

Nichtfinanzielle Konzernerklärung für das Geschäftsjahr 2022

Nichtfinanzielle Konzernklärung für das Geschäftsjahr 2022 (Ungeprüft)

1. Nachhaltigkeit bei Medios

Mit diesem Bericht veröffentlicht die Medios AG ihre dritte nichtfinanzielle Konzernklärung (im Folgenden: „nichtfinanzielle Erklärung“) im Sinne des Handelsgesetzbuchs (HGB). Der Berichtszeitraum entspricht dem Kalenderjahr 2022.

Bis einschließlich 2022 galten die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG; CSR: Corporate Social Responsibility) für uns nicht. Ab 2023 werden die Regelungen des CSR-RUG und damit die Veröffentlichung unserer nichtfinanziellen Erklärung für uns rechtlich bindend.

Als Bestandteil des „Sustainable Finance“-Aktionsplans wurde im Jahr 2020 die EU-Taxonomie-Verordnung von der Europäischen Kommission verabschiedet, u. a. mit dem Ziel, Kapitalflüsse der Wirtschaft in ökologisch nachhaltige Aktivitäten zu lenken. Um diese entsprechend zu erfüllen, wurden bereits alle notwendigen und vorbereitenden Prozesse eingeleitet.

Medios ist in Deutschland eines der führenden Unternehmen für alle Aspekte der Arzneimittelversorgung im vielschichtigen Bereich von Specialty Pharma. Specialty Pharma spielt eine herausragende Rolle bei der Behandlung komplexer und beratungsintensiver Erkrankungen wie Krebs, HIV oder Hämophilie. Um die Therapie optimal auf das spezifische Krankheitsbild abzustimmen, kommen hier immer häufiger individuell auf den einzelnen Patienten zugeschnittene Arzneimittel zum Einsatz. Wir sind Experten mit langjähriger Erfahrung in der Arzneimittelversorgung sowie der Herstellung patientenindividueller Therapien inklusive Verblisterung. So können wir alle wesentlichen Punkte der Versorgungskette in diesem speziellen Segment abdecken. Unser Ziel ist es, durch kooperative Zusammenarbeit und den Austausch mit allen Marktteilnehmern flächendeckend die beste Versorgung unserer Patienten mit Specialty-Pharma-Arzneimitteln zu gewährleisten. Eine umfangreiche Beschreibung unseres Geschäftsmodells finden Sie im Geschäftsbericht 2022 (Lagebericht).

Doch nicht nur im sozialen Bereich wirkt sich unsere Geschäftstätigkeit positiv aus, sondern wir vermindern auch negative Einflüsse auf Umwelt und Gesellschaft, indem wir unser Tagesgeschäft nachhaltig ausrichten. Dabei leiten uns die zehn Prinzipien des UN Global Compact. Wir wollen einen nachhaltigen wirtschaftlichen Wert schaffen, indem wir gute Unternehmensführung, soziale Verantwortung und ökologische Selbstverpflichtung zu festen Bestandteilen unseres Kerngeschäfts machen. Neben den allgemein geltenden Gesetzen, Regeln und Standards prägen auch unsere Unternehmenswerte Vertrauen, Respekt, Integrität und Verantwortung die Geschäftstätigkeit und Unternehmenskultur der Medios-Gruppe.

1.1 Sustainable Development Goals

Für den bei Medios gelebten Nachhaltigkeitsgedanken spielen auch die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen eine bedeutende Rolle. Die 17 SDGs sind Ausdruck der von der Weltgemeinschaft beschlossenen Agenda 2030 und zielen auf nachhaltige Wertschöpfung ab. Sie umfassen u. a. Ziele zur Beendigung von Armut und Hunger, zum Erhalt der Biodiversität, zur Verhinderung des Klimawandels und zur Beseitigung von Krieg und Korruption. 169 Unterziele und über 200 Indikatoren konkretisieren die 17 SDGs.

Unser Ziel ist es, durch die Geschäftstätigkeit von Medios die Erreichung der SDGs zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund wollen wir einen erkennbaren Beitrag zur Agenda 2030 leisten und die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die SDGs minimieren. Deshalb haben wir Anfang 2022 die SDGs und ihre Unterziele für uns priorisiert.

Unsere Analyse ergab, dass unsere jetzigen und geplanten Unternehmensaktivitäten die folgenden sechs SDGs deutlich beeinflussen

SDG	SDG-Unterziele	Maßnahmen bei Medios
 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN	Gesundheit und Wohlergehen 3.3: AIDS und andere übertragbare Krankheiten bekämpfen 3.4: Frühsterblichkeit aufgrund nicht übertragbarer Krankheiten senken und Wohlergehen der Patienten fördern 3.8: allgemeine Gesundheitsversorgung, Zugang zu Gesundheitsdiensten und sicheren und hochwertigen Arzneimitteln fördern	• Arzneimittelversorgung spezialisierter Apotheken • Arzneimittelversorgung und Herstellung patientenindividueller Therapien • Arzneimittelversorgung und Herstellung patientenindividueller Therapien • Erweiterung und Stärkung des Netzwerks der spezialisierten Vor-Ort-Apotheken • Angebot von Gesundheitsmaßnahmen für Beschäftigte
 5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT	Geschlechtergleichheit 5.5: Teilhabe von Frauen und Chancengleichheit auf Führungspositionen sicherstellen	• Förderungs- und Mentoring-Programme etablieren • Jährliche Analysen zur Gender Pay Parity • Bevollmächtigte(n) für Diversität und Inklusion einführen
 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM	Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum 8.4: Ressourceneffizienz verbessern 8.5: produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit bei gleichwertigem Entgelt für gleichwertige Arbeit 8.7: Maßnahmen gegen alle Arten von moderner Sklaverei und Menschenhandel ergreifen 8.8: Arbeitsrechte schützen und eine sichere Arbeitsumgebung schaffen	• Wiederverwendbare Transportboxen • Optimierung der Logistik u. a. durch zentrales Warenlager • Prüfung der Versandmaterialien auf Wiederverwendbarkeit und Umweltverträglichkeit • Waschbare Laborschutzbekleidung • Jährliche Analysen zur Gender Pay Parity • Unternehmensinterner Verhaltenskodex • Supplier Code of Conduct • Lieferanten-Assessment • Unternehmensinterner Verhaltenskodex • Hinweisgebersystem • Einführung Managementsystem für Arbeitsschutz (HSE-Health Safety Environment)
 9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	Industrie, Innovation und Infrastruktur 9.4: Infrastruktur modernisieren und sie durch Einsatz sauberer Technologien nachhaltiger und ressourceneffizienter machen	• Neuer Standort für die Herstellung mit modernen Laboren • Optimierung der Energienutzung • Ausbau der innovativen und digitalen Plattform mediosconnect
 12 NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION	Nachhaltige/r Konsum und Produktion 12.2: effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen 12.4: umweltverträglicher Umgang mit Chemikalien und Abfällen entlang ihres Lebenszyklus, um nachteilige Auswirkungen auf Menschen und Umwelt zu beschränken 12.5: Abfallaufkommen durch Vermeidung, Wiederverwertung und Wiederverwendung verringern	• Einbau digitaler Stromzähler zur Ableitung von Effizienzmaßnahmen • Optimierung der Logistik • Prüfung der Versandmaterialien auf Wiederverwendbarkeit und Umweltverträglichkeit • Schulungen zum Umgang mit Gefahrstoffen • Gesonderte Entsorgung von zytotoxischem Müll • Gesundheitsschutz der Hersteller durch hochmoderne Reinräume mit Sicherheitswerkbänken • Prüfung der Versandmaterialien auf Wiederverwendbarkeit und Umweltverträglichkeit • Waschbare Laborschutzbekleidung • Wiederverwendbare Transportboxen
 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	Maßnahmen zum Klimaschutz 13.2: Klimaschutzmaßnahmen in Strategien und Planungen einbeziehen	• Einrichtung eines Nachhaltigkeitskomitees • Grünstrombezug • Kompensation von Emissionen

1.2 Wesentliche Themen

Im Geschäftsjahr 2020 identifizierte die Medios AG im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse verschiedene nachhaltigkeitsrelevante Themen, die ihr als Grundlage für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Nachhaltigkeitsstrategie dienen. Diese Wesentlichkeitsanalyse beruhte auf den Bestimmungen des CSR-RUG. Die einzelnen Themen orientierten sich zudem an den Standards der Global Reporting Initiative für die Berichterstattung (**GRI-Standards**): Einbindung von Stakeholdern, Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit und Vollständigkeit.

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse haben wir zunächst einen Katalog mit möglichen Themen erstellt, die den gesetzlichen Vorgaben, den allgemein geltenden Rahmenwerken, der Best Practice in der Peergroup und den Anforderungen der verschiedenen Stakeholder entsprachen. Daraufhin trafen wir eine Vorauswahl und clusterten die relevanten Themen. Dafür haben wir einen Workshop unter Beteiligung des Vorstands sowie verschiedener Fachverantwortlicher und Stakeholder veranstaltet. Im Mittelpunkt standen hierbei die Auswirkungen unseres Geschäfts auf die einzelnen Themen sowie deren Relevanz für den langfristigen Erfolg der Gesellschaft. In dieser ersten Wesentlichkeitsanalyse stellten wir 14 wesentliche Themen in fünf Handlungsfeldern bzw. Clustern fest.

Das Nachhaltigkeitskomitee überprüft jährlich die Aktualität der Wesentlichkeitsanalyse und bestätigt sie, sofern die Bedingungen weiterhin zutreffen. Das geschah zuletzt im Januar 2022. Solange sich kein besonderer Bedarf erkennen lässt, wird die Wesentlichkeitsanalyse alle drei Jahre aktualisiert, das nächste Mal also 2023.

1.3 Nachhaltigkeitsstrategie 2025

Medios hat 2021 in einem umfassenden Prozess gemeinsam mit externen Spezialisten eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die wir bis 2025 umsetzen wollen. Darin wurden fünf strategische Handlungsfelder definiert: gute Unternehmensführung, Produkte und Dienstleistungen, Mitarbeiter, Umwelt und gesellschaftliche Verantwortung.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an den wesentlichen Themen und Handlungsfeldern. Jedes Thema erhält ein übergeordnetes und allgemeines Clusterziel, das aus verschiedenen Einzelzielen besteht. Alle Ziele setzen wir mithilfe eines umfangreichen Maßnahmenkatalogs um. Die Zielerreichung messen wir anhand verschiedener KPIs (Key Performance Indicators). Für alle Maßnahmen haben wir Zeiträume hinterlegt, innerhalb deren wir sie umsetzen wollen.

Die Medios AG hat insgesamt 34 Ziele definiert, die durch 65 Maßnahmen umgesetzt und mittels 60 verschiedener KPIs gemessen werden. Zusätzlich bestehen weitere interne Ziele und Maßnahmen.

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

Nichtfinanzielle Belange	Wesentliche Themen
Arbeitnehmerbelange	Mitarbeiterzufriedenheit Diversität und Chancengleichheit Gesundheit am Arbeitsplatz Aus- und Weiterbildung
Umweltbelange	Energie und Emissionen Abfall und Recycling
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Compliance
Achtung der Menschenrechte	Unternehmensethik Verantwortungsvolle Beschaffung
Sozialbelange	Gesundheit und Schutz der Patienten Gesellschaftliches Engagement Stakeholder-Dialog
Zusätzliche nichtfinanzielle Belange	Datensicherheit und Datenschutz Innovative Verfahren und Prozesse

Handlungsfeld	Wesentliches Thema	Clusterziel
Governance	Compliance	Weiterhin null Compliance-Verstöße erreichen
	Datensicherheit und Datenschutz	Unsere Daten und die Daten unserer Kunden bestmöglich schützen und sichern
	Unternehmensethik	Werte formalisieren und unternehmerisches Handeln an diesen Werten ausrichten
	Verantwortungsvolle Beschaffung	Einkaufsvolumen bei Lieferanten, die in Bezug auf ESG geprüft wurden, deutlich erhöhen
Produkte und Dienstleistungen	Gesundheit und Schutz der Patienten	Flächendeckend bestmögliche Versorgung von Patienten mit Specialty Pharma Arzneimitteln gewährleisten
	Innovative Verfahren und Prozesse	Patientenversorgung durch Digitalisierung und innovative Prozesse weiter verbessern
Mitarbeiter	Aus- und Weiterbildung	Alle Beschäftigten im Rahmen eines Gesamtkonzepts kontinuierlich weiterentwickeln
	Diversität und Chancengleichheit	Diskriminierung verhindern und Chancengleichheit aktiv fördern
	Gesundheit am Arbeitsplatz	Gesundheit unserer Beschäftigten erhalten und null Arbeitsunfälle pro Jahr erreichen
	Mitarbeiterzufriedenheit	Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ihrem Arbeitsplatz und Arbeitgeber weiter erhöhen
Umwelt	Energie und Emissionen	Bis 2023 an eigenen Standorten klimaneutral sein
	Abfall und Recycling	Ressourcen schonen sowie nach Möglichkeit Recycling und Wiederverwendung nutzen
Gesellschaftliche Verantwortung	Gesellschaftliches Engagement	Soziale Projekte unterstützen
	Stakeholder-Dialog	Dialog mit allen Stakeholdern fördern und ausbauen

Um Aktualität zu gewährleisten, überprüft Medios alle Ziele und Maßnahmen einmal im Quartal und passt sie bei Bedarf an. Die Fortschritte stellen wir jährlich in unserer nichtfinanziellen Konzernerklärung dar. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie enthält sowohl Ziele zu den wesentlichen Themen als auch übergeordnete Ziele für das Nachhaltigkeitsmanagement.

Strategieprogramm ESG-Fortschritt

				
Erreicht	Nahezu finalisiert / fortlaufend	In Umsetzung	Neu	In Vorbereitung

Nachhaltigkeitsmanagement

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Erhöhung der externen Transparenz	Aufbau einer ESG-Organisation im Unternehmen (Nachhaltigkeitskomitee)	2021		Erfolgreiche Arbeit des Nachhaltigkeitskomitees Verschiedene Verantwortlichkeiten festgelegt: u. a. Aufsichtsrat im Nachhaltigkeitskomitee
	ESG-Risiken erfassen und bewerten	2022		Umwelt- und soziale Risiken im Lagebericht des Geschäftsberichts 2022 enthalten Aufnahme von ESG-Risiken in Risikohandbuch 2023 geplant
ESG-Ratings stetig verbessern	Verbesserung der ESG Ratings	Fortlaufend		Permanente Verbesserung der wesentlichen ESG-Ratings

KPIs zur Erfolgsmessung:

- ESG-Rating

2. Gute Unternehmensführung

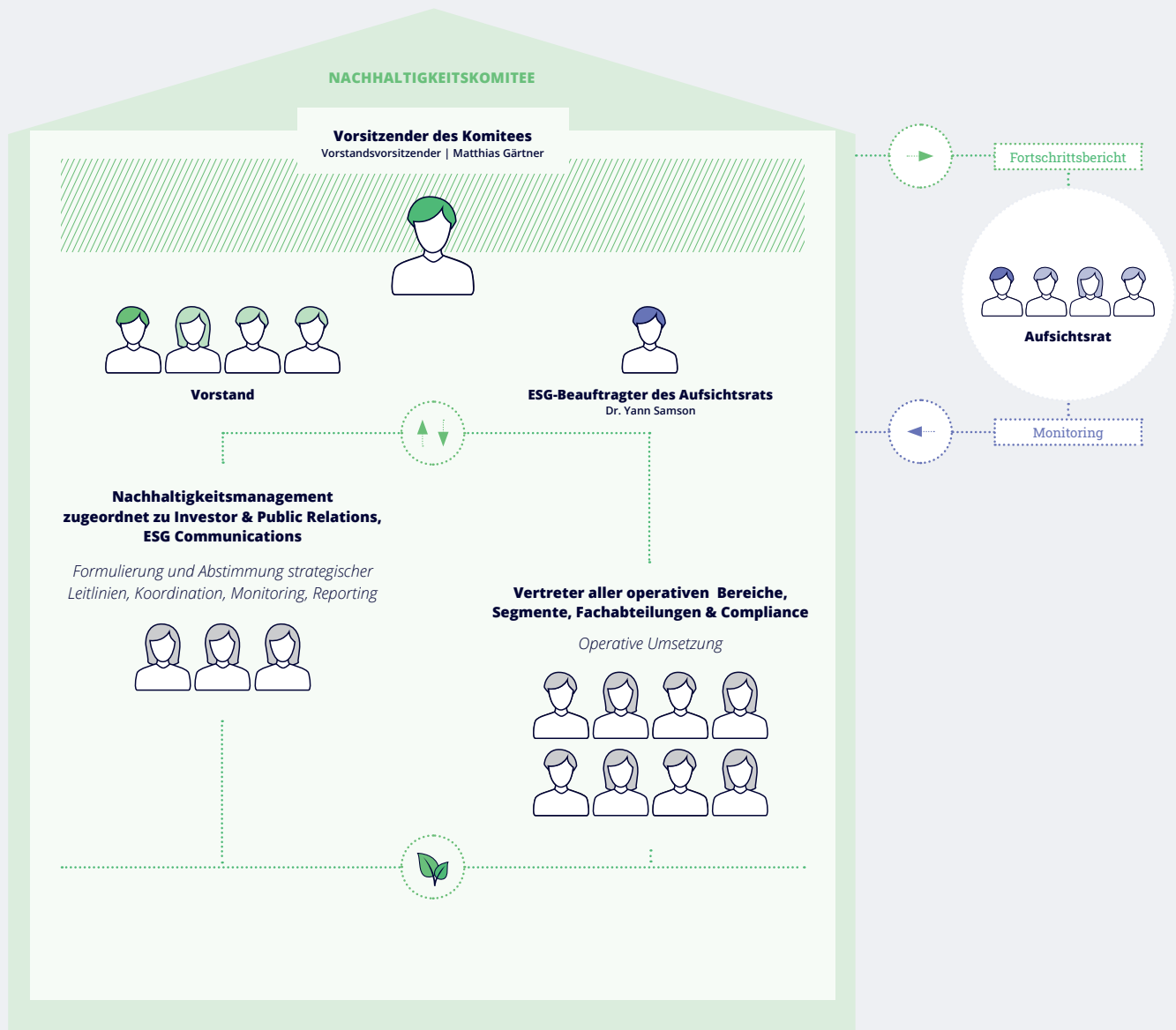
Seit der Erweiterung des Aufsichtsrats durch Dr. Anke Nestler im Jahr 2021 gehören dem Aufsichtsrat vier Mitglieder an. Der Prüfungs- sowie der Vergütungs- und Nominierungsausschuss blieben bestehen. Seit Anfang des Jahres 2022 ist der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Yann Samson Nachhaltigkeitsbeauftragter im Aufsichtsrat und übernimmt die Überwachung und Beratung des Vorstands in Nachhaltigkeitsfragen. Damit trug Medios der wachsenden Verantwortung für eine gute Unternehmensführung Rechnung. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats waren alle seine Mitglieder im Berichtszeitraum als unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) anzusehen.

Dem Vorstand gehören seit 2021 ebenfalls vier Personen an. Bei der konkreten Ausgestaltung ihrer Vergütung, der Festlegung der individuellen Vergütungen, der Auswahl der maßgeblichen Leistungskennzahlen sowie der Gestaltung von Auszahlungs- und Zuteilungsmodalitäten berücksichtigen wir u. a. ESG-Kriterien, um die nachhaltige Entwicklung der Medios-Gruppe zu fördern (siehe Vergütungsbericht).

Der Bereich „gute Unternehmensführung“ gehört zum Handlungsfeld „Governance“ unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Dieses enthält vier wesentliche Themen: Compliance, Unternehmensethik, verantwortungsvolle Beschaffung sowie Datensicherheit und Datenschutz.

Das Thema Nachhaltigkeit wird durch das 2021 gegründete Nachhaltigkeitskomitee in der Unternehmensorganisation verankert, dessen Vorsitz der Vorstandsvorsitzende Matthias Gärtner innehat. Darüber hinaus besteht das Komitee aus dem Nachhaltigkeitsbeauftragten des Aufsichtsrats, den Vorstandsmitgliedern der Medios AG sowie Vertretern aller

Fachabteilungen und operativen Bereiche. Je nach Thema und Notwendigkeit gibt es zusätzliche Ansprechpartner. Das Nachhaltigkeitskomitee tagt viermal im Jahr, legt die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie fest und überwacht die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen.



2.1 Regelkonform handeln

Compliance

Clusterziel: Wir wollen weiterhin null Compliance-Verstöße erreichen.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Ausweitung von Compliance-Schulungen	Ausweitung auf alle Beschäftigten	2023		Ausweitung der Schulungen auf neu erworbene Gesellschaften in 2023
	Einführung spezieller Schulungen zu Korruption und Bestechung	Q1 2023		Mit Einführung der Schulungsplattform
	Einführung spezieller Schulung zu Wettbewerbsverletzung	Q1 2024		
Compliance-Management ausbauen	Einführung eines Beschwerdemanagementsystems	2022		Hinweisgeber-Hotline besteht seit 2021 Läuft seit 2022 über ein neues Online-Tool
	Interne Revision einführen	Q2 2022		Umsetzung 2022 konzernweit begonnen

Q: Quartal

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anteil der Beschäftigten, die zu Compliance-Themen geschult wurden

Neben allgemeinen Gesetzen, Regeln und Standards prägen unsere Unternehmenswerte die Geschäftstätigkeit und Unternehmenskultur der Medios-Gruppe. Dass wir diese Werte respektieren, ist für uns selbstverständlich und im Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Medios AG verankert. Diesen finden Sie auf unserer Website (<https://medios.ag/nachhaltigkeit>).

Seit 2022 haben wir einen hauptverantwortlichen externen Compliance-Beauftragten und eine interne Stellvertreterin, die für die Koordination und Steuerung von Compliance-Themen zuständig sind. Zu den wesentlichen Aufgaben unserer Compliance-Organisation unter Führung des Vorstandsvorsitzenden gehört die Implementierung des konzernweiten Medios-Compliance-Programms.

Der Compliance-Beauftragte berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden von Medios, der den Aufsichtsrat regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen und Themen informiert. Weitere Berichterstattungen finden anlassbezogen statt.

Zur Prävention und Aufklärung möglicher Compliance-Verstöße können Mitarbeiter der Medios-Gruppe, aber auch Lieferanten sich jederzeit vertraulich an die Compliance-Abteilung wenden. Seit 2022 gibt es auch ein öffentlich zugängliches Online-Hinweisgebersystem zur anonymen Meldung von Verdachtsfällen. Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, mögliche Compliance-Verstöße unverzüglich zu melden.

Medios geht allen Meldungen gemäß der Hinweisgeberrichtlinie uneingeschränkt nach. Außer bei Missbrauch des Hinweisgebersystems gewährleisten wir, dass dem Informanten keine Nachteile entstehen. Dazu gehören Schutzmaßnahmen, z. B. gegen

- Offenlegung der Identität
- Suspendierung, Entlassung/Kündigung oder gleichwertige Maßnahmen des Arbeitsverhältnisses
- Übertragung von Aufgaben, Versetzung, Lohnkürzung, Änderung der Arbeitszeiten
- Diskriminierung, benachteiligende oder unfaire Behandlung
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines Arbeitsvertrags
- vorzeitige Beendigung oder Stornierung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen
- zivil-, straf- und verwaltungsrechtliche Haftung.

Verwandte, Kollegen und Betreuer sind ebenfalls durch die Gesetze zum Schutz von Hinweisgebern und die Medios-Hinweisgeberrichtlinie geschützt. Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine Meldungen zu Compliance-Verstößen. Für das laufende Geschäftsjahr 2023 ist geplant, das Hinweisgebersystem auch für Lieferanten zu öffnen.

Medios hat ein umfangreiches Risikomanagement in der Unternehmensgruppe etabliert. Zur Risikominimierung werden mögliche Lücken im System aufgedeckt und beschrieben sowie Maßnahmen definiert, die potenzielle Fehler schon im Voraus verhindern oder eindämmen. Die Risikobewertung erfolgt nach den quantitativen Kriterien: möglicher Schaden, Auftretswahrscheinlichkeit und Entdeckung des Fehlers. Die Überprüfung der Risikobewertung erfolgt halbjährlich.

Neben unserem Verhaltenskodex gibt es bei Medios weitere Vorgaben, die wir bereits 2019 in einer umfassenden Compliance-Richtlinie konzernweit zusammengeführt haben. Damit gehen wir über den Anspruch des Gesetzgebers hinaus. Die Richtlinie regelt u. a. den Datenschutz, die IT-Sicherheit sowie den Umgang mit Zuwendungen, Spenden und Interessenkonflikten. Des Weiteren haben wir ein umfangreiches Compliance-Handbuch zusammengestellt.

Wir schulen unsere Mitarbeiter regelmäßig zur Umsetzung unserer Werte und der Verfahrensgrundsätze. Vor allem beim Eintritt in die Medios-Gruppe erhalten sie Onboarding-Schulungen, u. a. zu den Themen Verhaltenskodex, Datensicherheit, Arbeitssicherheit und Unfallschutz. Im Geschäftsjahr 2022 gab es außerdem Compliance-Schulungen insbe-

sondere für die Abteilungen Einkauf und Vertrieb. Für 2023 planen wir die konzernweite Ausweitung einer internen Schulungs- und Verwaltungsplattform für Unternehmensrichtlinien. Sobald diese freigegeben ist, sollen dort regelmäßig Schulungen u. a. zum Verhaltenskodex für Lieferanten, zum Umgang mit Interessenkonflikten, zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für Mitarbeiter und Führungskräfte, zur Antikorruptions- und Kartellrichtlinie, zur Korruptionsprävention, zu Hygiene am Arbeitsplatz und zur Datensicherheit beim mobilen Arbeiten stattfinden.

Medios lehnt jegliche Form von Korruption und Bestechung strikt ab. Wir nehmen jeden Verdacht ernst und untersuchen ihn. Wenn er sich bestätigt, leitet der Vorstand der Medios AG disziplinarische Maßnahmen ein. Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Korruptionsfälle bekannt, und es gab auch keine Verdachtsfälle. Uns sind weiterhin keine anhängigen Rechtsverfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens oder verhängte Bußgelder und nichtmonetäre Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften bekannt. Zur fortlaufenden Effizienzsteigerung und gleichzeitiger Risikominimierung wurde 2022 eine interne Revision eingeführt, die 2023 fortgeführt und auf die Tochtergesellschaften ausgeweitet wird.

2.2 Ethisch agieren

Unternehmensethik

Clusterziel: Wir wollen unsere Werte formalisieren und unser unternehmerisches Handeln an diesen Werten ausrichten.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Code of Conduct in der Praxis umsetzen	Schulungen zum Code of Conduct durchführen	Q1 2023		Mit Launch der Schulungsplattform
Globalen Bündnissen beitreten	Evaluation relevanter Leitlinien neben dem UN Global Compact (z. B. International Labor Organisation und Paris Agreement)	Ab 2021		Mitglied des UN Global Compact seit 2021 Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen

Q: Quartal

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anteil der Beschäftigten, die zum Code of Conduct geschult wurden

Als nachhaltigkeitsbewusster Konzern haben wir zum Ziel, ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte in Einklang zu bringen. Dadurch wollen wir einen langfristigen Wert für uns als Unternehmen, unsere Stakeholder und die Gesellschaft insgesamt schaffen. Das betrachten wir als unsere unternehmerische Verantwortung, die sich in allen unseren Geschäftsbeziehungen und Anstellungsverhältnissen widerspiegelt.

So unterstützt Medios seit der Unterzeichnung des UN Global Compact 2021 das weltweit größte unternehmerische Wertebündnis. Wir engagieren uns für die Grundsätze des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Wir verpflichten uns

dazu, regelmäßig über diese Themen zu berichten und uns mittels geeigneter Maßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Im Zusammenhang damit fühlen wir uns den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verpflichtet. Es ist für uns selbstverständlich, dass wir diese grundlegenden Werte einhalten und sie als Teil unserer Compliance auch im Code of Conduct der Medios-Gruppe verankern. Das unternehmensethische Engagement von Medios vertraut auf das Verantwortungsgefühl jedes einzelnen Mitarbeiters und liegt als Ganzes in der Verantwortung des Vorstandes.

2.3 Verantwortungsvoll beschaffen

Verantwortungsvolle Beschaffung

Clusterziel: Wir wollen unser Einkaufsvolumen bei auditierten Lieferanten deutlich erhöhen.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Sicherstellung der Einhaltung festgelegter Standards in der Lieferkette	Supplier Code of Conduct einführen	2023		Veröffentlichung in der ersten Jahreshälfte 2023 geplant
	Aufbau eines Lieferanten-Assessments/Audits in Bezug auf ESG	2023		
	Ausweitung des Hinweisgebersystems (Whistleblowing-Hotline) auf Zulieferer	2023		Ausweitung über bestehendes Whistleblowing-Tool nach Veröffentlichung des Lieferanten Code of Conduct

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anteil der Lieferanten (A-Lieferanten), die Supplier Code of Conduct anerkannt haben oder deren Code of Conduct dem Supplier Code of Conduct entspricht
- Prozentsatz der durch Assessment geprüften Lieferanten
- Prozentsatz des Einkaufsvolumens bei überprüften Lieferanten

Um dem Grundsatz der verantwortungsvollen Beschaffung gerecht zu werden, ist neben unserem eigenen Verhalten auch das unserer Lieferanten von großer Bedeutung.

Medios wird ausschließlich von Pharmaunternehmen beliefert, die ihren Stammsitz oder Niederlassungen in der EU haben. Wir handeln deshalb nur mit Arzneimitteln, die in der EU oder in Deutschland zugelassen sind.

Die Zusammenarbeit mit unseren Partnern gestalten wir kooperativ und dialogisch. Dadurch können wir Einfluss darauf nehmen, dass sie hohe Standards einhalten. Wir überprüfen regelmäßig, ob unsere Lieferanten gemäß den gesetzlichen Vorgaben und EU-Leitlinien für die gute Vertriebspraxis von Humanarzneimitteln (GDP-Leitlinien) qualifiziert sind.

Dem neuen Lieferkettengesetz unterliegen wir noch nicht, da Medios die Mitarbeitergrenze von 3.000 Mitarbeitern im Inland nicht überschreitet. Dennoch legen wir Wert auf eine nachhaltige Lieferkette und achten auf ihre Arbeits- und Produktionsbedingungen, Umweltstandards und die Beachtung von Menschenrechten in ihrer Lieferkette. Um dieses Vorgehen in eine formelle Richtlinie zu überführen, arbeiten wir derzeit an unserem eigenen Verhaltenskodex für Lieferanten und wollen ihn im ersten Quartal 2023 einführen. Auf dieser Grundlage planen wir, 2023 unser Einkaufsvolumen bei ESG-geprüften Anbietern zu erhöhen.

Bei der Beschaffung berücksichtigen wir außerdem Kriterien wie Preis, Qualität, Einsatzgebiet und Lieferfähigkeit. Teilweise sind auch die Rückmeldungen unserer Kunden ausschlaggebend, z. B. wenn sie spezielle Anforderungen an die Verpackung der Lieferungen stellen.

Beim Einkauf von Bürobedarf achteten wir 2022 weiterhin auf umweltfreundliche Produkte und reduzierten den Anteil unserer Kleinbestellungen.

2.4 Daten sichern und schützen

Datensicherheit und Datenschutz

Clusterziel: Wir wollen unsere Daten und die Daten unserer Kunden bestmöglich schützen.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Sicherstellung der Datensicherheit und des Datenschutzes	Ausbau der Schulungen für Mitarbeiter zum Thema Datenschutz	Fortlaufend		Schulungen über externe Datenschutzbeauftragte
	Einführung eines Maßnahmenpakets zur Verbesserung des Datenschutzes	2022		Neues, umfassendes Datenschutzkonzept Juni 2022 veröffentlicht und weitere IT-Security-Richtlinien, zugänglich über Mediathek der REXX-Mitarbeiterplattform

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anteile der Beschäftigten, die Datenschutzschulung erhalten haben

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 dieser Menschen hat in dem Zusammenhang oberste Priorität.

Zur Gewährleistung der Sicherheit der uns vorliegenden Daten haben wir externe Datenschutzbeauftragte bestellt. Diese erfüllen ihre Aufgaben gemeinsam mit der zentralen Datenschutzkoordination der Medios AG. Zusätzlich hat Medios in jeder Tochtergesellschaft zwei interne Datenschutzkoordinatoren bestimmt.

Zur Sicherstellung unseres Datenschutzstandards führen wir alle zwei Jahre ein Audit durch. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir keine Datenschutzverletzungen festgestellt. Zur Qualitätssicherung wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, darunter die Bestellung eines zentralen Datenschutzkoordinators und die Erstellung des Datenschutzkonzepts. Zudem arbeiten wir derzeit an der Implementierung eines Datenschutzmanagementsystems (DSMS) mit weiteren Standardarbeitsanweisungen (Standard Operating Procedures – SOPs) in Bezug auf Datenschutznotfälle etc.

Neue Mitarbeiter erhalten bei Medios eine verbindliche Schulung über die verschiedenen Aspekte des Datenschutzes. Eines der wichtigsten Dokumente ist hierbei unsere Datenschutzvereinbarung gemäß DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung). Alle Medios-Mitarbeiter müssen einmal jährlich an einer Auffrischungsschulung mit einem unserer externen Datenschutzbeauftragten teilnehmen. Die Schulungen in den neu erworbenen Gesellschaften werden noch nicht umfänglich erfasst. Deshalb erhielten offiziell 2022 81 % der Medios-Mitarbeiter eine Datenschutzschulung. Die konzernweite Dokumentation der Schulungen ist für 2023 vorgesehen.

Für die IT-Security wurde 2020 eine Stabsstelle geschaffen. Seitdem entwickelte sich daraus ein eigenständiger Bereich und 2022 wurde das Arbeitsgebiet um das Thema IT-Quality-Management erweitert. Die Medios-Gruppe hat damit die Investitionen für einen sicheren Betrieb der IT-Infrastruktur intensiviert.

Es wurden viele Maßnahmen in den Bereichen Intrusion Prevention und Intrusion Detection umgesetzt, wie z. B. die Einführung einer neuen End-Point-Security-Software, die komplette Überarbeitung der Firewalls und der Aufbau eines dedizierten Netzwerkmonitorings mithilfe einer SIEM- (Security Incident and Event Management)-Software. Der Netzwerktraffic kann auf IOCs (Indicator of Compromises) untersucht werden, wodurch automatisiert Bedrohungen erkannt und gebannt werden.

Aktuell wird ein Informationsmanagementsystem (ISMS) angelehnt an die ISO 27001 aufgebaut, um die Informationssicherheitsziele der Medios-Gruppe festzulegen und zu erreichen. Die Medios-Gruppe hat dafür einen internen Informationssicherheitsbeauftragten benannt.

Die Schulung der Mitarbeiter ist ein wichtiger Aspekt im IT-Security-Konzept der Medios-Gruppe. Es werden spezielle Security-Awareness-Trainings für alle Mitarbeiter durchgeführt. Automatisierte Phishing-Tests sind aktuell in Planung und werden im Laufe des 2023 durchgeführt.



3. Produkte und Dienstleistungen

Das Wohl der Patienten mit schwerwiegenden Erkrankungen steht im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit. Die Medios-Gruppe bietet Produkte und Dienstleistungen an, die dabei helfen, diese Patienten optimal zu versorgen. Unser Bereich **Arzneimittelversorgung** beliefert bundesweit spezialisierte Apotheken mit patientenindividuellen Therapien und Fertigarzneimitteln. Unser Ziel ist die bestmögliche, sicherste und dabei kostenoptimierte Versorgung von Patienten mit Spezialmedikation. In unserem Partnernetzwerk bündeln wir die Kompetenzen aller Beteiligten und machen wertvolle Synergieeffekte für alle nutzbar.

Nach strengsten GMP-Richtlinien (Good Manufacturing Practice) und mit langjähriger Erfahrung bereiten wir als pharmazeutischer **Hersteller** nach § 13 Arzneimittelgesetz (AMG) aus zugelassenen Fertigarzneimitteln u. a. patientenindividuelle Infusionslösungen und andere Parenteralia zu. Unsere Herstellbetriebe optimieren laufend ihre Prozesse. Dadurch können wir jederzeit die zuverlässige Fertigstellung garantieren und flexibel auf kurzfristige Therapieänderungen reagieren.

Mit unserem breit aufgestellten Logistik- und Vertriebssystem gewährleisten wir, dass unsere hochwertigen Produkte schnell, sicher und zuverlässig in den Apotheken ankommen.

Gleichzeitig verfolgen wir aktiv die Entwicklung des Marktes, um unser Angebotsspektrum stets auf dem neuesten Stand zu halten. Im Berichtsjahr haben wir z. B. Fortschritte im Bereich der Digitalisierung erreicht und unsere Plattform medios-connect weiterentwickelt.

Zum Handlungsfeld „**Produkte und Dienstleistungen**“ gehören zwei Cluster: „Gesundheit und Schutz der Patienten“ sowie „Innovative Verfahren und Prozesse“.

3.1 Gesundheit unserer Patienten schützen

Gesundheit und Schutz der Patienten

Clusterziel: Wir wollen die bestmögliche flächendeckende Versorgung von Patienten mit Specialty-Pharma-Arzneimitteln gewährleisten.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Sicherstellung der Qualität	Einhaltung der Good Manufacturing Practice (GMP-Leitlinien)	Fortlaufend		Pflicht als pharmazeutischer Hersteller
	Einhaltung der Good Distribution Practice (GDP-Leitlinien)			
	Auswahl Lieferanten nach hohen Qualitätsstandards	Fortlaufend		Gemäß GDP-Vorschriften
	Regelmäßige Behördeninspektionen zum Qualitätsmanagement Interne Auditierung	Fortlaufend		Gemäß Vorschriften
Kundenzufriedenheit weiter erhöhen	Regelmäßige Kundenzufriedenheitsumfrage	Ab 2022 alle zwei Jahre		Auf 2023 verschoben, da Apotheken 2022 zu sehr mit Regulierung und Lieferengpässen beschäftigt waren
Kundenbeschwerden reduzieren und bestmöglich lösen	Beschwerdemanagement für Kunden einführen	2022		Dezentral organisiert und in jeder Gesellschaft durch eigene Standard Operating Procedures (SOPs) geregelt
	Jährliche Auswertung von Reklamationen	2022		Seit 2021
Schulung der Mitarbeiter zu GMP/GDP und Qualitätsmanagement	Regelmäßige GMP/GDP-Schulungen	Fortlaufend		Pflicht als pharmazeutischer Hersteller
Erweiterung der Kooperationen mit Apotheken vor Ort	Gespräche mit geeigneten Apotheken	Quartalsweise		Januar 2023: Netzwerk Partnerapotheken auf 700 erhöht (2021: 600)

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Selbstinspektion (im Rahmen der Herstellererlaubnis), PQR (Product Quality Review)
- Anzahl interner Audits
- Kundenzufriedenheitsindex
- Anzahl Kundenreklamationen
- Anteil Beanstandungen an gesamten Lieferungen

Die Gesundheit und der Schutz unserer Patienten haben für uns höchste Priorität. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit bevorraten wir Arzneimittel, die immer wieder bestellt werden. Anfragen von Apotheken beantworten wir innerhalb einer Stunde, Lieferungen stellen wir – in den meisten Fällen – über Nacht zu. Dabei arbeiten wir partnerschaftlich mit den Apotheken zusammen.

Damit unsere Arzneimittel auf jeden Fall sicher sind, betreiben wir ein striktes Qualitätsmanagement und richten uns dabei nach verschiedenen Leitlinien und Standards. Die Leitlinien für GDP (Good Distribution Practice) etwa verlangen lückenlose Arzneimittelsicherheit sowohl bei der Lagerung als auch beim Transport. Dafür muss unser Qualitätsmanagement mögliche Fehler vorausschauend verhindern, indem es Risiken identifiziert und Gegenmaßnahmen festlegt. Auch das CAPA-System (Corrective and Preventive Action) dient der Arzneimittelsicherheit im Rahmen der Leitlinien für GMP (Good Manufacturing Practice). Mitarbeiter melden aufgetretene Fehler an Vorgesetzte und/oder an die Mandatsträger wie die Leitung Herstellung oder Leitung Qualitätskontrolle gemäß § 52a Abs. 2 Nr. 3 Arzneimittelgesetz (AMG). Diese analysiert gemeinsam mit den Verantwortlichen der Fachabteilungen die Ursachen des Fehlers und verbessert daraufhin die Prozesse. Das kann bedeuten, Standard-Arbeitsanweisungen zu ändern oder die Mitarbeiter zu schulen und zu unterweisen. Im Berichtsjahr haben wir diese Schulungen regelmäßig durchgeführt und in unser konzernweites System eingearbeitet.

Unser jährlicher Schulungsplan legt für alle Mitarbeiter arbeitsplatzbezogene Schulungen, allgemeine Trainings zu Themen wie GMP und GDP, Betriebshygiene und Compliance sowie jährliche Unterweisungen fest. Sie sind die Voraussetzung dafür, dass Arbeitnehmer ihre Tätigkeit aufnehmen dürfen, und dienen der Absicherung ihrer Qualifikation.

Mitarbeiter finden neu implementierte oder überarbeitete Prozesse und die Formulare dafür im Online-Schulungsportal der Medios-Gruppe.

Zusätzlich zu den GDP-Leitlinien sichern die international anerkannten GMP-Leitlinien eine gute Herstellungspraxis bei Arzneimitteln. Sie stellen ebenfalls sicher, dass Patienten ihre Arzneimittel stets in höchster Qualität erhalten.

Unsere Qualitätssicherung beginnt bereits bei der Auswahl unserer Lieferanten und der (video)dokumentierten Prüfung unseres Warenein- und -ausgangs. Unsere transparente Lieferkette und Prüfungen der Qualität unserer Ausgangsmaterialien verhindern Fälschungen und tragen damit erheblich zur Sicherheit unserer Patienten bei. Alle Ausgangsstoffe und ihre Chargen sind mittels QR-Codes lückenlos rückverfolgbar.

Die Qualitätssicherung in der Herstellung nach GMP erfasst alle Produktionsabläufe und die Produktionsumgebung. Für die aseptische Herstellung von Arzneimitteln gelten besonders strikte regulatorische Anforderungen. Sie betreffen

den Umgang mit Reinräumen, Hygiene und Bekleidung, die Qualifikation des herstellenden Personals sowie die Prüfung der Qualität der hergestellten Produkte. Zudem gewährleisten wir, dass auch die Verarbeitung, Verpackung und Lagerung unserer Arzneimittel alle nationalen und europäischen Regularien erfüllen.

Bei Medios gelten klare Vorschriften für alle Mitarbeiter, damit sie diese Anforderungen einhalten. Im Hinblick auf Produktqualität und Arbeitsschutz schreibt unsere eigene Hygienerichtlinie u. a. vor, während des gesamten Herstellungsprozesses persönliche Schutzkleidung, einen Mund-Nasen-Schutz und Handschuhe zu tragen.

Kunden können Beschwerden oder Verbesserungswünsche äußern, die unsere Beschäftigten in Abweichungsprotokollen erfassen und an die verantwortlichen Personen senden. Reklamationen werden durch die „Qualified Person“ oder den jeweiligen Stufenplanbeauftragten gemäß GMP-Vorschriften durchgeführt und dokumentiert. Ähnlich wie im Vorjahr war die Reklamationsquote 2022 mit 0,3 % verschwindend gering.

Die regional zuständigen Behörden überprüfen regelmäßig, dass wir alle Standards und Prozesse einhalten. Darüber hinaus führen wir in den GMP- und GDP-regulierten Unternehmen der Medios-Gruppe jährlich Selbstinspektionen in allen Bereichen durch. Dabei gleichen wir unsere Arbeitsweise mit den Grundsätzen des Qualitätsmanagementsystems, den GMP- und GDP-Regularien, dem Arbeitsschutz und weiteren rechtlichen Vorgaben ab. So können wir überprüfen, dass wir die Regularien einhalten, und außerdem die Qualität unserer internen Prozesse und Systeme verbessern.

Da wir individuell auf den Patienten zugeschnittene Medikationen aus Fertigarzneimitteln herstellen und nicht in der Arzneimittelforschung tätig sind, können Tierversuche bei Medios ausgeschlossen werden.

3.2 Verfahren und Prozesse innovativ gestalten

Innovative Verfahren und Prozesse

Clusterziel: Wir wollen die Patientenversorgung durch Digitalisierung und innovative Prozesse weiter verbessern.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Digitalisierung der Specialty-Pharma-Branche vorantreiben, um die Effizienz zu steigern	Roll-out von mediosconnect	Fortlaufend		Bereits in fünf Bundesländern, sukzessive weitere Bundesländer Transaktionen über mediosconnect um 50 % gesteigert
Verbesserung der Patientenversorgung durch Digitalisierung und innovative Prozesse	Einführung einer E-Rezept-fähigen Plattform für Ärzte, Krankenkassen, spezialisierte Partnerapotheken und Patienten (nur für das Segment Patientenindividuelle Therapien)	2022		In Abhängigkeit von Regulatorik auf 2023/2024 verschoben

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anzahl Bundesländer, in denen mediosconnect verfügbar ist
- Anzahl Transaktionen

Regelmäßig analysieren wir aktuelle Trends und Entwicklungen des Marktes. Auf dieser Grundlage entwickeln wir neue Produkte und Dienstleistungen sowie Prozessinnovationen.

Die Hauptverantwortung für alle innovationsbezogenen Themen trägt der Chief Innovation Officer (CINO) als Mitglied des Vorstands. Neue Themen werden derzeit im Rahmen folgender Gremien vorangetrieben: IT-Board, IT-Strategieworkshop zwischen IT-Board und Gesamtvorstand und der Arbeitsgruppe Digital Health. Die Verantwortung für die Er- und Bearbeitung liegt je nach Arbeitsthema bei einem der Gremienteilnehmer. Als Trend zeichnet sich derzeit insbesondere die Digitalisierung des Gesundheitswesens ab.

Medios will diese Entwicklung aktiv mitgestalten. Deshalb haben wir mit mediosconnect eine digitale Handelsplattform für individualisierte Arzneimittel entwickelt, die Ärzte, Krankenkassen und spezialisierte Partnerapotheken miteinander verbindet. Die Plattform vereinfacht Bestell- und Abrechnungsprozesse und gestaltet somit das Gesundheitssystem wirtschaftlicher. Wir haben mediosconnect mittlerweile in fünf Bundesländern eingeführt. Es konnten 35 Praxen als Anwender hinzugewonnen und die über die Plattform erfolgten Bestellungen um ca. 50 % erhöht werden. Im Jahr 2023 soll die Handelsplattform kontinuierlich weiter ausgerollt werden. Auch aus der weiterhin geplanten Einführung des E-Rezepts ergeben sich neue Chancen für die Medios-Gruppe.

4. Mitarbeiter

Hochqualifizierte Mitarbeiter sind sehr wichtig für unseren Unternehmenserfolg.

Das Personalressort ist dem Chief Operating Officer zugeordnet und trägt die gruppenweite Verantwortung. Auf disziplinarischer Ebene treffen die Geschäftsführungen der Tochterunternehmen eigene Personalentscheidungen. Im Rahmen unseres HR-Business-Partner-Konzepts (HR: Human Resources) betreuen wir die einzelnen Gesellschaften der Medios-Gruppe und berücksichtigen ihre Besonderheiten. Für den Ausbau der HR-Systeme und Prozesse sowie für den Bereich Recruiting haben wir interne Spezialisten eingesetzt. Die im Januar 2022 erworbene NewCo Pharma Gruppe war 2022 noch nicht in das HR-Business-Partner-Konzept eingebunden. Aus diesem Grund berücksichtigen die nachfolgenden Mitarbeiterdaten keine Angaben zu der NewCo Pharma Gruppe, außer es ist explizit ausgewiesen.

Alle Mitarbeiterdaten sind zudem stichtagsbezogene Daten. Aus diesem Grund weichen sie von den Mitarbeiterdaten im Geschäftsbericht 2022 ab, bei denen es sich um Durchschnittswerte handelt.

Unser tägliches Handeln orientiert sich an unseren Unternehmenswerten und unserer gemeinsamen Vision. Wir sind davon überzeugt, dass sich das Verhalten unserer Führungskräfte im Verhalten der Belegschaft widerspiegelt. 2022 haben wir deshalb die Medios-Führungsleitlinien und -Unternehmenswerte breiter etabliert, formalisiert, digital bereitgestellt und in einem Workshop vermittelt.

Mitarbeiter	Zum 31. Dezember 2022 (inkl. NewCo Pharma Gruppe)	Zum 31. Dezember 2022 (ohne NewCo Pharma Gruppe*)	2021
Gesamtmitarbeiterzahl (aktiv / ohne Elternzeit)	531	305	301
davon Vollzeitmitarbeiter	333	224	214
davon Teilzeitmitarbeiter	198	81	87
davon in befristetem Arbeitsvertrag	14	13	14
davon in unbefristetem Arbeitsvertrag	517	292	287
davon Frauen	317	161	153
davon Männer	214	144	147
davon unter 30 Jahre alt	84	45	72
davon zwischen 30 und 50 Jahre alt	332	205	185
davon über 50 Jahre alt	115	55	44
davon Mitarbeiter in Elternzeit	13	10	11

* Berechnungsgrundlage für nachfolgende KPIs, sofern nicht anders ausgewiesen. Alle hier angegebenen Mitarbeiterdaten sind stichtagsbezogen. Bei den sonstigen im Geschäftsbericht ausgewiesenen Mitarbeiterdaten handelt es sich um Durchschnittswerte, bei denen Vorstände, Geschäftsführer und Auszubildende herausgerechnet wurden.

4.1 Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen

Zufriedenheit der Mitarbeiter

Clusterziel: Wir wollen die Zufriedenheit der Mitarbeiter bzgl. Arbeitsplatz und Arbeitgeber weiter erhöhen.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Regelmäßige Befragung der Mitarbeiter	Durchführung einer jährlichen Befragung der Mitarbeiter	Fortlaufend		Im März 2022 durchgeführt
Erhöhung der Zufriedenheit der Mitarbeiter	Ausweiten des Angebots zum mobilen Arbeiten	Ende 2021		„60 % Präsenz, 40 % mobil“-Regelung seit Dezember 2021

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Fluktuationsrate
- Anteil der Gesamtbelegschaft, der mindestens einmal in der Woche im Homeoffice arbeitet

Für eine erfolgreiche Geschäftsentwicklung benötigen wir sehr gut ausgebildete Mitarbeiter und legen viel Wert auf langfristige Bindungen. Damit unsere Mitarbeiter dem Unternehmen möglichst lange angehören, schaffen wir Anreize in Form von Mitarbeiterangeboten und führen einen regelmäßigen Austausch. In diesen Gesprächen thematisieren wir u. a. persönliche Ziele, die Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld sowie eigene Ideen zum Geschäftsfeld.

Wir honorieren die Leistung unserer Mitarbeiter und wollen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bestehen. Dafür ist eine angemessene Vergütung ein wichtiger Faktor. In der Medios-Gruppe beruht sie auf den Anforderungen der konkreten Stelle sowie der Leistung des Mitarbeiters. Zur Bemessung der Gehälter verwenden wir das Korn-Ferry-/Hay-Stellenbewertungssystem und orientieren uns an den jährlichen Korn-Ferry-Vergütungsdaten zum Gesamtmarkt Deutschland als Benchmark.

Zusätzlich zu den Gehältern bieten wir attraktive Neben- und Sozialleistungen an. Mitarbeiter erhalten etwa einen Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung und betrieblichen Krankenversicherung. Außerdem stehen ihnen individuelle Arbeitsplatzbrillen, Obstkörbe, kostenlose Gripeschutzimpfungen, ein kostenloses Ticket für den öffentlichen Nahverkehr und teilweise Firmenräder zur Verfügung. Ein Jahresurlaub von 30 Tagen ist selbstverständlich.

Auch das Thema Homeoffice ist in der COVID-19-Pandemie zunehmend wichtiger geworden. Die Medios-Gruppe hat hierzu eine entsprechende Richtlinie verabschiedet, wonach Mitarbeiter 60 % vor Ort und 40 % von zu Hause arbeiten können.

Die Zufriedenheit in unserer Belegschaft haben wir im Berichtsjahr erneut über eine unternehmensweite Mitarbeiterbefragung ermittelt. Die Kritiken und Anregungen unserer Mitarbeiter nehmen wir ernst und berücksichtigen sie, soweit es geht bei der Planung und Ausrichtung unserer Unternehmensaktivitäten. Mitarbeitern steht in Deutschland nach dem Betriebsverfassungsgesetz das Recht auf Gründung eines Betriebsrats zu. Dass Medios-Mitarbeiter bisher keinen Gebrauch von diesem Recht gemacht haben, werten wir ebenfalls als Zeichen der Zufriedenheit.

4.2 Mit gleichen Chancen arbeiten und Diversität fördern

Diversität und Chancengleichheit

Clusterziel: Wir wollen Diskriminierung verhindern und Chancengleichheit aktiv fördern.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Beibehaltung eines hohen Anteils von Frauen in Führungspositionen	Mentoring-Programm für Frauen aufbauen	2023		50 % Frauen in Führungspositionen
Aktive Förderung von Chancengleichheit	Bevollmächtigte(n) für Diversität und Inklusion einführen	2024		
Sicherstellung einer fairen Bezahlung von Frauen	Jährliche Analysen zur Gender-Pay-Parity durchführen	Seit 2022		

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Mitarbeiter in Führungspositionen nach Geschlecht
- Anteil von Frauen an Beschäftigten
- Gender-Pay-Parity-Quote

Diversität und Chancengleichheit sind in der gesamten Medios-Gruppe selbstverständlich. Unser Code of Conduct enthält entsprechende Leitlinien. Wir erwarten von jedem unserer Mitarbeiter, dass er sich uneingeschränkt an unsere Unternehmenswerte hält. So untersagen wir jedwede Benachteiligung aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht oder Gender, sexueller Orientierung, Klasse, Herkunft, physischer oder psychischer Verfassung, Weltanschauung oder Religion.

Sollten Mitarbeiter dennoch Fälle von Diskriminierung erfahren, halten wir sie dazu an, diese über unser Hinweisgebersystem zu melden. Alle Mitarbeiter haben darauf uneingeschränkten Zugriff. Auch 2022 wurden keine Verdachtsfälle gemeldet. Damit dies so bleibt, planen wir für 2023 konzernweite Schulungen zum Code of Conduct über unsere neue Schulungssoftware.

Für das Jahr 2022 wurde erstmals das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle berechnet. Der Gender Pay Gap beschreibt die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttogehalt von Frauen und dem von Männern. Dieser Abstand wird als prozentualer Anteil des durchschnittlichen

Bruttostundenverdiensts der Männer angegeben. Im Durchschnitt verdienten Frauen bei Medios 17 % weniger als Männer. Bei der Berechnung fließen die Gehälter aller Beschäftigten unabhängig von gehaltsbestimmenden Faktoren wie Ausbildungsgrad, Beruf, Qualifikation oder Arbeitserfahrung ein. Aus diesem Grund fällt der unbereinigte Gender Pay Gap meist höher aus als der bereinigte Gender Pay Gap, bei dem Verdienstunterschiede aufgrund von Beruf, Qualifikation etc. herausgerechnet werden. Letzteren berechnen wir aufgrund der mangelnden Datenlage nicht.

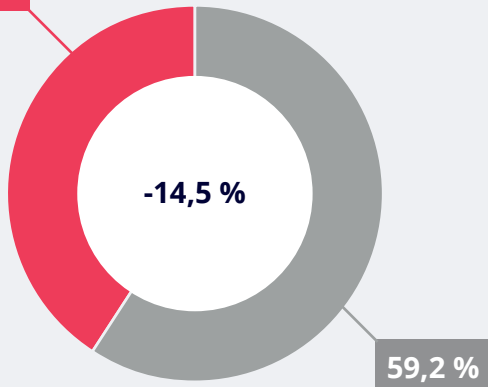
Um die Abweichung in Höhe von 17 % einordnen zu können, haben wir über alle Gehälter hinweg Quartile gebildet. Innerhalb der Quartile wurde dann der unbereinigte Gender Pay Gap sowie die Verteilung von Frauen und Männern ermittelt.

Das Gehaltsgefälle ist vor allem im oberen Quartil, in dem die höchsten Gehälter inklusive der Vorstandsgehälter enthalten sind, am größten. Dies resultiert insbesondere daraus, dass drei Vorstandsmitglieder männlich sind. In den unteren Quartilen verdienen Frauen mehr als Männer.

Gender-Pay-Gap innerhalb der Gehaltsquartile

Anteil Frauen
oberes Quartil

40,8 %

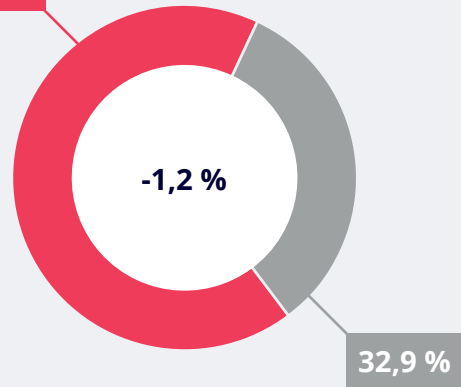


Gehälter:
oberes Quartil

Anteil Männer
oberes Quartil

Anteil Frauen
oberes mittleres Quartil

67,1 %

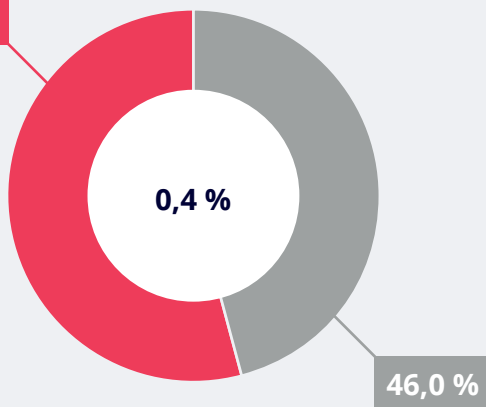


Gehälter:
oberes mittleres Quartil

Anteil Männer
oberes mittleres Quartil

Anteil Frauen
mittleres Quartil

54,0 %

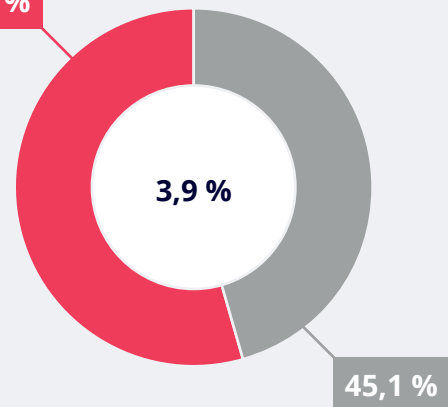


Gehälter:
mittleres Quartil

Anteil Männer
mittleres Quartil

Anteil Frauen
unteres Quartil

53,9 %



Gehälter:
unteres Quartil

Anteil Männer
unteres Quartil

4.3 Gesundheit am Arbeitsplatz fördern

Gesundheit am Arbeitsplatz

Clusterziel: Wir wollen die Gesundheit unserer Beschäftigten erhalten und 0 Arbeitsunfälle pro Jahr erreichen.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Wirkungsvolle Unterstützung einer gesunden Lebensführung und der Arbeitssicherheit	Angebot von Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen (Betriebsarzt)	Ende 2022		In Q1/ 2022 stattgefunden Freiwilliges Angebot zur Grippe-schutzimpfung
	Sportförderung, Kurs für Stressabbau, Zuschuss Arbeitsplatzbrille	2023		Arbeitsplatzbrille wird bereits bezuschusst
	Ausweitung konzernweit einheitliches Gesundheitsmanagement	Fortlaufend		
Vollständige Verhinderung arbeitsbedingter Unfälle	Ausweitung konzernweit einheitlicher Arbeitssicherheitsstrategie inklusive Schulungen	Ende 2022		Arbeitssicherheitsschulungen finden regelmäßig statt Konzernweit haben quartalsweise Arbeitssicherheitssitzungen stattgefunden → Strategien für einzelne Gesellschaften
	Einführung Managementsystem für Arbeitsschutz (HSE – Health Safety Environment)	2025		
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Medios	Flexible Arbeitszeitmodelle flächendeckend anbieten	Fortlaufend		Steht jedem Mitarbeiter zur Option

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anzahl der Mitarbeiter, die an Gesundheitsprogrammen teilgenommen haben
- Abdeckung der Beschäftigten durch Gesundheitsmanagement in Prozent
- Anzahl arbeitsbedingter Unfälle
- Abdeckung der Beschäftigten durch HSE-Managementsystem in Prozent
- Anzahl wahrgenommener flexibler Arbeitszeit-Angebote im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft

Als Arbeitgeber haben wir die Pflicht, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Bei Medios gibt es verschiedene sensible Arbeitsbereiche, in denen unsere Mitarbeiter Gefahren ausgesetzt sein könnten. Dieser Tatsache sind wir uns bewusst und treffen Vorkehrungen, um Beeinträchtigungen und Schäden zu vermeiden. Zum Beispiel führen wir regelmäßige Sicherheitsunterweisungen und Brandschutzübungen durch und bilden Ersthelfer und Brandschutzhelfer aus.

Der Vorstand hat seine Verantwortung für die Gesundheit am Arbeitsplatz an die Geschäftsführung delegiert. Medios identifiziert und bearbeitet Themen der Arbeitssicherheit in Arbeitssicherheitsausschüssen (ASA) und sorgt für

ihre Umsetzung. Jeder ASA besteht aus der Geschäftsführung oder dem Arbeitgebervertreter, einem internen Sicherheitsbeauftragten, einem externen Arbeitsmediziner und einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit und tagte 2022 einmal im Quartal. Sie prüfen und überarbeiten die Arbeitssicherheitsanweisungen und beraten zu organisatorischen Maßnahmen und technischen Hilfsmitteln.

Auch im dritten Jahr der COVID-19-Pandemie haben wir mittels Hygieneschutzkonzepten, verkürzter Reinigungszyklen der Arbeitsplätze und der kostenlosen Bereitstellung von Masken und Antigentests unsere Mitarbeiter bestmöglich vor einer Infektion mit dem Coronavirus geschützt. Ab dem 3. Mai 2022 konnten wir die Masken- und Abstandspflicht

lockern, allerdings nicht in den Herstellbetrieben. Der betriebsärztliche Dienst jeder Medios-Gesellschaft unterstützt das interne Gesundheitsmanagement und informiert regelmäßig über die gesetzlichen Coronaverordnungen. Außerdem führte er die arbeitsplatzspezifischen Angebots- und Pflichtuntersuchungen für alle Mitarbeiter durch, z. B. Anfang 2022 die jährlichen Vorsorgeuntersuchungen für Mitarbeiter mit Bildschirmarbeitsplätzen.

Falls Arbeitsunfälle geschehen, dokumentieren wir sowohl die Anzahl als auch die Art. Im Berichtsjahr ereigneten sich 17 Arbeitsunfälle, überwiegend kleinere Schnitt- oder Nadelstichverletzungen. In sechs Fällen traten Verletzungen mit schwerer Folge auf, d. h. der betroffene Mitarbeiter war mindestens drei Tage nach dem Unfall krankgeschrieben. Dies

entspricht einer allgemeinen Unfallrate von 6,4 % je 100 Mitarbeiter und einer Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schwerer Folge von 2,2 % je 100 Mitarbeiter.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, achten wir nicht nur auf ihre physische Verfassung, sondern auch auf psychischen Druck durch Stress und Überlastung. Sollten unsere Mitarbeiter dennoch psychische Symptome entwickeln, erarbeiten wir gemeinsam mit ihnen individuelle Lösungen. Dabei orientieren wir uns am Hamburger Modell, das nach Langzeiterkrankungen Gespräche und eine Eingliederungszeit vorsieht.

4.4 Umfassend ausbilden und weiterbilden

Aus- und Weiterbildung

Clusterziel: Wir wollen alle Beschäftigten im Rahmen eines Gesamtkonzepts weiterentwickeln.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Identifizierung und Weiterentwicklung der Potenziale unserer Beschäftigten durch klare Konzepte	Jährliche Feedback- und Entwicklungsgespräche mit allen Mitarbeitern führen	Ende 2021		Steht jedem Mitarbeiter zu
Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze	Verfügbare Ausbildungsplätze besetzen	2023		Verfügbare Ausbildungsplätze sind besetzt
	Neue Ausbildungsberufe anbieten	2023		Ab 2024 Fachinformatiker für Systemintegration
Förderung von Nachwuchs- und Führungskräften	Führungskräfteschulungen	Fortlaufend		
	Förderungs- und Mentoring-Programm aufbauen	Bis 2024		
Nachwuchssicherung	Werkstudenten einstellen	Fortlaufend		Werkstudenten bei Medios tätig
	Dual Studierende und Stipendiaten der Pharmazie gewinnen	Ab 2023		Ein dual Studierender bei Medios seit Anfang 2023 Stipendienprogramm ist gestartet

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anzahl der Ausbildungsplätze
- Anzahl der Teilnehmenden an Förderungs- und Mentoring-Programmen

Als Ausbildungsbetrieb fördern wir die Aus- und Weiterbildung in unserem Geschäftsfeld, um unseren aktuellen und zukünftigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Deshalb bieten wir Ausbildungen zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau im Groß- und Außenhandelsmanagement sowie zur Fachkraft für Lagerlogistik an. Im Geschäftsjahr 2022 waren zwei Auszubildende bei Medios beschäftigt. Einer als Kaufmann im Groß- und Außenhandelsmanagement und einer als Fachkraft für Lagerlogistik. Wir planen, ab 2024 auch Fachinformatiker für Systemintegration auszubilden. Zudem bieten wir seit Anfang des Jahres 2023 dual Studierenden die Möglichkeit, ihre Praxisphasen bei Medios zu absolvieren. Ein dualer Student der Fachrichtung Betriebswirtschaftslehre ist derzeit bei uns tätig. Ebenfalls ab 2023 können Studierende der Pharmazie ab dem 6. Semester ein einjähriges Stipendium über das „Medios Talent Program“ erhalten und anschließend ihr praktisches Jahr in einer Partnerapotheke oder den Medios-Herstellbetrieben absolvieren. Das Programm dient der Mitarbeiterbindung und Erhöhung der Sichtbarkeit von Medios als attraktiver Arbeitgeber für Pharmazeuten.

Darüber hinaus fördern wir unsere Mitarbeiter durch verschiedene Personalentwicklungsmaßnahmen in ihrer Persönlichkeits- und beruflichen Entwicklung. Im Geschäftsjahr 2022 nahmen in der Medios-Gruppe ca. 17 % der Belegschaft an persönlichkeitsbildenden Weiterbildungsmaßnahmen und Coachings teil. Dabei besuchten sie Workshops zu den Themen Leitbild, Werte und Führungsleitlinien, außerdem Führungskräfteworkshops zu den Themen Employer Branding und dezentrales Führen virtueller Teams. Darüber hinaus fanden im Bereich der Arzneimittelherstellung regelmäßig Schulungen statt. Mehr Informationen dazu entnehmen Sie Kapitel 4.3 „Gesundheit am Arbeitsplatz fördern“.

2022 führte Medios ein neues Programm zur Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung ein. Es beruht auf unseren Führungsleitlinien und -kompetenzen und umfasst Managementdiagnostik und verschiedene Entwicklungsmaßnahmen. Seit Januar 2022 verwenden wir zusätzliche Tools, z. B. das 360-Grad-Feedback und die Performance-Potenzialerfassung für Mitarbeiter. Wir systematisieren die Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung über einen Trainingskatalog, der ebenfalls auf die Führungsleitlinien abgestimmt ist. Er umfasst Off-the-Job-, Along-the-Job- und On-the-Job-Maßnahmen.

Besonders wichtig sind uns das Onboarding und die Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Wir wollen ihnen dabei einerseits die Werte und Organisationsstrukturen von Medios bereichsübergreifend vermitteln und andererseits eine umfangreiche, arbeitsplatzbezogene Einweisung gewährleisten. Wir haben den Umfang und die Art der Einarbeitung deshalb in konkreten Plänen festgelegt, auf deren Grundlage wir Mitarbeiter für ihre Tätigkeitsprofile qualifizieren. Manche Profile erfordern Einarbeitungszeiten von bis zu neun Monaten, z. B. Tätigkeiten im Labor.

5. Umwelt

Das Medios-Geschäftsmodell hat einen vergleichsweise geringen Umwelteinfluss. Nichtsdestotrotz ist ein nachhaltiger

Umgang mit den Ressourcen, die wir für unsere Geschäftstätigkeit benötigen, unabdingbar. Wir fühlen uns nicht nur für eine effiziente Nutzung von Energie und die Verringerung von Emissionen verantwortlich, sondern auch für die Reduktion und sachgerechte Entsorgung von Abfällen.

Die Akquisition der NewCo Pharma Gruppe im Jahr 2022 hat den Medios-Konzern signifikant erweitert, was sich gleichsam bedeutend auf die Verbrauchs- und Produktionszahlen auswirkt. Darüber hinaus haben wir im Geschäftsjahr 2022 eine neue Software zur Erfassung von ESG-Daten eingeführt. Diese ermöglicht uns gruppenweit eine wesentlich detailliertere und strukturiertere Datenermittlung – sowohl in der Breite als auch in der Tiefe. Im Sinne der Grundprinzipien des GHG-Protocols haben wir uns daher entschieden, das Jahr 2022 als neues Basisjahr für die Berichterstattung von Energie-, Emissions- und Umweltkennzahlen zu wählen.

Unser vorrangiges Ziel ist die Vermeidung und Reduktion von Emissionen. Ab 2023 wollen wir nicht vermeidbare Scope-1- und Scope-2-Emissionen kompensieren, um an unseren Standorten klimaneutral zu sein. Derzeit prüfen wir verschiedene Möglichkeiten der Kompensation. Unsere Scope-3-Emissionen werden wir analysieren und ebenfalls reduzieren. Eine wichtige Rolle spielen dabei unsere Logistikdienstleister, die Apotheken beliefern. Wir arbeiten beispielsweise daran, die Routenplanung noch effizienter zu gestalten.

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

Die Geschäftsführungen der Medios-Gesellschaften sind verantwortlich für die Einhaltung der Leitlinien. Im speziellen Fall des Umweltrechts 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 sind wir aktiv dabei, den Energieverbrauch zu senken. Zum Beispiel haben wir Bewegungsmelder für das Licht installiert. Weitere Ansatzpunkte sind die Werkbänke in den Reinräumen und die Lüftungsanlagen in den Laboren. Hier haben 2022 systematische Überprüfungen in allen Herstellbetrieben stattgefunden, sodass bei Nichtnutzung die Werkbänke und Lüftungsanlagen in einem Absenkbetrieb laufen können. Eine Ausschaltung ist aufgrund der erforderlichen Hygienevorschriften in Reinräumen nicht möglich.

Im Geschäftsjahr 2022 haben wir beim weiteren Ausbau unseres neuen Standortes (Gartenhaus) mit den Abteilungen Großhandel, Herstellung und Verwaltung den Energieverbrauch für Produktion und Herstellung erfasst und ausgewertet. Wir haben z. B. digitale Stromzähler, Thermostatregler an den Heizkörpern, LED-Beleuchtung und Sonnenschutzfolie an den Fenstern verbaut. Außerdem sind die Kühlräume hochmodern und sehr energieeffizient.

Grundsätzlich wollen wir unser Umweltmanagement kontinuierlich verbessern. Dazu setzen wir uns konkrete Ziele, etwa in Bezug auf die Energieeffizienz neu erworbener Ge-

räte oder die verbesserte Isolierung von Kühlzellen. Unsere neue ESG-Software unterstützt uns gezielt dabei, unsere Umwelt-Performance noch effektiver zu steuern.

5.1 Energie und Emissionen steuern

Energie und Emissionen

Clusterziel: Wir wollen bis 2023 an eigenen Standorten klimaneutral sein.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Emissionsdaten systematisch erfassen	Einführung einer ESG-Software sowie Ausbau digitaler Stromzähler	2022		Implementierung Dezember 2022 abgeschlossen Digitale Stromzähler an zwei Standorten nachgerüstet
	Analyse relevanter Scope-3-Emissionen (Transport etc.)	Bis Mitte 2023		Fahrten mit eigener Flotte, Dienstreisen, Müll bereits erfasst Ausweitung geplant
	Science Based Targets Initiative (SBTi) evaluieren	2023		Zunächst Sicherstellung einer guten Datenbasis für 2022, um Reduktionsziele für Treibhausgasemissionen nach SBTi festzulegen
Energieverbräuche durch Effizienz und Vermeidung senken	Umsetzung verschiedener Energieeffizienzmaßnahmen	Fortlaufend		
	Einführung ISO 50001 Energiemanagementsystem	2023		
	Kriterium für Energieeffizienz in Einkaufskriterien bestimmen	Ab 2022		Energieeffizienz wird bei Neuanschaffungen für Hardware von elektronischen Geräten, Beauftragung von Rechenzentren bereits berücksichtigt Formelle Aufnahme in Einkaufsrichtlinie in Arbeit
Scope-2-Emissionen um 50 % senken und Klimaneutralität an den eigenen Standorten erreichen (mithilfe von Kompensation)	Schrittweise Umstellung auf 100 % Grünstrom	Evaluation ab 2021		Grünstrombezug auf knapp 40 % gesteigert
	Einführung ISO 14001 Umweltmanagementsystem	2023		
	Mobilitätszuschuss für öffentlichen Transport	Fortlaufend		Für alle Mitarbeiter

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Energieeffizienzquote
- Emissionsreduktion im Verhältnis zum Basisjahr
- Tonnen CO₂-Äquivalent pro Mio. € Umsatz
- Anteil von Grünstrombezug am Strombezug

- Scope-2-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr (z. B. der eigene Stromverbrauch, Wärme, Kühlung)
- Emissionen an den eigenen Standorten
- Anteil des Geschäfts mit ISO-Zertifizierung
- Kompensierte Emissionen

Medios erzeugt den Strom für die eigene Geschäftstätigkeit nicht selbst. Wie wir unsere Energie beziehen und nutzen, bestimmt aber darüber, wie hoch die von uns zu verantwortenden Emissionen ausfallen. Wärme beziehen wir über die

Vermieter unserer Standorte in Form von Erdgas und Heizöl. Unsere Stromnutzung setzte sich im Berichtsjahr wie folgt zusammen:

Energieverbrauch Medios-Gruppe (in MWh)	2022*	2021*
Stromnutzung gesamt	3.392,4	513,4
Davon Strombezug	3.392,4	513,4
Davon selbsterzeugter Strom	0	0
Wärmenutzung gesamt in MWh	2.040,1	1.699,4
Davon Wärmebezug	2.040,1	1.699,4
Davon selbsterzeugte Wärme	0	0
Kältenutzung gesamt in MWh	185,6	-
Davon Kältebezug	185,6	-
Davon selbsterzeugte Kälte	0	-
Energieverbrauch gesamt	5.618,2	2.212,8

* Teils basierend auf Verbräuchen aus dem Vorjahr, aufgrund fehlender Betriebskostenabrechnungen. Dort wo keine Daten vorlagen, wurden konservative Schätzungen auf Grundlage durchschnittlicher Verbräuche pro Quadratmeter vorgenommen.

Wir kühlen unsere Produkte und Materialien in großen Kühltürmen oder Kühlzellen, die wir mit Strom betreiben. Das größte Einsparungspotenzial sehen wir in der besseren Isolierung der neuen Kühlzellen, die wir seit 2020 verwenden. Auch durch den Umzug unserer Firmenzentrale 2020 in einen energieeffizienten Neubau konnten wir unseren Energieverbrauch und unsere Emissionen verringern. Der Neubau entspricht den neuesten Standards und erhielt ein Zertifikat von der DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen). Im Geschäftsjahr 2022 konnten wir unseren Energieverbrauch weiter reduzieren, indem wir zwei Abteilungen an einem gemeinsamen Standort unterbrachten. Dadurch fallen die Emissionen weg, die durch Transporte zwischen den Standorten verursacht wurden. Zudem haben wir für den neuen Standort energiesparende Maschinen und Geräte auf neuestem technologischen Stand erworben. Durch den Zugang neuer Gesellschaften haben sich die absoluten Verbräuche und Emissionen jedoch erhöht.

Auch durch den Bezug von Grünstrom können wir bei stabilem Energieaufwand umweltfreundlicher wirtschaften. 2022 haben wir deshalb weitere Bereiche auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen umgestellt. Im ersten Halbjahr 2023 wollen wir das auch verbindlich in unserer Einkaufsrichtlinie festlegen. Im Bereich IT arbeiten wir ausschließlich mit energieeffizienten Rechenzentren zusammen.

Emissionen Medios-Gruppe (in t CO ₂ e)	2022	2021
Scope 1	136,8	0
Eigenerzeugter Strom	n/a	n/a
Eigenerzeugte Wärme	n/a	n/a
Eigenerzeugte Kühlung	n/a	n/a
Eigener Fuhrpark/Dienstwagen	136,8	n/a
Scope 2	5.787,7	188,5
Strombezug, marktbasiert	2.872,5*	152,7
Strombezug, standortbasiert	689,5	179,7
Wärmebezug	2.040,1	35,7
Kältebezug	185,6	n/a
Scope 3	10.931,6	237,5
Geschäftsreisen	10.253,6	103,1
<i>Flugzeug</i>	1.833,2	5,0
<i>Mietwagen</i>	7.722,0	95,7
<i>Bahn</i>	698,5	2,4
Abfall	302,1**	18,8
Energiebezogene Emissionen	375,9	115,6
Emissionen gesamt	16.856,1	733,4

* Aufgrund fehlender Emissionsfaktoren aus den Stromverträgen wurden die Emissionen für 85 % der Medios Gruppe mithilfe des Residualfaktors 0,61784 kg CO₂/kWh berechnet (Quelle: Association of Issuing Bodies AIB (2022); European Residual Mixes 2021) | ** Keine Angaben für 15 % der Medios Gruppe

Die Anzahl der Geschäftsreisen nahm im Berichtsjahr wieder zu, nachdem sie in den Vorjahren durch die COVID-19-Pandemie gesunken war. Den Trend zu virtuell durchgeführten Meetings, den die Pandemie vorangetrieben hat, wollen wir erhalten und fördern. Dafür haben wir unsere interne IT-Infrastruktur und die digitalen Möglichkeiten im Berichtsjahr weiter verbessert und ausgebaut. So legen wir den Grundstein dafür, unsere Reisetätigkeiten in Zukunft weiter zu reduzieren.

Firmenwagen werden vom Außendienst und von Führungskräften genutzt. Die Auslieferung der Medikamente erfolgt zum Teil durch eine eigene Flotte und zum Teil durch einen Logistikdienstleister. Seit Februar 2022 sind gemäß Dienstwagenrichtlinie der Medios-Gruppe keine Dieselfahrzeuge mehr erlaubt. Bei der Wahl eines Firmenwagens sollen nachhaltige Fahrzeugalternativen wie Elektrofahrzeuge priorisiert werden. Die Dienstwagen der Geschäftsführung wurden auf Gas umgerüstet.

Seit 2021 haben wir Stellplätze für E-Fahrzeuge angemietet, jeweils mit Lademöglichkeit während der Arbeitszeit. Wenn möglichst viele Mitarbeiter dieses Angebot nutzen und auf Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren verzichten, wirkt sich das positiv auf die Emissionslast aus dem Pendelverkehr unserer Beschäftigten aus.

Zudem bieten wir Mitarbeitern ein kostenloses Ticket für den öffentlichen Nahverkehr oder ein Firmenrad an, um den Weg zur Arbeit möglichst nachhaltig und emissionssparend zu gestalten.

5.2 Recycling stärken

Abfall und Recycling

Clusterziel: Wir wollen Ressourcen schonen und Recycling sowie Wiederverwendung, wo möglich, nutzen.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Anteil recycelter oder wiederverwendeter Abfälle erhöhen	Wiederverwendbarkeit oder Recyclbarkeit von Anzügen, Handschuhen etc. als Einkaufskriterium festlegen	2023		Waschbare Schutzanzüge in allen Gesellschaften seit 2021 Formelle Aufnahme in Einkaufsrichtlinie in Arbeit
Nutzung von recycelten und wiederverwendbaren Verpackungen deutlich erhöhen	Verwendung von recycelten/ wiederverwendeten Verpackungen	Ab 2022		Verwendung wiederverwendbarer Transportboxen Test zu umweltverträglichen Verpackungs- und Füllmaterialien 2022 gestartet
	Wiederverwendbarkeit oder Recyclbarkeit von Verpackungen als Einkaufskriterium festlegen	2022/ 2023		Formelle Aufnahme in Einkaufsrichtlinie in Arbeit
Sensibilisierung für das Thema Recycling	Awareness-Kampagne unter Beschäftigten	Ab 2022		Ausweitung auf die Themen Energie und Ressourcen Informationskampagne über Newsletter

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Abfallmengen in Tonnen
- Gefährlicher Abfall in Tonnen
- Anteil von recyceltem oder wiederverwendetem Abfall in Prozent
- Anteil von recycelten oder wiederverwendeten Verpackungen in Prozent

Alle Gefahrstoffe, mit denen wir arbeiten, erfassen wir in einem Gefahrstoffverzeichnis. Dieses liegt allen Betriebsanweisungen zugrunde, die den Umgang mit gefährlichen Stoffen sowie ihren Entsorgungsprozess betreffen. Zu diesen Betriebsanweisungen schulen wir unsere Mitarbeiter mindestens einmal jährlich im Rahmen unserer Arbeitssicherheitsschulung. Sobald wir bei der Herstellung neue Gefahrstoffe verwenden, aktualisieren wir die Betriebsanweisungen und schulen unsere Mitarbeiter dazu.

Besondere Regelungen bei der Entsorgung erfordert der zytotoxische Müll, der während der Herstellung von Arzneimitteln anfällt. Wir sammeln ihn gesondert in einer Zytostatika-Tonne und lassen ihn gemäß Abfallschlüssel fachgerecht durch spezialisierte Firmen entsorgen, die nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz als spezialisierter Entsorgungsbetrieb zertifiziert sind. Damit können wir sowohl den Zugriff durch Unbefugte als auch eine Kontamination der Umwelt ausschließen. So halten wir die negativen Auswirkungen auf die Biodiversität möglichst gering.

Für die Hardwareentsorgung arbeiten wir mit einem gemeinnützigen IT-Unternehmen zusammen, das sich auf die Verlängerung der Lebensdauer gebrauchter IT- und Mobilfunkgeräte durch professionelle Datenvernichtung, Aufarbeitung und Wiedervermarktung spezialisiert hat. 2022 wurden 229 IT- und Mobilgeräte mit einem Gesamtgewicht von circa einer Tonne abgeholt. Knapp 50 % dieser Geräte konnten nach Datenvernichtung, Hardware-Test, Ersatzteilbeschaffung, Reparatur, Aufrüstung und Reinigung wieder vermarktet werden. Aus nicht wiederverwendbaren Geräten werden durch Recyclingprozesse wertvolle Rohstoffe wie Gold, Silber, Kupfer, Palladium oder Platin zurückgewonnen. Mit Ausnahme der Masken und Handschuhe werden die Schutzausrüstungen der Mitarbeiter, die im Reinraum (Labor) arbeiten, z. B. der Overall und die Unterbekleidung, kontrolliert wiederaufbereitet und erneut verwendet. Ziel ist es, den Anteil des recycelten und aufbereiteten Abfalls, insbesondere im Hinblick auf die thermische Verwertung, weiter zu erhöhen.

Die Nutzung nachhaltiger Büromaterialien haben wir ausgebaut. Gleichzeitig digitalisieren wir unser Rechnungswesen, um insgesamt weniger Büromaterial zu benötigen.

Um die Qualität unserer pharmazeutischen Produkte zu gewährleisten, benötigen wir für ihren Transport spezielle Transportbehälter und eine durchgängige Kühlung. 2022 wurden Tests zu verschiedenen wiederverwendbaren Verpackungsmaterialien durchgeführt, die derzeit noch laufen, um den Anteil wiederverwertbarer Verpackungen weiter zu erhöhen. Ein Großteil der Transportboxen ist bereits wiederverwendbar und wird wieder zurückgeholt. Auch das Verpackungs- und Füllmaterial wird, soweit möglich, wiederverwendet. Durch die Zusammenarbeit mit einem spezialisierten Transportdienstleister, der temperaturgeführte Transporte anbietet, können wir auf Kühllakus verzichten und reduzieren somit die Abfallmengen. Dort, wo wir selbst ausliefern, setzen wir auf wiederverwendbare Kühllakus.

6. Gesellschaftliche Verantwortung

Als einer unserer vier Unternehmenswerte bestimmt das Thema Verantwortung unsere gesamte Unternehmenskultur und damit unser Tun und Unterlassen. Unsere Verantwortung erstreckt sich auch auf die Gesellschaft insgesamt: Wir wollen mit unserem unternehmerischen Handeln einen positiven Beitrag leisten und nachhaltige Werte schaffen. Zum Handlungsfeld „Gesellschaftliche Verantwortung“ zählen zwei Cluster: das Thema „Gesellschaftliches Engagement“ und das Thema „Stakeholder-Dialog“.

6.1 Gesellschaftlich engagieren

Gesellschaftliches Engagement

Clusterziel: Wir wollen soziale Projekte unterstützen.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Engagement in unserem Umfeld noch mehr ausweiten	Mitarbeiter durch freie bezahlte Tage beim alltäglichen Engagement unterstützen	Ab 2023		
	An gemeinnützigen Veranstaltungen teilnehmen	Ab 2022		Charity-Sportaktionen 4-tägige Schülerhospitation an Berliner Standort im Rahmen des Berliner Programms Vertiefte [Berliner Programm Vertiefte Berufsorientierung (BVBO)]

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anzahl an Teilnahmen an gemeinnützigen Veranstaltungen

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen wollen wir im Sinne der Good Corporate Citizenship an unseren Standorten ein guter Nachbar sein. Doch auch darüber hinaus tragen wir gesellschaftliche Verantwortung, 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.

Regelmäßig spenden wir an verschiedene wohltätige Organisationen. Die Entscheidung darüber, welche Projekte Medios finanziell fördert, fällt der Vorstand. Er richtet sich dabei nach unserer Compliance-Richtlinie, die Spenden für „Zwecke des Gesundheitswesens“ vorsieht. Im Berichtsjahr haben wir durch die Teilnahme an einem Charity-Radrennen an die Kinderkrebsstiftung gespendet. Darüber hinaus spendete Medios über „Apotheker ohne Grenzen“ und „Aktion Deutschland Hilft“ für die Ukraine-Hilfe.

6.2 Transparenten Dialog führen

Stakeholder-Dialog

Clusterziel: Wir wollen den Dialog mit allen Stakeholdern fördern und ausbauen.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Interessen der Stakeholder berücksichtigen	Stakeholder-Management etablieren	Ab 2021		Evaluation der relevantesten Stakeholder-Gruppen hat stattgefunden
	Evaluation der relevanten Stakeholder-Gruppen			
	Stakeholder-Befragung durchführen (Dialogformat sowie zur Validierung der wesentlichen Themen)			
	Stakeholder-Dialog mit allen relevanten Stakeholdern ausweiten			Erster Capital Markets Day für institutionelle Investoren und Analysten
	„Medios Specialty Pharma Day“ / Specialty Pharma Meet-up / Netzwerk-Telko	Fortlaufend		

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Formulierung spezifischer KPIs abhängig von Projekten und Themen

In unserem Geschäftsalltag interagieren wir mit verschiedenen Stakeholdern, die unterschiedliche Ansprüche an uns stellen. Insbesondere mit den Stakeholder-Gruppen Lieferanten, Partnerapotheken und Investoren stehen wir über verschiedene Kommunikationsmedien in engem Kontakt. Der Dialog mit unseren Partnerapotheken findet vor allem bei Netzwerkveranstaltungen und regelmäßigen Telefonkonferenzen statt.

Im Rahmen der Markenentwicklung haben wir 2019 eine Befragung unserer Partnerapotheken durchgeführt, die wir 2023 im Rahmen der Customer Journey wiederholen wollen. Außerdem bieten wir unseren Netzwerkpartnern weiterhin virtuelle Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen an.

Mit unseren Lieferanten führen wir mindestens einmal jährlich Statusgespräche. Für unsere Apothekenkunden organisieren wir den „Medios Specialty Pharma Day“. Er fand 2022 zweimal statt: mit jeweils 50–60 Teilnehmern in Frankfurt und Berlin. Ziel war es, die Apotheker sowohl untereinander als auch mit uns zu vernetzen. 2023 wollen wir wieder zwei Medios Specialty Pharma Days veranstalten.

2022 haben wir den ersten „Medios Capital Markets Day“ für Investoren und Analysten veranstaltet. Über 30 Kapitalmarktteilnehmer haben sich in Berlin über die Strategie von Medios informiert, konnten Fragen an das Management stellen und hatten die Möglichkeit, die neuen Labore von Medios zu besichtigen.

7. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren (KPIs)

Handlungsfeld	KPI	Wert 2022
Governance	Anteil der Beschäftigten, die zu Compliance-Themen geschult wurden	97 %
	Anteil des Aufsichtsrats, der zu Compliance-Themen geschult wurde	100 %
	Anteil der Beschäftigten mit Code-of-Conduct-Belehrung	100 %
	Anteil des Aufsichtsrats, der zum Code of Conduct geschult wurde	100 %
	Anteil der Beschäftigten, die eine Datenschutzschulung erhalten haben	81 %
	Anzahl Verdachtsfälle auf Compliancefälle oder -verstöße	0
	Anzahl meldepflichtiger Datenschutzvorfälle	0
	Gesamtanzahl Diskriminierungsvorfälle	0
Produkte / Dienstleistungen	Anzahl Selbstinspektionen	38
	Anzahl interne Audits	13
	Anteil Reklamationen an gesamten Lieferungen bzw. Herstellungen	0,3 %
	Anzahl Partnerapotheken	700
	Anzahl Bundesländer, in denen mediosconnect verfügbar ist	5
Mitarbeiter	Anteil Frauen in Führungspositionen	50 %
	Gender-Pay-Parity-Quote (unbereinigt)	-17 %
	Anzahl besetzter Ausbildungsplätze	3 Headcount
	Anteil der Beschäftigten, die durch Gesundheitsmanagement abgedeckt sind	100 %
	Anteil wahrgenommener flexibler Arbeitszeit-Angebote im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft	41 %
	Fluktuationsrate	20,2 %
	Anteil der Gesamtbelegschaft, der mindestens einmal in der Woche im Homeoffice arbeitet	80,7 %
	Rate arbeitsbedingter Unfälle (je 100 Mitarbeiter)	6,4 %
	Rate arbeitsbedingter Todesfälle (je 100 Mitarbeiter)	0 %
	Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	2,2 %
Umwelt	Energieverbrauch gesamt	5.618,2 MWh
	Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	1.354,0 MWh
	Energieeffizienzquote	3,5 MWh pro Mio. € Umsatz
	Anteil Grünstrombezug	39,9 %
	Emissionen Medios-Gruppe gesamt	16.856,1 t CO ₂ e
	Scope-1-Emissionen gesamt	136,8 t CO ₂ e
	Scope-2-Emissionen gesamt	5.787,7 t CO ₂ e
	Scope-3-Emissionen gesamt	10.931,6 t CO ₂ e
	Tonnen CO ₂ -Äquivalent pro Mio. € Umsatz	10,5 t CO ₂ e pro Mio. € Umsatz
	Abfallmenge gesamt	620,5 t
	Gefährlicher Abfall	45,8 t
	Nicht gefährlicher Abfall	574,7 t
	Wasserverbrauch gesamt	4.391,7 m ³
Gesellschaftliche Verantwortung	Anzahl Teilnahmen an gemeinnützigen Veranstaltungen	2

* HSE: Health Safety Environment

8. 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 – für jeden oben genannten Aspekt i. S. d. § 289c Abs. 2 HGB – verfolgen.

Der vorliegende Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards erstellt. Er dient gleichzeitig als Fortschrittsbericht über die zehn Prinzipien des UN Global Compacts.

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. Weitere Informationen sind im Risikobericht des Lageberichts enthalten.

Im Rahmen der Strategieentwicklung wurden steuerungsrelevante nichtfinanzielle Leistungsindikatoren gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 5 HGB festgelegt, die jeweils in den Kapiteln zu den wesentlichen Themen aufgeführt sind.

Bei Aussagen über Beschäftigte, Kunden oder andere Personengruppen wird in diesem nichtfinanziellen Bericht die männliche, weibliche oder eine neutrale Schreibweise verwendet. Dies erfolgt ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Selbstverständlich beziehen sich jegliche Angaben auf alle Geschlechter.

GRI-Index – Grundlagen 2021

Allgemeine Angaben

Standard	Angaben	Seite	Kommentar	UN-Global-Compact-Prinzipien
GRI 2	Allgemeine Angaben 2021			
Organisationsprofil				
2-1	Organisationsprofil	S. 14 und 100 ff.	Hauptsitz der Organisation: Berlin, Deutschland	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	100 ff.		
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 43 und 189	Berichtszeitraum: 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022. Abweichungen von diesem Zeitraum sind an den jeweiligen Stellen vermerkt. Berichtszyklus: jährlich	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Alle relevanten Änderungen sind an den entsprechenden Stellen hinterlegt.	
2-5	Externe Prüfung		Eine externe Prüfung hat nicht stattgefunden	
Tätigkeiten und Mitarbeiter				
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 15, 23 und 100 ff.		
2-7	Angestellte	S.3, 29 und 145		6
2-8	Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	/	nicht relevant	
Unternehmensführung				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 8, 19 f. und 48 ff.		10
2-10	Nominierungs- und Auswahlverfahren des höchsten Kontrollorgans	S. 59		
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	S. 48		
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 19 f.		
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 59	Weitere Informationen hierzu sind in den jeweiligen Managementansätzen separat dargestellt.	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 59		
2-15	Interessenkonflikte	S. 51		
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	S. 51		
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 61		
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 62		
2-19	Vergütungspolitik	S. 92 ff.		
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 92 ff.		
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	S. 92 ff.		
Strategie, Richtlinien und Praktiken				
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 17 und 58		
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 9 f., 19 f., 21 ff. und 57 ff.		1–7, 10
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 57 ff.		
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 17 ff.		1–7, 10
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 21 f., 31 und 57 f.		
2-27	Einhalten von Gesetzen und Verordnungen	S. 21 f., 35 f., 52 und 57		
2-28	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen		Die Medios AG hat für 2022 keine relevanten Mitgliedschaften ausgemacht.	
Einbindung von Stakeholdern				
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 41		

Angaben zu wesentlichen Themen

Standard	Angaben	Seite	Kommentar	UN-Global-Compact-Prinzipien
3-1	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 17		
3-1	Liste der wesentlichen Themen	S. 17		
3-1	Management von wesentlichen Themen	S. 17		
GRI 205	Korruptionsbekämpfung 2016			
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	S. 21 f.		10
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 22		10
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 21 f.		10
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 22		10
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	S. 21 f.		10
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 22		10
GRI 302	Energie 2016			
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	S. 35 ff.		7-9
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 37		7-8
302-3	Energieintensität	S. 42		8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 36 ff.		7-9
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S. 36 f.		7-9
GRI 305	Emissionen 2016			
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	S. 35 ff.		7-9
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 38		7-8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 38		7-8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 38		7-8
305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 42		8
305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 36 ff.		7-9
GRI 306	Abfall 2020			
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	S. 35 und 39		7-9
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 39		7-9
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 39		7-9
306-3	Angefallener Abfall	S. 42		7-8
GRI 401	Beschäftigung 2016			
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	S. 29 ff.		6
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 42		6
401-2	Betriebliche Leistungen	S. 30		6
401-3	Elternzeit	S. 29		6
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	S. 29 und 33 ff.		
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 33		
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 34		
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 34		
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 34		
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 33 f.		
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 33 f.		
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 42		
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 34 f. und 42		
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 34 f. und 42		

Standard	Angaben	Seite	Kommentar	UN-Global-Compact-Prinzipien
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016			
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	S. 29 und 34 f.		
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 29 und 34 f.		
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016			
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	S. 29 und 31		1, 6
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 42		6
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 32		6
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016			
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	S. 29 und 31		6
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 31		6
GRI 412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016			
412-1	Management wesentlicher Themen	S. 19 f. und 23		1–6
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde		Entsprechende Prüfungen befinden sich bei Medios noch im Aufbau.	
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	S. 22		1,2
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	S. 23		1–6
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	S. 25 ff.		
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 25 ff.		
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		In 2022 sind keine Verstöße in dieser Hinsicht bekannt geworden.	
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016			
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	S. 24		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 24		



Kontakt

Medios AG
Investor Relations
Heidestraße 9
10557 Berlin

T +49 30 232 5668 00

F +49 30 232 5668 01

ir@medios.ag

www.medios.ag

Konzeption

Medios AG

