

Nichtfinanzielle Konzernklärung

2021

Liebe Stakeholder,

ich freue mich, bestätigen zu können, dass Medios seine Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung erneut bekräftigt.

In diesem jährlichen Fortschrittsbericht beschreiben wir unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unseren täglichen Betrieb.

Wir verpflichten uns ebenfalls dazu, diese Informationen unter Einsatz unserer primären Kommunikationskanäle an unsere Anspruchsgruppen weiterzuleiten.

29. März 2022

Mit freundlichen Grüßen
gez. **Matthias Gärtner**
Vorstandsvorsitzender

Nichtfinanzielle Konzernklärung für das Geschäftsjahr 2021

1. Nachhaltigkeit bei Medios

Mit dem vorliegenden Bericht veröffentlicht die Medios AG ihre zweite nichtfinanzielle Konzernklärung (im Folgenden: „nichtfinanzielle Erklärung“) im Sinne des Handelsgesetzbuchs (HGB). Bislang waren wir nicht zur Einhaltung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes¹ (CSR-RUG; CSR: Corporate Social Responsibility) verpflichtet, da die Anzahl unserer Mitarbeiter zum 31. Dezember 2021 mit 301 unter der Mindestgrenze für eine rechtlich bindende Anwendung der im CSR-RUG festgehaltenen Regelungen liegt. Der Berichtszeitraum entspricht dem Kalenderjahr 2021.

Die Medios AG (im Folgenden auch als „Medios“ oder „Medios-Gruppe“ bezeichnet) ist das führende Unternehmen für alle Aspekte der Arzneimittelversorgung im vielschichtigen Bereich von Specialty Pharma in Deutschland. 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. Als langjährige Experten für die Arzneimittelversorgung sowie die Herstellung patientenindividueller Therapien inklusive Verblisterung decken wir alle wesentlichen Punkte der Versorgungskette in diesem speziellen Segment ab. Unser Ziel ist es, durch kooperative Zusammenarbeit und den Austausch mit den verschiedenen Marktteilnehmern die beste flächendeckende Versorgung von Patienten mit Specialty-Pharma-Arzneimitteln zu gewährleisten.

Doch nicht nur im sozialen Bereich erreichen wir positive Auswirkungen, sondern wir vermindern durch ein nachhaltig orientiertes Tagesgeschäft auch die negativen Konsequenzen auf Umwelt und Gesellschaft – geleitet von den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Wir wollen einen nachhaltigen wirtschaftlichen Wert generieren, indem wir gute Unternehmensführung, soziale Verantwortung und ökologische Selbstverpflichtung in unser Kerngeschäft integrieren. Eine umfängliche Beschreibung unseres Geschäftsmodells ist im Medios Geschäftsbericht 2021 (siehe Lagebericht) enthalten.

Neben allgemein geltenden Gesetzen, Regeln und Standards sind Geschäftstätigkeit und Unternehmenskultur der Medios-Gruppe durch unsere Unternehmenswerte Vertrauen, Respekt, Integrität und Verantwortung geprägt.

1.1 Sustainable Development Goals

Im Rahmen des bei Medios gelebten Nachhaltigkeitsgedankens spielen auch die Sustainable Development Goals (SDGs) eine große Rolle. Die 17 SDGs der Vereinten Nationen 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. Die 17 SDGs werden durch ihre 169 Unterziele und über 200 Indikatoren konkretisiert.

Sie wurden unter aktiver Teilnahme zahlreicher gesellschaftlicher Akteure entwickelt und sollen wiederum verschiedenste relevante Gruppen einbinden: Von Staaten und Kommunen über Nichtregierungsorganisationen bis hin zu Unternehmen. Unser Ziel ist es, die Erreichung der SDGs durch die Geschäftstätigkeit von Medios zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund wollen wir einen erkennbaren Beitrag zur Agenda 2030 leisten und unsere negativen Auswirkungen auf die SDGs gleichzeitig minimieren. Dazu haben wir zu Beginn des Jahres 2022 eine Priorisierung der SDGs und der Unterziele vorgenommen.

¹) Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten, https://www.bgbl.de/xaver/bgblstar.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*%5B@attr_id=%27bgbl117s0802.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl117s0802.pdf%27%5D__1645547119086

Unsere Analyse hat deutliche Einflüsse auf die folgenden sechs SDGs durch jetzige und geplante Unternehmensaktivitäten identifiziert.

SDG	SDG-Unterziele	Maßnahmen bei Medios
 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN	3.3: AIDS und andere übertragbare Krankheiten bekämpfen	Arzneimittelversorgung spezialisierter Apotheken
	3.4: Frühsterblichkeit aufgrund nichtübertragbarer Krankheiten senken und Wohlergehen der Patienten fördern	Arzneimittelversorgung und Herstellung patientenindividueller Therapien
	3.8: allgemeine Gesundheitsversorgung, Zugang zu Gesundheitsdiensten und sicheren und hochwertigen Arzneimitteln fördern	Arzneimittelversorgung und Herstellung patientenindividueller Therapien Erweiterung und Stärkung des Netzwerkes der spezialisierten Vor-Ort-Apotheken Angebot von Gesundheitsmaßnahmen für Beschäftigte
 5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT	5.5: Teilhabe von Frauen und Chancengleichheit auf Führungspositionen sicherstellen	Förderungs- und Mentoringprogramme etablieren Jährliche Analysen zur Gender Pay Parity Bevollmächtigte(n) für Diversität und Inklusion einführen
 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM	8.4: Ressourceneffizienz verbessern	Wiederverwendbare Transportboxen Optimierung der Logistik u. a. durch zentrales Warenlager Prüfung der Versandmaterialien auf Wiederverwendbarkeit und Umweltverträglichkeit Waschbare Laborschutzbekleidung
	8.5: produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit bei gleichwertigem Entgelt für gleichwertige Arbeit	Jährliche Analysen zur Gender Pay Parity Unternehmensinterner Verhaltenskodex
	8.7: Maßnahmen gegen alle Arten von moderner Sklaverei und Menschenhandel ergreifen	Supplier Code of Conduct Lieferanten-Assessment
	8.8: Arbeitsrechte schützen und eine sichere Arbeitsumgebung schaffen	Unternehmensinterner Verhaltenskodex Whistleblowingsystem Einführung Managementsystem für Arbeitsschutz (HSE- Health Safety Environment)
 9 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	12.2: effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen	Einbau digitaler Stromzähler zur Ableitung von Effizienzmaßnahmen Optimierung der Logistik Prüfung der Versandmaterialien auf Wiederverwendbarkeit und Umweltverträglichkeit
	12.4: umweltverträglicher Umgang mit Chemikalien und Abfällen entlang ihres Lebenszyklus, um nachteilige Auswirkungen auf Menschen und Umwelt zu beschränken	Schulungen zum Umgang mit Gefahrstoffen Gesonderte Entsorgung von zytotoxischem Müll Personenschutz der Hersteller durch hochmoderne Reinräume mit Sicherheitswerkbänken
	12.5: Abfallaufkommen durch Vermeidung, Wiederverwertung und Wiederverwendung verringern	Prüfung der Versandmaterialien auf Wiederverwendbarkeit und Umweltverträglichkeit Waschbare Laborschutzbekleidung Wiederverwendbare Transportboxen
 13 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 hat die Medios AG im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse verschiedene nachhaltigkeitsrelevante Themen festgelegt, die als Grundlage von Nachhaltigkeitsmanagement und -strategie dienen. Die Wesentlichkeitsanalyse wurde auf Basis der Bestimmungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG; CSR: Corporate Social Responsibility)² durchgeführt. Die einzelnen Themen orientieren sich zudem an den Standards der Berichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI Standards)³: Einbindung von Stakeholdern, Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit sowie Vollständigkeit.

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse wurde zunächst ein Katalog mit möglichen Themen erstellt, die den gesetzlichen Vorgaben, den allgemein geltenden Rahmenwerken, der Best Practice in der Peer Group sowie den Anforderungen der verschiedenen Stakeholder entsprechen. Darauf folgte eine Vorauswahl und Clusterung der relevanten Themen. Letztere wurden im Rahmen eines Workshops – unter Beteiligung des Vorstands sowie verschiedener Fachverantwortlicher und Stakeholder – priorisiert. Im Fokus standen hierbei die Auswirkungen des Geschäfts von der Medios auf die einzelnen Themen sowie deren Relevanz für den langfristigen Erfolg der Gesellschaft. Im Rahmen der ersten Wesentlichkeitsanalyse wurden 14 wesentliche Themen in fünf verschiedenen Handlungsfeldern bzw. Clustern festgestellt.

Die Aktualität der Wesentlichkeitsanalyse wird jährlich durch das Nachhaltigkeitskomitee überprüft bzw. bei gleichbleibenden Bedingungen bestätigt, zuletzt im Januar 2022. Sofern keine Gründe dagegensprechen, wird die Wesentlichkeitsanalyse im Abstand von drei Jahren aktualisiert.

1.3 Nachhaltigkeitsstrategie 2025

Medios hat in einem umfassenden Prozess, in den auch externe Spezialisten involviert waren, eine ausführliche Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, deren Umsetzung sich über den Zeitraum von heute bis zum Jahr 2025 erstreckt.

Die Strategie orientiert sich an den wesentlichen Themen und Handlungsfeldern, wobei für jedes Thema ein übergeordnetes und allgemeines Clusterziel definiert wurde, das jeweils in verschiedene Einzelziele unterteilt ist. Alle Ziele werden mithilfe eines umfangreichen Maßnahmenkatalogs umgesetzt, die Messung der Zielerreichung erfolgt mittels verschiedener KPIs (Key Performance Indicators). Zudem sind für alle Maßnahmen entsprechende Zeiträume hinterlegt, innerhalb derer die Umsetzung jeweils erfolgen soll.

Die Medios AG hat insgesamt 34 Ziele definiert, die durch 65 Maßnahmen umgesetzt und mittels 57 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

2) Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten, https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*/%5B@attr_id=%27bgbl117s0802.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl117s0802.pdf%27%5D__1645547119086

3) <https://www.globalreporting.org/standards/>

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	Unsere Werte formalisieren und unser unternehmerisches Handeln an diesen Werten ausrichten.
	Verantwortungsvolle Beschaffung	Unser Einkaufsvolumen bei nach ESG-Aspekten bewerteten Lieferanten deutlich erhöhen.
Produkte und Dienstleistungen	Gesundheit und Schutz der Patienten	Die bestmögliche flächendeckende Versorgung von Patienten mit Specialty-Pharma-Arzneimitteln gewährleisten.
	Innovative Verfahren und Prozesse	Die Patientenversorgung durch Digitalisierung und innovative Prozesse weiter verbessern.
Mitarbeiter	Aus- und Weiterbildung	Alle Beschäftigten im Rahmen eines Gesamtkonzepts weiterentwickeln.
	Diversität und Chancengleichheit	Diskriminierung verhindern und Chancengleichheit aktiv fördern.
	Gesundheit am Arbeitsplatz	Die Gesundheit unserer Beschäftigten erhalten und null Arbeitsunfälle pro Jahr erreichen.
	Mitarbeiterzufriedenheit	Die Zufriedenheit der Mitarbeiter bzgl. Arbeitsplatz und Arbeitgeber weiter erhöhen.
Umwelt	Energie und Emissionen	Bis 2023 an eigenen Standorten klimaneutral sein.
	Abfall und Recycling	Ressourcen schonen und Recycling sowie Wiederverwendung wo möglich nutzen.
Gesellschaftliche Verantwortung	Gesellschaftliches Engagement	Soziale Projekte unterstützen.
	Stakeholderdialog	Den Dialog mit allen Stakeholdern fördern und ausbauen.

Zur Gewährleistung der Aktualität überprüft Medios alle Ziele und Maßnahmen in regelmäßigen zeitlichen Abständen und passt sie ggf. dem aktuellen Stand an. Die Fortschritte werden jeweils in der jährlich erfolgenden nichtfinanziellen Konzernerklärung dargestellt. Die Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet sowohl Ziele zu den wesentlichen Themen als auch übergeordnete Ziele zum Nachhaltigkeitsmanagement.

Nachhaltigkeitsmanagement

Ziele	Maßnahmen	Timing
Erhöhung der externen Transparenz	Aufbau einer ESG-Organisation im Unternehmen (Nachhaltigkeitskomitee)	2021
	ESG-Risiken erfassen und bewerten	2022
ESG-Ratings stetig verbessern	Verbesserung der ESG Ratings (Ziel: ISS ESG Prime)	Fortlaufend

KPIs zur Erfolgsmessung:

- ESG Rating

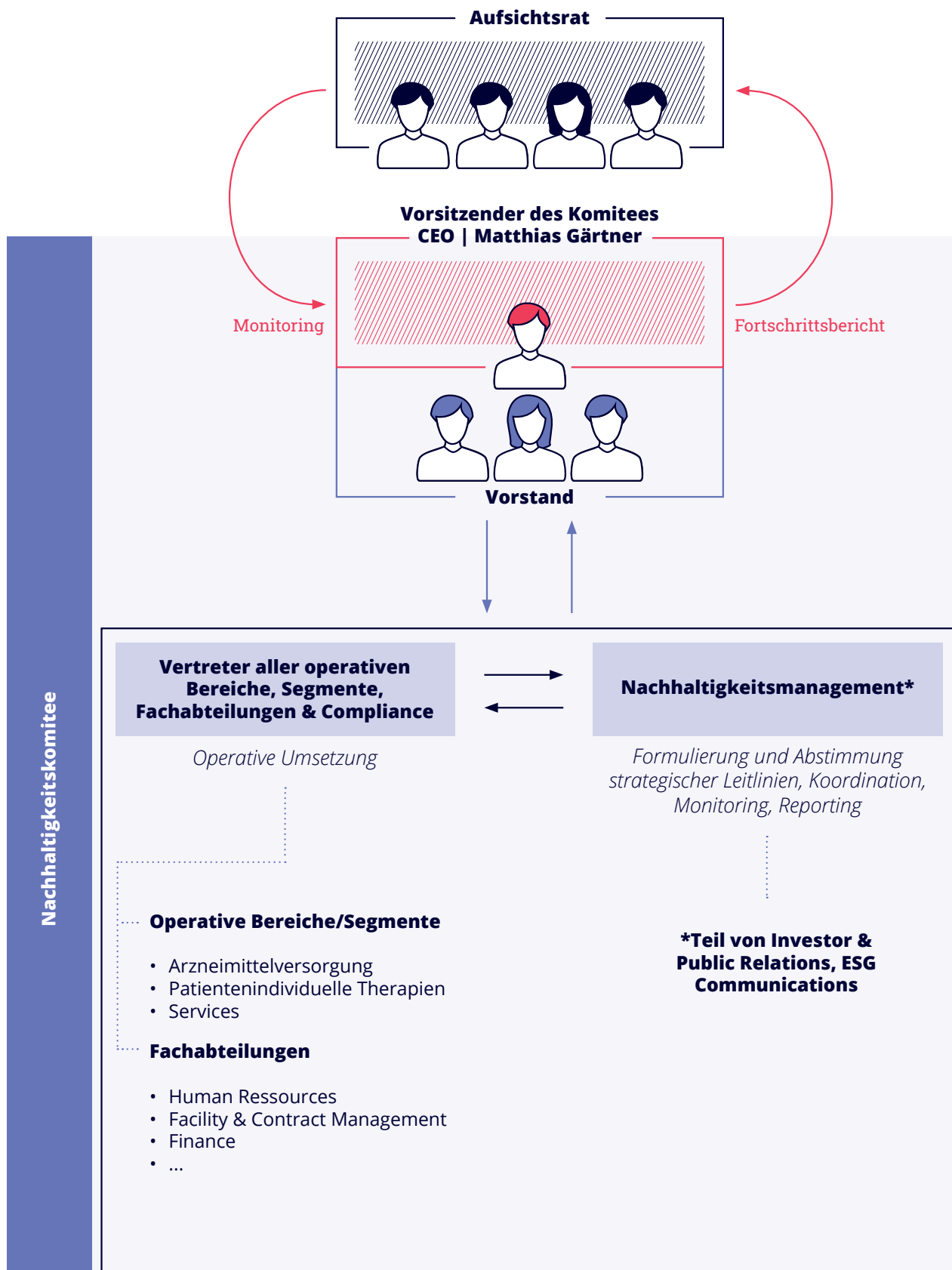
2. Gute Unternehmensführung

Der steigenden Verantwortung in Bezug auf eine gute Unternehmensführung wurde 2021 u. a. mit der Erweiterung des Aufsichtsrates um Dr. Anke Nestler als viertes Mitglied und der Einrichtung eines Prüfungs- sowie Vergütungs- und Nominierungsausschusses Rechnung getragen. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind im Berichtszeitraum alle seine derzeitigen Mitglieder als unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) anzusehen.

Auch der Vorstand wurde führungsseitig verstärkt. Seit dem 1. Oktober werden die Geschäfte der Medios-Gruppe wieder durch einen vierköpfigen Vorstand verantwortet. Das Amt des Finanzvorstands (CFO), bislang ausgeübt durch CEO Matthias Gärtner der Medios AG, wurde von Falk Neukirch übernommen. Bei der konkreten Ausgestaltung der Vergütung, der Festlegung der individuellen Vergütungen, der Auswahl der maßgeblichen Leistungskennzahlen sowie der Gestaltung der Auszahlungs- und Zuteilungsmodalitäten wurden u. a. ESG-Kriterien (ESG: Environmental, Social & Governance) zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung der Medios-Gruppe ergänzt.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist am 10. Juni 2021 durch die Hauptversammlung der Medios AG mit einer Mehrheit von 90,8 % des vertretenen Grundkapitals gebilligt worden.

Zur Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in die Unternehmensorganisation haben wir im Geschäftsjahr 2021 ein Nachhaltigkeitskomitee eingerichtet. Das Komitee setzt sich aus den Vorstandsmitgliedern der Medios AG, Vertretern aller Fachabteilungen sowie Vertretern der operativen Bereiche zusammen. Je nach Thema und Notwendigkeit sind weitere Ansprechpartner bestimmt. Aufgaben des Nachhaltigkeitskomitees sind insbesondere, die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie festzulegen und die Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogramms zu überwachen.



Der Bereich guter Unternehmensführung findet sich im Handlungsfeld „Governance“ unserer Nachhaltigkeitsstrategie wieder. Das Handlungsfeld enthält vier wesentliche Themen: Compliance, Datensicherheit und Datenschutz, Unternehmensethik sowie Verantwortungsvolle Beschaffung.

2.1 Regelkonform handeln

Compliance

Clusterziel: Wir wollen weiterhin null Compliance-Verstöße erreichen.

Ziele	Maßnahmen	Timing
Ausweitung von Compliance-Schulungen	Ausweitung auf alle Beschäftigten	Spätestens Q1 2022
	Einführung spezieller Schulungen zu Korruption und Bestechung	Spätestens Q1 2023
	Einführung spezieller Schulung zu Wettbewerbsverletzung	Spätestens Q1 2024
Ausbau des Compliance-Management	Einführung eines Beschwerde-Management-systems	2022
	Interne Revision einführen	Q2 2022

KPIs zur Erfolgsmessung:

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

Neben allgemein geltenden Gesetzen, Regeln und Standards sind Geschäftstätigkeit und Unternehmenskultur der Medios-Gruppe durch unsere Unternehmenswerte 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 (<https://medios.ag/nachhaltigkeit>) veröffentlicht. Im Geschäftsjahr 2022 sind Compliance-Schulungen für alle Mitarbeiter vorgesehen.

Für die Koordination und Steuerung von Compliance-Themen ist der Compliance Officer zuständig. Zukünftig soll hierfür ein externer Dienstleister beauftragt werden. 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 Vorstandsvorsitzenden von Medios, 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. Im Laufe des Jahres 2022 wollen wir zudem ein Beschwerdemanagement etablieren. Unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, mögliche Compliance-Verstöße unverzüglich zu melden. Medios geht all diesen Meldungen uneingeschränkt nach. Mit Ausnahme

von missbräuchlichen Hinweisen gewährleisten wir, dass dem Informanten keine Nachteile aus seiner Information entstehen. Im Geschäftsjahr 2021 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 setzen 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 zukünftig regelmäßig durchgeführt werden sollen, sobald die Schulungsplattform freigegeben wurde.

Im Geschäftsjahr 2022 werden wir das Schulungsprogramm weiter ausbauen – sowohl im Anwendungsbereich als auch im Inhalt. Die Schulungen sollen auf alle Beschäftigten ausgeweitet werden – auch an unseren neuen Standorten.

Folgende Themengebiete stehen im Fokus der Schulungen: allgemeines Gleichbehandlungsgesetz für Mitarbeiter und Führungskräfte, Code of Conduct, 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 2021 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. Zudem ist die Einführung einer internen Revision vorgesehen.

2.2 Ethisch agieren

Unternehmensethik

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

Ziele	Maßnahmen	Timing
Code of Conduct in der Praxis umsetzen	Code of Conduct Schulungen durchführen	Bis Ende 2022
Globalen Bündnissen beitreten	Evaluation relevanter Leitlinien neben dem UN Global Compact (z. B. ILO und Paris Agreement)	Ab 2021

KPIs zur Erfolgsmessung:

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

Als nachhaltigkeitsbewusster Konzern ist es unser Ziel, ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte in Einklang zu bringen – und mithin einen langfristigen Wert für uns als Unternehmen, unsere Stakeholder und die Gesellschaft insgesamt zu schaffen. Dieses Ziel zu erreichen, liegt in unserer unternehmerischen Verantwortung. Es spiegelt sich in all unseren Geschäftsbeziehungen und Anstellungsverhältnissen wider.

So unterstützt Medios mit der Unterzeichnung des UN Global Compact das weltweit größte unternehmerische Wertebündnis. Wir engagieren uns für die UN-Global-Compact-Grundsätze in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit,

Umwelt und Korruptionsbekämpfung und verpflichten uns dazu, über diese Themen regelmäßig Bericht zu erstatten sowie uns mittels geeigneter Maßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Damit im Einklang fühlen wir uns den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verpflichtet. Die Einhaltung dieser grundlegenden Werte ist für uns selbstverständlich und als Teil unserer Compliance auch im Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Medios-Gruppe verankert. Das unternehmensethische Engagement von Medios basiert auf dem Verantwortungsgefühl jedes einzelnen Mitarbeiters und wird als Ganzes durch den Vorstand verantwortet.

2.3 Verantwortungsvoll beschaffen

Verantwortungsvolle Beschaffung

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

Ziele	Maßnahmen	Timing
Sicherstellung der Einhaltung festgelegter Standards in der Lieferkette	Supplier Code of Conduct einführen	Bis Ende 2023 (perspektivisch)
	Aufbau eines Lieferanten Assessments/Audits in Bezug auf ESG	2023
	Ausweitung des Whistleblowing-Systems auf Zulieferer	2022

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 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.

Beim Einkauf von Bürobedarf haben wir 2021 verstärkt auf umweltfreundliche Produkte geachtet und den Anteil unserer Kleinstbestellungen dabei reduziert. Im Rahmen der Teilnahme am Easy-on-the-Planet-Programm unseres Anbieters für Büromaterialien wurden mit unserer Unterstützung 31 Bäume gepflanzt.

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.

Die Zusammenarbeit mit unseren Partnern gestalten wir kooperativ und dialogisch. Dieses Vorgehen ermöglicht es uns, Einfluss darauf zu nehmen, dass die hohen Standards, im Herstellbereich z. B. die GDP-Leitlinien (GDP: Good Distribution Practice), auch von unseren Geschäftspartnern eingehalten werden. Gleiches gilt für die Befolgung der verschiedenen gesetzlichen Vorgaben.

2.4 Daten sichern und schützen

Datensicherheit und Datenschutz

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

Ziele	Maßnahmen	Timing
Sicherstellung der Datensicherheit und des Datenschutzes	Ausbau der Schulungen der Mitarbeiter zum Thema Datenschutz	Ab 2021
	Einführung eines Maßnahmenpakets zur Verbesserung des Datenschutzes	Ab Ende 2021

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anteile der Beschäftigten, die Datenschutz-Schulung 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.

Um die Sicherheit der uns vorliegenden Daten zu gewährleisten, haben wir externe Datenschutzbeauftragte bestellt, die dieser Aufgabe gemeinsam mit der zentralen Datenschutzkoordination der Medios AG nachkommen. Zudem hat Medios in den einzelnen Tochtergesellschaften jeweils zwei weitere Datenschutzkoordinatoren bestimmt.

Damit wir den hohen Datenschutzstandard auch weiterhin sicherstellen können, führen wir alle zwei Jahre ein Audit durch. Im Geschäftsjahr 2021 haben wir keine Datenschutzverletzungen festgestellt. Zur Qualitätssicherung wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, darunter die Bestellung eines zentralen Datenschutzkoordinators und die Erstellung des Datenschutzkonzeptes. Zudem arbeiten wir derzeit an der Implementierung eines Datenschutzmanagementsystems (DSMS) mit weiteren Standardarbeitsanweisungen (Standard Operation Procedures – SOPs) in Bezug auf Datenschutznotfälle etc.

Die einzelnen Aspekte des Datenschutzes vermittelt Medios den neuen Mitarbeitern im Rahmen einer verbindlich vorgeschriebenen Schulung. Eines der wichtigsten Dokumente stellt hierbei unsere Datenschutzvereinbarung gemäß DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung) dar. Zudem ist einmal jährlich eine Teilnahme an einer entsprechenden Auffrischungsschulung mit einem von uns bestellten externen Datenschutzbeauftragten für jeden Mitarbeiter verpflichtend. 2021 haben 70 % der Medios-Mitarbeiter eine Datenschutzschulung erhalten.

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. Mit unserem Bereich **Arzneimittelversorgung** beliefern wir bundesweit spezialisierte Apotheken mit patientenindividuellen Therapien und Fertigarzneimitteln. Unser Ziel ist, die bestmögliche, sicherste und dabei kostenoptimierte Versorgung von Patienten mit Spezialmedikation zu erreichen. Mit unserem offenen Partnernetzwerk bündeln wir die Kompetenzen sämtlicher 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) zudem aus zugelassenen Fertigarzneimitteln patientenindividuelle Infusionslösungen und andere Parenteralia zu. Durch kontinuierliche Prozessoptimierung in unseren Herstellbetrieben können wir jederzeit die zuverlässige Fertigstellung garantieren und flexibel auf kurzfristige Therapieänderungen reagieren.

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

Gleichzeitig verfolgen wir die Marktentwicklung aktiv, um unser Angebotsspektrum stets auf dem neuesten Stand zu halten. So haben wir im Berichtsjahr etwa Fortschritte im Bereich der Digitalisierung, u. a. durch die Weiterentwicklung unserer Plattform mediosconnect erreicht und unser Geschäftsmodell damit noch zukunftsfähiger gemacht.

Das Handlungsfeld „Produkte und Dienstleistungen“ beinhaltet zwei Themen: das Cluster „Gesundheit und Schutz der Patienten“ sowie das Cluster „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
Sicherstellung der Qualität	Einhaltung der Good Manufacturing Practice (GMP-Leitlinien)	Fortlaufend
	Einhaltung der Good Distribution Practice (GDP-Leitlinien)	
	Auswahl Lieferanten nach hohen Qualitätsstandards	Fortlaufend
	Regelmäßige Behördeninspektionen zum Qualitätsmanagement Interne Auditierung	Fortlaufend
Kundenzufriedenheit weiter erhöhen	Regelmäßige Kundenzufriedenheitsumfrage	Ab 2022 alle zwei Jahre
Kundenbeschwerden reduzieren und bestmöglich lösen	Beschwerdemanagement für Kunden einführen	2022
	Jährliche Auswertung von Beanstandungen	2022
Schulung der Mitarbeiter zu GMP/GDP und Qualitätsmanagement (alle zwei Wochen)	Regelmäßige Schulungen zu Qualität	Fortlaufend
Erweiterung der Kooperationen mit Apotheken vor Ort	Gespräche mit geeigneten Apotheken	Quartalsweise

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 der Patienten haben für uns höchste Priorität. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit bevorraten wir Arzneimittel, die wiederkehrend bestellt werden. Apothekenanfragen beantworten wir innerhalb von 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 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 eine kontinuierliche Identifizierung potenzieller Fehlerrisiken entsprechende Maßnahmen ergriffen werden können. Als Bestandteil des GMP-konformen Arbeitens wird andererseits 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 Arzneimittelgesetz (AMG). Letztere eruiert die Gründe der Abweichung gemeinsam mit den Verantwortlichen der Fachabteilungen, um die Prozesse daraufhin je nach Möglichkeit zu optimieren. Im Rahmen einer solchen Optimierung werden etwa Änderungen an den einzelnen SOPs vorgenommen und Schulungen oder Unterweisungen der

Mitarbeiter durchgeführt. Die Schulungen wurden im Berichtsjahr komplett überarbeitet. Anhand konkreter audiovisueller Beispiele werden den Beschäftigten die Notwendigkeiten und Praxisverfahren vermittelt. Neu implementierte oder überarbeitete Prozesse sowie entsprechende Formulare werden den Mitarbeitern zum Zweck der Schulung bzw. Kenntnisnahme über das Online-Schulungsportal der Medios-Gruppe übermittelt.

Neben den GDP-Leitlinien halten wir auch die international anerkannten GMP-Leitlinien (GMP: Good Manufacturing Practice) ein, 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.

Kunden haben die Möglichkeit, Beschwerden oder Verbesserungswünsche zu äußern, die in Abweichungsprotokollen erfasst werden. Die Protokolle werden durch die Beschäftigten ausgefüllt und an die jeweils verantwortliche Person gesendet. Beschwerden werden je nach Thema und Schwere umgehend vom Kundenbetreuer bearbeitet und gelöst. Medios plant, das Beschwerdemanagement im Geschäftsjahr 2022 noch weiter auszubauen.

Die Qualitätssicherung in der Herstellung nach GMP erstreckt sich über alle Produktionsabläufe sowie die Produktionsumgebung. Die aseptische Herstellung der Arzneimittel erfolgt unter strikter Einhaltung aller regulatorischer 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. Bei Medios gelten klare Vorschriften für alle Mitarbeiter, um diesen Anforderungen zu entsprechen. 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 und GDP, 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- und GDP-regulierten Unternehmen der Medios-Gruppe jährlich Selbstinspektionen in allen Bereichen durchgeführt, um die Übereinstimmung der Arbeitsweise mit den Grundsätzen des Qualitätsmanagementsystems, den GMP- und GDP-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.

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
Digitalisierung der Specialty Pharma Branche vorantreiben, um die Effizienz zu steigern	Roll-out von mediosconnect	Bereits in vier Bundesländern, sukzessive weitere Bundesländer
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

KPIs zur Erfolgsmessung:

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

Damit unsere Produkte und Dienstleistungen stets von höchster Qualität und auf dem neusten Stand sind, überprüfen wir die Produkte und Dienstleistungen sowie die dahinterliegenden Prozesse kontinuierlich auf Innovationsmöglichkeiten bzw. Effizienzverbesserungspotenziale. Die Hauptverantwortung für alle innovationsbezogenen Themen trägt der Chief Innovation Officer (CINO) als Mitglied des Vorstands. Neue Themen werden im Rahmen entsprechender Arbeitsgruppen vorangetrieben. Die operative Verantwortung tragen dabei die Leitungen der jeweils involvierten Fachabteilungen.

Zum Wohl der Patienten und unserer Partnerapotheken treiben wir die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen sowie verschiedene Prozessinnovationen voran. Dafür analysieren wir die aktuellen Trends und Entwicklungen des Marktes kontinuierlich. 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 mittlerweile in vier Bundesländern für drei Indikationen eingeführt und planen, den Roll-out weiter voranzutreiben, um die Plattform einer höheren Anzahl von Nutzern zugänglich zu machen. Auch aus der weiterhin geplanten Einführung des E-Rezepts ergeben sich neue Chancen für die Medios-Gruppe.

4. Mitarbeiter

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 Personalressort 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 wurden im Berichtszeitraum breiter etabliert, formalisiert und in einem Workshop vermittelt.

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. Es ist zudem vorgesehen, 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	2021	2020
Gesamtmitarbeiterzahl (aktiv / ohne Elternzeit)	301	279
davon Vollzeitmitarbeiter	214	187
davon Teilzeitmitarbeiter	87	92
davon in befristetem Arbeitsvertrag	14	15
davon in unbefristetem Arbeitsvertrag	287	264
davon Frauen	153	142
davon Männer	147	137
davon unter 30 Jahre alt	72	68
davon zwischen 30 und 50 Jahre alt	185	167
davon über 50 Jahre alt	44	44
davon Mitarbeiter in Elternzeit	11	7

4.1 Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen

Zufriedenheit der Mitarbeiter

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

Ziele	Maßnahmen	Timing
Regelmäßige Befragung der Mitarbeiter	Durchführung einer jährlichen Befragung der Mitarbeiter	Fortlaufend, alle zwei Jahre
Erhöhung der Zufriedenheit der Mitarbeiter	Ausweiten des Angebots zum mobilen Arbeiten	Ende 2021
	„Family & Friends-Events“	2023

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 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. Für diesen Zweck verwenden wir das Korn-Ferry-/Hay-Stellenbewertungssystem und orientieren uns für die Bemessung der Gehälter an den jährlichen Korn-Ferry-Vergütungsdaten (allgemeine Marktdaten Deutschland). So stellen wir sicher, dass die Gehälter unserer Mitarbeiter den branchenüblichen Gehältern entsprechen.

Zusätzlich zu den Gehältern bieten wir attraktive Neben- und Sozialleistungen an. Mitarbeitervorteile bestehen etwa in der Bezuschussung der betrieblichen Altersvorsorge und einer betrieblichen Krankenversicherung sowie der Bereitstellung von individuellen Arbeitsplatzbrillen, dem Angebot von Obstkörben, kostenlosen Gripeschutzimpfungen und der vollständigen Kostenübernahme des Tickets für den öffentlichen Nahverkehr. Zudem ist ein Jahresurlaub von 30 Tagen für jeden Beschäftigten bei Medios selbstverständlich.

Das Thema Homeoffice ist in der COVID-19-Pandemie zunehmend wichtiger geworden. Die Medios-Gruppe hat hierzu eine entsprechende Richtlinie verabschiedet.

Die Zufriedenheit in unserer Belegschaft haben wir im Berichtsjahr zum zweiten Mal 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 3,2 Jahre (Vj. 2,9 Jahre), wobei die Fluktuationsrate der Medios-Gruppe bei 18,2 % lag.

4.2 Mit gleichen Chancen arbeiten und Diversität fördern

Diversität und Chancengleichheit

Clusterziel: Wir wollen Diskriminierung verhindern und Chancengleichheit aktiv fördern.

Ziele	Maßnahmen	Timing
Beibehaltung eines hohen Anteils von Frauen in Führungspositionen	Mentoring-Programm für Frauen aufbauen	2023
	Initiative oder Awareness Day etablieren	2023
Aktive Förderung von Chancengleichheit	Bevollmächtigte(n) für Diversität und Inklusion einführen	2024
Sicherstellung einer fairen Bezahlung von Frauen	Jährliche Analysen zur „Gender-Pay-Parity-Quote“	Fortlaufend

KPIs zur Erfolgsmessung:

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

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 auch im Jahr 2022 konzernweit mittels entsprechender Schulungen.

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
Wirkungsvolle Unterstützung einer gesunden Lebensführung und der Arbeitssicherheit	Angebot von Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen (Betriebsarzt)	Ende 2022
	Sportförderung, Kurs für Stressabbau, Zuschuss Arbeitsplatzbrille	2023
	Ausweitung konzernweit einheitliches Gesundheitsmanagement	Fortlaufend
Vollständige Verhinderung arbeitsbedingter Unfälle	Ausweitung konzernweit einheitlicher Arbeitssicherheitsstrategie inklusive Schulungen	Ende 2022
	Einführung Managementsystem für Arbeitsschutz (HSE- Health Safety Environment)	2025
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Medios	Flexible Arbeitszeitmodelle flächendeckend anbieten	Fortlaufend

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 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. Im Jahr 2021 fanden mehrere Sitzungen für die verschiedenen Gesellschaften statt.

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 Maßnahmen und technische Hilfsmittel wie Rampen oder Rollwagen.

Vor eine besondere Herausforderung stellte uns bereits im zweiten Jahr die COVID-19-Pandemie. Um zu deren Eindämmung beizutragen und unsere Mitarbeiter bestmöglich vor einer Infektion mit dem Coronavirus zu schützen, haben wir verschiedene Maßnahmen umgesetzt. So stellen wir unseren Beschäftigten beispielsweise Schutzmasken und Antigentests kostenlos zur Verfügung. Zudem haben wir die Reinigungszyklen der Arbeitsplätze verkürzt, Desinfektionsmittel in großem Umfang bereitgestellt und für alle Standorte ein Hygienekonzept erstellt.

Zudem verfügt jede Medios-Gesellschaft über einen betriebsärztlichen Dienst, der das interne Gesundheitsmanagement unterstützt. Dieser führt die arbeitsplatzspezifischen Angebots- und Pflichtuntersuchungen der Mitarbeiter durch. So wurden in der Medios AG Anfang des Jahres 2022 z. B. die regelmäßigen Vorsorgeuntersuchungen für Mitarbeiter mit Bildschirmarbeitsplätzen durchgeführt.

Wir dokumentieren sowohl die Anzahl als auch die Art der eingetretenen Arbeitsunfälle. Im Berichtsjahr haben sich acht Arbeitsunfälle ereignet, die vorwiegend kleinere Ver-

letzungen, z. B. Schnittverletzungen oder Nadelstichverletzungen, zur Folge hatten. Im Vergleich zum Vorjahr mit 19 Arbeitsunfällen hat sich die Anzahl damit deutlich verringert. Die Zahl der Krankheitstage infolge von Arbeitsunfällen betrug 39, wobei ein Arbeitsunfall durchschnittlich 4,9 Krankheitstage nach sich zog.

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. Dabei orientierten wir uns am Hamburger Modell, das nach Langzeiterkrankungen Gespräche und eine Eingliederungszeit vorsieht. Im Rahmen der Mitarbeiterumfrage 2022 werden wir neben physischen auch psychische Belastungsfaktoren abfragen.

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. Die 3G⁴-Regelung und die AHA⁵-Formel waren auch im zweiten Jahr der Pandemie weiterhin verpflichtend einzuhalten. 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 Schutzmasken und Desinfektionsmitteln für den privaten Bereich ausgestattet. Über die gesetzliche Vorgabe hinaus, jedem Mitarbeiter zwei Antigen-Tests pro Woche zur Verfügung zu stellen, bieten wir unseren Beschäftigten an, sich täglich kostenfrei zu testen.

4.4 Umfassend ausbilden und weiterbilden

Aus- und Weiterbildung

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

Ziele	Maßnahmen	Timing
Identifizierung und Weiterentwicklung der Potenziale unserer Beschäftigten durch klare Konzepte	Feedback- und Entwicklungsgespräch mit allen Mitarbeitern jährlich führen	Ende 2021
Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze	Bestehende Ausbildungsplätze besetzen	2023
	Neue Ausbildungsberufe anbieten	2023
Förderung von Nachwuchs- und Führungskräften	Förderungs- und Mentoringprogramm aufbauen	Bis 2024
	Führungskräfteschulungen	Fortlaufend

KPIs zur Erfolgsmessung:

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

4) 3G: geimpft, genesen, getestet. Quelle: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/bund-laender-beratung-corona-1949606>, abgerufen am 23.02.2022.

5) AHA: Abstand, Hygiene, Alltag mit Maske. Quelle: <https://www.zusammengegegencorona.de/informieren/sich-und-andere-schuetzen/die-aha-formel/>, abgerufen am 23.02.2022.

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. Wir planen, zukünftig eine weitere Ausbildung im IT-Bereich anzubieten. Im Geschäftsjahr 2021 waren insgesamt zwei Auszubildende bei Medios beschäftigt.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern verschiedene Personalentwicklungsmaßnahmen an, um sie in ihrer Persönlichkeits- und beruflichen Entwicklung zu fördern. Im Geschäftsjahr 2021 haben in der Medios-Gruppe ca. 17 % der Belegschaft an persönlichkeitsbildenden Weiterbildungsmaßnahmen und Coachings teilgenommen. Die für das Geschäftsjahr 2021 geplanten Workshops zu den Themen Leitbild, Werte und Führungsleitlinien wurden erfolgreich durchgeführt. Für das Jahr 2022 sind Führungskräfteworkshops zu den Themen Employer Branding⁶ und Dezentrales Führen virtueller Teams vorgesehen. Darüber hinaus finden im Bereich der Arzneimittelherstellung regelmäßig Schulungen statt. Mehr Informationen dazu sind in Kapitel 4.3 „Gesundheit am Arbeitsplatz fördern“ enthalten. Im Geschäftsjahr 2022 wird Medios auf Basis der Führungsleitlinien und -kompetenzen ein Programm zur Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung mittels Managementdiagnostik und verschiedener Entwicklungsmaßnahmen aufsetzen. Hierzu werden ab Januar 2022 zusätzliche Tools, z. B. das 360-Grad-Feedback und Performance-Potenzialerfassung für Mitarbeiter, eingesetzt. Die Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung wird über einen Trainingskatalog systematisiert, der ebenfalls mit den Führungsleitlinien korrespondiert und off-the-job-, along-the-job- und on-the-job-Maßnahmen beinhaltet.

Im Berichtsjahr 2021 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 und die Einarbeitung neuer Mitarbeiter, um einerseits die Werte und Organisationsstrukturen von Medios unternehmensübergreifend zu vermitteln und andererseits eine vollumfängliche arbeitsplatzbezogene Einweisung 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 Labor.

5. Umwelt

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 wird 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 tragen die Geschäftsführungen der Medios-Gesellschaften. Im speziellen Fall der Befolgung 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 führen wir konkrete Maßnahmen zur Energieeinsparung durch. Im Geschäftsjahr 2021 wurden beim Ausbau unseres neuen Standortes (Gartenhaus) verschiedene Maßnahmen für Produktion und Herstellung umgesetzt. Um den jeweiligen Energieverbrauch zu erfassen und auszuwerten, wurden digitale Stromzähler verbaut. Diese ermöglichen es, zu einem späteren Zeitpunkt konkrete Energiesparmaßnahmen abzuleiten.

Darüber hinaus haben wir an unserem Standort „Gartenhaus“ verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz umgesetzt. So haben wir die Thermostate der Heizkörper erneuert und die Beleuchtungsanlage vollständig auf LED umgestellt. Die Effekte dieser Optimierungsmaßnahmen, welche die im Gartenhaus ansässigen Abteilungen Großhandel, Herstellung und Verwaltung betreffen, werden sich voraussichtlich ab Sommer 2022 zeigen.

Grundsätzlich beabsichtigen wir, 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.

⁶ Der Begriff Employer Branding beschreibt den Aufbau und die Pflege von Unternehmen als Arbeitgebermarke. Quelle: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/employer-branding-53538>, abgerufen am 23.02.2022.

5.1 Energie und Emissionen steuern

Energie und Emissionen

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

Ziele	Maßnahmen	Timing
Emissionsdaten systematisch erfassen	Einführung einer ESG-Software sowie Ausbau digitaler Stromzähler	2022
	Analyse relevanter Scope-3-Emissionen (Transport etc.)	Bis Mitte 2023
	Science-based Targets Initiative evaluieren	2023
Energieverbräuche durch Effizienz und Vermeidung senken	Umsetzung verschiedener Energieeffizienzmaßnahmen	Fortlaufend
	Einführung ISO 50001 Energiemanagementsystem	2023
	Kriterium für Energieeffizienz in Einkaufskriterien bestimmen	Ab 2022
Scope-2-Emissionen um 50 % senken und Klimaneutralität an den eigenen Standorten erreichen (mithilfe von Kompensation)	Schrittweise Umstellung auf 100% Grünstrom	Evaluation ab 2021
	Evaluation und Einführung von Kompensationsmodellen	Klimaneutralität 2023
	Einführung ISO 14001 Umweltmanagementsystem	Ab 2023
	Mobilitätszuschuss für öffentlichen Transport	Fortlaufend

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 für die Geschäftstätigkeit benötigten Strom nicht selbst. Wie wir unsere Energie beziehen und nutzen, bestimmt maßgeblich, wie hoch unsere Emissionen ausfallen. 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) setzten sich im Berichtsjahr wie folgt zusammen:

Stromverbrauch (in kWh)⁷	2021	2020
Stromnutzung gesamt	513.466	583.200
Davon Strombezug ⁸	513.466	583.200
Davon selbsterzeugter Strom ⁹	0	0
Wärmenutzung gesamt in kWh¹⁰	1.699.373,0	0
Davon Wärmebezug	209.364,0	0
Davon Selbsterzeugte Wärme	1.490.009,0	0
dafür genutztes Erdgas	1.197.599,7	0
dafür genutztes Heizöl	292.409,3	0
Kältenutzung gesamt¹¹	0	0

Das größte Einsparungspotenzial sehen wir in der verbesserten Isolierung der neuen Kühlzellen, die wir seit dem Berichtsjahr 2020 verwenden. Eine Reduktion unseres Energieverbrauchs sowie unserer Emissionen erreichen wir zudem durch den erfolgten Umzug unserer Firmenzentrale in einen energieeffizienten Neubau, der von der DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) zertifiziert ist und den neuesten Standards entspricht. Im Geschäftsjahr 2022 werden wir unseren Energieverbrauch weiter reduzieren, indem wir zwei Abteilungen an einem gemeinsamen Standort unterbringen. Dadurch fallen künftig die Emissionen weg, die durch Transporte zwischen den aktuell separierten Standorten verursacht werden. Zudem haben wir für den neuen Standort energiesparende Maschinen und Geräte auf neuestem technologischen Stand erworben.

Eine weitere Möglichkeit, um bei gleichbleibendem Energieaufwand umweltfreundlicher zu wirtschaften, bietet der Bezug von Grünstrom. Daher haben wir eine Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen im Geschäftsjahr 2021 geprüft. In der Folge haben wir den Strombezug für unsere Firmenzentrale vollständig auf Grünstrom umgestellt. Weitere Umstellungen sind für das Geschäftsjahr 2022 geplant.

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 emissionsparend zu gestalten.

7) Exklusive der neuen Standorte NewCo Pharma und Gartenhaus, die im Berichtsjahr noch nicht vollständig konsolidiert waren.

8) Enthält Kühlung, die über Strom erzeugt wird.

9) Medios erzeugt Strom nicht selbst.

10) Bis auf die Medios AG können nur Schätzwerte der Wärmeverbräuche auf Basis von Quadratmetern, Energieeffizienz der Gebäude, Dämmung und Tätigkeit berichtet werden.

11) Kühlung wird über bezogenen Strom erzeugt und kann derzeit nicht separat gemessen werden.

Emissionen Medios-Gruppe (in t CO ₂ e) ¹²	2021	2020
Scope 1	307,4	
Eigenerzeugter Strom	0	0
Eigenerzeugte Wärme	307,4	
Eigenerzeugte Kühlung	0	0
Scope 2	188,5	
Strombezug marktbasiert	152,7	166,8
Strombezug standortbasiert	179,7	
Wärmebezug	35,7	
Kältebezug ¹³	0	0
Scope 3	237,5	
Geschäftsreisen ¹⁴	103,1	
<i>Flugzeug¹⁵</i>	5,0	3,0
<i>Mietwagen</i>	95,7	
<i>Bahn</i>	2,4	
Abfall	18,8	
Energiebezogene Emissionen ¹⁶	115,6	
Summe	733,4	

Die ohnehin geringe Anzahl an Geschäftsreisen blieb durch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie im Berichtsjahr weiterhin gering. Den Trend zu virtuell durchgeführten Meetings, der durch die Pandemie vorangetrieben wurde, wollen wir erhalten und fördern. So haben wir die interne IT-Infrastruktur und die digitalen Möglichkeiten seither stetig verbessert und ausgebaut. Damit setzen wir den Grundstein dafür, Reisetätigkeiten auch in Zukunft auf ein Minimum zu verringern.

Da die Reisetätigkeit der Medios-Mitarbeiter insgesamt ohnehin gering ist, werden auch Firmenwagen in einem überschaubaren Rahmen eingesetzt. Hinzu kommt, dass die

Mitarbeiter, die einen Firmenwagen der Medios AG nutzen, vermehrt nachhaltige Fahrzeugalternativen wählen. So wurde bei der Auswahl der neu bestellten Dienstwagen vorwiegend auf Hybridfahrzeuge und nur selten auf Dieselantriebe zurückgegriffen.

Im Geschäftsjahr 2021 haben wir entsprechende Stellplätze für E-Fahrzeuge, jeweils mit entsprechender Lademöglichkeit während der Arbeitszeit, angemietet. Sofern diese Möglichkeiten genutzt werden und stattdessen auf die Nutzung von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren verzichtet wird, hat dies positive Auswirkungen auf die Emissionslast aus dem Pendelverkehr unserer Beschäftigten.

12) Berechnung nach GHG Protocol; wo keine Anbieterfaktoren vorliegen, wird auf Schätzfaktoren zurückgegriffen (DEFRA 2021, IEA 2020 und AIB 2020).

13) Enthält Kühlung, die über Strom erzeugt wird.

14) Alle Geschäftsreisen inklusive der Emissionen, die bei Erzeugung und Transport der Energieträger erzeugt werden.

15) Inklusive Strahlungsantrieb von indirekten Effekten, die nicht aus Treibhausgasen resultieren.

16) Emissionen aus Förderung und Transport aller Energieträger, Strom- sowie Fernwärmebezug.

5.2 Recycling stärken

Abfall und Recycling

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

Ziele	Maßnahmen	Timing
Anteil recycelter oder wiederverwendeter Abfälle erhöhen	Wiederverwendbarkeit oder Recycelbarkeit von Anzügen, Handschuhen etc. als Einkaufskriterium festlegen	Ab 2022
Nutzung von recycelbaren und wiederverwendbaren Verpackungen deutlich erhöhen	Verwendung von recycelten/wiederverwendeten Verpackungen	Ab 2022
	Wiederverwendbarkeit oder Recycelbarkeit von Verpackungen als Einkaufskriterium festlegen	2022 / 2023
Sensibilisierung für das Thema Recycling	Awareness-Kampagne unter Beschäftigten zu Recycling (z. B. Eröffnung Gartenhaus)	Ab 2022

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

Bei Medios wird u. a. mit Gefahrstoffen gearbeitet, die in einem Gefahrstoffverzeichnis erfasst werden. Dieses Verzeichnis stellt die Grundlage der Betriebsanweisungen dar, die den Umgang mit diesen Stoffen sowie den entsprechenden Entsorgungsprozess festlegen. Zu den Betriebsanweisungen werden unsere Mitarbeiter mindestens einmal jährlich im Rahmen unserer Arbeitssicherheitsschulung geschult. Sobald neue Gefahrstoffe im Zuge der Herstellung eingesetzt werden, wird eine entsprechende Aktualisierungsschulung vorgenommen.

Ein besonderes Entsorgungsvorgehen erfordert der zytotoxische Müll, der 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 (Labor) 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. Im Geschäftsjahr 2021 haben wir dafür bereits unsere Büromaterialien auf nachhaltige Alternativen umgestellt. So wurde eine Richtlinie eingeführt, um Bedarfe der Beschäftigten zu sammeln und damit die Häufigkeit von Bestellungen zu minimieren. Inhalt der Richtlinie ist ebenso die Auswahl nachhaltiger Produkte. Beim Transport unserer Produkte ist der Einsatz spezieller Transportbehälter und Kühltanks notwendig, um die Qualitätserhaltung der pharmazeutischen Produkte sicherzustellen. Die Auswahl der erforderlichen Versandmaterialien erfolgt nicht nur nach Spezifikationskonformität, sondern auch nach Aspekten der Wiederverwendbarkeit.

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

6. Gesellschaftliche Verantwortung

Als einer unserer vier Unternehmenswerte definiert 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 für die Gesellschaft leisten und nachhaltige Werte für sie schaffen. Zum Handlungsfeld „Gesellschaftliche Verantwortung“ zählen zwei Cluster: das Thema „Gesellschaftliches Engagement“ sowie das Thema „Stakeholder-Dialog“.

6.1 Gesellschaftlich engagieren

Gesellschaftliches Engagement

Clusterziel: Wir wollen soziale Projekte unterstützen.

Ziele	Maßnahmen	Timing
Engagement in unserem Umfeld noch mehr ausweiten	Mitarbeiter durch freie bezahlte Tage beim alltäglichen Engagement unterstützen	2023
	An gemeinnützigen Veranstaltungen teilnehmen	Ab 2022

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anzahl an Teilnahmen an gemeinnützigen Veranstaltungen

Wie jedes Unternehmen ist auch die Medios 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 rund 100.000 Masken im Wert von insgesamt rund 15.000 €, 2.700 Schnelltests im Wert von insgesamt rund 15.000 € und Geldbeträge im Umfang von 1.000 € an gemeinnützige Einrichtungen gespendet.

6.2 Transparenten Dialog führen

Stakeholder-Dialog

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

Ziele	Maßnahmen	Timing
Interessen der Stakeholder berücksichtigen	Stakeholder-Management etablieren	Ab 2021
	Evaluation der relevanten Stakeholder-Gruppen	
	Stakeholderbefragung durchführen (Dialogformat sowie zur Validierung der wesentlichen Themen)	Bis 2023
	Stakeholder-Dialog mit allen relevanten Stakeholdern ausweiten	Bis 2025
	„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 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, die wir im Jahr 2022 im Rahmen der Customer Journey¹⁷ erneut durchführen werden. Zudem bieten wir unseren Netzwerkpartnern seit dem Jahr 2021 virtuelle Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen an. So halten wir den Austausch und Dialog in Zeiten aufrecht, in denen Präsenzveranstaltungen pandemiebedingt nicht möglich sind.

Mit unseren Lieferanten führen wir weiterhin regelmäßige Statusgespräche, die mindestens einmal jährlich stattfinden. 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. Für das Geschäftsjahr 2022 planen wir die nächste Durchführung des Medios Specialty Pharma Day.

Für das Jahr 2022 ist die Durchführung eines „Capital Market Days“ für Investoren und Analysten geplant.

7. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren (KPIs)

Medios' Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an den fünf wesentlichen Themen: Governance, Produkte und Dienstleistungen, Mitarbeiter, Umwelt und gesellschaftliche Verantwortung. Für diese Themen wurde insgesamt **34 Ziele** definiert, die durch **65 Maßnahmen** umgesetzt und mittels **57 verschiedener Key Performance Indicators (KPIs)** gemessen werden. Die Umsetzung der Strategie erstreckt sich über den Zeitraum von heute bis zum Jahr 2025, weshalb ein Teil der Maßnahmen erst künftig umgesetzt und gemessen wird. Derzeit werden 25 der insgesamt 57 internen und externen KPIs erfasst.

17) Die Customer Journey beschreibt den gesamten Kaufprozess. Er besteht aus der Vorkaufphase, der Kaufphase und der Nachkaufphase. Quelle: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/customer-journey-prozess-100259>, abgerufen am 23.02.2022.

Handlungsfeld	KPI	Wert 2021
Governance	Anteil der Beschäftigten, die zu Compliance-Themen belehrt wurden	k.A. (Erfassung erst für Geschäftsjahr 2022)
	Anteil der Beschäftigten, die eine Datenschutz-Schulung erhalten haben	70 %
	Anteil der Beschäftigten, die zum Code of Conduct belehrt wurden	94 %
	Anteil der Lieferanten (A-Lieferanten), die Supplier Code of Conduct anerkannt haben oder deren Code of Conduct dem Supplier Code of Conduct entspricht	k.A. (Erfassung erst für Geschäftsjahr 2023)
	Prozentsatz der Lieferanten, die durch Assessment geprüft wurden	k.A. (Erfassung erst für Geschäftsjahr 2023)
	Prozentsatz des Einkaufsvolumens bei überprüften Lieferanten	k.A. (Erfassung erst für Geschäftsjahr 2023)
Produkte / Dienstleistungen	Anzahl interner Audits	5
	Kundenzufriedenheitsindex	k.A. (Erfassung erst für Geschäftsjahr 2022)
	Anzahl der Kundenreklamationen	103
	Anteil der Beanstandungen an gesamten Lieferungen / Output	0,02 %
	Anzahl der Bundesländer, in denen mediosconnect verfügbar ist	4
	Anzahl der Transaktionen	230.000
Mitarbeiter	Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze	2
	Anzahl der besetzten Ausbildungsplätze	2
	Anzahl der Teilnehmende an Förderungs- und Mentoring-Programmen	k.A. (Erfassung erst für Geschäftsjahr 2022)
	Mitarbeiter in Führungspositionen nach Geschlecht	39 % bzw. 11 Frauen 61 % bzw. 17 Männer (Abteilungsleitung und höher)
	Anteil von Frauen unter den Beschäftigten	51 %
	Gender Pay Parity Quote	k.A. (Erfassung erst für Geschäftsjahr 2022)
	Anzahl der Mitarbeiter, die an Gesundheitsprogrammen teilgenommen haben	k.A. (Erfassung erst für Geschäftsjahr 2022)
	Abdeckung der Beschäftigten durch Gesundheitsmanagement in Prozent	k.A. (Erfassung erst für Geschäftsjahr 2022)
	Anzahl arbeitsbedingter Unfälle	8
	Abdeckung der Beschäftigten durch HSE*-Managementsystem in Prozent	k.A. (Erfassung erst für das Geschäftsjahr 2025)
	Anzahl wahrgenommener flexibler Arbeitszeit-Angebote im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft	24 %
	Fluktuationsrate	18,2 %
	Anteil der Gesamtbelegschaft, der mindestens einmal in der Woche im Homeoffice arbeitet	24 %
Umwelt	Energieeffizienzquote	1,63 MWh pro Mio. € Umsatz
	Emissionsreduktion im Verhältnis zum Basisjahr	k.A. (Erfassung erst für Geschäftsjahr 2022)
	Tonnen CO ₂ -Äquivalente pro Mio. € Umsatz	0,54 Tonnen CO ₂ e
	Anteil von Grünstrombezug am Strombezug	8,2 %
	Scope-2-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr (z. B. der eigene Stromverbrauch, Wärme, Kühlung)	k.A. (Erfassung erst für Geschäftsjahr 2022)
	Emissionen an den eigenen Standorten	495,9 Tonnen CO ₂ e
	Anteil des Geschäfts mit ISO-Zertifizierung	0 %
	Kompensierte Emissionen	0
	Abfallmengen	801,7 Tonnen
	Gefährlicher Abfall	6,7 Tonnen
	Anteil von recyceltem oder wiederverwendetem Abfall in Prozent	11,5 %
	Anteil von recycelten oder wiederverwendeten Verpackungen in Prozent	k.A. (Erfassung erst für Geschäftsjahr 2022)
Gesellschaftliche Verantwortung	Anzahl an Teilnahmen an gemeinnützigen Veranstaltungen	0

*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 obengenannten Aspekt i. S. d. § 289c Abs. 2 HGB – verfolgen.

Für das Berichtsjahr 2021 haben wir den vorliegenden Bericht erstmalig in Anlehnung an die GRI Standards erstellt. Er dient gleichzeitig als erster 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.

9. GRI-Inhaltsindex

Medios berichtet erstmals in Anlehnung an die internationalen Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Die GRI ist eine Nichtregierungsorganisation, die Standards (GRI Guidelines) für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten in dialogorientierter Weise entwickelt. Ziel der Organisation ist es, die Transparenz und Vergleichbarkeit derartiger Berichte zu fördern.¹⁸

Der vorliegende Bericht dient zugleich als Fortschrittsbericht, zu dessen Erstellung Medios kraft Unterzeichnung des UN Global Compacts verpflichtet ist.

18) <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/global-reporting-initiative-51608>, abgerufen am 23.02.2022.

GRI-Inhaltsindex: GRI 101: Grundlagen 2016

Allgemeine Angaben

Standard	Angaben	Seite	Kommentar	UN Global-Compact-Prinzipien
GRI 102	Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil				
GRI 102-1	Name der Organisation	S. 84 f. GB		
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 3 und 84 f. GB		
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation		Hamburg, Deutschland	
GRI 102-4	Betriebsstätten	S. 84 f. GB		
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 14 GB und 84 GB		
GRI 102-6	Belieferte Märkte	S. 84 f. GB		
GRI 102-7	Größe der Organisation	S. 93 GB und 108 f. GB		
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 3 GB und 16		6
GRI 102-9	Lieferkette	S. 11		
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	S. 85 f. GB		
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 97 ff. GB		7
GRI 102-12	Externe Initiativen	S. 27		
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen		Die Medios AG hat für 2021 keine relevanten Mitgliedschaften ausgemacht.	
Strategie				
GRI 102-14	Erklärung des höchstens Entscheidungsträgers	S. 9 f. GB und 51 GB		
Ethik und Integrität				
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 7 und 10 f.		1-7, 10
Unternehmensführung				
GRI 102-18	Führungsstruktur	S. 7 f., 47 GB und 51 ff. GB		1-7, 10
GRI 102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	S. 17 f.	Weitere Informationen hierzu sind in den jeweiligen Managementansätzen separat dargestellt.	
Einbindung von Stakeholdern				
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 27		
GRI 102-41	Tarifverträge	S. 127 GB		
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 26 f.		
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 26 f.		
GRI 102-44	Wichtige Themen und vorgebrachte Anliegen	S. 27		
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 84 ff. GB		
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung der Berichtsinhalte und der Abgrenzung der Themen	S. 5		
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen			
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen		Alle relevanten Änderungen sind an den entsprechenden Stellen hinterlegt.	
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		Alle darüber hinausgehenden relevanten Änderungen sind an den entsprechenden Stellen hinterlegt.	
GRI 102-50	Berichtszeitraum	S. 29	1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021. Abweichungen von diesem Zeitraum sind an den jeweiligen Stellen vermerkt.	
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts		31. März 2020	
GRI 102-52	Berichtszyklus Eine externe Prüfung fand nicht statt.		Jährlich	
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		Impressum	
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 29		
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 29 f.		
GRI 102-56	Externe Prüfung		Eine externe Prüfung fand nicht statt.	

Wesentliche Themen

Standard	Angaben	Seite	Kommentar	UN Global-Compact-Prinzipien
GRI 205	Korruptionsbekämpfung 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 9		10
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 9		10
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 9		10
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 10	2021 gab es keine anhängenden Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung.	10
GRI 302	Energie 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 21		7-9
GRI 302-3	Energieintensität	S. 28		7-8
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 21 und 23		7-8
GRI 305	Emissionen 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 21 f.		7-9
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 24		7-8
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 24		7-8
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 24		7-8
GRI 305-3	Intensität der THG-Emissionen	S. 28		8
GRI 306	Abfall 2020			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 21 und 25		8
GRI 306-3	Angefallener Abfall	S. 28		8
GRI 401	Beschäftigung 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 16		6
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 28		6
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 16 und 19		1
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 19 f.		1
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 19 f. und 28		
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 19 f. und 28		
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 16 und 20		6
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 16 und 28		
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 16 und 18		1, 6
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 28		6
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 16 und 18		6
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 18		6
GRI 412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 7 f. und 11		1, 2
GRI 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.	2
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 12 ff.		
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 14	In 2021 sind keine Verstöße in dieser Hinsicht bekannt geworden.	
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 12		
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 12		



Kontakt

Medios AG
Investor and Public Relations
& ESG Communications
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

