruch ist jederzeit möglich.

Schulung und Weiterbildung. Datenschutz ist nicht nur ein technisches Thema. Alle Mitarbeiter müssen die gesetzlichen und darüber hinausgehende interne Vorgaben kennen. Auch Informationen zu den technischen und organisatorisch erforderlichen Maßnahmen sind den Mitarbeitern zugänglich. Nur wenn der Datenschutz in der täglichen Arbeit aller Mitarbeiter verankert ist, gelingt es, das Datenschutzniveau nachhaltig zu steigern. Fielmann schult zudem alle projektverantwortlichen Mitarbeiter regelmäßig und hat folgende Maßnahmen ergriffen:

- Verpflichtung jedes Mitarbeiters auf den Datenschutz (bei der Einstellung)
- Verteilung der Leitlinie zum Datenschutz
- Regelmäßige Datenschutzzschulungen
- Verteilung eines Flyers an Mitarbeiter mit Basisinformationen zum Datenschutz
- Verteilung eines Flyers an Kunden zum Datenschutz

Der Datenschutz ist bei Fielmann organisatorisch, technisch und personell verankert. Die ordnungsgemäße Verarbeitung personenbezogener Daten wird durch strenge Datenschutzstandards geregelt, die fortwährend geprüft und weiterentwickelt werden. Das Datenschutzsystem wirkt durch klare Verantwortlichkeiten, technische und organisatorische Maßnahmen sowie regelmäßige Schulungen auf eine kontinuierliche Verbesserung des Datenschutzes hin.

GRI 103

Ergebnisse im Berichtsjahr

Im Berichtszeitraum wurden keine relevanten Verstöße in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder auf den Verlust von Kundendaten festgestellt, die voraussichtlich zu einem tatsächlichen Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen führen könnten. Das gilt auch für unberechtigte Datenzugriffe und weitergehende Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben oder die interne Leitlinie zum Datenschutz innerhalb der Fielmann AG. Wir standen im Berichtsjahr mit der zuständigen Datenschutzbehörde Hamburg im konstruktiven Austausch. Im Berichtszeitraum 2021 haben wir unser Datenschutzsystem und das Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) erheblich weiterentwickelt. Das ISMS wurde im Kontext der Tätigkeit als Versicherungsvermittler für die Nulltarif-Versicherung durch ein externes Audit überprüft.

Die Datenschutzbeauftragten sind und werden weiterhin ihrer gesetzlich geregelten Aufsichtspflicht nachkommen. Die Rechtsabteilung entwickelt die Leitlinie zum Datenschutz, der Bereich Governance das Datenschutzsystem national wie international kontinuierlich weiter. Hierzu gehört auch die stetige Weiterentwicklung der

Leitlinien und Konzepte, wie etwa des Meldekonzpts für Datenschutzverletzungen und Mitarbeiterleitfäden zur Vermeidung solcher.

Anteil binnen 30 Tagen beantworteter Anfragen. Im Geschäftsjahr 2021 wurden insgesamt 12.107 Anfragen mit datenschutzrechtlichem Bezug an uns gerichtet, das entspricht 0,042% der Gesamtkundenzahl. Bei über 6.500 der Anfragen (0,023%) handelte es sich um Werbewidersprüche, der Rest (0,019%) verteilt sich unter anderem auf Auskunft, Löschung, Anonymisierung und Berichtigung. Auch 2021 konnten alle Vorgänge abgeschlossen werden. In 81% der Fälle konnten wir den Anliegen binnen fünf Tagen gerecht werden. Für weitere 5% der Anfragen benötigten wir bis zu 10 Tagen zur abschließenden Beantwortung. Weitere 7% konnten wir innerhalb von 20 Tagen lösen und 3% innerhalb von 21 bis 30 Tagen, sodass wir insgesamt auf eine Zielerreichung von 96% kommen. Vor dem Hintergrund, dass das Anfragevolumen im Zuge der Coronavirus-Pandemie in unserem Kundenservice anstieg, sind wir mit dem Ergebnis zufrieden.

Schulungsstand projektverantwortlicher Mitarbeiter. Über verschiedene Informationsmaßnahmen und Schulungen konnten 2021 alle projektverantwortlichen Mitarbeiter sowohl über die rechtlichen Anforderungen als auch die Datenschutzstandards von Fielmann informiert werden (Erreichungsgrad: 100%). Die Schulung der projektverantwortlichen Mitarbeiter im Umgang mit den technischen und organisatorischen Maßnahmen bleibt ein fortwährender Prozess.

GRI 418-1

Kundengesundheit und -sicherheit

Fielmann ist Preis- und Qualitätsführer. Qualität bedeutet für uns auch, die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden zu wahren. Bevor wir dem Kunden unsere Produkte zur Verfügung stellen, durchlaufen sie umfangreiche Tests. Unser Qualitätsmanagement überwacht nicht nur die gesetzliche Konformität, sondern sichert auch unsere gewährten Garantien für die Qualität unserer Produkte. So bieten wir zum Beispiel drei Jahre Garantie auf alle Brillen. Unsere Kunden kaufen zudem ohne Risiko: Wir erkennen jede Reklamation an. Falls ein Kunde mit seiner Brille nicht zufrieden ist, tauschen wir sie um oder nehmen sie zurück und erstatten den Kaufpreis.

Umfeld und Anforderungen

Fast alle von Fielmann vertriebenen Produkte – Brillengläser, Brillenfassungen, Fertiglensebrillen, Kontaktlinsen, Kontaktlinsen-Pflegemittel und Hörsysteme – sind Medizin-

produkte. Sie unterliegen der neuen Europäischen Medizinprodukte-Verordnung (MDR). Wegen der Coronavirus-Pandemie wurde die MDR um ein Jahr verschoben und ist seit 26. Mai 2021 anwendbar. Die Verordnung löst die Europäische Richtlinie 93/42 EWG ab. In Deutschland wurden die entsprechenden Änderungen im Medizinprodukte-EU-Anpassungsgesetz (MPEUAnpG) vorgenommen, um sicherzustellen, dass alle nationalen Anforderungen mit der europäischen Gesetzgebung im Einklang sind. Die MDR stellt Unternehmen vor besondere Herausforderungen, da viele der Vorschriften nicht hinreichend konkret formuliert sind. In diesem Umfeld der Rechtsunsicherheit ist es wahrscheinlich, dass erhebliche Änderungen vorgenommen werden müssen.

Das CE-Kennzeichen attestiert die Verkehrsfähigkeit eines Medizinprodukts innerhalb des europäischen Wirtschaftsraumes.

Neben Brillen mit Korrektionswirkung, die durch die MDR reguliert werden, vertreibt Fielmann Sonnenbrillen ohne Korrektionswirkung, die unter die Verordnung (EU) 2016/425 über persönliche Schutzausrüstungen fallen. Demnach soll der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit nun durch klares und einheitliches EU-Recht gewährleistet sein, ohne dass es dessen Umsetzung in das Recht der einzelnen EU-Mitgliedstaaten bedarf. In unseren Niederlassungen nehmen ausschließlich ausgebildete Augenoptiker die Anpassung und Abgabe von Korrektionsbrillen einschließlich der Augenglasbestimmung vor. Abrechnungen mit gesetzlichen Krankenkassen geht eine sogenannte Präqualifizierung voraus. Es wird geprüft, ob die Voraussetzungen für eine ausreichende, zweckmäßige und funktionsgerechte Herstellung, Abgabe und Anpassung der Hilfsmittel erfüllt werden. Hierzu zählen die fachliche Qualifikation, allgemeine und organisatorische Anforderungen sowie räumliche und sachliche Anforderungen. Sind alle Voraussetzungen erfüllt, erhält die Betriebsstätte ein entsprechendes Zertifikat und ist zur Abrechnung mit der Krankenkasse berechtigt. Diese Vorschriften und Maßnahmen sind im Sinne der Kundengesundheit unerlässlich. Fehlerhaft angepasste Brillengläser rufen prismatische Nebenwirkungen hervor, die wiederum zu Unwohlsein, Kopfschmerzen und Übelkeit führen können. Fielmann erhält und verbessert die Qualität der angebotenen Produkte kontinuierlich entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Wir gestalten die augenoptische Branche in Europa zum Vorteil für die Kunden – ohne Kompromisse bei der Qualität zu machen.

GRI 103

Ziele

Wir verstehen unser Qualitätsmanagement als wesentlichen Wettbewerbsvorteil. Es reicht uns nicht, den gesetzlichen Anforderungen an die Produktqualität zu genügen.

Wir verschreiben uns strengeren Qualitätsstandards, die wir in unserem eigenen Labor in Rathenow prüfen und fortwährend weiterentwickeln.

Anteil geprüfter Lieferanten. Wir setzen uns als Händler das Ziel, ausschließlich Brillenfassungen, Brillengläser, Sonnenbrillen, Schutzbrillen, Kontaktlinsen und Hörsysteme von gelisteten Lieferanten zu vertreiben, die uns im Rahmen von CE-Konformitätserklärungen die Güte ihrer Produkte zusichern (Zielwert: 100%).

Anteil geprüfter Brillenmodelle der Fielmann-Kollektion. Wir verschreiben uns als Händler dem Ziel, dass ausnahmslos alle Brillenmodelle der Fielmann-eigenen Kollektion die Qualitätstests in Rathenow erfolgreich durchlaufen (Zielwert: 100%).

Anteil zertifizierter Schutzbrillen. Alle Fielmann-eigenen Schutzbrillen müssen als persönliche Schutzausrüstung der Klasse 2 durch externe Stellen zertifiziert werden (Zielwert: 100%).

GRI 103

Konzepte, Steuerung und Maßnahmen

Wir haben bereits vor Einführung der 3-Jahres-Garantie im Jahr 1977 vielfältige Maßnahmen ergriffen, um die Qualität der angebotenen Produkte zu sichern. So wurde beispielsweise vor Jahrzehnten ein Fielmann-eigenes Labor in Rathenow aufgebaut. Hier wird die Qualität der Produkte eingehend geprüft, bevor sie in die Kollektion aufgenommen werden. Bei der Auswahl und Verwendung von Materialien für Brillen und Gläser hält sich Fielmann an die Vorgaben, die für Medizinprodukte gelten.

Ein eigenes etabliertes Qualitätsmanagement verantwortet alle qualitätssichernden Maßnahmen im Unternehmen. Die Stabsstelle ist tief in der gesamten Wertschöpfungskette von Fielmann verankert und berichtet seit 2006 direkt an den Vorstandsvorsitzenden. 2020 wurde im Qualitätsmanagement zudem die Funktion Regulatory Affairs geschaffen, welche die Fachabteilungen dabei unterstützt, die regulatorischen Anforderungen unserer Produkte zu erfüllen, die unter die Medizinprodukte-Verordnung oder die Verordnung über persönliche Schutzausrüstungen fallen. Neben der organisatorischen und prozessualen Integration des Qualitätsmanagements ergreifen wir folgende Maßnahmen, um die Qualität unserer Produkte sicherzustellen:

- Prozesskontrolle durch eigene Fertigung
- Zentrale Qualitätskontrolle in Rathenow
- Automatisierte Kontrollsysteme
- Kontinuierliche Weiterentwicklung der Prüfkriterien

Prozesskontrolle und Know-how durch eigene Fertigung. In unserer eigenen Produktion im brandenburgischen Rathenow sichert die Warenflusskontrolle alle Prozessschritte, von der Prüfung der Rohmaterialien bis hin zum Montieren der fertigen Brille. Ein auf Grundlage der DIN ISO 9001 eingerichtetes Qualitätsmanagementsystem sorgt für eine standardisierte Organisation mit hochautomatisierten Herstellungs- und Prüfverfahren bei gleichbleibend hoher Qualität.

Auch in der Produktion von Brillengläsern ist die Qualitätssicherung fester Bestandteil des gesamten Fertigungsprozesses: Bevor ein Brillenglas die Fertigung verlässt, wird es knapp zehnmals geprüft. Jedes einzelne Glas wird auf Material- und Oberflächenfehler sowie optische und geometrische Parameter geprüft. Für den unwahrscheinlichen Fall von Betriebsstörungen oder längeren Produktionsausfällen haben wir ein umfassendes Risikomanagement mit entsprechenden Vorsorgemaßnahmen aufgesetzt und sind gegen nicht auszuschließende Schadensfälle versichert.

Qualitätskontrolle in Rathenow. Wir liefern jährlich mehr als 8 Millionen Brillenfassungen aus. Alle Brillenmodelle der Fielmann-Kollektion haben in unserem Qualitätslabor in Rathenow die Gebrauchsprüfung nach EN ISO 12870 erfolgreich durchlaufen, sind lichtecht, korrosionssicher und geben deutlich weniger Nickel ab als vom Gesetzgeber vorgeschrieben wird. Dies gilt ausnahmslos für alle Preislagen.

In aufwändigen Tests simulieren wir eine dreijährige Tragezeit. Die Brillenfassungen müssen höchsten Belastungsanforderungen genügen – ebenso alle Scharniere. Eingesprüht mit einer speziellen Lösung prüfen wir die Reaktionen auf Schweiß, Make-up und Witterung, kontrollieren die Farbechtheit und Stabilität des Lacks. Erst nach bestandenen Test erhält ein Fassungsmodell drei Jahre Garantie und wird in die Fielmann-Kollektion aufgenommen.

Sonnenbrillen durchlaufen das gleiche Verfahren, müssen jedoch zusätzlich strengen Anforderungen an den UV-Schutz der Gläser entsprechen. So bieten wir viele Sonnenbrillen mit sogenanntem „UV-400“-Schutz, der über die von der EU geforderten Normen hinausgeht und auf der Sonnenbrille in Form eines Aufklebers oder Aufdrucks ausgewiesen wird.

Wir beteiligen uns an der Weiterentwicklung international anerkannter ISO-Normen für Brillenfassungen und Brillengläser, entwickeln zusätzlich weitreichendere interne Richtlinien und Vorgaben. Bei vielen Prüfmethode, zum Beispiel bei der Nickellässigkeit von Metallfassungen, legt Fielmann noch strengere Kriterien an als von der Norm gefordert. Wir prüfen unsere Testverfahren regelmäßig und entwickeln sie weiter.

Auch Markenartikel werden nur dann von uns vertrieben, wenn die Produkte unseren strengen Qualitätsstandards genügen. Wir arbeiten ausschließlich mit Markenherstellern, die uns im Rahmen von CE-Konformitätserklärungen über entsprechende Zertifizierungen und Qualitätsnachweise die Güte ihrer Produkte zusichern. Wir prüfen außerdem regelmäßig ausgewählte Chargen aller Lieferungen, um eine konstant hohe Produktqualität zu gewährleisten.

Automatisierte Kontrollsysteme. Bei Reklamationen kontrollieren erfahrene Augenoptiker die retournierte Ware und dokumentieren Erkenntnisse zu Haltbarkeit, Materialfehlern oder ähnlichen Mängeln. Werden einzelne Produkte häufig reklamiert, ergreift das Qualitätsmanagement kurzfristig korrigierende Maßnahmen. Kundenanfragen und Testergebnisse, die unter eine Meldepflicht gegenüber dem Gesetzgeber fallen können, werden vom Qualitätsmanagement dokumentiert, bewertet und – soweit erforderlich – gemeldet. Unsere IT-gestützte Wareneingangskontrolle reduziert mögliche Risiken und stellt unsere Qualitätsansprüche dauerhaft sicher. Wir dokumentieren Stichprobenumfänge, Prüfergebnisse und nachzubessernde Produktmerkmale in einem System und kommunizieren sie zeitnah an die Produktion. Lieferanten informieren wir im gesamten Bezugszeitraum über die Ergebnisse der laufenden Wareneingangskontrollen und über mögliche Veränderungen der Produktqualität. Bei auftretenden Qualitätsschwankungen sind wir in der Lage, innerhalb kurzer Zeit zu reagieren.

MDR-Compliance. Durch die Verordnung (EU) 2017/745 über Medizinprodukte haben sich die Anforderungen an Hersteller und Händler von Medizinprodukten geändert. Fielmann ging daher 2018 eine Kooperation mit einem deutschen Weltmarktführer der Medizinproduktbranche ein. Ein Expertenteam erarbeitet und dokumentiert gemeinsame Interpretationen und Ableitungen von Leitlinien, Maßnahmen und Dokumentationspflichten in Zusammenarbeit mit einer spezialisierten Anwaltskanzlei. In einem konstruktiven Dialog mit den zuständigen Behörden entwickeln wir Standards, die uns, aber auch anderen Unternehmen, Rechtssicherheit geben. Parallel dazu gründeten wir – analog zu unserem Vorgehen bei der Datenschutzgrundverordnung – Anfang 2019 ein Projektteam aus Mitarbeitern des Rechtsbereichs, der Governance, des Qualitätsmanagements, weiterer Fachbereiche sowie unseres Tochterunternehmens Fielmann Ventures. Das Team hat eine Leitlinie, Vorgaben, Maßnahmen und ein Projektportfolio erarbeitet, um eine weitreichende und vor allem dauerhafte Compliance mit der MDR zu gewährleisten. Dieses Projekt wurde im Juli 2021 abgeschlossen.

Als Teil der MDR wurde in der Europäischen Union erstmals eine Unique Device Identification (UDI) für Medizinprodukte verpflichtend vorgeschrieben. Ziel des UDI-Systems ist es, Medizinprodukte einfacher nachverfolgen zu können, um bei möglichen Zwischenfällen schnell und zuverlässig reagieren zu können. Wie gesetzlich durch die MDR gefordert, vergibt die Fielmann-Gruppe seit Mai 2021 UDIs für ihre Medizinprodukte.

Zum UDI-System gehört, dass Medizinprodukte in der europäischen Medizinproduktedatenbank (EUDAMED) registriert werden müssen. Um unverhältnismäßig viele Dateneinträge für hoch individualisierte Produkte, wie Korrektionsbrillen, zu verhindern, plant die Europäische Union die Einführung einer sogenannten Master-UDI. Master-UDIs ermöglichen die gebündelte Registrierung von Medizinprodukten innerhalb von EUDAMED. In der von der EU beauftragten internationalen Arbeitsgruppe wirkt Fielmann bei der Erarbeitung des Standards für diese Master-UDI mit.

GRI 103

Ergebnisse im Berichtsjahr

Fielmann hat mit der eigenen Fertigung, der zentralen Qualitätskontrolle in Rathenow und den automatisierten Kontrollsystemen umfassende Maßnahmen ergriffen, um den gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen. Mehr noch: Unsere eigenen Qualitätsanforderungen sind deutlich strenger als vom Gesetzgeber gefordert.

Im Geschäftsjahr 2021 gab es kein kritisches oder meldepflichtiges Vorkommnis, über das wir die zuständigen Behörden gemäß Medizinproduktegesetz hätten informieren sollen.

Anteil geprüfter Lieferanten. Wir haben im Berichtsjahr 2021 ausschließlich von gelisteten Lieferanten Brillenfassungen, Brillengläser, Sonnenbrillen, Schutzbrillen, Kontaktlinsen und Hörsysteme vertrieben (Erreichungsgrad: 100%, Vorjahr: 100%).

Anteil geprüfter Brillenmodelle der Fielmann-Kollektion. Im Jahr 2021 haben alle in der Fielmann-Kollektion angebotenen Brillenmodelle die strengen Qualitätstests in Rathenow erfolgreich durchlaufen (Erreichungsgrad: 100%, Vorjahr: 100%). Dies entspricht einer Gesamtprüfmenge von 7.030 Labortests (Vorjahr: 9.747).

Anteil zertifizierter Schutzbrillen. Für alle Fielmann-eigenen Schutzbrillen-Modelle liegen gültige EU-Baumusterprüfbescheinigungen vor (Erreichungsgrad: 100%, Vorjahr: 100%).

GRI 416-1



Eine Acetat-Fassung aus unserer nachhaltigen Kollektion elementra wird geschliffen, um die Kanten weicher zu machen

Verantwortung für unsere Mitarbeiter

Grundlage unseres Erfolgs

Unsere Mitarbeiter sind der Grundpfeiler unseres Erfolgs. Gemäß unserer Unternehmensphilosophie „Der Kunde bist Du“ beraten sie unsere Kunden so, wie sie selbst beraten werden möchten: fair, freundlich, kompetent und vor allem unabhängig vom Preis. Wir bieten jungen Menschen klare Ziele und überzeugende Werte. Daher investieren wir jedes Jahr zweistellige Millionenbeträge in die Aus- und Weiterbildung. Wir begleiten unsere Mitarbeiter in allen beruflichen Phasen und unterstützen ihre individuelle Karriereplanung. Die Sicherheit, hohe Qualität und Fachkompetenz, die wir unseren Kunden als Marktführer in Deutschland bieten, übertragen wir ins europäische Ausland.

Unsere 27 Millionen Kunden versorgen wir in 16 europäischen Ländern mit Brillen, Kontaktlinsen und Hörsystemen zum fairen Preis. Mit unserem Omnichannel-Geschäftsmodell verbinden wir digitale Services und persönliche Beratung in mehr als 900 Niederlassungen. Im Juni 2021 haben wir mit der Eröffnung von zwei Niederlassungen in Tschechien unseren 16. Markt erschlossen. Auch in unseren Wachstumsmärkten Italien und Polen treiben wir die Expansion zügig voran. Zum 31. Dezember 2021 beschäftigte Fielmann 22.028 Mitarbeiter (Vorjahr: 21.853).

Mitarbeiter zum Stichtag	2021	2020
Mitarbeiter (ohne Auszubildende)	17.654	17.337
Mitarbeiter Deutschland	13.146	13.232
Mitarbeiter Schweiz	1.249	1.229
Mitarbeiter Spanien	1.069	1.000
Mitarbeiter Österreich	636	678
Mitarbeiter Übrige	1.554	1.199
Auszubildende	4.374	4.516
Mitarbeiter gesamt	22.028	21.853

In Deutschland, in der Schweiz, in Spanien und Österreich arbeiteten zum Stichtag 20.462 Personen (92,9%). Weitere 1.566 Mitarbeiter sind im europäischen Ausland für Fielmann tätig.

Übersicht Beschäftigungsverhältnisse ³	2021 (inkl. Spanien)	2020 (exkl. Spanien)
Mitarbeiter gesamt	20.462	19.639
Männlich	29,2%	29,1%
Weiblich	70,7%	70,9%
Mitarbeiter mit Vollzeitverträgen	14.158	13.778
Männlich	36,9%	37,3%
Weiblich	62,9%	62,7%
Mitarbeiter mit Teilzeitverträgen	6.304	5.859
Männlich	11,8%	9,9%
Weiblich	88,1%	90,1%

GRI 102-8

³ Für 2021 sind keine Meldungen anderer geschlechtlicher Identitäten im Unternehmen bekannt.

Attraktiver Arbeitgeber

Fielmann ist ein Familienunternehmen. Als mitarbeiterorientierter Arbeitgeber legen wir Wert auf eine leistungsgerechte Vergütung, die Vereinbarkeit von Familie und Freizeit mit den beruflichen Anforderungen, gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Karrierechancen sowie gute Führung. In einer Branche mit nahezu Vollbeschäftigung ist Fielmanns Positionierung als attraktiver Arbeitgeber ein wesentlicher Wettbewerbsvorteil. In unseren Kernmärkten sind wir der größte Arbeitgeber und Ausbilder der Branche.

Arbeiten bei Fielmann

Vergütung. Unsere wichtigste Mess- und Steuergröße ist die Kundenzufriedenheit. Ein wesentlicher Teil der Tantieme unserer Niederlassungsleiter sowie des Vorstands ist von ihr abhängig. Wir bieten unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich am Unternehmen zu beteiligen. 76% halten Fielmann-Aktien, beziehen neben ihren Gehältern zusätzliche Dividenden. Beim Mindestentgelt liegen wir stets oberhalb der Empfehlung des Zentralverbands der Augenoptiker (ZVA). Ab 2021 gibt es eine Erfolgsbeteiligung für die Niederlassungsteams. Auch dieser Teambonus basiert zu einem wesentlichen Teil auf der Entwicklung der Kundenzufriedenheit. So honoriert Fielmann die Einsatzbereitschaft, die Kompetenz und das Verantwortungsgefühl der Mitarbeiter, ohne die der Erfolg unseres Unternehmens nicht möglich wäre.

GRI 102-41

Vielfalt in der Belegschaft. Wir legen großen Wert auf Diversität, erachten Vielfalt in der Belegschaft als Erfolgsfaktor. Die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind für uns selbstverständlich. Bei uns wird kein Mitarbeiter oder Kunde aufgrund der Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert. Bei Verstößen gegen das AGG oder in anderen Konfliktsituationen können sich die Mitarbeiter vertraulich an die zentrale Beschwerdestelle wenden.

Wir fördern Vielfalt und Gleichberechtigung. Bei Fielmann sind mehr als 30% der Führungskräfte in den ersten drei Ebenen unterhalb des Vorstands weiblich. In einem langfristig geplanten Nachfolgeprozess berief der Aufsichtsrat zudem zum 1. März 2021 eine Frau in den Vorstand. 2019 haben wir ein Angebot in drei Regionalgebieten getestet, das wir seit dem 1. Januar 2020 all unseren Mitarbeitern zugänglich machen: In Zusammenarbeit mit einem spezialisierten Dienstleister bieten wir Unterstützung in herausfordernden oder schwierigen persönlichen Situationen. Der anonyme und kostenfreie Service umfasst individuelle Beratung bei Elternzeit und Vermittlung von Kinderbetreuung, Unterstützung bei Fragen zu Krankheit und Pflegebedürftigkeit sowie bei persönlichen Herausforderungen oder Krisen.

Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unsere Mitarbeiter sollen Beruf und Freizeit miteinander in Einklang bringen können. Daher bieten wir eine Vielzahl an Teilzeit-Arbeitsmodellen. 30% unserer Mitarbeiter nutzen diese Ange-

bote. In der Zentrale haben wir die Möglichkeit des mobilen Arbeitens eingeführt, was den Mitarbeitern Arbeitswege erspart und zur Flexibilisierung der Arbeit beiträgt. Laut den Ergebnissen einer Mitarbeiterbefragung, die wir 2021 in unserer Zentrale durchgeführt haben, möchten die meisten unserer Mitarbeiter mobil arbeiten. Zudem sind sie der Meinung, dass die Möglichkeit des mobilen Arbeitens Fielmann zu einem attraktiven Arbeitgeber macht. Der Dienstleister PME Familienservice hilft unseren Mitarbeitern, eine passende Kinderbetreuung zu finden. Gemäß dem individuellen Bedarf werden Kinderbetreuungszuschüsse gezahlt.

New Work. Die Digitalisierung, die Internationalisierung, die Konnektivität und letztlich auch die Pandemie haben zu einem Wandel der Arbeitswelt geführt – hin zu einer flexibleren, selbstbestimmten Form der Arbeit. Auch Fielmann etabliert im Unternehmen neue Arbeitsmethoden und moderne Formen der Zusammenarbeit. Durch den Roll-out unserer digitalen Mitarbeitertools zum Jahreswechsel war der Großteil unserer Mitarbeiter bereits vor Beginn der Coronavirus-Pandemie in der Lage, zeit-, orts- und geräteunabhängig zu arbeiten. Mit der Einführung cloudbasierter Tools stärken wir die unternehmensweite Vernetzung und den Wissensaustausch über alle Standorte hinweg. Transparente Kommunikation und Videobotschaften im unternehmensinternen sozialen Netzwerk fördern die Identifikation unserer Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Ein weiterer wichtiger Schritt war die Einführung eines eigenen HR-Tools im Mai 2021, durch das viele HR-Prozesse digitalisiert und auf eine integrierte IT-Plattform übertragen wurden.

In einem Pilotprojekt haben wir außerdem in der Zentrale auf 1.000 m² moderne Arbeitsplätze mit verschiedenen Möglichkeiten der Kollaboration und Kommunikation geschaffen. Auf Grundlage der Erfahrungen, die unsere Mitarbeiter dort machen, werden wir ein Konzept zur Umgestaltung der gesamten Zentrale erarbeiten.

Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist für uns zentral, weshalb wir sie in anonymen Befragungen regelmäßig erheben. Im Berichtsjahr haben wir eine allgemeine Mitarbeiterbefragung, eine Befragung der Mitarbeiter unserer Zentrale zum mobilen Arbeiten und eine Befragung der Führungskräfte zur Vision 2025 und unserem Transformationsprozess durchgeführt. Die Ergebnisse wurden anschließend veröffentlicht. Aus diesen regelmäßigen Befragungen und aus Austrittsgesprächen leiten wir im Rahmen unserer Personalstrategie geeignete Maßnahmen in den Bereichen Führung, Work-Life-Balance, Weiterbildung und Vergütung ab.

Ausbildung bei Fielmann. Die Karrieremöglichkeiten bei Fielmann sind vielfältig. Ob in einer der mehr als 900 Niederlassungen europaweit, in der Fielmann Akademie Schloss Plön, in den Designstudios, der Produktion oder der Zentrale – eine Ausbildung bei Fielmann öffnet viele Türen.

Unsere Auszubildenden sind die besten der Branche. Das belegen bundesweite Auszeichnungen. Im Schnitt der vergangenen zehn Jahre stellte Fielmann beim Leistungswettbewerb des deutschen Handwerks 77% der Landessieger und 94% der Bundessieger. Pro Jahr bewerben sich etwa 17.000 junge Menschen um eine Lehre bei Fielmann. Mehr als 1.500 erhalten einen Ausbildungsplatz.

Mitarbeiterführung. Wir besetzen Führungspositionen nach Möglichkeit aus den eigenen Reihen. Dies gilt für unsere Niederlassungen, aber auch für unsere Zentrale in Hamburg sowie für unser Produktions- und Logistikzentrum in Rathenow. An unsere Führungskräfte stellen wir hohe Ansprüche. Diese spiegeln sich in unseren Führungsleitlinien wider. Unsere Führungskräfte werden im Rahmen eigens aufgesetzter Führungstrainings begleitet, beispielsweise in unserem „Leadership Excellence Programme“, das wir im Berichtsjahr mit dem Ziel gestartet haben, unsere Führungskompetenz im gesamten Fielmann-Konzern zu verbessern. Dabei liegt der Fokus auf einer zukunftsgerichteten Führungshaltung und einem reflektierten Umgang mit herausfordernden Situationen. Damit wird auch präventiv die Gesundheit der Mitarbeiter unterstützt. Unsere Führungskräfte tragen große Verantwortung. Fielmann-Niederlassungen erwirtschaften den fünf- bis zehnfachen Umsatz eines Durchschnittsoptikers, unsere Supercenter in den Metropolen stehen für einen Jahresumsatz von 4 bis 20 Millionen €. Für Niederlassungen dieser Größenordnungen müssen wir unsere Führungskräfte selbst qualifizieren. In der Fielmann Akademie Schloss Plön bilden wir den Führungsnachwuchs für Europa aus; jährlich sind es mehr als 7.000 Schulungsteilnehmer. Im Rahmen der Meisterausbildung und der Kolloquien steht die Fielmann Akademie auch externen Augenoptikern zur Verfügung.

Umfeld und Anforderungen

Aufgrund unseres schnellen Wachstums suchen wir verstärkt qualifizierten Nachwuchs. Die Rahmenbedingungen sind herausfordernd: In den Branchen Augenoptik und Hörakustik herrscht nahezu Vollbeschäftigung. Durch den demografischen Wandel sinkt die Zahl der Schulabgänger; immer weniger junge Menschen entscheiden sich für eine handwerkliche Ausbildung. Mit den Azubi-Kampagnen [optiker-werden.de](https://www.fielmann.de/optiker-werden.de) und [akustiker-werden.de](https://www.fielmann.de/akustiker-werden.de) begeistert Fielmann die besten Bewerber für das Unternehmen. Das Berufsbild des Augenoptikers ist vielfältig. Wenn er die Sehstärke bestimmt, übernimmt er eine Aufgabe, die man in Deutschland überwiegend noch dem Augenarzt zuschreibt. Wählt er mit dem Kunden Fassung und Glas aus, ist er Berater für Brillenmode und gutes Sehen. In der Werkstatt arbeitet er als Handwerker. Gemäß den gesetzlichen Vorschriften dürfen nur ausgebildete Augenoptiker die Refraktion durchführen und Korrektionsbrillen anpassen und abgeben.

Auch der Beruf des Hörakustikers ist vielseitig. Mit seiner Arbeit steigert er die Lebensqualität seiner Kunden. Als Experte und einfühlsamer Berater für gutes Hören findet er eine individuelle Lösung für den Kunden. Als Digitalhandwerker programmiert er moderne Hörsysteme, passt sie dem individuellen Hörbedarf an und stellt in Handarbeit passgenaue Ohrstücke her.

Wir unterstützen die Fortbildung zum Augenoptikermeister und Hörakustikmeister mit vielfältigen Weiterbildungsangeboten und finanzieller Förderung. Dies beinhaltet unter anderem einen Zuschuss zum Erwerb von Lernmitteln und eine Teilübernahme von Gebühren, bis hin zur Vollförderung und dem „Meister zum Nulltarif“.

GRI 103

Ziele

Fielmann ist nicht nur Preisführer, sondern auch führend in Qualität, Service, Know-how und Ausbildung. Besonders die Ausbildung unserer Mitarbeiter wird fortwährend verbessert und weiterentwickelt. Wir qualifizieren und zertifizieren unsere Mitarbeiter stetig, sichern so die Fachkompetenz, die wir unseren Kunden in der Niederlassung garantieren.

Alle unsere Niederlassungen im In- und Ausland werden von Augenoptikermeistern beziehungsweise Optometristen geführt. Ihnen stehen freundliche und kompetente Mitarbeiter, überwiegend Augenoptikergesellen, zur Seite. Optiker sind ihrem Selbstverständnis nach Handwerker und Gesundheitsversorger. In Deutschland dürfen Augenoptiker die Sehschärfe bestimmen und Kontaktlinsen anpassen. Sie beraten ihre Kunden bei der Auswahl von Gläsern und Fassungen und fügen diese in der Werkstatt zu individuellen Brillen zusammen. Sofern die Niederlassungen über angebundene Hörakustikstudios verfügen, werden auch diese von ausgebildeten Hörakustikmeistern geleitet.

Jährlich neu geschaffene Arbeitsplätze. Fielmann expandiert, setzt sich als Ziel, jedes Jahr zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen⁴.

Aus- und Weiterbildung. Wir bilden bedarfsgerecht aus und weiter, bieten unseren Mitarbeitern durchschnittlich mindestens eine Arbeitswoche pro Jahr für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Für die Funktionen und Einsatzbereiche der Niederlassungen gibt es definierte Mindestanforderungen an die Qualifizierung. Die Zertifizierung der Mitarbeiter sichert die Qualität unserer Arbeit in besonderen Bereichen wie der Augenglasbestimmung, der Kontaktlinsenanpassung oder der Brillenanpassung. Die Hörakustik wird jährlich externen Überprüfungen (Audits) unterzogen. Unser Angebot für Aus- und Weiterbildung wollen wir auch in den kommenden Jahren in einer ähnlichen Größenordnung weiterführen. Die Kolloquien in der Fielmann Akademie Schloss Plön werden weiterhin Themen und Raum für den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis bieten.

GRI 103

Konzepte, Steuerung und Maßnahmen

Nur wenn jeder Mitarbeiter in seinem Bereich der Beste ist, können wir unsere Position des Marktführers weiter ausbauen. Zufriedene Kunden sind die Voraussetzung für unseren Erfolg und die Basis für die Arbeitsplatzsicherheit, die wir unseren Mitarbeitern bieten. Deshalb investieren wir Jahr für Jahr zweistellige Millionenbeträge in die Aus- und Weiterbildung. Im Berichtsjahr 2021 waren es 20 Millionen €.

Investition in die Zukunft. Unsere Auszubildenden erlernen das augenoptische Handwerk in drei Jahren von der Pike auf. Die Berufsschule vermittelt die theoretischen Kenntnisse, der Augenoptikermeister in der Niederlassung die handwerklichen Fähigkeiten. Hinzu kommen Schulungen in der Fielmann Akademie Schloss Plön, in unseren zentralen Lehrwerkstätten und in unserem Aus- und Weiterbildungszentrum in

⁴Für das wesentliche Thema „Beschäftigung“ berichtet Fielmann eine eigene, steuerungsrelevante Kennzahl und orientiert sich daher an dieser Stelle nicht am GRI-Standard.

Offenbach. Wer bei Fielmann lernt, ist auf allen Ebenen der Augenoptik zu Hause: im Handwerk und in der Industrie. Wir sind der einzige Ausbilder der Branche, der seine Auszubildenden nicht nur in das Augenoptikerhandwerk einführt, sondern auch die eigenen Designstudios, die Fassungsproduktion und die eigene Oberflächenschleiferei in den internen Lehrplan einbeziehen kann. Unsere Kunden profitieren von dem Fachwissen unserer Mitarbeiter über Brillendesign, der ästhetischen Idee einer Brille, der Herstellung von Fassungen und Gläsern sowie der individuellen Fertigung der gewünschten Brille.

Mit der Hörakustik erfüllen wir Kundenwünsche über das Sehen hinaus. Und wir expandieren, werden weitere Hörakustikstudios eröffnen. In Deutschland und der Schweiz bilden wir daher auch Hörakustiker aus und weiter. Jedes Jahr beginnen mehr als 150 Hörakustiklehrlinge ihre Karriere als Hörakustiker bei uns. Wir begleiten die Auszubildenden aktiv in der Karriereplanung, bieten auch in diesem Berufszweig die Möglichkeit, die Meisterschule zu besuchen. Unseren Führungsnachwuchs qualifizieren wir zudem mit Trainee-Programmen.

Auch im Produktions- und Logistikzentrum Rathenow bieten wir Ausbildungsberufe: Speditionskaufleute, Fachkräfte in der Lagerlogistik, Informatikkaufleute und Verfahrensmechaniker für Brillenoptik. In der Hamburger Zentrale ermöglichen wir in verschiedenen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen attraktive Perspektiven. Neben den Anforderungen der Kunden verändern sich auch technische Möglichkeiten und modische Trends laufend weiter. Aus diesem Grund werden unsere Mitarbeiter stetig geschult und können sich vielseitig fort- und weiterbilden. Unsere Entwicklungsmaßnahmen stehen allen gleichermaßen offen. Durch regelmäßige Potenzialseminare schaffen wir konkrete Angebote für die weitere berufliche und persönliche Entwicklung.

Wir sehen große Potenziale in der Regionalisierung und Digitalisierung der Lehrangebote. Im Berichtsjahr haben wir im Rahmen unserer umfassenden beruflichen Weiterbildung eine Vielzahl digitaler Formate angeboten. Je nach Zielgruppe, Bildungszielen und -inhalten bieten wir Präsenztrainings, webbasierte Trainings, E-Learnings oder einen Mix dieser Formate an. Darüber hinaus haben wir viele neue fachspezifische Angebote erstellt, die wir über unsere neue HR-Lernplattform ausspielen. Im Rahmen der fortschreitenden Internationalisierung der Fielmann-Gruppe unterstützen wir unsere Mitarbeiter auch bei der Entwicklung ihrer sprachlichen Kompetenzen. Präsenzveranstaltungen werden auch in den kommenden Jahren wichtig bleiben. Digitale Lernangebote werden den Lernprozess vor und nach Präsenzveranstaltungen unterstützen, außerdem orts- und zeitunabhängiges Lernen ermöglichen. So erreichen wir zum einen mehr Mitarbeiter in kürzerer Zeit und fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit. Zum anderen ermöglichen wir es unseren Mitarbeitern, die Weiterbildung besser in ihren Arbeitsalltag zu integrieren.

Wir bieten in unserem Lehrprogramm viele maßgeschneiderte Trainings. Fachliche Fähigkeiten, Kommunikations- und Führungskompetenzen entwickeln wir gezielt weiter.

Kehren Mitarbeiter nach einiger Zeit zurück zu Fielmann (zum Beispiel aus der Elternzeit), fördern wir den schrittweisen Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag.

Karriere bei Fielmann. An unsere Führungskräfte stellen wir hohe Ansprüche, entwickeln sie in der Regel aus den eigenen Reihen. Junge Menschen fördern wir schon früh auf dem Weg zur Führungskraft: In Potenzialseminaren können sie ihre Motivation und Fähigkeit zu einer Entwicklung als Führungskraft erproben. In einem Junior-Trainee-Programm haben sie dann die Möglichkeit, in einem geschützten Rahmen und unter Anleitung erste Führungserfahrung zu sammeln. Viele entschließen sich danach für eine berufsbegleitende Meisterausbildung oder einen Vollzeitkurs. In der Fielmann Akademie Schloss Plön bieten wir unter anderem Meisterkurse in Vollzeit oder berufsbegleitend an. Modernste Technik und innovative Lehrmethoden unterstützen den hohen Standard der Aus- und Weiterbildung. Die Fielmann Akademie Schloss Plön wurde als Bildungsstätte der Augenoptik gegründet. Dort vermitteln mehr als 70 Lehrkräfte, Ausbilder und Trainer sowie Dutzende weiterer Kollegen in der Aus- und Weiterbildung unsere Firmenphilosophie und Fachwissen in den Bereichen Handwerk, Beratung, Sehstärkenbestimmung und Biomedizin.

Mit dem Trainee-Programm bereitet Fielmann künftige Führungskräfte auf die anspruchsvolle Aufgabe der Niederlassungsleitung vor. Gezielte Ausbildungseinheiten und erfahrene Trainee-Ausbilder in der Niederlassung unterstützen die weitere Entwicklung.

GRI 103

Ergebnisse im Berichtsjahr

Wir treiben die Expansion voran, suchen verstärkt qualifizierten Nachwuchs. Mit 5% aller augenoptischen Fachgeschäfte bilden wir mehr als 40% des augenoptischen Nachwuchses in Deutschland aus. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung übernehmen wir rund 74% der Junggesellen, in den letzten 5 Jahren mehr als 4.000. Zum 31. Dezember 2021 lernten insgesamt 4.374 Auszubildende (Vorjahr 4.561) beim Marktführer.

Im Berichtszeitraum konnten wir unsere Personalmaßnahmen aufgrund der Coronavirus-Pandemie nur in Teilen erfolgreich umsetzen und damit unsere selbst gesteckten Ziele nicht im gewünschten Rahmen erfüllen.

Jährlich neu geschaffene Arbeitsplätze. 2021 haben wir 175 zusätzliche Arbeitsplätze (Vorjahr: 456) geschaffen.

Aus- und Weiterbildungstage. Im Berichtsjahr 2021 haben wir 20 Millionen € in die Aus- und Weiterbildung investiert. Durchschnittlich besuchten unsere Mitarbeiter in Deutschland 2021 für 3,9 Tage eine Fort- oder Weiterbildung (Vorjahr: 3,8 Tage). Hinzu kam eine Vielzahl an Online-Veranstaltungen, die über Lernplattformen bereitgestellt wurden. Der durchschnittliche Wert sank während der Pandemie aufgrund von Kurzarbeit und des Corona-bedingten Ausfalls von Veranstaltungen. Dieses Ziel und die entsprechenden KPI könnten in den kommenden Jahren angepasst werden, da sich die Schulungsformate weiterentwickeln von der reinen Präsenzschiung hin zu einem Mix aus Präsenzschiung und digitalem Lernen.

Aus- und Weiterbildungstage

	2021			2020		
	Anzahl Angestellte	Arbeitstage für Aus- und Weiterbildung	Durchschnittliche Studientage	Anzahl Angestellte	Arbeitstage für Aus- und Weiterbildung	Durchschnittliche Studientage
Gesamtbelegschaft	17.134	66.606	3,9	17.363	65.519	3,8
Männlich	5.047	23.257	4,6	5.241	22.012	4,2
Weiblich	12.061	43.349	3,6	12.122	43.507	3,6

GRI 404-1

Mitarbeitergesundheit und Hygiene

Umfeld und Anforderungen

Unsere Mitarbeiter sollen gesund, motiviert und produktiv arbeiten können. Das kommt nicht nur jedem einzelnen Mitarbeiter zugute, sondern auch dem Unternehmen: Die Gesundheit und das Wohlergehen sind wichtige Faktoren, um Mitarbeiter zu gewinnen und an unser Unternehmen zu binden.

GRI 103

Ziele

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu schützen und höchste Hygienestandards im Arbeitsumfeld sicherzustellen, sind zentrale Bestandteile unserer Personalstrategie. Wir fördern die Gesundheit und das Wohlergehen, reduzieren Infektionsrisiken und in der Folge Fehlzeiten.

Arbeitsunfähigkeitsquote unter 5%. Wir setzen uns zum Ziel, die Arbeitsunfähigkeitsquote kontinuierlich unter 5% zu halten.

Einführung weiterer Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter.

Wir schützen die Gesundheit unserer Mitarbeiter, analysieren den Status Quo, identifizieren spezifische Bedarfe, leiten passende Maßnahmen ab und bringen diese kurzfristig in die Umsetzung.

GRI 103

Konzepte, Steuerung und Maßnahmen

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu schützen, identifizieren wir tätigkeitspezifische Risiken und leiten daraus präventive Maßnahmen ab. 2019 haben wir in Zusammenarbeit mit den versichernden Krankenkassen die Häufigkeit und Dauer von Erkrankungen unserer Mitarbeiter in den Niederlassungen im Vergleich zu anderen Unternehmen (Handel mit Verkaufsraum) ermittelt. Hier fiel insbesondere die erhöhte Zahl an Infektionskrankheiten auf, die in der erforderlichen körperlichen Nähe bei der Anpassung von Brillen und Hörgeräten begründet liegt. Bereits Ende 2019 haben

wir daher die vermehrte Desinfektion im Verkaufsraum in den Niederlassungen pilotiert. Heute arbeiten wir nach einem wissenschaftlich fundierten Hygienekonzept, das wir gemeinsam mit Prof. Dr. Martin Exner, einem der führenden Infektiologen der Bundesrepublik, erstellt haben. Wir wenden diese Standards in den Niederlassungen konsequent an, gewährleisten mit Atemschutzmasken, Desinfektionsmitteln und Schutzbrillen einen sicheren Betrieb für Kunden und Mitarbeiter in Zeiten der Coronavirus-Pandemie.

Darüber hinaus arbeiten wir mit verschiedenen Dienstleistern zusammen, um die Mitarbeitergesundheit zu fördern. So bieten wir unseren Mitarbeitern in Zusammenarbeit mit dem PME Familienservice kostenlose und anonyme Unterstützung in herausfordernden Lebenslagen, etwa in psychischen Krisen, bei Partnerschaftsproblemen oder im Hinblick auf pflegebedürftige Angehörige. Diese Hilfe können sie rund um die Uhr in Anspruch nehmen. Bei Bedarf werden zeitnah Therapieplätze organisiert oder andere weiterführende Angebote vermittelt. Zudem gibt es für unsere Mitarbeiter im Produktions- und Logistikzentrum in Rathenow Unterstützung in Form einer psychosozialen Sprechstunde. Seit Januar 2020 gibt es in Rathenow mit Qualitrain vergünstigten Zugang zu einem bundesweiten Netzwerk aus Tausenden Sport-, Fitness- und Wellnessrichtungen. In Rathenow und der Hamburger Zentrale bieten wir den Mitarbeitern darüber hinaus jährliche Gripeschutzimpfungen an. Im Berichtsjahr haben wir außerdem an insgesamt zehn Standorten in Deutschland Covid-19-Impfungen durchgeführt und werden unseren Mitarbeitern diese Impfungen bei Bedarf auch zukünftig anbieten.

Auch die Führungskräfte spielen für die Mitarbeitergesundheit eine wichtige Rolle, da sie großen Einfluss auf das psychische Wohlbefinden und die Motivation ihrer Teams haben – und damit letztlich auch auf deren Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Unsere Führungsleitlinien definieren klare Erwartungen; Training und Coaching unterstützen unsere Führungskräfte in herausfordernden Situationen und bei der Weiterentwicklung ihrer Führungskompetenz.

Steuerung, Monitoring und Management der Maßnahmen sind im Personalbereich angesiedelt. Hierzu gehört auch die Kontrolle der Kennzahlen, insbesondere der Arbeitsunfähigkeitsquote und der Auswertungen der Krankenkassen, aus denen wir weitere Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ableiten. Führungskräfteentwicklung, Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf sowie Gesundheitsmanagement sind wichtige Bausteine unserer Personalstrategie.

GRI 103

Ergebnisse im Berichtsjahr

Seit jeher stehen die Sicherheit und Gesundheit von Kunden und Mitarbeitern für uns an erster Stelle. Bei der Ausbreitung der Coronavirus-Pandemie 2020 hat Fielmann früh und konsequent gehandelt. Gemeinsam mit Prof. Dr. Martin Exner, Präsident der Deutschen Gesellschaft für Krankenhaushygiene, haben wir Hygienestandards definiert, um als Augenoptiker und Hörakustiker der systemrelevanten Gesundheitsversorgung

nachzukommen, gleichzeitig aber auch die Gesundheit unserer Kunden und Mitarbeiter zu schützen. Unsere Niederlassungen wurden mit umfangreichen Kontingenten an Atemschutzmasken, Einmalhandschuhen und Desinfektionsmitteln ausgestattet. Unser Hygienekonzept schützt zuverlässig vor einer Ansteckung: Ein Gutachten, das das gleiche wissenschaftliche Expertenteam unter Führung von Prof. Exner zum Jahresende angefertigt hat, zeigt, dass die Infektionsquote in unseren deutschen Niederlassungen deutlich unter der allgemeinen Ansteckungsrate in Deutschland lag.

Arbeitsunfähigkeitsquote unter 5%. 2021 lag die Arbeitsunfähigkeitsquote in Deutschland bei 5,7% (Vorjahr: 4,7%). Diese höhere Quote ist hauptsächlich auf die Coronavirus-Pandemie zurückzuführen. Wir sind zuversichtlich, die Zielquote von unter 5% nach der Pandemie wieder zu erreichen.

Einführung weiterer Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter.

2021 haben wir unseren Mitarbeitern in Deutschland in Zusammenarbeit mit mehreren Krankenkassen unterschiedliche Gesundheitsangebote gemacht und zum Beispiel eine digitale Aktivpause angeboten, nachdem die zuvor für die Mitarbeiter der Zentrale angebotene „aktive Pause“ in Präsenz Corona-bedingt nicht mehr möglich war. Außerdem konnten sie digitale Einzelcoachings und Beratungen zu Mobilität und Rückenschmerzen in Anspruch nehmen. Mit unserer „Fielmann Fit Challenge“ haben wir unsere Mitarbeiter motiviert, vier Wochen lang kontinuierlich an ihrer Gesundheit zu arbeiten. Die Challenge bestand aus verschiedenen Fitness- und Entspannungskursen, um die geistige und körperliche Gesundheit zu stärken.

Bereits Anfang 2019 führten wir in der Zentrale eine Umfrage zur Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitsumgebung durch, an der sich knapp 60% der Mitarbeiter beteiligten. Im Berichtsjahr haben wir daraus abgeleitete Maßnahmen weiter vorangetrieben: Im Projekt „Arbeitsplatz 2025“ haben wir eine 1.000 m² große Testfläche mit modernen Arbeitsplätzen realisiert. Sie erfüllt die Wünsche der Mitarbeiter im Hinblick auf Geräuschkulisse und Beleuchtung, aber auch Anforderungen an transparente Kommunikation und bereichsübergreifende Kollaboration. Auf dieser Testfläche werden wir Erfahrungen sammeln, die in die weitere Gestaltung der Arbeitsplätze der Hamburger Zentrale einfließen.

Gegenstand der Erhebung im Jahr 2019 war auch, wie sich die Arbeitsanforderungen, die Arbeitsorganisation und das soziale Miteinander im Betrieb auf die Mitarbeitergesundheit auswirken. Die Ergebnisse bescheinigen der Fielmann-Zentrale ein positives soziales Klima. Dem Wunsch nach zusätzlichen Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten wurde mit der Einführung des internen sozialen Netzwerks und regelmäßigen Informationen durch die Unternehmensleitung im Jahr 2020 Rechnung getragen.

Dank unserer digitalen Mitarbeitertools, die wir 2019 und 2020 eingeführt haben, konnten wir den meisten Mitarbeitern unserer Zentrale mobiles Arbeiten anbieten. Die entsprechende Mitarbeiterbefragung im Berichtsjahr zeigte, dass sie diese neue Flexibilität begrüßen. Daher werden wir an dieser Option auch nach der Pandemie festhalten. So beeinflussen wir die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter positiv und entlasten die Umwelt durch weniger Pendelverkehr.

Arbeitsunfälle in Deutschland

Arbeitsunfälle in Deutschland	2021			2020		
	Anzahl	Daraus resultierende Fehltage	Fehltage pro 1.000 Mitarbeiter	Anzahl	Daraus resultierende Fehltage	Fehltage pro 1.000 Mitarbeiter
Arbeitsunfälle	172	2.448	10,04	190	1.852	11,17
Wegeunfälle	95	2.907	5,54	81	1.376	4,76
Todesfälle	0	0	0,00	0	0	0
Gesamt	267	5.355	15,58	271	3.228	15,93

GRI 403-9



Eine Fassung der Kollektion elementra, bereit für die Endmontage

Verantwortung für unsere Gesellschaft

Verantwortung für das Gemeinwohl

Als Familienunternehmen übernehmen wir Verantwortung für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter und die Gesellschaft. Wir denken langfristig, Investitionen in die Gemeinschaft sind für uns Investitionen in die Zukunft. Der vertrauensvolle und verantwortungsbewusste Umgang miteinander, der Schutz der natürlichen Ressourcen sowie unser Verhalten im Geschäftsleben prägen unser Unternehmen.

Als Marktführer setzen wir uns für Land und Menschen ein. Wir engagieren uns gesellschaftlich, denn wir sind überzeugt, dass ein Unternehmen nur in einem intakten und sozial ausgewogenen Umfeld dauerhaft erfolgreich sein kann. Und wir möchten etwas von dem zurückgeben, was wir durch die Gemeinschaft empfangen. Diese Haltung ist die Basis unseres nachhaltigen und gesellschaftlichen Engagements.

Wir respektieren Recht und Gesetz, unabhängig davon, ob es sich um überstaatliches oder lokales Recht handelt. Gleiches verlangen wir von unseren Mitarbeitern sowie von unseren Geschäftspartnern. Fehlverhalten eines Einzelnen kann großen wirtschaftlichen Schaden anrichten. Noch schwerer wiegt jedoch der Vertrauensverlust, der mit Gesetzesverstößen einhergehen kann. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die ökologischen und sozialen Standards anerkennen, an denen wir uns selbst messen. Im Rahmen unseres Code of Conduct verpflichten wir unsere Lieferanten zur Einhaltung dieser Standards. Der Code of Conduct ist auf unserer Website öffentlich einsehbar.

GRI 102-16

Umfeld und Anforderungen

Wir übernehmen dort Verantwortung, wo unser Unternehmen wirtschaftlich tätig ist und wo Hilfe benötigt wird. Wir engagieren uns besonders für Natur- und Umweltschutz, für Bildung und Forschung sowie für Denkmalpflege und Kultur. Wir fördern Investitionen in Infrastruktur und Dienstleistungen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf langfristigen Partnerschaften mit gemeinnützigen, regionalen Organisationen.

GRI 103

Ziele

Wir pflanzen jedes Jahr für jeden Mitarbeiter einen Baum, initiieren und fördern langfristig angelegte Projekte im Natur- und im Umweltschutz, unterstützen Kindergärten und Schulen und fördern den Breitensport.

Baumpflanzungen. Der Baum ist Symbol des Lebens, Naturschutz eine Investition in die Zukunft. Bereits 1986 setzten wir uns in unserem Umweltgelöbnis zum Ziel, jedes Jahr für jeden Mitarbeiter einen Baum zu pflanzen. Dieser Selbstverpflichtung kommen wir bis heute nach.

Investitionen in die Nachwuchsarbeit von Vereinen. Wir stiften Trikots und Spielgeräte, stellen Preise und Pokale, unterstützen Turniere und Wettkämpfe. Mehr als 40.000 Kinder und Jugendliche spielen heute in Fielmann-Trikots. Unser Engagement wollen wir auch in den kommenden Jahren auf gleichem Niveau fortführen und etwa 400 Mannschaften im Jahr unterstützen.

Förderung der Museen und Archive. Wir unterstützen Stadt- und Heimatmuseen, Kreis- und Stadtarchive, Geschichts- und Fördervereine, wenden für etwa 50 Schenkungen pro Jahr einen deutlichen sechsstelligen Betrag auf. Auch in Zukunft wollen wir uns in ähnlicher Größenordnung engagieren.

GRI 103

Konzepte, Steuerung und Maßnahmen

Die gesellschaftlichen Aktivitäten der Fielmann Aktiengesellschaft koordiniert seit Jahrzehnten der Bereich Kommunikation und Public Relations. Dieser Bereich berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden Marc Fielmann, dokumentiert und publiziert das Engagement. Der Vorstandsvorsitzende entscheidet unter Beachtung der Bestimmungen des Aktiengesetzes, der Satzung und der Geschäftsordnung für den Vorstand über die Höhe und die Art und Weise der Engagements.

Umwelt- und Naturschutz. Fielmann ist seit vielen Jahrzehnten im Natur- und Umweltschutz aktiv. Wir schaffen gemeinsam mit Kindergärten und Schulen grüne Klassenzimmer, Schulhöfe und Spielplätze, legen mit Städten und Gemeinden Biotope und Streuobstwiesen an, unterstützen Aufforstungsprojekte und Renaturierungsvorhaben. Immer wieder unterstützen wir auch größere Aktivitäten, die der Gemeinschaft zugutekommen. Gemeinsam mit dem Land Schleswig-Holstein hat Fielmann 2019 die Initiative „Einheitsbuddeln“ ins Leben gerufen. Sie lädt Bürger sowie kommunale Einrichtungen ein, anlässlich des Tags der Deutschen Einheit Bäume zu pflanzen. Nach Spenden in den Jahren 2019 und 2020 an die jeweils ausrichtenden Bundesländer übergab Fielmann im Dezember 2021 die ersten 5.000 von insgesamt 30.000 Bäumen an das Bundesland Sachsen-Anhalt.

In Italien hat Fielmann das Projekt „Plant a Tree“ ins Leben gerufen. Im Rahmen dieses Projekts schlagen Anwohner Standorte vor, an denen Fielmann Bäume und Sträucher pflanzt. So tragen wir nicht nur zur Begrünung der Gemeinden bei, in denen wir tätig sind, sondern leisten auch einen aktiven Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels in Italien.

Engagement für den Breitensport. Fielmann greift den Mannschaftsgedanken und die Idee der Nachwuchsförderung in seinem Engagement für den Breitensport auf, fördert die Nachwuchsarbeit von Vereinen, stiftet Trikots und Spielgeräte, stellt Preise und Pokale, unterstützt Turniere und Wettkämpfe. Insbesondere die Jugendarbeit der regionalen Sportvereine erachten wir als einen wichtigen sozialen Beitrag für unsere Gesellschaft.

Fielmann Akademie Schloss Plön. Im Januar 2002 erwarb die Fielmann Akademie vom Land Schleswig-Holstein Schloss Plön. Dieses Baudenkmal erhält Fielmann für die Gesellschaft. Die Fielmann Akademie Schloss Plön bietet regelmäßig den Rahmen für Begegnungen aus Politik und Wirtschaft, Kunst und Kultur. Seit der Wiedereröffnung 2006 haben mehr als 160.000 Besucher die Möglichkeit genutzt, das Schloss mit seinen historischen Räumen zu besichtigen.

Die Fielmann Akademie Schloss Plön veranstaltet in regelmäßigen Abständen Kolloquien zu augenoptischen und ophthalmologischen Themen. Ziel der Veranstaltungen

ist es, den Austausch und die Fortbildung von Augenoptikern, Fachärzten, Studenten und Wissenschaftlern zu fördern. Erstmals fanden die Kolloquien 2007 statt. Seitdem haben sie sich als feste Einrichtung für Wissenschaft und Praxis etabliert. Mehr als 6.000 Teilnehmer besuchten die insgesamt 52 Veranstaltungen, um sich über aktuelle Entwicklungen in der Augenoptik zu informieren. Bedingt durch die Corona-Pandemie fanden die Kolloquien 2021 digital statt.

Auch in Polen engagieren wir uns seit vielen Jahren sehr für die Unterstützung optischer Schulen und Universitäten, die Optiker ausbilden.

Unterstützung von Museen. Wir unterstützen zudem seit Jahren Stadt- und Heimatmuseen, Kreis- und Stadtarchive, Geschichts- und Fördervereine regionaler Sammlungen sowie Kulturinstitutionen unterschiedlichster Art und vielfältigster Ausrichtungen. Wir stiften dabei ausgewählte Exponate, unterstützen und ermöglichen Restaurierungen, beraten kleine, ehrenamtlich geführte Heimatmuseen in Zusammenarbeit mit dem Museumsverband.

Unterstützung von Wohltätigkeitsorganisationen. Mit dem Slogan #Dank EuchFürEuch feierte Fielmann im August 2021 seinen 25. Geburtstag in der Schweiz und spendete jeweils 25.000 Schweizer Franken an fünf lokale Wohltätigkeitsorganisationen. Die Schweizer konnten dabei Personen nominieren, aus denen eine Jury im Anschluss die fünf Gewinner auswählte. Die fünf Gewinner und ihre Wunsch-Organisationen wurden im Rahmen einer landesweiten Kampagne prominent präsentiert.

Auch in Spanien engagieren wir uns gemeinnützig. So spenden wir jedes Jahr Geld an drei gemeinnützige Organisationen, die von den Mitarbeitern unserer spanischen Tochtergesellschaft, Óptica & Audiología Universitaria, ausgewählt werden. Außerdem unterstützen wir die Barraquer-Stiftung mit kostenlosen Brillen und spenden an die ICR-Stiftung, die Menschen mit geringem Einkommen unterstützt.

GRI 103

Ergebnisse im Berichtsjahr

Im Bereich der Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen haben wir nicht alle selbst gesteckten Ziele 2021 in dem Umfang erfüllen können, wie wir uns dies gewünscht hätten. Grund hierfür waren die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie. Nach der Pandemie wollen wir wieder eine Größenordnung wie in den vergangenen Jahren erreichen.

Baumpflanzungen. In Deutschland, der Schweiz, Österreich und Italien haben wir im Jahr 2021 insgesamt 24.724 Bäume (Vorjahr: 26.159) und 4.608 Sträucher (Vorjahr: 4.051) gepflanzt. Damit leisten wir einen wichtigen Klimabeitrag in der Region.

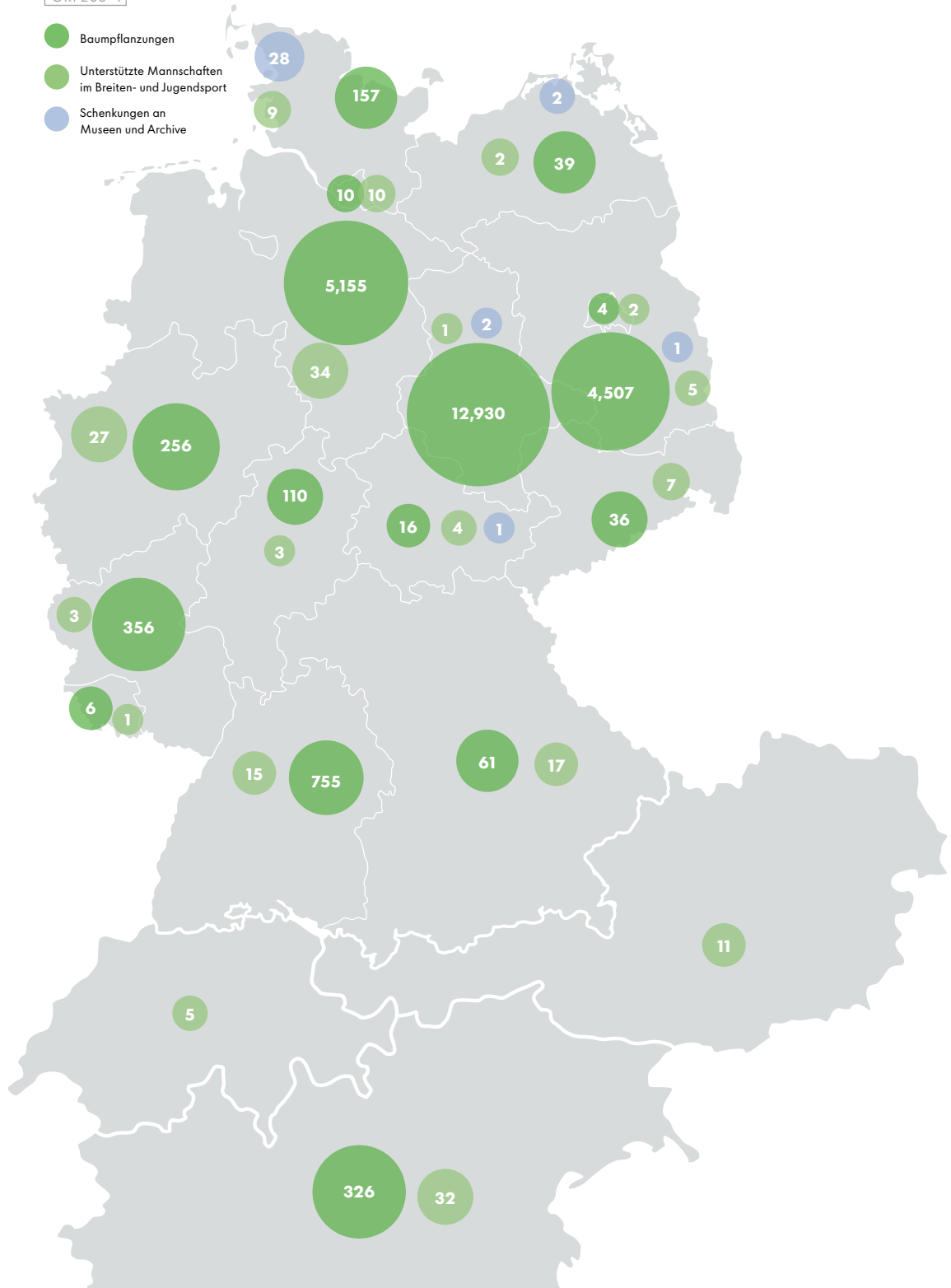
Investitionen in die Nachwuchsarbeit von Vereinen. 2021 haben wir 188 Mannschaften (Vorjahr: 172) im Bereich des Breiten- und Jugendsports gefördert.

Förderung der Museen und Archive. Auch 2021 engagierten wir uns mit 34 Schenkungen (Vorjahr: 38) in der Kulturförderung.

Gesellschaftliches Engagement 2021

GRI 203-1

- Baumpflanzungen
- Unterstützte Mannschaften im Breiten- und Jugendsport
- Schenkungen an Museen und Archive



Soziale Standards in der Wertschöpfungskette

Es ist unser Anspruch, Qualität, Einhaltung von Recht und Gesetz sowie ökologische und soziale Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette von Lieferanten und Partnern dauerhaft sicherzustellen. Wir erachten nachhaltige Grundsätze im Umgang mit Mitarbeitern sowie der Gemeinschaft und Umwelt als unternehmerische Pflicht. Gleiches verlangen wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Wir haben für unsere Lieferanten einen Code of Conduct als verbindliche Richtlinie erarbeitet. Er beruht auf den anerkannten Prinzipien des UN Global Compact und enthält einen Katalog von Grundwerten, die von der gesamten Lieferkette der Fielmann Aktiengesellschaft anzuerkennen und umzusetzen sind. Diese Grundwerte gelten für jede Konzerngesellschaft der Fielmann Aktiengesellschaft gleichermaßen.

Berücksichtigt sind konkret das Verbot von Korruption und Bestechung, der Umgang mit Einladungen und Geschenken, die Einhaltung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Energieeffizienz sowie die gesetzliche Verpflichtung zur Geldwäscheprävention.

Ein besonderer Fokus liegt für uns auf der Achtung der Menschenrechte. So sind die Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, ohne Ansehen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen sind zu respektieren. Zwangsarbeit ist ebenso wenig zu dulden wie die inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.

GRI 103 | GRI 102-16

Umfeld und Anforderungen

Fielmann hat die augenoptische Branche geprägt und deckt die gesamte Wertschöpfungskette ab. An unserem größten Produktionsstandort in Rathenow stellen mehr als 1.000 Mitarbeiter Millionen von Mineral- und Kunststoffgläsern sowie Brillen her. Sie setzen die individuellen Brillengläser in die bestellten Fassungen ein, bevor wir sie über Nacht in unsere Niederlassungen liefern. 2021 lieferten wir 4,51 Millionen Gläser (Vorjahr: 4,44 Millionen) aller Veredelungsstufen und 6,45 Millionen Brillenfassungen (Vorjahr: 6,42 Millionen) aus.

Wir fertigen in Rathenow mit modernster Technologie, achten auf umwelt- und gesundheitsverträgliche Produktionsschritte sowie einwandfreie Arbeitsbedingungen. Ein nach DIN ISO 9001 eingerichtetes Qualitätsmanagementsystem sorgt für eine standardisierte Organisation mit hochautomatisierten Herstellungs- und Prüfverfahren. Sie gewährleisten eine gleichbleibend hohe Qualität.

Auch Markenartikel werden nur dann von uns vertrieben, wenn die Hersteller die Einhaltung der strengen Qualitätsstandards von Fielmann zusichern. Die hohen Maßstäbe, die wir in unserer eigenen Produktion umsetzen, gelten auch für die Zulieferer, Partner und Hersteller, mit denen wir zusammenarbeiten.

GRI 102-9 | GRI 103

Ziele

Der Code of Conduct enthält einen Katalog von Grundwerten, die nachhaltiges und ethisches Verhalten in der gesamten Lieferkette von Fielmann sichern. Jeglicher Verstoß gegen die Grundsätze und Anforderungen des Code of Conduct wird von uns als wesentliche Beeinträchtigung des Vertragsverhältnisses betrachtet.

Bei Verdacht der Nichteinhaltung der beschriebenen Grundsätze und Anforderungen des Code of Conduct behält die Fielmann Aktiengesellschaft sich vor, Auskunft über den entsprechenden Sachverhalt zu verlangen. Bei einem Verstoß steht der Fielmann Aktiengesellschaft das Recht zu, einzelne oder sämtliche Vertragsbeziehungen mit Lieferanten, die den Code of Conduct nachweislich nicht erfüllen oder dagegen verstoßen, außerordentlich fristlos zu kündigen

Überprüfung der Lieferanten. Wir setzen uns das Ziel, Brillenfassungen, Brillengläser, Sonnenbrillen, Kontaktlinsen und Hörsysteme ausschließlich von Lieferanten zu vertreiben, die im Rahmen des Code of Conduct die Fielmann-Maßstäbe hinsichtlich Sozialverträglichkeit, Arbeitsbedingungen sowie Umweltschutz einhalten (Zielwert: 100%).

GRI 102-16

GRI 103

Konzepte, Steuerung und Maßnahmen

Überall dort, wo wir wesentliche Produkte von Dritten beziehen, übertragen wir die Maßstäbe unserer Verantwortung gegenüber Gesellschaft, Umwelt sowie Mitarbeitern auch auf unsere Lieferanten. Es ist uns wichtig, dass unsere Partner dieselben ökologischen und sozialen Standards erfüllen, an denen wir uns messen lassen. Wir wollen unseren Kunden nur solche Produkte anbieten, die qualitativ einwandfrei sind sowie unter Einhaltung sozialer und ökologischer Standards hergestellt werden. Wir arbeiten deshalb grundsätzlich nur mit renommierten, verlässlichen Partnern zusammen, setzen auf langjährige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen. Die ethischen Grundsätze potenzieller Geschäftspartner sowie die Einhaltung dieser sind für uns ein zentrales Entscheidungskriterium bei der Auswahl neuer Lieferanten. Lieferanten von Fielmann verpflichten sich mit Aufnahme der Geschäftsbeziehung, unseren Code of Conduct nicht nur in ihren Betrieben einzuhalten, sondern auch bei ihren Unterauftragnehmern sicherzustellen. Der jeweilige unterzeichnete Code of Conduct ermöglicht es Fielmann, jederzeit die Einhaltung der Standards bei unseren Handels- und Geschäftspartnern zu prüfen. Durch zusätzliche Besuche der Lieferanten und Produktionsstätten verschaffen wir uns zudem einen eigenen Eindruck von den Rahmenbedingungen.

GRI 102-16

GRI 103

Ergebnisse im Berichtsjahr

Die Zusammenarbeit mit langjährigen und verlässlichen Partnern in vertrauensvollen Geschäftsbeziehungen hat sich auch im Berichtszeitraum erneut bewährt.

Überprüfung der Lieferanten. 100% aller bestehenden und neuen Lieferanten für Brillenfassungen, Brillengläser, Sonnenbrillen, Kontaktlinsen und Hörsysteme (bezogen auf das Einkaufsvolumen) haben sich im Berichtszeitraum auf den Code of Conduct verpflichtet. Da die Coronavirus-Pandemie den internationalen Reiseverkehr einschränkt, sind die CSR-Audits noch nicht abgeschlossen.

GRI 414-1



Eine Korrektionsfassung aus unserer nachhaltigen Kollektion elementra

Verantwortung für unsere Umwelt

Ressourcen schonen durch Recycling

Im Sinne des Umweltschutzes legt Fielmann großen Wert darauf, Ressourcen zu schonen und die Produktion nachhaltiger zu gestalten. Dabei testen wir fortwährend neue Wege: 2020 haben wir damit begonnen, eine nachhaltige Brillenkollektion zu entwickeln. Dabei setzen wir auf recyceltes Acetat, das wir von einem spezialisierten, nach DIN 14040 zertifizierten Lieferanten beziehen. Die zehn Modelle dieser limitierten Kollektion sind seit Frühjahr 2022 erhältlich.

Nach dem Start unserer Kollektion collezioneMILANO+ im Jahr 2020, bei der biobasiertes Acetat zum Einsatz kam, haben wir 2021 beschlossen, alle neuen Modelle unserer Kollektion „Made in Italy“ aus diesem umweltfreundlichen Material herzustellen.

Darüber hinaus prüfen wir den Einsatz von recyceltem Kunststoff in der Fertigung unserer Brillenetuis und Brillenputztücher.

Energie sparen und Emissionen senken

Als international tätiges Unternehmen haben wir eine Verantwortung für das Klima. Unser Anspruch ist es, ressourcenschonend zu agieren. Wir bewerten den Energieverbrauch und achten auf die Reduzierung klimaschädlicher Emissionen, ganz gleich, ob es um die Bewirtschaftung der Niederlassungen, unseres Produktions- und Logistikzentrums Rathenow, der Fielmann Akademie Schloss Plön oder der Verwaltungsstandorte geht. Das Thema Energieeffizienz und Umweltschutz ist bei Fielmann strategisch fest verankert und organisatorisch klar zugeordnet. Der Vorstand hat qualitative Ziele zu Energieeffizienz und Emissionsreduzierung festgelegt, die quantitativen Ziele werden im jährlichen Planungsprozess aktualisiert.

Umfeld und Anforderungen

Eine hochwertige Beleuchtung und ausreichende Klimatisierung sind für unsere Kunden und Mitarbeiter in unseren Niederlassungen wichtig. Gleichzeitig wirken sich diese beiden Faktoren jedoch erheblich auf unseren Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen aus. Für die Bewirtschaftung der Fielmann Akademie Schloss Plön, des Produktions- und Logistikzentrums in Rathenow und der Verwaltungsstandorte wenden wir signifikant Energie auf. Darüber hinaus trägt der Unternehmensfuhrpark zu den CO₂-Emissionen bei.

Für einen Teil der angemieteten Verkaufsflächen, beispielsweise in Einkaufszentren, erfolgt die Wärmeversorgung über den Vermieter. In diesen Fällen können wir den Energieträgermix kaum beeinflussen. Die Zahl der Zentren und Gebäude, in denen eine Zertifizierung die Einhaltung besonderer Umweltstandards regelt, steigt jedoch kontinuierlich. So befindet sich eine unserer Luxemburger Niederlassungen im ersten Einkaufszentrum des Landes, das mit dem Nachhaltigkeitszertifikat „BREEAM Excellent“ ausgezeichnet wurde. Auch drei unserer Niederlassungen in Spanien sind in BREEAM-zertifizierten Einkaufszentren angesiedelt. In vielen anderen Gebäuden liegen in der Regel vor allem für die Beheizung

der Flächen nur unvollständige Informationen vor. Daher beziehen sich die nachfolgenden Angaben im Wesentlichen auf die Standorte von Fielmann mit eigenen Strom- und Gasverträgen. Im Geschäftsjahr 2021 waren dies in Deutschland bei Strom 611 Standorte (Vorjahr: 607) und bei Gas 151 (Vorjahr: 157). Für diese Standorte können wir Kenngrößen ermitteln und Maßnahmen realisieren. Für die übrigen haben wir Systeme geschaffen, die erste Datensätze erfassen. Mit mehr als 1.100 Einträgen zu erhaltenen Nebenkostenabrechnungen können wir Abrechnungen standortübergreifend vergleichen und Vermieter auf Optimierungspotenziale aufmerksam machen. Einzelabgleiche und Plausibilitätsprüfungen von Abrechnungen hinsichtlich der Verbräuche sind bereits Standard.

GRI 103

Ziele

Es ist unser Anspruch, den Energieverbrauch und die Emissionen pro m² auf unseren Niederlassungs-, Verwaltungs- und Produktionsflächen nachhaltig zu verringern. Dabei setzen wir vor allem auf erprobte und verlässliche Angebote sowie technische Innovationen. Nachdem der Vorstand 2017 qualitative Ziele zur Senkung des Energieverbrauchs und der klimaschädlichen Emissionen festgelegt hatte, haben wir ab 2018 konkrete quantitative Ziele evaluiert, verabschiedet und in den Folgejahren im jährlichen Planungsprozess aktualisiert.

Energieverbrauch pro m². Unser Ziel ist es, den Energieverbrauch pro m² stetig zu verringern. Für 2019 hatten wir uns für den Energieverbrauch in den Niederlassungen eine Reduktion von 3% als Ziel gesetzt, haben dieses im Jahr 2020 auf eine Reduktion bis zu 5% erhöht. Aufgrund der Coronavirus-Pandemie und den damit verbundenen Beschränkungen insbesondere limitierten Öffnungszeiten sind die Energieverbräuche 2020 nur begrenzt aussagekräftig. Die Daten eignen sich daher nicht als Basis für eine Zielsetzung 2021. Für die kommenden Jahre haben wir verschiedene Initiativen geplant, um unsere Energieeffizienz noch weiter zu verbessern. Damit lassen sich in Zukunft konkrete Ziele benennen.

Reduktion der CO₂-Emissionen pro m². Wir setzen uns das Ziel, den – durch die Geschäftstätigkeit bedingten – Ausstoß klimaschädlicher CO₂-Emissionen zu reduzieren. 2020 haben wir in Deutschland zu 100% auf den Bezug von Ökostrom umgestellt und anschließend für die anderen Märkte geprüft, inwiefern ein Umstieg möglich ist. Bis zum 1. Januar 2023 sollen alle Länder, für die es entsprechende Tarifangebote gibt, auf erneuerbare Energien umgestellt werden. Für neue Gesellschaften in der Gruppe wird es eine Übergangsfrist geben.

Wir verfolgen weiterhin das Ziel, das Portfolio der eingesetzten Kältemittel zu einem neuen und damit emissionsärmeren Kältemittelmix zu entwickeln. Auch hier gilt zunächst, die Datenbasis für eine detaillierte und nach Prioritäten gestaffelte Umsetzung zu schaffen.

GRI 103

Konzepte, Steuerung und Maßnahmen

Im Sinne des Umwelt- und Klimaschutzes ist es uns ein wichtiges Anliegen, den gesamten Lebenszyklus eines Gebäudes zu betrachten, das wir erwerben, bauen

oder kernsanieren. Eine Nachhaltigkeitsbetrachtung des gesamten Immobilienbestands der Fielmann AG ist aus energetischen Gesichtspunkten zwar kaum möglich: Der Großteil der Objekte sind Altbauten in komplexer Bebauungsstruktur mit oftmals historischer Bausubstanz, die unter Denkmalschutz-Maßgaben erworben wurden.

Jedoch arbeiten wir bei jedem Immobilienkauf mit internen und externen Fachleuten zusammen, um die energetische Gebäudequalität zu erhalten oder zu verbessern – möglichst schon vor dem Erwerb, spätestens jedoch in den technischen Bauphasen. Wir tragen für eine genaue Gebäudedokumentation Sorge, um die Immobilie während der Nutzungsphase nachhaltig bewirtschaften zu können. Die einschlägigen baurechtlichen Vorgaben aus der Energieeinsparverordnung oder dem Energieeinsparungsgesetz werden in technischer Hinsicht, soweit möglich, umgesetzt. Nicht bei allen Gebäuden ist eine hundertprozentige Optimierung möglich. Im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Abwägung wollen wir jedoch den bestmöglichen Gebäudezustand erreichen.

Das bereichsübergreifende Energieteam hat auch 2021 auf Basis der Energieaudits der vergangenen Jahre den Maßnahmenkatalog weiterentwickelt und erforderliche Prozessänderungen definiert. Das Team berichtet einmal pro Quartal an den Vorstand. Sofern Maßnahmen geeignet erscheinen, werden diese vom Vorstand freigegeben und umgesetzt. Dem Vorstand obliegt die Verantwortung für die Strategie zur Energieeffizienz und Emissionsbegrenzung.

Wir haben ein umfassendes Erhebungs- und Berichtswesen für Energieeffizienz und Emissionen implementiert. Im Rahmen eines systematisierten Vorgehens werden alle im Zugriff befindlichen Verbrauchsdaten vollständig erfasst. Neben technischen Anlagenstammdaten und Anschlussleistungen werden auch Messbelege sowie zeitbezogene Auswertungen vom Verbrauch einzelner Standorte herangezogen.

Der Verbrauch von Energie mit eigenen Strom- und Gasverträgen wird durch den zentralen Energieeinkauf für die Länder Deutschland und Österreich bereits auf Zähler Ebene in einem umfangreichen Berichtswesen erfasst und dokumentiert. Künftig soll der Energieeinkauf schrittweise weiter zentralisiert werden. Ziel ist es, die Daten auch in unseren anderen Landesgesellschaften zu dokumentieren und auf der so ermittelten Basis Zielgrößen für eine fortlaufende Optimierung festzulegen.

Maßnahmen für einen effizienteren Energieverbrauch. Wir haben zahlreiche Maßnahmen initiiert, um die Energieeffizienz der Niederlassungen zu verbessern. Eine Schlüsselrolle kommt dabei dem Zentralbereich Bauwesen zu, der die Instandhaltung, bautechnische Reparaturen und die Beseitigung von Baumängeln in den Niederlassungen verantwortet. Die administrative Abwicklung und die Ausführung der Arbeiten folgen einheitlichen Standards.

Um den Energieverbrauch nachhaltig zu senken, setzen wir bereits seit Jahren verstärkt auf energiesparende LED-Leuchtmittel. Durch die Umrüstung von konventionellen Leuchtmitteln auf LED lässt sich der Stromverbrauch pro m² deutlich reduzieren. Allein diese Maßnahme senkt den Gesamtstromverbrauch pro m² in den Niederlassungen oftmals um mehr als 40%. Seit 2017 wird jede Fielmann-Niederlassung, die turnusmäßig umgebaut oder modernisiert

wird, mit energieeffizienter Beleuchtung ausgestattet. 2021 waren dies 34 Standorte. Bei technischen Problemen, die sich auch auf den Energieverbrauch der Niederlassung auswirken, werden die Meldungen systematisch erfasst und bis zur Lösung zentral bearbeitet. Auch in unserem eigenen Immobilienbestand stellen wir seit Jahren alle Beleuchtungsanlagen, für die wir verantwortlich sind, sukzessive auf energiesparende LED-Beleuchtung um. Dazu zählen in der Regel die allgemeinen Bereiche, Außenbeleuchtung, Treppenhäuser, Keller, Technikbereiche und Garagen.

Neben der Beleuchtung sind Klimaanlage wesentlicher Treiber des Energieverbrauchs. Wir nutzen darum Umbauten, Umzüge und die Eröffnungen neuer Niederlassungen, um höchsteffiziente Klimälüftungsanlagen zu verbauen.

Verbesserung der CO₂-Bilanz. Die angeführten Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz tragen mittelbar deutlich zur Emissionsreduzierung von Fielmann bei. Wir ergreifen eine Vielzahl von Maßnahmen, um den Ausstoß klimaschädlicher Treibhausgase gezielt zu verringern. So setzen wir beispielsweise in der Fielmann Akademie Schloss Plön ein Blockheizwerk mit Kraft-Wärme-Kopplung ein. Dieses ressourceneffiziente Kraftwerk produziert bis zu 42% des täglichen Strombedarfs im Schloss, bei gleichzeitiger Deckung des Wärmebedarfs.

Im Berichtsjahr haben wir beschlossen, am Bewertungsverfahren des CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) teilzunehmen, einer internationalen gemeinnützigen Organisation, die Unternehmen und Städte dabei unterstützt, ihre Umweltauswirkungen offenzulegen. Dazu gehört, Informationen für eine betriebliche Umweltbilanz zu erfassen. Dadurch bekommen wir einen besseren Einblick, wo unsere CO₂-Emissionen hauptsächlich anfallen. Der CO₂-Fußabdruck der Fielmann-Gruppe ist als Gesundheitsdienstleister und Einzelhändler im Kern deutlich kleiner als der anderer Unternehmen gleicher Größe, insbesondere in der energieintensiven Produktion. Indirekt können wir jedoch über unsere Produkte und Dienstleistungsunternehmen Einfluss nehmen und tun dies fortwährend. Die Ergebnisse der CO₂-Bilanz werden wir analysieren und daraus Maßnahmen zur weiteren CO₂-Reduzierung ableiten.

Zudem fördern wir die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV), da er den CO₂-Ausstoß im Vergleich zur Nutzung des privaten Pkw gemäß einer Studie des Heidelberger IFEU-Instituts um 73% reduzieren kann. Wir bieten unseren Mitarbeitern sogenannte Jobtickets an, mit denen sie den ÖPNV vergünstigt nutzen können. Damit leisten wir einen Beitrag zur Reduktion der CO₂-Emissionen, des Feinstaubes und des Straßenverkehrs in belasteten Regionen. Im Geschäftsjahr 2021 nutzten 1.775 Mitarbeiter (Vorjahr: 1.975) dieses Angebot. Die Zahl ist gesunken, da ein Großteil der Mitarbeiter der Hamburger Zentrale aufgrund der Coronavirus-Pandemie von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens Gebrauch gemacht hat. Im Rahmen des Geschäftskundenprogramms bahn.business legten Fielmann-Mitarbeiter im vergangenen Jahr insgesamt 4.886.594 Personenkilometer im DB- Fernverkehr CO₂-neutral zurück (Vorjahr: 5.942.846). Seit 2018 bieten wir unseren Mitarbeitern außerdem vergünstigte Konditionen für ein Firmenrad-Leasing. Im Geschäftsjahr 2021 nutzten 1.439 Mitarbeiter dieses Angebot (Vorjahr: 981). Parallel werden die mehr als 300 Fahrzeuge unseres Unternehmensfuhrparks sukzessive durch energieeffizientere Modelle ausgetauscht.

An unserem größten Produktions- und Logistikstandort in Rathenow haben wir ein grünes Logistikkonzept entwickelt, das darauf abzielt, den Warenverkehr durch Konsolidierung deutlich zu reduzieren. Durch die dynamische Tourenplanung wird die Effizienz weiter gesteigert. Darüber hinaus prüfen wir kontinuierlich neue Technologien, um unsere Prozesse zu optimieren, wie zum Beispiel die beleglose Kommissionierung zur Einsparung von Papier. Für den Versand verwenden wir nur Kartonagen mit einem hohen Recyclinganteil, die über das RESY-System stofflich wiederverwertet werden. Eine nachhaltigere B2C-Kartonfamilie befindet sich derzeit in der Entwicklung, parallel prüfen wir den Einsatz von Mehrwegverpackungen im B2B-Verkehr. Darüber hinaus versuchen wir, Kunststoffe zu vermeiden oder durch alternative Materialien zu ersetzen. Außerdem konnten wir CO₂-Emissionen einsparen, indem wir Altplastik und -papier dem Recyclingprozess zuführten. Seit 2017 arbeitet Fielmann außerdem erfolgreich mit dem gemeinnützigen IT-Unternehmen AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung) zusammen. Menschen mit Einschränkungen bereiten gebrauchte und ausgemusterte IT-Hardware auf, die in den Verwendungskreislauf zurückgeführt werden. Durch die Verlängerung der Lebensdauer der Geräte konnten in den letzten Jahren insgesamt mehr als 1.000 t CO₂ eingespart werden.

Wir führen verschiedene Maßnahmen durch, um unsere CO₂-Emissionen zu reduzieren. Im vergangenen Jahr haben wir zum Beispiel verstärkt recycelte Textilien für Teppiche und Schaufensterdekorationen verwendet. Außerdem haben wir in allen deutschen Filialen auf ökologisches Kassenpapier umgestellt. Diese Maßnahmen werden, wo immer möglich, auch in anderen Ländern umgesetzt.

Die bereits mehr als 1,6 Millionen von Fielmann gepflanzten Bäume und Sträucher verbessern die CO₂-Bilanz des Unternehmens schon heute langfristig und nachhaltig. Wir werden auch in Zukunft für jeden Mitarbeiter jedes Jahr einen Baum pflanzen und die Aktion „Einheitsbuddeln“ fortsetzen.

GRI 103

Ergebnisse im Berichtsjahr

Durch die Strategie zu Energieeffizienz und Emissionsreduzierung, die organisatorische Verankerung in Form des Energieteams und den Maßnahmenkatalog hat der Vorstand geeignete Vorkehrungen getroffen, um die Energie- und CO₂-Bilanz von Fielmann nachhaltig zu verbessern. So setzen wir in Deutschland, Luxemburg, den Niederlanden und Österreich im Stromeinkauf bereits vollständig auf erneuerbare Energien, verursachen dort also keine strominduzierten CO₂-Emissionen. Die Schweiz wird im Jahr 2022 folgen, weitere Länder sind in Prüfung.

Energieverbrauch pro m². 2021 konnte Fielmann allein in Deutschland 41 Bestandsniederlassungen energieeffizient umrüsten und so eine Reduktion des Energieverbrauchs von über 2% pro m² Ladenfläche realisieren. Bei Neueröffnungen im angrenzenden europäischen Ausland werden ebenfalls energiesparende LED-Leuchten verbaut, so auch bei den elf Neueröffnungen in Italien.

Bezogener Strommix 2021. Wir beziehen unseren Strom überwiegend von den Stadtwerken Gießen und Düsseldorf. Seit dem 1. Januar 2020 ist der Tarif umgestellt worden,

so dass wir unseren Strom in Deutschland nun ausschließlich aus erneuerbaren Energien beziehen. In den Ländern Österreich, Luxemburg und Niederlande ist die Umstellung ebenfalls bereits erfolgt; in Zukunft wollen wir sie auf die gesamte Gruppe ausweiten. Der Energieverbrauch der Fielmann Aktiengesellschaft in Deutschland, aufgeschlüsselt nach den wesentlichen Verbrauchsträgern:

Verbrauch von Strom⁵

in kWh

	2021	2020
Niederlassungen		
Stromverbrauch	26.166.106	27.745.882
Stromverbrauch pro m ²	167	171
Fielmann Akademie Schloss Plön und Zentrale		
Stromverbrauch	2.213.653	2.446.524
Stromverbrauch ¹ pro m ²	55	61
Produktions- und Logistikzentrum		
Stromverbrauch	6.905.509	6.692.589
Stromverbrauch ¹ pro m ²	243	235

Verbrauch von Gas

in kWh

	2021	2020
Niederlassungen		
Gasverbrauch	4.614.643	4.070.933
Gasverbrauch pro m ²	129	104
Fielmann Akademie Schloss Plön und Zentrale		
Gasverbrauch	2.311.649	2.081.391
Gasverbrauch pro m ²	266	240
Produktions- und Logistikzentrum		
Gasverbrauch	3.209.290	3.024.439
Gasverbrauch pro m ²	113	109

GRI 302-1

Im Jahr 2021 konnten wir den Stromverbrauch unserer Filialen um weitere 2% senken. Wir freuen uns über diesen Fortschritt, wenn man bedenkt, dass sich das Geschäft

⁵ Bereinigt um Flächen, in denen der Stromverbrauch z.B. aufgrund von Umbauten nicht ganzjährig erfasst wurde.

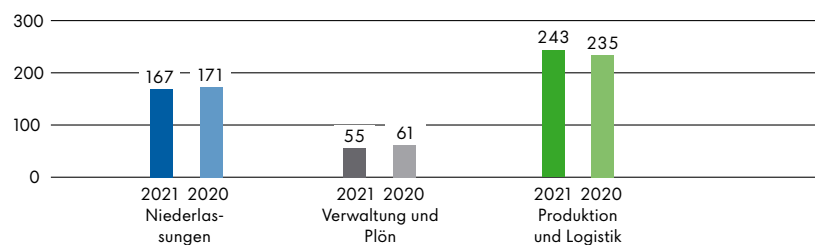
gegenüber 2020 deutlich beschleunigt hat. Noch wichtiger ist, dass unser Stromverbrauch pro m² um mehr als 15% gegenüber dem Niveau vor der Pandemie im Jahr 2019 gesunken ist. Dieser Erfolg ist das Ergebnis verschiedener Energiesparmaßnahmen, vor allem des Einsatzes von LED-Lichttechnik sowie moderner Kühl- und Lüftungsanlagen.

In unseren zentralen Büros bleibt der Verbrauch auf einem deutlich niedrigeren Niveau als vor der Pandemie, da viele unserer Mitarbeiter von zu Hause aus arbeiten. Die zentrale Produktion meldet einen leicht höheren Energieverbrauch – eine Folge der steigenden Auftragslage im letzten Jahr.

Seit Dezember 2017 setzt Fielmann auf die Schlüsseltechnologie Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) in Form von Blockheizkraftwerken (BHKW). Diese arbeiten besonders ressourcenschonend und CO₂-arm, da sie gleichzeitig Wärme und Strom produzieren. Durch die Kopplung von Wärme- und Stromproduktion wird das als Brennstoff eingesetzte Erdgas deutlich sparsamer und effizienter eingesetzt als bei getrennter Erzeugung. Zudem werden die erzeugte Wärme und der Strom unmittelbar vor Ort genutzt, lange und verlustreiche Transporte entfallen. Durch den Einsatz von BHKWs werden insofern Primärenergieeinsparungen realisiert, die mittelbar eine Verringerung von CO₂- und Schadstoffemissionen gegenüber anderen modernen Kraftwerkstypen nach sich ziehen.

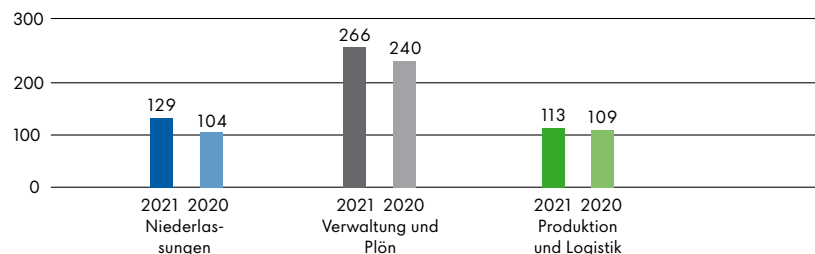
Verbrauch von Strom

in kWh/m²



Verbrauch von Gas

in kWh/m²



Reduktion der CO₂-Emissionen pro m². Aufgrund der Umstellung des Tarifs auf erneuerbare Energien konnten wir unsere durch Stromnutzung verursachten CO₂-Emissionen

pro m² Ladenfläche auf 0 senken (Zielerreichung: 100%). Die Definition von Treibhausgasemissionen folgt in der Praxis unterschiedlichen Verfahren. Wir folgen bei unserer Definition dem sogenannten Greenhouse Gas Protocol Standard (GHG-Protokoll). Es wurde vom World Resources Institute (WRI) und vom World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) entwickelt.

Das GHG-Protokoll enthält eine Klassifizierung von Emissionen. Es werden Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen unterschieden. Scope-1 umfasst die durch das Unternehmen selbst erzeugten Emissionen. Wir haben uns deshalb entschieden, die CO₂-Emissionen nach diesem etablierten Scope-1-Verfahren zu erfassen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Scope-1-CO₂-Emissionen dargestellt. Um neben Kohlendioxid (CO₂) auch andere klimaschädigende Treibhausgase zu berücksichtigen, erfolgt die Darstellung in der Einheit Kohlendioxid-Äquivalent (CO₂e).⁶

Scope-1-CO₂-Emissionen

Emissionsquelle	2021		2020	
	CO ₂ e t	Anteil	CO ₂ e t	Anteil
Stationäre Verbrennung	1.845	58 %	1.688	54 %
Unternehmensfuhrpark	1.348	42 %	1.422	46 %
Gesamt	3.193	100 %	3.110	100 %

Als Konsolidierungsansatz für die Treibhausgasemissionen aus Scope-1 nutzen wir den Ansatz der operativen Kontrolle. Die stationäre Verbrennung umfasst alle Standorte mit eigenem Gasbezug, Vermieterabrechnungen sind nicht berücksichtigt. Die Fuhrparkdaten wurden auf der Grundlage der vorliegenden Tankkartenabrechnungen ermittelt. 2020 und 2021 lag der absolute CO₂-Ausstoß unseres Fuhrparks fast 30% unter den Vorjahreswerten. Dieser Effekt ist durch die Pandemie bedingt und wird voraussichtlich eine deutliche Steigerung zur Folge haben, wenn sich das Leben normalisiert.

⁶ Neben CO₂ wirken beispielsweise auch Methan oder Lachgas als Treibhausgase. Um die unterschiedlichen Treibhausgase vergleichen zu können, wird jedes Treibhausgas hinsichtlich seiner Wirkung auf Kohlendioxid umgerechnet. 1 kg Methan entspricht zum Beispiel 21 Kilogramm CO₂e.

Unser Fokus liegt auf einer möglichst nachhaltigen Reduzierung des Energieverbrauchs und der Emissionen. Dies erfolgt auch unter Berücksichtigung der bei Umbauten und Umrüstungen entstehenden technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten.

Eingesetzter Kältemittelmix. Der Kältemittelmix ergibt sich aus den Werten von mittlerweile insgesamt 594 Anlagen, die in den Jahren 2017 bis 2021 aufgenommen wurden. Aufgrund der Stammdatenaufnahme bei älteren Anlagen und des bei den Herstellern nach wie vor primär eingesetzten Kältemittels R410A blieben die Werte 2021 im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert. Die Gesamtmenge des eingesetzten Kältemittels ist für die Emissionsbetrachtung ein theoretischer Wert, da das enthaltene CO₂e nur im Schadensfall entweicht. Zur Verminderung zukünftiger Risiken wird der gewichtete durchschnittliche CO₂e-(Tonnen-)Wert pro Kilogramm herangezogen.

Kältemittel

Kältemittel (alle Länder außer Slowenien und Spanien)	2021			2020		
	CO ₂ e t/kg	Anteil	Gewichtete CO ₂ e t/kg	CO ₂ e t/kg	Anteil	Gewichtete CO ₂ e t/kg
R22	1,81	0,79%	0,01	1,81	1,07%	0,02
R32	0,68	4,35%	0,03	0,68	2,63%	0,02
R404A	3,92	0,09%	0,00	3,92	0,10%	0,00
R407A	2,11	0,92%	0,02	2,11	1,02%	0,02
R407C	1,77	21,04%	0,37	1,77	24,43%	0,43
R410A	2,09	72,04%	1,51	2,09	69,88%	1,46
R417A	2,35	0,35%	0,01	2,35	0,39%	0,01
R422D	1,81	0,44%	0,01	1,81	0,49%	0,01

GRI 305-1



Zwei Modelle unserer nachhaltigen Kollektion elementra (Korrektionsfassung und Sonnenbrille)

Anhang – EU-Taxonomie

Hintergrundinformationen und Berichtspflichten

Im März 2018 hat die Europäische Kommission den Aktionsplan für nachhaltiges Finanzwesen verabschiedet. Eines der Ziele dieses Aktionsplans ist die „Neuausrichtung von Kapitalflüssen hin zu nachhaltigen Investitionen, um ein nachhaltiges und integratives Wachstum zu schaffen“.⁷ Die EU-Taxonomie-Verordnung⁸, die zur Verwirklichung der Ziele beitragen soll, wurde am 22. Juni 2020 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht. In Kraft getreten ist sie im Juli 2020, um ein Klassifikationssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten einzuführen. In diesem Rahmen gibt die Taxonomie-Verordnung sechs Umweltziele vor:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Damit die ökologische Nachhaltigkeit einer Wirtschaftstätigkeit gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung bestimmt werden kann, erlässt die Europäische Kommission delegierte Rechtsakte, die technische Bewertungskriterien umfassen. Der delegierte Rechtsakt zur Klimataxonomie⁹ samt seinen Anhängen legt die technischen Bewertungskriterien für die ersten beiden Umweltziele, den Klimaschutz (Anhang I) und die Anpassung an den Klimawandel (Anhang II), fest. Delegierte Rechtsakte, die technische Bewertungskriterien für die verbleibenden vier Umweltziele umfassen, wurden bereits angekündigt. In dieser Phase liegt der Schwerpunkt des delegierten Rechtsakts primär auf den Wirtschaftstätigkeiten, die für das erste Umweltziel – Klimaschutz – entscheidend sind, das heißt, all jene, die das größte Potenzial bergen, Treibhausgasemissionen zu reduzieren sowie den Abbau von Treibhausgasen und die langfristige Kohlenstoffspeicherung zu erhöhen.¹⁰

Eine Wirtschaftstätigkeit, die in Anhang I oder Anhang II des delegierten Rechtsakts zur Klimataxonomie beschrieben wird, gilt als taxonomiefähig ; unabhängig davon, ob diese Wirtschaftstätigkeit eines der technischen Bewertungskriterien erfüllt.¹¹

Darüber hinaus wird eine Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig oder taxonomiekonform eingestuft, wenn sie die folgenden Anforderungen von Artikel 3 der EU-Taxonomie-Verordnung erfüllt:

- Sie leistet einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung eines oder mehrerer der Umweltziele, indem die entsprechenden technischen Bewertungskriterien eingehalten werden.
- Sie führt zu keiner erheblichen Beeinträchtigung der Umweltziele, indem die entsprechenden technischen Bewertungskriterien eingehalten werden.

⁷ Europäische Kommission (2018), Aktionsplan: Finanzierung nachhaltigen Wachstums, S. 2.

⁸ Verordnung (EU) 2020/852.

⁹ DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2021/2139 der Kommission vom 4.6.2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates.

¹⁰ DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2021/2139 vom 4.6.2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates, S. 10.

¹¹ Artikel 1 der DELEGIERTEN VERORDNUNG (EU) 2021/2178 vom 6.7.2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates.

- Sie wird unter Einhaltung des Mindestschutzes ausgeübt, bei dem es sich um Verfahren handelt, die sicherstellen sollen, dass
 - die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und
 - die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte,
 - die acht Kernübereinkommen, die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festgelegt sind, und
 - die Internationale Charta der Menschenrechte befolgt werden.

Gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung müssen Unternehmen, die der Veröffentlichungspflicht nichtfinanzieller Angaben unterliegen, diese nichtfinanzielle Erklärung mit den folgenden Informationen versehen:

- dem Anteil ihrer Umsatzerlöse, der mit Produkten oder Dienstleistungen erzielt wird, die mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind,
- dem jeweiligen Anteil der Investitionsausgaben (CapEx)
- und der Betriebsausgaben (OpEx), die im Zusammenhang mit Vermögensgegenständen oder Prozessen stehen, die mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind.

Der delegierte Rechtsakt zu Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung¹² geht näher auf den Inhalt und die Darstellung der zu veröffentlichenden Informationen im Hinblick auf die drei KPIs (Umsatzerlöse, CapEx und OpEx) ein. Die derzeitige Berichtspflicht betrifft die ersten beiden Umweltziele: Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. In Übereinstimmung mit Artikel 10 des delegierten Rechtsakts zu Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung berichtet Fielmann den Anteil der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten bei Gesamtumsatz, CapEx und OpEx, ergänzt um qualitative Informationen für das Geschäftsjahr 2021. Veröffentlichungen zur Taxonomiekonformität sind erst ab dem Geschäftsjahr 2022 erforderlich. Die Veröffentlichung von Vergleichszahlen ist ab dem Geschäftsjahr 2023 obligatorisch. Aufgrund der Tatsache, dass das Geschäftsjahr 2021 das Jahr der erstmaligen verpflichtenden Anwendung der EU-Taxonomie-Verordnung darstellt, ist die Auslegung bestimmter Berichtsanforderungen mit Unsicherheiten behaftet. Klarstellungen der Berichtsanforderungen, z. B. durch die Europäische Kommission, können in Zukunft Änderungen in der Berichterstattung erforderlich machen.

Ermittlung von taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten

Fielmann hat seine Geschäftsaktivitäten einer detaillierten Analyse unterzogen, um die Wirtschaftsaktivitäten zu ermitteln, die auf der Grundlage von Anhang I und Anhang II des delegierten Rechtsakts zur Klimataxonomie taxonomiefähig sind. Die Geschäftstätigkeiten der Fielmann-Gruppe umfassen primär die Herstellung und den Verkauf von Sehhilfen und sonstigen augenoptischen Produkten sowie Dienstleistungen und Produkte der Hörakustik. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt fallen diese Ge-

¹² DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2021/2178 der Kommission vom 6.7.2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates.

schäftstätigkeiten nicht unter Anhang I oder Anhang II des delegierten Rechtsakts zur Klimataxonomie. Sie sind daher nicht taxonomiefähig. Demzufolge sind unsere primären Geschäftstätigkeiten nicht als relevante Quellen von Treibhausgasemissionen zu bewerten.

Anteil der KPIs, die im Zusammenhang mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten stehen

Umsatz

Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes:
$$\frac{\text{Taxonomiefähiger Umsatz}}{\text{Gesamtumsatz}}$$

Gemäß dem delegierten Rechtsakt zu Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung wird der taxonomiefähige Umsatz (im Zähler angegeben) von den Waren oder Dienstleistungen abgeleitet, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind. Der Gesamtumsatz (im Nenner angegeben) entspricht dem Konzern-Nettoumsatz gemäß IFRS 15. Dabei handelt es sich um den Konzernumsatz in Höhe von 1.678,2 Millionen € in unserer Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung und die sonstigen Erträge in unserem Geschäftsbericht 2021. Einzelheiten zur Umsatzrealisierung sind in den wesentlichen Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden in unserem Geschäftsbericht dargestellt. Wie im vorherigen Abschnitt „Ermittlung von taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten“ beschrieben, haben wir keine taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten ermittelt. Unser Anteil der taxonomiefähigen Umsatzerlöse am Gesamtumsatz für das Geschäftsjahr 2021 entspricht damit 0%.

Investitionsausgaben (CapEx)

Anteil der taxonomiefähigen CapEx:
$$\frac{\text{Taxonomiefähige CapEx}}{\text{Gesamte CapEx}}$$

Gemäß dem delegierten Rechtsakt zu Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung werden taxonomiekonforme CapEx (Zähler) wie folgt bestimmt:

- a) CapEx, die im Zusammenhang mit Vermögensgegenständen oder Prozessen stehen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind.
- b) CapEx im Rahmen eines Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten oder im Rahmen eines Plans zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten („CapEx-Plan“).
- c) CapEx, die sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und einzelnen Maßnahmen beziehen, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird.

Auf Grundlage der Berichterstattung 2021 setzt sich der Zähler eher aus taxonomiefähigen als aus taxonomiekonformen CapEx zusammen.

Da wir im Abschnitt „Ermittlung von taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten“ keine taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten ermitteln konnten, entfällt für uns die Kategorie a) CapEx. Darüber hinaus gibt es bei Fielmann derzeit keine Pläne, taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten auszuweiten oder taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten taxonomiekonform zu machen.

Investitionen in unsere augenoptischen Geräte fallen nicht unter Anhang I oder Anhang II des delegierten Rechtsakts zur Klimataxonomie und sind damit ebenfalls nicht taxonomiefähig.

Unsere taxonomiefähigen CapEx der Kategorie c) beziehen sich auf den Erwerb von Produkten von für die Taxonomie in Frage kommenden Wirtschaftstätigkeiten, genauer gesagt mit dem Erwerb von Produkten der Wirtschaftstätigkeiten „7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten“ und „6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ in Anhang I des Delegierten Rechtsakts zur Klimataxonomie. Taxonomiefähige CapEx, die sich auf „7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten“ beziehen, umfassen den Austausch von Fenstern durch neue Fenster, die Installation von Lichtquellen sowie die Installation von Klimaanlage. Die nach der Taxonomie anrechenbaren Investitionen im Zusammenhang mit „6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ umfassen die Anschaffung von Firmenwagen für Mitarbeiter. Insgesamt beläuft sich unser Anteil der taxonomiefähigen CapEx an der gesamten CapEx auf 2,8%. Dementsprechend beträgt der Anteil unserer nicht taxonomiefähigen CapEx an der gesamten CapEx 97,2%.

Der delegierte Rechtsakt zu Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung definiert die gesamten CapEx (Nenner) als „Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben“. Dazu zählen auch Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen. Die gesamten Investitionsausgaben enthalten alle Zugänge an Sachanlagen (IAS 16.73(e) (i) & (iii)), Nutzungsrechten (IFRS 16.53(h)), als Finanzinvestition gehaltenen Immobilien (IAS 40.79(d) (i) und (ii)) und immateriellen Vermögenswerten (IAS 38(e) (i)).

In der Konzernbilanz unseres Geschäftsberichts 2021 umfasst dies immaterielle Vermögenswerte (Textziffer 1), Sachanlagen (Textziffer 3), als Finanzinvestition gehaltene Immobilien (Textziffer 3) und Nutzungsrechte aus Leasingverhältnissen (Textziffer 4). Die gesamten Investitionsausgaben lassen sich anhand der Entwicklung des Konzernanlagevermögens in unserem Geschäftsbericht 2021 ableiten (S. [112]). Dabei entsprechen die gesamten Investitionsausgaben dem Gesamtbetrag der Buchungs-

bewegungen „Zugänge“ und „Änderung Konsolidierungskreis“ der entsprechenden Vermögenswerte.

Betriebsausgaben (OpEx)

Anteil der taxonomiefähigen OpEx:
$$\frac{\text{Taxonomiefähige OpEx}}{\text{Gesamte OpEx}}$$

Gemäß dem delegierten Rechtsakt zu Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung werden taxonomiekonforme OpEx (Zähler) wie folgt bestimmt:

- a) OpEx, die im Zusammenhang mit Vermögensgegenständen oder Prozessen stehen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind.
- b) OpEx im Rahmen eines Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder im Rahmen eines Plans zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten („CapEx-Plan“).
- c) OpEx, die sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen beziehen, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird.

Im Hinblick auf die Berichterstattung 2021 setzt sich der Zähler eher aus taxonomiefähigen als aus taxonomiekonformen OpEx zusammen.

Gemäß dem delegierten Rechtsakt zu Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung umfassen die gesamten Betriebsausgaben (Nenner) „direkte, nicht kapitalisierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch das Unternehmen oder Dritte beziehen, an die Tätigkeiten ausgelagert werden, die notwendig sind, um die kontinuierliche und effektive Funktionsfähigkeit dieser Vermögenswerte sicherzustellen“.

Der sich aus dem Leasing ergebende nicht kapitalisierte Betrag wurde gemäß IFRS 16 ermittelt. Er umfasst Aufwendungen für kurzfristige Leasingverhältnisse, Leasingverhältnisse von niedrigem Wert und variable Leasingzahlungen. Obwohl Leasingverhältnisse von niedrigem Wert und variable Leasingzahlungen nicht explizit in der Definition von OpEx gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung genannt werden, haben wir die gesetzlichen Vorgaben dahingehend bewertet, dass diese zu berücksichtigen sind.

In der laufenden Finanzperiode belaufen sich unsere gesamten OpEx auf 14,0 Millionen €. Dementsprechend sind die OpEx für unser Geschäftsmodell nicht wesentlich, da unsere Aktivitäten nicht in hohem Maße mit Anlagevermögen wie Maschinen verbunden sind. Auf dieser Grundlage sind unsere taxonomiefähigen OpEx gleich Null.

Anhang – GRI-Inhaltsindex

Allgemeine Angaben

Organisationsprofil

102-1	Name der Organisation	Fielmann Aktiengesellschaft
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 7 ff.
102-3	Hauptsitz der Organisation	Hamburg
102-4	Betriebsstätten	S. 5
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 10 f.
102-6	Belieferte Märkte	S. 5 ff.
102-7	Größe der Organisation	S. 5 ff.
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 33
102-9	Lieferkette	S. 49 f.
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	S. 5
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 13 ff.
102-12	Externe Initiativen	S. 8 f.
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 8 f.

Strategie

102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 2 ff.
--------	---	----------

Ethik und Integrität

102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 11 ff., 16, 45, 49 f.
--------	---	--------------------------

Unternehmensführung

102-18	Führungsstruktur	S. 9 f.
--------	------------------	---------

Einbindung von Stakeholdern

102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 14
102-41	Tarifverträge	S. 34

102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 14
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 14 f.
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 12
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 72
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 12 f.
102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 12, 73
102-48	Neudarstellung von Informationen	In diesem Bericht haben wir im Vergleich zum Vorjahr die folgenden Änderungen vorgenommen: - In der Zielsetzung zum Umgang mit Datenschutzanfragen haben wir den Zeithorizont von 20 Werktagen auf 30 Tage angepasst. Wir orientieren uns damit an dem von der DSGVO vorgegebenen Bearbeitungszeitraum von einem Monat. - Der Umfang der Tabelle „Übersicht Beschäftigungsverhältnisse“ wurde an die vorangehende Tabelle „Mitarbeiter zum Stichtag“ angepasst.
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	In diesem Bericht haben wir im Vergleich zum Vorjahr die folgenden Änderungen vorgenommen: - Integration der Informationen zur EU-Taxonomie.
102-50	Berichtszeitraum	S. 72
102-51	Datum des letzten Berichts	Apr 22
102-52	Berichtszyklus	Dieser Bericht wird in einem jährlichen Zyklus veröffentlicht.
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S. 13 f.

Anhang – GRI-Inhaltsindex

102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards: Option Kern erstellt.
102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 68 f.
102-56	Externe Prüfung	S. 72

Wesentliche Themen

GRI 200: Wirtschaft

Wirtschaftliche Leistung

103-1/2/3	Managementansatz	S. 15 ff.
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	S. 17

Indirekte ökonomische Auswirkungen

103-1/2/3	Managementansatz	S. 45 ff.
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 48 f.

Korruptionsbekämpfung

103-1/2/3	Managementansatz	S. 15 ff.
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 17

GRI 300: Umwelt

Energie

103-1/2/3	Managementansatz	S. 53 ff.
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 58

Emissionen

103-1/2/3	Managementansatz	S. 53 ff.
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 61 f.

GRI 400: Soziales

Beschäftigung

103-1/2/3	Managementansatz	S. 34ff.
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Für das wesentliche Thema „Beschäftigung“ berichtet Fielmann eine eigene, steuerungsrelevante Kennzahl und orientiert sich daher an dieser Stelle nicht am GRI-Standard.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

103-1/2/3	Managementansatz	S. 40 ff.
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 43

Aus- und Weiterbildung

103-1/2/3	Managementansatz	S. 34 ff.
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 40

Soziale Bewertung der Lieferanten

103-1/2/3	Managementansatz	S. 49 ff.
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	S. 51

Kundengesundheit und -sicherheit

103-1/2/3	Managementansatz	S. 26 ff.
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 30

Schutz der Kundendaten

103-1/2/3	Managementansatz	S. 21 ff.
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 26 f.

Anhang – Über diesen Bericht

Nachhaltigkeit

Als Familienunternehmen und Marktführer übernimmt Fielmann Verantwortung für die Gesellschaft, setzt sich für Land und Menschen ein. Dies aus Überzeugung: Ein Unternehmen kann nur in einem intakten, sozial ausgewogenen Umfeld langfristig erfolgreich sein.

Im vorliegenden Bericht nehmen wir insbesondere Bezug auf Kundenbelange, Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Damit berichten wir transparent und umfassend über die sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns, stellen unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit gesammelt dar.

Soweit nicht anders ausgewiesen, beziehen sich alle Informationen auf das Geschäftsjahr 2021 (Kalenderjahr 2021). Der vorliegende Bericht ergänzt den Lagebericht der Fielmann Aktiengesellschaft und den im Geschäftsbericht enthaltenen Konzernlagebericht des Fielmann-Konzerns um wesentliche Entwicklungen in nichtfinanziellen Sachverhalten. Er bezieht alle Unternehmen der Fielmann-Gruppe ein, es sei denn, es wird explizit auf einen anderen Bezugsrahmen hingewiesen.

Die inhaltliche Prüfung dieser Berichterstattung erfolgte gemäß § 171 Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat der Fielmann Aktiengesellschaft. Der vorliegende nichtfinanzielle Bericht wurde keiner externen inhaltlichen Prüfung unterzogen.

[GRI 102-45](#) | [GRI 102-50](#) | [GRI 102-56](#)

Anforderungen gemäß § 289c HGB und Global Reporting Initiative (GRI)

Der vorliegende Bericht stellt die nichtfinanzielle Erklärung der Fielmann Aktiengesellschaft nach § 289b Abs. 3 HGB und des Fielmann-Konzerns nach § 315b Abs. 3 HGB dar. Fielmann entspricht damit den durch das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz formulierten Bestimmungen der §§ 289b ff., 315b ff. HGB. Der Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Die für Fielmann relevanten nichtfinanziellen Themen wurden im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse ermittelt, die sich an den Kriterien der GRI orientiert und jährlich vom Vorstand aktualisiert wird. Um dem Erfordernis der doppelten Wesentlichkeit gemäß §§ 289c Abs. 3 Satz 1, 315c HGB nachzukommen, hat der Vorstand im Prozess auch die Bedeutung des jeweiligen Themas für die Lage und den Geschäftsverlauf der Fielmann Aktiengesellschaft und des Fielmann-Konzerns definiert. Die wesentlichen Themen sowie der Prozess der Wesentlichkeitsanalyse sind detailliert auf den Seiten 13 ff. dieses Berichts dargestellt. Der Vorstand hat das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse für das Geschäftsjahr 2021 überprüft und validiert.

§ 289c HGB	GRI	Fielmann Nachhaltigkeitsbericht
Umweltbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 1 HGB)	– Energie (302) – Emission (305)	Verantwortung für unsere Umwelt
Arbeitnehmerbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB)	– Beschäftigung (401) – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (403) – Aus- und Weiterbildung (404)	Verantwortung für unsere Mitarbeiter
Sozialbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 3 HGB)	– Kundengesundheit und -sicherheit (416) – Schutz der Kundendaten (418)	Verantwortung für unsere Kunden
Achtung der Menschenrechte (§ 289c Abs. 2 Nr. 4 HGB)	– Soziale Bewertung der Lieferanten (414)	Verantwortung für unsere Gesellschaft
Bekämpfung Korruption und Bestechung (§ 289c Abs. 2 Nr. 5 HGB)	– Korruptionsbekämpfung (205)	Nachhaltige Unternehmensführung

GRI 102–47

Fielmann berichtet gemäß § 289c Abs. 2 HGB zu folgenden Aspekten: Umweltbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 1 HGB), Arbeitnehmerbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB), Sozialbelange (§ 289c Abs. 2 Nr. 3 HGB), Achtung der Menschenrechte (§ 289c Abs. 2 Nr. 4 HGB) und Bekämpfung von Korruption und Bestechung (§ 289c Abs. 2 Nr. 5 HGB).

Gemäß GRI informiert Fielmann im Kapitel „Verantwortung für unsere Umwelt“ über die Aspekte Energie (302) und Emissionen (305), im Kapitel „Verantwortung für unsere Mitarbeiter“ über die Beschäftigung (401), die Aus- und Weiterbildung (404) sowie die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (403), im Kapitel „Verantwortung für unsere Kunden“ über die Kundengesundheit und -sicherheit (416) sowie über den Schutz der Kundendaten (418), im Kapitel „Verantwortung für unsere Gesellschaft“ über die soziale Bewertung der Lieferanten (414) und im Kapitel „Nachhaltige Unternehmensführung“ über die Korruptionsbekämpfung (205).

Fielmann berichtet außerdem auf freiwilliger Basis – über die Anforderungen des § 289c Abs. 2 HGB hinaus – zu den GRI-Aspekten wirtschaftliche Leistung (201) und zu den indirekten ökonomischen Auswirkungen (203).

Gemäß § 289c Abs. 3 HGB legt Fielmann zu jedem Aspekt ausführlich Ziele, Konzepte, Maßnahmen (§ 289c Abs. 3 Nr. 1 HGB) und Ergebnisse (§ 289c Abs. 3 Nr. 2 HGB) im Geschäftsjahr dar. Ergänzt wird die Darstellung durch wesentliche nichtfinanzielle Leistungsindikatoren (§ 289c Abs. 3 Nr. 5 HGB). Im Kapitel „Nachhaltige Unternehmensführung“ auf Seite 7 f. geht Fielmann auf die wesentlichen Risiken ein (§ 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB). Mit den GRI-Standards vertraute Leser weisen wir auf die relevanten GRI-Indikatoren durch Kennzeichen wie [GRI 102–47](#) hin. Eine Übersicht der GRI-Indikatoren findet sich im GRI-Inhaltsindex auf Seite 72 ff.

Berichtsgliederung

Der Nachhaltigkeitsbericht von Fielmann ist in fünf wesentliche Kapitel aufgeteilt, denen diese Übersicht und das Inhaltsverzeichnis vorangehen:

- Nachhaltige Unternehmensführung
- Verantwortung für unsere Kunden
- Verantwortung für unsere Mitarbeiter
- Verantwortung für unsere Gesellschaft
- Verantwortung für unsere Umwelt



Umweltgelöbnis (1986)

Die Fielmann-Gruppe pflanzt für jeden Mitarbeiter jedes Jahr einen Baum, engagiert sich im Umweltschutz und Naturschutz. Bis heute sind dies mehr als 1,6 Millionen Bäume und Sträucher.
