

Nichtfinanzielle Konzern-Erklärung für das Geschäftsjahr 2020

1 Nachhaltigkeit bei Medios

Mit dem vorliegenden Bericht veröffentlicht die Medios AG erstmals eine nichtfinanzielle Konzern-Erklärung (im Folgenden: „nichtfinanzielle Erklärung“) im Sinne des Handelsgesetzbuchs (HGB). Wir sind nicht zur Einhaltung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG; CSR: Corporate Social Responsibility) verpflichtet, da die Anzahl unserer Mitarbeiter unter der Mindestgrenze für eine rechtlich bindende Anwendung der darin festgehaltenen Regelungen liegt. Der Berichtszeitraum entspricht dem Kalenderjahr 2020.

Die Medios AG (im Folgenden auch als „Medios“ oder „Medios-Gruppe“ bezeichnet) ist der führende Anbieter von Specialty Pharma Solutions in Deutschland. Als Kompetenzpartner und Experte deckt Medios alle relevanten Aspekte der Versorgungskette in diesem Bereich ab: von der Arzneimittelversorgung über die Herstellung patientenindividueller Therapien bis hin zur Verblisterung (Abgabe von individuell dosierten Tabletten). Im Mittelpunkt steht die optimale Versorgung der Patienten über spezialisierte Apotheken. Doch nicht nur im sozialen Bereich erzielen wir positive Auswirkungen, sondern vermindern durch ein nachhaltig orientiertes Tagesgeschäft auch die negativen Konsequenzen auf Umwelt und Gesellschaft. In dieser ersten nichtfinanziellen Erklärung, die wir freiwillig veröffentlichen, beschreiben wir die Aktivitäten der Medios-Gruppe in Bezug auf die nach CSR-RUG geforderten Aspekte Umwelt, Soziales, Mitarbeiter, Menschenrechte sowie Verhinderung von Korruption und Bestechung. Die einzelnen für Medios relevanten Themen haben wir im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse für das Berichtsjahr 2020 wie folgt erfasst:

Wesentliche Themen nach CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG)

Nichtfinanzielle Belange	Wesentliche Themen
Arbeitnehmerbelange	<ul style="list-style-type: none">• Mitarbeiterzufriedenheit• Diversität und Chancengleichheit• Gesundheit am Arbeitsplatz• Aus- und Weiterbildung
Umweltbelange	<ul style="list-style-type: none">• Energie und Emissionen• Abfall und Recycling
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	<ul style="list-style-type: none">• Compliance
Achtung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none">• Unternehmensethik• Verantwortungsvolle Beschaffung
Sozialbelange	<ul style="list-style-type: none">• Gesundheit und Schutz der Patienten• Gesellschaftliches Engagement• Stakeholder-Dialog
Zusätzliche nichtfinanzielle Belange	<ul style="list-style-type: none">• Datensicherheit• Innovative Verfahren und Prozesse

Unser Ziel ist es, durch kooperative Zusammenarbeit und den Austausch der verschiedenen Marktteilnehmer die beste flächendeckende Versorgung von Patienten mit Specialty-Pharma-Arzneimitteln zu gewährleisten. Dabei wollen wir zudem einen nachhaltigen wirtschaftlichen Wert generieren, indem wir gute Unternehmensführung, soziale Verantwortung und ökologische

Selbstverpflichtung in unser Kerngeschäft integrieren. Weitere Informationen zu unserem Geschäftsmodell sind in Kapitel I. des Lageberichts enthalten.

2 Gute Unternehmensführung

2.1 Compliance und Unternehmensethik

Neben allgemein geltenden Gesetzen, Regeln und Standards sind Geschäftstätigkeit und Unternehmenskultur der Medios-Gruppe durch unsere Unternehmenswerte Vertrauen, Respekt, Integrität und Verantwortung geprägt. Die Einhaltung dieser Werte ist für uns selbstverständlich und als Teil unserer Compliance auch im Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Medios AG verankert. Dieser ist auf unserer Website veröffentlicht.

Für die Koordination und Steuerung der Compliance ist der Compliance Officer zuständig. Sein Tätigkeitsspektrum umfasst neben dem Umgang mit operativen Compliance-Fragen auch das Risikomanagement. Zu den wesentlichen Aufgaben unserer Compliance-Organisation gehören die Implementierung des konzernweiten Medios-Compliance-Programms sowie die Bewertung der Risiken und Chancen einschließlich der jährlichen Überprüfung des internen Kontrollsystems.

Der Compliance Officer berichtet direkt an den Chief Executive Officer der Medios AG, der den Aufsichtsrat regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen und Themen informiert. Weitere Berichterstattungen erfolgen anlassbezogen.

Für die Prävention und Aufklärung möglicher Verstöße haben Mitarbeiter der Medios-Gruppe sowie externe Dritte jederzeit die Möglichkeit, sich vertraulich an die Compliance-Abteilung zu wenden. Im Geschäftsjahr 2019 wurde hierfür eine zentrale Whistleblowing-Hotline zur anonymen Meldung von Verdachtsfällen eingerichtet. Unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, mögliche Compliance-Verstöße unverzüglich zu melden. Medios geht allen Meldungen uneingeschränkt nach. Mit Ausnahme von missbräuchlichen Hinweisen gewährleisten wir, dass dem Informanten keine Nachteile aus seiner Information entstehen. Im Geschäftsjahr 2020 lagen keine Meldungen zu Compliance-Verstößen vor.

Neben unserem Verhaltenskodex existieren bei Medios weitere Vorgaben, die wir bereits 2019 in Form einer umfassenden Compliance-Richtlinie konzernweit eingeführt haben. Hier legen wir Maßstäbe an, die über den Anspruch des Gesetzgebers hinausgehen. Die Medios-Compliance-Richtlinie regelt u. a. den Datenschutz, die IT-Sicherheit sowie den Umgang mit Zuwendungen, Spenden und Interessenkonflikten.

Zur Sicherstellung der Umsetzung unserer Werte einerseits und der Verfahrensgrundsätze andererseits schulen wir unsere Mitarbeiter regelmäßig. Bei Eintritt in die Medios-Gruppe erhalten sie verschiedene Onboarding-Schulungen, u. a. zu den Themen Code of Conduct, Datensicherheit, Arbeitssicherheit und Unfallschutz, die einmal pro Jahr durchgeführt werden.

Im Geschäftsjahr 2021 werden wir unser Schulungsprogramm weiter ausbauen und hierbei insbesondere die folgenden Themengebiete fokussieren: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz für Mitarbeiter und Führungskräfte, Code of Conduct der Medios AG, Korruptionsprävention, Hygiene am Arbeitsplatz sowie Datensicherheit im Bereich des mobilen Arbeitens.

Medios lehnt jegliche Form von Korruption und Bestechung strikt ab. Jeder Verdacht wird ernst genommen und untersucht. Sofern sich ein Verdachtsfall bestätigt, werden disziplinarische Maßnahmen durch den Vorstand der Medios AG eingeleitet. Im Geschäftsjahr 2020 wurden weder Korruptionsfälle bekannt noch lagen diesbezügliche Verdachtsfälle vor. Ebenso sind uns keine anhängenden Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder verhängte Bußgelder und nichtmonetäre Sanktionen infolge der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften bekannt.

2.2 Verantwortungsvolle Beschaffung

Für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit benötigen wir Produkte von qualifizierten und verlässlichen Zulieferern, die wir sorgfältig auswählen und mit denen wir partnerschaftlich zusammenarbeiten. Um dem Grundsatz der verantwortungsvollen Beschaffung gerecht zu werden, ist neben unserem eigenen Verhalten auch das unserer Lieferanten von großer Bedeutung. Daher ermutigen wir sie dazu, sich rechtmäßig und fair zu verhalten und nachhaltige Aspekte im Rahmen ihrer Beschaffung zu berücksichtigen, soweit es ihre Geschäftstätigkeit zulässt.

Die Medios AG wird größtenteils von verschiedenen europäischen Pharmaunternehmen beliefert, die bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen, ihrer möglichst umweltfreundlichen Produktion und weiterer Nachhaltigkeitsthemen transparent Bericht erstatten. Dies impliziert, dass unsere Partner verantwortungsvoll mit Mitarbeitern, Umwelt und Menschenrechten umgehen.

Bei der Beschaffung berücksichtigen wir verschiedene Kriterien wie Preis, Qualität, Einsatzgebiet, Lieferfähigkeit sowie teilweise auch die Rückmeldung unserer Kunden, sofern sie spezielle Anforderungen an die Verpackung der Lieferungen haben.

Die Einhaltung von Standards innerhalb der Lieferkette ist uns sehr wichtig. Um sie zu gewährleisten, überwacht die Abteilung Qualitätssicherung neben der Arbeitssicherheit auch die Qualität. So überprüfen wir kontinuierlich, ob unsere Lieferanten gemäß den gesetzlichen Vorgaben qualifiziert sind. Eine umfassende Evaluierung der verschiedenen Kriterien hinsichtlich der Lieferkette (z. B. in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte sowie der Umweltbelange) nehmen wir im Rahmen der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie vor.

Die Zusammenarbeit mit unseren Partnern gestalten wir kooperativ und dialogisch. Dieses Vorgehen ermöglicht es uns, Einfluss darauf zu nehmen, dass die hohen Standards, z. B. die Einhaltung der GDP-Leitlinien (GDP: Good Distribution Practice) und verschiedener gesetzlicher Vorgaben, auch von unseren Geschäftspartnern eingehalten werden. Weitere Kontrollmechanismen sind bisher nicht implementiert, werden aber derzeit projektiert, sodass sie uns spätestens im Geschäftsjahr 2022 zur Verfügung stehen werden.

3 Datensicherheit

Das Arbeitsfeld, in dem die Medios-Gruppe agiert, setzt absolute Vertraulichkeit voraus. Kern unserer Geschäftstätigkeit ist die optimale Versorgung von Menschen, die unter schwerwiegenden Erkrankungen leiden, mit Arzneimitteln und patientenindividuellen Therapien. Der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen hat in diesem Zusammenhang oberste Priorität.

Um die Sicherheit der uns vorliegenden Daten zu gewährleisten, haben wir einen externen Datenschutzbeauftragten bestellt, der dieser Aufgabe gemeinsam mit dem Chief Innovation Officer der Medios AG nachkommt. Zudem haben wir konzernintern verschiedene Datenschutzkoordinatoren bestimmt.

Damit wir mögliche Risiken frühzeitig erkennen und den hohen Standard bezüglich der Datensicherheit halten können, nehmen wir jährlich den aktuellen Status auf. Im Geschäftsjahr 2020 haben wir in diesem Zusammenhang keine Datenschutzverletzungen festgestellt. Alle zwei Jahre wird zudem ein entsprechendes Audit durchgeführt. Darüber hinaus haben wir klare Anweisungen in Form von Standardarbeitsanweisungen (Standard Operation Procedures – SOPs) und Formulare in Bezug auf Datenschutznotfälle etc. formuliert. Eines der wichtigsten Dokumente stellt hierbei unsere Datenschutzvereinbarung gemäß DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung) dar. Neue Mitarbeiter erhalten eine umfassende Datenschutzbildung. Zudem ist für jeden Medios-Mitarbeiter einmal jährlich eine Teilnahme an einer entsprechenden Auffrischungsschulung mit unserem bestellten externen Datenschutzbeauftragten verpflichtend.

4 Produkte und Dienstleistungen

4.1 Gesundheit und Schutz der Patienten

Die Gesundheit und der Schutz der Patienten haben für uns höchste Priorität. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit bevorraten wir Arzneimittel, die wiederkehrend bestellt werden. Apothekenanfragen beantworten wir innerhalb einer Stunde, Lieferungen stellen wir, sofern möglich, über Nacht zu. Dabei arbeiten wir partnerschaftlich mit den Apotheken zusammen.

Zur Gewährleistung der Sicherheit unserer Arzneimittel ist ein striktes Qualitätsmanagement mittels der Einhaltung verschiedener Leitlinien und Standards notwendig. Die GDP-Leitlinie verfolgt das Grundprinzip eines möglichst lückenlosen Schutzes der Arzneimittelsicherheit – sowohl bei der Lagerung als auch beim Transport. Dies funktioniert einerseits über die Verhinderung von potenziellen Fehlern durch das Risikomanagementsystem, in dem durch kontinuierliche Identifizierung potenzieller Fehlerrisiken entsprechende Maßnahmen ergriffen werden können. Andererseits wird der Schutz der Arzneimittelsicherheit durch das CAPA-System (CAPA: Corrective and Preventive Action) gewährleistet. Es ermöglicht die Erfassung aufgetretener Fehler anhand von Meldungen durch Mitarbeiter an Vorgesetzte sowie an die verantwortliche Person des Großhandels gemäß § 52a Abs. 2 Nr. 3 AMG. Letztere eruiert die Gründe der Abweichung gemeinsam mit den Verantwortlichen der Fachabteilungen, um die Prozesse daraufhin je nach Möglichkeit zu optimieren. Dies resultiert beispielsweise in Änderungen der einzelnen SOPs und Schulungen oder Unterweisungen der Mitarbeiter. Neu eingeführte oder überarbeitete Prozesse sowie entsprechende Formulare werden den Mitarbeitern zur schriftlichen Kenntnisnahme ausgehändigt und von ihnen unterschrieben.

Neben den GDP-Leitlinien halten wir auch die international anerkannten GMP-Leitlinien ein (GMP: Good Manufacturing Practice), die für die gute Herstellungspraxis bei Arzneimitteln stehen und sicherstellen, dass Patienten die benötigten Arzneimittel stets in kompromisslos hoher Qualität erhalten.

Die qualitätssichernden Maßnahmen erfolgen bereits mit der Auswahl der Lieferanten und der dokumentierten Wareneingangsprüfung. Eine transparente Lieferkette sowie Qualitätsprüfungen der Ausgangsmaterialien sollen Fälschungen identifizieren und somit maßgeblich zur Gewährleistung der Patientensicherheit beitragen.

Die Qualitätssicherung in der Herstellung nach GMP erstreckt sich über alle Produktionsabläufe sowie die Produktionsumgebung. Die aseptische Herstellung erfolgt unter Einhaltung aller regulatorischen Anforderungen. Diese betreffen den Umgang mit Reinräumen, Hygiene und Bekleidung sowie die Qualifizierung des herstellenden Personals und die Qualitätsprüfungen der hergestellten Produkte. Zudem gewährleistet die Qualitätssicherung, dass weitere Regularien bezüglich der Verarbeitung, Verpackung und Lagerung von Arzneimitteln erfüllt sind. Um diesen Anforderungen zu entsprechen, gelten bei Medios klare Vorschriften für alle Mitarbeiter. Zur Sicherstellung von Produktqualität und Arbeitsschutz schreibt die Medios-Hygienerichtlinie u. a. vor, während des gesamten Herstellungsprozesses persönliche Schutzkleidung, einen Mund-Nasen-Schutz und Handschuhe zu tragen. Eine lückenlose Rückverfolgbarkeit der eingesetzten Ausgangsstoffe und ihrer Chargen ist zudem verpflichtend.

Im jährlichen Schulungsplan werden prospektiv für jeden Mitarbeiter arbeitsplatzbezogene Schulungen, allgemeine Trainings zu Themen wie GMP, Betriebshygiene, Compliance etc. sowie jährliche Unterweisungen festgelegt. Sie bilden die Voraussetzung für die Qualifizierung der Arbeitnehmer vor Aufnahme ihrer Tätigkeit und dienen der fortlaufenden Sicherstellung der jeweiligen Qualifikation.

Die Einhaltung der Standards und Prozesse wird im Rahmen von regelmäßigen Behördeninspektionen überprüft. Darüber hinaus werden in den GMP-regulierten Unternehmen der Medios-Gruppe Selbstinspektionen in allen Bereichen durchgeführt, um die Übereinstimmung der

Arbeitsweise mit den Grundsätzen des Qualitätsmanagementsystems, den GMP-Regularien, dem Arbeitsschutz sowie sonstigen rechtlichen Vorgaben festzustellen. So kann einerseits die Einhaltung der GxP-Regularien (GxP: Good Practice; Richtlinien für gute Arbeitspraxis, wobei das „x“ für verschiedene Arbeitsfelder steht) in allen Bereichen überprüft und andererseits die Qualitätslage von internen Prozessen und Systemen verbessert werden.

5 Innovative Verfahren und Prozesse

Damit unsere Produkte und Dienstleistungen stets von höchster Qualität und auf dem neusten Stand sind, überprüfen wir sie sowie die dahinterliegenden Prozesse kontinuierlich auf Innovationsmöglichkeiten bzw. Effizienzverbesserungspotenziale. Alle innovationsbezogenen Themen werden durch die Leitungen der jeweils involvierten Fachabteilungen sowie durch den Vorstand der Medios AG verantwortet.

Zum Wohl der Patienten und unserer Partnerapotheken treiben wir die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen sowie verschiedene Prozessinnovationen voran. Dafür analysieren wir kontinuierlich die aktuellen Trends und Entwicklungen des Marktes. Als Trend kommt derzeit insbesondere der Digitalisierung des Gesundheitswesens eine besondere Bedeutung zu. Medios will diese Entwicklung aktiv mitgestalten und hat mit mediosconnect eine digitale Handelsplattform für individualisierte Arzneimittel entwickelt, die Ärzte, Krankenkassen und spezialisierte Partnerapotheken miteinander verbindet. Ziel der Plattform ist es, Bestell- und Abrechnungsprozesse zu vereinfachen und somit das Gesundheitssystem wirtschaftlicher zu gestalten. Wir haben mediosconnect zunächst in Berlin und Mecklenburg-Vorpommern eingeführt und planen, die Plattform künftig auch in anderen deutschen Bundesländern auszurollen, um sie weiteren Nutzern zugänglich zu machen.

Im nächsten Schritt wollen wir eine E-Rezept-fähige Plattform einführen, die nicht nur Ärzten, Krankenkassen und unseren spezialisierten Partnerapotheken, sondern auch Patienten einen Mehrwert bieten soll. Sowohl mediosconnect als auch die E-Rezept-fähige Plattform ermöglichen es somit, von der Digitalisierung des Gesundheitswesens zu profitieren.

6 Mitarbeiter

6.1 Managementansatz und Personalstrategie

Der Erfolg unserer Geschäftstätigkeit wird maßgeblich durch die Qualität unserer Produkte und die Zuverlässigkeit unserer Dienstleistungen bestimmt. Daher sind hochqualifizierte Mitarbeiter von enormer Wichtigkeit für die Fortsetzung unseres Unternehmenserfolgs.

Das gruppenweit verantwortliche Personal-Ressort ist dem Chief Operating Officer zugeordnet. Auf disziplinarischer Ebene treffen die Geschäftsführungen der jeweiligen Tochterunternehmen die Personalentscheidungen. Im Rahmen unseres HR-Business-Partner-Konzepts (HR: Human Resources) betreuen wir die einzelnen Gesellschaften der Medios-Gruppe unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Spezifika. Für den Ausbau der HR-Systeme und -Prozesse sowie für die Betreuung des Bereichs Recruiting haben wir entsprechende Spezialisten eingesetzt.

Wir sind davon überzeugt, dass sich das Verhalten unserer Führungskräfte im Verhalten der Belegschaft widerspiegelt. Unser tägliches Handeln orientiert sich an unseren Unternehmenswerten und unserer gemeinsamen Vision. Die Medios-Führungsleitlinien und -Unternehmenswerte werden künftig breiter etabliert und formalisiert. Ein wichtiger Schritt auf diesem Weg war im Geschäftsjahr 2020 die Einführung unseres Verhaltenskodex, in dem wir unsere gemeinsamen Werte und die damit einhergehenden Erwartungen an unsere Mitarbeiter schriftlich festgehalten haben. Die Inhalte des Code of Conduct erläutern wir unseren Mitarbeitern im Rahmen einer entsprechenden Schulung.

Im Bereich Personal sind wir mit der Herausforderung konfrontiert, unter erschwerten Bedingungen wie der COVID-19-Pandemie, dem Fachkräftemangel sowie der Konkurrenz mit anderen Pharmaunternehmen eine zügige Stellenbesetzung zu gewährleisten. Im Rahmen des Recruiting-Prozesses greifen wir in Einzelfällen auch auf die Unterstützung von Personalberatungen zurück. Daneben haben wir zur Findung neuer Mitarbeiter das Programm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ implementiert, das sehr erfolgreich ist. Nach einer Verbesserung der aktuellen COVID-19-Situation planen wir, Kooperationen mit Hochschulen und Universitäten sowie mit anderen ausbildenden Instituten einzugehen, um so den Kontakt zu Absolventen herzustellen, die wir potenziell rekrutieren können.

Personaldaten per 31. Dezember 2020	Medios-Gruppe
Gesamtmitarbeiterzahl (aktiv / ohne Elternzeit)	279
davon Vollzeitmitarbeiter	187
davon Teilzeitmitarbeiter	92
davon in befristetem Arbeitsvertrag	15
davon in unbefristetem Arbeitsvertrag	264
davon Frauen	142
Davon Männer	137
davon unter 30 Jahre alt	68
davon zwischen 30 und 50 Jahre alt	167
davon über 50 Jahre alt	44
Mitarbeiter in Elternzeit	7

6.1.1 Mitarbeiterzufriedenheit

Für eine erfolgreiche Geschäftsentwicklung benötigen wir sehr gut ausgebildete Mitarbeiter und erachten langfristige Bindungen als äußerst relevant. Zur Erreichung möglichst langer Betriebszugehörigkeiten schaffen wir zahlreiche Anreize in Form von verschiedenen Mitarbeiterangeboten und streben eine möglichst hohe Transparenz an. Letztere erzielen wir durch einen regelmäßigen Austausch in Form von Gesprächen, in denen wir u. a. persönliche Ziele und die Zufriedenheit sowie eigene Ideen zu den jeweiligen Geschäftsfeldern thematisieren.

Wir wollen die Leistung unserer Mitarbeiter honorieren und im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bestehen. Dafür ist eine angemessene Vergütung ein wichtiger Faktor. Die Vergütung innerhalb der Medios-Gruppe basiert auf den Anforderungen der jeweiligen Stelle sowie der Leistung des Mitarbeiters. Zusätzlich zu den Gehältern bieten wir attraktive Neben- und Sozialleistungen an. Mitarbeitervorteile bestehen etwa in der Bezuschussung der betrieblichen Altersvorsorge und der Krankenversicherung sowie der Bereitstellung von individuellen Arbeitsplatzbrillen, dem Angebot von Obstkörben, kostenlosen Gripeschutzimpfungen und der vollständigen Kostenübernahme für ÖPNV-Tickets.

Die Zufriedenheit in unserer Belegschaft haben wir im Berichtsjahr erstmalig über eine unternehmensweite Mitarbeiterbefragung ermittelt. Zudem erfassen wir die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit, die uns ebenfalls Hinweise auf die Mitarbeiterzufriedenheit geben kann. Im Berichtsjahr betrug die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit 2,9 Jahre.

6.1.2 Diversität und Chancengleichheit

Diversität und Chancengleichheit sind in der gesamten Medios-Gruppe selbstverständlich. Die diesbezüglichen Leitlinien haben wir ebenfalls in unserem Code of Conduct festgehalten. Wir erwarten von jedem unserer Mitarbeiter, dass er sich uneingeschränkt an unsere Unternehmenswerte hält. So verbieten wir jedwede Benachteiligung aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht und Gender, sexueller Orientierung, Klasse, Herkunft, physischer oder psychischer Verfassung, Weltanschauung oder Religion. Sollten Mitarbeiter dennoch Fälle von Diskriminierung feststellen, halten wir sie dazu an, diese über unser Whistleblowing-System zu melden, zu dem sie uneingeschränkten Zugriff haben. Bisher wurden keine diesbezüglichen Verdachtsfälle gemeldet. Damit dies so bleibt, sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter konzernweit mittels entsprechender Schulungen. Aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie planen wir, diese im Geschäftsjahr 2021 als Onlinetrainings durchzuführen.

6.2 Gesundheit am Arbeitsplatz

Als Arbeitgeber haben wir die Pflicht, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Bei Medios existieren verschiedene sensible Arbeitsbereiche, in denen unsere Mitarbeiter potenziell Gefahren ausgesetzt sind. Dieser Tatsache sind wir uns bewusst und treffen entsprechende Vorkehrungen zur Vermeidung von Beeinträchtigungen und Schäden.

Die Verantwortung dafür tragen die Geschäftsführung und die jeweiligen Betriebsleitungen. In jeder Medios-Gesellschaft werden Themen der Arbeitssicherheit im Rahmen des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) identifiziert, bearbeitet und umsetzungsbezogen nachverfolgt. Dieser ASA setzt sich aus der Geschäfts- bzw. Betriebsleitung, einem internen Sicherheitsbeauftragten, einem externen Arbeitsmediziner und einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammen.

Die Tätigkeiten im Lager- oder Versandbereich können beim Tragen und Heben von Beständen mit körperlich schwerer Arbeit einhergehen, die etwa die Gesundheit von Rücken und Gelenken

beeinträchtigen kann. Dieses Risiko reduzieren wir durch verschiedene Arbeitsanweisungen, z. B. für die Bereiche Arbeitsmedizin, Brandschutz und Erste Hilfe, sowie durch organisatorische und die Bereitstellung technischer Maßnahmen wie Rampen oder Rollwagen.

Zudem verfügt jede Medios-Gesellschaft über einen betriebsärztlichen Dienst, der das interne Gesundheitsmanagement unterstützt. Dieser führt die arbeitsplatzspezifischen Angebots- und Pflichtuntersuchungen der Mitarbeiter durch.

Wir dokumentieren sowohl die Anzahl als auch die Art der eingetretenen Arbeitsunfälle. Im Berichtsjahr haben sich 19 Arbeitsunfälle ereignet, die vorwiegend kleinere Verletzungen, z. B. Schnittverletzungen oder Nadelstichverletzungen, zur Folge hatten.

Im Rahmen der Erhaltung und Förderung der Mitarbeitergesundheit fokussieren wir uns nicht nur auf die physische Verfassung, sondern wollen auch psychischem Druck infolge von Stress und Überlastung so weit wie möglich vorbeugen. Sollten seitens unserer Mitarbeiter dennoch entsprechende Symptome auftreten, erarbeiten wir gemeinsam mit ihnen individuelle Lösungen.

Zu Beginn der COVID-19-Pandemie haben wir entsprechende Pläne erstellt, die speziell auf die jeweilige Medios-Gesellschaft ausgerichtete Maßnahmen (z. B. Betriebsanweisungen) enthalten. Sie beziehen sich etwa auf Schutzausrüstung, Arbeitsplatzbelegung und -hygiene sowie die Rückverfolgbarkeit der Kontakte durch eine Besucherdokumentation. Zudem enthalten die Pandemiepläne eine Homeoffice-Regelung, die konsequent umgesetzt wird. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird sowohl kontrolliert als auch dokumentiert. Darüber hinaus haben wir unsere Mitarbeiter mit Mund-Nasen-Schutz und Desinfektionsmitteln für den privaten Bereich ausgestattet und in Quarantäne befindliche Mitarbeiter mit Lebensmitteln versorgt.

6.3 Aus- und Weiterbildung

Als Ausbildungsbetrieb wollen wir Aus- und Weiterbildung in unserem Geschäftsfeld fördern, um unseren aktuellen und zukünftigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. So bieten wir Ausbildungen zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau im Groß- und Außenhandelsmanagement sowie zur Fachkraft für Lagerlogistik an.

Auszubildende und Praktikanten 2020	Medios-Gruppe
Anzahl der Auszubildenden	2
Anzahl der übernommenen Auszubildenden	1
Anzahl der Pharmazeuten im Praktikum	1

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern verschiedene Personalentwicklungsmaßnahmen an, um sie in ihrer Persönlichkeits- und beruflichen Entwicklung zu fördern. Für das Geschäftsjahr 2021 sind Workshops zu den Themen Leitbild, Werte und Führungsleitlinien der Medios-Gruppe geplant. Zudem bieten wir unseren Führungskräften die Teilnahme an verschiedenen Coachings und Fachseminaren an, die individuell auf ihre Bedürfnisse abgestimmt sind. Sie werden dezentral durch die einzelnen Gesellschaften organisiert.

Im Berichtsjahr 2020 haben wir aufgrund der vielseitigen Einschränkungen infolge der COVID-19-Pandemie digitale Möglichkeiten genutzt, um die Qualifizierungsmaßnahmen, Schulungen und Weiterbildungen durchführen zu können. So fanden unsere Schulungen zu den Themen Datenschutz und Arbeitssicherheit der Mitarbeiter virtuell statt.

Einen besonderen Fokus legen wir auf das Onboarding neuer Mitarbeiter, um einerseits die Werte und Organisationsstrukturen von Medios unternehmensübergreifend zu vermitteln und andererseits eine vollumfängliche arbeitsplatzbezogene Einarbeitung zu gewährleisten. Umfang und Art der Einarbeitung sind in entsprechenden Plänen festgelegt, auf deren Basis die Qualifizierung des Mitarbeiters für sein Tätigkeitsprofil erfolgt. Bestimmte Profile erfordern hierbei Einarbeitungszeiten von bis zu neun Monaten, z. B. bei Tätigkeiten im Reinraum.

7 Umwelt

7.1 Umweltmanagement

Eine der größten Aufgaben der kommenden Generationen stellt der Umgang mit dem Klimawandel und seinen Folgen dar. Diese Herausforderung betrifft alle Mitglieder der Gesellschaft. So muss auch Medios einen Beitrag dazu leisten und entsprechend reagieren. Ein nachhaltiger Umgang mit den Ressourcen, die wir für unsere Geschäftstätigkeit benötigen, ist dafür unabdingbar. Neben einer effizienten Nutzung von Energie und der Reduzierung von Emissionen fühlen wir uns auch für die Reduktion von Abfallmengen und eine sachgerechte Abfallentsorgung verantwortlich.

Dazu hat Medios allgemeine Verhaltensleitlinien und SOPs erlassen, die diese Themen erläutern und zum Teil einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie, Entsorgung, Verpackungsmaterial und dessen Wiederverwertung, Papier etc. festlegen.

Die Verantwortung für die Einhaltung trägt die Geschäftsführung. Im speziellen Fall der Befolgung des Umweltschutzes ist der Compliance Officer hauptverantwortlich. Wir setzen zudem auf das individuelle Verantwortungsgefühl unserer Mitarbeiter, die dazu angehalten sind, in ihrem Alltag möglichst energiesparend zu handeln.

Im Bereich Facility-Management führen wir konkrete Maßnahmen zur Energieeinsparung durch. Dazu zählt beispielsweise in unserer Firmenzentrale eine umweltfreundliche Gebäudeautomation, die eine automatische Lichtausschaltung sowie eine Nachtausschaltung der Lüftung ermöglicht.

Wir beabsichtigen, unser Umweltmanagement kontinuierlich zu verbessern. Dazu setzen wir uns verschiedene Ziele, etwa in Bezug auf die Energieeffizienz neu erworbener Geräte oder die Isolierung von Kühlzellen. Um unsere Umwelt-Performance noch effektiver steuern zu können, planen wir zudem einen systematischen Ausbau der bisherigen Umweltdatenerfassung.

7.2 Energie und Emissionen

Wie wir unsere Energie beziehen und nutzen, bestimmt maßgeblich, wie hoch unsere Emissionen ausfallen. Medios erzeugt den für die Geschäftstätigkeit benötigten Strom nicht selbst. Wir kühlen unsere Produkte und Materialien in großen Kühlschränken oder Kühlzellen, die mit elektrischem Strom betrieben werden. Wärme beziehen wir über den jeweiligen Vermieter unserer Standorte in Form von Erdgas und Heizöl. Die für die Nutzung von Strom angefallenen Kilowattstunden (kWh) setzen sich im Berichtsjahr wie folgt zusammen:

Stromverbrauch (in MWh)	2020
Medios-Gruppe	583,2
davon Arzneimittelversorgung	38,6
davon Patientenindividuelle Therapien	544,6

Das größte Einsparungspotenzial sehen wir in der verbesserten Isolierung der neuen Kühlzellen, die wir seit dem Berichtsjahr 2020 verwenden. Eine Reduktion unserer Verbräuche werden wir zudem durch den erfolgten Umzug unserer Firmenzentrale in einen energieeffizienten Neubau erreichen, der von der DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) zertifiziert ist und den neuesten Standards entspricht.

Eine Möglichkeit, um bei gleichbleibendem Energieaufwand umweltfreundlicher zu wirtschaften, bietet der Bezug von Grünstrom. Eine Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen werden wir im Geschäftsjahr 2021 prüfen.

Zudem bieten wir jedem unserer Mitarbeiter die kostenlose Nutzung eines Tickets für den öffentlichen Nahverkehr mit den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) an, um den Weg zur Arbeit möglichst emissionssparend zu gestalten.

Emissionen (in t CO₂ä) der Medios-Gruppe	2020
Scope-1-Emissionen (direkte Emissionen)	0
Scope-2-Emissionen (indirekte Emissionen aus Energiebezug)	166,8
davon Strombezug*	100 %
Scope-3-Emissionen (übrige indirekte Emissionen)	3,0
davon Geschäftsreisen	100 %
Gesamt	169,8

* Marktbasierter Ansatz – inklusive Strom zur Kälteerzeugung.

Die ohnehin geringe Anzahl an Geschäftsreisen hat sich durch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie im Berichtsjahr weiter reduziert. Den Trend zu virtuell durchgeführten Meetings, der durch die Pandemie vorangetrieben wurde, wollen wir erhalten und fördern.

Da die Reisetätigkeit der Medios-Mitarbeiter insgesamt gering ist, werden auch Firmenwagen in einem überschaubaren Rahmen genutzt. Hinzu kommt, dass die Mitarbeiter, die einen Firmenwagen der Medios AG nutzen, vermehrt nachhaltige Fahrzeugalternativen wählen. So wurde bei der Auswahl der Dienstwagen vorwiegend auf Hybridfahrzeuge und nur selten auf Dieselantriebe zurückgegriffen.

7.3 Abfall und Recycling

Bei Medios wird u. a. mit Gefahrstoffen gearbeitet, die in einem Gefahrstoffverzeichnis erfasst werden. Es stellt die Grundlage der Betriebsanweisungen dar, die den Umgang mit diesen Stoffen sowie den entsprechenden Entsorgungsprozess festlegen. Zu den Betriebsanweisungen werden unsere Mitarbeiter regelmäßig geschult.

Ein besonderes Entsorgungsvorgehen erfordert der zytotoxische Müll, der z. B. während der Herstellung von Arzneimitteln anfällt. Er wird gesondert in einer Zytostatika-Tonne gesammelt und gemäß Abfallschlüssel fachgerecht durch spezialisierte Firmen entsorgt. Bei Sondermüll dieser Art werden sowohl der Zugriff durch Unbefugte als auch eine Kontamination der Umwelt ausgeschlossen.

Mit Ausnahme der Masken und Handschuhe werden die Schutzausrüstungen der Mitarbeiter, die im Reinraum arbeiten, z. B. der Overall oder die Unterbekleidung, kontrolliert wiederaufbereitet, um sie erneut zu verwenden. Unser Ziel ist es, den Anteil des recycelten und aufbereiteten Abfalls, insbesondere im Hinblick auf die thermische Verwertung, weiter zu erhöhen.

Beim Transport unserer Produkte ist der Einsatz spezieller Transportbehälter und Kühllakus notwendig, um die Qualitätserhaltung der pharmazeutischen Produkte sicherzustellen. Die Auswahl der erforderlichen Versandmaterialien erfolgt nicht nur nach Spezifikationskonformität, sondern auch nach Aspekten der Wiederverwendbarkeit und Umweltverträglichkeit.

Um Abfallmengen zu reduzieren, beabsichtigen wir, die Zusammenarbeit mit einem spezialisierten Transportdienstleister künftig auszubauen. Das Unternehmen bietet temperaturgeführte Transporte an, sodass auf die Verwendung von Kühllakus verzichtet werden kann.

8 Gesellschaftliche Verantwortung

8.1 Gesellschaftliches Engagement

Wie jedes Unternehmen ist auch die Medios AG in ihr Umfeld eingebettet. So ist es unser Ziel, im Sinne der Good Corporate Citizenship an unseren Standorten ein guter Nachbar zu sein. Doch auch darüber hinaus tragen wir gesellschaftliche Verantwortung dafür, uns nachhaltig und ethisch einwandfrei zu verhalten. Wir sind davon überzeugt, dass wir durch unser Geschäftsmodell und unsere Produkte einen Mehrwert für die Gesellschaft schaffen. Zudem fördern wir das Engagement unserer Mitarbeiter und spenden an verschiedene wohltätige Organisationen. Die Entscheidung darüber, welche Projekte Medios finanziell fördert, fällt der Vorstand. So haben wir im Berichtsjahr u. a. jeweils 100.000 Masken im Wert von insgesamt rund 150.000 € an eine Stiftung sowie einen Verein der Diakonie gespendet.

8.2 Stakeholder-Dialog

In unserem Geschäftsalltag interagieren wir mit verschiedenen Stakeholdern, die unterschiedliche Ansprüche an uns stellen. Insbesondere mit den beiden Stakeholder-Gruppen Lieferanten und Partnerapotheken stehen wir über verschiedene Kommunikationsmedien in engem Kontakt. Mit unseren Partnerapotheken treten wir zudem über Netzwerkveranstaltungen und regelmäßige Telefonkonferenzen in den Dialog.

Im Rahmen der Markenentwicklung haben wir im Geschäftsjahr 2019 eine Befragung unserer Partnerapotheken durchgeführt. Mit unseren Lieferanten führen wir mindestens einmal jährlich regelmäßige Statusgespräche. Der „Medios Specialty Pharma Day“, den wir im Geschäftsjahr 2020 erstmals veranstaltet haben, stellte mit etwa 40 Teilnehmern eine neue Dimension des Dialogs mit unseren Partnern dar. Ziel der Veranstaltung war es, die Vernetzung der Apotheker sowohl untereinander als auch mit uns zu fördern. Vorher hatte Medios bereits kleinere Veranstaltungen dieser Art durchgeführt.

9 Über den Bericht

Diese nichtfinanzielle Erklärung deckt die aus dem CSR-RUG resultierenden Anforderungen der §§ 289b bis 289e HGB i. V. m. §§ 315b und 315c HGB freiwillig ab und enthält die gesetzlich geforderten Informationen in Bezug auf die folgenden Aspekte i. S. d. § 289c Abs. 2 HGB:

- Umweltbelange,
- Arbeitnehmerbelange,
- Sozialbelange,
- Achtung der Menschenrechte und
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Wir haben unsere wesentlichen nichtfinanziellen Themen im Zuge einer Wesentlichkeitsanalyse ermittelt und legen in diesem Bericht offen, welche Konzepte wir diesbezüglich – je obengenanntem Aspekt i. S. d. § 289c Abs. 2 HGB – verfolgen.

Von der Option, sich bei der Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung an allgemeingültigen Rahmenwerken bezüglich der Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen zu orientieren, wurde kein Gebrauch gemacht. Unser Nachhaltigkeitsmanagement wird kontinuierlich ausgebaut und weiterentwickelt, sodass wir die Anwendung von Rahmenwerken zu einem späteren Zeitpunkt nochmals prüfen werden.

Gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB fordert der Gesetzgeber eine Berichterstattung über wesentliche nichtfinanzielle Risiken. Bei einer Nettobetrachtung der Risiken im Rahmen unseres Risikomanagements und im Einklang mit den Anforderungen des CSR-RUG haben wir keine Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf einen oder mehrere der obengenannten Aspekte haben oder voraussichtlich haben werden.