



Richtlinie zu Diversität, Gleichberechtigung & Inklusion

Oktober 2023

Inhaltsverzeichnis

1.	Verpflichtung zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion	1
2.	Umfang	2
3.	Unterschiedliche Fähigkeiten	2
4.	Beste Methode	2
4.1	Rekrutierung	2
4.2	Vergütung und Vorteile	3
4.3	Schulungen berufliche Entwicklung und Beförderungen	3
4.4	Arbeitsumfeld	3
5.	Beste Praxis	3
6.	Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter	4
7.	Verstöße gegen die Richtlinie, Kontaktpersonen	4



1. Verpflichtung zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion ("DGI") spielen bei Medios eine wichtige Rolle. Unser Ziel ist es, ein vielseitiges und talentiertes Team zu haben, das die gleiche Diversität bei unseren Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären widerspiegelt. Einzigartigkeit und Vielfalt unserer Mitarbeiter stellen für uns zentrale Werte dar. Wir unterstützen ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist und in dem jeder gleichbehandelt wird.

Wir verpflichten uns, eine vielfältige, gleichberechtigte und inkludierende Unternehmenskultur bei Medios anzustreben. In allen Personalprozessen werden Initiativen zur kontinuierlichen Entwicklung eines Arbeitsumfelds umgesetzt, die auf den Prämissen Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion beruhen.

Bei Medios fördern wir Menschen, indem wir respektieren und wertschätzen, was sie ausmacht, insbesondere in Bezug auf Alter, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Sprache, Nationalität oder nationale Herkunft, Familienstand, körperliche, geistige und entwicklungsbezogene Fähigkeiten, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, soziale oder wirtschaftliche Lebensumstände, Bildung, Arbeits- und Verhaltensstile, politische Zugehörigkeit, Militärdienst und andere Merkmale, die unsere Mitarbeiter einzigartig machen. Zur Vielfalt am Arbeitsplatz gehören auch Unterschiede in Bezug auf Persönlichkeiten, Wertesysteme, Einstellungen und Lebenserfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse, akademischer Hintergrund, Familiensituation und Lebensstil. Wir wollen erreichen, dass sich jeder unterstützt fühlt, dass ihm zugehört wird, dass er sich wohl fühlt, dass er bereit ist, seine Meinungen und Gedanken ohne Zögern mitzuteilen und dass er in der Lage ist, sein persönliches Bestes zu geben.

Wir sind davon überzeugt, dass die Wertschätzung von Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion in allen Aspekten unseres Unternehmens ein Wettbewerbsvorteil ist, der es uns ermöglicht, hervorragende Talente anzuziehen und zu halten, mehr Innovation und Kreativität zu fördern und gleichzeitig produktiver zu sein, unsere finanziellen Ziele zu übertreffen, besser abzuschneiden als unsere Wettbewerber und einen unvergleichlichen Wert für unsere Kunden, Geschäftspartner und Aktionäre zu schaffen.

Angesichts dieses Engagements von Medios für DGI wird Medios sich diesbezüglich kontinuierlich bewerten und dabei Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit oder andere geeignete Maßnahmen einsetzen, um Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln und umzusetzen.

2. Umfang

Diese Richtlinie gilt für alle Geschäftsführer, leitenden Angestellten, Mitarbeiter, Berater, Vertreter und Auftragnehmer, wenn sie im Namen von Medios handeln („Vertreter“). Sie stellt eine verbindliche Leitlinie dar, die unseren Vertretern einen verlässlichen Rahmen für ihre berufliche Tätigkeit bietet und rechtliche und ethische Anforderungen an alle Vertreter enthält. Wer gegen diese Richtlinie verstößt, schädigt das Ansehen von Medios und kann schwere wirtschaftliche Schäden verursachen. Verstöße werden von Medios nicht geduldet und können, ungeachtet der rechtlichen Konsequenzen, disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

3. Unterschiedliche Fähigkeiten

Medios schätzt die Beiträge von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen und setzt sich für ihre Einbeziehung in unsere Belegschaft ein. Wir diskriminieren niemanden aufgrund einer bekannten, vermeintlichen, gegenwärtigen oder früheren geistigen oder körperlichen Beeinträchtigung oder aufgrund einer Verbindung zu einer Person mit einer solchen. Unsere Erklärung gilt für den gesamten Arbeitszyklus, vom Bewerbungsverfahren über die Einstellung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis hin zu Beförderung, Vergütung, Fortbildung und anderen Aspekten der Beschäftigung. Wir sind uns bewusst, dass unsere Mitarbeiter zu einem bestimmten Zeitpunkt während ihrer Beschäftigung möglicherweise eine Anpassung ihres Arbeitsplatzes beziehungsweise ihrer Arbeitsumgebung benötigen, um die wesentlichen Teile ihrer Arbeit ausführen zu können.

4. Beste Methode

4.1 Rekrutierung

Um unsere Geschäftsziele zu erreichen, sind wir darauf angewiesen, die besten Talente anzuziehen und zu halten. Medios wendet ein Einstellungsverfahren an, das sich ausschließlich auf die für die jeweilige Stelle erforderlichen Qualifikationen stützt. Alle Entscheidungen sind frei von Voreingenommenheit, sie sind frei von Diskriminierung und gewährleisten eine faire und gerechte Behandlung aller Bewerber. Unsere Teams werden nach objektiven Maßstäben zusammengestellt, die auf der Qualifikation des Einzelnen für die jeweilige Stelle beruhen, unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder sexueller Orientierung. Die Bewerber werden aus einer Vielzahl unterschiedlicher Quellen ausgewählt (Anzeigen, Karriereseite der Homepage, Headhunter, Referenzen, Empfehlungen usw.), um sicherzustellen, dass unser Talentpool stets vielfältig ist.

4.2 Vergütung und Vorteile

Unser Vergütungs- und Leistungssystem basiert auf Lohngleichheit, Fairness und Leistung.

4.3 Schulungen berufliche Entwicklung und Beförderungen

Alle unsere Schulungen sind darauf ausgerichtet, eine offene und antidiskriminierende Kultur zu fördern. Compliance-Schulungen sind für alle Mitarbeiter obligatorisch. Sie sollen informieren, Bewusstsein schaffen und offene Diskussionen über alle Compliance- und ESG-Themen, einschließlich Diversität und Integration, ermöglichen.

Berufliche Weiterbildung, Karriereentwicklung und Beförderungen basieren ausschließlich auf individuellen Kriterien wie Entwicklungsbedarf oder Leistung und nicht auf Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Einschränkungen, Religion oder sexueller Orientierung.

4.4 Arbeitsumfeld

Die Vielfalt unserer Belegschaft ist auf allen Ebenen der Organisation und in allen Geschäftsbereichen sichtbar. Bei Medios streben wir ein ausgewogenes Verhältnis von Kulturen und Geschlechtern auf allen Ebenen des Unternehmens an und Führungskräfte werden auf allen Ebenen unserer Organisation mit unterschiedlichem Hintergrund entwickelt.

Die Kommunikation zwischen allen Mitarbeitern soll stets respektvoll sein, unabhängig von Unternehmensebene oder Position.

Jeder Mitarbeiter und Geschäftspartner ist mit Respekt, Würde und Rücksichtnahme zu behandeln. Bei Medios gibt es keine Toleranz gegenüber Mobbing, Einschüchterung, Belästigung oder unfairer Behandlung jeglicher Art.

5. Beste Praxis

Medios steht für multikulturelles, förderliches Zusammenleben und Chancengleichheit. Diskriminierung, ungeachtet der Gründe, hat bei Medios keinen Platz. Bei Medios sorgen wir für faire Arbeitsbedingungen sowohl in unserem Unternehmen als auch bei unseren Geschäftspartnern. Wir streben nach höheren Standards als den gesetzlichen Mindestanforderungen und fördern eine Unternehmenskultur, die Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion unterstützt.

Unsere Führungskräfte sind dafür verantwortlich, inakzeptables Verhalten zu erkennen und sofortige und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, wenn dies notwendig erscheint. Wir überprüfen regelmäßig unsere Richtlinie und ihre Anwendung im Tagesgeschäft, nehmen Aktualisierungen vor und arbeiten daran, etwaige Probleme zu erkennen und zu beseitigen.

6. Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter

Der Ruf von Medios sowie das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner, Aktionäre und der Öffentlichkeit sind das Ergebnis des individuellen Verhaltens jedes unserer Mitarbeiter. Jeder bei Medios sollte dazu beitragen, den positiven Erwartungen, die mit Medios verbunden sind, gerecht zu werden. Unsere Mitarbeiter sind gehalten, diese Richtlinie im Tagesgeschäft und im Umgang mit den verschiedenen Interessengruppen umzusetzen.

Unsere Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, die Unterschiedlichkeit und die Gemeinsamkeiten der Menschen zu respektieren, anzunehmen und auszubauen. Dazu gehört, dass sie Menschen so behandeln, wie sie selbst behandelt werden möchten, und sich aktiv mit den verschiedenen Kulturen, Hintergründen, Religionen usw. ihrer Kollegen vertraut machen. In Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung schaffen unsere Mitarbeiter ein Arbeitsumfeld, das frei von Belästigung und Diskriminierung ist. Derzeitige und künftige Mitarbeiter sollen respektieren und unterstützen, dass bei Medios jeder willkommen ist und respektiert wird, dass jeder gehört wird und dass der einzigartige Beitrag jedes Einzelnen geschätzt wird.

7. Verstöße gegen die Richtlinie, Kontaktpersonen

Bei Bedenken hinsichtlich des Verhaltens unserer Mitarbeitenden und Dritter oder bei Verstößen gegen diese Richtlinie richten Sie sich vertraulich an ihre Vorgesetzten, den Vorstand oder Compliance bzw. nutzen Sie die zur Verfügung gestellten Whistleblower Kommunikationskanäle.

Ihre Mitteilung sollte die relevanten Informationen so genau wie möglich beschreiben. Weitere Einzelheiten entnehmen Sie bitte unserer Whistleblowing-Richtlinie.



Impressum

Medios AG
Heidestraße 9
10557 Berlin

info@medios.group

www.medios.ag

