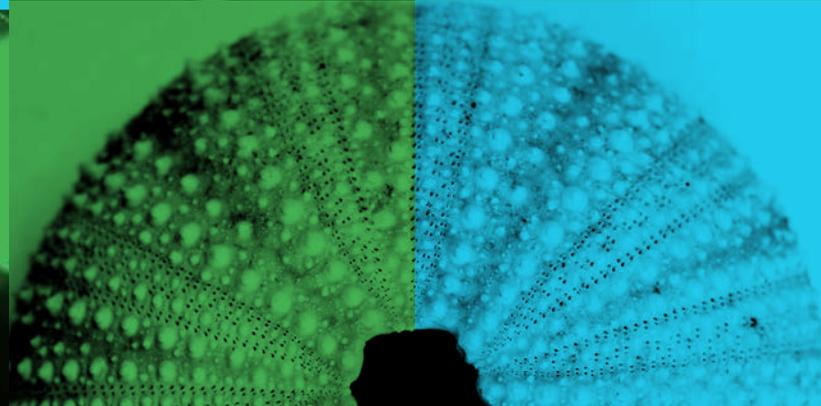
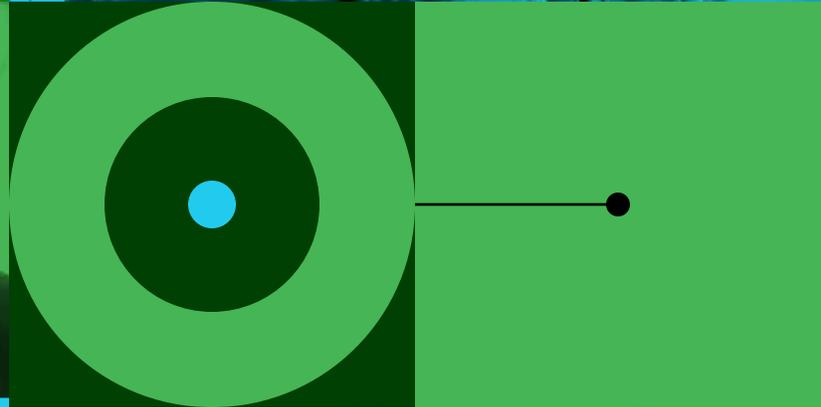
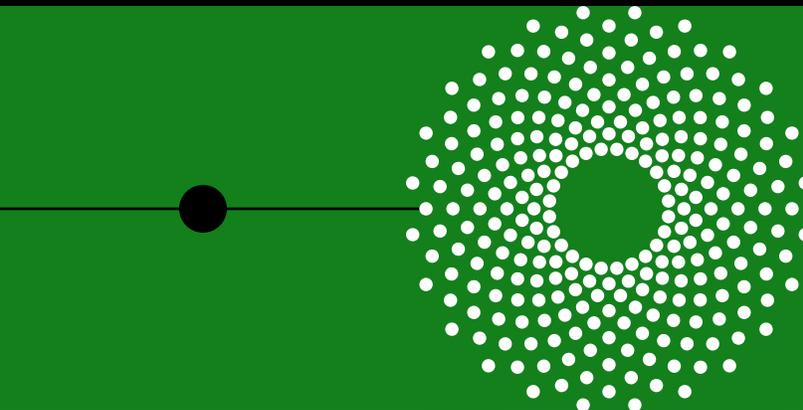




# ESG- Bericht

2023





# Über diesen Bericht

---

Omicell veröffentlicht zwei wesentliche Berichte, die unseren Ansatz in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) herausstellen. Der für US-Unternehmen von der US-Börsenaufsichtsbehörde (SEC) vorgeschriebene Jahresbericht richtet sich in erster Linie an Finanzmarktteilnehmer und Anleger, dieser ESG-Bericht dagegen an ein breites Publikum aus internen und externen Stakeholdern. Dieser Bericht wurde im April 2024 veröffentlicht und beleuchtet die Leistung von Omnicell in den Bereichen Umwelt, Soziales, Unternehmensführung und Innovationen vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023. Er umfasst alle Geschäftsbereiche und Aktivitäten von Omnicell, die in unserem [Jahresbericht 2023](#) konsolidiert sind.

---



Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine unabhängige internationale Organisation mit Hauptsitz in Amsterdam und regionalen Büros weltweit, die Unternehmen, Regierungen und anderen Organisationen mit ihren weltweit am meisten verwendeten GRI-Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung hilft, Nachhaltigkeitsauswirkungen zu verstehen und zu kommunizieren.

---

## Corey J. Manley

Executive Vice President,  
Chief Legal and Administrative Officer  
[corey.manley@omnicell.com](mailto:corey.manley@omnicell.com)

## Kathleen Nemeth

Senior Vice President,  
Investor Relations  
[kathleen.nemeth@omnicell.com](mailto:kathleen.nemeth@omnicell.com)

## Omicell, Inc.

4220 North Freeway  
Fort Worth, TX 76137

---

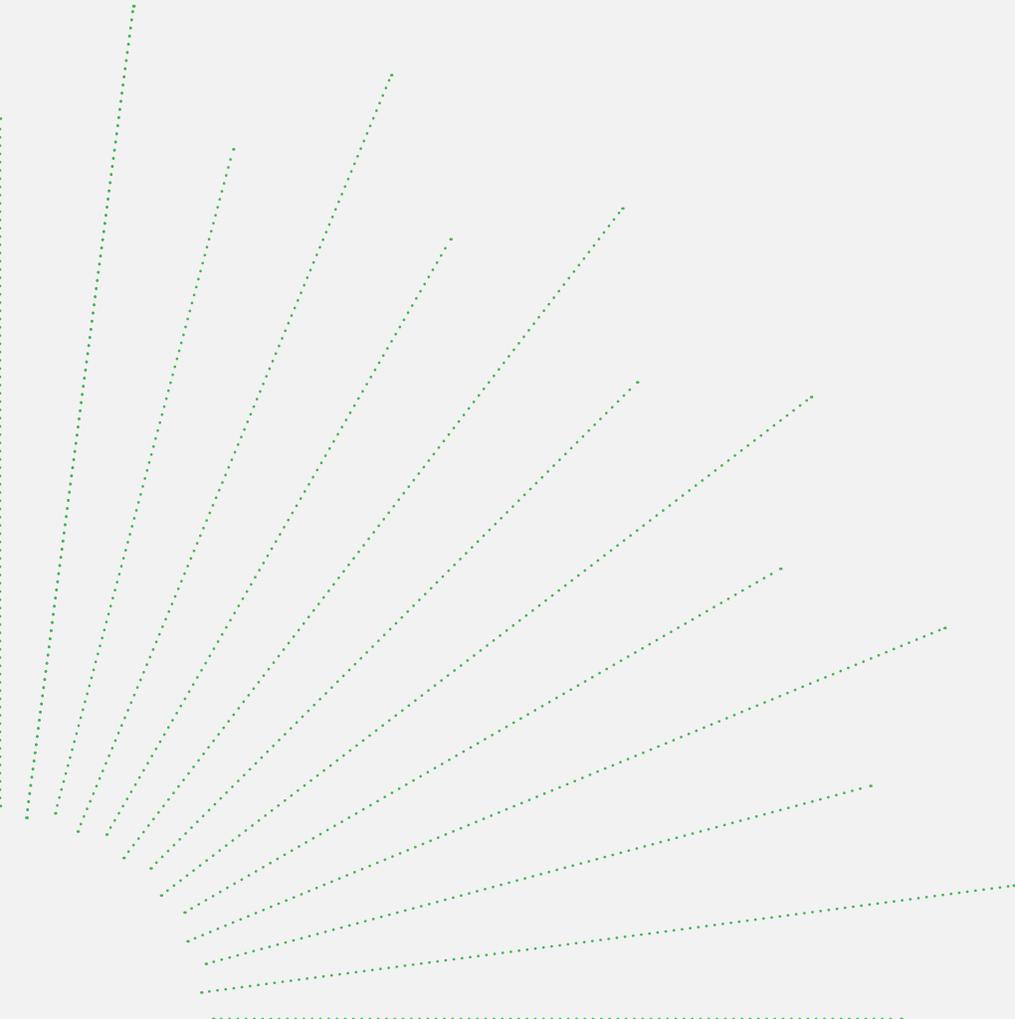
Sofern dieser Bericht Aussagen enthält, die nicht auf historischen Fakten basieren, handelt es sich um „zukunftsgerichtete Aussagen“ im Sinne des Private Securities Litigation Reform Act von 1995. Unbeschadet dessen sind diese zukunftsgerichteten Aussagen erkennbar an Formulierungen wie „erwarten“, „beabsichtigen“, „können“, „werden“, „würden“, „könnten“, „planen“, „potenziell“, „antizipieren“, „glauben“, „Prognose“, „Vorgabe“, „Ausblick“, „Ziele“, „Unterziel“, „einschätzen“, „anstreben“, „vorhersagen“, „prognostizieren“ und ähnlichen Begriffen. Zukunftsgerichtete Aussagen sind vom Eintreten zahlreicher Ereignisse abhängig, die außerhalb der Kontrolle von Omnicell liegen. Zu diesen Aussagen gehören unter anderem solche über die Strategie, Pläne, Ziele, Unterziele, Versprechen und Absichten von Omnicell, einschließlich Aussagen zu ESG-Initiativen des Unternehmens. Die tatsächlichen Ergebnisse und anderen Ereignisse können sich aufgrund von zahlreichen Faktoren mit erheblichen bekannten und unbekanntem Risiken und Unsicherheiten deutlich von denen unterscheiden, die in zukunftsgerichteten Aussagen zugrunde gelegt werden. Zu diesen Risiken und Unsicherheiten zählen unter anderem (i) Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel, gesetzlichen, Regulierungs- oder Marktmaßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels und entsprechender Schwerpunkt verschiedener Stakeholder auf ESG-Fragen, (ii) Risiken in Verbindung mit Omnicells Investitionen in neue Geschäftsstrategien oder Initiativen, (iii) Fähigkeit von Omnicell, Wachstumschancen zu nutzen und neue Lösungen zu entwickeln und zu vermarkten und vorhandene Lösungen zu verbessern, (iv) Unterbrechungen der IT-Systeme von Omnicell und Verstöße gegen die Datensicherheit oder Cyberangriffe auf seine Systeme oder Lösungen, einschließlich des zuvor veröffentlichten Ransomware-Angriffs und jegliche nachteilige rechtliche, reputationsbezogene und finanzielle Auswirkungen, die daraus resultieren, und/oder zusätzliche Cybersicherheitsvorfälle

sowie die Wirksamkeit von Geschäftskontinuitätsplänen bei künftigen Cybersicherheitsvorfällen, (v) Fähigkeit von Omnicell, qualifizierte und motivierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden, (vi) Risiken im Zusammenhang mit der Verfügbarkeit und den Quellen von Rohstoffen und Komponenten oder Preisschwankungen, Engpässe oder Lieferunterbrechungen, (vii) Omnicells Abhängigkeit von einer begrenzten Lieferantenzahl bei bestimmten Komponenten, Geräten und Rohstoffen sowie von Drittanbietern gelieferten Technologien und (viii) sonstige Risiken und Unsicherheiten, die ausführlich im Abschnitt „Risk Factors“ (Risikofaktoren) in Omnicells aktuellem Jahresbericht beschrieben sind, der bei der US-Börsenaufsichtsbehörde (United States Securities and Exchange Commission („SEC“)) eingereicht wurde und unter [www.sec.gov](http://www.sec.gov) zur Verfügung steht (auch „Form 10-K“ genannt). Zukunftsgerichtete Aussagen sollten im Licht dieser Risiken und Unsicherheiten gesehen werden. Anlegern und anderen Personen wird empfohlen, nicht übermäßig auf zukunftsgerichtete Aussagen zu vertrauen. Alle in diesem Bericht enthaltenen zukunftsgerichteten Aussagen gelten erst ab dem Datum dieses Berichts. Omnicell übernimmt keine Verpflichtung, solche Aussagen aufgrund von veränderten Umständen, neuen Informationen, künftigen Ereignissen oder Sonstigem öffentlich zu aktualisieren oder die Gründe zu aktualisieren, aus denen die tatsächlichen Ergebnisse wesentlich von denen abweichen könnten, die in zukunftsgerichteten Aussagen ausdrücklich oder stillschweigend enthalten sind, sofern dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist.

Dies ist die deutsche Übersetzung der englischen Originalfassung des Berichts. Bei Unstimmigkeiten ist die englische Originalfassung maßgebend.

# ESG- Bericht

**2023**



# Inhalt

---



## Über Omnicell

Seite 4

Ein Vorwort unseres Gründers	6
Wer wir sind	8
Unser Versprechen, Zweck und unsere Leitprinzipien	12



## Unser ESG-Programm

Seite 14

Überwachung durch Unternehmensführung	16
ESG-Strategie	18
Strategische Ziele und Unterziele	20
Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen	22
Einbeziehung von Stakeholdern	24



## Unsere Leistung

Seite 26

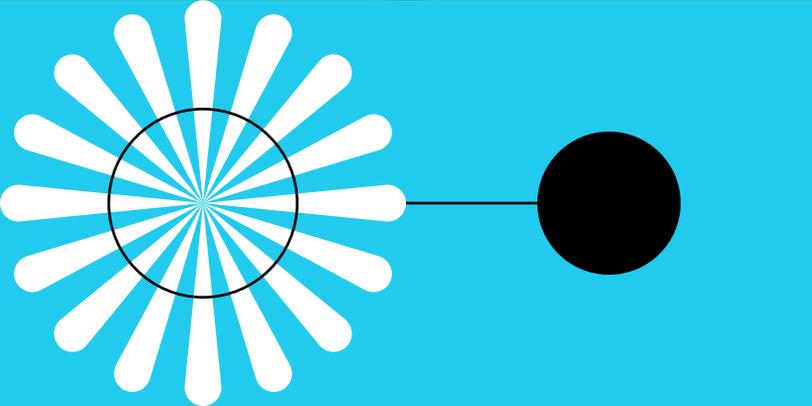
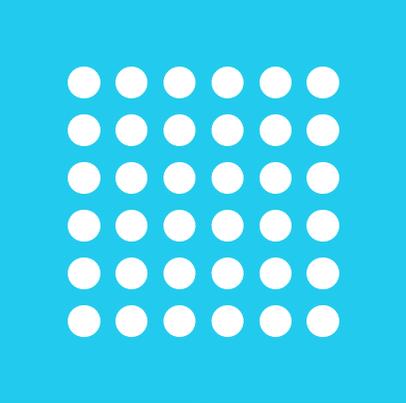
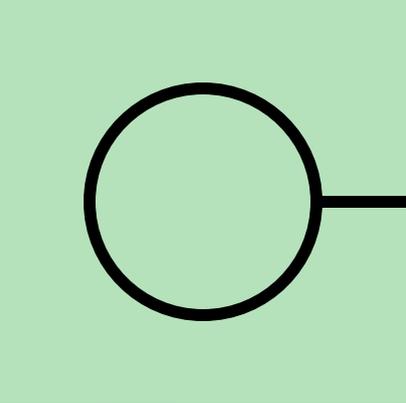
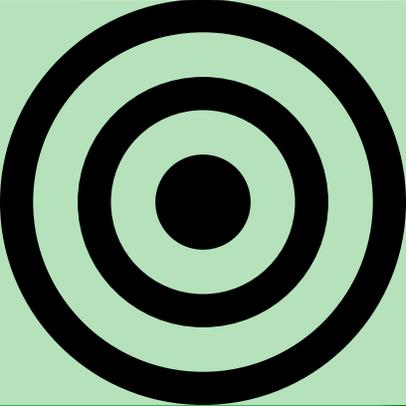
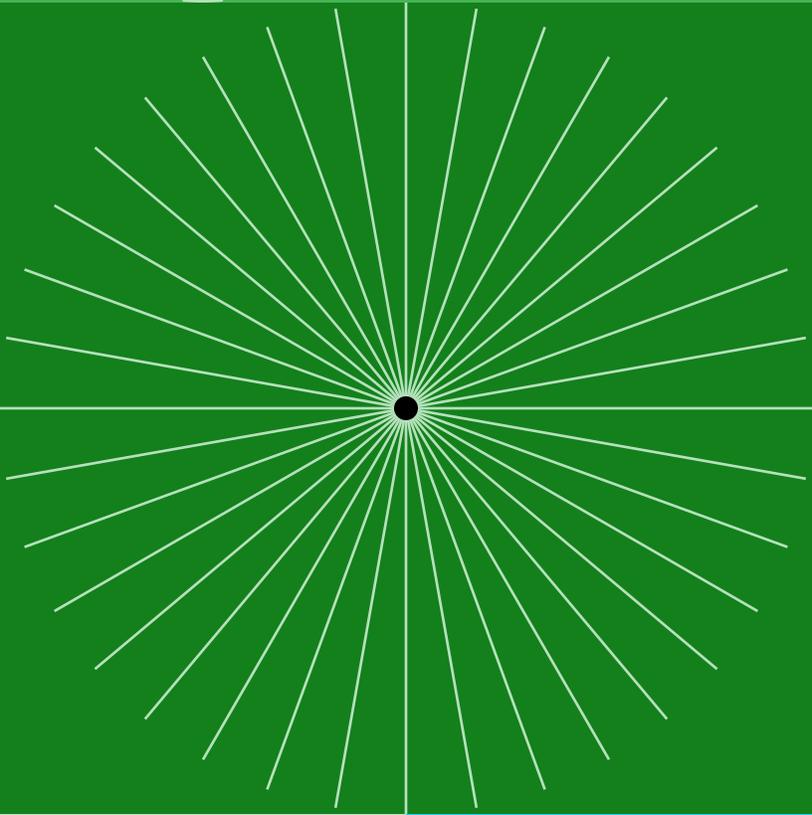
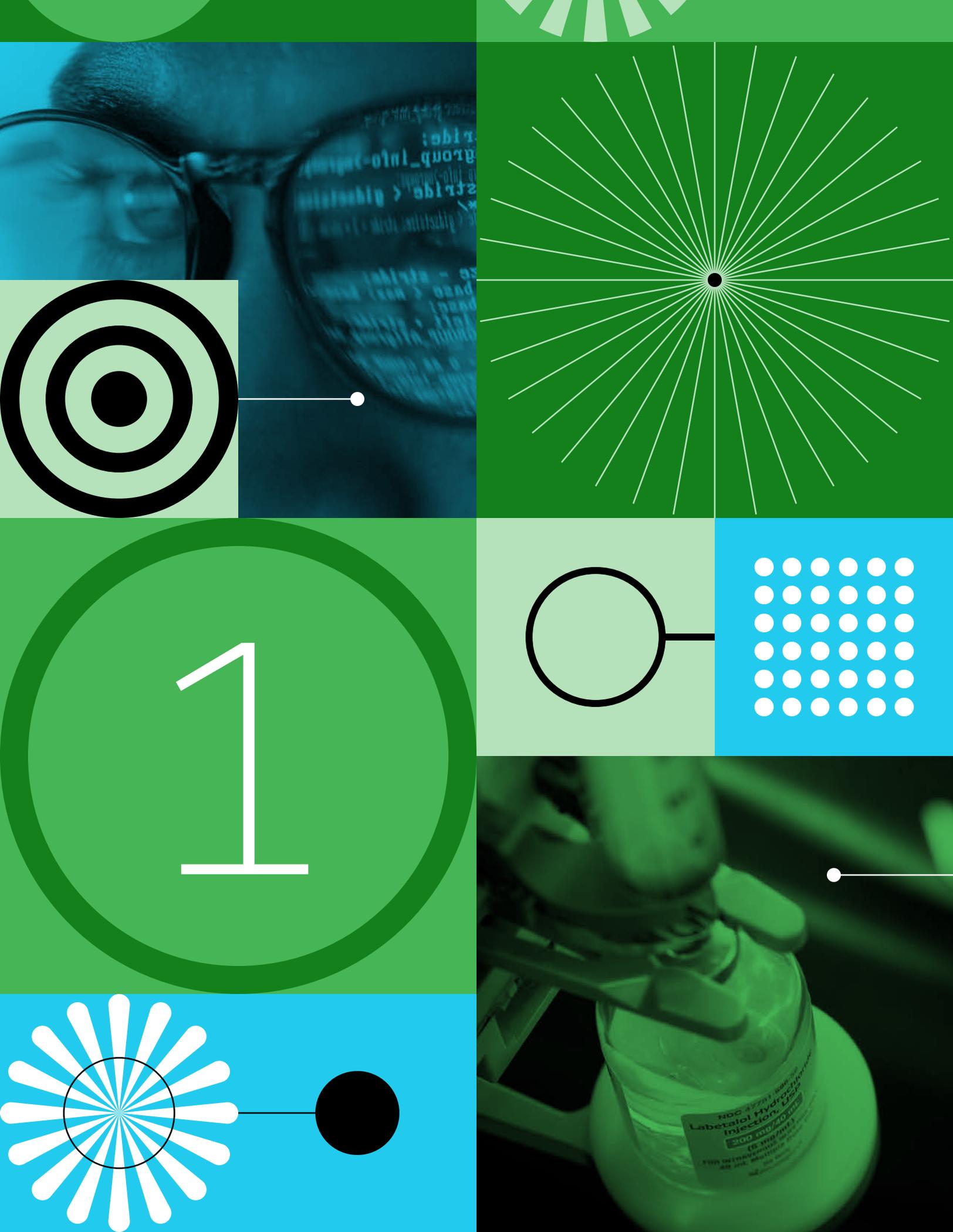
Umwelt	28
Soziales	44
Unternehmensführung	70
Innovationen	82

---

## Anhang: Datentabellen

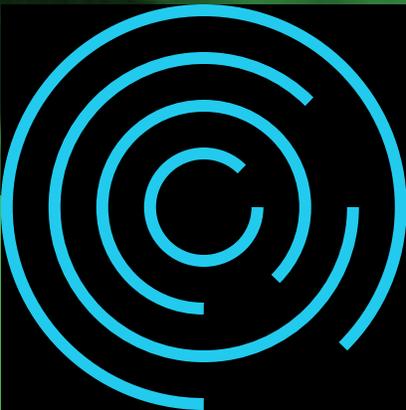
Seite 96

Umwelt	97
Soziales	98
Unternehmensführung	102
Innovationen	106
Allgemeine Angaben	108





Über  
Omnicell



# Notiz unseres Gründers

Das Fundament unseres Unternehmens ist die Suche nach einem besseren Weg für Krankenhausmitarbeiter, Patienten besser zu versorgen. Wir glauben, dass jeder Mensch eine erstklassige Gesundheitsversorgung verdient. Nicht nur einige, sondern jeder. Das werden wir vermutlich erst dann erreichen, wenn die Bürokratie im Gesundheitssektor erleichtert wird. Medikamentenmanagement - die richtigen Arzneimittel zum richtigen Zeitpunkt zum richtigen Patienten zu bringen - ist ein komplexer Prozess, an dessen Vereinfachung und Effizienz Omnicell in allen Bereichen der Pflege auf der ganzen Welt arbeitet. Unser Zweck besteht darin, zum engen Vertrauenspartner von Gesundheitsdienstleistern zu werden, um den Weg zur autonomen Apotheke zu ebnen und so die Patientenergebnisse zu verbessern. Unser uneingeschränktes Engagement für ESG (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) ist eine logische Folge unserer Aktivitäten.

2023 haben wir „People and Planet“ zu einer unserer strategischen Säulen erklärt. Wir haben unsere Anstrengungen auf diesen Bereich konzentriert, weil wir glauben, dass dies nicht nur entscheidend für unseren Erfolg ist, sondern auch das Richtige zu tun. Wir nutzen unser größtes Kapital, unsere Mitarbeitenden, und setzen die Kompetenz jedes einzelnen für unsere Sorge um die Welt ein, in der wir leben. Auf diese Weise erzielen wir erfreuliche Entwicklungen in allen Bereichen unseres Unternehmens, unter anderem bei verantwortlicher Beschaffung, Effizienzen und dem Lebenszyklus unserer Produkte. Mit Beschäftigten

rund um den Globus ist es unsere Aufgabe, die richtigen Strategien zu fördern, die unseren Planeten und insbesondere unsere Mitarbeitenden, ihre Gesundheit insgesamt und deren Familien berühren.

Während Investitionen in „People and Planet“ eine stetige, langfristige Perspektive erfordern, so sind unsere Basisinitiativen entscheidend, um unsere ESG-Anstrengungen und -leistung zu stärken. Das geschieht vor allem durch unser ESG Ambassador program (ESG-Botschafterprogramm), die Employee Impact Groups (Mitarbeiter-Einflussgruppen, EIG) und Omnicell Cares. Befähigen und inspirieren - jede Person im Unternehmen, die sich mit ESG-Angelegenheiten befasst, wird ermutigt, für das Gute zu werben, das er oder sie mit diesen Themen verbindet. Wir profitieren von der Leidenschaft und Kompetenz unserer Mitarbeitenden und von funktionsübergreifenden Trainings, um ESG zu einem natürlichen Reflex zu machen, der widerspiegelt, wie wir uns als Organisation verstehen.

---

**” Mit Beschäftigten rund um den Globus ist es unsere Aufgabe, die richtigen Strategien zu fördern, die unseren Planeten und insbesondere unsere Mitarbeitenden, ihre Gesundheit insgesamt und deren Familien berühren.“**

An der Schnittstelle zwischen Vergangenheit und Zukunft stellen wir mit Erstaunen fest, welche guten, zunehmenden Fortschritte wir im Lauf von über drei Jahrzehnten bei Omnicell gemacht haben. Das Spannende an dieser Zeit ist, dass die Technologie immer kostengünstiger wird und leichter umzusetzen ist, was uns die Möglichkeit gibt, unseren Kunden und ihren Patienten schnell einen größeren Nutzen zu bieten. Wir glauben, dass unser natürlicher Fokus auf Innovationen und die zur Verfügung stehenden Neuerungen uns helfen können, einer Marktnachfrage gerecht zu werden, die es vor fünf Jahren noch nicht gab.

Wir denken, dass wir an der Schwelle zu einem viel größeren Fortschritt in einer Branche stehen, die dringend mutige Lösungen für globale Probleme braucht. Veränderungen bergen Risiken. Obwohl die Gesundheitsbranche neue Technologien oft nur zögerlich annimmt, ist sie unseres Erachtens bereit, sich auf die Transformation zur autonomen Apotheke einzulassen. Wir wollen diesen Prozess ermöglichen, weil Länder und Unternehmen sich global immer stärker darauf konzentrieren, die Gesundheit und das Wohlergehen der Menschen durch leichteren Zugang zu hochwertiger Gesundheitsversorgung zu verbessern. Wir wollen durch Innovationen eine Zukunft gestalten, in der größere Sichtbarkeit und Mobilität auf dem Medikamentenpfad Gesundheitsdienstleister entlasten. Omnicell positioniert sich dabei als Vorreiter, der Ergebnisse definiert und liefert.

Omniceil verpflichtet sich weiterhin, ein verantwortungsbewusster Unternehmensbürger zu sein, weil wir Wert darauf legen, das Richtige zu tun. Ich ermutige Sie, in diesem Bericht mehr über unsere strategischen Ziele und Fortschritte zu lesen. Unser Unternehmen engagiert sich mit einem ergebnisorientierten und transparenten Ansatz für ESG und I, das für Innovationen steht. Für uns steht die langfristige Wertschöpfung durch Fakten, Analysen und Logik im Mittelpunkt. Ich denke, Sie werden unserer Sichtweise zustimmen.

### **RANDALL A. LIPPS**

Chairman, President,  
Chief Executive Officer,  
und Gründer



# Wer wir sind

Omicell hat über 30 Jahre Erfahrung in der Bereitstellung von Lösungen für das Medikamentenmanagement. Vor diesem Hintergrund engagiert sich das Unternehmen für die Bewältigung kritischer Herausforderungen beim Medikamentenmanagement und für die Aufwertung der Rolle des Klinikpersonals als wesentlicher Bestandteil der

Gesundheitsversorgung. Als führendes Unternehmen bei der Umgestaltung des Apothekenversorgungsmodells konzentriert sich Omnicell darauf, unseren Kunden zu helfen, eine kosteneffiziente Medikationsmanagement-Strategie zu definieren und anzubieten. Sie soll Apotheker und Pflegekräfte ausstatten und befähigen, sich auf die Patientenversorgung statt auf die Bürokratie und administrative Aufgaben zu konzentrieren, um bessere klinische, operative und finanzielle Ergebnisse in allen Versorgungsbereichen zu erzielen. Genau das tun wir mit einer branchenführenden Infrastruktur für das Medikamentenmanagement, die Robotik, intelligente Geräte und Software sowie fachkundige Dienstleistungen beinhaltet. Unser umfangreiches Lösungsangebot ist ein solides Fundament für unsere Kunden, um die Vision der autonomen Apotheke zu verwirklichen. Mit dieser Vision wollen führende Apotheken ihre Abläufe effizienter machen und peilen letztendlich ein fehlerfreies Medikamentenmanagement an.



Unsere Produkte und Dienstleistungen umspannen die Versorgung in allen Bereichen, sei es stationär, ambulant oder in öffentlichen Apotheken. Wir bieten ein breites Spektrum an Medikations- und Dosiersystemen am Point-of-Care, unter anderem automatisierte Systeme. Wir bieten auch fortschrittliche Automatisierungslösungen an, einschließlich Robotik, die die Arbeit automatisieren, Arbeitsabläufe rationalisieren und menschliche Fehler reduzieren. Für diese Bereiche bieten wir Lösungen für die Automatisierung der Zentralapotheke für die Medikamentenabgabe und für die Herstellung von Infusionslösungen (*IV Compounding*). Darüber hinaus sorgen unsere Lösungen im Bereich der Patientenpartizipation für eine bessere Therapietreue. Bei bestimmten Automatisierungsangeboten und technologiegestützten Serviceangeboten bieten wir spezialisierte Dienstleistungen, um die Auslastung durch Abos zu optimieren, einschließlich Spezialisten für den Anlagenbetrieb.

Wir investieren weiter massiv in unsere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, um die Branchenvision von einer autonomen Apotheke weiterzuentwickeln. Zu den Highlights gehören die Steigerung des Wertpotenzials unserer automatisierten Abgabesysteme der XT-Serie durch Hard- und Software-Upgrades, Initiativen für die Migration unserer Kunden von einer On-Premise-Infrastruktur in unsere Cloud-basierte Plattform und Investitionen in die Weiterentwicklung technologiebasierter Software und Services. Außerdem entwickeln sich unsere robotergestützten Automatisierungssysteme weiter, während wir daran arbeiten, unsere neu eingeführten Lösungen zu verbessern und innovative Lösungen in der Entwicklung sind. Wir arbeiten seit Kurzem auch an längerfristigen Lösungen, die den Angeboten auf unserer Cloud-Plattform zugutekommen dürften. Unsere gesamten Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten sind darauf ausgerichtet, die Verwirklichung unserer Branchenvision der autonomen Apotheke zu fördern und zu beschleunigen.



#### **ERGEBNISSE DEFINIEREN**

[Hier klicken](#) um anzusehen, wie Omnicell die Kraft ergebnisorientierter Innovation freisetzt.

## Marken und Tochtergesellschaften

---

Die folgenden Markenzeichen oder geschützten Marken aktueller Omnicell-Produkte und Marken werden in diesem Bericht genannt:

Omniceil®

Amplicare® Clinical Solution™

XT Anesthesia Work Station™

EnlivenHealth®

i.v.STATION™

XT Automated Medication Dispensing System™



# Weltweite geografische Präsenz

Die Lösungen von Omnicell helfen Gesundheitseinrichtungen weltweit, Kosten zu senken, effizienter zu arbeiten, neue Einnahmenströme zu erschließen, die Kontrolle der Lieferkette zu verbessern, die Einhaltung von Vorschriften (*Compliance*) zu unterstützen und der Branchenvision der autonomen Apotheke näher zu kommen. Unser umfassendes Portfolio aus Robotik, intelligenten Geräten und Software, fachkundigen Dienstleistungen und Produkten ist in zahlreichen Sprachen erhältlich, unter anderem traditionelles Chinesisch, vereinfachtes Chinesisch, Japanisch, Koreanisch, Französisch, Schwedisch, Niederländisch, Spanisch, Italienisch und Deutsch.

Omnicell hat seinen Hauptsitz in Fort Worth, Texas, und ist mit rund 3.650 Mitarbeitenden weltweit präsent (Stand: 31. Dezember 2023).<sup>1</sup> Davon sind rund 3.040 in den USA oder Kanada ansässig.<sup>1</sup> Abgesehen von den Niederlassungen in den USA hat Omnicell Standorte in Australien, der Volksrepublik China, Frankreich, Deutschland, Indien, Italien, den Vereinigten Arabischen Emiraten und im Vereinigten Königreich.

● **Hauptsitz:**  
Fort Worth, TX

**ANZAHL DER MITARBEITENDEN:**

Rund

3.650

**Mitarbeitende weltweit,  
Stand: 31. Dezember 2023<sup>2</sup>**



1 Nicht in der Mitarbeiterzahl enthalten sind befristet Beschäftigte oder Leiharbeitnehmer.

2 Der Rückgang der Mitarbeiterzahl um ca. 580 ist auf Umstrukturierungsinitiativen zurückzuführen, die das Unternehmen im November 2022, Februar 2023 und November 2023 aufgrund der anhaltenden Konjunkturlage und schwieriger Branchendynamik angekündigt hat.

# Finanzergebnis

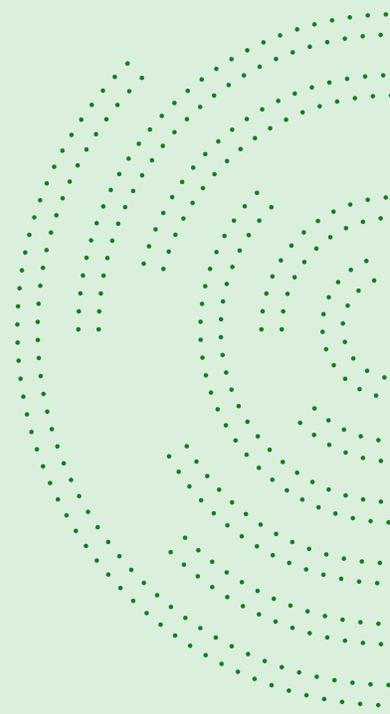
---



1.147 Mrd.  
USD

**Gesamtjahresumsatz  
2023 nach GAAP\***

\*Allgemein anerkannte Rechnungslegungsgrundsätze der USA  
(Generally Accepted Accounting Principles)



# Unser Versprechen, Zweck und unsere Leitprinzipien

Echter Wandel lässt sich unserer Meinung nach nur an den Auswirkungen messen, die er mit sich bringt. Aus diesem Grund leiten uns die Ergebnisse bei allem, was wir tun. Sie inspirieren uns, jeden Tag wieder die Ärmel hochzukrempeln. Deshalb glauben wir, dass das, wofür wir stehen, genauso wichtig ist wie das, was wir liefern. Wir sind überzeugt, dass wir so die Branchenvision von der autonomen Apotheke weltweit wahr machen können.

Diese Philosophie ist die Grundlage unseres **Versprechens, Zwecks und unserer Leitprinzipien**.

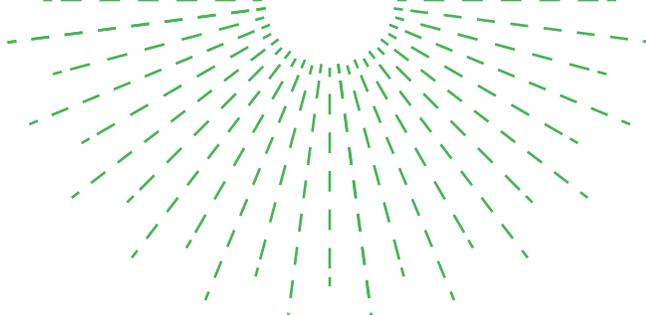
Am Anfang steht unser **Versprechen**: Ergebnisse. Definiert und geliefert. Wir definieren und liefern ergebnisorientierte Innovationen, die klinische und geschäftliche Ergebnisse in allen Versorgungsbereichen optimieren sollen.

Aber mit Ergebnissen allein ist es nicht getan. Um die pharmazeutische Betreuung wirklich zu transformieren, müssen wir vermutlich tiefer gehen, um zu verstehen, wo die Herausforderungen liegen und wie wir unsere Kunden befähigen können, sie zu überwinden. Unser **Zweck** besteht darin, zum engen Vertrauenspartner von Gesundheitsdienstleistern zu werden, um den Weg zur autonomen Apotheke zu ebnen.

„ Jeder einzelne Mitarbeitende spielt eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht sicherzustellen, dass wir unseren Kunden Spitzen-Innovationen und Erfahrungen liefern. Unser Versprechen, Zweck und die Leitprinzipien helfen dabei, unsere individuellen Rollen auf unsere Reise zur Transformation der pharmazeutischen Betreuung auszurichten.“

**NCHACHA ETTA**, Executive Vice President,  
Chief Financial Officer





## Unsere Leitprinzipien (*Our Guiding Principles*)

---

Unsere **Leitprinzipien** veranschaulichen, wofür wir als Unternehmen stehen und leiten uns in jeder Hinsicht bei unseren geschäftlichen Handlungen:

1 **Leidenschaftlich  
gern verändern**

Stetige Weiterentwicklung

4 **Unternehmeri-  
sches Denken**

Das Beste aus jeder Gelegenheit machen

2 **Unsere Mission  
treibt uns an**

Versprechen erfüllen

5 **Beziehungen  
wertschätzen**

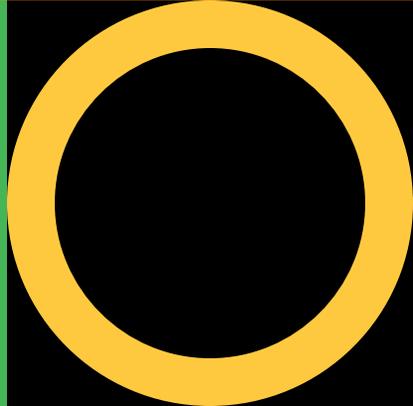
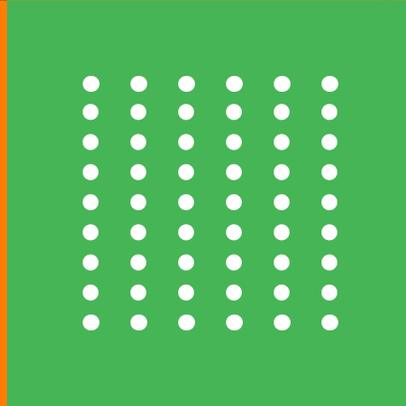
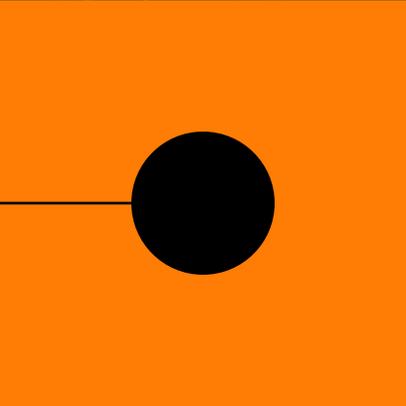
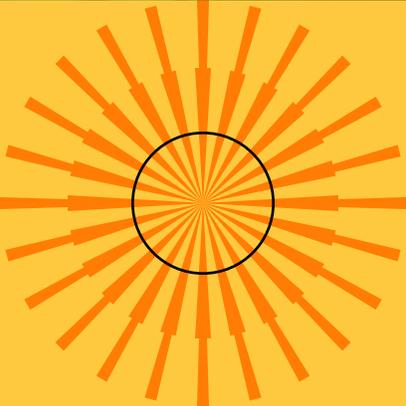
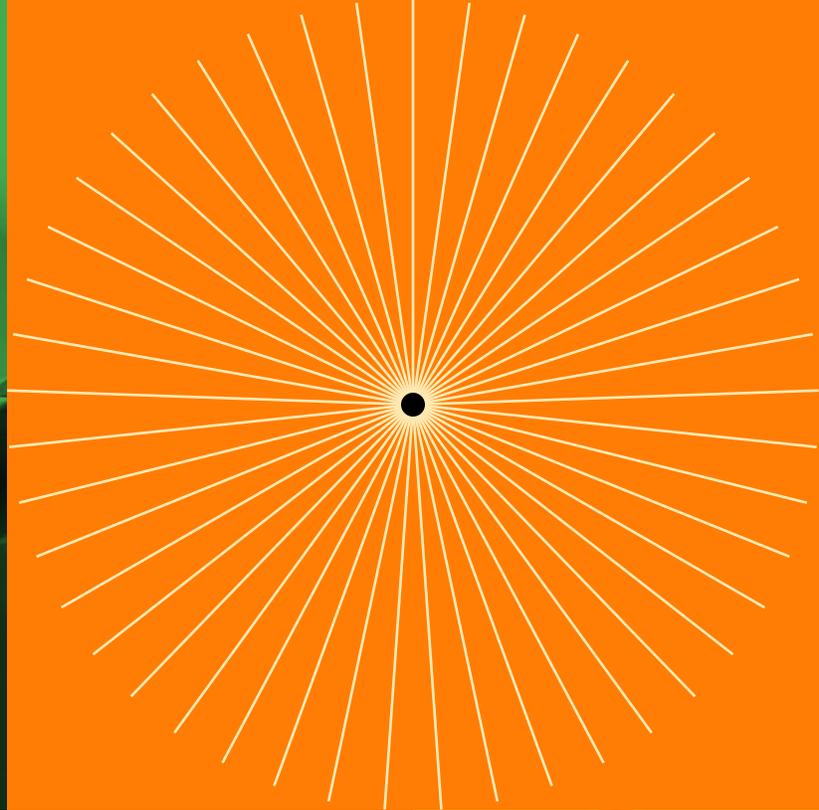
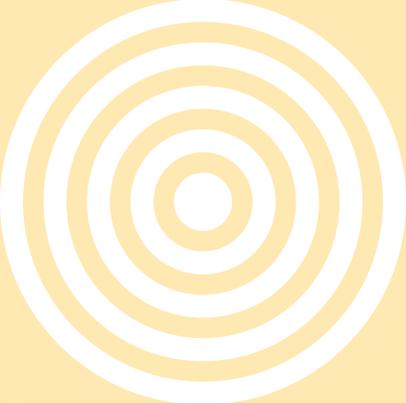
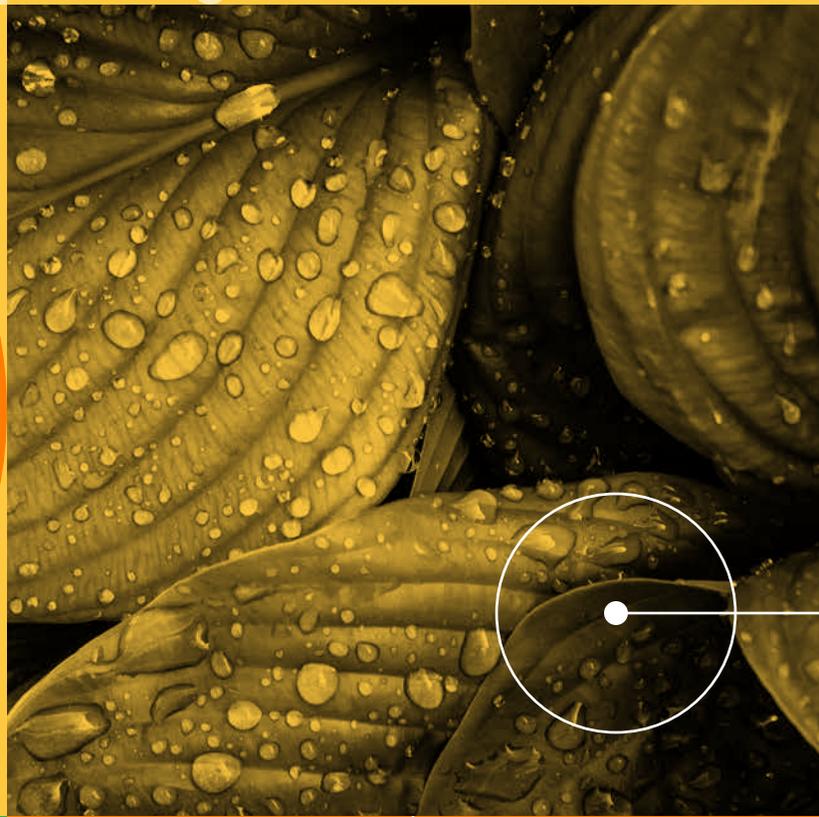
Synergien zum größten Nutzen aller schaffen

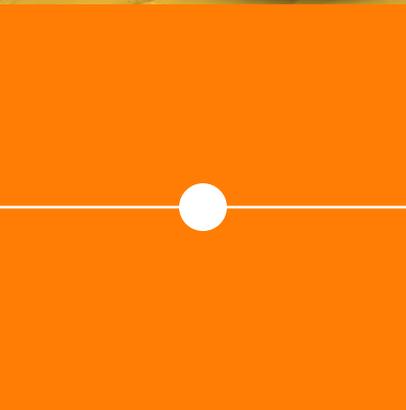
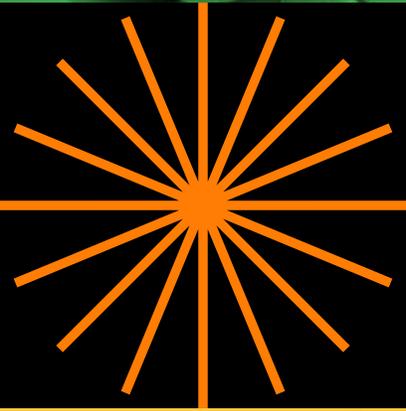
3 **Intellektuell  
neugierig sein**

Den Status quo in Frage stellen

6 **Entschlossen, das  
Richtige zu tun**

Stets mit gutem Beispiel vorangehen





# Unser ESG- Programm



# Überwachung durch Unternehmensführung

Mit seinem ESG-Programm wirkt Omnicell aktiv in verschiedenen funktionalen Abteilungen der Organisation mit. Dadurch soll die enge Zusammenarbeit bei den Bemühungen gefördert werden, eine wirksame Steuerung und Minderung von ESG-bezogenen Risiken zu gewährleisten. Gleichzeitig sollen ESG-bezogene Chancen genutzt werden. Diese funktionalen Bereiche sind unter anderem: Einhaltung von Vorschriften (*Compliance*), Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS), Risikomanagement, Datenschutz und Sicherheit von Kundendaten, Globale Lieferkette, Produkt, Ingenieurwesen (*Engineering*) und Personal.

Mit dem Start des ESG Ambassador program hat Omnicell 2023 diese Bemühungen weiter verstärkt. Das Programm besteht aus einer funktionsübergreifenden Gruppe mit 17 erfahrenen Führungskräften, die mit unserem ESG-Programm arbeitet. Ziel des Programms ist es, zu informieren und die ESG-Strategie und -Initiativen von Omnicell zu priorisieren und zu fördern, die für das Geschäft von Omnicell relevant und wesentlich sind. Außerdem soll das ESG Ambassador program eine zusätzliche Überwachung von Omnicells ESG-Bemühungen bieten. Dies wird von den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden der Organisation gesponsort. Wir wollen durch dieses Programm synergiebringende Kooperationen zwischen unterschiedlichen Funktionen von Omnicell ermöglichen. Denn wir versuchen ständig, die ESG-Leistung von Omnicell ganzheitlich zu verbessern, verantwortliche Geschäftspraktiken zu integrieren und die positiven Auswirkungen zu maximieren.

Unser ESG Program wird von unserem stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden, in Funktion als Rechts- und Verwaltungsleiter überwacht. Dieser berichtet direkt an

unseren Vorsitzenden, Präsidenten, Vorstandsvorsitzenden und Gründer. Wir berichten vierteljährlich an das Corporate Governance Committee (*Ausschuss für Unternehmensführung*) des Verwaltungsrats über unsere ESG-Initiativen. Der leitende Direktor/Vorsitzende des Compensation Committee (*Vergütungsausschuss*) und der Vorsitzende des Audit Committee (*Prüfausschuss*) sind ebenfalls eingeladen, daran teilzunehmen. Daneben prüfen wir auch vierteljährlich mit dem Audit Committee des Verwaltungsrats die Bemühungen des Unternehmens zur Minderung von Risiken, einschließlich ESG-Risiken. Omnicell wird von einem diversen und unabhängigen Verwaltungsrat geführt, der aktuell aus zehn hochqualifizierten Verwaltungsratsmitgliedern besteht. Neun (90%) davon sind unabhängig, fünf (50%) sind Frauen oder im Hinblick auf Rasse oder ethnische Herkunft divers. Wir glauben, dass die Vielfalt unserer Verwaltungsratsmitglieder unser Engagement und unsere ständigen Bemühungen widerspiegelt, verschiedene Sichtweisen, Erfahrungen und Kenntnisse, Ethnien und Geschlechter in unserem Verwaltungsrat zu vereinen.

Durch die Berichtsstruktur für unser ESG-Programm sind wir der Meinung, dass die höchsten Führungsebenen von Omnicell in der Lage sind, die Aufsicht, die kollaborative Beratung und das zusätzliche Risikomanagement in unseren Geschäftstätigkeiten zu gewährleisten. Außerdem glauben wir, dass dieser Ansatz unseren proaktiven Fokus auf den Schutz der Mitarbeitenden, Vermögenswerte, Informationen und den Ruf stärkt. Mit diesen Maßnahmen wollen wir Risiken ausschalten und mindern, unsere geschäftlichen Abläufe und die Organisation widerstandsfähiger machen und gleichzeitig die potenziellen Chancen für Wachstum und Verbesserung maximieren.

# Führungsstruktur





# ESG- Strategie

Der strategische ESG-Rahmen von Omnicell beruht auf vier zentralen Säulen: Umwelt, Soziales, Unternehmensführung und Innovationen. Die Aufnahme von Innovationen als vierte Säule unterstreicht ihre Bedeutung in unserer Organisation und unser Ziel, innovationsbasierte ESG-Initiativen zu fördern. Alles, was wir tun, zielt darauf ab, das Gesundheitswesen positiv zu verändern, indem wir Unseren Besseren Weg (*Our Better Way*) schaffen - die Grundlage unserer Strategie, die unsere gesamte Einstellung prägt.

Die Identifizierung unserer wesentlichsten Themenbereiche und die Annäherung daran sind integraler Bestandteil unserer ESG-Strategie. Dabei stützen wir uns auf die von uns 2021 durchgeführte Wesentlichkeitsbewertung. Für jeden ermittelten wesentlichen Themenbereich erstellen wir eine strategische Roadmap mit Zielen, Unterzielen, relevanten Kennzahlen sowie kurz- und langfristigen Maßnahmen. Diese Methode gestattet uns, besonders wichtige Bereiche zu priorisieren und leitet die Entwicklung unserer öffentlichen Ziele und Unterziele.

Unsere ESG-Strategie folgt einem risikobasierten Ansatz und versucht gleichzeitig, ESG-Chancen zu nutzen, um unsere Leistung zu verbessern und die positiven Auswirkungen zu maximieren. Darüber hinaus erkennen wir an, wie wichtig die Einbeziehung von ESG in unserem gesamten Unternehmen ist. Daher stimmen wir die ESG-Initiativen auf unseren Geschäftsethos ab, der unser Versprechen, unseren Zweck und die Leitprinzipien umfasst.

Um den Abgleich unserer Geschäftsziele und der ESG-Initiativen weiter zu betonen, hat Omnicell 2023 „People

and Planet“ als strategische Säule für die Organisation eingeführt und damit die Bedeutung innerhalb unserer Unternehmensstrategie gewürdigt. Dieser strategische Fokus war der Auslöser für die Entwicklung des ESG Ambassador program, das sich der Priorisierung und Förderung unserer ESG-Strategie, -Initiativen und -Leistung in Zukunft widmet.

2024 wollen wir unsere ESG-Strategie verfeinern und reifer machen. Zudem wollen wir ihre strategische Bedeutung für die Organisation weiter ausbauen und betonen.

---

” Unsere ESG-Strategie ist unser Kompass, der uns auf unserer Reise in eine nachhaltigere Zukunft leitet, da wir versuchen, die für unser Unternehmen wichtigsten Bereiche anzugehen und zu nutzen, während wir gleichzeitig daran arbeiten, unseren Gemeinden und unserem Planeten zu helfen.“

**COREY MANLEY** Stellvertretender  
Vorstandsvorsitzender, Rechts- und Verwaltungsleiter

# Unser Besserer Weg (Our Better Way)



## Wesentlichkeit

2023 haben wir eine interne Wesentlichkeitsbewertung aufgefrischt, um unsere vorrangigen Schwerpunktbereiche erneut zu bestätigen und eine Grundlage für unsere langfristige Planung zu untermauern. Das Bewertungsergebnis unterstrich unsere aktuelle Ausrichtung auf die zentralen Schwerpunktbereiche und bestätigte damit den 2023 eingeschlagenen Kurs.

2024 planen wir die Durchführung einer umfassenden doppelten Wesentlichkeitsbewertung, bei der wir die Auswirkungen eines Themenbereichs auf das Unternehmen Omnicell sowie auf Gesellschaft und Umwelt evaluieren. Wir gehen davon aus, dass die Bewertungsergebnisse unsere langfristige Strategie, die Ziele und Unterziele für unser ESG-Programm formen werden.



# Strategische Ziele und Unterziele

2023 haben wir erhebliche Fortschritte in Richtung der von uns 2021 festgelegten strategischen Ziele und Unterziele gemacht. Mit Stolz können wir berichten, dass dieses Jahr drei Unterziele erreicht wurden, die wir planmäßig 2023 oder in den nächsten Jahren erreichen wollten. 2024 treiben wir unsere Initiativen weiter voran. Daher planen wir, unsere strategischen Ziele bei Bedarf auf den Prüfstand zu stellen, damit unsere Arbeit in einer Branche und einer Welt im Wandel relevant bleibt, den strategischen Prioritäten von Omnicell entspricht und das Wachstum unseres ESG-Programms widerspiegelt.



## Strategische Ziele und Unterziele

SÄULE	THEMA	ZIEL	UNTERZIEL	STAND
<b>Umwelt</b> Innovationen für Effizienz	<b>Klimarisiko und Widerstandsfähigkeit</b>	Vorrangige Verbesserung der Betriebsabläufe und des Umweltschutzes in allen unseren Bereichen und der Wertschöpfungskette, um einen Beitrag zu den weltweiten Bemühungen um eine Verringerung der Treibhausgasemissionen zu leisten.	Bis Ende 2022 Scope 1- und 2-Klimarisikobewertung durchführen.	✱
	<b>Treibhausgas-Fußabdruck</b>	Aktiv beitragen, um das 1,5°-Ziel bis 2030 zu erreichen	Abschluss der grundlegenden Bewertung der Scope 3-Emissionen bis 2024.	✱
			Scope 3-Reduktionsziele bis 2026 festlegen.	○
<b>Soziales</b> Jede Stimme zählt	<b>Diversität, Gleichstellung, Inklusion und Zugehörigkeit (DEI&amp;B)</b>	Eine Kultur schaffen, die von Inklusion, Engagement und Wohlergehen geprägt ist.	Möglichkeiten zur Einbindung und Wirksamkeit von Mitarbeitenden durch Ausschüsse bis 2025 durch Employee Resource Groups ( <i>Mitarbeiter-Gruppen</i> ) und Employee Activity Committees ( <i>Aktivitätsausschüsse der Mitarbeiter</i> ) schaffen.	✱
	<b>Talente, Gewinnung und Bindung</b>	Omnicell zu einem Arbeitgeber der Wahl für Top-Talente machen.	Erreichen einer Mitarbeiterbindungsrate von mindestens 85% jährlich anstreben. <sup>1</sup>	✕
<b>Unternehmensführung</b> Das Richtige tun	<b>Datenschutz, Cybersicherheit und Netzwerkresilienz</b>	Daten unserer Mitarbeitenden und Stakeholder weiterhin schützen und gleichzeitig Investitionen in Netzstabilität und Zero Trust erhöhen.	Durchfallquote der Mitarbeitenden bei Tests für Phishing-Angriffe bei höchstens 10% pro Jahr halten.	✱
<b>Innovation</b> Mit Vollgas in Richtung Perfektion	<b>Gerechter Zugang zu Produkten und Dienstleistungen</b>	Produkte und Dienstleistungen liefern, die dabei helfen, die Gesundheitsergebnisse bei Menschen mit niedrigen und mittleren Einkommen und in unterversorgten Regionen zu verbessern.	Bis 2024 ein gemeinnütziges Produktspendenprogramm <sup>2</sup> entwickeln, um den gerechten Zugang zu Produkten und Dienstleistungen weiter zu verbessern, indem Produkte am Ende ihrer Lebensdauer für benachteiligte Volkswirtschaften umgenutzt werden.	—
	<b>Verantwortliches Produktdesign</b>	Produkte so konzipieren und liefern, dass der ökologische Fußabdruck minimiert und gleichzeitig die Patientenergebnisse maximiert werden.	Bis 2023 Pläne entwickeln, um ökologischen Fußabdruck bei 100% der neuen Produkten zu minimieren.	✱

✱ Erreicht   
 ✱ Im Plan   
 ○ Bisher kein Fortschritt   
 ✕ Nicht erreicht   
 — Nicht mehr verfolgt

<sup>1</sup> Omnicell hat unser Bindungsziel von 85% aufgrund von organisatorischen Umstrukturierungen 2023 verfehlt. Diese waren angesichts anhaltender Herausforderungen in der Branche und der konjunkturellen Entwicklung erforderlich.

<sup>2</sup> Nach sorgfältiger Erwägung hat Omnicell beschlossen, dass ein formelles gemeinnütziges Produktspenden-Programm für unsere Organisation nicht der beste Weg ist, um in Zukunft Auswirkungen zu erzielen. Grund sind Einschränkungen am Lebensende der Produkte.

# Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen

Als globales Gesundheitsunternehmen, das sich dafür einsetzt, das Modell der pharmazeutischen Betreuung zu transformieren und einen Besseren Weg (*Our Better Way*) zu schaffen, erkennen wir die herausragende Bedeutung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN SDGs) an. Wir bemühen uns, durch unsere Geschäftstätigkeit und die Initiativen in unserem ESG-Programm, zu mehreren „UN SDGs“ (nachhaltige Entwicklungsziele der UN) beizutragen. Im Mittelpunkt steht für uns allerdings SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen. Denn wir glauben, dass wir aufgrund unserer Kompetenz und Aktivitäten in diesem Bereich die größten Auswirkungen erzielen können. Zudem passt das Ziel von SDG 3 „Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern“ sehr gut zu unserem Versprechen, Zweck und den Leitprinzipien.



Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

UN SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen



Omicell unterstützt die Ziele für nachhaltige Entwicklung

Nachfolgend **Beispiele dafür**, inwiefern die Initiativen, Lösungen und Dienstleistungen von Omnicell auf das UN SDG 3 und seine Unterziele ausgerichtet sind.

<p><b>UNTERZIEL 3.3</b></p>	<p>Bis 2030 die Aids-, Tuberkulose- und Malariaepidemien und die vernachlässigten Tropenkrankheiten beseitigen und Hepatitis, durch Wasser übertragene Krankheiten und andere übertragbare Krankheiten bekämpfen.</p>	<p><a href="#">Digitaler Beipackzettel</a>  <a href="#">Synchronisation von Medikamenten</a></p> <p>Diese Angebote zielen alle darauf ab, die Therapietreue, Gesundheitskompetenz und die Interaktionen zwischen Patient und Arzt zu verbessern, was alles entscheidende Elemente bei der Bekämpfung übertragbarer Krankheiten sein können.</p>
<p><b>UNTERZIEL 3.4</b></p>	<p>Bis 2030 die vorzeitige Sterblichkeit aufgrund von nichtübertragbaren Krankheiten durch Prävention und Behandlung um ein Drittel senken und die psychische Gesundheit und das Wohlergehen fördern.</p>	<p><a href="#">BREATHE Impact-Gruppe für Mitarbeitende (EIG)</a>  <a href="#">Bezahlter Urlaub bei Organ- und Knochenmarksspende</a>  <a href="#">Omnicell Cares Program</a></p> <p>Omnicell bemüht sich, Gesundheit und Wohlergehen unserer Belegschaft und Gemeinschaft zu fördern und zu unterstützen. Gleichzeitig fördert es die Aufklärung, Vorbeugung und Behandlung nicht übertragbarer Krankheiten. Das zeigen unter anderem unsere Initiativen BREATHE EIG, Organ and Bone Marrow Donation Paid Leave und Omnicell Cares Program.</p>
<p><b>UNTERZIEL 3.5</b></p>	<p>Die Prävention und Behandlung des Substanzmissbrauchs, namentlich des Suchtstoffmissbrauchs und des schädlichen Gebrauchs von Alkohol, verstärken.</p>	<p><a href="#">XT Controlled Substance Manager</a>  <a href="#">Controlled Substance Dispenser</a>  <a href="#">Opioid Mitigation Module</a></p> <p>Diese Lösungen sollen helfen, zur Vorbeugung von Substanzmissbrauch, einschließlich Missbrauch von Narkosemitteln beizutragen. Dies soll durch verbessertes Management, verbesserte Sicherheit und Identifizierung der Risiken von Betäubungsmitteln in Versorgungssettings geschehen.</p>
<p><b>UNTERZIEL 3.8</b></p>	<p>Die allgemeine Gesundheitsversorgung, einschließlich der Absicherung gegen finanzielle Risiken, den Zugang zu hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und den Zugang zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln und Impfstoffen für alle erreichen.</p>	<p><a href="#">Amplicare Clinical Solution</a>  <a href="#">Omnicell Specialty Pharmacy Services</a></p> <p>Omnicell Specialty Pharmacy Services will mit seinen Produkten und Dienstleistungen den Zugang zu Spezialmedikamenten erleichtern, finanzielle Unterstützung bieten, den Zugang zu Patientenprogrammen ebnen und bei der Versorgung von nicht versicherten und schutzbedürftigen Patienten über das „340B-Programm“ der US-Regierung unterstützen. Unsere Amplicare Clinical Solution soll darüber hinaus Apothekern Instrumente und Einblicke an die Hand geben, die den Patientenzugang, die Bezahlbarkeit und die Qualität der Gesundheitsversorgung in öffentlichen Apotheken verbessern und gleichzeitig die Impfstoffe leichter zugänglich machen.</p>

# Einbeziehung von Stakeholdern

Omnicell strebt einen Dialog und Zusammenarbeit mit Stakeholdern auf regelmäßiger Basis über unterschiedliche Kanäle in der Organisation an. Wir hoffen, dadurch wertvolle Einblicke und Feedback zu erhalten, die wir nutzen können, um unsere Leistung jedes Jahr weiter zu steigern.

Omnicell weiß, wie wichtig unsere Belegschaft für den Erfolg der Organisation ist und will Arbeitgeber der Wahl sein. Anhand von regelmäßigen Umfragen messen wir Mitarbeiterzufriedenheit und Engagement. Außerdem bieten wir unseren Mitarbeitenden die Gelegenheit, Ideen und Sorgen zu teilen. Zwei Beispiele dafür sind der [Online-Kummerkasten für Mitarbeitende](#) und die [regelmäßigen Kaffeerunden](#) mit unserer internen Belegschaft. Des Weiteren bemühen wir uns das gesamte Jahr über um einen Dialog mit internen Stakeholdern über spezielle ESG-Themen. Hierzu veranstalten wir unter anderem unsere jährliche [Woche der Einhaltung von Vorschriften \(Compliance Week\)](#). Sie unterstreicht, wie wichtig die Aufrechterhaltung ethischer Standards, die Einhaltung von Regulierungen und der Beitrag zu Compliance-Anstrengungen ist. Und mit unserem [Environmental Impact Award \(Preis für Auswirkungen auf die Umwelt\)](#) ehren wir Mitarbeitende, die Projekte umsetzen, um den ökologischen Fußabdruck von Omnicell zu verringern.

2023 haben wir bei vielen unserer größten Aktionäre Initiativen unternommen, um einen aktiven Dialog mit ihnen anzustoßen. Dabei wurde unter anderem über die Themen Unternehmensstrategie und -leistung, Angelegenheiten der Unternehmensführung, einschließlich Zusammensetzung und Erneuerung des Verwaltungsrats, Führungskräftevergütung, Verwaltung des Humankapitals und Initiativen im Rahmen des ESG-Programms diskutiert. Daneben präsentiert Omnicell regelmäßig seine Quartalszahlen, organisiert Veranstaltungen, Branchenpräsentationen und -Konferenzen sowie Treffen mit Wertpapieranalysten.

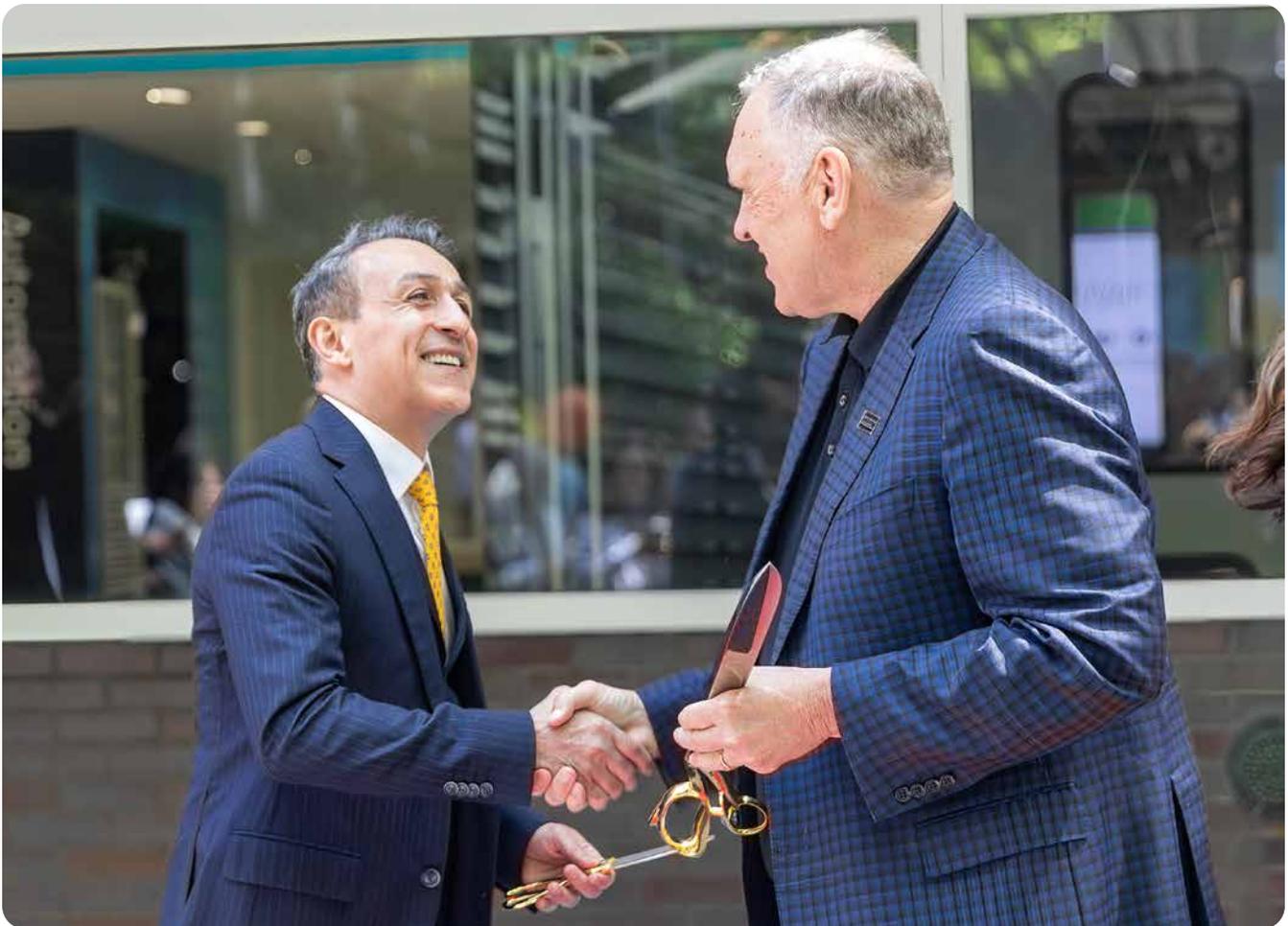
Omnicell ist außerdem teilnehmendes Mitglied der GS1 Healthcare Trade Association, die vor allem das Barcode-Scannen im Gesundheitswesen fördern will, um die Rückverfolgbarkeit und Sicherheit zu verbessern.

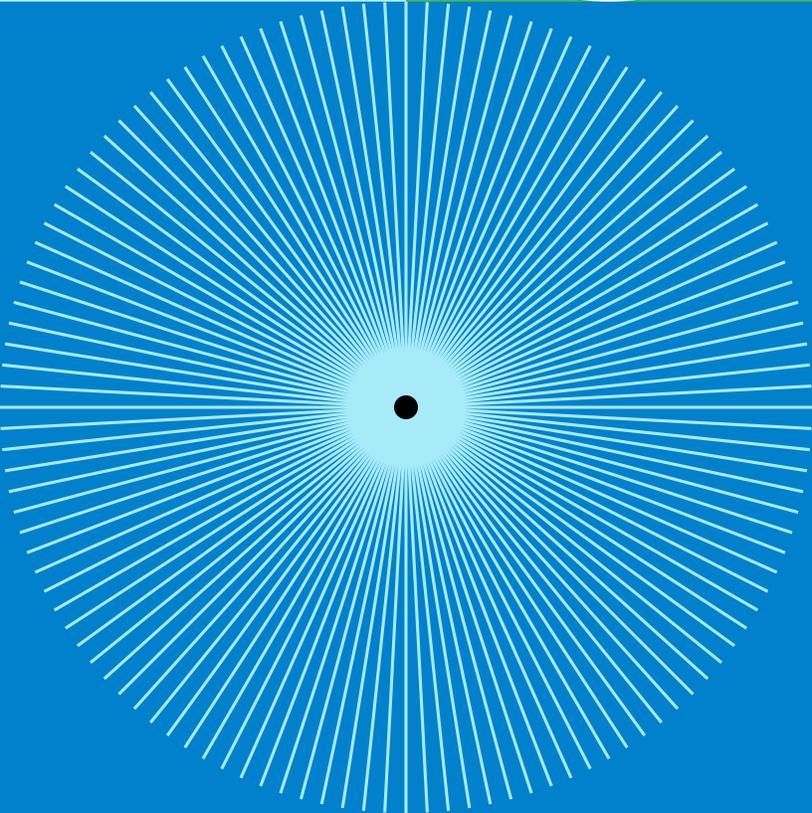
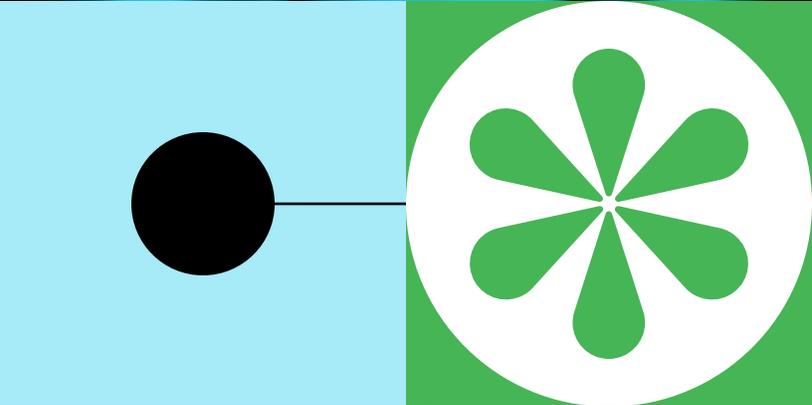
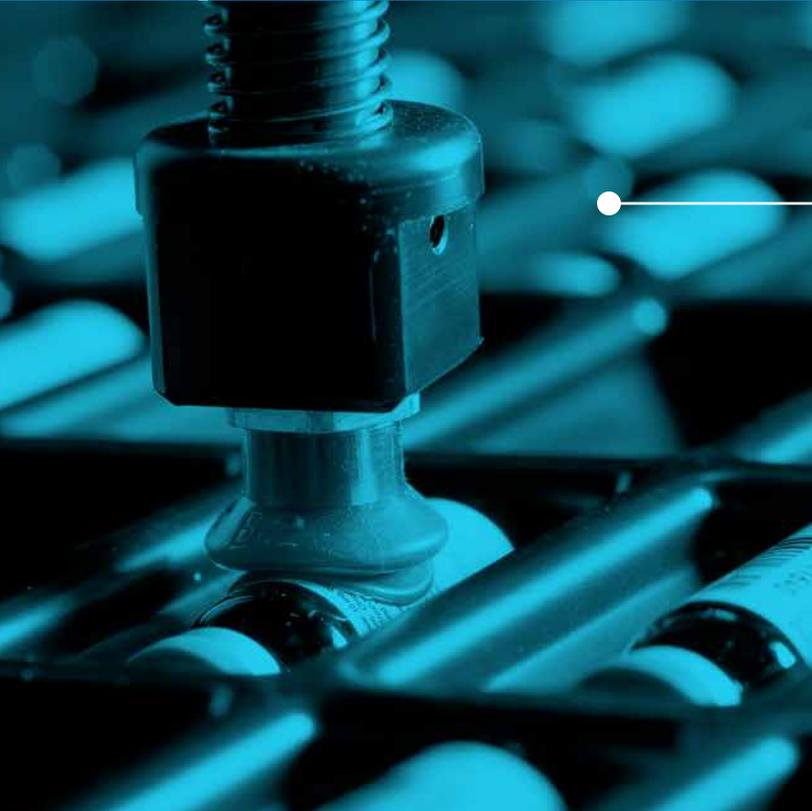
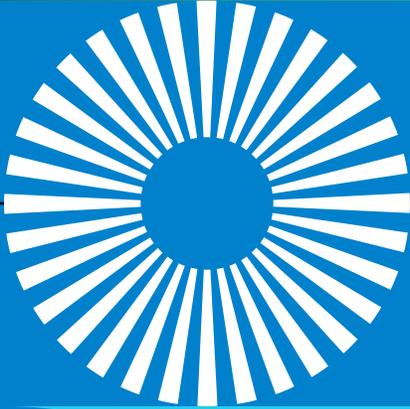
2024 werden wir in den USA und vielen unserer internationalen Regionen neue Möglichkeiten des Dialogs ausloten und anbieten. Kunden und wichtige Geschäftspartner sollen so wertvolle Einblicke teilen können, von denen wir glauben, dass sie uns helfen werden, unsere Pipeline für die Zukunft zu gestalten und uns gemeinsam zu bemühen, unser Unternehmen und die Automatisierung voranzubringen. Und schließlich freuen wir uns 2024 auf die Zusammenarbeit mit der Duquesne University im Rahmen des dritten von Studenten geleiteten MBA Consulting-Projekts zum Thema ESG.



” Unsere Mitarbeitenden sind das Herzstück unserer Organisation. Sie sind der Motor unseres Erfolgs und gestalten unsere Kultur. Wir bevorzugen eine offene Kommunikation und schätzen jede Stimme, da wir ständig darum bemüht sind, Arbeitgeber der Wahl zu sein.“

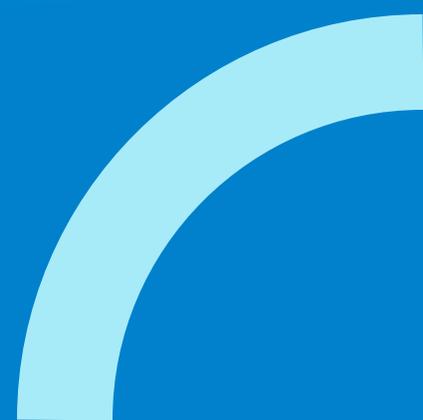
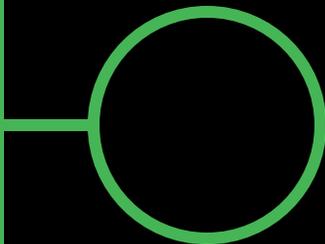
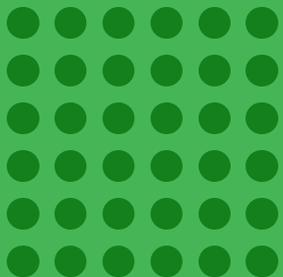
**MAXIMO ROCHA**, Senior Vice President, Chief People Officer







Unsere  
Leistung



# Umweltbezogene Regulierungen

Omicell ist bestrebt, unsere Umweltbemühungen ständig zu verstärken und die Verantwortung für unseren Planeten zu fördern. Unsere Initiativen richten sich auf die Verringerung von Umweltverschmutzung und Abfall, eine effizientere Nutzung von Ressourcen und vieles mehr. 2023 haben wir „People and Planet“ zur strategischen Priorität erkoren, um unsere Umweltbemühungen im gesamten Unternehmen abzustimmen und voranzubringen. Wir sind stolz auf unsere Fortschritte bei der Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks. Insbesondere bemühen wir uns, Produktverpackungen zu reduzieren, Versandmaterial zu optimieren und Ressourcen bei der Produktentwicklung effizienter zu nutzen.

## Umweltleistung 2023

THEMA	ZIEL	UNTERZIEL	LEISTUNG 2023
<b>Klimarisiko und Widerstandsfähigkeit</b>	Vorrangige Verbesserung der Betriebsabläufe und des Umweltschutzes in allen unseren Bereichen und der Wertschöpfungskette, um einen Beitrag zu den weltweiten Bemühungen um eine Verringerung der Treibhausgasemissionen zu leisten.	Bis Ende 2022 Scope 1- und 2-Klimarisikobewertung durchführen.	2022 erreicht. <a href="#">Weitere Informationen finden Sie in unserem ESG-Bericht 2022.</a>
<b>Treibhausgas-Fußabdruck</b>	Aktiv beitragen, um das 1,5°-Ziel bis 2030 zu erreichen	Abschluss der grundlegenden Bewertung der Scope 3-Emissionen bis 2024.	Wir haben Fortschritte auf dem Weg zu unserem Ziel gemacht, indem wir ein spezielles funktionsübergreifendes Team gebildet und einen vielschichtigen Ansatz verwendet haben. Anhand bewährter Verfahren haben wir den Ist-Zustand unseres Unternehmens bewertet, maßgebliche Scope 3-Kategorien ermittelt und künftige Methoden bestimmt. Gleichzeitig haben wir weitere Daten über den Waren- und Dienstleistungsverkehr in unserer Wertschöpfungskette gesammelt.
		Scope 3-Reduktionsziele bis 2026 festlegen.	Der Abschluss unserer Baseline-Bewertung der Scope 3-Emissionen ist wichtig für die Ausgestaltung unseres Ansatzes zur Festlegung von Reduktionszielen. Wir werden unsere Erkenntnisse optimieren, um Ziele zu definieren, die eine bedeutende positive Auswirkung haben dürften.



# Klimarisiko und Widerstandsfähigkeit

Getreu unserem Motto „People and Planet“ steht der Schutz von Menschen und unseres Planeten für Omnicell an erster Stelle, da wir uns der kritischen Bedeutung von Bemühungen im Bereich Klimarisiko und Widerstandsfähigkeit bewusst sind. Denn wir verstehen uns als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger und wir glauben, dass dies für den langfristigen Erfolg des Unternehmens bedeutsam ist.

2022 haben wir unsere Verpflichtung in die Praxis umgesetzt, indem wir den Aufgabenbereich der Abteilung für EHS auf Klimaresilienz erweitert haben. Damit wollen wir Spezialwissen fördern, unsere Initiativen verbessern und unsere Bemühungen im Bereich Klimarisiko und Widerstandsfähigkeit ausweiten.

## Verbesserung der Umweltleistung

2023 hat Omnicell zum ersten Mal am CDP-Fragebogen zum Klimawandel teilgenommen. Das dürfte unsere Anstrengungen im Bereich Klimarisiko und Widerstandsfähigkeit noch transparenter machen und zu den Umweltschutzbemühungen insgesamt beitragen.

Omnicell legt Wert auf einen aktiven Dialog mit Mitarbeitenden im gesamten Unternehmen über den Umgang mit natürlichen Ressourcen. 2023 haben wir unseren Online-Kummerkasten um zwei neue Kategorien erweitert, damit Mitarbeitende ihre Ideen und Sorgen zu bzw. über nachhaltiges Handeln und Mitarbeitergesundheit und -sicherheit teilen können. Daneben haben Mitarbeitende auch die Möglichkeit, über

unser ESG Ambassador program Ideen für ESG-Initiativen beizusteuern. So soll jeder Mitarbeitende ermächtigt werden, Omnicell zu einem sichereren, gesünderen und zukunftsorientierten Unternehmen zu machen.

Wir bewerten unsere Klima-Aktionspläne immer wieder neu und erzielen Fortschritte. Entwickelt wurden diese Pläne ausgehend von den Erkenntnissen und Empfehlungen der Klimarisikobeurteilung 2022. Im Mittelpunkt dieser Pläne stehen Themen wie Lösungen für das Ende des Produktlebenszyklus, Reduzierung von Verpackungen und Alternativen sowie Verringerung des Reisefußabdrucks. Jeder Plan wird von einem Stakeholder-Team unterstützt, das zusammenarbeitet, fachliche Einschätzungen bietet und strategische Chancen mit positiver Auswirkung auf das Klima entwickelt, die Risiken mindern.

## Produktentwicklung

2023 integrierte Omnicell EHS- und ESG-Unternehmensziele in den Produktentwicklungsprozess. Es wurde eine EHS-Checkliste entwickelt und umgesetzt, um potenzielle Gefahren und Risiken im Zusammenhang mit einem Produktdesign zu erkennen und so die Sicherheit von Kunden und Arbeitern zu gewährleisten. Diese Checkliste enthält Angaben zu Materialsicherheit, Entsorgung gefährlicher Abfälle, Notfallpläne, persönliche Schutzausrüstung, Lebenszyklusanalysen und Beurteilungen von Umweltauswirkungen. Wir sind überzeugt, dass wir durch Einbindung von EHS und ESG in den Produktentwicklungsprozess die Einhaltung von



Umweltvorschriften, die Sicherheit und das Wohlergehen von Mitarbeitenden, die Umweltauswirkungen unserer Standorte und die Verantwortung für natürliche Ressourcen besser steuern können. Zudem können wir dadurch potenzielle EHS-Gefahren und Risiken, die mit einem Produkt verbunden sind, vermutlich sorgfältiger adressieren und beurteilen, welche Materialien am besten verwendet werden sollten, um die Umweltauswirkungen zu verringern. Unterstützend führt Omnicell auch eine produktspezifische Lebenszyklusanalyse (LCA) durch, um die Umweltauswirkungen insgesamt in jeder Lebenszyklusphase eines Produkts, von der Rohstoffgewinnung bis zu den Prozessen am Lebensende, umfassend zu beurteilen. Das hilft, um bei der Entwicklung künftiger Produkte ein nachhaltiges Design zu bevorzugen. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt [Verantwortliches Produktdesign](#).

2023 hat das EHS-Team von Omnicell ein System implementiert, das den Zugang zu Sicherheitsdatenblättern (SDS) erleichtert. Diese enthalten für alle Mitarbeitende wichtige Informationen über verwendete Chemikalien. Dieser Zugang zu SDS-Informationen fördert den verantwortlichen Umgang mit Chemikalien und hilft bei der Einhaltung der Arbeitssicherheitsvorschriften auf Ebene des Bundes und der Länder. Außerdem befähigt das SDS-System unsere Mitarbeitenden durch Wissen, stärkt die Widerstandsfähigkeit, verbessert die Reaktionen und fördert Transparenz und Bewusstsein in der gesamten Organisation.

Wir wollen 2024 eine weitere Klimarisikobeurteilung für die Produktionsstandorte von Omnicell durchführen, um potenzielle Klimarisiken zu bewerten und Strategien zur Minderung an unseren Standorten zu entwickeln.



## Widerstandsfähigkeit in der Lieferkette

Um die Risiken in der Lieferkette zu mindern und die Widerstandsfähigkeit zu verbessern, hat unser globales Lieferkettenteam (*Global Supply Chain Team*) 2023 die Risiken analysiert und Lösungswege herausgearbeitet, um Single Sourcing von nur einem Lieferanten in wirtschaftlich oder geopolitisch schwierigen Regionen zu beenden. Das Team konzentriert sich soweit wie möglich weiterhin auf Nahverlagerung (Nearshoring) und Dual Sourcing. Das Aufspüren strategischer Lieferanten, die aktuelle Risiken und Unsicherheiten adressieren, ist für die Bemühungen zur Stärkung der Lieferkette von zentraler Bedeutung.

2023 hat Omnicell mit der Entwicklung eines Verhaltenskodex für Lieferanten (*Supplier Code of Conduct*) begonnen. Dieser enthält Empfehlungen und Anforderungen für die Bereiche EHS, Klimarisiko und Widerstandsfähigkeit, Einhaltung von Vorschriften (*Compliance*) und Datenschutz. Das Dokument werden wir voraussichtlich 2024 veröffentlichen. Es setzt Standards und Verhaltensweisen fest, die alle bestehenden und neuen Lieferanten einhalten müssen. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt [Verantwortliche Beschaffung](#).

## EHS-Managementsystem

Mit Hilfe unseres globalen EHS-Managementsystems (EHSMS) ermitteln wir potenzielle Risiken und Chancen innerhalb unserer weltweiten Aktivitäten und führen jährliche Prüfungen (*Audits*) und monatliche Überwachungen (*Monitoring*) durch. Das EHSMS entspricht den Standards der ISO-Norm 14001 - Umweltmanagementsystem und der ISO-Norm 45001 Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit der International Organization for Standardization (ISO).

2023 haben wir die EHSMS-Software durch Upgrades von wichtigen Modulen verbessert, darunter die Module Störfallmanagement (*Incident Management*) und Arbeitssicherheitsanalyse (*Job Safety Analysis*). Daneben wurde ein neues Modul eingeführt, mit dem wir EHS-Initiativen und Umweltdaten verfolgen können. Das dürfte die Datenanalyse untermauern und die Datenerhebung rationalisieren und unsere Arbeit damit insgesamt effizienter machen.

Das zentralisierte globale EHSMS soll die EHS-Bemühungen konsistenter, die Leistung von Standorten für das Unternehmen transparenter machen und den Umfang der Zuständigkeiten sowie die Leistung klären. 2023 konnte Omnicell Außendienstbereiche auf das globale EHSMS umstellen. Damit wurde das System integriert, um so Arbeitsabläufe zu rationalisieren, Redundanzen in der Dokumentation, bei Inspektionen, Schulungen und Aufzeichnungen zu verringern. Wir gehen davon aus, dass dadurch weitere nachhaltige Verbesserungen bei der Einhaltung der EHS-Vorgaben erzielt werden.

2023 nahmen unsere Standorte in St. Petersburg, Florida; Irlam, Vereinigtes Königreich und Triest, Italien, an ISO 14001- und 45001-Audits teil.

---

**„ Unser robustes EHS-  
Managementsystem ist ein  
Eckpfeiler unseres Engagements  
für Nachhaltigkeit. Sicherheit,  
Umweltverantwortung und das  
Wohl der Gemeinschaft stehen  
für uns an erster Stelle. Damit  
schützen wir nicht nur unsere  
Mitarbeitenden, sondern liefern  
auch einen positiven Beitrag für  
unseren Planeten.“**

**STEPHANIE JOHNSON**, Direktorin,  
EHS und Klimaresilienz

## Neue und bestehende ISO-Zertifizierungen

2023 wurde eine Multi-Site-Zertifizierung für Produktionsstandorte von Omnicell durchgeführt und wir konnten die ISO-Zertifikate für unsere Standorte in St. Petersburg, Florida; Milpitas, Kalifornien; Warrendale, Pennsylvania und Waukegan, Illinois, aufrechterhalten. Auch unsere ISO 14001-Zertifikate für unsere Standorte

im britischen Irlam und im italienischen Triest erhielten wir aufrecht.

Die beiden Standorte im britischen Irlam und im italienischen Triest wurden außerdem 2023 nach ISO 45001 zertifiziert. Wir gehen davon aus, dass wir für den letzten Produktionsstandort in Deutschland 2026 eine Multi-Site-Zertifizierung nach ISO 14001 und ISO 45001 erreichen können.

2023 fingen wir an, die Ergänzung unserer ISO 14001-Zertifizierung für Umweltmanagementsysteme durch Einführung von Standards für die Ökobilanz (Life Cycle Assessment, LCA) nach ISO 14040 und ISO 14044 zu erwägen. Diese beiden komplementären ISO-Normen wählten wir aus, um das LCA-Programm bei Omnicell ins Leben zu rufen. Denn sie enthalten die Grundsätze, Anforderungen und Leitlinien für die Durchführung von Ökobilanzen. Wenn wir unsere ISO 14001-Zertifizierung durch ISO 14040 und ISO 14044 ergänzen, dürfte uns das helfen, ein umfassendes und effektives Umweltmanagementsystem zu schaffen, das die Nachhaltigkeitsleistung insgesamt verbessern wird. Um die Umsetzung dieser Normen anzustoßen, führten wir mit einem funktionsübergreifenden Team, das in unserem LCA Committee (*LCA-Ausschuss*) sitzen wird, formale Schulungen zu ISO 14040 und 14044 durch. In dem Team sind die Abteilungen für Qualität, Produkte, Compliance und EHS vertreten.

# Treibhausgas- Fußabdruck

## Betrieb (Operations): Scope 1 und 2

Wir sind überzeugt, dass sich unser fortwährendes Engagement für Nachhaltigkeit in unserem Ansatz für die Überwachung und die Anstrengungen zur Verringerung unserer Scope 1- und 2-Treibhausgasemissionen (GHG) widerspiegelt. Diese stammen in erster Linie aus dem Energieverbrauch im Zusammenhang mit dem Gebäudebetrieb, einschließlich Beleuchtung, Heizung, Klimatisierung und dem Stromverbrauch in Rechenzentren. Damit unsere weltweiten Emissionen noch präziser gemessen werden können, verwendet Omnicell subregionale Netzfaktoren. Bei der Bilanzierung unserer Emissionen verwenden wir einen operativen Konsolidierungsansatz. Dabei nutzen wir Daten für die Standorte, an denen wir in dem betreffenden Zeitraum tätig sind.

Wir melden unsere Daten allgemein anhand von zwei Methoden, um gewisse Annahmen zu formulieren, die je nach Datenverfügbarkeit variieren: (i) für einen Standort, bei dem uns für einen bestimmten Berichtszeitraum möglicherweise Daten fehlen, verwenden wir sofern andere Daten von einem anderen Berichtszeitraum verfügbar sind, den durchschnittlichen Energieverbrauch für diesen Standort, und (ii) für einen Standort, bei dem uns für einen bestimmten Berichtszeitraum Daten fehlen und keine anderen Daten für den Standort verfügbar sind, verwenden wir den durchschnittlichen Energieverbrauch pro qm eines ähnlichen Standorts in derselben Region. Diese Annahmen haben wir 2022 bei drei Standorten und 2023 bei zwei Standorten angewendet. In den seltenen Fällen, in denen wir nicht die notwendigen Daten für eine fundierte Annahme

haben, klammern wir den Standort in der Regel von unserem Fußabdruck aus, bis diese Daten verfügbar sind. Denn wir gehen davon aus, dass eine Einbeziehung dieser Daten einen Genauigkeitsgrad implizieren würde, der verwirrend oder irreführend sein könnte.

Im Streben nach ständigen Verbesserungen unternahmen wir 2023 Schritte, um unsere Datenerhebung und den Berechnungsprozess weiter zu rationalisieren, die Genauigkeit zu erhöhen und die Datenanalyse infolge der Erweiterung unserer EHSMS-Software zu verbessern. Außerdem verfeinerten wir unsere Datenvalidierungsprozesse und verbesserten unsere Berichterstattungsmethode, um sie stärker an die Leitlinien des Treibhausgasprotokolls (GHG, Greenhouse Gas Protocol) anzugleichen. Dementsprechend haben wir beschlossen, unsere Emissionsdaten für 2021 und 2022 anzupassen und dabei anhand dieser Verbesserungen die Vergleichbarkeit zum Vorjahr zu optimieren und Aktualisierungen der Scope 1-GHG-Emissionen, Scope 2-GHG-Emissionen, Scope 1- und 2 GHG-Gesamtemissionen, des Energieverbrauchs und der Kohlenstoffintensität widerzuspiegeln. In Zukunft wollen wir unseren Prozess und unsere Methode kontinuierlich verbessern, um unsere Datenerhebung und Berechnung weiter zu verfeinern. Zudem sind wir bestrebt, die Beziehung zwischen Ursache und Wirkung bei verschiedenen Variablen und unsere Emissionstrends besser zu verstehen, z. B. Home Office ggü. Arbeit im Büro, persönliche Veranstaltung vor Ort und Größe des Immobilienportfolios.

TCFD-Messgrößen: Scope 1- und Scope 2-GHG-Emissionen<sup>1</sup>

ASPEKT		2021	2022	2023
<b>Scope 1, Direkte GHG-Emissionen:</b> Emissionen aus Tätigkeiten, die vom Unternehmen verantwortet oder kontrolliert werden, einschließlich Verbrennung von Treibstoff und Gebäudebetrieb.	Tonnen Kohlendioxid-Äquivalent (CO <sub>2</sub> e) weltweit	391	477	414
<b>Scope 2, Indirekte GHG-Emissionen:</b> Standortbasierte Emissionen, die durch den Verbrauch von eingekauftem Strom und Dampf bzw. eingekaufter Wärme und Kälte entstehen.	Tonnen Kohlendioxid-Äquivalent (CO <sub>2</sub> e) weltweit	6.460	5.681	5.131
<b>Scope 1- und 2-GHG-Emissionen insgesamt</b>	Tonnen Kohlendioxid-Äquivalent (CO <sub>2</sub> e) weltweit	6.852	6.158	5.545
<b>Energieverbrauch</b>	Weltweit in Gigajoule (GJ)	65.653	61.214	54.366
<b>Kohlenstoffintensität (GHG-Quote)</b>	Weltweite GHG-Gesamt-Emissionen in Tonnen Kohlendioxidäquivalent (CO <sub>2</sub> e) pro 1Mio. USD Umsatz	6,05	4,75	4,83

<sup>1</sup> Wir haben beschlossen, die folgenden Emissionsdaten anzupassen: (i) für 2021 die Scope 1-GHG-Emissionen, Scope 2-GHG-Emissionen, Scope 1- und Scope 2-GHG-Gesamtemissionen und die Kohlenstoffintensität (GHG-Quote), da wir diese Zahlen anhand des Emissionsfaktors für den Gesamtausstoß der Emissions & Generation Resource Integrated Database (eGRID) der US-Umweltschutzbehörde (EPA) neu berechnet haben; und (ii) für 2022 die Scope 1-GHG-Emissionen, Scope 2-GHG-Emissionen, Scope 1- und Scope 2-GHG-Gesamtemissionen, den Energieverbrauch und die Kohlenstoffintensität (GHG-Quote), um Folgendes widerzuspiegeln: (a) Verbesserungen unserer Datenerhebung und des Berechnungsprozesses, die durch Verbesserungen unserer EHSMS-Software und die Nutzung von subregionalen Emissionsfaktoren für den Gesamtausstoß der Datenbank eGRID der EPA für unsere US-Standorte erreicht wurden, (b) Neueinstufung eines Standorts in Scope 1, der bisher in Scope 2 eingestuft war und (c) Einbeziehung bestimmter Standorte, für die Daten später verfügbar wurden, um darüber zu berichten oder eine fundierte Annahme zu formulieren oder die Überprüfung von Daten infolge eines Validierungsprozesses.



## Reduktionsbemühungen

Unser strategischer Ansatz zur Verringerung der Scope 1- und 2-Emissionen beinhaltet gemeinsame Initiativen, die in Omnicells Richtlinie für Gebäude, Grundstücke und Infrastruktur (*Facilities Charter*) beschrieben sind. Die Initiativen wurden von einem funktionsübergreifenden Team entwickelt, um unsere Umweltauswirkungen an unseren Standorten weltweit zu verringern. Vor allem geht es dabei um die Beurteilung von Möglichkeiten, um die Energieeffizienz zu verbessern und Optionen im Bereich erneuerbare Energien zu prüfen und ESG-Kriterien bei Entscheidungen über Gebäude oder Infrastruktur einzubeziehen.

Ferner bemühen wir uns, unsere Umweltauswirkungen im Zusammenhang mit dem Stromverbrauch proaktiv zu verringern, indem wir Lasten des Servers von lokalen Rechenzentren in eine Cloud-Infrastruktur verlagern. Der strategische Plan für 2024 beinhaltet eine weitere Lasten-Konsolidierung, Cloud Migration und die Optimierung des Stromverbrauchs an bestimmten Standorten.

## Wertschöpfungskette: Scope 3

Als verantwortungsvolles Unternehmen engagiert sich Omnicell, die Umweltauswirkungen unserer Wertschöpfungskette zu verstehen und so weit wie möglich zu verringern. 2023 haben wir aktive Fortschritte in Richtung der von uns anvisierten Scope 3-Basisbewertung gemacht. Unter anderem wurde dazu ein funktionsübergreifendes Team mit Kompetenzen aus den Bereichen ESG, EHS, International Compliance und Globale Lieferkette gebildet. Anhand bewährter Methoden aus Quellen wie dem GHG Protokoll und der US-Umweltschutzbehörde haben wir den Ist-Zustand unseres Unternehmens bewertet, maßgebliche Scope 3-Kategorien ermittelt und die Methode für künftige Berechnungen des Fußabdrucks bestimmt. Gleichzeitig haben wir weitere Daten über den Waren- und Dienstleistungsverkehr in unserer Wertschöpfungskette gesammelt, um aktualisierte Emissionsdaten von Lieferanten zu erhalten, auf die 90 % unserer Ausgaben entfallen.

Zusätzlich haben wir uns bemüht, die Scope 3-Emissionen durch Reisen zu verringern, unter anderem durch laufende strategische Initiativen, die in der Globalen Reiserichtlinie (*Global Travel Charta*) von Omnicell beschrieben sind. Seit 2022 achten wir besonders auf nachhaltiges Reiseverhalten unserer Belegschaft. Dazu bieten wir neuen Mitarbeitenden Orientierung über monatliche Reisen und Ausgaben (*Monthly Travel and Expense New Hire Orientation*) und führen vierteljährliche Schulungen durch. Darüber hinaus bieten wir seit 2023 Preisnachlässe für Elektrofahrzeuge (EV). Dabei arbeiten wir mit unserer bevorzugten Autovermietung zusammen, um umweltfreundliche Reiseoptionen zu fördern. Dies ist eine Ergänzung zur Allianz unserer bevorzugten Reiseanbieter mit Branchenführern, die sich ähnlich entschieden zu Nachhaltigkeit verpflichtet haben.

2024 will Omnicell sich weiter um eine Verringerung unseres Scope 3-Fußabdrucks bemühen. Wir freuen uns sehr, in Zukunft Daten über Scope 3-Emissionen zu teilen und unsere anhaltenden Bemühungen zur Verringerung unserer Umweltauswirkungen hervorzuheben.

# Abfallvermeidung und Ressourceneffizienz

2023 hat Omnicell in mehrfacher Hinsicht Fortschritte bei der Abfallvermeidung und effizienteren Nutzung von Ressourcen gemacht. In diesem Zusammenhang wurden vor allem die auf Lösungen für das Ende des Produktlebenszyklus und die Reduzierung von Verpackungen ausgerichteten Klima-Aktionspläne fortgesetzt, um so den ökologischen Fußabdruck alter Produkte am Ende ihres Lebenszyklus zu verringern und nachhaltige Verpackungsmöglichkeiten zu erforschen.

Vorangetrieben werden diese Pläne von einem Team aus funktionsübergreifenden Stakeholdern, das sich regelmäßig trifft, um Strategien zu entwickeln, zu koordinieren und Wissen zu teilen und so die gewünschten Ziele zu erreichen. In einem speziellen Treffen zur Reduzierung von Verpackungen gab beispielsweise ein interner Gastredner Einblicke aus erster Hand von einem aktuellen Projekt, um die laufenden Bemühungen zur Verringerung von Verpackungen zu unterstützen. So wurde ein Umfeld für wechselseitiges Lernen und gemeinsame Problemlösung geschaffen.

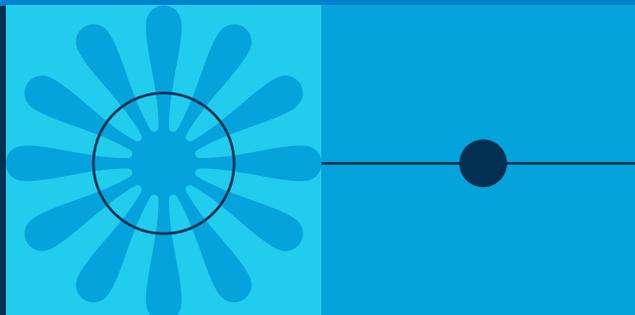
Omnicell hält in verschiedenen Ländern, in denen wir tätig sind, darunter in Großbritannien, Deutschland und Frankreich, die Vorschriften zur erweiterten Herstellerverantwortung (EPR) ein. Dazu legen wir internationale Verpackungsdaten über unsere Aktivitäten, Materialien und Nachhaltigkeitspraktiken vor. Wir bemühen uns weiter, den von uns erzeugten Verpackungsmüll zu verringern, unter anderem die Menge des Neumaterials in unseren Verpackungen.

Zudem hat sich Omnicell 2023 bemüht, seinen ökologischen Fußabdruck im Zusammenhang mit Produktverpackungen und Versandmaterial für unsere XT Automated Dispensing Cabinets zu verringern. Wir haben ein Standardverfahren angestoßen, um die beim Versand von XT Cabinets nach Großbritannien verwendeten Holzschlitten wiederzuverwenden. 2023 wurden dementsprechend 400 Schlitten, die bisher nur einmal verwendet wurden, zurückgegeben und bis Jahresende waren bereits knapp 300 überprüft und wiederverwendet worden. So wurden ca. 16 Tonnen Holz gespart und Kosteneinsparungen für das Unternehmen erzielt.

Durch das neue Verpackungsdesign für die XT Cabinets verringerten wir unsere Abfallbilanz zusätzlich. Wir haben die Schaumstoffdicke der Produkteckenschützer und -polster optimiert und konnten auf diese Weise das Verpackungsmaterial in diesen Bereichen um 50 % reduzieren, ohne Abstriche bei der Produktsicherheit auf dem Transportweg zu machen. Gemeinsam mit einem Verpackungslieferanten gestalteten wir außerdem das Layout der Kartonverpackung für unseren Controlled Substance Dispenser Starter Kit neu. Dadurch konnten die GHG-Emissionen und der Materialverbrauch verringert werden. Darüber hinaus wurden Kosteneinsparungen erzielt und die Effizienz beim Erhalt und Auspacken gesteigert. 2024 wird Omnicell nach weiteren Effizienzsteigerungen bei Produktverpackungen für andere Produktkomponenten suchen.

## UMWELT IM FOKUS

# „Ennovators“ Award



Omnicell sucht ständig nach neuen Möglichkeiten, um unsere Umweltauswirkungen zu verringern. Dabei spielt unsere kreative und vorausschauend denkende Belegschaft eine entscheidende Rolle. 2022 haben wir den Preis für Umweltauswirkungen, den „Ennovators“ Award, erstmals verliehen. Er würdigt Mitarbeitende oder Teams, die durch ihre Führungsrolle, Innovationen und Kreativität maßgeblich zum Fortschritt von Projekten zur Verringerung unserer Umweltauswirkungen beitragen.

Im zweiten Jahr ging der jährlich verliehene Preis für Umweltauswirkungen an Mitglieder des Teams für die Service-Lieferkette, um ihre Initiative zur Verringerung von Verpackungen im Zusammenhang mit dem Service-Versand von Schubladen mit doppelter Tiefe für das XT Cabinet zu würdigen. Damit knüpfte das Team an seine Arbeit 2022 an. Dabei wurden die für den Service-Versand von Schubladen für das XT Cabinet verwendeten Einweg-Schaumstoffeinsätze durch wiederverwendbare ersetzt. Diese extrem haltbaren Einsätze bieten für die Produkte genauso viel Schutz und Sicherheit wie die Einweg-Option, können aber stattdessen mehrmals verwendet werden.

2023 erweiterte das Team das Projekt, indem es die Versandverpackung für die Schubladen mit doppelter Tiefe für das XT Cabinet optimierte. Nach der Analyse der aktuellen Versanddaten identifizierte das Team Verbesserungsbereiche und entwarf gemeinsam mit unserem Verpackungslieferanten den wiederverwendbaren Schaumstoffeinsatz und die Kartonverpackung neu. Durch das Neudesign wurde die Effizienz in puncto Größe und Gewicht verbessert, und das ohne Abstriche bei der Qualität oder dem Schutz beim Versand. Um einen optimalen Schutz zu gewährleisten, wurden Prüfungen in externen Labors und zahlreiche interne Test-Versendungen durchgeführt. Letztendlich hat diese neue, nachhaltigere Verpackung mehrere Vorteile:

- Der Ressourcenverbrauch wurde durch ein effizientes Design der Produktverpackung minimiert
- Der durch Verpackungsmaterial verursachte Müll wurde reduziert
- Die Wiederverwendung von Material wurde durch optimierte, wiederverwendbare Schaumstoffeinsätze erhöht
- Die Lager- und Versandkosten wurden durch Verringerung von Verpackungsgröße und -gewicht gesenkt

## Abfallvermeidung und Effizienz bei Omnicells Produktlinie zur Verbesserung der Therapietreue

Omicell stellt Produkte zur Verbesserung der Therapietreue her, und achtet dabei besonders auf den effizienten Umgang mit Ressourcen. So haben wir beispielsweise einen Prozess zur Kunststoff-Granulierung in unsere Blisterkarten-Lieferkette eingebaut. Dabei werden unserer Fertigungsabfälle zu Pellets upgecycelt und für die Produktion von Rohstoffen verwendet, statt auf Müllkippen zu landen. Wir verwenden diese Rohstoffe, die zu 80 % aus unserem eigenen Granulat bestehen, für die laufende Produktion unserer Blisterkarten. Plastikmüll, der sich nicht zur Granulierung eignet, und Papierabfall aus der Kartenfertigung werden recycelt. Omnicell will durch Recycling und Umnutzung dieser Produktionsabfälle (*Pre-Consumer-Waste*) Ressourcen so effizient wie möglich nutzen und Abfall bei der Fertigung der Blisterkarten vermeiden.

Daneben ergründen wir Konzepte zur Verringerung des Plastikverbrauchs bei den Blisterkarten von Produkten zur Unterstützung der Therapietreue, indem wir die Plastikdicke optimieren. Omnicell erwartet nach erfolgreicher Umsetzung, dass der Kunststoffverbrauch je Blister um ca. 17 % verringert wird. Das entspricht einer Reduzierung des Kunststoffverbrauchs um etwas mehr als 21 Tonnen pro Jahr, ausgehend vom Produktionsvolumen 2023.

Omicell hat auch die Papierbestandteile unserer Medikamentenmanagementsysteme im Blick. Wir versuchen, Papier und Kartonagen von Lieferanten zu beziehen, die sich zu Nachhaltigkeit bekennen und von Organisationen wie der Sustainable Forestry Initiative (SFI), dem Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC), dem Forest Stewardship Council (FSC) und der American Tree Farm System (ATFS) zertifiziert sind. Auf diese Weise wollen wir eine nachhaltige Forstwirtschaft, Umweltverantwortung und verantwortliche Geschäftsmethoden fördern.

2024 will Omnicell weitere Möglichkeiten prüfen, um die Abfallvermeidung und effizientere Nutzung von Ressourcen zu verbessern. Dabei werden wir auch alternative Materialien für Produkte und Verpackungen erforschen und Möglichkeiten untersuchen, um Verpackungen und Versandmaterial zu reduzieren und wiederzuverwenden.

---

**” Die Verringerung des Plastikverbrauchs für die Blisterkarten bei bestimmten Produkten zur Unterstützung der Therapietreue zeigt beispielhaft, wie jeder Verbesserungsschritt zu unseren umfassenden Bemühungen zur Abfallvermeidung und effizienteren Ressourcennutzung beiträgt. Gleichzeitig unterstreicht dies unsere Verpflichtung zu fortlaufenden Innovationen und Verbesserungen.“**

**JOHN PARKER**, Direktor Globale Beschaffung



# Umweltleistung im Überblick

## Wichtige Meilensteine 2023

---

- Am CDP Fragebogen (Carbon Disclosure Project Fragebogen) teilgenommen, um unsere Anstrengungen im Bereich Klimarisiko und Widerstandsfähigkeit noch transparenter zu machen
- Unseren Online-Kummerkasten erweitert, damit Mitarbeitende ihre Ideen und Sorgen zu bzw. über nachhaltiges Handeln und Mitarbeitergesundheit und -sicherheit teilen können
- \* Fortschritte bei unseren Klima-Aktionsplänen gemacht, bei denen Themen wie Lösungen für das Ende des Produktlebenszyklus, Reduzierung von Verpackungen und Alternativen, Verringerung des Reisefußabdrucks und Umweltauswirkungen unserer Standorte im Mittelpunkt stehen
- Risiken analysiert und Lösungswege herausgearbeitet, um Single Sourcing von nur einem Lieferanten in wirtschaftlich oder geopolitisch schwierigen Regionen zu beenden
- \* Wichtige Module der EHSMS-Software upgradet und neues Modul eingeführt, mit dem wir EHS-Initiativen und Umweltdaten verfolgen können
- \* EHSMS im Außendienst integriert, um so Arbeitsabläufe zu rationalisieren, Redundanzen in der Dokumentation, bei Inspektionen, Schulungen und Aufzeichnungen zu verringern
- \* ISO 45001-Zertifizierungen für unsere Standorte im britischen Irland und im italienischen Triest erhalten und ISO-Zertifizierungen an verschiedenen Produktionsstandorten aufrechterhalten
- \* Formale Schulungen zu ISO 14040 und 14044 mit einem funktionsübergreifenden Team, das in unserem LCA Committee sitzen wird, durchgeführt
- \* Bemühungen zur Verringerung der Scope 3-Emissionen aus Geschäftsreisen verstärkt, unter anderem durch verstärkten Fokus auf nachhaltiges Reiseverhalten und Angebot ermäßigter Leihwagentarife für Elektrofahrzeuge
- Umweltauswirkungen im Zusammenhang mit Produktverpackungen und Versandmaterial für unsere XT Automated Dispensing Cabinets verringert



ZUKUNFTSWEISENDE INITIATIVEN VON 2022,  
DIE WIR 2023 ABGESCHLOSSEN HABEN



## Ausblick

Die Verantwortung für unseren Planeten steht bei Omnicell nach wie vor an erster Stelle. 2024 werden wir versuchen, unsere Umweltbemühungen mit folgenden Initiativen weiter voranzutreiben:

- Stärkere Einbindung von EHS- und ESG-Aspekten in Omnicells Produktentwicklungsprozess, mit Fokus auf Lebenszyklusanalysen und nachhaltiges Design
- Durchführung einer weiteren Klimarisikobeurteilung für die Produktionsstandorte von Omnicell, um potenzielle Klimarisiken zu bewerten und Strategien zur Minderung an unseren Standorten zu entwickeln
- Ständige Verbesserung unseres Prozesses und unserer Methode, um unsere Datenerhebung und Berechnung für Scope 1- und 2-GHG-Emissionen weiter zu verfeinern
- Fortschritte in Richtung Fertigstellung unserer Baseline für Scope 3-GHG-Emissionen.
- Erkunden neuer Möglichkeiten, um bei neuen und vorhandenen Produkten und deren Verpackung Abfall zu vermeiden und Ressourcen effizienter zu nutzen

# Soziales

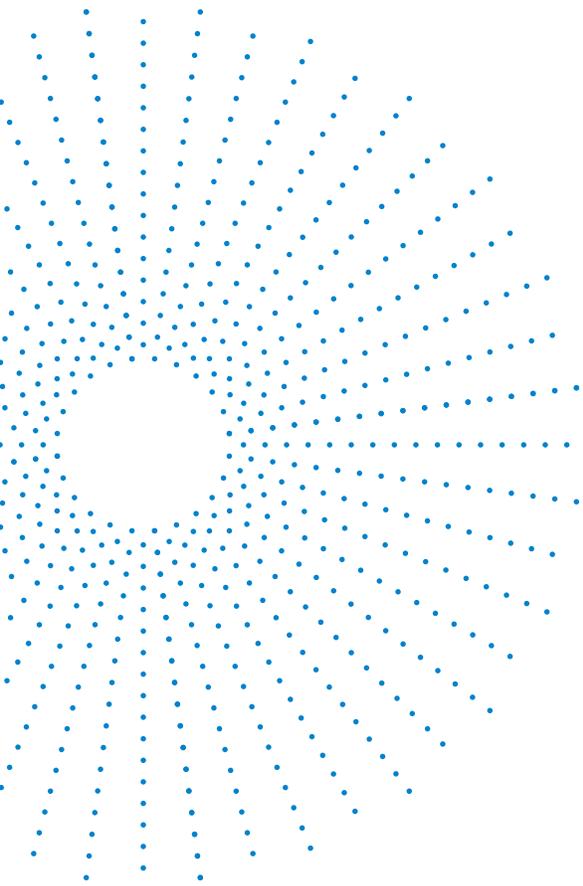
Omnicell verpflichtet sich zu einer inklusiven Unternehmenskultur, die den einzigartigen Wert würdigt, den jede Person zu unserem Zweck beiträgt. Wir priorisieren die Gesundheit, das Wohlbefinden und das Entwicklungspotenzial unserer Mitarbeitenden an erste Stelle. So wollen wir Top-Talente anlocken, unsere Mitarbeitenden befähigen, ihre beste Leistung abzurufen und neue Produkte und Dienstleistungen schaffen, um unsere Vision zu verwirklichen. Neben unseren Mitarbeitenden wollen wir aber auch die Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten, großzügig unterstützen und Gemeinden in Nordamerika und weltweit im Rahmen von „People and Planet“, unserer strategischen Säule 2023, entlasten.

## Sozialleistung 2023

THEMA	ZIEL	UNTERZIEL	LEISTUNG 2023
<b>Diversität, Gleichstellung, Inklusion und Zugehörigkeit (DEI&amp;B)</b>	Eine Kultur schaffen, die von Inklusivität, Engagement und Wohlbefinden geprägt ist.	Möglichkeiten zur Einbindung und Wirksamkeit von Mitarbeitenden durch Ausschüsse bis 2025 durch Employee Resource Groups ( <i>Mitarbeiter-Gruppen</i> ) und Employee Activity Committees schaffen.	Mit der Einführung von vier Impact-Gruppen für Mitarbeitende (EIGs), der Einrichtung des EIG Advisory Committee ( <i>EIG-Beratungsausschuss</i> ) und der Einrichtung des Global Culture Committee ( <i>Globaler Kulturausschuss</i> ) von Omnicell, unter dessen Dach die Employee Activity Committees von Omnicell zusammengelegt wurden, hat Omnicell sein DEI&B-Ziel 2023 früher als geplant erreicht. Zu den vier 2023 lancierten EIGs zählen das Netzwerk zur Inklusion von Schwarzen (B.R.A.I.N.), Das stolze Kollektiv (TPC), die Initiative für Frauen im Technologiesektor (WIT) und BREATHE (Psychische Gesundheit und Inklusion bei Behinderung). In Zukunft wird Omnicell weiter Chancen erkunden, um die Möglichkeiten zur Einbindung und Einflussnahme von Mitarbeitenden zu erweitern.
<b>Talente, Gewinnung und Bindung</b>	Omnicell zu einem Arbeitgeber der Wahl für Top-Talente machen.	Erstreben einer Mitarbeiterbindungsrate von mindestens 85% jährlich anstreben.*	Omnicell hat unser Bindungsziel von 85% aufgrund von organisatorischen Umstrukturierungen 2023 verfehlt. Diese waren angesichts anhaltender Herausforderungen in der Branche und der konjunkturellen Entwicklung erforderlich.

\*Das Ziel wurde 2022 korrigiert, um eine stärkere Angleichung mit den Branchen-Benchmarks für vergleichbare Unternehmen widerzuspiegeln.





# Auf festem Kurs

2021 haben wir einen Fünf-Jahres-Mitarbeiterplan (*People Plan*) umgesetzt, um Erfolg und eine Verbesserung unserer Betriebsabläufe durch unsere Mitarbeitenden zu erreichen. 2024 sind wir bei allen strategischen Treibern nach wie vor im Plan. Intern sind wir dabei, unsere Geschäftsstrategie zur Transformation der Organisation, wie wir zukünftig arbeiten werden, unsere digitale Entwicklung, Vielfalt, Gleichstellung, Inklusion und Zugehörigkeit sowie Feedback von Mitarbeitenden und Führungskräften in unsere bewährte Praxis zu integrieren. Zu unseren vorrangigen externen Treibern zählen ESG-Aspekte, die Verschiebung der Mitarbeitererwartungen und der Wettlauf um Talente. Diese sind alle in unserem langfristigen Mitarbeiterplan gebündelt, der eng an der Geschäftsstrategie von Omnicell ausgerichtet ist.

## Unser Mitarbeiterplan

---

[UNSERE HAUPTTREIBER →](#)



## Talent

Top-Talente anwerben,  
einstellen und binden.



## Führung

Inspirierende und effektive  
Führung pflegen.



## Kultur

Eine Kultur schaffen, die von  
Inklusivität, Engagement und  
Wohlbefinden geprägt ist.



## Entwicklung

Organisatorische Fähigkeiten und  
Kompetenzen entwickeln, um  
unsere Ziele zu übertreffen.



## Transformation

Omnicell auf seinem Pfad der  
Veränderungen unterstützen



## Fördern

Herausragende Leistung und  
Innovationen fördern

# Diversität, Gleichstellung, Inklusion und Zugehörigkeit

Omicell verpflichtet sich, eine Kultur zu fördern, in der sich jeder zugehörig fühlt und Raum für Vielfalt, Gleichstellung, Inklusion und Wohlbefinden bietet. Wir verpflichten uns konsequent, ein Arbeitsumfeld zu schaffen und zu pflegen, in dem sich jeder Mitarbeitende willkommen und wohl fühlt und zwar unabhängig von Geschlechtsidentität, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Alter, sexueller Orientierung, Veteranenstatus oder Behinderung. Diese Verpflichtung gilt auch für unsere Lieferanten, da wir weiterhin nach Chancen suchen, um mit verschiedenen Lieferanten und wenn möglich kleinen Unternehmen zusammenzuarbeiten. Nähere Informationen über die Verpflichtung von Omnicell zu Lieferantenvielfalt finden Sie im Abschnitt [Verantwortliche Beschaffung](#).

Wir unternehmen weiter Schritte, um unseren Verpflichtungen gerecht zu werden. Dieses Jahr haben wir hauptsächlich am Aufbau und an der Umsetzung von Tools für unsere Mitarbeitenden gearbeitet.

Wir haben eine interne Selbstbestimmungskampagne gestartet, die erweiterte geschlechtsbezogene Attribute und Kategorien enthält. Um die Wirkung unserer Bemühungen um Inklusion zu verstärken, haben wir ein Spracherziehungstool in unser unternehmensweites Enterprise-Messaging-System integriert. So können Mitarbeitende in Mitteilungen und Posts unangemessene Formulierungen identifizieren. Außerdem bietet das Tool hilfreiche Empfehlungen für inklusivere Sprache.

Außerdem haben wir unsere Intranetseite zu Vielfalt, Gleichstellung, Inklusion und Zugehörigkeit (DEI&B) veröffentlicht, die als Hub für Engagement und Lernen bei Omnicell dient. Die Seite beinhaltet Funktionen wie einen interaktiven Kalender, auf dem Mitarbeitende etwas über weltweite Feiertage und kulturelle Bräuche erfahren können, eine sorgfältige Auswahl von LinkedIn-Lernkursen zu Themen wie Inklusion, Rasse und Geschlecht am Arbeitsplatz. Die DEI&B-Intranetseite unterstützt zudem unsere Arbeit mit den Impact-Gruppen für Mitarbeitende (EIGs). Die vier EIGs bei Omnicell haben jeweils eine eigene Intranetseite mit EIG-spezifischem Inhalt. Diese können Mitarbeitende nutzen, um mehr über die verschiedenen Missionen und Aktivitäten zu erfahren.

Darüber hinaus haben wir das dritte Jahr in Folge an einer Konferenz über Geschlechtergleichstellung in Frankreich teilgenommen, die vom Internationalen Frauenforum (IWF) organisiert wurde. Auf dieser Konferenz können wir von anderen Unternehmen lernen, damit wir unseren Teil dazu beitragen können, um die Gleichstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weltweit zu verbessern. Omnicell arbeitet Jahr für Jahr daran, seine DEI&B-Verpflichtungen zu erfüllen. Wir wollen nach weiteren Möglichkeiten suchen, um Vielfalt, Gleichstellung, Inklusion und Zugehörigkeit in allen Aspekten unserer Arbeit zu verbessern.

## SOZIALES IM FOKUS

## DEI&B Spotlight-Videos



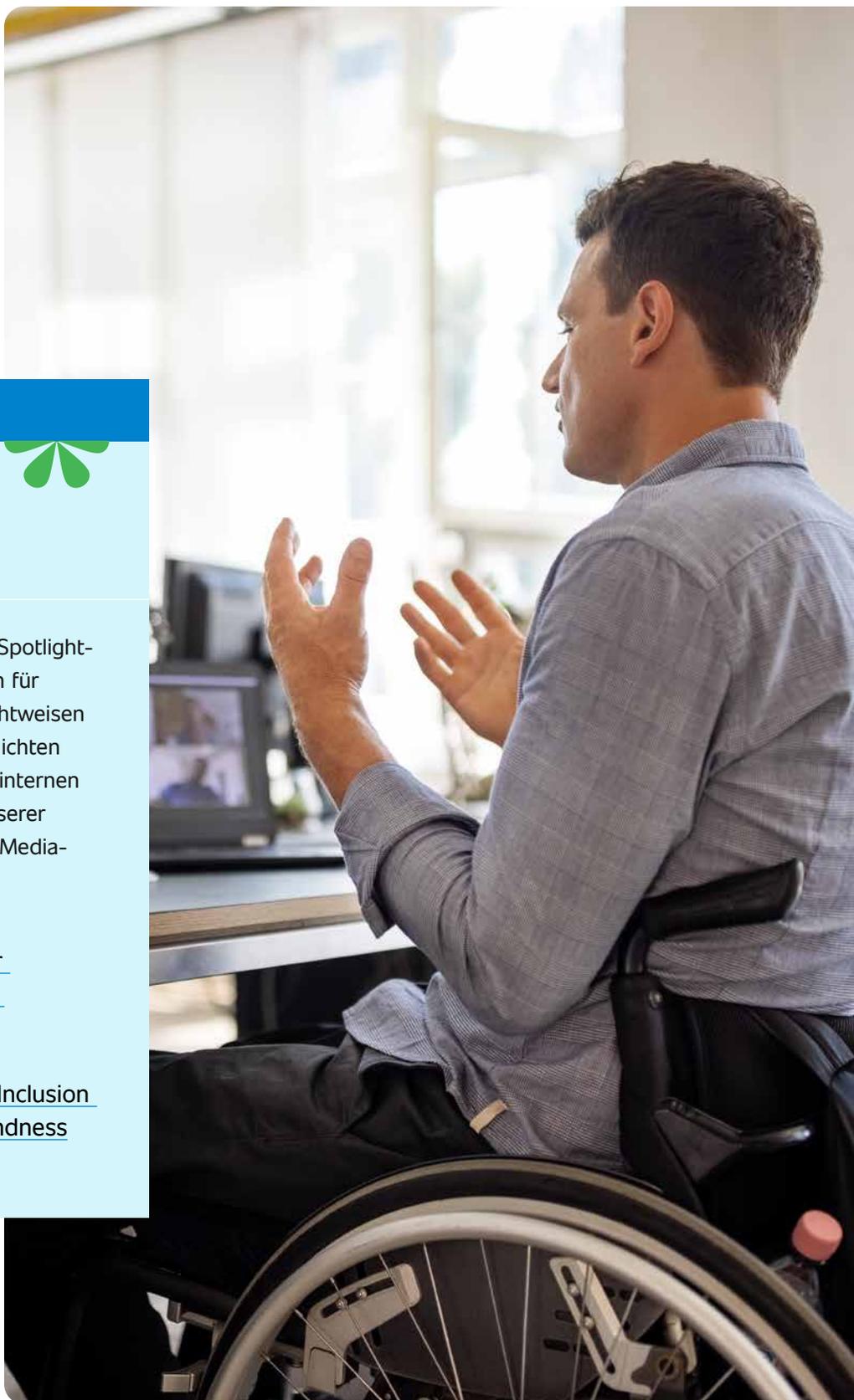
Wir haben im Jahresverlauf DEI&B-Spotlight-Videos präsentiert. Sie bieten Raum für unterschiedlichen Stimmen und Sichtweisen von Mitarbeitenden. 2023 veröffentlichten wir diese wichtigen Geschichten in internen E-Mails zur Kommunikation, auf unserer DEI&B-Intranetseite und auf Social-Media-Kanälen wie LinkedIn und YouTube.



[Get to Know a Leader Building Inclusion and Belonging at Omnicell](#)



[Creating a Culture of Inclusion and Pride Through Kindness](#)



## Impact-Gruppen für Mitarbeitende

Die EIGs (früher *Mitarbeiter-Gruppen*, ERG) sind freiwillige, selbstgeführte Gruppen mit gemeinsamen Interessen, Identitäten oder Erfahrungen. Die EIGs bei Omnicell engagieren sich dafür, das kulturelle Bewusstsein zu schärfen und durch Programme, Veranstaltungen, Aktivitäten und Unterstützung von Community-Initiativen ein Gefühl der Zugehörigkeit unter den Mitarbeitenden zu kultivieren. Dazu werden beispielsweise Feiertage und Bewusstseinsmonate begangen, Buchclubtreffen organisiert, Inhalte für neue Mitarbeitende und DEI&B-Initiativen erstellt und Gastredner eingeladen, um über Zusammenhalt und Inklusion am Arbeitsplatz zu sprechen. EIGs bieten nicht nur Unterstützung und fördern ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld, sondern liefern

auch einen Beitrag zur wichtigen Arbeit in Bezug auf persönliche und berufliche Entwicklung bei Omnicell.

2023 hat Omnicell vier neue EIGs lanciert und einen EIG Advisory Council (*EIG-Beirat*) gegründet, um seinen Verpflichtungen von 2022 gerecht zu werden. Unser neuer EIG Advisory Council besteht aus leitenden EIG-Sponsoren (*EIG Executive Sponsors*) und Programmunterstützung durch die Mitarbeiterorganisation (*People Organization*) von Omnicell. Innerhalb von einem Jahr haben über 175 Mitarbeitende (fast 5 % der Omnicell-Belegschaft) an einem oder mehr EIGs teilgenommen und viel Zeit und Energie aufgewendet, um die Inklusion bei Omnicell voranzutreiben.



## 2023 lancierte neue Omnicell EIGs

---

### Black Roots All Inclusive Network B.R.A.I.N

#### MISSION

B.R.A.I.N. unterstützt schwarze Mitarbeitende und Angehörige. Seine Mission ist es, Einfluss auf die Unternehmenskultur von Omnicell zu nehmen, um die weltweiten DEI&B-Benchmarks zu übertreffen.

- Bedeutende, interkulturelle Beziehungen durch breitgefächerte proaktive, konsistente und messbare Maßnahmen entwickeln und unterstützen, um sicherzustellen, dass schwarze Mitarbeitende sich gesehen, gehört, respektiert und niemals isoliert fühlen.
- Mit Fortschritten auf der DEI&B-Reise des Unternehmens vorangehen
- Arbeitsplatzkultur mit leidenschaftlichem Ansatz transformieren, der Vielfalt, Gleichstellung, Inklusion und Zugehörigkeit für alle Mitarbeitenden ausstrahlt

### The Proud Collective TPC

#### MISSION

Die lebendige LGBTQ+ Community bei Omnicell feiern. The Proud Collective (TPC) bietet Ressourcen für Wachstum und Entwicklung. Gleichzeitig fördert es ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden willkommen und sicher sind.

- Einzigartige Intersektionalität von Identitäten, aus denen die LGBTQ+ Community besteht, nach Möglichkeit zu fördern und anzuerkennen und zwar durch Rekrutierung, Bindung, berufliche Entwicklung, Netzwerken, Mentoren und Nutzung verschiedener Ressourcen
- Sensibilisierung im gesamten Unternehmen für aktuelle Themen rund um Inklusion, Diskriminierung und Hassverbrechen
- Möglichkeiten zur Transformation bieten, um persönliche und berufliche Entwicklung für alle Mitglieder zu stärken und über LGBTQ+ Initiativen zu informieren



## Women in Technology WIT

### MISSION

Frauen zu persönlicher und beruflicher Entfaltung befähigen. Women in Technology (WIT) schmiedet Allianzen, baut Beziehungen auf und bietet Gelegenheiten zum Netzwerken und zur Weiterbildung, um Frauen bei Omnicell zu helfen, sich selbst zu übertreffen.

- Nach Möglichkeiten zum Lernen und zur beruflichen Entwicklung suchen.
- Gemeinschaftsgefühl und Befähigung von Frauen am Arbeitsplatz fördern.
- Gelegenheiten schaffen, um neue berufliche Beziehungen aufzubauen.

“ Wir freuen uns, Frauen und Männer aus dem gesamten Unternehmen zusammenbringen, um zu netzwerken, sich beruflich zu entfalten und zusammenzustehen, um Frauen im Technologiesektor zu unterstützen. Wir sitzen alle in einem Boot.“

**SARA CAGNO**, stellvertretende Vorsitzende, WIT

## BREATHE PSYCHISCHE GESUNDHEIT UND INKLUSION BEI BEHINDERUNG

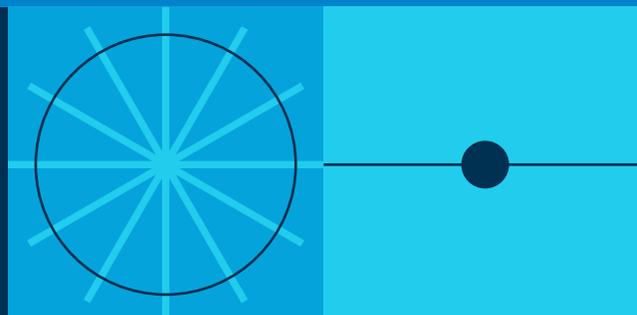
### MISSION

Sensibilisierung und Befähigung rund um das Thema psychische Gesundheit und Behinderungen. BREATHE will eine Atmosphäre des Vertrauens und Verständnisses für Mitarbeitende von Omnicell und ihre Lieben schaffen. BREATHE steht für: Be. Receive. Experience. Acknowledge. Transform. (Sein, Empfangen, Erleben, Anerkennen, Transformieren).

- Bewusstsein schärfen und Verständnis für psychische Gesundheit durch Bildungsworkshops, Schulungen und Sensibilisierungskampagnen stärken
- Versuchen, Stigma abzubauen und ein positives Umfeld für Mitarbeitende zu fördern, die unter psychischen Erkrankungen leiden und zwar durch Organisation von Veranstaltungen, Teilen persönlicher Geschichten und Ermutigung zu offenen Diskussionen
- Ressourcen und Unterstützung für Mitarbeitende bieten, die unter psychischen Einschränkungen und Behinderungen leiden, beispielsweise durch Einrichtung von Foren für Betroffene, Teilen relevanter Artikel und Informationen und Vernetzung von Mitarbeitenden mit Ressourcen zum Thema psychische Gesundheit innerhalb und außerhalb des Unternehmens.

## SOZIALES IM FOKUS

# Global Culture Committee



Das Global Culture Committee von Omnicell wurde Anfang 2023 als spezielle funktionsübergreifende Gruppe ins Leben gerufen. Es setzt sich für eine lebendige Unternehmenskultur für Mitarbeitende ein, die vor Ort und aus der Ferne arbeiten. Diese strategische Initiative bündelt unsere Employee Activity Committees (EACs) und ist ein Beleg für unser laufendes Engagement für die Förderung einer lebendigen Arbeitsplatzkultur. Ihre Erfolge 2023 sprechen für sich.

Das Hauptziel des Global Culture Committee besteht darin, die Entwicklung und Durchführung kultureller Veranstaltungen, Feierlichkeiten und Aktivitäten im Unternehmen federführend zu leiten. Diese Initiativen sollen motivieren, ein Gefühl der Zugehörigkeit fördern und eine starke Gemeinschaft innerhalb der Organisation aufbauen. Die wichtigsten Elemente unseres Ansatzes sind strategisches Denken, Innovation und Inklusivität. Sie gewährleisten, dass die einzigartigen Bedürfnisse einer hybriden Belegschaft durch Zusammenarbeit mit Stakeholdern bei Omnicell erfüllt werden.

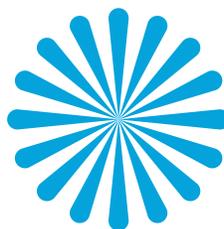
## ERFOLGE 2023

- Gemeinsam mit BREATHE hat der Ausschuss drei Veranstaltungen mit großer Wirkung organisiert. Hierzu zählten ein Live Yoga und Achtsamkeitskurs sowie zwei Live-Webinare zum Thema Resilienz am Arbeitsplatz.
- Außerdem unterstützte der Ausschuss die National Kidney Foundation (NKF), indem er Mitarbeitende ermutigte, an NKF-Spaziergängen teilzunehmen, die landesweit stattfinden, auch virtuell. Durch diese gemeinsamen Initiativen wurden über 1.500 USD für diese wichtige Sache eingesammelt.
- Im November hat der Ausschuss zusammen mit dem [Omniceil Cares Program](#) in einer Briefkampagne anlässlich des Veteranentags Mitgliedern und Veteranen des US-Militärs Unterstützung angeboten und seinen Dank ausgesprochen.
- Im Dezember hat der Ausschuss zusammen mit der Heilsarmee Spendenaktionen und Spendenaufrufe vor Ort und virtuell organisiert. Dadurch konnten 125 Kinder an den Feiertagen beschenkt werden.

# Zusammensetzung der Belegschaft<sup>1</sup>

Übersicht über die globale Geschlechterverteilung <sup>2</sup>				
JAHR	2022		2023	
	MÄNNER	FRAUEN	MÄNNER	FRAUEN
Geschlechterverteilung <sup>3</sup>	61%	38%	60%	38%
Beförderungen nach Geschlecht	64%	36%	59%	41%
Kündigungen nach Geschlecht	56%	44%	55%	45%

Weltweite Geschlechterverteilung (%) in Führungspositionen				
JAHR	2022		2023	
	MÄNNER	FRAUEN	MÄNNER	FRAUEN
Führungskraft	63%	37%	58%	42%
Leitende Führungskraft	67%	33%	64%	36%
Direktor	67%	33%	68%	32%
Senior Direktor	77%	23%	75%	25%
Stellv. Geschäftsführer/in	84%	16%	77%	23%
Senior Vice President	53%	47%	58%	42%
Executive Vice President	75%	25%	100%	0%



Ethnische Herkunft USA		
JAHR	2022	2023
Weiß	60%	60%
Asiate	15%	15%
Schwarz/Afro-Amerikaner	11%	11%
Hispanic oder Latino	8%	6%
Zwei oder mehr Rassen	2%	5%
Unbekannt	4%	2%
Hawaiianer/Pazifikinsulaner/ amerikanische Ureinwohner/Alaskaner	0%	0%

Minderheiten in Führungspositionen USA <sup>4</sup>		
JAHR	2022	2023
Führungskraft	40%	53%
Sr. Manager	41%	39%
Direktor	46%	43%
Sr. Direktor	37%	39%
Stellv. Geschäftsführer/in	49%	45%
Sr. Vice President	60%	67%
Exec. Stellv. Geschäftsführer/in	25%	33%

Beschäftigung von Veteranen USA		
JAHR	2022	2023
Keine Angaben	34%	11%
Nein	62%	86%
Ja	4%	3%
Benchmark <sup>5</sup>	6%	5%

Beschäftigte mit Behinderung USA		
JAHR	2022	2023
Keine Angaben	90%	43%
Nein	7%	50%
Ja	4%	7%
Benchmark <sup>6</sup>	7%	7%

- Einige Kennzahlen ergeben in der Summe möglicherweise nicht 100 %. Grund sind „Unbekannte“, d. h. Mitarbeitende, die sich mit keiner Gruppe identifizieren.
- 2023 haben wir den Umfang unserer Berichterstattung über Beförderungen und Kündigungen in den USA auf Beförderungen und Kündigungen weltweit ausgeweitet, um einen umfassenderen Überblick zu bieten. Deshalb wurden unsere Daten für 2022 anhand derselben Methode angepasst.
- 2023 haben wir eine interne Selbstbestimmungskampagne gestartet, die erweiterte geschlechtsbezogene Attribute und Kategorien enthält, einschließlich non-binär, transgender, genderfluid und nicht-konform. Diese Daten sind nicht in der Tabelle enthalten, da der Anteil unter 1 % liegt.
- Wir definieren Minderheit als Schwarz, Indigen, People of Color und Frauen ((BIPOC/W). In der Tabelle ist der Anteil der Minderheiten in einer Führungsebene im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden dieser Führungsebene dargestellt.
- Wir verwenden die National Annual Veteran Hiring Benchmark, die vom US-Arbeitsministerium zur Verfügung gestellt wird.
- Wir verwenden die 1G13 Utilization Goal Analysis for Individuals with Disabilities, die vom US-Arbeitsministerium zur Verfügung gestellt wird.

# Talente, Gewinnung und Bindung

Omnicell will ein Arbeitgeber der Wahl sein - wir wollen mit starken Rekrutierungs- und Bindungsstrategien Top-Talente gewinnen und binden. Letztes Jahr boten die entsprechenden Initiativen, um dieses Ziel zu erreichen, unter anderem verschiedene Möglichkeiten für berufliche Entwicklung, Investitionen in kontinuierliches Lernen für neue und vorhandene Mitarbeitende und Anpassung der Fähigkeiten von Mitarbeitenden an die sich ändernden Bedürfnisse des Unternehmens. Unsere Bindungsquote verfehlte das Ziel, weil Umstrukturierungsmaßnahmen zu einem Stellenabbau führten. Dennoch wollen wir unseren Mitarbeitenden weiterhin unabhängig von ihrer Rolle, Funktion oder dem Standort im Unternehmen Karrierechancen bieten.

## Einstellung

Wir sind überzeugt, dass die Förderung eines inklusiven und diversen Arbeitsumfelds Innovationen begünstigt und den Horizont erweitert. Neben dieser Verpflichtung zu einem gerechten Arbeitsplatz haben wir unsere Markenpräsenz für die Rekrutierung in sozialen Medien verstärkt und neue Tools eingeführt, um die Talentgewinnung zu unterstützen.

Wir haben in strategische Mitgliedschaften investiert, um sicherzustellen, dass unsere Stellenanzeigen in Netzwerken erscheinen, die eine Vielzahl unterschiedlicher potenzieller Bewerber erreichen. Über 170 Webseiten leiten unsere Beiträge an ihre Partner-Webseiten weiter.

2023 hat Omnicell das Talentgewinnungsteam (*Talent Recruitment*) um zahlreiche internationale Führungskräfte erweitert, um so die Reichweite seiner weltweiten Rekrutierung zu erhöhen. Zur Unterstützung unseres Talentgewinnungsprogramms hat Omnicell auch ein neues Bewerber-Tracking-System eingeführt.

Unser Engagement für inklusive Arbeitsumgebungen und unsere Bemühungen für dessen Förderung umfassen auch unsere Niederlassungen rund um den Globus. Ein gutes Beispiel für unsere Bemühungen ist, dass in Frankreich der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden von unter 10 % im Jahr 2020 auf inzwischen 26 % gestiegen ist. Fast ein Drittel dieser Frauen arbeitet auf Direktorebene.

Daneben haben wir unsere Markenpräsenz auf LinkedIn, Glassdoor, Indeed und anderen sozialen Kanälen verstärkt, um bei potenziellen Bewerbern auf uns aufmerksam zu machen:

- **Wir haben uns auf strategisches Rekrutierungsmarketing auf Glassdoor konzentriert, indem wir sichergestellt haben, dass alle Informationen auf der Seite aktuell sind. Zudem haben wir Videos zu bestimmten Stellen eingestellt, in denen Arbeitsmöglichkeiten und ein Tag bei Omnicell präsentiert wurden.**

- Auf LinkedIn und YouTube haben wir [Spotlight Videos von Mitarbeitenden 2023](#) geteilt, um unsere vielfältige Belegschaft zu feiern.
- Die Zahl der Aufrufe auf unserer [LinkedIn Life Page](#) stieg um 73 %. Für uns ist das eine gute Möglichkeit, etwas über die beeindruckende Geschichte von Omnicell zu erzählen und Top-Talente für unser dynamisches Team zu gewinnen. Insgesamt ist die Markenbekanntheit von Omnicell auf LinkedIn um 82 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen, es wurden 36,7 Millionen Impressionen angezeigt und die Zahl der Follower ist um 74 % gestiegen.

---

” Um Arbeitsplätze in Umgebungen umzuwandeln, in denen jeder unabhängig von seinem Hintergrund erfolgreich sein und sich entfalten kann, muss sich jeder einzelne ständig bemühen und einsetzen. Wir setzen uns für gleiche Chancen ein und setzen Inklusivität in unseren Richtlinien und Verfahrensweisen an erste Stelle, um so diverse Talente zu gewinnen und langfristig zu binden.“

**SARA DALMASSO**, Senior Vice President und Geschäftsführerin, Internationales Geschäft





## Bindung

2023 haben wir das Modell für mehr Erfolg (*Elevate Success Model*) eingeführt. Dieses Rahmenwerk beschreibt die Erwartungen von Omnicell an seine Mitarbeitenden, damit wir unser Versprechen erfüllen können. Zudem erläutert es alle aktuellen und künftigen Entwicklungsangebote für Mitarbeitende und Führungskräfte.

## TALENTENTWICKLUNG

Mit dem 2023 lancierten Elevate Career Development Program (*Programm zur Förderung der Karriereentwicklung*) wollen wir Mitarbeitende ermächtigen und ständiges Lernen unterstützen. Dies geschieht unter anderem durch eine Selbsteinschätzung, Tools zur Planung der individuellen Entwicklung sowie ein virtueller Workshop.

Ferner haben wir weltweit Oracle eingeführt. Mit dieser neuen Technologie können Mitarbeitende Führungskräfte über ihre Karriereziele, Erfahrungen, Fähigkeiten und Ziele informieren. Mit der Schaffung eines einheitlichen Systems wollen wir Einblicke in

die Leistung erleichtern und so bessere Ergebnisse erzielen, beispielsweise bei Beförderungen und interner Mobilität.

## SCHULUNG VON MITARBEITENDEN UND LERNEN

Die Mitarbeitenden haben weiterhin Zugang zu On-Demand-Fortbildungen über LinkedIn Learning und zu einer Vielzahl von Schulungsprogrammen in der Omnicell University.

Wir haben Elevate-Lehrpläne für die Omnicell University entworfen, die alle Mitarbeitenden dazu befähigen, ihre Fähigkeiten zu entwickeln. Zu diesen selbstbestimmten Lernreisen gehören Videos, E-Learning, Aktivitäten unter Leitung von Führungskräften und die praktische Anwendung. Wir haben z. B. eine Vernetzungs-Challenge (*Connections Challenge*) geleitet, bei der Führungskräfte neue Vernetzungen mit Kollegen ermöglichen. So konnten die Netzwerke und das Unternehmenswissen erweitert sowie Möglichkeiten zur Zusammenarbeit ermittelt werden.

## ENTWICKLUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

2023 haben wir Top-Talente in umfassendere Führungsrollen befördert und unsere Talent-Philosophie (*Talent Philosophy*) definiert. Dank dieses aufgefrischten Ansatzes können wir Talente besser differenzieren, transparentes Feedback liefern und Talent-Aktionspläne erstellen.

Außerdem haben wir das Lead Program (*Führungsprogramm*) auf den Weg gebracht. Es ist ein 5-wöchiges Entwicklungserlebnis für neue Führungskräfte und eine Weiterentwicklung der New Manager Masterclass. Das Programm definiert, was Führung bei Omnicell (*Leading the Omnicell Way*) bedeutet, stellt unsere Talent-Philosophie vor und baut Führungskompetenzen durch unser Modell für mehr Erfolg (*Elevate Success Model*) auf. Dieses Programm ist eine interessante, hybride Methode, die selbstbestimmtes Lernen, Coaching durch Kollegen und Lektionen von leitenden Führungskräften kombiniert. Außerdem stellen wir mit unserer Kurzversion des Lead Program – Accelerated Version sicher, dass alle langjährigen Führungskräfte mit den Grundlagen der Führung bei Omnicell (*Leading the Omnicell Way*) vertraut gemacht werden.

Ein weiteres Schwerpunktthema war 2023 die geplante und gesteuerte Anpassung des Unternehmens (*Change Leadership*). Dabei wurden vierteljährlich kritische hybride Lernmodule für alle Führungskräfte durchgeführt. Im Rahmen von Elevate können wir wiederum beurteilen, inwieweit unsere Führungskräfte Anpassungen planen und steuern, indem sie unsere Beurteilungen zur Leistungs- und Talentprüfung (*Performance and Talent Review*) einbeziehen.

## LEISTUNGSPRÜFUNGEN

Wir nutzen weiter ASPIRE. Dieser vereinfachte Ansatz zur Beurteilung der Mitarbeiterleistung durch einen vierteljährlichen Puls-Check wurde in Oracle migriert, um wirksame Gespräche mit Führungskräften zu unterstützen.

Über Oracle erfolgten Direktnachrichten an Führungskräfte, Schulungen und Live-Support. Zudem wurden Regelmäßigkeit und Qualität der Festlegung von Leistungszielen und Feedback im Einklang mit unseren Grundsätzen verbessert. 2024 werden wir diesen Ansatz weiter verfeinern. Im Mittelpunkt werden dabei die Vereinfachung des Systems, Schulungen zu Evaluation und Feedback und leistungsbasierte Vergütung stehen.

# Unsere Talentphilosophie

## ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE FÜR DIE FÖRDERUNG UND ENTWICKLUNG BZW. FÜHRUNG VON MITARBEITENDEN BEI UNS

### Leistung

Wir leben nach unseren Leitprinzipien und definieren Leistung als Summe dessen, was erreicht wird (Ergebnisse) und wie es erreicht wird (Verhalten).



### Rechenschaftspflicht

Wir hängen von der starken, anhaltenden Leistung all unserer Mitarbeitenden ab und reagieren bei schwacher Leistung schnell und entschlossen.



### Transparenz

Wir melden unseren Mitarbeitenden ehrlich zurück, wo sie stehen und was sie für ihre Entwicklung tun müssen.



### Differenzierung

Wir investieren in Mitarbeitenden, basierend auf ihren Leistungen und Potenzial.



### Entwicklung

Durch Erfahrungen, Engagement, Ausbildung und Evaluation entwickeln wir eine diverse Talentpipeline.



# Mitarbeiterleistungen, Wohlbefinden und Mitwirkung

Omicell will talentierte und vielfältige Arbeitskräfte gewinnen und binden und bietet deshalb seinen Mitarbeitenden eine attraktive Vergütung und erstklassige Zusatzleistungen. Mit unserem umfangreichen Paket an kostengünstigen Programmen in den Bereichen Gesundheit, Altersvorsorge, Versicherungen und Wohlbefinden wollen wir unseren Wettbewerbsvorsprung am Markt verteidigen und gewährleisten, dass unsere Mitarbeitenden und deren Familien versorgt sind. 2023 erweiterten und verbesserten wir unsere globalen Zusatzangebote in Kanada, Frankreich, Deutschland, Hongkong, Indien, Italien, den Vereinigten Arabischen Emiraten und im Vereinigten Königreich.

Um die Stimmung in der Belegschaft besser zu verstehen und Verbesserungsbereiche zu ermitteln, setzten wir unsere Praxis fort und führten regelmäßige Umfragen zur Mitwirkung durch. Außerdem führten wir regelmäßige „Kaffeerunden“ ein, bei denen sich ein Querschnitt der Mitarbeitenden mit unserer Ressortleiterin und Geschäftsführerin, Internationales Geschäft, trifft, um ihre Meinungen über bestimmte Themen auszutauschen, und Omnicell so zu einem besseren Arbeitgeber zu machen.

## **Flexible Arbeitsregelungen und Urlaubsregelungen**

Omicell bietet seit 2020 flexible Arbeitsregelungen an. Ob ein Job effektiv gemacht wird, hängt unseres Erachtens von der Leistung des Mitarbeitenden und den Ergebnissen ab und nicht von der Stundenzahl im Büro. Flexible Arbeitsregelungen können bewirken, dass sich Mitarbeitende stärker mit dem Unternehmen verbunden fühlen. Außerdem können sie sich positiv auf die Work-Life-Balance auswirken. In Zukunft werden wir weiter praktische Möglichkeiten untersuchen, um die Arbeit vor Ort, hybride Modelle und Telearbeit zu unterstützen. Dabei werden wir auf unseren Bemühungen aufbauen, weniger Meetings vor dem Wochenende zu planen und freitags bei Videomeetings die Kamera auszulassen.

Mitarbeitenden, die ins Büro fahren, werden wir ab 2024 ein Pendlererstattungskonto (*Commuter Reimbursement Account*) anbieten, auf das sie Vorsteuerbeträge für Parken und Fahrtkosten einzahlen, um so ihre Pendelkosten zu senken. Daneben haben wir eine Bezahlung von Überstunden für Mitarbeitende eingeführt, die stundenweise beschäftigt sind, wenn sie eine Schicht übernehmen und außerplanmäßig an einem Wochenende arbeiten.

Für reguläre Vollzeit-Tarifmitarbeitende in den USA bieten wir in der Regel 10-25 Tage Urlaub pro Jahr, abhängig von den Dienstjahren. Für außertarifliche US-Mitarbeitende gibt es keine feste Vorgabe für die Anzahl von Urlaubstagen.

Diese müssen vom Vorgesetzten genehmigt werden. In den USA bieten wir 11 Feiertage und verschiedene andere bezahlte Freistellungen oder Urlaube an, damit Mitarbeitende bei Bedarf freinehmen können, unter anderem folgende:

#### **Bezahlter Urlaub bei Organ- und Knochenmarksspende**

Omniceil bietet Mitarbeitenden, die sich als Lebendorgan- oder Knochenmarksspender zur Verfügung stellen, einen Gehaltszuschuss. 2023 hat die American Society of Transplantation (AST) Omniceil als Mitglied des Living Donor Circle of Excellence für die Umsetzung dieser Politik ausgezeichnet.

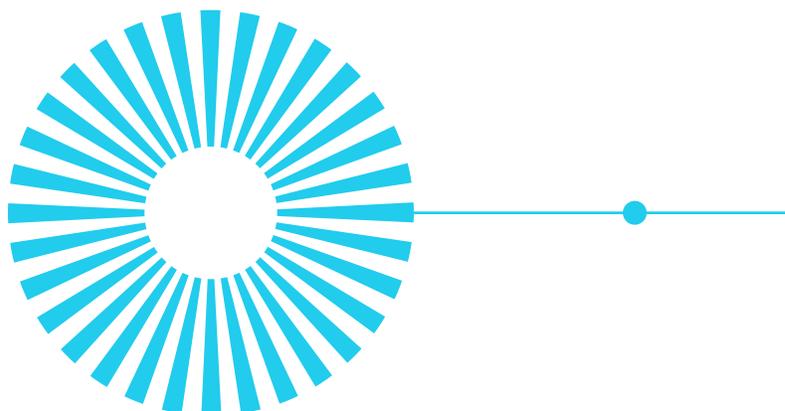
#### **Bezahlte Freistellung für Ehrenamt**

Omniceil hat 2023 weiter die bezahlte Freistellung [Freistellung für das Ehrenamt](#) gewährt, damit Mitarbeitende in Nordamerika sich während der Arbeitszeit ehrenamtlich in ihren Gemeinden betätigen und gemeinnützige Organisationen unterstützen können.

#### **Bezahlte Elternzeit**

2024 wird Omniceil die Elternzeit-Leistungen weiter verbessern und die Wochenzahl erhöhen, die nach der Geburt oder Adoption eines Kindes im Rahmen der Elternzeit in den USA beansprucht werden können.

Die Leistungen für Freistellungen und Urlaub für Mitarbeitende außerhalb der USA hängen von den nationalen Gesetzen und der Marktpraxis ab.



## Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden

Alle Omnicell-Mitarbeitenden können Gesundheits- und Sozialleistungen in Anspruch nehmen, die je nach Region und Land, Mitarbeitergruppe und Status sowie nationalen gesetzlichen Anforderungen variieren. Wir bieten ein freiwilliges Wellness-Programm für alle US-Mitarbeitenden und mitversicherten Ehepartner. Es wird gemäß den Vorschriften des Bundes gewährt, die vom Arbeitgeber geförderte Wellnessprogramme gestatten, die auf die Verbesserung der Gesundheit des Teilnehmers oder die Krankheitsprävention ausgerichtet sind. Personen, die sich für eine Teilnahme entscheiden, können eine Prämiegutschrift erhalten, die sie für die Versicherungsprämien einsetzen können. Letztes Jahr haben wir unser Präventionsangebot im Rahmen von US-Krankenversicherungen erweitert und planen dies auch für 2024.

---

**„ Ich ermutige andere, die bei Omnicell für sie verfügbaren Angebote zu nutzen und gut auf sich zu achten. Omnicell hat mich während einer schweren Erkrankung großartig unterstützt, als ich es bei meiner Nierentransplantation besonders gebraucht habe.“**

**PAUL VLASEK, Spezialist für Systemintegration**

Unser integrierter Ansatz für physische Gesundheit bietet unseren Mitarbeitenden und ihren Angehörigen ein breites Spektrum an Gesundheitsprogrammen, Ressourcen und Instrumenten für gesundes Verhalten und ein längeres Leben. Hier gibt es unter anderem Fitness Challenges, virtuelle Workouts und Gesundheitscoachings. Als Zeichen unseres unbeirrten Engagements für die Gesundheit

und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden werden wir ab 2024 ein Lifestyle-Ausgabenkonto anbieten, über das jedes Jahr bis zu einem bestimmten Betrag Kosten für unterschiedliche Wellness-Kategorien erstattet werden können. Erstattet werden unter anderem Mitgliedsbeiträge für Fitness-Studios, Kosten für Fitnessgeräte, Wellness-Apps, Achtsamkeitsprogramme, Massagen etc.

2023 haben wir über unser Employee Assistance Program (EAP) (*Mitarbeiterberatungsprogramm*) und den Krankenversicherungsschutz weiterhin Zugang zu Beratung und Ressourcen zum Thema psychische Gesundheit angeboten. Das EAP bietet unter anderem Zugang zu persönlicher Beratung, telefonisch oder über Smartphone-App. Leistungen für Verhalten und psychische Gesundheit wurden 2023 in die Gesundheitsprogramme aufgenommen. 2024 wollen wir die Kosten für den Zugang zu externen Ressourcen für psychische Gesundheit senken, die das staatliche Gesundheitssystem bietet.

Ferner bieten wir unseren US-Mitarbeitenden einige Programme, die sie dabei unterstützen sollen, ihre Verantwortung außerhalb der Arbeit zu stemmen. Dazu zählen Finanzcoaching, Erstattung von Studiengebühren, Schutz vor Identitätsdiebstahl, Adoptionshilfe, Auslandsreiseversicherung, Rechtsschutzversicherung etc. Wir freuen uns, ab 2024 auch Leistungen für Mitarbeitende zu bieten, die sich für eine Leihmutterschaft entscheiden, um so einen Teil der damit verbundenen Kosten abzudecken. Diese Leistung wurde im Rahmen unserer Verpflichtung konzipiert, den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Lebensphasen gerecht zu werden.

Außerdem bietet Omnicell zusätzliche Möglichkeiten der Gesundheitserziehung über das Omnicell Cares Program, unter anderem zahlreiche Kampagnen, Veranstaltungen und Webinare. Beispielsweise konnten die Mitarbeitenden an einer Lunch-and-Learn-Veranstaltung mit dem Titel „Breast Cancer 101“ der Susan G. Komen Foundation und am Webinar „Your Kidneys and You“ der National Kidney Foundation teilnehmen.



## Vergütung, Altersvorsorge und finanzielle Leistungen

Unsere Vergütungsprogramme zeichnen sich durch ein attraktives Grundgehalt und verschiedene lang- und kurzfristige Boni (*Incentives*) aus, die auf die Talentmärkte zugeschnitten sind, auf denen wir uns messen. Unsere Philosophie der leistungsorientierten Bezahlung bildet weiterhin die Grundlage für unsere Vergütung und Sachleistungen. Daneben fördern wir nach wie vor Belohnungs- und Anerkennungsprogramme, die unsere Leitprinzipien untermauern, die Anerkennung von Kollegen erhöhen und unsere Mitarbeitenden dazu motivieren, unser Versprechen, unseren Zweck und unsere Kultur zu unterstützen.

2023 beliefen sich die von uns an Mitarbeitende gezahlten Vergütungen, einschließlich Sachleistungen, auf 533,6 Mio. USD. Wir bieten unseren Mitarbeitenden in den USA einen 401(k)-Plan mit entsprechenden Beiträgen, an

dem 2023 rund 91 % der Mitarbeitenden teilgenommen haben. Unsere Mitarbeitenden im Ausland erhalten in bestimmten Ländern Altersvorsorgeleistungen in Form von Sparplänen.

2023 führten wir auch die Umwandlung von Roth-Altersvorsorgeplänen in den 401(k) Plan an. Dadurch können die Teilnehmer von zusätzlichen Steuervergünstigungen, breiterer Streuung und mehr Flexibilität profitieren.

Mitarbeitende in den USA und Kanada können über unseren Mitarbeiteraktienplan (*Employee Stock Purchase Plan* (ESPP)) auch günstig Omnicell-Stammaktien erwerben. Rund 56 % der berechtigten Mitarbeitenden beteiligen sich derzeit an unserem ESPP.

# Omnicell Cares

Wir lassen uns von unseren [Leitprinzipien](#) leiten und verkörpern unseren Leitsatz „Mit Leidenschaft verändern, wo persönliche Beziehungen zählen.“ zum Wohl des Nächsten“ (*Passionate Transformers where Relationships Matter*). Daher liegt es in unserer DNA, zurückzugeben, und positive Veränderungen in den Gemeinschaften, in denen wir leben, zu fördern. Omnicell Cares organisiert unsere gemeinnützigen

Initiativen und versucht, mit wohltätigen Projekten Gesundheit und Wohlbefinden inner- und außerhalb des Unternehmens zu verbessern. Das Omnicell Cares Committee (*Omnicell Cares-Ausschuss*) leitet diese gemeinsamen Programme und Partnerschaften, die im Einklang mit den strategischen Zielen unseres Unternehmens stehen.

## Strategisch und symbiotisch

2023 hat das Omnicell Cares Program seine Auswirkungen durch Kooperation im gesamten Unternehmen und Partnerschaften mit mehreren lokalen und weltweiten Non-Profit-Organisationen verstärkt, deren Missionen mit den Grundsätzen der Gemeinnützigkeit von Omnicell übereinstimmen. Gemeinsam haben wir Leben durch Sensibilisierung, Fundraising und ehrenamtliche Tätigkeiten verbessert, und damit auf dringende Bedürfnisse in folgenden vier Bereichen reagiert.

**1** Verbesserung des Zugangs und der Qualität der Gesundheitsversorgung

**3** Humanitäre Arbeit

**2** Katastrophenhilfe

**4** Gesundheitstechnik

Wir unterstützen unsere Non-Profit-Partner auf unterschiedliche Weise, finanziell, durch Verfassen von Dankschreiben oder die Finanzierung von Veranstaltungen zur Förderung des Gesundheitsbewusstseins auf lokaler und nationaler Ebene. Wir haben das Fachwissen unserer Partner genutzt, um unseren Mitarbeitenden regelmäßige

Fortbildungsmöglichkeiten, Veranstaltungen und Ressourcen anzubieten, um ihre persönliche Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu verbessern. Unser Mitgefühl wächst, da wir uns an Missionen gleichgesinnter Organisationen beteiligen und so weitreichendere positive Auswirkungen für das Wohl anderer erzielen.

## Lokale und globale Auswirkungen

Mit seinen Beiträgen, Spendenaktionen und Sachspenden hat Omnicell Cares Menschen in bitterer Not weltweit unterstützt. Mit unseren gemeinsamen Initiativen haben wir 2023 vielen Menschen geholfen:

- Menschen in der Türkei und in Syrien, die am 6. Februar Opfer eines Erdbebens der Stärke 7,8 und der Nachbeben wurden
- Menschen in Ostindien, nachdem dort am 2. Juni drei Züge ineinander gefahren und entgleist waren
- Menschen auf Maui und Hawaii, die vor Waldbränden am 8. August geflüchtet waren

Neben der Katastrophenhilfe haben wir 2023 proaktiv mehrere Kampagnen durchgeführt und uns dabei an unseren Grundsätzen der Gemeinnützigkeit orientiert. Ein Highlight war der **American Heart Month** (Amerikanischer Herzmonat), in dem wir eine Aufklärungskampagne mit Unterstützung der American Heart Association (AHA) durchführten, um Mitarbeitende über Herzgesundheit und -wohl zu informieren. Mit einer speziellen Matching-Kampagne rief Omnicell zu Spenden für die AHA auf, um ihre laufende Arbeit zu unterstützen. Ferner schärften wir das Bewusstsein für Herzerkrankungen, indem wir Mitarbeitende ermutigten, beim National Wear Red Day am 3. Februar mitzumachen und bewusst Rot zu tragen.

Im März stand der **National Kidney Month** (Nationaler Monat der Niere) bei unserer Initiative im Mittelpunkt, mit dem wir unsere Partnerschaft mit der National Kidney Foundation (NKF) fortsetzten. 2023 führten wir ein Webinar mit dem Titel „Your Kidneys and You“ durch, das von Lehrkräften der NKF geleitet wurde und die Teilnehmer über die Funktionsweise der Nieren, die Vorbeugung von Erkrankungen und Organspende informierte. Omnicell Cares stellte im Laufe des Monats weitere Informationen und Aufklärungsmaterial zur Verfügung.

Zusammen mit dem Amerikanischen Roten Kreuz führten wir **2023 eine virtuelle Blutspendenaktion** durch, die ein ganzes Jahr dauerte. Zum einen war sie ein Aufruf zur Blutspende, zum anderen unterstrich sie, wie flexibel und leicht Mitarbeitende überall das ganze Jahr über Blut spenden können. Omnicell ging mit gutem Beispiel voran und spendete für jede Blutspende (die schätzungsweise drei Leben retten kann) 300 USD an das Amerikanische Rote Kreuz. Wir verkünden mit Stolz, dass Omnicell dank unserer virtuellen Spendenaktion über 17.000 USD an das Amerikanische Rote Kreuz gespendet hat.

### SPENDEN UND EHRENAMT 2023 AUF EINEN BLICK\*

\$225

Durchschnittlicher  
Beitrag pro Spender

\$14.882

Gesamtspenden  
von Mitarbeitenden

785  
Stunden

Bezahlte Freistellung  
für Ehrenamt

\*Diese Zahlen stellen die gemeinnützigen Initiativen von Omnicell-Mitarbeitenden in Nordamerika dar. Geldbeträge in USD angegeben.

## Tools, um zum Handeln zu motivieren

Omnicell nutzte für Mitarbeitende in Nordamerika weiter die Plattform YourCause. Dort können sie bequem Möglichkeiten für ehrenamtliche Tätigkeiten, Fundraising und Spenden an gemeinnützige Organisationen finden. 2023 hat Omnicell das Angebot auf der Plattform um Informationsmaterial und Ressourcen für Mitarbeitende erweitert, die mehr über aktive Wohltätigkeitskampagnen, verschiedene Sensibilisierungstage und -monate, bestimmte Gesundheitsthemen wie Blut, Organ- und Knochenmarkspende erfahren wollen. Um das Bewusstsein für diese Ressourcen und Vorteile zu schärfen, bietet Omnicell Cares Tutorials und Aufklärungsveranstaltungen für Führungskräfte und EIGs im gesamten Unternehmen an.

YourCause fördert als Drehscheibe von Omnicell Cares weiterhin unser Corporate Matching Program (*Unternehmensprogramm*). Dies wurde 2022 aufgelegt, um Mitarbeitende zu großzügigeren Spenden an Non-Profit-Organisationen zu bewegen, die den Grundsätzen der Gemeinnützigkeit von Omnicell entsprechen. In Nordamerika haben wir auch an der bezahlten Freistellung für das Ehrenamt (VTO) festgehalten. So können Mitarbeitende während der Arbeitszeit jährlich 16 Stunden an ehrenamtlichen Projekten teilnehmen, die ihren Gemeinden zugutekommen. 2024 wollen wir den VTO-Benefit auch unseren Mitarbeitenden im Ausland anbieten.

## SOZIALES IM FOKUS

# Empowerment für Brustgesundheit

Omnicell Cares hat die Susan G. Komen Foundation weiter unterstützt. Sie sammelt Geld für die Brustkrebsforschung, die Sensibilisierung für die Prävention von Brustkrebs und die Verringerung von Ungleichheiten in der Gesundheitsversorgung. 2023 gab es folgende Veranstaltungen:

### Breast Cancer 101 Webinar

Im Februar hatten wir einen Experten von der Susan G. Komen Stiftung zu Gast, der ein informatives Webinar über Brustkrebs, seine Symptome, Erkennen eigener Risiken und die Behandlungsmöglichkeiten im Falle einer Diagnose hielt. Dabei wurden auch die Leistungen erläutert, die Omnicell in Bezug auf Prävention und Diagnose bietet.

### Brustkrebs-Bewusstseinsmonat

Im Oktober veranstalteten wir unsere jährliche Brustkrebs-Bewusstseinskampagne, um auf dieses heikle Thema aufzumachen, und eine Lanze für Früherkennung, Unterstützung und Forschung zu brechen.

- Omnicell Cares sponserte zum ersten Mal den Health Equity Revolution (H.E.R.) Summit der Susan G. Komen Stiftung aus. Dort trafen sich Persönlichkeiten und Fürsprecher für Brustgesundheit und Empowerment in traditionell unterversorgten Gemeinden, wobei Schwarze und Latinos im Mittelpunkt standen.
- Ein Team von Omnicell nahm am Walk Where You Are Event der Susan G. Komen Stiftung teil und ermutigte Mitarbeitende, an Spaziergängen, auch virtuellen, in den USA teilzunehmen.
- Das Engagement bei unserer Pink-Tag-Kampagne (*Wear Pink*) auf dem Kanal von Omnicell Cares auf der Messaging-Plattform unseres Unternehmens stieg im Vergleich zu 2022 um 550 %.



1042

475

0577

01

# Sozialleistung im Überblick

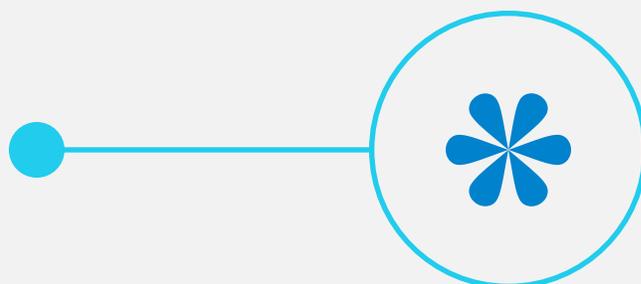
## Wichtige Meilensteine 2023

---

- \* Interne Selbstbestimmungskampagne mit erweiterten geschlechtsbezogenen Attributen und Kategorien gestartet
- \* Spracherziehungstool in unser unternehmensweites Enterprise-Messaging-System integriert
  - DEI&B-Intranetseite veröffentlicht, mit Funktionen wie interaktivem Kalender und einer sorgfältigen Auswahl von LinkedIn-Lernkursen zu Themen wie Inklusivität, Rasse und Geschlecht am Arbeitsplatz
- \* Vier neue EIGs lanciert und einen EIG Advisory Council gegründet
- \* Global Culture Committe eingerichtet, um stärkeres Zugehörigkeits- und Gemeinschaftsgefühl in unserer hybriden Belegschaft zu fördern
- \* Talentgewinnungsteam um zahlreiche internationale Führungskräfte erweitert und neues Bewerber-Tracking-System eingeführt
- \* Oracle als neue Technologie eingeführt, mit der Mitarbeitende Führungskräften ihre Karriereziele, Erfahrungen, Fähigkeiten und Ziele mitteilen können
- \* Talent- und Führungskräfteentwicklung mit Fokus auf Change Leadership und durch Start des Elevate Career Development Program und des Lead Program
  - Als Mitglied des Living Donor Circle of Excellence von der American Society of Transplantation für unsere Politik des bezahlten Urlaubs bei Organ- und Knochenmarksspende ausgezeichnet
- \* Auswirkungen unserer Wohltätigkeitsaktionen weltweit verstärkt und Mitarbeiterengagement durch Omnicell Cares-Kampagnen, Gelegenheiten für ehrenamtliche Tätigkeiten und Fundraising erhöht
- \* YourCause-Plattform mit Informationsmaterial und Tools für gemeinnützige Aktivitäten erweitert und Webinare und Ressourcen zur Aufklärung von Mitarbeitenden über Gesundheit und Wohlbefinden angeboten



ZUKUNFTSWEISENDE INITIATIVEN VON 2022,  
DIE WIR 2023 ABGESCHLOSSEN HABEN



## Ausblick

2023 wurden dank des unerschütterlichen Bekenntnisses von Omnicell zu unserem mitarbeiterorientierten Ansatz wichtige Meilensteine erreicht. Unser Hauptanliegen besteht nach wie vor darin, eine Kultur zu fördern, die individuelle Beiträge wertschätzt, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördert und unsere positiven Auswirkungen an Gemeinschaften weltweit weiterreicht

2024 möchten wir auf den Vorjahreserfolg aufbauen, indem wir versuchen:

- Unsere DEI&B-Bemühungen weiter zu stärken und unserer Impact-Gruppen für Mitarbeitende zu fördern, um eine Kultur zu unterstützen, in der sich jeder zugehörig fühlt
- Die Leistungsbeurteilungen und Feedback-Mechanismen weiter zu verfeinern, mit Schwerpunkt auf Vereinfachung des Systems, Schulungen zu Evaluation und Feedback und leistungsbasierten Belohnungen.
- Neue Mitarbeiterleistungen einzuführen, wie den Commuter Reimbursement Account, den Lifestyle Spending Account und finanzielle Unterstützung bei den mit Leihmutterschaft verbundenen Kosten.
- Die Elternzeit-Leistungen weiter zu verbessern und die Wochenzahl zu erhöhen, die nach der Geburt oder Adoption eines Kindes im Rahmen der Elternzeit in den USA beansprucht werden können.
- Möglichkeiten zu untersuchen, um den Zugang zu einer Vielzahl von Ressourcen für psychische Gesundheit und Wohlbefinden zu verbessern, unter anderem durch Weiterbildungsseminare.
- Mitarbeitende durch spezielle Matching-Kampagnen, Freiwilligen-Events und Spendenaktionen zur aktiven Mitwirkung zu bewegen.
- Unser Angebot zur bezahlten Freistellung fürs Ehrenamt auf unsere Beschäftigten im Ausland auszuweiten.

# Unternehmensführung

Omnicell hält bei seinen geschäftlichen Entscheidungen und Abläufen hohe ethische Standards ein und achtet auf Integrität. Wir sind entschlossen, das Richtige zu tun, denn wir wissen, dass wir uns das Vertrauen eines Gesundheitsdienstleisters erst verdienen müssen. Wir führen, indem wir uns zu verantwortlichen Entscheidungen, ethischem und fairem Verhalten und Transparenz gegenüber unserer Belegschaft, unseren Lieferanten und unseren Stakeholdern verpflichten. Wir kümmern uns proaktiv um die Aufrechterhaltung unserer Datenschutz- und Cybersicherheitsstandards und kultivieren gleichzeitig ein ethisches und sicheres Umfeld. Wir verfolgen eine umfassende Risikomanagementstrategie, die die Widerstandsfähigkeit und Kontinuität unseres Unternehmens verbessern soll. Das alles tun wir, weil wir glauben, dass wir mit unserer Unternehmensführung unseren bisherigen und zukünftigen Erfolg selbst bestimmen.

## Governance-Leistung 2023

THEMA	ZIEL	UNTERZIEL	LEISTUNG 2023
<b>Datenschutz, Cybersicherheit und Netzwerkstabilität</b>	Daten unserer Mitarbeitenden und Stakeholder weiterhin schützen und gleichzeitig Investitionen in Netzstabilität und Zero Trust erhöhen.	Durchfallquote der Mitarbeitenden bei Tests für Phishing-Angriffe bei höchstens 10% pro Jahr halten.	2023 blieb die Durchfallquote der Omnicell-Mitarbeitenden bei Tests für Phishing-Angriffe unter 10 %.



# Datenschutz, Cybersicherheit und Netzwerkstabilität

Der Schutz der Daten von Mitarbeitenden und Stakeholdern und die Aufrechterhaltung hoher Cybersicherheitsstandards genießen weiter höchste Priorität. Wir verpflichten uns, unsere digitale Infrastruktur so zu pflegen, dass sie Vertrauen schafft. Dazu orientieren wir uns an den Benchmarks und Empfehlungen des National Institute of Standards and Technology (NIST), dem Cybersecurity Framework und dem Center for Internet Security. Diese Abwehrmechanismen messen wir an diesen Rahmenwerken und versuchen so, potenzielle Bedrohungen proaktiv abzuwehren.

## Stärkung von Datenschutz und Sicherheit

2023 haben wir uns mit mehreren wichtigen Initiativen darum bemüht, unsere Datenschutz- und Sicherheitsmaßnahmen zu stärken. Wir haben unsere Identitätssicherheitslösung zum Schutz vor Cyberbedrohung (*Privileged Access Management*) erweitert, um sicherzustellen, dass der Superuser-Zugriff aktiv überwacht und kontrolliert wird. Wir haben das Schwachstellenmanagement mit neuen Technologien verbessert und zwei Managed-Service-Ebenen zur Abwehr von Bedrohungen durch vertrauenswürdige Anbieter ergänzt und kritische Infrastruktur isoliert, bei der Angriffe auf Umwegen drohen, um unser Netzwerk sicherer zu machen. Zudem haben wir ein Modell für die Durchführung kontinuierlicher externer Penetrationstests implementiert und Maßnahmen ergriffen, um unsere Identitäts-, Server-, Netzwerk- und Anwendungsumgebungen besser zu sichern. Unser

internes Sicherheitsteam und unsere externen Partner überwachen kontinuierlich unsere Angriffsfläche.

Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden sind nach wie vor von entscheidender Bedeutung. 2023 führten wir Schulungen zur Datenschutzgrundverordnung (GDPR), zum Health Insurance Portability and Accountability Act (HIPAA) (US-Gesetz zum Schutz von Gesundheitsdaten) und vierteljährlich zur IT-Sicherheit für alle Mitarbeitenden durch. Daneben gab es zusätzliche Schulungen für bestimmte Zielgruppen. Darüber hinaus haben wir unsere Kommunikation zum Thema Cybersecurity verstärkt, um Mitarbeitenden mehr Tipps, Ratschläge und Informationen zu liefern. Erneut haben wir unser Ziel erreicht und die Durchfallquote der Omnicell-Mitarbeitenden bei Tests für Phishing-Angriffe unter 10 % gehalten.

Wir werden unsere SOC-Compliance (Service Organization Control) erneuern und erweitern. 2023 wurde bei Ateb, Inc. und 340B Link, LLC ein SOC 2 Type II-Audit durchgeführt. Außerdem haben wir unsere Health Information Trust Alliance (HITRUST) Common Security Framework i1-Zertifizierung für unsere Medikamentenmanagementsysteme und den Fernsupport für Kunden erhalten. Für viele Branchenakteure ist HITRUST der Goldstandard für das Management von Cybersicherheitsrisiken, den Schutz von Daten und die Verbesserung der Informationssicherheitslage. Die Zertifizierung nach dem HITRUST Common Security Framework (CSF) i1 für Enliven360 läuft und wird voraussichtlich 2024 abgeschlossen.

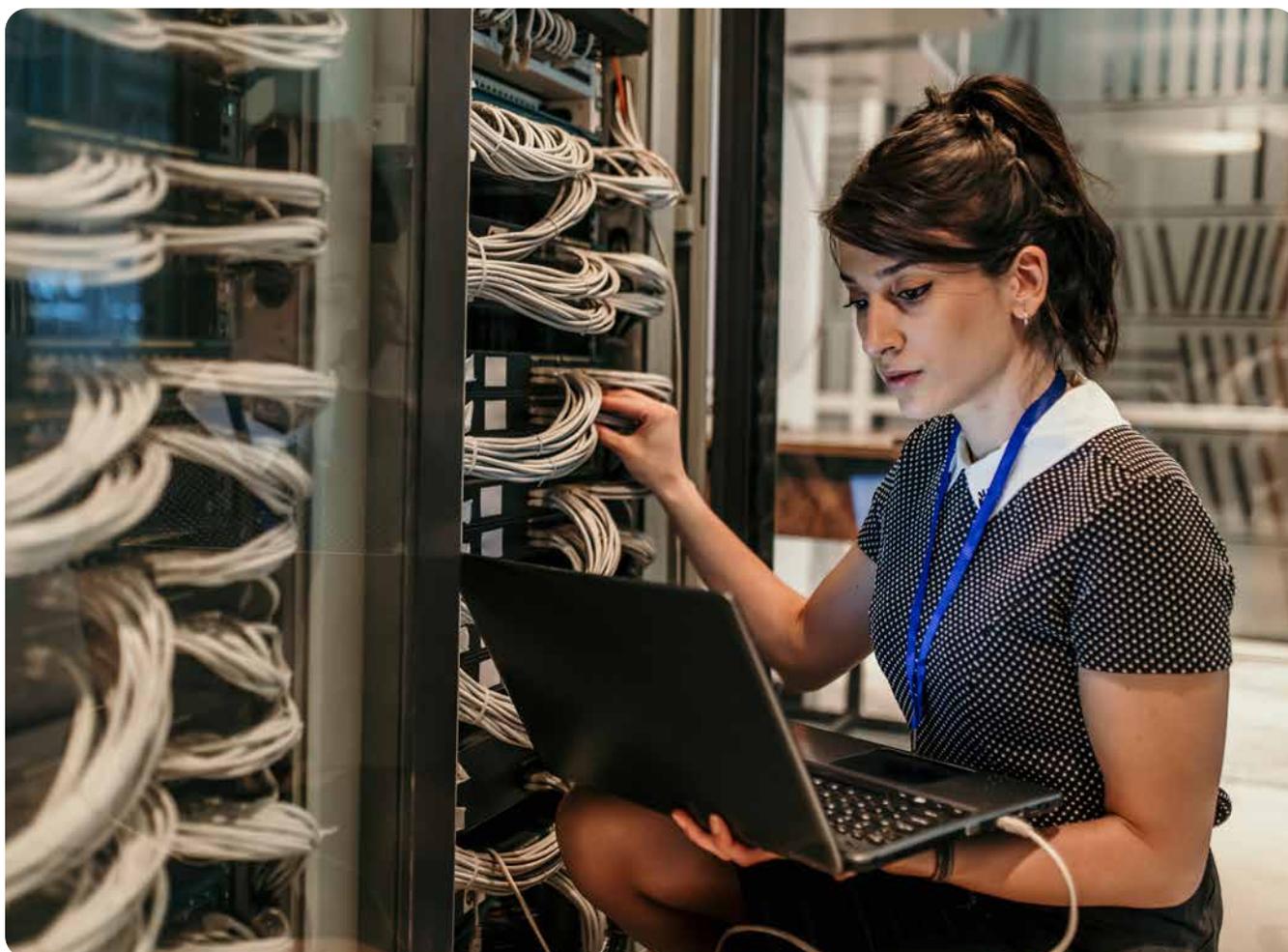
## Künstliche Intelligenz

Omnicell ist sich der wachsenden Rolle bewusst, die künstliche Intelligenz (AI) voraussichtlich in der Unternehmenslandschaft spielen wird. Daher untersuchen wir Strategien, um AI für betriebliche Effizienzen und zur Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen zu nutzen. Unter anderem sind wir auf der Suche nach einer AI-Strategie für unser Unternehmen sowie externer Partnerschaften zur Nutzung von KI-Produkten, da wir Innovationen und Produktivität fördern wollen.

Um sich auf eine stärker von AI geprägte Zukunft vorzubereiten, hat Omnicell ein AI Steering Committee (KI-Lenkungsausschuss) gebildet, der zur Entwicklung,

Umsetzung und Nutzung von AI bei Omnicell berät, diese beaufsichtigt und Entscheidungsbefugnis in dieser Hinsicht hat. Daneben hat Omnicell eine Richtlinie zur angemessenen Nutzung von generativer AI oder GenAI (*Generative AI Acceptable Use Policy*) verabschiedet. Darin sind die Parameter für die Nutzung von GenAI durch die Omnicell-Belegschaft in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften, den Standards für eine verantwortungsvolle Verwendung, vertraglichen Verpflichtungen und kommerziellen Aspekten festgelegt.

Mit diesen Maßnahmen will Omnicell Innovationen und KI verantwortungsvoll nutzen.



# Geschäftsethik und Compliance

Omicell ist fest entschlossen, eine Kultur solider Geschäftsethik zu fördern und Mitarbeitenden ein sichereres Umfeld zu bieten, in dem sie potenzielle Bedenken ohne Angst vor Repressalien äußern können. Wie in unserem ESG-Bericht 2022 erwähnt, gilt diese Verpflichtung weiter und es gibt mehrere Möglichkeiten, um potenzielle Bedenken zu melden, auch anonym.

Im Einklang mit unserem Engagement für ethische Standards drehte sich bei Omnicells vierter jährlicher Compliance Woche im November 2023 alles um das Thema *Be Empowered, Speak up!* (*Mutig gegen Machtmissbrauch*). Mit diesem Thema sollte unterstrichen werden, wie wichtig die Einhaltung ethischer Standards, die Beachtung von gesetzlichen Anforderungen ist und wie sehr es in der Macht jedes Mitarbeitenden liegt, zu Omnicells Compliance-Bemühungen beizutragen.

## UNTERNEHMENSFÜHRUNG IM FOKUS

### *Be Empowered, Speak Up!* Tätigkeitsbereiche



Kenntnisse der Mitarbeitenden über Omnicells Verhaltenskodex getestet



Über Maßnahmen zur Bekämpfung von Menschenhandel informiert



Produktionsstandorte besucht, um über Bedeutung der Compliance zu sprechen



Online-Schnitzeljagd zu Verhaltenskodex von Omnicell veranstaltet



Dreiteilige Videoreihe mit Beispielen für positive Ergebnisse veröffentlicht, wenn Mitarbeitende proaktiv Machtmissbrauch melden



Auch 2023 waren Geschäftsethik und Compliance wieder feste Bestandteil der Orientierung neuer Mitarbeitender (*New Employee Orientation*) bei Omnicell. Neue Mitarbeitende von Omnicell werden im Unternehmen mit einem umfassenden Einführungsprozess begrüßt. Dieses Onboarding-Erlebnis umfasst mehrere Sitzungen mit Modulen zu Ethik, Compliance, Datenschutz, Informationssicherheit, Umwelt, EHS. Außerdem bietet Omnicell jährliche Schulungen für Mitarbeitende zu kritischen Compliance-Themen, wie:

- Verhaltenskodex (*Code of Conduct*) von Omnicell mit Bescheinigung für alle Mitarbeitenden
- Prävention von Belästigung am Arbeitsplatz für alle Mitarbeitenden
- Bekämpfung des Menschenhandels für alle Mitarbeitenden
- Vorbeugung von Bestechung und Korruption für betroffene Mitarbeitende
- Betrug, Verschwendung und Missbrauch für betroffene Mitarbeitende

Im zweiten Halbjahr 2023 wurden die vierteljährlichen individuellen Leistungsziele für Bonuszahlungen der Geschäftsführer an eine vierteljährliche Compliance-Schulung geknüpft. Dabei erreichten alle

Geschäftsführer ihre vierteljährlichen Compliance-Ziele. Zu den anderen Initiativen 2023 zählten diese Highlights:

- Aufnahme von Kommunikation über Geschäftsethik und Kommunikation in *#InsideOmnicell*, unseren internen E-Mail-Kanal
- Umfassende Überprüfung des Verhaltenskodex von Omnicell durch das Omnicell Compliance Committee
- Verbesserungen der Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung (*Anti-Corruption Policy*), um unsere Haltung bei der Bekämpfung korrupten Verhaltens zu stärken
- Entwicklung eines Rahmenwerks für disziplinarische Maßnahmen (*Disciplinary Action Framework*) im Mitarbeiterhandbuch (*Employee Handbook*)
- Umfassende Compliance-Bewertung und stärkere Integration bei Omnicell Specialty Pharmacy Services (OSPS)
- Einführung eines formalen Prüfhandbuchs und -prozesses für OSPS, inklusive Baseline-Audits
- Anstoßen gezielter Compliance-Risikobeurteilungen und dadurch höhere Zahl proaktiver Beurteilungen und Versuch, Compliance über den gesamten Produktentwicklungs-Lebenszyklus zu integrieren

# Risikomanagement und Betriebskontinuität

Omnicell achtet auf die Einhaltung hoher Standards für Integrität und Transparenz, im Einklang mit unserem grundsätzlichen Bestreben das Richtige zu tun. Diese Verpflichtung wird durch Risikomanagement, ethische Entscheidungsfindung und Praktiken zur Sicherung der Betriebskontinuität in die Praxis umgesetzt. Wir versuchen, die Widerstandsfähigkeit und Kontinuität unseres Unternehmens durch einen proaktiven Risikoansatz zu stärken. Mit einer umfassenden Risikomanagementstrategie wollen wir bestehende Herausforderungen bewältigen und eine proaktive Haltung gegenüber Unsicherheiten pflegen.

Seit 2019 führt Omnicell halbjährlich einen Prozess zu Risikomanagement auf Unternehmensebene (*Enterprise Risk Management - ERM*) durch. Dieser beinhaltet den aktiven Dialog mit Stakeholdern, um aktuelle und drohende Risikobereiche zu bewerten. Nach der Identifizierung von Risiken treffen wir uns mit Schlüsselmitarbeitern, um die Ergebnisse zu validieren, Ursachen zu bestimmen und Pläne zur Minderung zu formulieren. Das Audit Committee trägt mit seinem Input zur besseren Überwachung unseres ERM-Prozesses bei, um ein Höchstmaß an Rechenschaftspflicht zu gewährleisten. Bevor wir einen neuen ERM-Zyklus beginnen, prüfen, aktualisieren und vergleichen wir unser Risikoregister, um sicherzustellen, dass es aktuell und sachdienlich ist, dass die Risiken spezifisch für Omnicell sind und mit den in der allgemeinen Unternehmenslandschaft vorherrschenden Risiken im Einklang stehen.

2023 startete Omnicell unseren halbjährlichen ERM-Prozess unter Einbeziehung folgender Verbesserungen:

- Ausweitung der ERM-Umfrageteilnehmer auf leitende Führungskräfte aus allen Funktionsbereichen, um eine höhere Antwortrate zu erzielen und einen umfassenderen repräsentativen Überblick über die unternehmensweiten Risiken zu erhalten
- Vierteljährliche Befragung des Omnicell-Verwaltungsrats
- Überwachung neu entstehender Risiken anhand von vierteljährlichen Risikoberichten externer ERM-Partner
- Prüfung durch die Unternehmensführung und Genehmigung aller Aktionspläne
- Identifizierung von Indikatoren für Schlüsselrisiken, um Fortschritte anhand von Daten überwachen zu können

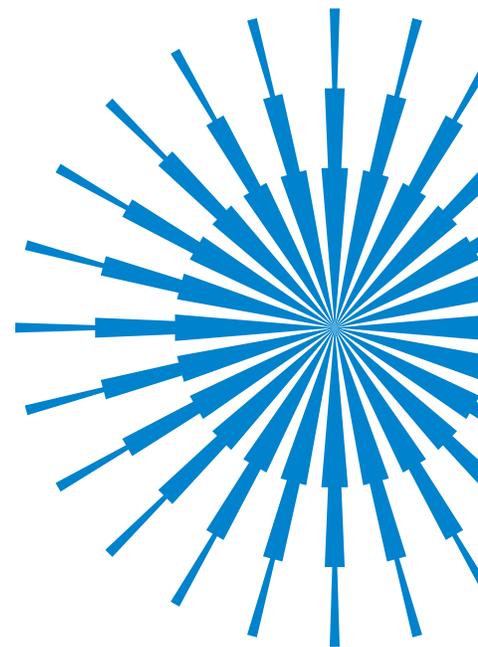
Zusätzlich zu diesen Verbesserungen haben wir mehrere Initiativen durchgeführt, die unseres Erachtens beispielhaft unsere Verpflichtung belegen, potenzielle Risiken zu erkennen und zu bewältigen, um die langfristige Wertschöpfung von Omnicell zu verbessern. Unter anderem haben wir:

- 2023 internationale produktspezifische klinische Risikobewertungen und Beurteilungen anhand der Digital Technology Assessment Criteria (DTAC) für jede erforderliche Produktlinie durchgeführt. Damit soll sichergestellt werden, dass potenzielle Risiken für Patienten, Daten oder Risiken ermittelt und Kunden sowie der National Health Service in Großbritannien informiert werden.

- Ein internationales, funktionsübergreifendes Team in Lean Six Sigma geschult und zertifiziert. Dieses Team ist mit den Tools ausgestattet, um aktuelle Produktprozesse zu beurteilen, potenzielle Möglichkeiten zur Risikoverringering zu ermitteln und die Prozesse zu optimieren, um sie effizienter zu machen.

Im Bereich Betriebskontinuität (*Business Continuity*) und Widerstandsfähigkeit führte Omnicell 2023 Tabletop-Übungen hauptsächlich zu Katastrophenbewältigung und Cybersicherheit im Inland und erstmals auch im Ausland durch. Diese Übungen sollen die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens stärken und potenzielle Auswirkungen schwieriger Situationen auf den Betrieb mindern.

Außerdem haben wir unseren Krisenkommunikationsplan (*Crisis Communication*) fertiggestellt, der bedeutender Bestandteil unserer Business-Continuity-Strategie ist. Im Krisenfall soll dieser Plan sicherstellen, dass: die richtigen Personen angerufen werden, die Verzögerungen minimal sind, die Antwortzeiten beschleunigt werden und der Ruf des Unternehmens geschützt wird.





## Verantwortliche Beschaffung

2023 haben wir im Rahmen unserer laufenden Bemühungen zur Einführung von Standards und Anforderungen für Lieferanten mit der Entwicklung eines neuen Verhaltenskodex für Lieferanten begonnen. Wir bemühen uns, dass dieser Kodex 2024 veröffentlicht werden kann. Er enthält Empfehlungen und Anforderungen für Lieferanten zu Themen wie EHS, Compliance, Datenschutz sowie Klimarisiko und Widerstandsfähigkeit. Die Beschaffungspolitik (*Procurement Policy*) von Omnicell ergänzt unseren Verhaltenskodex, um unsere Lieferantenbeziehungen noch besser zu lenken. Wir glauben an Transparenz und Rechenschaftspflicht und überwachen regelmäßig die Leistung unserer Lieferanten.

Wir beurteilen potenzielle neue Lieferanten anhand unserer Checkliste für Qualitätsprüfungen (*Quality Audit Checklist*). Dabei werden sie in mehreren Schlüsselkategorien, unter anderem anhand von verschiedenen ESG-Elementen unserer Lieferantenstandards (*Supplier Standards*), bewertet. Zu diesen Elementen zählen unter anderem Umweltstandards, Vermeidung der Nutzung von Ressourcen aus Konfliktregionen und Verbot der Nutzung von Sklaven- oder Kinderarbeit. Diese Klauseln sind auch in unseren Allgemeinen Geschäftsbedingungen (*General Terms and Conditions of Purchase*) enthalten.

Unser Onboarding-Prozess wurde ebenfalls verbessert und beinhaltet detailliertere Lieferantenqualifikationen. Wir werden dieses Onboarding-Programm im Laufe der Zeit weiter beurteilen und verbessern, um den aktuellen Vorschriften, Branchenstandards und internen Richtlinien Rechnung zu tragen. Daneben haben wir eine neue Lieferantenbewertung eingeführt, um durch das QSP-21 Qualitätsmanagementsystem (QMS) für den Beschaffungsprozess detailliertere Informationen über die Fähigkeiten von Lieferanten zu erhalten.

Omnicell befolgt den Leitfaden der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) über die verantwortliche Rohstoffbeschaffung. Unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen beschreiben unsere Erwartungen und Anforderungen an Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung unseres Verhaltenskodexes, unserer Beschaffungspolitik und aller geltenden Gesetze und Vorschriften. Im Rahmen unserer Sorgfaltspflicht haben wir die Compliance-Beurteilungen für Lieferanten (*Supplier Compliance Assessments*) bei bestehenden Lieferanten fortgesetzt. Dieser Prozess wurde mit Hilfe unseres 2022 eingeführten Tools zu Governance-, Risiko- und Compliance (GRC) zum Teil automatisiert.

---

**“ Die verantwortliche Beschaffung verkörpert Omnicells Ethos der Integrität und des ethischen Verhaltens. Unser Grundsatz Das Richtige tun, spornt uns an, nicht nur die Umweltauswirkungen unserer Handlungen zu bedenken, sondern auch das Wohl aller beteiligten Stakeholder. Mit der Annahme und Einbindung nachhaltiger Praktiken in unsere Produkte und Dienstleistungen kommen wir nicht nur unserer Pflicht nach, unseren Planeten zu schützen, sondern wahren auch die Würde und Rechte jedes einzelnen Menschen in unserer Lieferkette.“**

**JITEENDER MANIK**, VP Globale Beschaffung

Wir setzen unsere Arbeit mit einer führenden internationalen Beratungs- und Prüfungsgesellschaft fort, um Audits bei bestehenden Lieferanten für 3TG-Konfliktmineralien (Zinn, Tantal, Wolfram und Gold) durchzuführen. Im Rahmen der 3TG-Sorgfaltsprüfung führten wir über ein Drittunternehmen eine Vor-Ort-Prüfung durch, um das Programm für verantwortliche Beschaffung und die Berichterstattung über Konfliktmineralien bei einem Lieferanten zu beurteilen. Für 2024 planen wir die Durchführung einer zweiten Vor-Ort-Prüfung bei einem anderen Lieferanten. Für ausgewählte Lieferanten hielten wir außerdem zwei Webinare zur Schulung über vorbildliche Praktiken bei der 3TG-Sorgfaltsprüfung und das Ausfüllen des CMRT-Formulars (Conflict Minerals Reporting Template). Zudem boten wir für unser Beschaffungsteam eine Schulung über verantwortliche Beschaffung an, die von der internationalen Beratungs- und Prüfgesellschaft geleitet wurde.

Daneben wendet Omnicell unsere Verpflichtung zu DEI&B auf alle Facetten unserer Geschäftstätigkeit an, unter anderem durch anhaltende Bestrebungen, die Ausgaben bei kleinen Unternehmen und vielfältigen Lieferanten wenn möglich zu erhöhen. Dazu legen wir jährliche Ziele für die Zuteilung der Ausgaben für Unteraufträge an Lieferanten fest, die unseren Lieferantenstandards und Bedürfnissen entsprechen und sich im Besitz von Veteranen oder im Besitz von behinderten Veteranen befinden, bei denen es sich um kleine, benachteiligte Unternehmen, Unternehmen im Besitz von Frauen und kleine Unternehmen in einer sogenannten HUBZone (Historically Underutilized Business Zone) handelt. Wir überprüfen unsere Leistung in Bezug auf diese Ziele jährlich, um unsere Fortschritte zu bewerten und uns zukunftsfähig zu machen. Auch künftig wird Omnicell weiter nach Möglichkeiten suchen, um mit vielfältigen Lieferanten zusammenzuarbeiten und auf Chancengleichheit bei der Vergabe von Unteraufträgen achten.

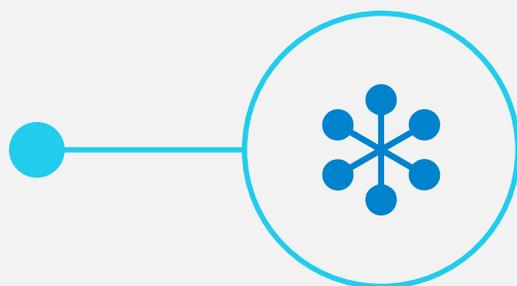
# Governance-Leistung im Überblick

## Wichtige Meilensteine 2023

- Maßnahmen im Bereich Datenschutz und Sicherheit durch mehrere Initiativen verstärkt, unter anderem durch Erweiterung des Privileged Access Management, Verbesserung des Schwachstellenmanagements und Einführung eines Modells für die Durchführung kontinuierlicher externer Penetrationstests. Bei dieser Sicherheitsüberprüfung wird ein externer Angreifer simuliert, um Schwachstellen im IT-System zu identifizieren.
- Schulungen zu GDPR, HIPAA und vierteljährlich zu IT-Sicherheit für alle Mitarbeitenden durchgeführt, sowie zusätzliche Trainings für bestimmte Zielgruppen
- 2023 blieb die Durchfallquote der Omnicell-Mitarbeitenden bei Tests für Phishing-Angriffe unter 10 %.
- \* **Zertifizierung nach dem Rahmenwerk HITRUST CSF i1 für unsere Medikamentenmanagementsysteme und den Fernsupport für Kunden erhalten**
- AI Steering Committee gebildet und Richtlinie zur angemessenen Nutzung von GenAI verabschiedet, um bereit zu sein für Innovationen und AI verantwortungsvoll zu nutzen
- Jährliche Compliance Woche um das Thema Be Empowered, Speak up! zum vierten Mal veranstaltet
- Vierteljährliche individuelle Leistungsziele für Bonuszahlungen der Geschäftsführer an vierteljährliche Compliance-Schulung geknüpft, bei der alle Geschäftsführer ihre vierteljährlichen Compliance-Ziele erreicht haben
- \* **Gezielte Compliance-Risikobeurteilungen angestoßen und dadurch mehr proaktive Beurteilungen durchgeführt, gleichzeitig versucht, Compliance über den gesamten Produktentwicklungs-Lebenszyklus zu integrieren**
- \* **Halbjährlichen ERM-Prozess unter Einbeziehung folgender wichtiger Verbesserungen begonnen**
- \* **Krisenkommunikationsplan finalisiert und Tabletop-Übungen hauptsächlich zu Katastrophenbewältigung und Cybersicherheit im Inland und erstmals auch im Ausland durchgeführt**
- Neue Lieferantenbewertung eingeführt, um durch den QSP-21 QMS-Beschaffungsprozess detailliertere Informationen über die Fähigkeiten von Lieferanten zu erhalten



ZUKUNFTSWEISENDE INITIATIVEN VON 2022,  
DIE WIR 2023 ABGESCHLOSSEN HABEN



## Ausblick

Nach unseren Prinzipien verändert Omnicell das Gesundheitswesen für Klinikpersonal und Patienten gleichermaßen und legt damit den Grundstein für eine Zukunft, in der Integrität und ethische Verhaltensweisen maßgeblich für den Unternehmenserfolg sind. 2024 werden wir unsere Bemühungen im Bereich Unternehmensführung mit folgenden Zielen weiter vorantreiben:

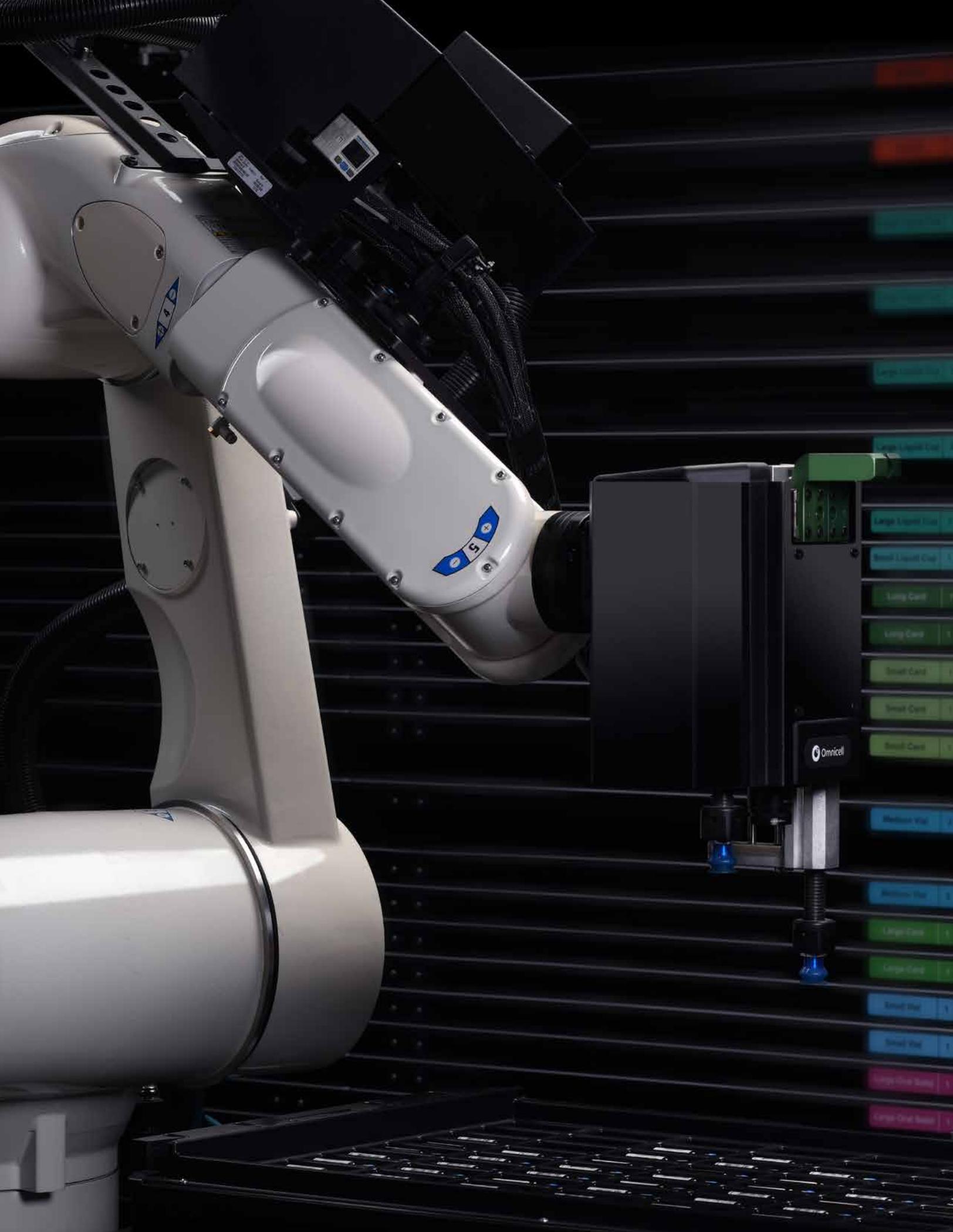
- HITRUST CSF i1-Zertifizierung für Enliven360 abschließen
- Auf die wachsende Rolle von AI in der Unternehmenslandschaft vorbereiten
- Neuen Verhaltenskodex für Lieferanten mit Empfehlungen und Anforderungen für Lieferanten zu Themen wie EHS, Compliance, Datenschutz sowie Klimarisiko und Widerstandsfähigkeit veröffentlichen
- Beurteilung unseres Onboarding-Programms für Lieferanten und Verbesserungen im Laufe der Zeit fortsetzen, um den aktuellen Vorschriften, Branchenstandards und internen Richtlinien Rechnung zu tragen
- Zweite Vor-Ort-Prüfung durch ein Drittunternehmen bei einem zusätzlichen Lieferanten durchführen, um das Programm für verantwortliche Beschaffung und die Berichterstattung über Konfliktminerale im Rahmen der 3TG-Sorgfaltsprüfung zu bewerten
- Nach Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit vielfältigen Lieferanten suchen und Streben nach Chancengleichheit bei der Vergabe von Unteraufträgen

# Innovation

Omnicell wurde mit der sozialen Mission gegründet, den Beschäftigten im Gesundheitswesen ihre Arbeit zu erleichtern und die Patientenversorgung systematisch zu verbessern. Im 32. Jahr unserer Unternehmensgeschichte versuchen wir, durch Innovationen die Apothekenversorgung zu verändern, um die klinischen und geschäftlichen Ergebnisse in allen Bereichen der Pflege weltweit zu optimieren. Unsere Palette an digitalen Lösungen rationalisiert manuelle, fehleranfällige Prozesse, die häufig eine stärker personalisierte Gesundheitsversorgung behindern. Mit Robotik, intelligenten Geräten und Software sowie fachkundigen Dienstleistungen beschleunigen wir die Perfektion in der Apotheke. Im Mittelpunkt unserer Bemühungen stehen die Verbesserung des Zugangs zu einer sicheren, gerechten Versorgung weltweit und das Streben nach Effizienzsteigerungen und Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks.

## Innovationsleistung 2023

THEMA	ZIEL	UNTERZIEL	LEISTUNG 2023
<b>Gerechter Zugang zu Produkten und Dienstleistungen</b>	Produkte und Dienstleistungen liefern, die dabei helfen, die Gesundheitsergebnisse bei Menschen mit niedrigen und mittleren Einkommen und in unterversorgten Regionen zu verbessern.	Bis 2024 ein gemeinnütziges Produktspendenprogramm entwickeln, um den gerechten Zugang zu Produkten und Dienstleistungen weiter zu verbessern, indem Produkte am Ende ihrer Lebensdauer für benachteiligte Volkswirtschaften umgenutzt werden.	Auch 2023 hat Omnicell wieder für Umnutzung geeignete Produkte gespendet. Nach sorgfältiger Erwägung hat Omnicell beschlossen, dass ein formelles gemeinnütziges Produktspenden-Programm für unsere Organisation nicht der beste Weg ist, um in Zukunft Auswirkungen zu erzielen. Grund sind Einschränkungen am Lebensende der Produkte. Künftig wollen wir weiterhin Produkte am Ende ihrer Lebensdauer, die umgenutzt werden können, gemeinnützigen Organisationen spenden. Ferner werden wir weiterhin Möglichkeiten prüfen, um Ressourcen so weiterzugeben, dass dies positive Auswirkungen hat.
<b>Verantwortliches Produktdesign</b>	Produkte so konzipieren und liefern, dass der ökologische Fußabdruck minimiert und gleichzeitig die Patientenergebnisse maximiert werden.	Bis 2023 Pläne entwickeln, um ökologischen Fußabdruck bei 100% der neuen Produkten zu minimieren.	Wir haben unser Ziel erreicht und Pläne entwickelt, um den ökologischen Fußabdruck bei 100 % unserer neuen Produkte durch Integration von Unternehmenszielen in den Bereichen EHS sowie ESG in unsere Produktentwicklungs- und Designprozesse zu minimieren. Darüber hinaus beteiligen sich unsere EHS- und ESG-Teams an der Produktentwicklung und beeinflussen zentrale Designanforderungen bei Omnicell.



# Patientenpartizipation, klinische und wirtschaftliche Lösungen

Unsere Marke EnlivenHealth umfasst eine Bandbreite an digitalen Lösungen für Apotheken in den Bereichen Patientenpartizipation sowie klinische und finanzielle Workflows. Damit wollen wir das Verhältnis von Patient zu Apotheke verbessern, eine ausgezeichnete Patientenversorgung und bessere Finanzergebnisse erreichen.

Unsere Lösungen im Bereich Patientenpartizipation sollen zur Aufklärung bzw. Information beitragen und das Leben unserer Patienten mit unserer personalisierten interaktiven Voice Response (IVR), Outbound-Kommunikation und mobilen Apps bereichern. Ferner ermöglichen wir die digitale Bereitstellung von Arzneimittelinformationen (Packungsbeilage, Impfinformationsblätter und Wirkstoff-Monographien), um Patientenvorlieben gerecht zu werden, die Personaleffizienz zu erhöhen und die Umwelt zu schonen. Unsere klinischen Workflows tragen außerdem dazu bei, dass Apotheken Gesundheit und Wohlbefinden in ihrer Gemeinde durch gezielte Patientenmaßnahmen, Terminplanung, Immunisierung, Medikationsmanagement, Medikamentensynchronisation und Medicare-Planvergleiche unterstützen. Mit unseren finanziellen Workflows bieten wir Abstimmungs- und Abrechnungslösungen, mit denen wir Zahlungen, Zahlungsströme und Anträge auf langlebige medizinische Geräte, Impfungen, klinische Behandlung und Spezialmedikamente beschleunigen und erleichtern. Wir wollen durch die Nutzung dieser digitalen Dienste datenbasierte Informationen bereitstellen, um den

Apothekenbetrieb kontinuierlich zu optimieren und so Betriebsabläufe und Umsetzung sowie Adhärenz und Patientenergebnisse zu verbessern.

2023 startete unsere Marke EnlivenHealth mit dem Rollout der digitalen Bereitstellung von Arzneimittelinformationen (DMID). Sie soll die Gesundheitskompetenz von Patienten und Entscheidungen durch digitale Bereitstellung von Arzneimittelinformationen verbessern, einschließlich der von der U.S. Food and Drug Administration (FDA) und staatlichen Aufsichtsbehörden geforderten Dokumentation, die den Patienten bisher in gedruckter Form bereitgestellt wurden. Studien belegen, dass die Therapietreue von Patienten, die mehr über Medikamente und Gesundheit wissen, meistens besser ist. Dadurch verbessern sich in der Regel die Gesundheitsergebnisse und das Apothekenerlebnis sowie die Zufriedenheit insgesamt. Für die Apotheken soll DMID das Drucken überflüssig machen, die Umweltauswirkungen einer Apotheke verringern, zeitaufwändige interne Anrufe reduzieren, Gelegenheit für wichtige Gespräche zwischen Patient und Apotheker schaffen sowie Zeit und Geld sparen. Eine führende Apotheke hat DMID 2023 in ausgewählten Filialen eingeführt und arbeitet inzwischen an über 1.900 Standorten damit. Daher hat unsere Tochtergesellschaft eine automatisierte elektronische Medikamentendokumentation patentiert und ein Content Delivery System finanziert.



Highlights der digitalen Lösungen von EnlivenHealth sind unter anderem:

**Personalized IVR** automatisiert die Patientenkommunikation, um die Adhärenz zu verbessern. Dadurch stieg die Zahl der erneuten Rezeptfüllungen 2023 um 21 %.<sup>1</sup>

**Ampicare Clinical Solution** schafft eine integrierte Plattform, die klinische Behandlung, Terminplanung, Abrechnung und andere Prozesse automatisieren soll. Eine Fallstudie beschreibt, wie eine Apotheke die verabreichten jährlichen Impfungen um 230% gesteigert hat.<sup>2</sup>

**Medication Synchronization Software** stimmt die Medikation für chronische Erkrankungen ab, sodass Patienten sie einmal monatlich bequem abholen können. Dadurch soll ein regelmäßiger Austausch zwischen Patient und Apotheker gefördert werden. Apotheken, die unser einzigartiges Programm zur Medikationssynchronisation (*Medication Synchronization*) genutzt haben, erfüllten 2023 durchschnittlich 2,6 Rezepte mehr bei teilnehmenden Patienten.<sup>3</sup>

**Medicare Match** umfasst eine Reihe von Tools für Medicare-Patienten, die sie durch dieses wichtige Lebensereignis lotsen soll, indem sie ihnen helfen, den Plan zu finden und auszuwählen, der am besten zu ihrer gesundheitlichen und finanziellen Situation passt.

## ERNEUTE AUSZEICHNUNGEN

**EnlivenHealth wurde vom führenden Pharmaverlag *Drug Store News* 2023 das zweite Jahr in Folge mit dem Retail Excellence Award in Technology and Automation ausgezeichnet.**



- 1 Basierend auf Zahlen aus dem Internal EnlivenHealth Report. (2023). Produktforschungsdaten Personalisierte IVR.
- 2 Basierend auf den von EnlivenHealth veröffentlichten Zahlen. (2023). Fallstudie: Pharmacy 575 (Ampicare Clinical Solution).
- 3 Basierend auf Zahlen aus dem Internal EnlivenHealth Report. (2023). Produktforschungsdaten Medication Synchronization.

# Integrierter Ansatz beim Zugang zu Versorgung

Omnicell setzt sich unverändert für die Entwicklung ergebnisorientierter Medikationsmanagementlösungen ein, um die Patientenversorgung zu verbessern. Durch nahtlose Verknüpfung von Eingaben und Abgabe, sowie Management und Organisation von Dienstleistungen wollen wir die medizinische Versorgung allumfassend in allen Bereichen der Pflege weiter verbessern. Unser Schwerpunkt liegt hierbei auf einer besseren Gesundheitsförderung.

## Versorgungszugang durch integrierte Lösungen verbessern

Wir sind überzeugt, dass die Kooperation von Omnicell und Alpatron Medical Innovations bei der Einführung der AMIS-PRO Smart Cart auf dem britischen Gesundheitsmarkt ein glänzendes Beispiel für unser Engagement zur Verbesserung des Versorgungszugangs ist. Die von Alpatron Medical Innovations entwickelte Smart Cart soll die Pflegeabläufe bei Medikamentenrunden verbessern, um so einen sichereren, schnelleren und effizienteren Ansatz zu fördern. Diese Lösung kombiniert die Funktionalität eines Medikamentenwagens mit intelligenter Technologie. Dadurch können Pflegekräfte die Medikamentenverabreichung rationalisieren, Fehler vermeiden und die Patientenversorgung verbessern. Außerdem ergänzt sie die bestehenden Omnicell-Lösungen im Bestreben, den Medikationsmanagementprozess zu schließen.

2022 haben wir bei der Systemintegration bei allen Omnicell-Produkten Fortschritte erzielt. Im Zuge dessen haben wir 2023 die Interoperabilität mit der elektronischen Patientenakte (Patient Medication Records, PMRs) erreicht. Damit soll eine nahtlose Kommunikation zwischen unseren Lösungen und Gesundheitsakten sichergestellt werden,

### INNOVATIONEN IM FOKUS

## Omnicell Insights

Omnicell Insights wurde 2023 international eingeführt und bietet prädiktive und präskriptive Funktionen, die Gesundheitssysteme und öffentliche Apotheken ermächtigen sollen, informierte Entscheidungen über Arzneimittel und Bestände in Gesundheitseinrichtungen zu treffen.

Das moderne Analysetool bietet umfassende Datentransparenz, valide Einblicke und klare Empfehlungen, die optimierte Arbeitsabläufe, finanzielle Effizienz und eine bessere Patientenversorgung unterstützen sollen.

**Wegen der positiven Auswirkung von Omnicell Insights wurden die internationalen Teams für Produktmanagement und Marketing bei Omnicell von DatalQ für den Best Data-Driven Process Award 2023 im Vereinigten Königreich in allen Branchen nominiert.**

um Abläufe in Gesundheitseinrichtungen sicherer und effizienter zu machen. Außerdem wurde unsere Serviceplattform zur Bestandsoptimierung (*Inventory Optimization Service platform*) weiterentwickelt und es wurden neue Produkte aufgenommen, die den wachsenden Anforderungen an das Gesundheitssystem gerecht werden sollen. Das unterstreicht unser Engagement dafür, durch innovative Lösungen den Versorgungszugang zu sichern.

Apotheken sind in den USA oft die am leichtesten zu erreichenden Gesundheitsdienstleister, denn 90 % der Amerikaner wohnen 5 Meilen von einer Apotheke entfernt.<sup>1</sup> Die EnlivenHealth Amplicare Clinical Solution soll daneben Apothekenteams dabei helfen, dem wachsenden Versorgungsbedarf in ihrer Gemeinde gerecht zu werden. In einer aktuellen [Fallstudie](#) haben wir z. B. die Rolle der Lösung bei der Durchführung von Screening-Befragungen zu sozialen Determinanten von Gesundheit gezeigt. Apotheker haben durch die Sammlung von Daten im Rahmen dieser Befragungen Erkenntnisse gewonnen, die ihnen dabei geholfen haben, Patienten maßgeschneiderte Beratung, Unterstützung und Ressourcen zu bieten.

## Omniceil Specialty Pharmacy Services

Omniceil Specialty Pharmacy Services (OSPS) ist eine schlüsselfertige Lösung, die Technologie, Dienstleistungen und Know-how vereint, um Krankenhäuser und Gesundheitssysteme bei Einrichtung, Betrieb und Optimierung von Spezialapotheken zu unterstützen. Dieses Angebot soll den Zugang zu Spezialmedikamenten erleichtern, die finanziellen Ergebnisse durch ein klinikbasiertes

Servicemodell garantieren und die Markteinführung durch umfassenden Support beschleunigen.

**Programme für die finanzielle Unterstützung und den Zugang von Patienten:** OSPS adressiert finanzielle Hindernisse für Therapiebeginn und Adhärenz durch Umsetzung verschiedener Strategien wie Rabatte (Copoly Cards), gemeinnützige Stiftungen, Kundenhilfsprogramme und Patientenhilfsprogramme von Herstellern (PAP). 2023 half OSPS über 104.000 Patienten, Zugang zu fast 140.000 Rezepten zu erhalten.

**Patientenergebnisse:** OSPS soll die medizinische Adhärenz durch spezielle Adhärenz-Programme deutlich verbessern. Im Mittelpunkt stehen dabei unter anderem Medikationsmanagement, Gesundheitskompetenz und Aufklärung über Adhärenz.

OSPS unterstützt das US-Programm für Arzneimittelpreise Federal 340B Drug Pricing Program um stärkere Einsparungen im Gesundheitssystem und die Einhaltung des Programms zu unterstützen. Das Federal 340B Drug Pricing Program soll Krankenhäusern dabei helfen, die Ressourcen des Bundes zu strecken, den Zugang für Patienten zu erweitern und die Einsparungen durch erweiterte Gesundheitsdienstleistungen wieder an die von ihnen versorgten Gemeinden zurückzugeben.

<sup>1</sup> Basierend auf Daten von Qato DM, Zenk S, Wilder J, Harrington R, Gaskin D, Alexander GC. (2017). The availability of pharmacies in the United States: 2007-2015. National Library of Medicine.

# Gerechter Zugang zu Produkten und Dienstleistungen

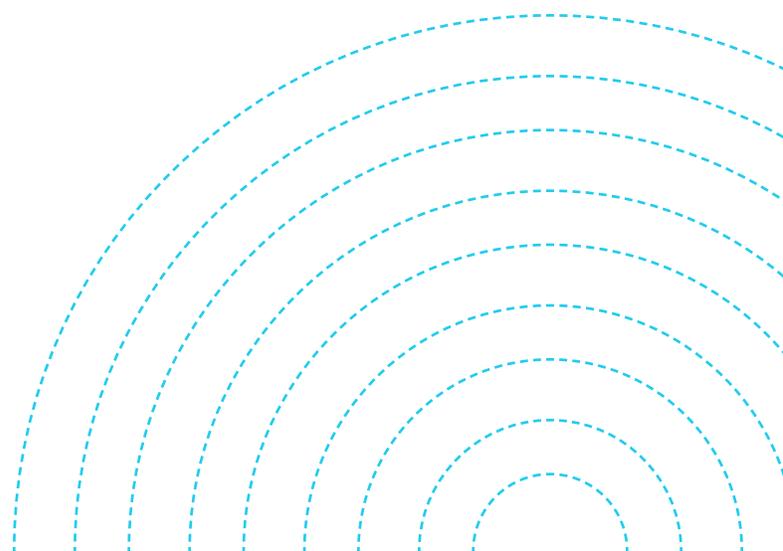
Omicell setzt sich für eine Verbesserung des gerechten Zugangs zu Produkten und Dienstleistungen ein. Wir bemühen uns ständig um innovative und bezahlbare Angebote und versuchen, mit Gesundheitsorganisationen zusammenzuarbeiten, um unsere Technologie weltweit anzubieten.

## Gemeinnützige Produktspenden

Omicell unterstützt nach wie vor die Non-Profit-Organisation Global Links, die sich für eine Verbesserung der Gesundheitsversorgung in bedürftigen Gemeinden einsetzt, indem wir für eine Umnutzung geeignete Omnicell-Produkte spenden. Nach sorgfältiger Erwägung haben wir allerdings beschlossen, dass ein von uns ursprünglich angestrebtes formelles gemeinnütziges Produktspenden-Programm, für unser Unternehmen nicht der beste Weg ist, um Auswirkungen zu erzielen. Grund sind Einschränkungen am Lebensende der Produkte, wie etwa eine eingeschränkte Nutzbarkeit. Daher wollen wir weiterhin Produkte spenden, die effektiv umgenutzt werden können. Ferner werden wir 2024 weiterhin Möglichkeiten prüfen, um Ressourcen so bereitzustellen, dass positive Auswirkungen erzielt werden können.

## Gerechten Zugang ausweiten

2023 haben wir weiter an unserer Strategie gearbeitet, potenzielle Bereiche in Ländern und Gemeinden mit niedrigem und mittlerem Einkommen zu erforschen, in denen Fortschritte möglich sind. Omnicell hat die globale Präsenz unserer Produkt- und Dienstleistungsangebote erweitert. Das könnte uns der Realisierung der Branchenvision der Autonomen Apotheke weltweit ein Stück näher bringen. In Zukunft werden wir weiterhin Chancen prüfen, um in weitere Regionen zu expandieren, um einen breiteren Zugang zu Versorgung zu fördern.



## INNOVATIONEN IM FOKUS

## Highlights der weltweiten Expansion

Die Produktlinien von Omnicell werden inzwischen auch in mehreren neuen Regionen angeboten, und wir gehen davon aus, dass es künftig weitere Möglichkeiten für eine weltweite Expansion geben wird.

Ein Highlight ist der Abholautomat **Pharmaself24**. Dort können Patienten ihre vorbestellten Arzneimittel rund um die Uhr abholen. 2023 wurden Abholautomaten im Vereinigten Königreich, Deutschland und Saudi-Arabien genutzt. Pharmaself24 nimmt Apothekern Aufgaben ab, sodass sie sich auf wichtigere Tätigkeiten konzentrieren können. Die Automaten sollen das Apothekenerlebnis der Patienten durch Komfort und Flexibilität verbessern.

Ein weiteres Highlight war die Unterzeichnung einer **Absichtserklärung (MOU) zwischen Omnicell und dem Ministry of Health (MOH) des Königreichs Saudi-Arabien**. Sie soll die Grundlage für die Bereitstellung von Technologie und Dienstleistungen für staatliche Krankenhäuser in Saudi-Arabien sein, um den Versorgungsstandard im Rahmen des Programms Vision 2030 anzuheben. Die Produkte und Dienstleistungen von Omnicell werden die Automatisierung und die Effizienz von Medikamentenmanagement und Versorgungsprozessen vorantreiben und steigern.



# Produktqualität und Patientensicherheit

Wir verpflichten uns konsequent zu höchster Sicherheit und Qualität bei Design, Entwicklung, Fertigung, Vertrieb und Wartung unserer Produkte und Dienstleistungen. Dokumentiert und umgesetzt wird dies durch unser globales QMS. Unser QMS schreibt den Qualitätsansatz für die Lieferkette fest, um unsere Fähigkeit zu verbessern, unserer geschätzten Kundschaft erstklassige Produkte und Dienstleistungen zu liefern.

2023 ist Omnicell bei der globalen Einführung unseres QMS in unseren Betrieben im Ausland ein gutes Stück vorangekommen. Wir haben unser globales QMS durch Umsetzung eines Standardprozesses für Korrektur- und Präventionsmaßnahmen (CAPA) und ein internationales Gremium für Korrekturmaßnahmen (Corrective Action Board) verbessert. Wir führen weiterhin aktiv Sicherheitsrisikoakten für alle wichtigen aktuellen Produktangebote, die wir halbjährlichen oder jährlichen funktionsübergreifenden Prüfungen unterziehen. Darüber hinaus führen wir nach wie vor Post-Market-Risikobeurteilungen auf der Grundlage der Kunden-Feedbacks durch, und binden diese ein.

Auch bei der globalen Digitalstrategie gab es Fortschritte, indem wir vor allem den Prozess für das Cybersicherheitsmanagement nach der Produktion (*Post Production Cybersecurity Management Process*) verbesserten. Durch diesen strategischen Fokus wurden die Qualitätsmanagementprozesse rationalisiert. Das dürfte zu verkürzten Antwort- und Aktionszeiten für interne und externe Stakeholder führen.

Um uns proaktiv auf einzigartige Herausforderungen aufgrund der Zunahme von digitalen Prozessen vorzubereiten, setzen wir weiterhin entschlossen auf Tempo, Sicherheit, Innovationen und Kundenausrichtung. In diesem Zusammenhang wurden Softwareplattformen in allen Abteilungen harmonisiert, um die Effizienz zu steigern und Verzögerungen zu verringern. Außerdem wurden automatische Modelle und Vorlagen für die Anpassung an Projektkomplexität oder -risiko implementiert, mit denen die Konformität mit komplexen Prozessen gewährleistet werden soll. Die Automatisierung trug zur Rationalisierung von Projekten, Effizienzsteigerungen und Verbesserungen der Vorhersehbarkeit bei. Omnicell überwacht und aktualisiert Prozesse im QMS zudem fortlaufend, um Ineffizienzen zu verringern. Zum Beispiel wurden unnötige Zertifizierungen von Underwriter Laboratories (UL) für Auftragnehmer gelöscht, mit denen Omnicell nicht mehr zusammenarbeitet. Dadurch konnten wir unseren ökologischen Fußabdruck verringern und Ressourcen einsparen. Außerdem hat Omnicell im QMS Selbstinstallations- und Selbstwartungsmodelle aktiviert, um Fahrten von Technikern und Betriebskosten zu reduzieren.



## Erfolge und Zertifizierungen von Omniceil

**Rezertifizierung für betreffende  
Medizinprodukte und Nicht-Medizinprodukte  
nach ISO 9001 und 13485**

**Werkzertifikat für Produktsicherheit für das  
XR2 Automated Central Pharmacy System  
von Omniceil aufrechterhalten**

# Verantwortliches Produktdesign

Unsere Verpflichtung zur Verringerung der Umweltauswirkungen unserer Produkte geht Hand in Hand mit der Bereitstellung modernster Technologie, um die Patientenversorgung grundlegend zu verändern.

Im Rahmen der 2022 begonnenen mehrjährigen Strategie haben wir EHS- und ESG-Unternehmensziele in unseren Produktentwicklungsprozess integriert. Die Einbindung von EHS- und ESG-Standards soll helfen sicherzustellen, dass Omnicell potenzielle EHS-Gefahren sowie die verbundenen Produktrisiken angemessen identifiziert

und bewertet, Materialien auf ihre Umweltauswirkungen untersucht und Pläne entwickelt hat, um Risiken wirksam zu kontrollieren und den Materialverbrauch zu verbessern. Die EHS- und ESG-Teams beteiligen sich an der Produktentwicklung und beeinflussen zentrale Designanforderungen bei Omnicell. ESG-Aspekte wurden ebenfalls weiterhin berücksichtigt, unter anderem die Einhaltung der Kriterien des Energy Star-Siegels und die Einbindung der EU-Richtlinie zu Restriction of Hazardous Substances (RoHS) in unseren Design-Prozess. Mit unseren laufenden Bemühungen

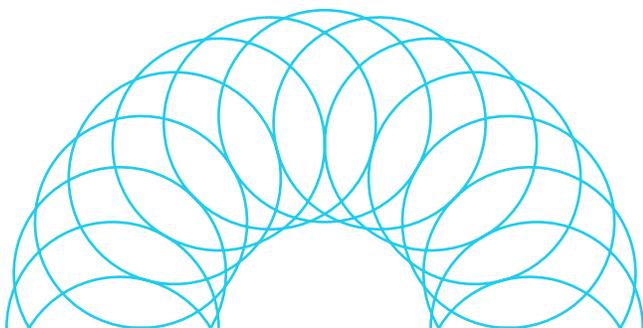


wollen wir sicherstellen, dass wir den ökologischen Fußabdruck bei allen neuen inländischen Produkten so weit wie möglich reduzieren. Zudem verpflichten wir uns weiterhin, verantwortliches Design in unseren Produktentwicklungsprozess zu integrieren.

Omniceil führt außerdem aktuell ein LCA durch, um die Baseline für den ökologischen Fußabdruck bei einem unserer Produkte zu bestimmen. Das dürfte den Weg für künftige Verbesserungen der Produktentwicklung ebnen. Darüber hinaus haben wir ein funktionsübergreifendes Team gebildet, um künftig ein umfassendes LCA-Programm zu strukturieren, das den Standards der ISO-Normen 14040 und 14044 der Internationalen Organisation für Normung (ISO) entsprechen soll. Für die Blisterkarten unserer [Produktlinie für Therapietreue](#) haben wir einen Kunststoff-Granulierungsprozess eingeführt, um Abfälle in Pellets upzyceln, die erneut im Produktionszyklus verwendet werden können. Dadurch werden sich Abfall und Materialverbrauch voraussichtlich verringern. Wir untersuchen Methoden, um den Einsatz von Recyclingmaterial in dieser Produktlinie maximal zu erhöhen. Und schließlich planen wir für 2024 spezielle Schulungen und Aufklärungsinitiativen zu ESG und verantwortlichem Produktdesign für unsere Produkt- und Konstruktionsteams. Über strategische Kommunikationskanäle wollen wir zu innovativem Denken und transformativen Fortschritten im Bereich ESG und bei unserem Produktdesign anregen.

” Bei Omnicell feiern wir Innovationen und sind stolz darauf, Produkte auf den Markt zu bringen, die sich positiv auf die Patientenversorgung auswirken. Gleichzeitig achten wir auf die Umweltauswirkungen. Als ESG-Botschafter freue ich mich darauf, eine Kultur zu fördern, die sorgfältig auf Chancen achtet, um Nachhaltigkeit in den Produktentwicklungsprozess zu integrieren.“

**MICHAEL GAREL**, Senior Director, Product Management



# Innovationsleistung im Überblick

## Wichtige Meilensteine 2023

---

- DMID lanciert, um Gesundheitskompetenz von Patienten zu verbessern und Umweltauswirkungen durch Drucken von Arzneimittelinformationen zu verringern
- Zweites Jahr in Folge für EnlivenHealth mit dem Retail Excellence Award for Technology and Automation des Verlags Drug Store News ausgezeichnet
- \* Systemintegration bei allen Omnicell-Produkten vorangetrieben, dabei Fortschritte bei Interoperabilität mit PMRs erzielt, um nahtlose Kommunikation zwischen unseren Lösungen und Gesundheitsdaten zu gewährleisten
- Omnicell Insights mit prädiktiven und präskriptiven Funktionen international zur Unterstützung von Gesundheitssystemen und öffentlichen Apotheken eingeführt
- Durch OSPS über 104.000 Patienten geholfen, Zugang zu fast 140.000 Rezepten zu erhalten
- Unterzeichnung einer Absichtserklärung zwischen Omnicell und dem Gesundheitsministerium des Königreichs Saudi-Arabien
- Deutliche Fortschritte bei der weltweiten Einführung unseres QMS in unseren Betrieben im Ausland erzielt und QMS durch einen Standard-CAPA-Prozess und ein internationales Gremium für Korrekturmaßnahmen ergänzt
- \* Verbesserungen des Post-Production-Cybersecurity-Management-Prozesses priorisiert und dadurch Qualitätsmanagementprozesse rationalisiert
- Für betreffende Medizinprodukte und Nicht-Medizinprodukte nach ISO 9001 und 13485 erfolgreich rezertifiziert
- Werkszertifikat für Produktsicherheit für das XR2 Automated Central Pharmacy System von Omnicell aufrechterhalten
- \* EHS- und ESG-Unternehmensziele in den Produktentwicklungsprozess integriert



ZUKUNFTSWEISENDE INITIATIVEN VON 2022,  
DIE WIR 2023 ABGESCHLOSSEN HABEN



## Ausblick

Omnicell ist gut aufgestellt, um 2024 auf dem Weg zu einer stärker vernetzten, nachhaltigen und patientenorientierten Gesundheitslandschaft weiter voranzukommen. Wir werden unsere Innovationsbemühungen weiter vorantreiben indem wir:

- Produkte, die wirksam umgenutzt werden können, gemeinnützigen Organisationen spenden und Möglichkeiten prüfen, um Ressourcen so weiterzugeben, dass dies positive Auswirkungen hat
- Chancen prüfen, um mit unseren Produkt- und Dienstleistungsangeboten in zusätzliche Regionen zu expandieren, um einen breiteren Zugang zu Versorgung zu fördern
- Möglichkeiten untersuchen, um den Einsatz recycelter oder alternativer Materialien so weit wie möglich zu erhöhen und den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte weiter zu verringern
- Umfassendes Lebenszyklusanalyseprogramm weiter strukturieren, das den ISO-Normen 14040 und 14044 entsprechen soll
- Spezielle Schulungen und Aufklärungsinitiativen zu ESG und verantwortlichem Produktdesign für unsere Produkt- und Konstruktionsteams anbieten

# Anhang: Datentabellen

2023 haben wir unsere Datentabellen in diesem Anhang verbessert, um eine stärkere Konformität mit den aktuellen Berichterstattungsstandards zu erreichen, unter anderem denen der Global Reporting Initiative (GRI) und des Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Diese Aktualisierungen beinhalten Korrekturen bestimmter Indikatoren, Einheiten, der Breite der Offenlegungen von Leistungen und Standards, da wir unsere Berichterstattung ständig verbessern und klare, aussagekräftige Einblicke in unsere Leistung geben wollen.

Bei neuen Offenlegungen, die in der Berichtsperiode 2023 eingeführt wurden, sind Jahresvergleiche nicht verfügbar, da 2023 das Baseline-Jahr für diese speziellen Offenlegungen ist. Neben unseren Datentabellen zu Umwelt, Sozialem, Unternehmensführung und Innovation haben wir 2023 die Allgemeinen Offenlegungen der GRI in diesen Anhang aufgenommen, um die Anpassung von Informationen zu erleichtern.



## Umweltbezogene Regulierungen

INDIKATOR	EINHEIT	LEISTUNG 2023	LEISTUNG 2022	STANDARD
<b>Gesamtenergieverbrauch (Strom, Heizung, Kühlung, Dampf)</b>	Gigajoule (GJ)	54.366 GJ	61.214 GJ <sup>1</sup>	SASB (TC-SI-130a.1) GRI 305-1, 305-2
<b>Wasserverbrauch<sup>2</sup></b>	Tausende Kubikmeter (m <sup>3</sup> )	21,50 Tausend m <sup>3</sup>	23,54 Tausend m <sup>3</sup>	SASB (TC-SI-130a.2) GRI 303-5
<b>Abfallentsorgung: Erzeugter Abfall nach Typ</b>	Tonnen	Erzeugter gefährlicher Abfall: 2,56 Tonnen  Erzeugter ungefährlicher Abfall: 2.070 Tonnen	Erzeugter gefährlicher Abfall: 1,29 Tonnen  Erzeugter ungefährlicher Abfall: 1.345 Tonnen	SASB (RT-EE-150a.1) GRI 306-2
<b>Abfallentsorgung: Recycling nach Art</b>	Anteil am insgesamt recycelten Abfall nach Typ in %	Recycler gefährlicher Abfall nach Abfallunternehmen / Omnicell kombiniert: 43 %  Recycler ungefährlicher Abfall nach Abfallunternehmen / Omnicell kombiniert: 83 %	Recycler gefährlicher Abfall nach Abfallunternehmen / Omnicell kombiniert: 45 %  Recycler ungefährlicher Abfall nach Abfallunternehmen / Omnicell kombiniert: 77 %	SASB (RT-EE-150a.1) GRI 306-2
<b>Strategie zur Verringerung der Umweltauswirkungen von Verpackungen während der Lebensdauer</b>	Beschreibung der Strategie	Omicell sucht ständig nach Möglichkeiten, um die Umweltauswirkungen von Verpackungen während der Lebensdauer zu verringern. Mehr über unsere Strategie und unsere Anstrengungen in diesem Bereich finden Sie unter <a href="#">Abfallvermeidung und Ressourceneffizienz</a> und <a href="#">Verantwortliches Produktdesign</a> .	2022 haben wir Fortschritte bei der Verringerung der Umweltauswirkungen von Verpackungen gemacht, indem wir: eine Klimarisikobewertung durchgeführt haben, die die aktuellen Verpackungspraktiken auf den Prüfstand gestellt und Verbesserungsempfehlungen geliefert hat, eine Beschaffungsprojektrichtlinie mit nachhaltigen Beschaffungsstrategien erstellt haben, an der bis 2030 gearbeitet wird, und ein Produktverpackungskonzept entwickelt haben, um Wege zu suchen, um den Produktverpackungsmüll zu verringern und Material durch nachhaltige Alternativen zu ersetzen.	SASB (HC-DI-410a.1)

1 Wir haben beschlossen den Energieverbrauch 2022 anzupassen. Weitere Informationen enthält unser [Treibhausgas-Fußabdruck](#).

2 Der geschätzte Wasserverbrauch an Standorten, für die es keine Wasserdaten gibt (z. B. Gebäuden mit mehreren Mietern), werden unter Verwendung von Leitlinien zur Schätzung der U.S. Environmental Protection Agency (EPA) berechnet.

3 Wir haben beschlossen, den Wasserverbrauch 2022 anzupassen, um die Berücksichtigung bestimmter Standorte widerzuspiegeln, für die Daten verfügbar wurden, um eine fundierte Annahme zu machen, sowie die Überprüfung von Daten für bestimmte Standorte infolge von Validierungsprozessen.

## Soziales

INDIKATOR	EINHEIT	LEISTUNG 2023
<b>Mitarbeiterengagement</b>	Ergebnisse der Umfrage zum Mitarbeiterengagement	Derzeit führen wir unsere Umfrage zum Mitarbeiterengagement zweimal jährlich durch. Ab 2024 soll dies einmal jährlich geschehen. Vor Kurzem, im September 2023, haben wir die Umfrage zum Mitarbeiterengagement über die Glint-Plattform durchgeführt. Sie ergab einen Wert für die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeitenden von 68. Das liegt unter dem von Glint ermittelten Benchmark-Durchschnitt ähnlich großer globaler Unternehmen, die die Glint-Plattform nutzen. Unser Wert liegt zwar unter der Benchmark, aber wir sind überzeugt, dass wir die Mitarbeiterzufriedenheit durch Investition in Talente, Prozesse und Reaktion auf Rückmeldungen von Mitarbeitenden um drei Punkte gegenüber dem Wert Anfang 2023 verbessern konnten. Wir glauben, dass dieser unterjährige Anstieg die besseren Mitarbeiterbeziehungen widerspiegelt und dass Omnicell von unseren Mitarbeitenden generell als guter Arbeitgeber eingestuft wird.
<b>Vereinigungsfreiheit</b>	Recht auf Arbeit	Omnicell beachtet die Vorschriften im Zusammenhang mit dem Recht auf Arbeit in Rechtsordnungen, in denen dies erforderlich ist. Bei keinem Mitarbeiter kann der Eintritt in eine Gewerkschaft zur Bedingung gemacht werden, um eine Arbeitsstelle zu er- oder behalten. Keinem Mitarbeitenden kann eine Beschäftigung wegen der Mitgliedschaft oder Nicht-Mitgliedschaft in einer Arbeitsorganisation oder aufgrund einer Vereinbarung verweigert werden, die eine Gewerkschaftsmitgliedschaft oder eine Zahlung von Beiträgen an eine Gewerkschaft vorsieht.
<b>Vergütungsstrategie</b>	Beschreibung der Vergütungsstrategie	<p>Wir sind überzeugt, dass unsere Vergütungsgrundsätze und -beschlüsse angemessen sind, um die Interessen unserer Führungskräfte auf die unserer Aktionäre abzustimmen, um die festen Grundsätze einer leistungsbezogenen Bezahlung zu betonen. Unser Compensation Committee (<i>Vergütungsausschuss</i>) hat konkrete Vergütungsziele festgelegt, um dem Unternehmen zu helfen, unsere kurz- und langfristigen Geschäfts- und Leistungsziele zu erreichen. Das Compensation Committee will mit der Festlegung der Führungskräftevergütung ein Vergütungsprogramm bieten, das seiner Ansicht zufolge Führungskräfte anzieht, bindet und Anreize schafft, das Unternehmen beim Erreichen seiner Leistungsziele zu unterstützen.</p> <p>Unser Vergütungsprogramm für Führungskräfte besteht aus drei Kernelementen: einem Grundgehalt, einem leistungsbezogenen Barprämienplan und einem langfristigen aktienbasierten Vergütungselement. Dieses langfristige aktienbasierte Vergütungselement ist wiederum in zwei Elemente gegliedert: Restricted Stock Units (RSUs), die im Laufe der Zeit unverfallbar werden, wenn die Führungskraft beim Unternehmen beschäftigt bleibt, und leistungsbezogene Restricted Stock Units (PSUs), die anfangs nur unverfallbar werden, wenn bestimmte Kennzahlen der Unternehmensleistung erreicht werden und, sofern diese Leistungskennzahlen erreicht werden, im Laufe der Zeit unverfallbar werden, wenn die Führungskraft beim Unternehmen beschäftigt bleibt. Dementsprechend besteht der deutlich überwiegende Teil der Vergütung unserer Führungskräfte aus (i) leistungsbezogenen Bar- und Aktienvergütungen, die die Führungskraft nur erhält bzw. die nur unverfallbar werden, wenn bestimmte unternehmensbezogene und individuelle Leistungskennzahlen erreicht werden, und (ii) RSUs, bei denen der Wert, den die Führungskraft erhält, je nach Kurs unserer Aktie schwankt. Darüber hinaus unterliegen Aktienzuteilungen, die im Rahmen unseres aktienbasierten Vergütungsplans gewährt werden, einer Rückzahlung in Übereinstimmung mit der Politik des Unternehmens zur Rückzahlung von leistungsbezogenen Vergütungen (<i>Policy on Recoupment of Incentive Compensation</i>). Darüber hinaus unterliegen Aktienzuteilungen, die im Rahmen unseres aktienbasierten Vergütungsplans gewährt werden, einer Rückzahlung in Übereinstimmung mit unserer Politik zur Rückzahlung von leistungsbezogenen Vergütungen (<i>Policy on Recoupment of Incentive Compensation</i>).</p> <p>Wir glauben, dass die Ausrichtung der Gesamtvergütung unserer Führungskräfte an unserer Aktienkursentwicklung, dem Umsatz, freien Cashflow (Nicht-GAAP [Generally Accepted Accounting Principles]) und dem EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization - Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände) (Nicht-GAAP) unsere Betonung der Grundsätze einer leistungsbezogenen Bezahlung widerspiegelt.</p> <p>Um unseren Ansatz zur Halteprämie stärker an die Marktpraxis anzugleichen hat unser Compensation Committee den firmeneigenen Abfindungsplan (<i>Omnicell, Inc. Executive Severance Plan</i>) verabschiedet. Dieser sieht Abfindungsleistungen für bestimmte führende Schlüsselmitarbeiter in der Position des Executive Vice President oder höher bei Kündigung (i) durch das Unternehmen aus einem beliebigen Grund, außer einem wichtigen Grund, wegen Tod oder Behinderung oder (ii) innerhalb von 24 Monaten nach einem Kontrollwechsel beim Unternehmen oder einem Austausch der betreffenden Führungskraft aus gutem Grund vor.</p>



**LEISTUNG 2022**

**STANDARD**

Ausgehend von den Ergebnissen unserer Umfrage zum Mitarbeiterengagement 2022 übertrafen wir die Benchmark um einen Punkt gegenüber ähnlich großen Unternehmen, die von Glint ermittelt wurden. Wir glauben, dass sich darin unsere positiven Mitarbeiterbeziehungen widerspiegeln und dass Omnicell von unseren Mitarbeitenden generell als guter Arbeitgeber eingestuft wird.

SASB (TC-SI-330a.2)

GRI 2-29

Omnicell beachtet die Vorschriften im Zusammenhang mit dem Recht auf Arbeit in Rechtsordnungen, in denen dies erforderlich ist. Bei keinem Mitarbeiter kann der Eintritt in eine Gewerkschaft zur Bedingung gemacht werden, um eine Arbeitsstelle zu er- oder behalten. Keinem Mitarbeitenden kann eine Beschäftigung wegen der Mitgliedschaft oder Nicht-Mitgliedschaft in einer Arbeitsorganisation oder aufgrund einer Vereinbarung verweigert werden, die eine Gewerkschaftsmitgliedschaft oder eine Zahlung von Beiträgen an eine Gewerkschaft vorsieht.

GRI 407-1

2022 ziehen wir bei unseren kurzfristigen Incentives den Nettogewinn als maßgebliche Leistungskennzahl heran. Dieser muss zusätzlich zu strengen Scorecard-Zielen auf Unternehmensebene und individuellen Leistungszielen erreicht werden, um den vierteljährlichen Zielbonus ausgezahlt zu bekommen. Zahlungen für überdurchschnittliche Leistungen gibt es nur, wenn Omnicell die jährlichen operativen Planziele in den Bereichen Bestellungen (*Bookings*) und Umsatz mit Advanced Services übertrifft. Diese Strategien stehen im Einklang mit unserer leistungsorientierten Vergütungsphilosophie. Bei den langfristigen Incentives bevorzugt Omnicell weiterhin Restricted Stock Units, um die Interessen von Aktionären und Mitarbeitenden abzugleichen, indem es den realisierten Wert mit der Aktienkursentwicklung verknüpft.

GRI 2-19

## Soziales (Fortsetzung)

INDIKATOR	EINHEIT	LEISTUNG 2023
<b>Prozess zur Festlegung der Vergütung</b>	Beschreibung des Prozesses zur Festlegung der Vergütung	<p>Der Verwaltungsrat hat dem Compensation Committee die Hauptverantwortung für die Ausarbeitung unserer Philosophie zur Führungskräftevergütung, die Einrichtung unseres Vergütungsprogramms für Führungskräfte und die Festlegung der speziellen Komponenten und Stufen der Vergütung jeder Führungskraft übertragen, einschließlich Aktienzuteilungen gemäß unserem aktienbasierten Vergütungsplan. Das Compensation Committee besteht aktuell aus drei Direktoren, die alle unabhängig sind (gemäß der aktuellen Definition von Unabhängigkeit in Rule 5605(a)(2) der Nasdaq-Notierungsstandards).</p> <p>Das Compensation Committee genehmigt jedes Jahr die Vergütungspakete für jede Führungskraft von uns. Obwohl das Compensation Committee in letzter Instanz über die Vergütung unserer Führungskräfte entscheidet, berücksichtigt er die Beiträge und Beurteilungen unseres Präsidenten und CEO, wenn es um andere Führungskräfte als den CEO geht. Der CEO arbeitet anlässlich der jährlichen Überprüfung durch das Compensation Committee Vorschläge für die Bar- und Aktienvergütung für jede Führungskraft (außer sich selbst) aus, die er dem Vergütungsausschuss zur Diskussion und Genehmigung vorlegt. Der CEO nimmt an der endgültigen Festlegung seiner eigenen Vergütung nicht teil. Das Compensation Committee hat ferner Exequity LLP 2023 als unabhängigen Berater herangezogen, um sich Unterstützung bei der Überprüfung der Vergütung der Führungskräfte des Unternehmens zu holen und Empfehlungen zum Vergütungsniveau für Führungskräfte 2023 und den Arten der Vergütungselemente zu erhalten. Diese wurden dem Compensation Committee zur Berücksichtigung vorgelegt.</p> <p>2023 stimmten unsere Aktionäre dem Vorschlag des Verwaltungsrats und der Unternehmensleitung zu, dass die Aktionäre jedes Jahr über die Vergütung von Führungskräften abstimmen (Say-on-Pay). Der Verwaltungsrat hat daher eine dementsprechende Richtlinie auf den Weg gebracht. Im Mai 2023 führten wir eine beratende Abstimmung der Aktionäre über die Vergütung unserer Führungskräfte durch. Unsere Aktionäre genehmigten dabei auf beratender Basis die Vergütung unserer Führungskräfte und stimmten mit knapp 90,9 % der abgegebenen Stimmen für unseren Say-on-Pay-Beschluss. In den letzten fünf Jahren haben darüber hinaus unsere Aktionäre auf beratender Basis die Vergütung unserer Führungskräfte genehmigt und mit rund 94,8 % der abgegebenen Stimmen für unseren Say-on-Pay-Beschluss gestimmt. Bei der Bewertung unserer Vergütungspraxis im Geschäftsjahr 2023 und Anfang 2024 haben wir die von unseren Aktionären geäußerte Unterstützung für unsere Philosophie berücksichtigt, die Vergütung mit unseren operativen und Unternehmenszielen und der Steigerung des Shareholder Value zu verknüpfen. Das Compensation Committee wird die Bedenken und das Feedback der Aktionäre in Zukunft weiterhin berücksichtigen.</p>
<b>Diversität, Gleichstellung, Inklusion und Zugehörigkeit (DEI&amp;B)</b>	Beschreibung der DEI&B-Bemühungen	Omnicell setzt sich für ein von Inklusivität, Engagement und Wohlbefinden geprägte Kultur ein. Mehr erfahren Sie unter <a href="#">Diversität, Gleichstellung, Inklusion und Zugehörigkeit</a> .
<b>Diversität der Belegschaft</b>	Zusammensetzung der Belegschaft in Zahlen	Siehe Datentabellen in <a href="#">Zusammensetzung der Belegschaft</a> .
<b>Vielfalt im Verwaltungsrat</b>	Anteil der Mitglieder des Verwaltungsrats von Omnicell, die Frauen oder in Bezug auf Rasse oder ethnische Herkunft divers sind, in %	Omnicell wird von einem diversen und unabhängigen Verwaltungsrat geführt, der aktuell aus zehn hochqualifizierten Verwaltungsratsmitgliedern besteht. Neun (90 %) davon sind unabhängig, fünf (50 %) sind Frauen oder im Hinblick auf Rasse oder ethnische Herkunft divers.
<b>Ziele und Strategie in Bezug auf die im Verwaltungsrat vertretenen Rassen und Ethnien</b>	Ziele und Strategie für die Rekrutierung von Verwaltungsratsmitgliedern verfeinert	<p>Fünf (50 %) der Mitglieder unseres Verwaltungsrats sind Frauen oder in Bezug auf Rasse oder ethnische Herkunft divers. Wir sind überzeugt, dass die Vielfalt unserer Verwaltungsratsmitglieder unsere ständigen Bemühungen widerspiegelt, verschiedene Sichtweisen, Erfahrungen und Kenntnisse, Ethnien und Geschlechter in unserem Verwaltungsrat zu vereinen.</p> <p>Unser Corporate Governance Committee (<i>Ausschuss für Unternehmensführung</i>) versucht, den Verwaltungsrat so zusammenzustellen, dass ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Fach- und Branchenwissen, Finanzkompetenz und Führungserfahrung herrscht, das erforderlich ist, um die Geschäfte des Unternehmens zu beaufsichtigen und zu leiten. Das Corporate Governance Committee ist bestrebt, Verwaltungsratsmitglieder einzustellen, die die Fähigkeiten der anderen Verwaltungsratsmitglieder ergänzen und stärken und sich daneben durch Integrität, Kollegialität und vernünftiges kaufmännisches Urteilsvermögen und andere Merkmale auszeichnen, darunter Diversität in Bezug auf Geschlecht oder Rasse oder ethnische Herkunft, die nach Ansicht des Corporate Governance Committees für das reibungslose Funktionieren des Verwaltungsrats entscheidend sind. Die Erneuerung des Verwaltungsrats ist ein jährliches Thema des Corporate Governance Committees und umfasst die Beurteilung von Fähigkeiten und Kriterien zur Gewährleistung der Vielfalt.</p>



**LEISTUNG 2022**

**STANDARD**

Entfällt, da diese Offenlegung zum ersten Mal im Berichtszeitraum 2023 eingeführt wurde und daher 2022 noch nicht darüber berichtet wurde.

GRI 2-20

Entfällt, da diese Offenlegung zum ersten Mal im Berichtszeitraum 2023 eingeführt wurde und daher 2022 noch nicht darüber berichtet wurde.

GRI 405-1

Siehe Datentabellen in [Zusammensetzung der Belegschaft](#) in unserem ESG-Bericht 2022.

SASB (TC-SI-330a.3)  
GRI 405-1

Omnicell wird von einem diversen und unabhängigen Verwaltungsrat geführt, der aktuell aus neun hochqualifizierten Verwaltungsratsmitgliedern besteht. Acht (89 %) davon sind unabhängig, vier (44 %) sind Frauen oder im Hinblick auf Rasse oder ethnische Herkunft divers. Die Vielfalt unserer Verwaltungsratsmitglieder spiegelt unser Engagement und unsere ständigen Bemühungen wider, verschiedene Sichtweisen, Erfahrungen und Kenntnisse, Ethnien und Geschlechter in unserem Verwaltungsrat zu vereinen.

GRI 405-1

Über 1/3 der Verwaltungsratsmitglieder von Omnicell haben einen diversen Hintergrund (44 %).

GRI 405-1

Unternehmensführung		
INDIKATOR	EINHEIT	LEISTUNG 2023
<b>Sensibilisierung für Datensicherheit</b>	Phishing-Awareness-Testrate	2023 blieb die Durchfallquote der Omnicell-Mitarbeitenden bei Tests für Phishing-Angriffe unter 10 %.
<b>Richtlinien und Verfahrensweisen zur Sicherung der geschützten Gesundheitsdaten (PHI) und anderer persönlich identifizierbarer Informationen (PII).</b>	Beschreibung der Richtlinien und Verfahrensweisen	Omnicells Rahmenwerk für Datenschutz und -sicherheit basiert auf einer Kombination von Standards, die von geltenden Gesetzen, Vorschriften zu Datenschutz- und sicherheit abgeleitet wurden, sowie Branchenstandards. Omnicell hat von HITRUST die Zertifizierung für Informationssicherheit über 1 Jahr für seinen US-Geschäftsbereich Medikationsmanagementlösungen und unterstützende Infrastruktur erhalten sowie im Vereinigten Königreich die Cyber-Essentials-Zertifizierung.
<b>Gesamthöhe der finanziellen Verluste aufgrund von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit dem Schutz von Nutzerdaten</b>	Gesamthöhe der finanziellen Verluste	Alle relevanten Gerichtsverfahren und verbundenen finanziellen Auswirkungen wurden zuvor in dem von der US-Börsenaufsicht SEC vorgeschriebenen vierteljährlichen Bericht (Form 10-Q) für das Quartal bis zum 30. Juni 2023 offengelegt, der am 4. August 2023 bei der SEC eingereicht wurde (siehe Erläuterung 13. Verpflichtungen und Eventualverbindlichkeiten), und im Bereich <a href="#">Investor Relations</a> auf unserer Website verfügbar ist.
<b>Datenschutzverletzungen bei (a) persönlich identifizierbaren Informationen (PII) oder (b) geschützten Gesundheitsdaten (PHI)</b>	Zahl der Datenschutzverletzungen, Zahl der betroffenen Privatpersonen und/oder Kunden	Bei Omnicell Specialty Pharmacy Services, Inc., einer Tochtergesellschaft von Omnicell, gab es einen Sicherheitsvorfall. Dabei wurde ein einzelner E-Mail-Account kompromittiert. Ein Kunde und 661 Privatpersonen waren davon betroffen. Omnicell zog umgehend Berater und Sicherheitsexperten hinzu und setzte Abhilfemaßnahmen um.
<b>Ansatz zur Ermittlung und Bewältigung von Risiken für die Datensicherheit, einschließlich Nutzung von externen Cybersicherheitsstandards</b>	Beschreibung des Ansatzes	Mehr über unseren Ansatz und unsere Anstrengungen in diesem Bereich finden Sie unter <a href="#">Datenschutz, Cybersicherheit und Netzwerkstabilität</a> .
<b>Produktsicherheit</b>	Zahl der Todesfälle im Zusammenhang mit Produkten gemäß der Geräteerfahrung für Hersteller und Benutzer (MAUDE-Datenbank der FDA)	Es wurden keine Todesfälle für die Omnicell IVX Station, IVX Transfer Sets, iv.STATION, Anesthesia Work Station und andere nicht regulierte Produkte ermittelt oder gemeldet.
<b>Produktsicherheit</b>	Durchsetzungsmaßnahmen der FDA	2023 führte die FDA keine Durchsetzungsmaßnahmen gegen Omnicell-Produkte durch.
<b>Produkt-Rückrufe</b>	Zahl der veröffentlichten Rückrufe, Gesamtzahl der zurückgerufenen Artikel	2023 wurde ein Rückruf (RES# 92136) für die IVX Station aufgrund eines inakzeptablen Sicherheitsrisikos initiiert. Das Problem wurde bei internen Test erkannt, und es wurde keine Schädigung von Patienten oder Nutzern gemeldet. Insgesamt waren 6 Einheiten betroffen. Es wurden sämtliche Maßnahmen ergriffen und es wurde empfohlen, den Rückruf zu beenden.
<b>Geschäftsethik</b>	Finanzielle Verluste aufgrund von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Bestechung, Korruption oder anderen unethischen Geschäftspraktiken	Es gab keine finanziellen Verluste aufgrund von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Bestechung, Korruption oder anderen unethischen Geschäftspraktiken im Berichtsjahr 2023.
<b>Führungsstruktur</b>	ESG-Überwachung - VerwaltungsratsEbene	Informationen betreffend die ESG-Überwachung auf VerwaltungsratsEbene finden Sie unter <a href="#">Überwachung durch Unternehmensführung</a> .
<b>Risiko in Verbindung mit kritischen Rohstoffen</b>	Beschreibung der Steuerung von Risiken im Zusammenhang mit dem Einsatz kritischer Rohstoffe	Mehr über unseren Ansatz und unsere Anstrengungen in diesem Bereich finden Sie unter <a href="#">Verantwortliche Beschaffung</a> und <a href="#">Widerstandsfähigkeit in der Lieferkette</a> .

LEISTUNG 2022	STANDARD
2022 blieb die Durchfallquote der Omnicell-Mitarbeitenden bei Tests für Phishing-Angriffe mit 7,5 % unter 10 %.	SASB (TC-SI-230a.2)
Omniceils Rahmenwerk für Datenschutz ist eine Kombination von Standards zu Datenschutz- und -sicherheit, die vom National Institute of Standards and Technology (NIST), der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), dem California Consumer Privacy Act/California Privacy Rights Act und anderen geltenden Gesetzen, Vorschriften und Standards abgeleitet wurden. Geschäftsbereiche mit den meisten PHI werden jedes Jahr einem strengen SOC 2 Type II-Audit unterzogen. Zudem erhalten wir gegebenenfalls die Zertifizierungen von HITRUST und des Federal Risk and Authorization Management Program.	SASB (HC-DY-230a.2)
Im Berichtsjahr 2022 wurden keine finanziellen Verluste gemeldet.	SASB (TC-SI-220a.3, HC-DY-230a.3) GRI 418-1
Im Berichtsjahr 2022 gab es eine Verletzung von personenbezogenen Daten von Mitarbeitenden infolge eines Ransomware-Angriffs im Mai 2022. PHI unserer Kunden wurden nicht verletzt.	SASB (TC-SI-230a.1) GRI 418-1
Omniceil geht nach dem Grundsatz „Vorbeugen, Erkennen, Reagieren“ vor, inklusive erstklassiges System and Organization Controls (SOC), verwendet die Mehrfaktorauthentifizierung (MFA), Mikrosegmentierung von Netzwerken für kritische Geschäftssysteme und eine Zero-Trust-Philosophie beim Informationssicherheitsmanagement.	SASB (TC-SI-230a.2) GRI 205-3 / GRI 418-1
Es wurden keine Todesfälle für die Omnicell IVX Station, IVX Transfer Sets, iv.STATION, Anesthesia Work Station und andere nicht regulierte Produkte ermittelt oder gemeldet. In Bezug auf Schulung und Sensibilisierung wurde für alle betroffenen Omnicell-Mitarbeitenden eine unternehmensweite Schulung zu den FDA-Regulierungsvorgaben für Medizinprodukte durchgeführt.	SASB (HC-MS-250a.3) GRI 416-2
2022 führte die FDA keine Durchsetzungsmaßnahmen gegen Omnicell-Produkte durch.	SASB (HC-MS-250a.4) GRI 416-2
2022 wurden keine Rückrufe für Omnicell-Produkte initiiert.	SASB (HC-MS-250a.4) GRI 416-2
Es gab keine finanziellen Verluste aufgrund von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Bestechung, Korruption oder anderen unethischen Geschäftspraktiken im Berichtsjahr 2022.	SASB (HC-DI-510a.2)
Siehe <a href="#">Überwachung durch Unternehmensführung</a> in unserem ESG-Bericht 2022.	GRI 2-9, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14
Der Risikomanagementprozess von Omnicell (QSP8) benennt alle zu berücksichtigenden Risiken unter anderem im Zusammenhang mit der Verwendung kritischer Rohstoffe. Die Risikokontrollen erfolgen entweder durch das Produktdesign oder die gesetzlichen Anforderungen/Compliance, um zu gewährleisten, dass sie angemessen berücksichtigt werden. Alle neuen Lieferanten werden Risikobewertungen gemäß unseren QMS-Arbeitsanweisungen unterzogen. Die Lieferkettenorganisation ( <i>Supply Chain</i> ) von Omnicell hat die Gesamtrisikobewertung der Lieferantenbasis und auf laufender Basis fortgesetzt, um im Interesse der Betriebskontinuität Alleinlieferanten ( <i>Single Sourcing</i> ) zu vermeiden.	SASB (HC-MS-430a.3)

## Unternehmensführung (Fortsetzung)

INDIKATOR	EINHEIT	LEISTUNG 2023
<b>Betriebsstätten von Tier 1-Lieferanten, die an externen Prüfprogrammen zu Fertigung, FCPA und Produktqualität teilnehmen</b>	Anteil der Betriebsstätten von Tier 1-Lieferanten in %	30 % der Tier 1-Lieferanten wurden 2023 geprüft (2022: 55 %). So können wir unseren Audit-Plan einhalten und innerhalb von drei Jahren 100 % der Tier 1-Lieferanten prüfen.
<b>Omnicell Betriebsstätten (außer Satelliten-Vertriebsbüros), die an externen Audit-Programmen zu Fertigung und Produktqualität teilnehmen</b>	Anteil der Omnicell-Betriebsstätten in %	Alle Fertigungsanlagen von Omnicell sind ISO-zertifiziert und 100 % von ihnen werden jährlich von einem Drittunternehmen geprüft. Die Anlagen haben folgende ISO-Zertifizierungen: (i) ISO 13485: Milpitas, CA und Warrendale, PA (ii) ISO 9001: Milpitas, CA; St. Petersburg, FL; Cranberry, PA; Warrendale, PA; und Bochum, Deutschland.
<b>Geltungsbereich der Lieferantenstandards</b>	Beschreibung des Geltungsbereichs der Lieferantenstandards	Informationen über den Geltungsbereich der Lieferantenstandards für Omnicell finden Sie unter <a href="#">Verantwortliche Beschaffung</a> .

**LEISTUNG 2022****STANDARD**

55 % der Tier 1-Lieferanten wurden 2022 geprüft. So können wir unseren Audit-Plan einhalten und innerhalb von drei Jahren 100 % der Tier 1-Lieferanten prüfen.

SASB (HC-MS-430a.1)

GRI 414-1+2

Alle Fertigungsanlagen von Omnicell sind ISO-zertifiziert und 100 % von ihnen werden jährlich von einem Drittunternehmen geprüft. Die Anlagen haben folgende ISO-Zertifizierungen: (i) ISO 13485: Milpitas, CA und Warrendale, PA (ii) ISO 9001: Milpitas, CA; St. Petersburg, FL; Cranberry, PA; Warrendale, PA; und Bochum, Deutschland.

SASB (HC-MS-430a.1)

GRI 414-1+2

Omnicell hat an den Zielen und Unterzielen im Bereich Klimarisiko und Widerstandsfähigkeit gearbeitet, indem wir 2022 vor allem auf die Verbesserung von Betriebsabläufen und Umweltverantwortung in unserer gesamten Wertschöpfungskette geachtet haben. Wir haben unsere Standard-Einkaufsbedingungen (*Standard Purchase Order Terms and Conditions*) um zusätzliche Umweltauflagen mit Blick auf Klimarisiko und Widerstandsfähigkeit ergänzt. Außerdem haben wir das Onboarding-Programm für Lieferanten aktualisiert und Sorgfaltsprüfungen für neue Lieferanten durch das QSP-21 Qualitätsmanagementsystem für den Beschaffungsprozess eingeführt. 2022 wurden bei drei unserer größten Lieferanten Vor-Ort-Prüfungen durchgeführt, um ihr verantwortliches Beschaffungsprogramm zu bewerten, einschließlich Berichterstattung über 3TG-Mineralien. Die Lieferketten- und EHS-Teams organisierten ein Webinar zur Schulung unserer Lieferanten über bewährte Vorgehensweisen bei der 3TG-Sorgfaltsprüfung und das Ausfüllen des Meldeformulars für Konfliktmineralien. Dadurch sollen unsere Lieferanten dazu bewegt werden, ihre verantwortlichen Beschaffungspraktiken ständig zu verbessern.

SASB (HC-MS-430a.2)

GRI 414-1+2

Innovation		
INDIKATOR	EINHEIT	LEISTUNG 2023
<b>In der FDA-Datenbank MedWatch Safety Alerts for Human Medical Products enthaltene Produkte</b>	MedWatch-Sicherheitshinweise	2023 gab es für Omnicell-Produkte zwei Sicherheitshinweise über das FDA MedWatch Product Safety Reporting Program, obgleich es sich bei den Produkten nicht um Medizinprodukte oder von der FDA regulierte Produkte handelte und sie dementsprechend formal nicht unter das FDA-Meldeprogramm fielen. Beide Probleme wurden anhand der Standard-Kundenfeedback-Prozesse behoben.
<b>Strategie gegen unerlaubte Abzweigung von Opioiden</b>	Beschreibung der Strategie gegen Zweckentfremdung von Opioiden	Omnicell will Klinikmitarbeiter stärken und befähigen, damit sie eine zentrale Rolle in der Opioid-Krise spielen können. Dazu wollen wir ihnen Tools anbieten, um die Gelegenheiten zum Missbrauch von Opioiden, Betäubungsmitteln und anderen kontrollierten Substanzen zu reduzieren. Unter anderem bieten wir dazu folgende Tools: (i) den XT Controlled Substance Manager (CSM), der das Management kontrollierter Substanzen im Krankenhaus verbessern und für eine umfassende Rechenschaftspflicht über den Weg der Arzneimittel vom Großhändler, zur Apotheke und den Patientenversorgungseinheiten und wieder zurück zur Apotheke sorgen soll; (ii) den Controlled Substance Dispenser, der eine unerlaubte Entnahme kontrollierter Substanzen verhindern und deren Sicherheit verbessern soll, und (iii) das Opioid Mitigation Module, das dabei hilft, Patienten zu identifizieren, die Kriterien für ein hohes Risiko einer Opioid-Überdosis erfüllen, und das Maßnahmen zur Prävention von Opioid-Missbrauch ermöglichen soll.
<b>Ergebnisse für die Patientengesundheit</b>	Beschreibung von Richtlinien und Verfahrensweisen, um Fehler bei der Medikamentenabgabe vorzubeugen	Die Bestimmung geeigneter Kontrollmaßnahmen, um Abgabefehler zu eliminieren, ist grundlegend für jedes Omnicell-Produkt. Die Prozesse von Omnicell und das globale QMS sollen sicherstellen, dass die Patientensicherheit stets an erster Stelle steht. Jeder Prozess und jedes Produkt von Omnicell ist mit Risikomanagementverfahren verknüpft oder beinhaltet solche Verfahren, die den ISO 14971 Standards entsprechen. Sie sind das Rahmenwerk für die Analyse, Evaluation, Kontrolle und Prüfung von Risiken vom Designbeginn über den gesamten Lebenszyklus des Produkts beim Kunden.
<b>Zugang zu Gesundheitsprodukten</b>	Beschreibung von Maßnahmen und Initiativen, um den Zugang zu Gesundheitsprodukten zu fördern	Omnicell setzt sich für eine Verbesserung des gerechten Zugangs zu Produkten und Dienstleistungen ein. Mehr über unsere Anstrengungen in diesem Bereich finden Sie unter <a href="#">Integrierter Ansatz beim Zugang zu Versorgung</a> und <a href="#">Gerechter Zugang zu Produkten und Dienstleistungen</a> .

**LEISTUNG 2022****STANDARD**

2022 gab es für Omnicell-Produkte zwei Sicherheitshinweise über das FDA MedWatch Product Safety Reporting Program, obgleich es sich bei den Produkten nicht um Medizinprodukte oder von der FDA regulierte Produkte handelte und sie dementsprechend formal nicht unter das FDA-Meldeprogramm fielen.

SASB (HC-MS-250a.2)

GRI 416-2

Dank unserer Tools können Apotheker eine zentrale Rolle in der Opioid-Krise spielen, da sie die Gelegenheiten zum Missbrauch von Opioiden, Betäubungsmitteln und anderen kontrollierten Substanzen reduzieren. Mehr über die Bemühungen von Omnicell um eine bessere Prävention des Substanzmissbrauchs erfahren Sie im Abschnitt [UN-Nachhaltigkeitsziele](#) unseres ESG-Berichts 2022.

SASB (HC-DY-260a.1)

Die Prävention von Fehlern bei der Medikamentenabgabe ist zentral für die Geschäftstätigkeit von Omnicell und den Produktwert. So durchlaufen die Omnicell XT Automated Medication Dispensing Systems/Omicell-Produkte z. B. strenge Qualitätsprüfungsprotokolle im globalen QMS. Zudem werden die Mitarbeitenden in Bezug auf die Verwendung und Wartung der Produkte geschult, um sicherzustellen, dass die Produkte die angegebenen Funktionen zur Verringerung von Abgabefehlern, Effizienzsteigerungen und einfacheren und schnelleren Workflows nach Nutzer-ID, Produkt und Medikationseinheit für jeden Kunden erfüllen.

SASB (HC-DR-260b.2)

2022 haben wir mit der Non-Profit-Organisation Global Links zusammengearbeitet, die sich für die Verbesserung der Gesundheitsversorgung in bedürftigen Gemeinden einsetzt, indem wir für eine Umnutzung geeigneter Produkte gespendet haben. Mehr über unsere Anstrengungen, um den gerechten Zugang zu Produkten und Dienstleistungen zu verbessern, erfahren Sie im Unterkapitel [Innovationsleistung](#) unseres ESG-Berichts 2022.

SASB (HC-BP-240a.1)

## Allgemeine Angaben

INDIKATOR	EINHEIT	LEISTUNG 2023
Anpassungen von Angaben	Beschreibung der Anpassungen von Informationen für frühere Berichtsperioden	<p>Einige Angaben zu den Berichtsperioden 2021 und 2022 wurden im ESG-Bericht 2023 angepasst: Für 2021 wurden folgende Angaben angepasst: (i) die Scope 1-GHG-Emissionen, Scope 2-GHG-Emissionen, Scope 1- und Scope 2-GHG-Gesamtemissionen und die Kohlenstoffintensität (GHG-Quote), da wir diese Zahlen anhand des Emissionsfaktors für den Gesamtausstoß der eGRID der EPA neu berechnet haben. Für 2022 wurden folgende Angaben angepasst: (i) die Scope 1-GHG-Emissionen, Scope 2-GHG-Emissionen, Scope 1- und Scope 2-GHG-Gesamtemissionen und die Kohlenstoffintensität (GHG-Quote), um (a) Verbesserungen unserer Datenerhebung und des Berechnungsprozesses, die durch Verbesserungen unserer EHSMS-Software und die Nutzung von subregionalen Emissionsfaktoren für den Gesamtausstoß der Datenbank eGRID der EPA für unsere US-Standorte erreicht wurden und (ii) (b) Neueinstufung eines Standorts in Scope 1, der bisher in Scope 2 eingestuft war und (c) Einbeziehung bestimmter Standorte, für die Daten später verfügbar wurden, um darüber zu berichten oder eine fundierte Annahme zu formulieren oder die Überprüfung von Daten infolge eines Validierungsprozesses, (ii) Beförderungen und Kündigungen nach Geschlecht, da wir die Berichterstattung über Beförderungen und Kündigungen in den USA auf Beförderungen und Kündigungen weltweit ausgeweitet haben, um einen umfassenderen Überblick zu bieten und (iii) Wasserverbrauch, um die Berücksichtigung bestimmter Standorte widerzuspiegeln, für die Daten verfügbar wurden, um eine fundierte Annahme zu machen, sowie die Überprüfung von Daten für bestimmte Standorte infolge von Validierungsprozessen.</p>

**LEISTUNG 2022**

In unserem ESG-Bericht 2022 passten wir folgende Angaben an: (i) Minderheiten in Führungspositionen USA 2021, um die aktualisierte Methode zur Darstellung des Anteils der Minderheiten in einer Führungsebene im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden dieser Führungsebene darzustellen. Zuvor entsprachen diese Angaben dem Anteil der Mitarbeitenden aus Minderheiten im Management in jeder Führungsebene im Vergleich zur Gesamtzahl, und (ii) Beschäftigte mit Behinderung in den USA 2021 aufgrund von Verbesserungen in unseren Humankapital-Managementsystemen.

**STANDARD**

GRI 2-4

