

Nichtfinanzielle Konzernerklärung

für das Geschäftsjahr 2024



Nichtfinanzielle Konzernklärung

ALLGEMEINE INFORMATIONEN (ESRS 2)

Grundlagen dieser Nachhaltigkeitserklärung (BP-1)

Diese nichtfinanzielle Konzernklärung wurde unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen an eine nichtfinanzielle Erklärung gem. §289b HGB erstellt. Das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) erlaubt berichtspflichtigen Unternehmen, zusätzliche europäische Rahmenwerke zu nutzen. Entsprechend hat die Medios AG die Berichtsinhalte freiwillig in Anlehnung an die europäischen Anforderungen der „Corporate Sustainability Reporting Directive“ (CSRD) und der „European Sustainability Reporting Standards“ (ESRS) erstellt. Die nichtfinanzielle Konzernklärung enthält auch die Angabepflichten der EU-Taxonomie (gem. Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852) und stellt einen Fortschrittsbericht gemäß COP-Richtlinie des United Nations Global Compact (UNGC) vom 1. Januar 2025 dar. Die nichtfinanzielle Konzernklärung wurde für denselben Konsolidierungskreis erstellt, dem auch der Jahresabschluss zugrunde liegt:

Tabelle 1: Unternehmen im Konsolidierungskreis

Gesamter Medios-Konzern inkl. aller Standorte und Gesellschaften:

- Medios Pharma GmbH, Berlin
- Cranach Pharma GmbH, Hamburg
- Logopharma Pharmagroßhandel GmbH, Mannheim
- hvd medical GmbH, Saarlouis
- Blisterzentrum Baden-Württemberg, Magstadt
- Medios Manufaktur GmbH, Berlin
- Medios Individual GmbH, Berlin
- NewCo Pharma GmbH, Mannheim
- Fortuna Herstellung GmbH, Mannheim
- cas central compounding baden-württemberg GmbH, Magstadt
- Rheinische Compounding GmbH, Bonn
- Rhein Main Compounding GmbH, Aschaffenburg
- Onko Service GmbH & Co. KG, Osnabrück
- Onko Service Beteiligungs GmbH, Osnabrück
- Ceban Pharmaceuticals B.V., Breda, Niederlande (seit Juni 2024), einschließlich:
 - Ceban compounding
 - Magis Pharma
 - Ceban Automation
 - Bipharma
 - Ceban Homecare
 - Metapharmaceutical
 - Medsen Pharmacies

Der Konzernkreis hat sich 2024 durch den Erwerb der Ceban-Gruppe signifikant im Vergleich zum Vorjahr erweitert. Seit 1. Juni 2024 gehört Ceban zum Konsolidierungskreis der Medios AG, der somit 66 Gesellschaften umfasst. Zum 31. Dezember 2023 waren es 16 Gesellschaften. Dieser spezifische Umstand beeinflusst die Vergleichbarkeit der im Folgenden gemachten Angaben zu äquivalenten Angaben aus vorheriger Nachhaltigkeitsberichterstattung der Medios AG.

Im Folgenden stehen „wir“, Medios, die Medios AG, der Medios-Konzern oder „das Unternehmen“ für den gesamten Konsolidierungskreis. Falls einzelne Aussagen nur für einen Ausschnitt des Konsolidierungskreises gelten, ist dies entsprechend kenntlich gemacht. Ebenfalls legen wir transparent dar, wenn einzelne Kennzahlen auf Schätzungen basieren, und erklären das methodische Vorgehen. Der Berichtszeitraum für alle qualitativen Aussagen und quantitativen Angaben inklusive der Kennzahlen ist analog zur Finanzberichterstattung (1. Januar 2024 – 31. Dezember 2024) definiert. „Ceban“ steht für die Ceban Pharmaceutical B.V. Gruppe einschließlich der oben genannten Unternehmen; Ceban ist seit 1. Januar 2024 in den im Folgenden angegebenen Metriken inkludiert, sofern die jeweiligen Metriken nicht mit einer anderweitigen Erläuterung versehen sind. Gleichermaßen gelten die im Folgenden genannten Ziele, Konzepte und Maßnahmen auch für Ceban, sofern nicht anders angegeben.

Dies ist unsere erste Nachhaltigkeitserklärung, die in Teilen an die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in Verbindung mit den ESRS angelehnt ist. Damit bereitet sich Medios auf die künftigen, sich aus der Umsetzung der CSRD in nationale Gesetzgebung ergebenden neuen Berichtspflichten vor. Medios befürwortet die neuen Anforderungen hinsichtlich Transparenz in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen, die dadurch im Markt entstehen. Es wurden jedoch nicht alle Anforderungen der ESRS erfüllt. So beschränken sich quantitative Angaben in diesem Bericht auf jene, die auch im Vorjahr berichtet wurden. Ebenso wurden die Standorte in Belgien und Spanien aufgrund ihres geringen Anteils an der Anzahl der Mitarbeiter und dem Umsatz des Konzerns nicht in die quantitative Berichterstattung einbezogen. Die Inhalte des Berichts wie auch die korrekte Anwendung der Berichtsstandards wurden zudem

nicht im Rahmen einer Prüfung mit hinreichender Sicherheit (Limited Assurance) vom Abschlussprüfer bestätigt. Es handelt sich somit um keine Erstanwendung der ESRS im Sinne von ESRS 1 Anlage C.

Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane sowie Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich diese befassen (GOV-1, GOV-2)

Medios nimmt die Bedeutung von Corporate Social Responsibility ernst und setzt sich aktiv für nachhaltige und ethische Geschäftspraktiken ein. Die Förderung von Umweltschutz, sozialer Gerechtigkeit und ethischem Handeln ist integraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere positiven Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft zu maximieren.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, tragen die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane der Medios AG die Verantwortung für alle Themen in Bezug auf Nachhaltigkeit.

Durch das 2021 gegründete Nachhaltigkeitskomitee ist das Thema Nachhaltigkeit in der Unternehmensorganisation verankert. Der Vorstandsvorsitzende Matthias Gärtner hat dessen Vorsitz inne. Darüber hinaus besteht das Komitee aus den zwei Mitgliedern des ESG-Ausschusses 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.

Als Vorsitzender des Nachhaltigkeitskomitees verantwortet der Vorstandsvorsitzende die gesamte Nachhaltigkeitsstrategie, die Nachhaltigkeitsberichterstattung und die Compliance mit nachhaltigkeitsbezogenen Gesetzgebungen. Auch die Erreichung und Überwachung der gesetzten Nachhaltigkeitsziele fällt ultimativ in seinen Zuständigkeitsbereich. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse und die in diesem Prozess identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) werden vom Gesamtvorstand überprüft und validiert. Der Vorstandsvorsitzende (CEO) ist zudem in der aktiven Bewertung der IROs mit involviert. Um das Management der einzelnen Auswirkungen, Chancen oder Risiken zu gewährleisten, werden entsprechende Verantwortungsbereiche und Ansprechpartner für Maßnahmen und Ziele sowie Kommunikationswege festgelegt.

Tabelle 2: Zusammensetzung des Vorstands der Medios AG

	Gesamt	Männlich	Weiblich
Mitglieder im Vorstand	5	4 (80 %)	1 (20 %)

Im Aufsichtsrat befasst sich der am 14. August 2024 eingewählte ESG-Ausschuss mit der nachhaltigen Unternehmensführung sowie der Geschäftstätigkeit des Unternehmens in den Bereichen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung bzw. ESG. Dazu zählen insbesondere die Vorgehensweise zur Integration von Nachhaltigkeit in die Geschäftsstrategie, die Festlegung von Nachhaltigkeitszielen, die verpflichtende ESG- bzw. CSRD-Berichterstattung und ggf. deren Prüfung, die Chancen und Risiken sowie die Organisationsstrukturen und Prozesse in den ESG-Bereichen, jeweils soweit nicht eine Zuständigkeit des Prüfungsausschusses besteht.

In seinem Zuständigkeitsbereich berät und überwacht der ESG-Ausschuss des Aufsichtsrats den Vorstand, gibt hierzu Empfehlungen ab und bereitet eventuelle Aufsichtsratsbeschlüsse vor. Der ESG-Ausschuss besteht aus Dr. Yann Samson (Ausschussvorsitzender und Vorsitzender des Aufsichtsrats) und Jens Apermann.

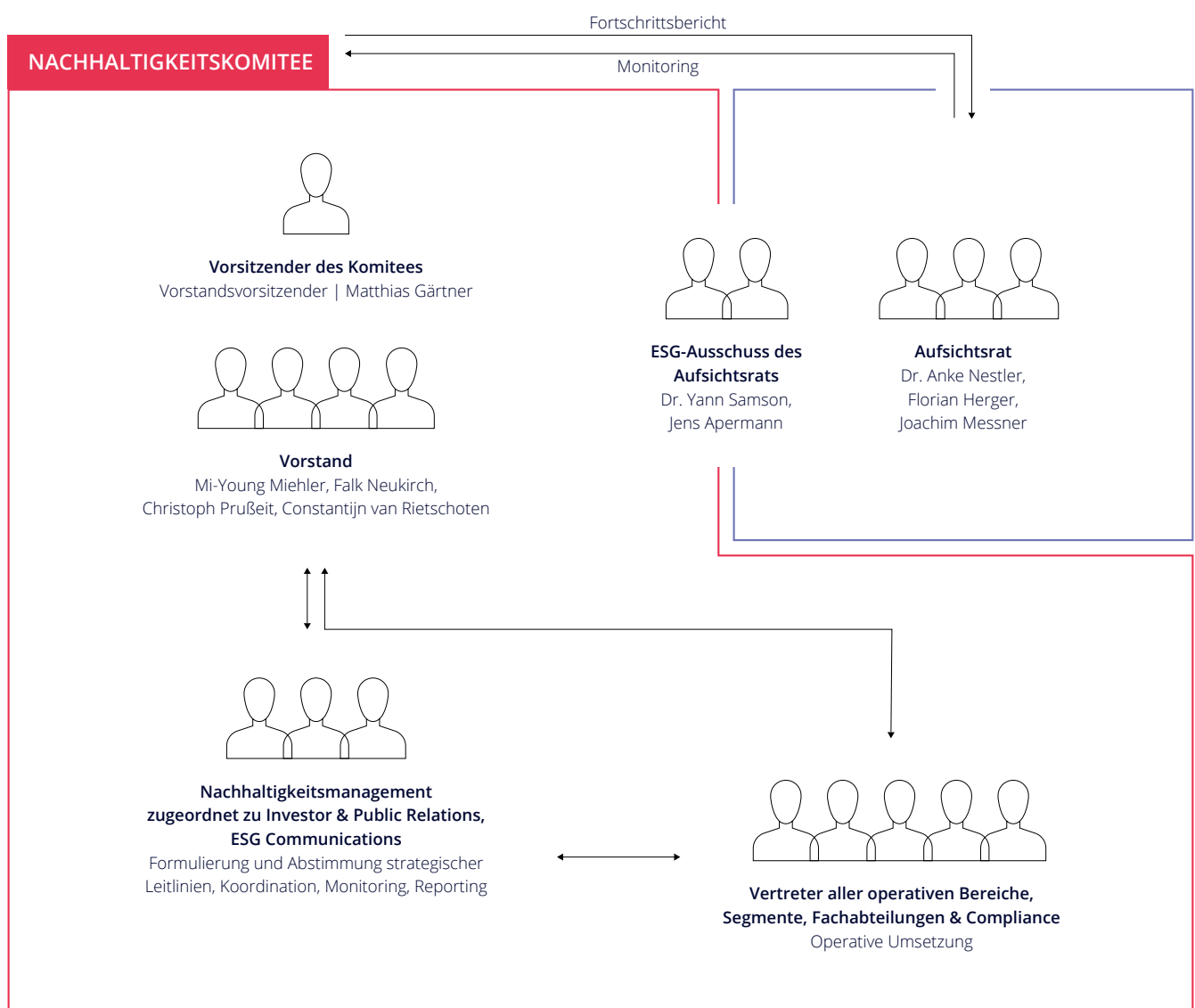
Tabelle 3: Zusammensetzung des Aufsichtsrats der Medios AG

	Gesamt	Männlich	Weiblich
Mitglieder im Aufsichtsrat	5 (100 %)	4 (80 %)	1 (20 %)
Davon Vorstände	0	0	0
Davon keine Vorstände	5 (100 %)	4 (80 %)	1 (20 %)
Davon Mitarbeiter	0	0	0
Davon Arbeitnehmervertreter (nicht gesetzlich vorgeschrieben)	0	0	0
Davon unabhängige Mitglieder	5	4	1

Der ESG-Ausschuss kontrolliert, dass ESG-bezogene Themen sowie Maßnahmen, Zielstellungen und Richtlinien zum Management aller von Medios als wesentlich erachteten ESG-bezogenen IROs von der Geschäftsführung bis hin zu jeder Abteilung auf allen Ebenen umgesetzt werden. Der ESG-Ausschuss hält hierfür quartalsweise Sitzungen ab. In seiner Funktion als Vorsitzender des Nachhaltigkeitskomitees berichtet der Vorstandsvorsitzende im Vorfeld über Fortschritte im Management von ESG-bezogenen

IROs, einschließlich Ergebnissen der beschlossenen Richtlinien, Maßnahmen, Ziele und Parameter. Ziele werden im Nachhaltigkeitskomitee gemeinsam mit dem Vorstandsvorsitzenden und dem ESG-Ausschuss erarbeitet und verfolgt.

Die nachfolgende Grafik illustriert die Strukturen, Prozesse und Informationswege der ESG-Governance im Medios-Konzern:



Um die beschriebenen Verantwortungen auch entsprechend wahrnehmen zu können, stellt die Medios AG sicher, dass entsprechendes und notwendiges Fachwissen in den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen vorhanden ist. Der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Yann Samson war von Anfang 2022 bis zu der Einrichtung des ESG-Ausschusses im Aufsichtsrat und seiner Übernahme von dessen Vorsitz bereits Nachhaltigkeitsbeauftragter im Aufsichtsrat. Er übernahm auch in dieser Funktion schon die Überwachung und Beratung des Vorstands in Nachhaltigkeitsfragen. Als Verantwortlicher für Nachhaltigkeit im Vorstand der financial.com AG verfügt Herr Dr. Samson nachweislich über Expertise in Nachhaltigkeitsfragen und insbesondere in ESG-Strategien sowie in der Erfassung von ESG-Daten und deren weitergehender Analyse. Die financial.com AG entwickelt u. a. selbst Tools/Interfaces zur Auswertung von ESG-Daten. Diese Fähigkeiten in der Analyse von ESG-Daten befähigen Herrn Dr. Samson, das Management sämtlicher wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen der Medios AG auf Basis quantitativer Angaben zu beurteilen und mitzugestalten.

Als erfahrener Rechtsanwalt und Mitglied der Geschäftsführung verschiedener Unternehmen besitzt Dr. Samson zudem jahrelange Expertise in Rechtsfragen sowie in der Unternehmensführung und somit auch in der Unternehmenspolitik. Der ESG-Ausschuss hat zudem die Möglichkeit, jederzeit Sachverständige für Spezialthemen in die Aufsichtsrats-sitzungen einzuladen, und hat bereits eine gezielte ESG-Schulung für Aufsichtsräte erhalten.

Da Nachhaltigkeit einen zentralen Stellenwert für die Medios AG einnimmt, werden Nachhaltigkeitsthemen vom Vorstand auch in Bezug auf die konventionelle Unternehmensstrategie und das Risikomanagement berücksichtigt. So verfolgt Medios mit seiner Geschäftsstrategie auch gesamtgesellschaftliche Ziele einer nachhaltigen Gesundheitsversorgung.

Als Mission hat Medios definiert, eine globale Plattform zu schaffen, um die innovativsten Arzneimitteltherapien dorthin zu bringen, wo sie gebraucht werden. Vor diesem Hintergrund wollen wir durch kooperative Zusammenarbeit und den Austausch der verschiedenen Marktteilnehmer die beste flächendeckende Versorgung von Patienten mit Specialty-Pharma-Arzneimitteln gewährleisten. Unser Ziel ist es, dabei einen nachhaltigen wirtschaftlichen Wert zu generieren, indem wir gute Unternehmensführung, soziale Verantwortung und ökologische Selbstverpflichtung in unser Kerngeschäft integrieren.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Geschäftsstrategie, einschließlich ihrer nachhaltigkeitsbezogenen Komponenten, liegt beim Vorstand. Dieser verantwortet infolgedessen auch die Berücksichtigung der Geschäftsstrategie bei gewichtigen Transaktionen und das Verfahren zur Ermittlung und zum Management von Risiken im Zusammenhang mit der Geschäftsstrategie und dem Geschäftsmodell. Der Aufsichtsrat überwacht und kontrolliert dessen Umsetzung sowie die dazugehörige Berichterstattung.

Zur Vermittlung von nachhaltigkeitsbezogenem Fachwissen greifen der Aufsichtsrat, der Vorstand sowie das Nachhaltigkeitskomitee insgesamt auf ein Netzwerk der Medios AG mit Beratungsgesellschaften und anderen Organisationen zurück. Dazu gehören:

- Eine externe Unternehmensberatung für Kenntnisse bzgl. Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie der Integration von Nachhaltigkeits- und Unternehmensstrategie.
- Die großen ESG-Rating-Häuser (wie zum Beispiel ISS ESG, MSCI, S&P, Sustainalytics) für ESG-Best-Practices und Feedback zur eigenen Nachhaltigkeitsperformance.
- United Nations Global Compact (UNGC) für Kenntnisse über globale Nachhaltigkeitsziele und Möglichkeiten, diese mit eigenen Unternehmenszielen in Einklang zu bringen oder eigene Ziele danach auszurichten.

Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme (GOV-3)

Seit Juli 2021 gibt es eine nachhaltigkeitsbezogene Komponente in der Vergütung in Form eines leistungsabhängigen Bonus („ESG“) für sämtliche Vorstandsmitglieder der Medios AG. Der ESG-Bonus ist eine kurzfristige variable (erfolgsabhängige) Vergütung (sogenanntes STI, „Short-Term Incentive“) in Form eines Bonus mit einjähriger Bemessungsgrundlage. Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahrs bestimmt der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Vorstand ESG-Ziele aus verschiedenen Bereichen (wie zum Beispiel Klima und Umwelt) einheitlich für sämtliche Vorstandsmitglieder.

Mit der Festlegung der ESG-Ziele bestimmt der Aufsichtsrat auch die Gewichtung unter den festgelegten ESG-Zielen für die Gesamtzielerreichung und Kriterien und Methoden zur Beurteilung der Erreichung der jeweiligen ESG-Ziele. Auch für das Geschäftsjahr 2024 sind nachhaltigkeitsbezogene Leistungsindikatoren als Leistungsmaßstäbe in die variable Vorstandsvergütung einbezogen worden. Die entsprechenden Ziele sind im Folgenden aufgelistet.

Tabelle 4: Ziele des ESG-bezogenen Anteils der variablen Vorstandsvergütung

Handlungsfeld	KPI	Ziel 2024	Wert 2023	Einheit
Compliance	Anteil der Beschäftigten, die zu Compliance-Themen geschult wurden	Erhöhen	57	%
Produkte/ Dienstleistungen	Anzahl Bundesländer, in denen mediosconnect verfügbar ist	Erhöhen	7	#
Mitarbeiter	Anteil Frauen in Führungspositionen	Stabil oder höher	46	%
Mitarbeiter	Gender-Pay-Parity-Quote (unbereinigt)	Gap reduzieren	-25,9	%
Mitarbeiter	Fluktuationsrate	Reduzieren	23,6	%
Umwelt	Anteil von Grünstrombezug an Strombezug	Erhöhen	41,1	%
Umwelt	Abfallmenge gesamt	Reduzieren	213,5	t
Umwelt	Recycleter oder wiederverwendeter Abfall	Stabil oder höher	48,0	%
Umwelt	Scope-3-Emissionen gesamt	Reduzieren	500,8 ¹	t CO ₂ e
Umwelt	Wasserverbrauch gesamt	Reduzieren	3.229,0	m ³

¹ Aktualisiert aufgrund genauerer Daten und Berechnungsmethoden.

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)

Medios ist eines der führenden Unternehmen in Europa 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 immer häufiger individuell auf den einzelnen Patienten zugeschnittene Therapien zum Einsatz. Wir sind Experten mit langjähriger Erfahrung in der Arzneimittelversorgung sowie der Herstellung patienten-individueller Therapien.

Mit Standorten in Deutschland, den Niederlanden, Belgien und Spanien steht das Unternehmen zentralen Partnern der Versorgungskette mit innovativen Lösungen und intelligenten Services zur Seite. Medios hat sich auf die zukunftsweisende Individualmedizin fokussiert, um gemeinsam mit Apotheken, Facharztpraxen und pharmazeutischen Unternehmen allen Menschen die innovativsten Therapien zu ermöglichen.

Gleichzeitig ist die Wertschöpfungskette mit allen ihren Akteuren auch komplex und fragmentiert. Um eine präzise Steuerung der Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie der zu berichtenden Informationen gewährleisten zu können, haben wir daher die folgenden Schlüsselbestandteile innerhalb der Wertschöpfungskette identifiziert, auf die sich die Berichterstattung im Rahmen der Nachhaltigkeitserklärung beschränkt:

— Vorgelagerte Wertschöpfungskette

- Produktion von Rohstoffen (inkl. Wirkstoffen). Die wichtigsten Rohstoffe sind:
 - Monoklonale Antikörper, im Labor hergestellt aus immortalisierten Zellen, die gentechnisch verändert wurden, um spezifische Proteine zu produzieren. Diese Proteine werden dann extrahiert und gereinigt.
 - Kleine Molekül-Medikamente, chemisch in Laboren aus einfachen chemischen Bausteinen synthetisiert.
 - Naturprodukte, entweder aus natürlichen Quellen extrahiert (z. B. aus der Eibe oder Camptothecin) oder halbsynthetisch hergestellt.
 - Hilfsstoffe wie Saccharose, Mannitol, Trehalose und Polysorbate, aus gängigen Pflanzen wie Mais, Zuckerrohr, Algen oder synthetisch in Fabriken hergestellt. Polysorbate stammen aus Sorbit, einem Zuckeralkohol, der aus Pflanzen gewonnen wird.
- Herstellung von Verpackungen:
 - Sekundärverpackungen: Karton, Papier.
 - Primärverpackungen: Tabletten-Blister (PVC), Glas (Injektionsfläschchen).
 - Versandmaterialien: Pappe.
- Herstellung zugelassener Fertigarzneimittel (Tabletten, Kapseln, Injektionslösungen, Salben und andere Darreichungsformen) gem. Zulassung durch das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) und nach internationalen Normen der Guten Herstellungspraxis für Humanarzneimittel (Good Manufacturing Practice, GMP).
- Einkauf, Lagerung, Verkauf und Transport an Herstellbetriebe von Medios sowie an unser Partnernetzwerk spezialisierter Apotheken.

— Eigene Geschäftstätigkeiten

- **Geschäftsfeld Compounding Services:** Herstellung (auch genannt „compounding“) patientenindividueller applikationsfertiger Therapien aus zugelassenen Fertigarzneimitteln, einschließlich Verblisterung (Abgabe von individuell dosierten Tabletten), in den Therapiegebieten Onkologie, Autoimmunologie, Ophthalmologie, Neurologie und Hämophilie. Das umfasst hauptsächlich Zytostatikazubereitungen, Antikörperlösungen und parenterale Ernährungslösungen. Die Herstellung erfolgt in Reinräumen der Klassen A bis D nach Normen der GMP.
- **Geschäftsfeld Aktive Wirkstoffe (Active Pharmaceutical Ingredients, API) Services:** Einkauf, Lagerung nach Leitlinien der Guten Vertriebspraxis (Good Distribution Practice, GDP) und Intralogistik von Fertigarzneimitteln und weiteren Materialien für die Herstellung patientenindividueller Therapien (z. B. Verpackungsmaterial, hygienische Schutzkleidung, Sterilisationsmittel).
- **Geschäftsfeld Studien:** Herstellung steriler und nicht steriler klinischer Prüfpräparate für die Durchführung klinischer Studien durch Studienbetreiber.
- **Geschäftsfelder Pharmacies and Pharmaceutical Services**
 - Interner Transport an verschiedene Lager per Transportdienstleister (Kfz) sowie anschließende Verteilung an spezialisierte Apotheken (Specialty-Pharma-Apotheken) sowie Fachärzte, Kliniken und Arzneimittelgroßhandel. Lagerung und Logistik erfolgt bei -80 °C bis +25 °C zwischen Herstellbetrieben, Arzneimittelversorgungszentren und Versorgungsstätten (Specialty-Pharma-Apotheken, Kliniken, Facharztpraxen, Arzneimittelgroßhandel).
 - Bereitstellung und Betrieb einer digitalen Bestell- und Abrechnungsplattform („mediosconnect“) zur Bestellung patientenindividueller Therapien und Arzneimittel in Apotheken durch Facharztpraxen.
 - Betrieb von 24 Apotheken in den Niederlanden.

— Nachgelagerte Wertschöpfungskette

- Versorgung von Patienten mit Arzneimitteln durch spezialisierte Apotheken (Spezialisierten Apotheken).
- Verabreichung von Arzneimitteln an Patienten durch Health Care Professionals.
- Auswertung klinischer Studien und Gewinnung neuer medizinischer Erkenntnisse durch Studienbetreiber (Prüfärzte, Sponsoren etc.).

- Entsorgung von Arzneimittelverpackungen und sonstigen konventionellen Abfällen durch Patienten, Apotheken und medizinische Versorgungsstätten sowie von medizinischen Abfällen durch Apotheken und Arzneimittelrestbeständen durch Apotheken und von Patienten.

Weitere Bestandteile der Wertschöpfungskette wie beispielsweise Cloud-Computing-Dienstleistungen durch Zulieferer sind zwar für das Endprodukt ebenfalls relevant, erzeugen aber im Verhältnis weniger Auswirkungen auf „Mensch und Umwelt“ und geringere finanzielle nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen auf das Geschäftsmodell der Medios AG.

Durch die Akquisition der Ceban-Gruppe im Berichtsjahr hat der Medios-Konzern neue Aktivitäten, wie z. B. API Services und den Betrieb von eigenen Apotheken in den Niederlanden, in sein Angebotsportfolio aufgenommen. Durch diese Akquisition ist Medios zudem erstmals neben Deutschland auch in den Märkten Niederlande, Belgien und Spanien aktiv. Die Produkte und Dienstleistungen der Medios AG unterliegen in allen Märkten strengen und zum Teil unterschiedlichen arzneimittelrechtlichen Bestimmungen, die jedoch im Ergebnis keine maßgeblichen Unterschiede in der Zulassung der von Medios angebotenen medizinischen Produkte zwischen den vier Märkten bedeuten.

Indem wir unser Tagesgeschäft in allen Segmenten nachhaltig ausrichten, sorgen wir mit unseren Produkten nicht nur für einen sozialen Mehrwert, sondern vermindern gleichzeitig unsere negativen Einflüsse auf Umwelt und Gesellschaft. Dabei leiten uns die zehn Prinzipien des UN Global Compact. Letztlich wollen wir 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 gesamten Medios-Gruppe.

Die nachfolgende Tabelle stellt unsere Nachhaltigkeitsstrategie einschließlich der allgemeinen Nachhaltigkeitsziele dar, die für alle unsere Produkt- und Kundengruppen sowie unsere bedienten Märkte gelten. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an den Themen unserer wesentlichen IROs („Unser Fokus“). Jedes Fokus-Thema erhält ein Cluster-Ziel.

Tabelle 5: Nachhaltigkeitsstrategie der Medios AG

Unsere Ambition	MISSION: Wir schaffen eine globale Plattform, um die innovativsten Arzneimittel-Therapien dort hinzubringen, wo sie gebraucht werden. VISION: Allen Menschen die innovativsten Therapien ermöglichen.					
Unsere Strategie	Indem wir unser Tagesgeschäft nachhaltig ausrichten, sorgen wir mit unseren Produkten nicht nur für einen sozialen Mehrwert, sondern vermindern gleichzeitig negative Einflüsse auf Umwelt und Gesellschaft.					
Unser Fokus	Klimawandel	Kreislaufwirtschaft	Eigene Belegschaft	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Verbraucher und Endnutzer	Unternehmenspolitik
Primär betroffene Stakeholder	Natur	Natur	Beschäftigte	Dienstleister	Kunden	Beschäftigte
Unsere Cluster-Ziele	Aufbau eines effektiven Klimamanagements in Orientierung am 1,5-Grad-Ziel der Vereinten Nationen	Ressourcenschonung entlang der gesamten Wertschöpfungskette	Weiterentwicklung von Medios als attraktivem Arbeitgeber + Diskriminierung verhindern, Diversität und Chancengleichheit im Unternehmen stärken und fördern	Die Wahrung von Menschenrechten in unseren Lieferketten	Bestmögliche flächendeckende Versorgung von Patienten mit Specialty-Pharma-Arzneimitteln gewährleisten	Eine nachhaltige Unternehmenskultur weiter etablieren und über die Unternehmensgrenzen hinaus als aktiver gesellschaftlicher Akteur auftreten
Ziele	Emissionsdaten systematisch erfassen	Anteil recycelter oder wiederverwendeter Abfälle erhöhen	Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen	Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette	Sicherstellung der Qualität	Werte formalisieren und unternehmerisches Handeln an diesen Werten ausrichten
	Kompetenzaufbau im Bereich des Klimamanagements	Nutzung von recycelbaren und wiederverwendbaren Verpackungen	Wirkungsvolle Unterstützung einer gesunden Lebensführung und der Arbeitssicherheit		Kundenzufriedenheit weiter erhöhen	Sicherstellung der Einhaltung festgelegter Standards in der Lieferkette
	Entwicklung einer Klimastrategie zur Reduktion von CO ₂ e-Emissionen gemäß 1,5-Grad-Ziel	Verpackungen deutlich erhöhen	Vollständige Verhinderung arbeitsbedingter Unfälle		Kundenbeschwerden reduzieren und bestmöglich lösen	
	Reduktion von CO ₂ e-Emissionen durch gesteigerte Energieeffizienz und die Nutzung regenerativer Energien		Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Medios		Erweiterung der Kooperation mit Apotheken vor Ort	Gesellschaftliches Engagement ausbauen
	Unvermeidbare Emissionen kompensieren		Langfristige Mitarbeiterbindung und Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse		Verbesserte Patientenversorgung durch Digitalisierung und innovative Prozesse	
			Identifizierung und Weiterentwicklung der Potenziale unserer Beschäftigten durch klare Konzepte			
			Förderung von Nachwuchs- und Führungskräften – Erhöhung der Anzahl von Ausbildungsplätzen			
			Beibehaltung eines hohen Anteils von Frauen in Führungspositionen			
			Aktive Förderung von Chancengleichheit			
			Sicherstellung einer fairen Bezahlung von Frauen			
UN SDGs	Strategische Nachhaltigkeitsausrichtung unter Berücksichtigung der UN Sustainable Development Goals (SDGs)					

Den Nachhaltigkeitszielen übergeordnet ist unsere Ambition, eine europaweite Plattform zu schaffen, um künftig personalisierte Therapien gemeinsam mit Apotheken, Facharztpraxen und pharmazeutischen Unternehmen allen Patienten zugänglich zu machen. Die spezialisierte Arzneimittelversorgung und die Herstellung patientenindividueller Therapien zur Verbesserung der Versorgungsmodelle für die Patienten und somit die Behandlungsmöglichkeiten bei Erkrankungen wie Krebs, HIV oder Hämophilie in allen von uns bedienten Märkten bildet somit unser wichtigstes Output und steht entsprechend im Fokus unserer Nachhaltigkeitsbemühungen. Wir wollen Specialty Pharma in ganz Europa nachhaltig gestalten. Die kritische Lösung sowohl für den Ausbau einer europäischen Plattform für individualisierte Therapien als auch in deren nachhaltiger Gestaltung liegt in der engen Vernetzung und Kooperation entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Kunden, Investoren und sämtliche weiteren Interessengruppen profitieren von der Wirksamkeit unserer individualisierten Therapien. Die Erfolge verdeutlichen die steigende Relevanz patientenindividueller Therapien für die Gewährleistung einer nachhaltig funktionierenden Gesundheitsversorgung in Europa.

Neben den physischen Inputs aus unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette wie etwa den Wirkstoffen der von uns aufbereiteten Therapien sind unsere Lagerungs- und Lieferlogistik sowie insbesondere unser Humankapital in Form von Erfahrung, Fachwissen und Kompetenz die bedeutendsten Inputs. Hinzu kommt Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer auf internationaler Ebene, um Synergien, neue Ideen, individuelle Lösungen und effiziente Prozesse zu fördern – und um Humankapital als unseren wichtigsten Input zu erfassen, zu entwickeln und zu sichern. Die aus Vernetzung, Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer zwischen den Beteiligten entlang der Wertschöpfungskette sowie zwischen Wissenschaft und Praxis entstehende partnerschaftliche Intelligenz ist auch unser zentrales Mittel, um sämtliche weiteren oben genannten physischen wie nicht-physischen Inputs zu erfassen, zu entwickeln und zu sichern. Auf diese Weise erfahren wir beispielsweise frühzeitig von neuartigen Wirkstoffen, Kooperationsmöglichkeiten oder epidemiologischen Entwicklungen und können auf diese agil reagieren. (SBM-1 42)

Insgesamt arbeiten 1.003 Mitarbeiter in Belgien, Deutschland, den Niederlanden und Spanien für Medios, davon 508 in Deutschland und 444 in den Niederlanden.

Interessen und Perspektiven von Stakeholdern (SBM-2)

Für Medios ist der konstante Austausch mit seinen Stakeholdern von zentraler Bedeutung. Durch die Berücksichtigung der Stakeholderperspektiven lernen wir die Erwartungshaltung unserer Stakeholder kennen und können so zielgerichteter agieren und Bericht erstatten.

Auch wenn wir jeden Stakeholder entlang unserer Wertschöpfungskette und darüber hinaus als relevant betrachten, führen wir im Folgenden die Schlüsselstakeholder für die weitere Berichterstattung auf, die wir als wesentliche Interessensträger in Bezug auf unser Geschäftsmodell und die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele identifiziert haben:

- Kunden: Apotheken, Krankenhausapotheken und medizinische Versorgungszentren (Kliniken, Facharztpraxen)
- Lieferanten: pharmazeutische Unternehmen
- Beschäftigte
- Dienstleister
- Interessenvertretung/Verbände
- Financial Stakeholder (Investoren bzw. Aktionäre, Banken, Finanzanalysten, Versicherungsunternehmen)
- Natur

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DWA) haben wir unsere Stakeholder in zwei Kategorien sortiert: Impact-Stakeholder und Financial Stakeholder. Letztere entsprechen auch den primären Nutzern der im Bericht zur Verfügung gestellten Nachhaltigkeitsinformationen. Ziel ist es, die Stakeholder mit möglichst präzisen Fragestellungen zu konfrontieren, die vom jeweiligen Stakeholder auch fundiert beantwortet werden können.

Geeignete Repräsentanten der Impact-Stakeholder haben wir strukturiert im Rahmen einer Online-Befragung mit Themen konfrontiert, auf die unser Geschäftsmodell und unsere Wertschöpfungskette einen Einfluss haben können. Die daraus gewonnenen Informationen haben wir genutzt, um im weiteren Prozess der Wesentlichkeitsanalyse die relevantesten Themen beleuchten zu können. Eine dialogische Einbeziehung der Impact-Stakeholder ist nicht erfolgt. Die Natur wurde als „stiller Stakeholder“ durch Konsultation der wissenschaftlichen Datenbank ENCORE (encorenature.org) eingebunden.

Repräsentanten der Financial Stakeholder haben wir hingegen im Dialog in Einzelinterviews unter Beteiligung von mindestens einem unserer Vorstandsmitglieder zu den

Themen (finanzielle) Chancen und Risiken in Bezug auf Nachhaltigkeit sowie zu auf Basis der Konsultationen mit Impact-Stakeholdern in Betracht gezogenen Impact-Themen befragt. Das hat uns nicht nur dabei geholfen, die signifikanten Chancen und Risiken von Medios zu identifizieren, sondern lieferte uns auch wichtige Inputs für die Bewertung ebendieser. Die Zusammenfassung des Stakeholderengagements ist Bestandteil der Validierung der Wesentlichkeitsanalyse durch unseren Vorstand und Gegenstand der vierteljährlichen Sitzungen des ESG-Komitees.

Die Ergebnisse des Stakeholderengagements im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben die Identifikation unserer wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken sowie in der Folge das darauf aufbauende Management unserer wesentlichen IROs, einschließlich Zielstellungen und Maßnahmen, entscheidend geprägt. Der Vorstand war in die Stakeholderkonsultationen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse eingebunden und hat den Aufsichtsrat über die Ergebnisse informiert. In seinen vierteljährlichen Sitzungen diskutiert das ESG-Komitee zudem fortlaufend Interessen und Anliegen von Stakeholdern, die an einzelne Mitglieder herangetragen wurden, und bezieht sie in seine Planungen ein.

Auch außerhalb der Wesentlichkeitsanalyse stehen wir im engen Austausch mit unseren Stakeholdern. Fortlaufend passen wir unsere Produkte und Dienstleistungen im Hinblick auf neue Entwicklungen in Forschung, Regulierung und Epidemiologie an.

Im September 2023 haben wir eine Kunden- und Lieferantenumfrage durchgeführt. Im Ergebnis schätzen unsere Kunden und Lieferanten die partnerschaftliche Zusammenarbeit wie auch die Flexibilität und Expertise innerhalb der von Medios angebotenen Schwerpunktindikationen Onkologie, Neurologie, Gastroenterologie, Autoimmunerkrankungen, Hämophilie und Ophthalmologie. Die Anregungen hinsichtlich mehr Transparenz zur Unternehmensstruktur und entsprechender Ansprechpartner haben wir zur Verbesserung unseres Kunden- und Lieferantenservice mitgenommen.

Mit unseren Lieferanten führen wir mindestens einmal im Jahr ein Statusgespräch. Den Dialog mit unseren Partnerapotheken pflegen wir vor allem auf Netzwerkveranstaltungen und in regelmäßigen Telefonkonferenzen. Im März 2024 fand zum wiederholten Male der „Medios Specialty Pharma Day“ mit 60 Teilnehmern in Berlin statt. Diese jährlich stattfindende Veranstaltung bietet den Apotheken einen Austausch untereinander und hilft uns, die Bedürfnisse unserer Apothekenkunden besser zu verstehen.

Als börsennotiertes Unternehmen ist uns der Austausch mit unseren Kapitalgebern sehr wichtig. Neben den Pflichtmitteilungen veröffentlichen wir auch Pressemitteilungen und stehen immer für persönliche Rückfragen bereit, um unsere Geschäftsentwicklung und Aktivitäten kontinuierlich und transparent zu kommunizieren. Zudem sind wir über das Jahr verteilt auf vielen nationalen und internationalen Investorenkonferenzen vertreten.

Um über neuste fachliche und politische Entwicklungen im Bilde zu sein, sind wir Mitglied bei verschiedenen Interessensvertretungen, deren Netzwerkveranstaltungen wir besuchen. Hier eine Liste der Verbände und Institutionen, bei denen wir Mitglied sind:

- BVDK e. V. – Bundesverband Deutscher Apothekenkooperationen
- Bundesverband Rezeptur Herstellbetriebe e. V.
- DIRK – Deutscher Investor Relations Kreis
- Industrie- und Handelskammer Berlin
- UN Global Compact.

Die Interessen und Rechte der eigenen Belegschaft werden über regelmäßige Befragungen in der Unternehmensstrategie und im Geschäftsmodell berücksichtigt. Darüber hinaus gibt es Aktienoptionen für Mitarbeiter.

Wir planen, unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2025 mit Zielstellungen und Maßnahmenplanungen für den Zeitraum bis 2030 zu konkretisieren. Ansonsten sehen wir auf Basis der im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse durchgeführten Stakeholderkonsultationen keine Notwendigkeit, unsere Geschäftsstrategie oder unser Geschäftsmodell im Hinblick auf die Standpunkte der konsultierten Interessenträger grundlegend zu verändern. Wir werden uns in den nächsten mindestens fünf Jahren weiterhin für eine stetig engere Vernetzung aller Partner entlang der Wertschöpfungskette einsetzen und die Versorgung mit patientenindividuellen Therapien in Europa vorantreiben.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (SBM-3)

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat die Medios AG die für sie wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities (IROs) identifiziert, die im Zusammenhang mit dem Themenbereich der Nachhaltigkeit stehen. Alle für uns wesentlichen IROs entlang der gesamten betrachteten Wertschöpfungskette sowie deren Verortung entlang unserer Wertschöpfungskette und deren zeitliche Verortung sind in der folgenden Abbildung dargestellt. Weitere Informationen zu den einzelnen IROs sind in den jeweiligen Themenabschnitten beschrieben.

Tabelle 6: E1 Klimawandel

	Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
	Vor-gelagert	Eigene Aktivitäten	Nach-gelagert	< 1 Jahr	1-5 Jahre	> 5 Jahre
Impact 1: Beitrag zum Klimawandel durch unternehmens-eigene Treibhausgasemissionen in Scope 1–3 (an den eigenen Standorten sowie in der gesamten Wertschöpfungskette) (tatsächlich negativ)	●	●	●	●	●	●
Impact 2: (klimawirksamer) Energieverbrauch durch eigene Produktionsprozesse sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette (tatsächlich negativ)	●	●	●	●	●	●
Risiko 1: Risiko von Schäden an den materiellen Vermögenswerten der Organisation (Gebäude, Ausrüstung und Rechenzentren usw.), die durch extreme Wetterereignisse wie Überschwemmungen, Stürme und Hitzewellen oder durch längerfristige Trends wie Temperaturveränderungen, steigende Meeresspiegel, geringere Wasserverfügbarkeit oder den Verlust der biologischen Vielfalt verursacht werden		●		●	●	●
Risiko 2: schwerwiegende Unterbrechung kritischer Geschäftsprozesse oder Dienstleistungen, einschließlich solcher, die von Dritten erbracht werden, die auf Extremwetterereignisse zurückgehen (z. B. gestörte Lieferketten)	●		●	●	●	●

Tabelle 7: E5 Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

	Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
	Vor-gelagert	Eigene Aktivitäten	Nach-gelagert	< 1 Jahr	1-5 Jahre	> 5 Jahre
Impact 1: Ressourcenverbrauch insbesondere im Bereich der Produktion von Medikamenten (gesamte Wertschöpfungskette) sowie bei Infrastrukturmaßnahmen wie dem Aus- und Neubau von Unternehmensstandorten (tatsächlich negativ)	●	●	●	●	●	●
Impact 2: Abfallaufkommen durch eigene Produkte sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette (tatsächlich negativ)	●	●	●	●	●	●

Tabelle 8: S1 Eigene Belegschaft

	Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
	Vor-gelagert	Eigene Aktivitäten	Nach-gelagert	< 1 Jahr	1-5 Jahre	> 5 Jahre
Impact 1: Möglichkeit zur langfristigen Lebensplanung auf Seiten der eigenen Arbeitskräfte (tatsächlich positiv)		●		●	●	●
Impact 2: nachhaltiger Wohlstand auf Seiten der eigenen Arbeitskräfte (tatsächlich positiv)		●		●	●	●
Impact 3: Teilhabe der eigenen Arbeitskräfte am familiären und gesellschaftlichen Leben (tatsächlich positiv)		●		●	●	●
Impact 4: verbesserte Gesundheit und gesunde Lebensführung auf Seiten der eigenen Arbeitskräfte (tatsächlich positiv)		●		●	●	●
Impact 5: nachhaltige Qualifizierung von Fachkräften auf Seiten der eigenen Beschäftigten (potenziell positiv)		●		●	●	●
Impact 6: Wertschätzung und Integration von Menschen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, sexueller Orientierung oder körperlichen/geistigen Beeinträchtigungen (tatsächlich positiv)		●		●	●	●
Risiko 1: Reputationsschäden und erhöhte Rekrutierungskosten durch unausgewogene Work-Life-Balance		●			●	●
Risiko 2: Verlust von Talenten/hohe Fluktuation von Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen durch negativ wahrgenommene Arbeitsbedingungen (z. B. eine unangemessene Work-Life-Balance)		●			●	●
Chance 1: Recruiting von Fachleuten durch gute Arbeitsbedingungen (z. B. angemessene Work-Life-Balance)				●	●	●

Tabelle 9: S2 Mitarbeiter in der Wertschöpfungskette

	Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
	Vor-gelagert	Eigene Aktivitäten	Nach-gelagert	< 1 Jahr	1-5 Jahre	> 5 Jahre
Impact 1: Wohlstand auf Seiten der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (tatsächlich positiv)	●		●	●	●	●
Impact 2: Ausbeutung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (potenziell negativ)	●		●	●	●	●

Tabelle 10: S4 Konsumenten und Endverbraucher

	Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
	Vor-gelagert	Eigene Aktivitäten	Nach-gelagert	< 1 Jahr	1-5 Jahre	> 5 Jahre
Impact 1: Heilung von oder Vorbeugung gegen Krankheiten auf Seiten der Konsumenten und Endverbraucher unserer Produkte (tatsächlich positiv)			●	●	●	●
Chance 1: Reputations- und Marktgewinne durch hochwertige Spezialmedikation (Chance)		●		●	●	●

Tabelle 11: G1 Unternehmenspolitik

	Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
	Vor-gelagert	Eigene Aktivitäten	Nach-gelagert	< 1 Jahr	1-5 Jahre	> 5 Jahre
Impact 1: Erreichen von ESG-Zielen durch die Etablierung von Partnerschaften (potenziell positiv, Unternehmenskultur)	●	●	●	●	●	●
Impact 2: erfüllende Beschäftigung auf Seiten der eigenen Arbeitskräfte, etwa durch Wertschätzung und Partizipation an Entscheidungen und Prozessen im Bereich ESG (potenziell positiv, Unternehmenskultur)		●		●	●	●
Impact 3: Förderung von ESG-Zielen entlang der gesamten Wertschöpfungskette durch die Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern (potenziell positiv, Unternehmenskultur)	●	●	●	●	●	●
Impact 4: Schutz von Hinweisgebern und höhere Wahrscheinlichkeit der Meldung und Aufdeckung von Missständen (potenziell positiv, Whistleblower)		●		●	●	●
Impact 5: verbesserter Zugang zu Arzneimitteln durch unternehmenseigenes politisches Engagement (tatsächlich positiv, Lobbying)		●		●	●	●

Der Schwerpunkt unserer wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen sowie Auswirkungen liegt in eigenen Geschäftstätigkeiten. Wir haben uns auf die zukunftsweisende Individualmedizin fokussiert, um gemeinsam mit Apotheken, Facharztpraxen und pharmazeutischen Unternehmen allen Menschen die innovativsten Therapien zu ermöglichen. Einzelheiten zur Verortung der wesentlichen IROs entlang der Wertschöpfungskette, deren Bezug zu Strategie, Geschäftsmodell oder Geschäftsbeziehungen sowie erwartbare finanzielle Effekte legen wir in den einzelnen Themenkapiteln dar.

Unser Kerngeschäft – die spezialisierte Arzneimittelversorgung und die Herstellung patientenindividueller Therapien – erfordert fortlaufende Weiterentwicklung und Anpassung hinsichtlich neuer Erkenntnisse aus der Forschung, neuer epidemiologischer Vorkommnisse und neuer arzneimittelregulatorischer Entwicklungen. Das erfordert Innovationen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg, was wiederum nur durch intensiven Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer entlang der gesamten Versorgungskette gelingt. Das werden wir auch bei der Bewältigung bzw. Nutzung unserer wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen IROs berücksichtigen.

Da wir im Rahmen unserer eigenen Geschäftstätigkeiten über ein stetig wachsendes Partnernetzwerk mit Fachärzten, Apotheken und pharmazeutischen Unternehmen verfügen und eng mit allen beteiligten Partnern kooperieren, können wir durch eigene Maßnahmen zum Teil auch wesentliche Auswirkungen und Risiken bewältigen und wesentliche Chancen nutzen, die in der vor- oder

nachgelagerten Wertschöpfungskette verortet sind. Unsere wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen IROs stellen somit unser Geschäftsmodell und unsere Geschäftsstrategie nicht grundsätzlich in Frage. Die erforderlichen Anpassungen im Zuge ökologischer und gesellschaftlicher Entwicklungen werden wir weiterhin partnerschaftlich in einem ohnehin dynamischen und zukunftssträchtigen Geschäftsfeld angehen.

Bestimmung der wesentlichen IROs und Themen (IRO-1)

Die für unser Unternehmen wesentlichen IROs sind die Kernergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse. Themen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance haben wir dabei multidimensional, nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit, betrachtet und bewertet.

Betrachtet wurden IROs, die sich aus den wichtigsten Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen und Prozessen im Geschäftsmodell oder in der Wertschöpfungskette der Medios AG ergeben – ohne Beschränkung auf solche mit erhöhtem Risiko nachteiliger Auswirkungen –, sowie externe Einflüsse, die in Verbindung mit Nachhaltigkeitsthemen stehen. Von der Betrachtung ausgeschlossen sind alle Konsequenzen, die aus vorsätzlichem und schädlichem Handeln entstehen könnten, da in diesem Fall keine validen Einschätzungen möglich sind. Impact Materiality und Financial Materiality wurden in zwei separaten Schritten analysiert.

IMPACT MATERIALITY

Ausgehend von einer auf den ESRS basierenden Longlist haben wir in verschiedenen Schritten Informationen gesammelt, um herauszufinden, in welchen Themenbereichen

Auswirkungen auf Mensch und Umwelt entstehen könnten. Dabei haben wir sowohl eine Branchenanalyse als auch ein Screening der empirischen Erkenntnisse durchgeführt. Anhand einer Stakeholderbefragung haben wir Informationen darüber gesammelt, welche Themen Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, Dienstleister und Interessenvertreter als wichtig erachten. Somit war es uns frühzeitig im Prozess möglich, auch die Impacts, die möglicherweise in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen, zu erfassen. Anhand der Erkenntnisse, die wir intern, in Zusammenarbeit mit Experten, durch die Stakeholderbefragung und die Berücksichtigung von empirischen Ergebnissen gesammelt haben, konnten wir die wichtigsten Themenkomplexe identifizieren und die dazugehörigen Impacts bewerten.

Für die Bewertung der Impacts wurden alle Impacts in folgende Kategorien sortiert:

- potenziell positiv
- potenziell negativ
- tatsächlich positiv
- tatsächlich negativ

Für tatsächliche Impacts wurden folgende Dimensionen bewertet:

- tatsächliche positive Impacts: Bewertung nach Scale und Scope
- tatsächliche negative Impacts: Bewertung nach Scale, Scope und Irremediability
- potenzielle positive Impacts: Bewertung nach Scale, Scope und Eintrittswahrscheinlichkeit
- potenzielle negative Impacts: Scale, Scope, Irremediability und Eintrittswahrscheinlichkeit.

Diese Bewertungsfaktoren haben wir grundsätzlich gleichgewichtet, in Fällen von potenziellen negativen Impacts in Bezug auf Menschenrechtsthemen haben wir allerdings ein höheres Gewicht auf das Ausmaß der negativen Auswirkungen auf die betroffenen Menschen gelegt. Basierend auf der Kategorisierung wurden die einschlägigen Dimensionen für die Impacts auf der Impact-Liste bewertet. Bewertet wurden alle Dimensionen auf einer Likert-Skala von 1 bis 5 (5 = höchste, 1 = niedrigste).

Die Bewertung wurde durch eine ausgewählte Gruppe von fachkundigen Mitarbeitern und Entscheidungsträgern durchgeführt und von externen Experten unterstützt. Die Bewertung basierte nach Möglichkeit auf dem Bruttoprinzip, also der Betrachtung vor Wirkung bereits getroffener oder geplanter Maßnahmen. Von diesem Prinzip sind wir nur abgewichen, wenn Ausmaß, Umfang oder

Eintrittswahrscheinlichkeit bereits längerfristig durch Maßnahmen so signifikant reduziert (negative Impacts) oder verstärkt wurden (positive Impacts), dass kein Rückschluss auf den ursprünglichen Zustand mehr möglich war. Nach der Anwendung eines Thresholds haben wir die für die Medios AG wesentlichen Impacts definiert.

FINANCIAL MATERIALITY

Die nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen haben wir in einem nachgelagerten Prozessschritt betrachtet. In einem ersten Schritt wurden Risiken und Chancen gesammelt, die sich aus den wesentlichen Impacts ableiten lassen und mit diesen in einem direkten Zusammenhang stehen. Des Weiteren haben wir Risiken und Chancen identifiziert, die sich entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette innerhalb kurz-, mittel- oder langfristiger Zeiträume ergeben könnten, auch wenn sie in keiner direkten Verbindung mit einem Impact stehen.

Wir haben Interviews mit verschiedenen Stakeholdern durchgeführt, die wir als besonders geeignet erachten, die finanzielle Dimension der doppelten Wesentlichkeit einschätzen zu können. Dazu zählen Investoren, Kreditgeber, Versicherungsunternehmen und Geschäftspartner. Auch die Anforderungen, die sich unterjährig aus den Bewertungsprozessen der ESG-Ratings ergeben, haben wir als Information in die Analyse mit aufgenommen. Die Risiken und Chancen wurden dann von unserem Risikomanagement anhand der Kriterien Eintrittswahrscheinlichkeit und finanzielles Ausmaß bewertet. In der Auswertung haben wir analog zum Vorgehen bei der Impact-Analyse eine Wesentlichkeitsgrenze zur Definition wesentlicher Risiken und Chancen gezogen. Die Wesentlichkeitsgrenze wurde an die der finanziellen Berichterstattung angelehnt. Durch Multiplikation von Eintrittswahrscheinlichkeit und möglichem Ausmaß ergibt sich für die finanzielle Berichterstattung ein Erwartungswert. Analog dazu wurden ein mögliches Gesamtrisiko bzw. eine mögliche Gesamtchance durch Multiplikation von Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadens- bzw. Vorteilsausmaß (jeweils in 1–6 Punkten) ermittelt und eine Wesentlichkeitsgrenze von 8 gezogen. Mit diesem Schwellenwert wurde ein relativ niedriges Schadensausmaß angesetzt, um nachhaltigkeitsbezogene Risiken gegenüber anderen Risiken zu priorisieren.

Das Ergebnis der beiden Prozessschritte (Impact und Financial) wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat validiert. Im gesamten Prozess sind Entscheidungen nie durch Einzelpersonen gefallen. Der Vorstand wurde in den Prozess der Entscheidungsfindung sowie in die internen Kontrollverfahren im Hinblick auf die Wesentlichkeitsanalyse von Beginn an eingebunden.

Die identifizierten wesentlichen IROs werden von nun an auch in das allgemeine Risikomanagement sowie in unsere Unternehmensstrategie und das allgemeine Management mit aufgenommen. Analog zu anderen Risikogruppen werden nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Auswirkungen regelmäßig an die zuständigen Entscheidungsträger kommuniziert, welche die Risikosteuerung wahrnehmen. Der Prozess zur Identifizierung, zur Bewertung und zum Management von Auswirkungen und (Nachhaltigkeits-)Risiken ist über die erstmalige Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse hinaus als jährlicher Standardprozess des allgemeinen Risikomanagements von Medios vorgesehen. Medios nutzt diesen Prozess, um die Wesentlichkeitsanalyse sowie die entsprechende ESG-Strategie jährlich zu überprüfen und ggf. anzupassen. Dadurch werden auch das allgemeine Risikoprofil und der Risikomanagementprozess neu bewertet und entsprechend geschärft.

Da dies unser erster Bericht nach den Anforderungen der ESRS ist, haben wir auch zum ersten Mal eine Wesentlichkeitsanalyse nach dem beschriebenen Vorgehen durchgeführt. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse und somit auch die identifizierten wesentlichen IROs werden jährlich überprüft und das Ergebnis der Überprüfung dem Aufsichtsrat vorgelegt. Eine vollständige Wiederholung der Analyse ist derzeit nicht geplant, kann aber ein Ergebnis der jährlichen Überprüfung sein, sollten neue Entwicklungen und Umstände dazu führen, dass signifikante Veränderungen der IROs zu erwarten sind.

Der oben beschriebene Prozess zeigt unsere Wesentlichkeitsanalyse, mit der wir unsere wesentlichen IROs und Themen von den nicht wesentlichen unterschieden haben. Im folgenden Abschnitt beschreiben wir zusätzlich, welche Informationen wir in den Standards zu den Themen Environment und Governance mit einbezogen haben.

E1 – KLIMA UND ENERGIE

Um zu bewerten, ob wir mit unserer Geschäftstätigkeit wesentliche Auswirkungen auf den Klimawandel haben, haben wir unsere Treibhausgasemissionen analysiert und einbezogen. Auf Grund von wissenschaftlichen Erkenntnissen konnten wir sicherstellen, dass wir wesentliche Auswirkungen auf den Klimawandel haben.

Außerdem haben wir unsere klimabezogenen physischen Risiken im eigenen Betrieb und innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette analysiert. Hierbei haben wir ein Klimaszenario mit hohen Emissionen (4 °C) und eins mit Emissionen, um das 1,5-Grad-Ziel einzuhalten, mit einbezogen. Unsere Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten können in Szenario 1 betroffen sein, da in diesem Szenario

etwa Extremwetterereignisse unsere Lieferketten und Betriebsabläufe erheblich stören können. In Szenario 2 ist unsere Geschäftstätigkeit weniger betroffen. Nähere Erläuterungen hierzu finden sich nachfolgend im entsprechenden **Themenkapitel E1 Klima und Energie**.

E2 – VERSCHMUTZUNG DER BÖDEN; VERSCHMUTZUNG VON LEBENDEN ORGANISMEN UND NAHRUNGSRESSOURCEN

Eine Betrachtung der Geschäftstätigkeiten des Medios-Konzerns und der Wertschöpfungskette ergab keine maßgeblichen Berührungspunkte (Interfaces) mit den oben genannten Formen von Verschmutzung. Produktionsprozesse in eigener Geschäftstätigkeit und in der Wertschöpfungskette obliegen nationalen und internationalen Arzneimittelrichtlinien, die tatsächliche und potenzielle Verschmutzungen von Böden, lebenden Organismen und Nahrungsressourcen weitgehend ausschließen. Als Einziges wurden Ölleckagen im Zuge von Unfällen bei Transporten mit LKW im Rahmen der Wertschöpfungskette als potenzielle Bodenverschmutzung identifiziert, aber aufgrund der geringen Wahrscheinlichkeit und des geringen potenziellen Ausmaßes nicht weiter in Betracht gezogen.

E3 – WASSER- UND MEERESRESSOURCEN

Wir haben dieses Thema jenseits möglicher Wasserverschmutzung (betrachtet im Rahmen von E2 – Wasserverschmutzung) nicht als wesentlich identifiziert, da die Wasserversorgung an Medios-Standorten und in der Wertschöpfungskette über die öffentlichen Versorger gewährleistet ist. Medios nutzt Wasser vorrangig im Bereich der Sanitäreinrichtungen oder als Trinkwasser (geringe Verbräuche). Lediglich in der vorgelagerten Lieferkette können im Bereich der Wirkstoff- und Arzneimittelproduktion größere Wasserverbräuche anfallen, die gemäß strikten arzneimittelrechtlichen Bestimmungen über örtliche Versorger abgewickelt werden.

E4 – BIODIVERSITÄT

Wir haben keine bekannten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Medios auf das Thema Biodiversität jenseits möglicher Beeinträchtigungen von Süßwasser-Ökosystemen durch Wasserverschmutzung (betrachtet im Rahmen von E2 – Wasserverschmutzung) identifiziert. Eine Überprüfung aller neun Betriebsstätten von Medios auf ihre Lage in oder in der Nähe von biodiversitätssensiblen Gebieten sowie der möglichen Auswirkungen der Betriebsstätten und der Specialty-Pharma-Apotheken auf biodiversitätssensible Gebiete ließ keine Berührungspunkte (Interfaces) mit Artenvielfalt bzw. Ökosystemen erkennen. Dies ist zum einen in der Herkunft und Abbaubarkeit der spezifischen Wirk- und Begleitstoffe der Arzneimittel begründet, die in der Wertschöpfungskette

hergestellt, verarbeitet, eingenommen und entsorgt bzw. abgebaut werden. Des Weiteren ist dies in der geringen Auswirkung von Medios-Geschäftstätigkeiten auf die lokale Umwelt begründet, die sich aus arzneimittelrechtlichen Sicherheits- und Hygienebestimmungen sowie der GMP ergibt.

Ebenso ließ eine Betrachtung eigener Geschäftstätigkeiten sowie der Wertschöpfungskette keine bekannten maßgeblichen Abhängigkeiten von Biodiversität und/oder Ökosystemen erkennen. Lediglich im Rahmen der Wirkstoffproduktion in der vorgelagerten Lieferkette besteht eine Abhängigkeit von Genmaterial (etwa eine als CHO-Zellen bekannte Zelllinie, die 1957 aus Ovariazellen einer Hamster-Art isoliert wurde) zur Formulierung von Antikörper-Molekülen. Hier handelt es sich jedoch um immortalisierte Zelllinien, die somit nicht direkt vom Fortbestand der entsprechenden Art abhängen.

E5 – RESSOURCEN UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Zur Bewertung von E5 haben wir unsere Betriebsstätten und Geschäftstätigkeiten überprüft sowie unsere Wertschöpfungskette hinsichtlich entsprechender Berührungspunkte (Interfaces) betrachtet. In der Folge haben wir wesentliche IROs identifiziert. Die genauen Betrachtungen, die wir gemäß den für diesen Themenstandard spezifischen Anforderungen durchgeführt haben, sind im entsprechenden **Kapitel Ressourcen und Kreislaufwirtschaft** näher beschrieben.

G1 – UNTERNEHMENSPOLITIK

Risiken von Korruption und Bestechungen untersuchten wir durch ein geografisches Mapping unserer eigenen Gesellschaften und Betriebsstätten sowie der wichtigsten Zulieferer. Standorte oder Geschäftsbeziehungen in Ländern mit erhöhtem Korruptionsrisiko, basierend auf dem Corruption Perception Index, werden dabei herausgestellt und betrachtet. Dasselbe gilt für Länder mit erhöhtem Risiko von Menschenrechtsverstößen.

Nach dem Einbezug unserer Schlüsselstakeholder im Bereich Impacts und Financial haben wir einen wertvollen und umfassenden Überblick gewonnen, welche Nachhaltigkeitsthemen besonders stark im Zusammenhang mit unserem Geschäftsmodell stehen. Nach der quantitativen Bewertung der IROs war es uns daher möglich, diese absteigend zu sortieren und somit die Grundlage für eine Priorisierung zu schaffen. Um in der Nachhaltigkeitserklärung nur die Informationen offenzulegen, die für die Medios AG, unsere Stakeholder und die Adressaten des Berichts von besonderer Bedeutung sind,

haben wir eine Wesentlichkeitsgrenze gezogen und alle IROs unterhalb dieser Grenze nicht für die Berichterstattung berücksichtigt. Das hat den Vorteil, dass die Auswahl der IROs und somit der zu berichtenden Informationen möglichst frei von subjektiven Einstellungen zu den Themengebieten ist, da wir keine Abweichungen von dieser Wesentlichkeitsgrenze im Prozess der Wesentlichkeitsanalyse zulassen. Die Wesentlichkeitsgrenze wurde in Zusammenarbeit mit externen Experten ermittelt und so gesetzt, dass die Informationen, die für unsere Stakeholder und Adressaten am wichtigsten und Grundlage für informierte Entscheidungen sind, im Bericht enthalten sein werden.

Zu allen identifizierten wesentlichen IROs berichten wir die einschlägigen Richtlinien, Maßnahmen und Ziele der zugehörigen Themenkomplexe in den jeweiligen Kapiteln. Existieren zu einem Thema keine Richtlinien, Maßnahmen oder Ziele, legen wir dies transparent offen. Quantitative Datenpunkte aus den Berichtsanforderungen der Metriken, die sich aus den ESRS ergeben und in keinem direkten Zusammenhang mit den von uns identifizierten wesentlichen IROs stehen, werden im Bericht nicht berücksichtigt, damit nur die einschlägigen und relevanten Informationen enthalten sind. Zu diesem Zweck haben wir auf Grundlage der wesentlichen IROs berichtsrelevante Datenpunkte abgeleitet. Nachdem jedes wesentliche IRO einem Sub-Sub-Thema zugeordnet wurde, wurden alle Datenpunkte des Themenstandards inhaltlich auf ihre Relevanz für das jeweilige IRO im jeweiligen Sub-Sub-Themenfeld geprüft. Bei der Einschätzung, welche Datenpunkte im Zusammenhang mit unseren IROs stehen, haben wir ebenfalls externe Experten zu Rat gezogen. Als Basis für die Einschätzung diente neben fachlicher Expertise eine Analyse, inwiefern ein Interesse an diesen Datenpunkten bisher erkennbar war (z. B. durch Anfragen von Stakeholdern wie Ratingagenturen), sowie eine grobe Schätzung der Zahlen inkl. einer Einordnung dieser.

Für die Wesentlichkeitsanalyse wurde ENCORE, eine Datenbank naturwissenschaftlicher Erkenntnisse bezüglich typischer Auswirkungen von Unternehmen verschiedener Branchen, herangezogen. Ansonsten wurden unternehmenseigene Daten und Einschätzungen des Unternehmens und externer Experten als Input-Parameter verwendet. Änderungen zu vorangehenden Wesentlichkeitsanalysen dieser Art gibt es keine, da es sich um die erste ESRS-konforme Wesentlichkeitsanalyse von Medios handelt. Die nächste Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse ist für September 2025 geplant.

EU-TAXONOMIE

Ökologisch nachhaltig zu wirtschaften, ist eines der zentralen Themen unserer Zeit. Im Rahmen des European Green Deal hat die Europäische Union Themen wie Klima- und Umweltschutz ins Zentrum der politischen Agenda gerückt. Ein wichtiger Baustein, um die kontinentalen Kapitalflüsse in Investitionen zu lenken, die eine nachhaltige Entwicklung unterstützen, ist die EU-Taxonomie (Verordnung (EU) 2020/852 und zugehörige erlassene delegierte Rechtsakte). Dabei handelt es sich um ein Instrument, das neben Investoren und Projektträgern auch Unternehmen beim Übergang in eine kohlenstoffarme, ressourceneffiziente und gleichzeitig resiliente Zukunft unterstützen soll.

Hintergründe und Ziele

Die EU-Taxonomie definiert über ein einheitliches Klassifikationssystem, welche Wirtschaftstätigkeiten als ökologisch nachhaltig deklariert werden können, und unterscheidet dabei zwischen Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität. Eine Wirtschaftstätigkeit gilt als taxonomiefähig („eligible“), wenn sie potenziell einen Beitrag zum Erreichen von mindestens einem der folgenden sechs Umweltziele leisten kann:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Eine Wirtschaftstätigkeit gilt gemäß Taxonomie-Verordnung jedoch erst dann als ökologisch nachhaltig und taxonomiekonform („aligned“), wenn folgende drei Bedingungen erfüllt sind:

- Erbringung eines wesentlichen Beitrags zu einem der sechs Umweltziele („substantial contribution“)
- Einhaltung der „Do no significant harm“(DNSH)-Kriterien, die verhindern sollen, dass es zu einer erheblichen Beeinträchtigung eines oder mehrerer anderer Umweltziele kommt
- Einhaltung des in Artikel 18 Verordnung (EU) 2020/852 festgelegten Mindestschutzes („minimum safeguards“)

Berichtspflichtige Kennzahlen

Als Unternehmen, das in den Geltungsbereich der EU-Taxonomie fällt, muss die Medios AG für ihren Anteil taxonomiefähiger bzw. taxonomiekonformer Wirtschaftsaktivitäten die definierten Kennzahlen Umsatz, CapEx (Investitionsausgaben) und OpEx (Betriebsausgaben) veröffentlichen.

Die Kennzahl des taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Umsatzes setzt zwei Umsatzgrößen in Relation zueinander: Im Zähler steht der Teil des Nettoumsatzes mit Waren oder Dienstleistungen (einschließlich immaterieller Güter), die mit taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Im Nenner steht jeweils der Nettoumsatz, der die gesamten gemäß International Accounting Standard IAS 1.82 (a) ausgewiesenen Einnahmen umfasst.

Für CapEx und OpEx sind jeweils die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des Geschäftsjahres vor Abschreibung, Amortisierung und eventuellen Neubewertungen zu betrachten, die

- a) sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind,
- b) Teil eines Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten sind oder
- c) sich auf den Erwerb von Produkten aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen beziehen, durch die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird, bzw. sich im Sinne der OpEx auf einzelne Gebäudesanierungsmaßnahmen beziehen.

Im Sinne taxonomiefähiger bzw. taxonomiekonformer Investitions- und Betriebsausgaben berichten wir für das Geschäftsjahr 2024 den Anteil der Ausgaben und Aufwendungen, der im Zusammenhang mit dem Betrieb und der Erweiterung unserer Anlagen angefallen ist, um taxonomiefähige bzw. taxonomiekonforme Produkte herzustellen. Alle von uns geprüften Wirtschaftsaktivitäten sind Kategorie a) zuzuordnen – also Vermögenswerten oder Prozessen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind.

Methodik

Die Ermittlung der grundsätzlich taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten erfolgte in vier Schritten:

- Im ersten Schritt wurden in einem abteilungsübergreifenden Workshop zunächst sämtliche Aktivitäten innerhalb der sechs definierten Umweltziele anhand der Beschreibungen aus der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 auf Übereinstimmung mit unseren Geschäftsaktivitäten und ihre Taxonomiefähigkeit geprüft.
- Anschließend wurde anhand von Konten- und Investitionsplänen für die als taxonomiefähig identifizierten Aktivitäten die Höhe von Umsatzerlösen, CapEx und OpEx ermittelt. Die für die Berechnung der Kennzahlen genutzten Beträge basieren dabei auf den im Konzernabschluss berichteten Zahlen. In diese Betrachtung wurden grundsätzlich alle vollkonsolidierten Konzerngesellschaften einbezogen. Sofern die jeweilige Kennzahl mehrere Wirtschaftstätigkeiten umfasst, erfolgte eine sachgerechte Aufteilung, die in der Regel auf den angefallenen direkten Kosten der Wirtschaftstätigkeit basierte.
- Die Wesentlichkeitsschwelle wurde gemäß gängiger Praxis auf 2 % festgelegt. Es ist davon auszugehen, dass wirtschaftliche Aktivitäten, die insgesamt nicht mehr als 2 % von Umsatz, CapEx oder OpEx ausmachen, keinen wesentlichen Einfluss auf die Berichterstattung haben und somit bei Auslassen kein Informationsdefizit entsteht. Entsprechend werden in der Folge nur Angaben zu wesentlichen Tätigkeiten gemacht.
- Alle als wesentlich identifizierten taxonomiefähigen Tätigkeiten wurden einer Konformitätsprüfung unterzogen. Dafür wurde zu Beginn anhand von Abfragen bei den jeweiligen Konzerngesellschaften, Zentralfunktionen im Unternehmen und Dienstleistern überprüft, ob die jeweiligen technischen Bewertungskriterien erfüllt wurden. Sofern es in Ermangelung von Daten oder Nachweisen nicht möglich war, die Einhaltung der technischen Bewertungskriterien zu ermitteln, wurde auf eine weiterführende Untersuchung verzichtet und die Wirtschaftstätigkeit als nicht taxonomiekonform bewertet. Die Ergebnisse der Prüfung werden in den nachfolgenden Abschnitten zu den Umsätzen, Investitionen und Betriebsausgaben beschrieben.
- Da keine der als wesentlich identifizierten Wirtschaftsaktivitäten nach Überprüfung der technischen Bewertungsstandards als taxonomiekonform eingestuft werden konnte, entfiel eine weitere Überprüfung der DNSH- und Mindestschutzkriterien.

Leistungsindikatoren gemäß EU-Taxonomie-Verordnung

Im Zusammenhang mit den in der EU-Taxonomie definierten Umweltzielen konnten wir folgende Wirtschaftsaktivitäten von Medios als taxonomiefähig identifizieren:

UMSATZ

Die Analysen ergaben, dass gemäß EU-Taxonomie-Verordnung keine wirtschaftliche Aktivität den Umweltzielen (1) Klimaschutz, (2) Anpassung an den Klimawandel, (3) nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, (4) Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft oder (6) Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme zugeordnet werden kann und in den Anwendungsbereich der EU-Taxonomie fällt.

Der Anteil taxonomiefähiger Umsatzerlöse¹, der als der Teil des taxonomiefähigen Nettoumsatzes (Zähler) geteilt durch den gesamten Nettoumsatz der Medios AG (Nenner) berechnet wird, entspricht somit für das Berichtsjahr 0 % (s. nachfolgende Tabelle). Auch der taxonomiekonforme Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes entspricht demgemäß 0 %.

¹ Umsatzerlöse wurden entsprechend der Taxonomiedefinition und den geltenden Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelt und stimmen mit den Beträgen im Jahresabschluss überein (siehe Finanzinformationen).

Tabelle 12: Umsatz-Taxonomiekennzahlen

Geschäftsjahr 2024	Jahr		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) Umsatz, Jahr N-1 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
	Code (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, Jahr N (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)			
Wirtschaftstätigkeiten (1)		in Tsd. EUR	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	in %	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	0	0	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0		T
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	7.6	0	0	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0	E	
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	0	0	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0		T
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
Davon Übergangstätigkeiten		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonform)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	0	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0		T
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	7.6	0	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0	E	
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	0	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0		T
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten			100																
Gesamt			100																

Codes:
 J – ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
 N – nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
 N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit
 EL – für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit

Table laut Fußnote (c) vom Environmental DA Annex V

	Umsatzanteil/Gesamtumsatz	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	0 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

CAPEX

Basis für die Identifikation taxonomiefähiger Investitionsausgaben² (CapEx) sind die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und etwaigen Neubewertungen für das betreffende Geschäftsjahr. Außerdem umfassen die CapEx Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten, die aus Unternehmenszusammenschlüssen resultieren (Anwendung von IFRS [IAS 16, 38, 40, 41, IFRS 16] sowie von nationalen Rechnungslegungsmethoden).

Im Bereich unserer CapEx haben wir sowohl die „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ (vgl. Kategorie 6.5. Anhang I der Delegierten Verordnung 2021/2139 vom 4. Juni 2021) als auch die „Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energie“ (vgl. Kategorie 7.6. Anhang I der Delegierten

Verordnung 2021/2139 vom 4. Juni 2021) und den „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ (vgl. Kategorie 7.7. Anhang I der Delegierten Verordnung 2021/2139 vom 4. Juni 2021) jeweils aus dem Umweltziel „Klimaschutz“ als taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten identifiziert. Letztere wurde speziell im Zusammenhang mit dem Ankauf von Grundstücken einschließlich der darauf befindlichen Gebäude betrachtet. Tabelle 2 ist zu entnehmen, dass im Geschäftsjahr 2024 insgesamt 1,6 % unserer Investitionsausgaben als taxonomiefähig einzuordnen sind. Dabei liegen keine Wirtschaftsaktivitäten über der Wesentlichkeitsgrenze von 2 %. In Ermangelung von Daten beziehungsweise Nachweisen war es zudem nicht möglich, die Einhaltung der technischen Bewertungskriterien von Kategorie 6.5. zu prüfen.

Daher wurde keine der im Bereich CapEx als taxonomiefähig identifizierten Wirtschaftsaktivitäten auch als taxonomiekonform eingestuft.

² Investitionsausgaben wurden entsprechend der Taxonomiedefinition und den geltenden Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelt und stimmen mit den Beträgen im Konzernabschluss überein (siehe Finanzinformationen).

Tabelle 13: CapEx-Taxonomiekennzahlen

Geschäftsjahr 2024	Jahr		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) CapEx, Jahr N-1 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
	Code (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil, Jahr N (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)			
Wirtschaftstätigkeiten (1)		in Tsd. EUR	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	in %	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	0	0	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0		T
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	7.6	0	0	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0	E	
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	0	0	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0		T
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
Davon Übergangstätigkeiten		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonform)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	401,3	0,1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,1		T
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	7.6	100,0	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0	E	
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	4.714,0	1,5	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,5		T
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		5.215,3	1,6	1,6	0	0	0	0	0								1,6		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		5.215,3	1,6	1,6	0	0	0	0	0								1,6		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		303.925,1	98,4																
Gesamt		308.867,0	100																

Codes:
J – ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
N – nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit
EL – für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit

Table laut Fußnote (c) vom Environmental DA Annex V

	Umsatzanteil/Gesamtumsatz	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	1,6 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	5 %
BIO	0 %	0 %

OPEX

Die Basis für die Bestimmung taxonomiefähiger Betriebsausgaben³ (OpEx) bilden die direkten, nicht aktivierten Kosten für Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristige Leasingverhältnisse (Short-Term-Leasing), Wartung und Instandhaltung sowie für alle anderen direkten Ausgaben, für die laufende Instandhaltung von Sachanlagen durch das Unternehmen oder durch Dritte, die notwendig sind, um die fortlaufende und wirksame Funktionsfähigkeit dieser Anlagen zu gewährleisten.

Im Zusammenhang mit unseren OpEx konnten wir bei Medios mit der „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ (vgl. Kategorie 6.5. Anhang I der Delegierten Verordnung 2021/2139 vom 4. Juni 2021) und dem „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ (vgl. Kategorie 7.7 Anhang I der Delegierten Verordnung 2021/2139 vom 4. Juni 2021) jeweils aus dem Umweltziel „Klimaschutz“ zwei taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten identifizieren. Im Geschäftsjahr 2024 lagen die Betriebskosten bei knapp 145 Tsd. €. Somit machen die taxonomiefähigen OpEx 8,9 % unserer gesamten Betriebsausgaben aus (**Tabelle 14**). Auch im Zusammenhang mit den OpEx konnte die Einhaltung der technischen Bewertungskriterien nicht final geprüft werden, weshalb erneut keine Taxonomiekonformität ausgewiesen werden kann.

³ Betriebsausgaben wurden im Sinne der Taxonomiedefinition ermittelt und weichen somit von den Beträgen im Jahresabschluss ab ([siehe Finanzinformationen](#)).

Tabelle 14: OpEx-Taxonomiekennzahlen

Geschäftsjahr 2024	Jahr		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) OpEx, Jahr N-1 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
	Code (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, Jahr N (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)			
Wirtschaftstätigkeiten (1)		in Tsd. EUR	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	in %	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	0	0	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0		T
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	0	0	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0		T
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
Davon Übergangstätigkeiten		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonform)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	114,0	7	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								7		T
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	30,9	1,9	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,9		T
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		144,9	8,9	8,9	0	0	0	0	0								8,9		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		144,9	8,9	8,9	0	0	0	0	0								8,9		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		1.478,6	91,1																
Gesamt		1.623,0	100																

Codes:
 J – ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
 N – nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
 N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit
 EL – für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit

Table laut Fußnote (c) vom Environmental DA Annex V

	Umsatzanteil/Gesamtumsatz	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	8,9 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

KLIMAWANDEL (E1)

Wir fühlen uns für eine effiziente Nutzung von Energie und die Verringerung von Emissionen verantwortlich. Entsprechend werden klimabezogene Erwägungen – konkret der Anteil an Strom aus regenerativen Quellen am Gesamtstrombezug sowie die Reduktion von Scope-3-Emissionen – in die Vergütung des Vorstands einbezogen. Derzeit existieren noch keine zeitlich begrenzten, messbaren und ergebnisorientierten Klimaziele, auf die in der variablen Vergütung Bezug genommen werden könnte. Diese sollen 2025 formuliert werden. (E1 GOV-3)

Impacts, Risks und Opportunities (E1 SBM-2, SBM-3)

Tabelle 15: E1 Klimawandel

	Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
	Vor-gelagert	Eigene Aktivitäten	Nach-gelagert	< 1 Jahr	1-5 Jahre	> 5 Jahre
Impact 1: Beitrag zum Klimawandel durch unternehmens-eigene Treibhausgasemissionen in Scope 1-3 (an den eigenen Standorten sowie in der gesamten Wertschöpfungskette) (tatsächlich negativ)	●	●	●	●	●	●
Impact 2: (klimawirksamer) Energieverbrauch durch eigene Produktionsprozesse sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette (tatsächlich negativ)	●	●	●	●	●	●
Risiko 1: Risiko von Schäden an den materiellen Vermögenswerten der Organisation, die durch extreme Wetterereignisse wie Überschwemmungen, Stürme und Hitzewellen oder durch längerfristige Trends wie Temperaturveränderungen, steigende Meeresspiegel, geringere Wasserverfügbarkeit oder den Verlust der biologischen Vielfalt verursacht werden		●		●	●	●
Risiko 2: schwerwiegende Unterbrechung kritischer Geschäftsprozesse oder Dienstleistungen, einschließlich solcher, die von Dritten erbracht werden, die auf Extremwetterereignisse zurückgehen (z. B. gestörte Lieferketten)	●		●	●	●	●

IMPACT 1: BEITRAG ZUM KLIMAWANDEL DURCH UNTERNEHMENSEIGENE TREIBHAUSGASEMISSIONEN IN SCOPE 1-3 (AN DEN EIGENEN STANDORTEN SOWIE IN DER GESAMTEN WERTSCHÖPFUNGSKETTE) (ESRS 2.48)

Entlang der gesamten Wertschöpfungskette – sowohl in der eigenen Betriebstätigkeit als auch in der vor- und nachgelagerten Lieferkette – werden durch die Verbrennung fossiler Rohstoffe Treibhausgasemissionen freigesetzt, die sich negativ auf den globalen Klimawandel auswirken.

Im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der Medios AG treten sowohl in der Herstellung, dem Transport und der Entsorgung unsere Produkte als auch durch den darüber hinausgehenden Energiebedarf unserer Unternehmensstandorte sowie im Bereich der Mitarbeitermobilität Emissionen auf.

IMPACT 2: (KLIMAWIRKSAMER) ENERGIEVERBRAUCH DURCH EIGENE PRODUKTIONSPROZESSE SOWIE ENTLANG DER GESAMTEN WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Der Energiemix zur allgemeinen Strom- und Wärmeerzeugung weist nicht nur in Deutschland, sondern auch in allen anderen Ländern, in denen die Medios AG direkt oder indirekt aktiv ist, erhebliche Anteile fossiler Brennstoffe wie Öl, Gas, Stein- und/oder Braunkohle auf. Die Verbrennung fossiler Rohstoffe zur Energiegewinnung trägt nicht nur über die Emission von Treibhausgasen zum Klimawandel bei, sondern trägt im Sinne der Verknappung endlicher natürlicher Ressourcen zu steigenden Energiekosten bei. Dieser Impact entsteht sowohl durch die eigenen Produktionsprozesse als auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette, von der Rohstoffgewinnung bis zur Distribution.

RISIKO 1: RISIKO VON SCHÄDEN AN DEN MATERIELLEN VERMÖGENSWERTEN DER ORGANISATION, DIE DURCH EXTREME WETTEREREIGNISSE WIE ÜBERSCHWEMMUNGEN, STÜRME UND HITZEWELLEN ODER DURCH LÄNGERFRISTIGE TRENDS WIE TEMPERATURVERÄNDERUNGEN, STEIGENDE MEERESSPIEGEL, GERINGERE WASSERVERFÜGBARKEIT ODER DEN VERLUST DER BIOLOGISCHEN VIelfALT VERURSACHT WERDEN

Die sich rasant verändernden klimatischen Bedingungen wie die globale Erwärmung wirken sich mittlerweile auch in Deutschland und Europa im Sinne einer Zunahme von Extremwetterereignissen wie Starkregen mit Überschwemmungen, Stürmen, Dürren und Hitzewellen aus. Diese Entwicklung birgt das physische Risiko von Schäden an unternehmenseigenen materiellen Vermögenswerten – etwa an Gebäuden, Produktionsanlagen und Rechenzentren – und kann Betriebsunterbrechungen und hohe Reparaturkosten nach sich ziehen. Darüber hinaus drohen bei ausbleibender Minderung des Klimawandels langfristige Phänomene wie der Anstieg der Meeresspiegel, Wassermangel oder der Verlust von Biodiversität und irreversible Schäden an Ökosystemen. Diese langfristigen klimatischen Auswirkungen können Medios zudem im Sinne eines physischen Klimarisikos hinsichtlich der Auswahl von Unternehmensstandorten und steigender Betriebskosten beeinflussen.

RISIKO 2: SCHWERWIEGENDE UNTERBRECHUNG KRITISCHER GESCHÄFTSPROZESSE ODER DIENSTLEISTUNGEN, EINSCHLIESSLICH SOLCHER, DIE VON DRITTEN ERBRACHT WERDEN, DIE AUF EXTREMWETTEREREIGNISSE ZURÜCKGEHEN (Z. B. GESTÖRTE LIEFERKETTEN)

Ein weiteres physisches Klimarisiko bezieht sich auf die Gefahr schwerwiegender Unterbrechungen in wichtigen Geschäftsprozessen oder Dienstleistungen, die durch extreme Wetterereignisse wie Starkregen mit Überschwemmungen, Stürme, Dürren und Hitzewellen verursacht werden. Solche Ereignisse können die Verfügbarkeit und Funktionsfähigkeit von Lieferketten und Dienstleistungen beeinträchtigen, insbesondere wenn diese von externen Anbietern abhängen. Störungen von Transportwegen oder in der Infrastruktur der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette können zu Produktionsausfällen, Verzögerungen und erhöhten Kosten führen, was die Geschäftskontinuität maßgeblich gefährdet.

Klimarisikoanalyse (E1 IRO-1)

Zur Ermittlung seiner klimabezogenen Chancen und Risiken hat Medios zwei Szenarien des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) analysiert und deren Implikationen für Medios und seine Wertschöpfungskette über einen kurz- (< 1 Jahr), mittel- (1–5 Jahre) und langfristigen (> 5 Jahre) Zeithorizont betrachtet:

- Erderwärmung bis 2 °C bis 2050 – mit spürbaren Folgen (bzw. IPCC-Konzentrationspfad RCP2.6)
- Erderwärmung bis 4 °C bis 2050 – mit drastischen Folgen (bzw. IPCC-Konzentrationspfad RCP8.5)

Aufbauend auf diesen beiden Szenarien wurde im Rahmen einer Klimaresilienzanalyse im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse ermittelt, welchen physischen Risiken sowie transitorischen Risiken und Chancen das Unternehmen und seine Wertschöpfungskette über die verschiedenen Zeithorizonte ausgesetzt sein werden. Der Ermittlung physischer Risiken bzw. von Klimagefahren für Geschäftstätigkeiten, Vermögenswerte und Wertschöpfungskette liegen die Annahmen des 4-°C-Szenarios zugrunde: Das bedeutet für die Medios AG konkret, dass die anhaltend hohen globalen Emissionen zu Klimagefahren wie häufigeren und intensiveren Hitzewellen, längeren Dürreperioden sowie Zunahmen von Starkregen und anderen Extremwetterereignissen bis 2050 führen werden. Der Ermittlung von transitorischen bzw. Übergangsriskiken und -chancen wurde die Annahme des 2-°C-Szenarios zugrunde gelegt, dass umfassende Klimaschutzmaßnahmen zu einer drastischen Senkung der Treibhausgasemissionen bis 2050 führen.

Im Ergebnis wurden folgende physischen Risiken als wesentlich identifiziert:

- Schäden an den materiellen Vermögenswerten der Organisation, die durch extreme Wetterereignisse wie Überschwemmungen, Stürme und Hitzewellen oder durch längerfristige Trends wie Temperaturveränderungen, steigende Meeresspiegel, geringere Wasserverfügbarkeit oder den Verlust der biologischen Vielfalt verursacht werden
- schwerwiegende Unterbrechung kritischer Geschäftsprozesse oder Dienstleistungen, einschließlich solcher, die von Dritten erbracht werden, die auf Extremwetterereignisse zurückgehen (z. B. gestörte Lieferketten)

Neben den physischen Risiken wurden auch die folgenden potenziell wesentlichen transitorischen Risiken identifiziert:

- Rechtskosten und Bußgelder aufgrund der Nichteinhaltung politisch festgelegter nationaler und internationaler Reduktionsziele
- schlechtere Kreditbedingungen durch hohe Treibhausgasemissionen bzw. mangelnde Reduktionsziele
- finanzielles Risiko durch politisch etablierte und steigende CO₂-Steuer
- das öffentliche Bekanntwerden erhöhter Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit von Medios kann zu einem Imageschaden und Vertrauensverlust bei Kunden und Investoren sowie zum Attraktivitätsverlust für potenzielle neue Mitarbeiter führen
- steigende Energiekosten aufgrund des wachsenden Bedarfs und sowie geopolitischer Konflikte

Zudem wurde die folgende potenziell wesentliche transitorische Chance identifiziert:

- Möglichkeit zu günstiger Energiegewinnung und Selbstversorgung mit Strom

Im Ergebnis der Resilienzanalyse wurden das Geschäftsmodell und die Geschäftsstrategie des Medios-Konzerns als resilient gegenüber den als nicht wesentlich identifizierten Risiken in Bezug auf den Klimawandel erachtet. Zudem wurde festgestellt, dass das Geschäftsmodell und die Geschäftsstrategie gegenüber den als wesentlich identifizierten Risiken angepasst werden müssen, um resilient in Bezug auf den Klimawandel zu bleiben. Dazu gehören etwa ein ausreichender Versicherungsschutz von Vermögenswerten vor Extremwetterereignissen und anderen Klimafolgen sowie eine ausreichend diversifizierte Lieferkette durch engere Kooperationen entlang der Wertschöpfungskette. Im Rahmen einer umfassenden Klimastrategie, deren Entwicklung Medios für 2025 plant, werden geeignete Maßnahmen zur Stärkung der Resilienz des Geschäftsmodells entwickelt.

Eine vollwertige Klimaszenarioanalyse, die Kriterien wie Wahrscheinlichkeit, Umfang und Dauer sowie geografische Koordinaten zur Ermittlung von Klimagefahren für Geschäftstätigkeiten und Vermögenswerte einschließt, wurde nicht durchgeführt. Im Zuge der Ermittlung klimabedingter Übergangsrisiken wurden keine Vermögenswerte oder Geschäftstätigkeiten identifiziert, die nicht mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar wären oder erhebliche Anstrengungen erfordern würden, um mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar zu sein.

Übergangsplan für den Klimaschutz (E1-1)

Aktuell verfügt Medios noch nicht über einen konkreten Übergangsplan für den Klimaschutz. Im kommenden Geschäftsjahr werden wir jedoch im Rahmen unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie 2030 auch eine unternehmens-eigene Klimastrategie entwickeln. Dabei sollen Reduktionsziele gesetzt und entsprechende Maßnahmen entwickelt und eingeleitet werden, die mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens konform sind.

Aktuell existieren bereits verschiedene Richtlinien, Maßnahmen und Zielsetzungen, die wir im Zusammenhang mit der derzeitigen „Nachhaltigkeitsstrategie 2025“ formuliert haben und die sich auf die drei identifizierten Dekarbonisierungshebel Energiesparmaßnahmen und -effizienz, nachhaltige Mobilität und Kompetenzentwicklung im Bereich des Energie- und Klimamanagements beziehen.

Unsere Richtlinien (E1-2) ESRS 2.65

STANDARDISIERTE ARBEITSANWEISUNG ZUM ENERGIE- UND RESSOURCENSCHUTZ

Die allgemeinen Verhaltensrichtlinien und Standardarbeitsanweisungen (Standard Operating Procedures – SOPs) von Medios fordern explizit einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie und der Nutzung von Ressourcen wie Papier und Verpackungsmaterialien im Sinne der Kreislaufwirtschaft. Die jeweiligen Geschäftsführungen der Medios-Gesellschaften sind verantwortlich für die Einhaltung und Umsetzung dieser Leitlinie. Zudem setzen wir auf das individuelle Verantwortungsgefühl aller Mitarbeiter, die dazu angehalten sind, in ihrem Alltag möglichst energie- und ressourcensparend auch im Sinne des Klimaschutzes zu handeln.

ENERGIEEFFIZIENTE EINKAUFSPOLITIK

Als Teil unserer nachhaltigen Einkaufspolitik haben wir das Thema Energieeffizienz zu einem wichtigen Kriterium bei der Neuanschaffung von Hardware und elektronischen Geräten sowie der Beauftragung von Rechenzentren gemacht. Grundvoraussetzung dafür ist zunächst die Definition konkreter Einkaufskriterien bezüglich Energieeffizienzklassen der jeweiligen Gerätschaften. Verantwortlich für die Umsetzung der Richtlinie ist die Einkaufsabteilung.

KLIMAFREUNDLICHE (DIENST-)REISERICHTLINIE

Darüber hinaus haben wir eine (Dienst-)Reiserichtlinie veröffentlicht, nach der allen Mitarbeitern die Nutzung von nachhaltigen Reiseverkehrsmitteln wie der Bahn (auf Langstrecken) und dem ÖPNV (auf Kurzstrecken) ausdrücklich empfohlen wird. Auch bei der Wahl von Firmenwagen, die ausschließlich von Außendienstmitarbeitern und Führungskräften genutzt werden, sind nachhaltige Fahrzeugalternativen wie Elektrofahrzeuge explizit zu priorisieren.

Maßnahmen (E1-3)

Die folgenden Maßnahmen wurden im Berichtsjahr lanciert oder fortgesetzt:

UMSTELLUNG AUF GRÜNSTROM

Ein wichtiger Hebel zur Reduktion unserer Scope-2-Emissionen ist die schrittweise Umstellung auf Ökostrom aus regenerativen Quellen.

ENERGIESPAR- UND EFFIZIENZMASSNAHMEN

Unsere Firmenzentrale in Berlin ist in einem hochmodernen und energieeffizienten Gebäude mit niedrigem Energieverbrauch untergebracht, das von der DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) zertifiziert ist. Das wirkt sich per se positiv auf die energiebasierten Emissionen aus. Im Bereich des Facility-Managements arbeiten wir jedoch kontinuierlich daran, unseren Energieverbrauch weiter zu reduzieren. So haben wir zusätzlich zur Infrastruktur digitaler Stromzähler bereits an zahlreichen Standorten Thermostatregler an den Heizkörpern, LED-Leuchten sowie Bewegungsmelder für das Licht installiert. Darüber hinaus haben wir Sonnenschutzfolie an den Fenstern verbaut, die im Sinne einer Anpassung an den Klimawandel vor starker Sonneneinstrahlung schützt und den Energiebedarf zur Kühlung durch die Klimaanlage reduziert.

Weitere Ansatzpunkte sind die Werkbänke in den Reinräumen und die Lüftungsanlagen in den Laboren der Herstellbetriebe. Während das vollständige Abschalten der Lüftungsanlagen aufgrund erforderlicher Hygienevorschriften nicht möglich ist, können sie bei Nichtnutzung zumindest partiell im energiesparenden Absenkbetrieb laufen. Letztlich kühlen wir unsere Produkte und Materialien in großen Kühltanks oder Kühlzellen, die mit Strom betrieben werden. Auch die Kühlräume sind hochmodern ausgestattet und energieeffizient gestaltet. Zudem haben wir für den neuen Standort des zentralen Warenlagers in Berlin sowie die dortigen Labore energiesparende Maschinen und Geräte auf neuestem technologischem Stand erworben. Unsere Energiesparmaßnahmen werden kontinuierlich ausgebaut.

FÖRDERUNG NACHHALTIGER MOBILITÄT

Bereits seit dem Jahr 2021 haben wir zahlreiche Stellplätze für Elektroautos angemietet, um die Lademöglichkeiten während der Arbeitszeit zu erweitern. Je mehr Mitarbeiter dieses Angebot nutzen und auf Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren verzichten, desto positiver wirkt sich das auf die Emissionslast im Bereich des Pendelverkehrs unserer Beschäftigten aus. Im Geschäftsjahr 2024 wurden elf Dienstwagen neu zugelassen, davon zwei mit Elektroantrieb.

Zudem bieten wir allen Mitarbeitern ein kostenloses Ticket für den öffentlichen Nahverkehr sowie ein Firmenfahrrad an, um den Weg zur Arbeit nachhaltig und emissionssparend zu gestalten.

Auch die Belieferung der Apotheken durch unsere Logistikdienstleister stellt einen wichtigen Reduktionshebel dar. Gemeinsam mit den Lieferanten arbeiten wir u. a. daran, die Routenplanung noch effizienter zu gestalten und so weitere Treibhausgasemissionen einzusparen.

Die Förderung nachhaltiger Mobilität besteht aus Maßnahmen, die wir kontinuierlich entwickeln. Wir wollen mit jedem Jahr mehr Emissionen, die durch Mobilität entstehen, vermeiden.

HOMEOFFICE UND DIGITALE INFRASTRUKTUR

Den Trend hin zum mobilen Arbeiten, zu vermehrten Homeoffice-Zeiten und zu virtuellen Meetings, den die Jahre der COVID-19-Pandemie bereits verstärkt vorangetrieben haben, konnten wir auch im Geschäftsjahr 2024 fortführen. Die Verlegung zahlreicher Meetings auf den virtuellen Raum reduziert den Bedarf an Geschäftsreisen maßgeblich, bedarf aber gleichzeitig einer adäquaten IT-Infrastruktur und digitaler Kommunikationsmöglichkeiten, die wir im vergangenen Jahr weiter verbessert und ausgebaut haben.

UNGC CLIMATE AMBITION ACCELERATOR PROGRAM

Bereits seit Oktober 2023 nehmen wir am UN-Global Compact-Climature Ambition-Accelerator-Programm teil. Bei dem sechsmonatigen Programm wird Medios dabei unterstützt, wissenschaftsbasierte, ambitionierte und gleichzeitig realistische Klima- und Umweltziele zu setzen, die im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens sind. Diese werden im Zusammenhang mit der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 Einzug in die erste unternehmenseigene Klimastrategie (Transition Plan) erhalten. Die gesamte Medios AG wird von unserer Nachhaltigkeitsstrategie umfasst sein.

KOMPENSATION UNVERMEIDBARER EMISSIONEN

Die nicht vermeidbaren Scope-1- und Scope-2-Emissionen der Medios AG, die auf Aktivitäten in Deutschland im Geschäftsjahr 2024 zurückgingen, haben wir über eine Kompensation durch Aufforstungsprojekte resilienter Mischwälder in Deutschland ausgeglichen. Bei der Auswahl des Kompensationsanbieters und des Projektes haben wir auf u. a. Transparenz, regionale Projekte und Zertifizierungen geachtet. Die Aufforstungsflächen sind FSC-, Naturland- oder PEFC-zertifiziert und werden durch Förster gepflegt. Zudem dürfen diese Flächen nicht abgeholzt werden und müssen im Falle eines Brandes wieder aufgeforstet werden.

RISIKOMONITORING ALS ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL

Im Rahmen unseres unternehmensinternen Risikomonitorings haben wir die oben genannten physischen Klimarisiken erkannt und Strategien zu deren Bewältigung entwickelt. Insbesondere mit Bezug auf die Gefährdung unternehmenseigener materieller Vermögenswerte wie Gebäude und Ausrüstung sowie der IT-Infrastruktur haben wir ein umfassendes Versicherungspaket abgeschlossen und Back-up-Pläne mit alternativen Rechenzentren entwickelt.

Die erzielten und erwarteten Reduktionen an Treibhausgasemissionen als Ergebnis dieser Maßnahmen werden 2025 im Rahmen der Erstellung einer Klimastrategie ermittelt. Dabei wird auch identifiziert, welche CapEx und OpEx erforderlich sind für die Durchführung der ergriffenen oder vorgesehenen Maßnahmen.

Ziele (E1-4)

Unsere vorrangige Ambition im Bereich des Klimamanagements ist die Vermeidung und Reduktion von Treibhausgasemissionen. Alle unvermeidbaren Emissionen, zumindest in Scope 1 und 2, werden durch Aufforstungsprojekte in Deutschland kompensiert, um uns bilanziell an den eigenen Standorten klimaneutral zu stellen.

ENTWICKLUNG EINER 1,5-GRAD-KONFORMEN KLIMASTRATEGIE

Dem bisherigen Ziel, ein konzernweit verlässliches ESG-Datenmanagement aufzubauen, haben wir mit der Implementierung der ESG-Software Cority bereits Rechnung getragen. Auf Grundlage der vorhandenen Daten wollen wir unsere Umwelt-Performance nun gezielt steuern und Ziele formulieren, die in eine erste unternehmenseigene Klimastrategie einfließen sollen.

Derzeit haben wir noch keine konkreten Ziele zur Reduktion von Treibhausgasemissionen bzw. zum Management klimabezogener IROs, die konform mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens sind. Dies soll im kommenden Jahr in Bezug auf alle drei Scopes geschehen. Die Wirksamkeit der dann festgelegten Ziele soll durch Reduktionserfolge nachverfolgt werden, die im ESG-Datenmanagement erfasst werden.

Kennzahlen (E1-5 bis E1-9)

Medios erzeugt den Strom für ihre eigene Geschäftstätigkeit nicht selbst. Wie und welche Energie wir beziehen und nutzen, bestimmt jedoch darüber, wie hoch die von uns zu verantwortenden Treibhausgasmissionen ausfallen. Wärme beziehen wir in der Regel über die Vermieter unserer Standorte in Form von Fernwärme, Erdgas und/oder Heizöl. Unser Energieverbrauch setzte sich im Berichtsjahr wie folgt zusammen:

Tabelle 16: Energieverbrauch Medios-Gruppe¹

in MWh	2024
Stromnutzung gesamt	5.787,8
Davon Strombezug	5.787,8
Davon selbsterzeugter Strom	0
Wärme- und Kältenutzung gesamt	9.999,6
Davon Wärmebezug	2.154,3
Davon selbsterzeugte Wärme	7.845,3
Kältenutzung gesamt	713,7
Davon Kältebezug	119,1
Davon selbsterzeugte Kälte	594,6
Energieverbrauch gesamt	16.501,0

¹ Keine Angabe für die Standorte in Belgien und Spanien.

Im Berichtsjahr konnten wir den Anteil von Grünstrom im Vergleich zum Vorjahr von 41 % auf 63,5 % steigern.

Dem internationalen Standard des Greenhouse Gas Protocol entsprechend umfasst die Klimabilanz die nach ISO 14064-1 definierten direkten Emissionen aus stationärer und mobiler Verbrennung (Scope 1) sowie indirekte Emissionen aus zugekaufter Energie wie Strom und Wärme (Scope 2). Außerdem erfassen und bilanzieren wir die folgenden Scope-3-Kategorien: Geschäftsreisen, Abfall und energiebezogene Emissionen. Neben dem Referenzgas Kohlenstoffdioxid (CO₂) wurden außerdem Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW), Perfluor-Kohlenwasserstoffe (PFKW), Schwefel-Hexafluorid (SF₆) und Stickstofftrifluorid (NF₃) als CO₂-Äquivalente (CO₂e) in die Berechnung einbezogen.

Medios wendet kein System zur internen CO₂-Bepreisung an. Die erwarteten finanziellen Auswirkungen wesentlicher physischer und transitorischer Risiken sowie klimabezogener Chancen wurden im Berichtsjahr nicht berechnet.

Tabelle 17: Emissionen Medios-Gruppe¹

in t CO ₂ e	2024
Scope 1	1.744,9
Eigenerzeugter Strom	n/a
Eigenerzeugte Wärme	1.569,1
Eigenerzeugte Kühlung	n/a
Eigener Fuhrpark/Dienstwagen	175,9
Scope 2	1.276,5
Strombezug marktbasierend	872,8
Alternativ: Strombezug standortbasierend	1.002,3
Wärmebezug	383,3
Kältebezug	20,5
Scope 3	1.394,5
Geschäftsreisen	68,8
Flugzeug	42,8
Mietwagen	25,1
Bahn	0,9
Abfall	425,7
Energiebezogene Emissionen	900,0
Emissionen gesamt	4.415,9

¹ Keine Angaben für Standorte in Belgien und Spanien. Emissionsfaktor Scope 1: 0,2 t CO₂e/MWh für eigenerzeugte Wärme aus Erdgas. Emissionsfaktoren Scope 2: 0,4 t CO₂e/MWh für Strombezug in Deutschland und den Niederlanden standortbasiert sowie marktbasierend, wo keine anderweitigen Daten des Versorgers vorhanden; 0,04 t CO₂e/MWh für Strombezug aus ausschließlich erneuerbaren Quellen in Deutschland und den Niederlanden standortbasiert sowie marktbasierend, wo keine Daten des Versorgers vorhanden. Emissionsfaktoren Scope 3: 0,03 t CO₂e/MWh für erdgasnutzungsbezogene Emissionen; 0,1 t CO₂e/MWh für strombezogene Emissionen; 0,04 t CO₂e/MWh für fernwärmebezogene Emissionen; 0,44 t CO₂e/Pkm Flugzeug; 0,006 t CO₂e/Pkm Bahn; 0,2 t CO₂e/Pkm Mietwagen; 0,5 t CO₂e/t Abfall Deponierung und Sonstiges; 0,02 t CO₂e/t thermische Verwertung.

RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT (E5)

Beschreibung der Impacts, Risks und Opportunities (ESRS 2 SBM-3)

Tabelle 18: E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

	Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
	Vor-gelagert	Eigene Aktivitäten	Nach-gelagert	< 1 Jahr	1-5 Jahre	> 5 Jahre
Impact 1: Ressourcenverbrauch insbesondere im Bereich der Produktion von Medikamenten (gesamte Wertschöpfungskette) sowie bei Infrastrukturmaßnahmen wie dem Aus- und Neubau von Unternehmensstandorten (tatsächlich negativ)	●	●	●	●	●	●
Impact 2: Abfallaufkommen durch eigene Produkte sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette (tatsächlich negativ)	●	●	●	●	●	●

IMPACT 1 – RESSOURCENVERBRAUCH

Die Medios AG nutzt entlang der gesamten Wertschöpfungskette Ressourcen für z. B. Arzneimittelgrundstoffe, Verpackungs- oder Baumaterialien. Der Abbau der Ressourcen hat negative Auswirkungen auf die Umwelt und bestimmte lokale Gemeinschaften. Ein großer Teil dieser Ressourcen wird genutzt, um die eigenen Produkte zu erstellen. Dabei geht es vor allem um die Weiterverarbeitung und Verpackung bzw. Umverpackung von Arzneimitteln. Dieser Ressourcenverbrauch besteht nicht nur bei eigenen Aktivitäten, sondern auch aufgrund von Geschäftsbeziehungen, also entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

IMPACT 2 – ABFALLAUFKOMMEN

Sowohl bei den Produktionsprozessen, Bürotätigkeiten, Hygienemaßnahmen und der Entsorgung von Verpackungen als auch durch Arzneimittelrestbestände im Zuge des Konsums der medizinischen Produkte entstehen Abfälle in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette sowie durch eigene Geschäftstätigkeiten. Dabei besteht die Gefahr für Vermüllung sowie die Freisetzung von gefährlichen Stoffen durch die unsachgemäße Entsorgung dieser Abfälle. Die Entstehung von Abfällen ist intrinsischer Teil des Geschäftsmodells der Medios AG als Pharmaunternehmen und ist entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu identifizieren.

Es wurden keine wesentlichen Chancen und Risiken im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft identifiziert, aus denen sich finanzielle Auswirkungen erwarten ließen.

Bestimmungen wesentlicher Impacts, Risks und Opportunities im Zusammenhang mit Ressourcenzuflüssen, Ressourcenabflüssen und Abfall (E5.IRO-1, E5-11 a, b)

Medios ist zur Bestimmung der wesentlichen Impacts, Risks und Opportunities im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft nicht abweichend von der allgemein angewandten und im Kapitel ESRS 2 – Allgemeine Angaben beschriebenen Methode vorgegangen. Es wurden alle in dem Kapitel genannten betroffenen Stakeholder konsultiert, darunter auch die Natur als in diesem Bereich primär betroffener Stakeholder, in Form von wissenschaftlicher Literatur, aufgearbeitet in der ENCORE-Datenbank. Und es wurde die gesamte Wertschöpfungskette in die Analyse einbezogen. Es fand keine gesonderte Überprüfung von Vermögenswerten oder Geschäftstätigkeiten statt und es wurden keine betroffenen Gemeinschaften konsultiert.

Im Ergebnis wurden die beiden oben genannten Impacts als wesentlich definiert. Dabei hat Medios berücksichtigt, dass entlang der gesamten Wertschöpfungskette Sicherheit im Sinne von Qualität und Hygiene nach Maßgabe der GMP und GDP oberste Priorität hat. Dies geht bislang mit einem hohen Verbrauch an Einwegmaterialien wie Kunststoffen oder Kartonagen einher.

Richtlinien/Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS 2 MDR-P; ESRS E5-1)

Ein nachhaltiger Umgang mit Ressourcen, die wir für unsere Geschäftstätigkeiten benötigen, ist für uns unabdingbar. Wir wollen Ressourcen entlang der gesamten

Wertschöpfungskette schonen. Dazu wollen wir den Anteil recycleter oder wiederverwendeter Abfälle sowie die Nutzung von recyclebaren und wiederverwendbaren Verpackungen deutlich erhöhen. Das schließt die erhöhte Nutzung von Primärrohstoffen, einschließlich einer relativen Zunahme der Nutzung sekundärer (recycleter) Ressourcen, sowie die nachhaltige Beschaffung und Nutzung erneuerbarer Ressourcen ein. Zu diesem Zweck werden in jedem Quartal in den Sitzungen des Nachhaltigkeitskomitees Maßnahmen erörtert, geprüft und ggf. beschlossen, die den negativen Auswirkungen unseres Ressourcenverbrauchs und Abfallaufkommens entgegenwirken können, ohne die Qualität unserer pharmazeutischen Produkte zu beeinträchtigen.

ALLGEMEINE AUFTRAGSBEDINGUNGEN DER MEDIOS-GRUPPE FÜR BAU- UND HANDWERKSLEISTUNGEN (AAB)

Die Allgemeinen Auftragsbedingungen der Medios AG für Bau- und Handwerksleistungen (AAB) regeln die Rechtsbeziehungen zwischen der Medios AG und ihren Vertragspartnern für den Bezug von Leistungen im Bereich Bau und Handwerk. Mit erfasst sind dabei nicht nur die direkten Vertragspartner, sondern auch deren Zulieferer und Subdienstleister. Diese Stakeholder wurden nicht bei der Erstellung der Richtlinie mit eingebunden. Die AAB regeln, welche Bauprodukte der Auftragnehmer verwenden soll. So sollen diese den relevanten gesetzlichen Vorgaben entsprechen, inklusive bauaufsichtlicher Zulassungen und CE- bzw. Ü-Kennzeichnung. Fehlt eine Zulassung, ist die schriftliche Zustimmung des Auftraggebers erforderlich. Bisher gilt diese Richtlinie nicht für die im Geschäftsjahr akquirierte Ceban. Dies ist für 2025 geplant.

Weiterhin wird geregelt, dass nur Materialien verwendet werden dürfen, die keine Gesundheits- oder Umweltgefahren darstellen. Materialien mit Gefahrstoffen sind nur zulässig, wenn der Arbeitsplatzgrenzwert eingehalten wird. Bei möglichen Schadstoffemissionen sind Art, Konzentration und Schutzmaßnahmen dem Auftraggeber mitzuteilen. Auch Teil der AAB ist die Abfallversorgung. Der Auftragnehmer ist für die ordnungsgemäße Entsorgung der durch seine Arbeit entstandenen Abfälle verantwortlich. Bei Entsorgung durch den Auftraggeber sind dessen Vorgaben zur Abfalltrennung zu beachten.

Die Richtlinie ist öffentlich auf der Website der Medios AG zugänglich⁴. Die betroffenen Stakeholder werden im standardisierten externen Bestellschein im ersten Absatz auf unsere AAB inkl. Weblink hingewiesen. Die oberste Stelle, die für diese Richtlinie zuständig ist, ist der Head of Procurement & Contract Management (PCM).

Die Abkehr von der Nutzung von Primärrohstoffen, einschließlich einer relativen Zunahme der Nutzung sekundärer (recycleter) Ressourcen, sowie die nachhaltige Beschaffung und Nutzung erneuerbarer Ressourcen werden in der Richtlinie nicht behandelt.

LIEFERANTENKODEX

Unser Lieferantenkodex (siehe Kapitel S2 – Belegschaft in der Wertschöpfungskette) erfährt momentan eine Umstrukturierung, die 2025 abgeschlossen werden soll. So werden in diesem unter anderem auch allgemeine Regelungen zu sozialer und ökologischer Verantwortung sowie Recycling festgehalten werden.

Inwieweit nach Umstrukturierung die Abkehr von der Nutzung von Primärrohstoffen, einschließlich einer relativen Zunahme der Nutzung sekundärer (recycleter) Ressourcen, sowie die nachhaltige Beschaffung und Nutzung erneuerbarer Ressourcen in der Richtlinie behandelt werden, wird erst mit Abschluss der Umgestaltung des Lieferantenkodex klar.

RECYCLING UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Es gibt keine konzernweite Richtlinie, die Abfallhierarchie, Priorisierung der Vermeidung oder Minimierung von Abfällen gegenüber der Abfallbehandlung, sowie die Konzepte des Ökodesigns, des Abfalls als Ressource oder des Verbraucherabfalls (am Ende des Lebenszyklus von Verbraucherprodukten) regelt. In der Medios AG gibt es jedoch an allen Standorten Standard Operating Procedures (SOPs), durch die die Einhaltung der nationalen Rechte zur Abfallwirtschaft sichergestellt werden soll.

Zudem beschäftigt sich das ESG Committee der Medios AG in seinen quartalsweisen Sitzungen mit der Möglichkeit der Abfallreduktion, der Erhöhung der Recyclinganteile, dem effizienteren Nutzen von Ressourcen und der Entwicklung von Konzepten zur Kreislaufwirtschaft. Die resultierenden Maßnahmen sind im Folgenden dargestellt.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS 2 MDR-A; ESRS E5-2)

Im Rahmen unserer ESG-Committee-Sitzungen haben wir mehrere Maßnahmen zu Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft diskutiert, die im Berichtsjahr unter Bereitstellung aller erforderlichen Mittel neu oder weiterhin umgesetzt wurden.

⁴ Allgemeine Auftragsbedingungen der Medios-Gruppe für Bau- und Handwerksleistungen (AAB) der Medios AG, <https://medios.ag/aeb>.

RECYCLEBARE FOLIE

2023 hat die Medios AG, ohne Ceban, die zur Verpackung genutzte Folie auf recyclebare Folie umgestellt. Die Medios AG hat dafür Luftmaschinen eingekauft, womit wir unsere eigenen Luftpolster herstellen können. Damit konnten wir die Folien aller Waren, die von uns an die Kunden verschickt werden, mit recyclebarer Folie ersetzen. Wir wollen mit dieser Maßnahme dazu beitragen, dass trotz des hohen Bedarfs an Kunststoff, den die Medios AG als Pharmaunternehmen mit hohen Hygienestandards hat, die Materialien zumindest recyclefähig sind.

TRANSPORTUMSTELLUNG

Darüber hinaus diskutieren wir im Rahmen des ESG Committee, wie wir bei dem Thema Transport und Verpackung auf nachhaltigere Alternativen umstellen können. Die Prüfung der Umstellung auf Mehrwegboxen wurde dabei aus verschiedenen Gründen, wie beispielsweise fehlende Sicherstellung der Hygiene, gestoppt. Jedoch haben wir uns entschieden, die neue Position eines Head of Logistics zu schaffen. Diese Stelle wurde im Geschäftsjahr besetzt und ist damit befasst, das Thema Transport, Kosten und Verpackung bei Medios zu zentralisieren und Möglichkeiten der Umstellung auf ressourcenschonende Alternativen zu prüfen. Eine Herausforderung bleiben dabei hohe Qualitäts- und Hygieneanforderungen der GMP und GDP, die etwa auch für Kühltransporte gelten.

WEITERE MASSNAHMEN

Die Medios AG verwendet seit 2021 waschbare Schutzanzüge in allen Gesellschaften außer jenen der Ceban. Diese Umstellung von Einweg- zu Mehrweganzügen reduziert den Ressourcenaufwand und das Abfallaufkommen. Gleichermaßen haben alle Gesellschaften außer jene der Ceban in den Bereichen unserer Labore mit den geringsten Hygieneanforderungen von Schuhüberziehern auf sterile Schuhe umgestellt.

Bei der Beschaffung sowie der Entsorgung von Hardware 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. Im Berichtsjahr haben wir die Zusammenarbeit mit diesem gemeinnützigen Unternehmen auf alle Teilgesellschaften in Deutschland ausgeweitet. Nicht mehr genutzte IT-Hardware geben wir an das Unternehmen, welches diese wiedervermarktet oder durch Recycling wertvolle Rohstoffe daraus rückgewinnt. Zudem erfolgt unsere Beschaffung in Deutschland über dieses gemeinnützige Unternehmen, sofern keine begründete Ausnahme vorliegt. So kommt in aller Regel wiedervermarktete Hardware bei uns zum Einsatz.

Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS 2 MDR-T; ESRS E5-3)

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2025 haben wir beschlossen, dass wir zum Management unserer wesentlichen Auswirkungen im Bereich Ressourcen und Kreislaufwirtschaft Ressourcen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette schonen möchten. Zu diesem Zweck möchten wir insbesondere

- den Anteil recycelter oder wiederverwendeter Abfälle erhöhen sowie
- die Nutzung von recyclebaren und wiederverwendbaren Verpackungen deutlich erhöhen.

Dies geht einher mit der Vermeidung von Abfällen sowie mit deren Vorbereitung zur Wiederverwertung und deren Recycling.

Eine Ausarbeitung dieser Vorhaben zu konkreten Zielen und die Erörterung weiterer möglicher Ziele, insbesondere im Hinblick auf die ESRS-Absätze E5-3 24 und E5-3 26, ist für 2025 im Rahmen der Überarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie geplant.

Wir verfolgen die Wirksamkeit unserer Vorhaben im Bereich Ressourcenverbrauch und Kreislaufwirtschaft durch die Betrachtung relevanter ressourcen- und abfallbezogener Kennzahlen in unserem ESG-Datenmanagementsystem. Die Grundlage unserer Ambitionen, Richtlinien und Maßnahmen im Bereich Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft bilden relevante Gesetzesvorgaben zu Kreislaufwirtschaft und dem Umgang mit Abfällen, einschließlich gefährlichen Abfällen, in Belgien, Deutschland, den Niederlanden und Spanien.

Ressourcenzu- und -abflüsse sowie Abfälle (ESRS E5-4, E5-5)

Bei der Medios AG bestehen die folgenden Ressourcenzuflüsse im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit und innerhalb der vorgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens (siehe auch Kapitel ESRS 2 – Allgemeine Angaben):

- **pharmazeutische Wirk- und Begleitstoffe:**
 - monoklonale Antikörper (Pembrolizumab, Vedolizumab, Nivolumab, Daratumumab, Avelumab, Pertuzumab, Bevacizumab)
 - kleine Molekülmedikamente wie Azacitidin
 - Naturprodukte wie Paclitaxel (aus der Eibe) oder SN-38 (aus Camptothecin), z. T. halbsynthetisch hergestellt.
 - Hilfsstoffe wie Saccharose, Mannitol, Trehalose und Polysorbate aus gängigen Pflanzen wie Mais, Zuckerrohr, Algen oder synthetisch in Fabriken hergestellt

- **Verpackungen:**
 - Sekundärverpackungen aus Karton, Papier
 - Primärverpackungen wie Tabletten-Blister (PVC), Glas (Injektionsfläschchen)
 - Versandmaterialien: Pappe

- **hygienische Ausrüstung:**
 - Schutzanzüge (Textilien, Kunststoffe)
 - Sterilisationsmittel (Alkohole und andere Chemikalien)

- **laufender Betrieb:**
 - Wasser
 - fossile Energieträger und regenerative Energiequellen zur Energieerzeugung
 - Metalle und Kunststoffe für Maschinen, Laborinstrumente und Fahrzeuge
 - Baumaterialien wie Beton und Metall für Gebäude

Aus den Produktionsprozessen entstehen hauptsächlich individuell dosierte Tabletten oder Injektionsfläschchen, die Zytostatikazubereitungen, vor allem Antikörperlösungen und parenterale Ernährungslösungen, sowie Begleitstoffe enthalten. Zytostatikaabfälle, die im Produktionsprozess oder nach der Verabreichung durch spezialisierte Apotheken und medizinisches Fachpersonal anfallen, werden gemäß gesonderten gesetzlichen Bestimmungen in speziell dafür vorgesehenen Behältern fachgerecht entsorgt.

Zudem entstehen im Zuge unserer Produktionsprozesse und des Verbrauchs unserer Produkte Abfälle aus Hygieneprodukten und Verpackungen, die in erster Linie aus Kunststoff, Glas, Zellstoff und Textilien bestehen. Diese werden auf konventionelle Weise entsorgt. Da es sich bei unseren Produkten um medizinische Produkte handelt, richtet sich die Haltbarkeit nach arzneimittelrechtlichen Bestimmungen und weicht nicht vom Branchendurchschnitt ab. Ebenso sind unsere medizinischen Produkte nicht nach kreislauforientierten, sondern allein nach pharmazeutischen Grundsätzen konzipiert.

ABFALLBEZOGENE KENNZAHLEN

Tabelle 19: Von der Beseitigung abgezwigte Abfälle

Abfallart	Verwertungsart	Menge (in Tonnen)
Gefährliche Abfälle	Vorbereitung zur Wiederverwertung	0
	Recycling	0
	Sonstige Verwertungsarten	0
	Gesamt	0
Nicht gefährliche Abfälle	Vorbereitung zur Wiederverwertung	0
	Recycling	247,83
	Sonstige Verwertungsarten	0
	Gesamt	247,83

Tabelle 20: Zur Beseitigung bestimmte Abfälle

Abfallart	Abfallbehandlungsart	Menge (in Tonnen)
Gefährliche Abfälle	Verbrennung	21,46
	Deponierung	0
	Sonstige Beseitigungsarten	74,01
	Gesamt	95,48
Nicht gefährliche Abfälle	Verbrennung	126,97
	Deponierung	62,4
	Sonstige Beseitigungsarten	107,85
	Gesamt	297,23

Gesamtmenge des Abfallaufkommens (in t): 640,53
 Gesamtmenge nicht recycleter Abfälle (in t): 392,70
 Gesamtmenge an gefährlichen Abfällen (in t): 95,48

EIGENE BELEGSCHAFT (S1)

Tabelle 21: S1 Eigene Belegschaft

	Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
	Vor-gelagert	Eigene Aktivitäten	Nach-gelagert	< 1 Jahr	1-5 Jahre	> 5 Jahre
Impact 1: Möglichkeit zur langfristigen Lebensplanung auf Seiten der eigenen Arbeitskräfte (tatsächlich positiv)		●		●	●	●
Impact 2: nachhaltiger Wohlstand auf Seiten der eigenen Arbeitskräfte (tatsächlich positiv)		●		●	●	●
Impact 3: Teilhabe der eigenen Arbeitskräfte am familiären und gesellschaftlichen Leben (tatsächlich positiv)		●		●	●	●
Impact 4: verbesserte Gesundheit und gesunde Lebensführung auf Seiten der eigenen Arbeitskräfte (tatsächlich positiv)		●		●	●	●
Impact 5: nachhaltige Qualifizierung von Fachkräften auf Seiten der eigenen Beschäftigten (potenziell positiv)		●			●	●
Impact 6: Wertschätzung und Integration von Menschen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, sexueller Orientierung oder körperlichen/geistigen Beeinträchtigungen (tatsächlich positiv)		●		●	●	●
Risiko 1: Reputationsschäden und erhöhte Rekrutierungskosten durch unausgewogene Work-Life-Balance		●			●	●
Risiko 2: Verlust von Talenten/hohe Fluktuation von Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen durch negativ wahrgenommene Arbeitsbedingungen (z. B. eine unangemessene Work-Life-Balance)		●			●	●
Chance 1: Recruiting von Fachleuten durch gute Arbeitsbedingungen (z. B. angemessene Work-Life-Balance)		●		●	●	●

Hochqualifizierte und engagierte Mitarbeiter sind für den Unternehmenserfolg des Medios-Konzerns elementar (**siehe Kapitel Allgemeine Informationen**). Daher hat Medios bei der Wesentlichkeitsanalyse betrachtet, ob Beeinflussungen der eigenen Geschäftstätigkeiten wie auch der Wertschöpfungskette auf alle Mitarbeiter des eigenen Geschäftsbereichs existieren. Medios beschäftigt bis auf drei Leiharbeiter ausschließlich eigene Mitarbeiter. Die ermittelten Risiken und Chancen betreffen alle Personengruppen der Belegschaft. Das Verfahren zur Ermittlung wesentlicher Impacts, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft ist im **Kapitel ESRS 2 – Allgemeine Angaben** näher beschrieben.

Das Unternehmen hat Einfluss auf das Leben seiner Beschäftigten, indem es ihnen durch langfristige Beschäftigung die Chance auf eine langfristige Lebensplanung unter verlässlichen Rahmenbedingungen bietet. Eine angemessene Entlohnung sichert nachhaltigen Wohlstand. Darüber hinaus ermöglicht die Work-Life-Balance die Teilhabe für Beschäftigte am familiären und sozialen Leben.

Deshalb wurden in der Wesentlichkeitsanalyse mit Blick auf die eigene Belegschaft eine hohe Fluktuation und der Verlust von Talenten aufgrund von negativ wahrgenommenen Arbeitsbedingungen als Risiko für das Geschäftsmodell des Medios-Konzerns identifiziert. Das umfasst auch einen möglichen Reputationsverlust als Arbeitgeber, der zu erhöhten Rekrutierungskosten für das Unternehmen führen kann.

Umgekehrt besteht aber auch genau darin eine Chance für Medios: Eine gute Reputation als Arbeitgeber durch gute Arbeitsbedingungen kann für das Unternehmen zum Vorteil für das Erreichen der geschäftlichen Ziele werden.

Als Unternehmen, dessen Prozesse nach den Qualitätsstandards GDP (Good Distribution Practice) und GMP (Good Manufacturing Practice) ausgerichtet sind, haben wir ein Verständnis dafür entwickelt, dass bestimmte Personen, wie zum Beispiel Mitarbeiter, die in Reinräumen tätig sind, durch die Handhabung bestimmter Medikamente einem höheren Schadensrisiko ausgesetzt sind. So können unbeabsichtigte Freisetzungen von Zytostatika zu Verletzungen der Haut und der Augen führen.

Personalpolitik (S1-1)

Die Personalpolitik des Konzerns wird zentral vom Personalressort gesteuert, das über den Chief Operating Officer direkt im Vorstand vertreten ist. Eine Beschreibung des Managementsystems zur Verhütung von Arbeitsunfällen wird im **Abschnitt S1-4** dargelegt.

Grundlage der Zusammenarbeit bei Medios sind die Unternehmenswerte und die gemeinsame Vision. Darauf aufbauend wurden mehrere Richtlinien implementiert, mit denen Arbeitsbedingungen sichergestellt werden sollen, die als positiv wahrgenommen werden. Die zentralen Richtlinien im Einzelnen:

CODE OF CONDUCT FÜR MITARBEITER

Der Code of Conduct (CoC) ist der verschriftlichte Verhaltenskodex zur Umsetzung der konzernweiten Werte Vertrauen, Respekt, Integrität und Verantwortung. Er ist konzernweit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen verpflichtend und wird ihnen über ein internes HR-Management-System und über eine Schulungsplattform zur Verfügung gestellt. Alle Mitarbeiter der Medios AG mit Ausnahme der Mitarbeiter der im Berichtsjahr neu akquirierten Ceban müssen dem Code of Conduct per Online-Abfrage zustimmen.

Die Ausweitung des Code of Conduct auf Ceban ist für das Jahr 2025 geplant. Ceban hat „Operating Rules“ sowie ein Personalhandbuch. Zusammen decken die beiden Regularien dem Code of Conduct ähnliche Themen ab. Darunter fallen Themen wie Bestechung, Diskriminierung und Verhalten zwischen Mitarbeitern. Die „Operating Rules“ und das Personalhandbuch sind nicht so umfangreich wie der Code of Conduct. Themen, die sich mit dem Code of Conduct überschneiden, werden künftig mit diesem abgedeckt. Medios wird vor der Ausweitung eine Anpassung des Code of Conduct auf lokale Gegebenheiten und Gesetzgebungen prüfen.

Darüber hinaus gibt es auch einen Code of Conduct für Unternehmen entlang der Wertschöpfungskette (vor- und nachgelagert). Alle Lieferanten und Geschäftspartner sind dazu angehalten, diesen zu befolgen. Die Zustimmung der Geschäftspartner zum Lieferantenkodex wird jährlich überprüft (weitere Informationen dazu finden sich im **Kapitel S2 – Mitarbeiter in der Wertschöpfungskette**).

In Artikel 5 des Code of Conduct verpflichtet sich die Medios AG ausdrücklich dazu, die Menschenrechte, wie sie die Vereinten Nationen in ihrer „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ definiert haben, zu achten.

RICHTLINIE ZU DIVERSITÄT, GLEICHBERECHTIGUNG UND INKLUSION

Ebenfalls konzernweit verpflichtend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Richtlinie zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion. Das Ziel der Richtlinie ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das für alle Beschäftigten von Wertschätzung geprägt und frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen vor Diskriminierungen aufgrund von rassistischen Gründen, ethnischer Herkunft, dem Geschlecht, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Identität geschützt werden. Dies gilt für die Bereiche Stellenausschreibung, Bewerbung, Auswahlverfahren, Aus- und Weiterbildung, Beförderung oder Entlassung. Ansonsten hat Medios keine bestimmten Verpflichtungen gegenüber besonders gefährdeten Gruppen innerhalb der eigenen Arbeitskräfte abgegeben.

Beide Richtlinien, der Code of Conduct sowie die Richtlinie zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion, werden durch spezielle Anti-Diskriminierungs-Schulungen ergänzt. Bei Bedenken hinsichtlich des Verhaltens von Medios-Mitarbeitern und Dritten oder bei Verstößen gegen diese Richtlinie können sich Mitarbeiter an ihre Vorgesetzten, den Vorstand oder den externen Compliance-Beauftragten wenden. Zudem können Mitarbeiter das zur Verfügung gestellte Hinweisgebersystem (**siehe Abschnitt S1-4**) nutzen. Eingehende Hinweise werden gemäß unserer Whistleblowing-Richtlinie von einer externen Ombudsperson geprüft und Folgemaßnahmen eingeleitet (für mehr Informationen **siehe Kapitel S2, Abschnitt Meldekanäle für Mitarbeiter in der Wertschöpfungskette**, sowie **G1, Abschnitt Hinweisgebersystem**).

GELEBTE PRAXIS ZU ARBEITSVERTRÄGEN

Medios strebt an, möglichst viele Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag an das Unternehmen zu binden und entsprechend soziale Sicherheit zu bieten. Auch wenn befristet ausgestellte Arbeitsverträge bei konkreter Begründung gesetzlich zulässig sind, stellen wir diese nur in seltenen Fällen aus. Dazu zählen etwa Praktika, bei denen von vornherein eine Befristung vorgesehen ist.

WEITERENTWICKLUNG DER ARBEITSSICHERHEITSSTRATEGIEN

Medios hat seine Arbeitssicherheitsstrategien Ende 2022 überarbeitet und weiterentwickelt. Der Konzern-Vorstand hat ein eigenes Vorstandsressort für Arbeitsschutz geschaffen. Der zuständige Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die Gesundheit am Arbeitsplatz und hat einen Beauftragten für Arbeitsschutz im gesamten Konzern sowie Sicherheitsbeauftragte in allen Teilgesellschaften innerhalb des Konzerns ernannt. Die Sicherheitsbeauftragten fungieren intern wie

extern als Hauptansprechpartner. Verantwortlich per Pflichtenübertragung sind die Geschäftsführer der jeweiligen Teilgesellschaften des Konzerns. Damit werden Entscheidungen jeweils vor Ort getroffen und können für die gegebenen Umstände und Anforderungen zugeschnitten werden. Darüber hinaus gibt es eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit und an einzelnen Standorten eigene Betriebsärzte.

Medios identifiziert und bearbeitet Themen der Arbeitssicherheit in den Arbeitssicherheitsausschüssen (ASA) der Teilgesellschaften in Deutschland und sorgt für ihre Umsetzung. Jeder ASA besteht aus einem Vertreter der Geschäftsführung, einem internen Sicherheitsbeauftragten, einem externen Arbeitsmediziner und einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die ASA tagten 2024 quartalsweise. Bei den Teilgesellschaften der im Geschäftsjahr neu akquirierten Ceban existiert noch kein ASA.

In allen Teilgesellschaften des Konzerns werden Ersthelfer und Brandschutzhelfer nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften ausgebildet. Schichtdienste werden dabei mitberücksichtigt. Darüber hinaus erfolgen in allen Teilgesellschaften Gefährdungsbeurteilungen, Pflichtunterweisungen der Mitarbeiter (jährlich sowie bei Neueinstellung oder sich ändernden Arbeitsbedingungen), Brandschutzübungen, Pflicht-, Angebots- und Freiwilligenuntersuchungen (in Abstimmung mit dem Betriebsarzt und unter Berücksichtigung des Vorsorgekonzeptes), eine Dokumentation von Unfällen gemäß einer Unfallrichtlinie (unter Berücksichtigung von Wege-, Arbeits- und Beinaheunfällen) und eine gesonderte Dokumentation sogenannter Spill-Unfälle bzw. unbeabsichtigter Freisetzung etwa von Zytostatika.

Die jährlichen Sicherheitsunterweisungen werden von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt. Neue Mitarbeiter werden unmittelbar geschult. Mitarbeiter, die an Regelterminen nicht teilnehmen konnten, werden nachgeschult. Nach dem Hinweis zur Schulung erfolgen zwei Erinnerungen, in der letzten wird die Führungskraft informiert. Bleiben alle Termine ungenutzt, erfolgt ein Vermerk.

In den Medios-Teilgesellschaften in Deutschland gibt es eine Arbeitsgruppe, die sämtliche Themen zum Arbeitsschutz monatlich analysiert, diskutiert und neue Ideen auf den Weg bringt. Für das Jahr 2025 planen wir die Einführung eines konzernweiten Regelwerks, das Richtlinien und standardisierte Arbeitsanweisungen systematisch erfasst, bzw. eines einheitlichen Managementsystems für Arbeitsschutz (Health & Safety-Environment-System).

INTERNATIONALE STANDARDS

Als Unternehmen mit Standorten in Deutschland, den Niederlanden, Belgien und Spanien handelt die Medios AG

entsprechend den gesetzlichen Vorgaben, die in den jeweiligen Ländern sowie in der Europäischen Union gelten. Darüber hinaus erkennt sie auch die ILO-Standards für verpflichtend an, die in den jeweiligen Ländern ratifiziert wurden und damit ebenfalls Geltung haben. Die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) ist die älteste Sonderorganisation der **Vereinten Nationen (UN)**. Damit bekennen wir uns auch zum Verbot von Menschenhandel, Kinderarbeit oder Zwangsarbeit. Medios hat keinen gesonderten Mechanismus zur Überwachung und Einhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der International Labour Organization (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte sowie zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kommunikationskanäle (S1-2, S1-3)

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, auf tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen des Unternehmens hinzuweisen, führt das Unternehmen jährlich eine Mitarbeiterbefragung durch. Im Berichtsjahr haben wir im Rahmen dessen auch eine Befragung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz durchgeführt. Die Befragungen umfassen folgende Fragecluster: berufliche Weiterentwicklung, Bindung, soziale Verantwortung, Kommunikation, Kundenorientierung, Medios-Konzernleitung, „Meine Stelle“, nachhaltiges Engagement, Qualität und Betriebseffizienz, Schulung, Teamarbeit, Vergütung und Sozialleistungen.

Die Kritiken und Anregungen unserer Mitarbeiter nehmen wir ernst und berücksichtigen sie bei der Planung und Ausrichtung unserer Unternehmensaktivitäten, wo sich dieses mit unserem Geschäftsmodell vereinbaren lässt. Die Planung, Umsetzung und Auswertung der Mitarbeiterbefragung erfolgt federführend durch das Personalressort. Darüber hinaus entstehen aus den jährlichen Mitarbeitergesprächen wertvolle Anregungen. Dies umfasst auch Themen der Weiterentwicklung persönlicher Potenziale, die durch entsprechende Bildungsmaßnahmen und/oder Mentoringprogramme gefördert werden können. In den jährlichen Gesprächen werden Mitarbeiter auch explizit nach Anregungen und Veränderungsideen gefragt, die sich auf ihren unmittelbaren Geschäftsbereich beziehen. Zudem besteht für Mitarbeiter auf Wunsch die Möglichkeit, ein 360-Grad-Feedback durch selbst gewählte Kollegen von ihren Vorgesetzten einholen und auswerten zu lassen. Dadurch haben potenziell marginalisierte oder benachteiligte Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Wahrnehmung durch andere zu thematisieren.

Des Weiteren steht allen Mitarbeitern das von einer externen Stelle betriebene Hinweisgebersystem zur Aufdeckung von Missständen inkl. Diskriminierung und anderer negativer Auswirkungen zur Verfügung. Mehr Informationen hierzu finden sich im **Abschnitt S1-4 Hinweisgebersystem** sowie in dem **Kapitel S2** und **Kapitel G1**.

Die Einbeziehung eines Arbeitnehmervertreters erfolgt aktuell nicht, da es keine Arbeitnehmervertretung bei Medios in Deutschland, sondern bislang nur für die Ceban-Mitarbeiter in den Niederlanden sowie in Belgien und Spanien gibt. Natürlich steht Mitarbeitern in Deutschland nach dem Betriebsverfassungsgesetz das Recht auf Gründung eines Betriebsrats zu. Dass Medios-Mitarbeiter in Deutschland bisher keinen Gebrauch von diesem Recht gemacht haben, werten wir als Zeichen der Zufriedenheit.

Maßnahmen in Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft (S1-4)

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse wurden die wesentlichen Auswirkungen des Unternehmens auf die Beschäftigten identifiziert.

Diese Auswirkungen sind:

- prekäre wirtschaftliche Situation vs. wirtschaftliche Sicherheit und langfristige Lebensplanung
- die Teilhabe oder fehlende Teilhabe am wirtschaftlichen Wohlstand
- die Möglichkeit oder fehlende Möglichkeit, Beruf, Familie und soziale Teilhabe zu vereinbaren
- Beeinträchtigungen der Gesundheit und Sicherheit
- die Gefahr der Diskriminierung und Benachteiligung
- Qualifikation und Erhalt der Erwerbsfähigkeit

Hoch qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte sind essenziell für das Geschäftsmodell der Medios AG. Daher liegen in den Auswirkungen zugleich Risiken, aber auch Chancen für unser Unternehmen. Wenn es uns gelingt, die negativen Auswirkungen zu minimieren und die positiven zu maximieren, können wir die wesentlichen Risiken, Reputationsschäden als Arbeitgeber und daraus resultierend höhere Rekrutierungskosten sowie den Verlust von Talenten und eine hohe Fluktuation von Mitarbeitern in Schlüsselpositionen durch negativ wahrgenommene Arbeitsbedingungen deutlich reduzieren. Zugleich erhöht das die als wesentlich identifizierte Chance, durch gute Arbeitsbedingungen Fachkräfte zu rekrutieren.

Dafür haben wir Maßnahmenpakete entwickelt, die genau dieses Zusammenspiel von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Blick haben. Sie wurden in der internen Analyse mit Medios-Führungskräften und unter Einbindung von Beschäftigten auf allen Unternehmensebenen – durch Auswertungen der Mitarbeiterbefragungen und

der Feedback- und Entwicklungsgespräche – entwickelt. Das Management stellt alle notwendigen finanziellen und personellen Mittel zur Verfügung, die zur Umsetzung der Maßnahmen erforderlich sind. Die Pakete lassen sich in die folgenden Themen clustern:

— **Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse/sichere und auskömmliche Beschäftigung**

Wir geben unseren Beschäftigten wirtschaftliche Sicherheit, die Möglichkeit der langfristigen Lebensplanung und der Teilhabe an Wohlstand. Unsere Chance besteht in der Gewinnung und langfristigen Bindung qualifizierter Arbeitskräfte durch gute Arbeitsbedingungen.

— **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**

Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit der beruflichen, familiären und sozialen Teilhabe. Sie sollen sich nicht zwischen Beruf (und damit Einkommen) und Familie entscheiden müssen. Unsere Chance besteht in der Zufriedenheit und dadurch der besseren Gewinnung sowie der langfristigen Bindung qualifizierter Arbeitskräfte.

— **Arbeitsunfälle vollständig verhindern/Gesundheit und Sicherheit**

Wir mindern gesundheitliche Risiken für unsere Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Darüber hinaus fördern wir eine gesunde Lebensführung und damit eine verbesserte Gesundheit.

— **Chancengleichheit und Gleichbehandlung fördern**

Medios verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierungen: Niemand darf aufgrund von rassistischen Gründen, ethnischer Herkunft, dem Geschlecht, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Identität diskriminiert werden. Alle Mitarbeiter sollen Wertschätzung, Integration und Chancengleichheit erfahren. Unsere Chance besteht in der Motivation und langfristigen Bindung qualifizierter Arbeitskräfte.

— **Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung**

Wir qualifizieren unsere Beschäftigten „ein Leben lang“ und fördern so ihre Beschäftigungsfähigkeit. Das schafft Selbstwertgefühl, soziale Sicherheit und Aufstieg. Unsere Chance besteht in der langfristigen Bindung und steigenden Qualifikation unserer Arbeitskräfte.

Die in diesen Paketen getroffenen Maßnahmen finden Anwendung für alle Beschäftigten des Medios-Konzerns. Die **Tabelle 23** zeigt, welche Ziele mit den jeweiligen Maßnahmen verfolgt werden. In den jährlichen Zufriedenheitsbefragungen der Mitarbeiter sowie in den jährlichen

Mitarbeitergesprächen überprüfen wir, ob die gesteckten Ziele mit den getroffenen Maßnahmen erreicht werden und wie ggf. nachgebessert werden kann. Weitere Indikatoren zur Messung der Zielerreichung durch die jeweiligen Maßnahmen sind in der Tabelle vermerkt.

Im Folgenden beschreiben wir die einzelnen Maßnahmen der Pakete.

ABBAU PREKÄRER ARBEITSVERHÄLTNISSE/SICHERE UND AUSKÖMMLICHE BESCHÄFTIGUNG

Wir geben unseren Beschäftigten wirtschaftliche Sicherheit, die Möglichkeit der langfristigen Lebensplanung und der Teilhabe an Wohlstand. Unsere Chance besteht in der langfristigen Bindung qualifizierter Arbeitskräfte.

— **Langfristige Mitarbeiterbindung**

Um den Beschäftigten Sicherheit und langfristige Perspektiven zu bieten, aber auch um sicherzustellen, dass Mitarbeiter möglichst lange im Unternehmen bleiben, strebt die Medios AG an, ausschließlich unbefristete Verträge abzuschließen. Tatsächlich liegt die Quote der unbefristeten Verträge bei rund 98 %. Für unbefristete Verträge müssen konkrete Sachgründe benannt werden. Zu den befristeten Arbeitsverhältnissen gehören u. a. solche mit Vorständen, Auszubildenden, Werkstudenten, Praktikanten und mit Elternzeitvertretungen. Die Beschäftigung von Leiharbeitern wird auf ein Minimum reduziert. Im Jahr 2024 waren drei Leiharbeiter in unserem Unternehmen beschäftigt.

— **Angemessene Vergütung**

Die Medios AG sichert ihren Beschäftigten eine angemessene Vergütung. Zusammen mit der unbefristeten Beschäftigung soll dies soziale Unsicherheiten und prekäre Beschäftigungsverhältnisse vermeiden. Zugleich ist es für unser Unternehmen ein wichtiges Instrument zur Absicherung unserer wirtschaftlichen Ziele. Denn um diese zu erreichen, müssen wir im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bestehen. Das Gehalt spielt dabei eine wesentliche Rolle.

Die Vergütung beruht auf den Anforderungen der jeweiligen Position sowie der Leistung der Mitarbeiter. 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. Durch dieses Vorgehen soll jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, rassistischer Gründe, ethnischer Herkunft, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ausgeschlossen werden.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern gezielte Zusatzleistungen an, mit denen wir Maßnahmen zur Gesunderhaltung finanziell unterstützen (siehe „Gesundheit und Sicherheit“).

VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN

Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit der beruflichen, familiären und sozialen Teilhabe. Sie sollen sich nicht zwischen Beruf (und damit Einkommen) und Familie entscheiden müssen. Unsere Chance besteht in der Zufriedenheit und dadurch langfristigen Bindung qualifizierter Arbeitskräfte.

— **Flexible und mobile Arbeitsmodelle**

Die Medios AG bietet ihren Beschäftigten flexible und mobile Arbeitsmodelle an. Insbesondere für Mitarbeiter in administrativen Bereichen wurden in den letzten Jahren u. a. Gleitzeitmodelle und Modelle des mobilen Arbeitens weiterentwickelt oder eingeführt. Unser Ziel ist es, dies in den kommenden Jahren möglichst flächendeckend einzuführen. Sie sollen sicherstellen, dass Mitarbeiter ein erfülltes familiäres und gesellschaftliches Leben weitmöglichst mit ihren beruflichen Anforderungen in Einklang bringen können.

Allerdings müssen wir dabei im Blick haben, dass dieses Angebot sehr stark von den betrieblichen Anforderungen und von lokalen Gegebenheiten abhängt. 2024 haben 77 Mitarbeiter in Deutschland und den Niederlanden von ihrem Recht auf Elternzeit Gebrauch gemacht.

— **Mitarbeiterbefragung sowie Feedback- und Entwicklungsgespräche**

Darüber hinaus bieten die jährlichen Mitarbeitergespräche den Rahmen, um entsprechende zusätzliche Bedarfe an flexiblen und mobilen Arbeitsgestaltungen zu identifizieren und die Möglichkeit entsprechender Lösungen zu eruieren.

ARBEITSUNFÄLLE VOLLSTÄNDIG VERHINDERN/ GESUNDHEIT UND SICHERHEIT FÖRDERN

Wir mindern gesundheitliche Risiken und fördern eine gesunde Lebensführung und eine verbesserte Gesundheit. Unsere Chance besteht in der nachhaltigen Reduktion von Ausfällen und Krankheiten.

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.

— **Dokumentation von Arbeitsunfällen**

Die Medios AG dokumentiert Arbeitsunfälle entsprechend konzernweiten Vorgaben. Die Dokumentation erlaubt uns, eventuelle Gefahrenquellen für die Sicherheit der Beschäftigten zu identifizieren und die Sicherheitsmaßnahmen so anzupassen, dass sie neutralisiert werden.

Im Berichtsjahr 2024 ereigneten sich konzernweit 16 Arbeitsunfälle mit schwerer Folge, d. h., der betroffene Mitarbeiter war mindestens drei Tage nach dem Unfall krankgeschrieben. Es ereigneten sich keine Todesfälle infolge arbeitsbedingter Unfälle oder Erkrankungen.

— **Regelmäßige Überprüfung der aktuellen Standards und Sicherheitsanweisungen**

In seinen quartalsweisen Sitzungen überprüft der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) die bestehenden Arbeitssicherheitsanweisungen. Wo Anpassungsbedarf besteht, werden sie überarbeitet. Darüber hinaus berät der ASA über notwendige organisatorische Maßnahmen sowie technische Hilfsmittel, mit denen die Sicherheit am Arbeitsplatz weiter gestärkt werden kann.

— **Regelmäßige Pflichtuntersuchungen**

An allen Standorten in Deutschland organisieren die Sicherheitsbeauftragten des Standorts bzw. die Standortleitung die regelmäßigen arbeitsplatzspezifischen Angebots- und Pflichtuntersuchungen für alle Mitarbeiter.

— **Regelmäßige Arbeitssicherheitsschulungen**

Die Teilgesellschaften der Medios AG führen jährlich an allen Standorten Sicherheitsunterweisungen und Brandschutzübungen durch. Dazu gehört auch die Ausbildung von Brandschutzhelfern und Ersthelfern. Aktuell verfügt jeder Medios Standort über entsprechende Ersthelfer. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und Brandschutz der jeweiligen Gesellschaft organisiert die Unterweisung. Die Verantwortung für die Durchführung trägt der jeweilige Geschäftsführer.

— **Psychische Gesundheit fördern und erfassen**

Seit 2023 erfassen wir im Rahmen unserer Mitarbeiterbefragung auch Variablen zum Thema psychischer Druck durch Stress und Überlastung. Die Ergebnisse der Umfragen wurden im Arbeitssicherheitsausschuss vorgestellt und mögliche Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet. Zudem bieten wir in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister des arbeitsmedizinischen Dienstes unseren Mitarbeitern anonymisiert eine kostenlose Erstberatung zu psychischer Gesundheit an.

— **Hamburger Modell**

Bei der Integration von Mitarbeitern nach einer Langzeiterkrankung orientieren wir uns am Hamburger Modell. Dieses sieht die stufenweise Eingliederung der Arbeitnehmer nach einem Plan vor, der gemeinsam zwischen Arzt und Patient entwickelt wurde.

Zudem unterstützen wir über die reine Arbeitsplatzsicherheit hinaus unsere Mitarbeiter bei der Verwirklichung einer gesunden Lebensführung.

— **Angebot von Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen durch den Betriebsarzt**

Unsere Mitarbeiter an allen Standorten haben die Möglichkeit, die klassischen Vorsorgeuntersuchungen über die Betriebsärzte wahrzunehmen. Darüber hinaus bieten wir ihnen an, Impfungen wie die jährliche Grippeimpfung sowie weitere durch die Krankenkassen finanzierte Impfungen durch die Betriebsärzte durchführen zu lassen. Bereits mit der Kommunikation zu diesen Angeboten sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter für die Themen Vorsorge und Impfung. Mit den konkreten Angeboten haben sie darüber hinaus die Möglichkeit, konkret etwas für ihre Gesundheit zu tun. Beides unterstützt sie in ihrer gesunden Lebensführung.

— **Unterstützung und Vorteile bei medizinischen Leistungen**

Die Medios AG unterstützt alle unbefristet angestellten Mitarbeiter, die eine Arbeitsplatzbrille benötigen, mit einem finanziellen Zuschuss. Diese Unterstützungsleistung ist in einer konzernweit verbindlichen Standard Operating Procedure (SOP) dokumentiert. Darüber hinaus ist der Prozess zur Beantragung und Genehmigung in dieser SOP beschrieben, die im Jahr 2023 in Kraft getreten ist.

Des Weiteren erhalten alle unbefristet angestellten Mitarbeiter der Medios AG Einkaufsvorteile für Freiwahl- und Sichtwahlprodukte in der Medios-Apotheke. Auch diese Maßnahme ist in einer Richtlinie dokumentiert. Verantwortlich für die Einhaltung dieser Richtlinie ist das Personalressort. Beide Maßnahmen unterstützen die Mitarbeiter bei der Gestaltung einer gesunden Lebensführung.

— **Sportangebote**

Alle unbefristet angestellten Mitarbeiter der Medios AG in Deutschland haben die Möglichkeit, Sportangebote zu vergünstigten Bedingungen anzunehmen. Dafür hat die Medios AG im Jahr 2024 eine Kooperation mit dem Unternehmen Urban Sports Club vereinbart. Mit nur einer Mitgliedschaft haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, ein vielfältiges Sportangebot zu günstigen Mitgliedsbeiträgen zu nutzen. Derzeit wird das Angebot von 118 Mitarbeitern genutzt.

CHANCENGLEICHHEIT UND GLEICHBEHANDLUNG FÖRDERN

Medios verfolgt eine Null Toleranz Politik gegenüber Diskriminierungen: Niemand darf aufgrund von rassistischen Gründen, ethnischer Herkunft, dem Geschlecht, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Identität diskriminiert werden. Alle Mitarbeiter sollen Wertschätzung, Integration und Chancengleichheit erfahren. Unsere wesentliche Chance besteht in der Motivation und langfristigen Bindung qualifizierter Arbeitskräfte.

— **Verbot von Diskriminierung im Code of Conduct für Mitarbeiter und in der Richtlinie zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion**

Der Code of Conduct, unser Verhaltenskodex, untersagt ausdrücklich jede Art von Diskriminierung aufgrund von rassistischen Gründen, ethnischer Herkunft, dem Geschlecht, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Identität.

Im Jahr 2023 haben alle Mitarbeiter des Medios-Konzerns den Code of Conduct unterzeichnet und damit als verbindlichen Verhaltenskodex anerkannt. Bei Neueinstellungen ist der Code of Conduct über unsere Online-Schulungsplattform im Rahmen des Onboarding-Prozesses zur Kenntnis zu nehmen und abzuzeichnen, so dass gewährleistet ist, dass 100 % unserer Mitarbeiter das Diskriminierungsverbot kennen und anerkennen.

— **Hinweisgebersystem**

Alle Beschäftigten des Medios-Konzerns, die Diskriminierungen selbst erleben oder davon Kenntnis bekommen, dass Diskriminierungen geschehen, können und sollen diese über unser Hinweisgebersystem anonym melden. Es ist geplant, Ceban 2025 in dieses System einzubinden. Ceban hat zurzeit bereits ein eigenes, gleichwertiges Hinweisgebersystem. Bis zur Einbindung können die Mitarbeiter im Ceban-Konzern weiterhin das Hinweisgebersystem von Ceban nutzen. Medios verfolgt diese

Hinweise vertraulich und versucht, die entsprechenden Fälle durch Gespräche mit den Beteiligten aufzuklären.

Das Hinweisgebersystem wurde mit Beginn des Jahres 2023 eingeführt. Im Berichtsjahr 2024 wurde ein Verdachtsfall gemeldet.

— **Anti-Diskriminierungs-Schulungen**

Damit die Medios AG auch künftig ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld bleibt, haben wir mit dem Jahr 2023 begonnen, entsprechende Anti-Diskriminierungsschulungen durchzuführen.

— **Geschlechtergerechte Vergütung**

Die Medios AG hat das Ziel, konzernweit die geschlechtergerechte Vergütung sicherzustellen. Mit den im Code of Conduct und in der Antidiskriminierungsrichtlinie festgelegten Prinzipien ist die Grundlage dafür gelegt, dass dieses Ziel im Unternehmen verfolgt und auch erreicht wird.

Die Analyse des Gender Pay Gap 2024 zeigt, dass das Unternehmen dabei auf einem guten Weg, aber noch nicht am Ziel ist. Ermittelt wurde dabei der unbereinigte Gender Pay Gap, bei dem der Bruttostundenlohn aller Mitarbeiter einfließt. Strukturelle Faktoren wie Ausbildungsgrad und Qualifikation, Beruf, Beschäftigungsumfang oder Arbeitserfahrung werden bei dieser Betrachtung nicht berücksichtigt. Dies ist aufgrund der aktuellen Datenlage nicht möglich.

Im Geschäftsjahr 2024 verdienten Frauen bei Medios im Durchschnitt 22,3 % weniger als Männer.

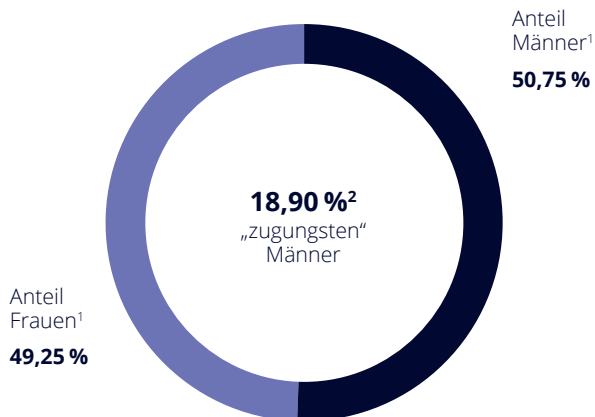
Um den Gap von 22,3 % einordnen zu können, haben wir über alle Gehälter hinweg Quartile gebildet. Innerhalb der Quartile wurde dann der unbereinigte Gender Pay Gap sowie die Verteilung von Frauen und Männern ermittelt (siehe Abbildung).

Das Gehaltsgefälle ist im oberen Quartil, in dem die höchsten Gehälter inklusive der Vorstandsgehälter enthalten sind, am größten. Dies ist vor allem durch die Gehälter der vier männlichen Vorstandsmitglieder zu erklären. Im Quartil 4 verdienen Frauen mehr als Männer, und im Quartil 3 gibt es nahezu keinen Unterschied (0,9 %).

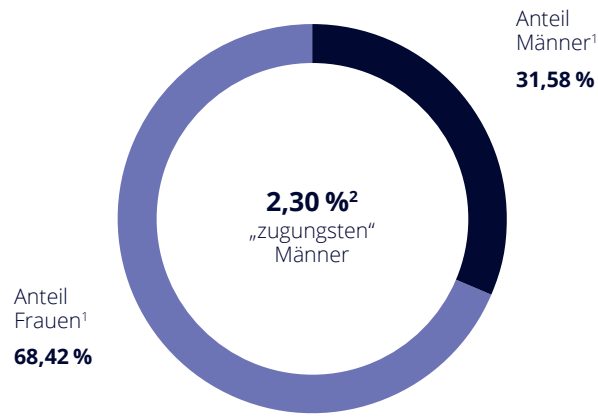
Die folgende Abbildung fasst die Zahlen zusammen.

Gender Pay Gap innerhalb der Gehaltsquartile

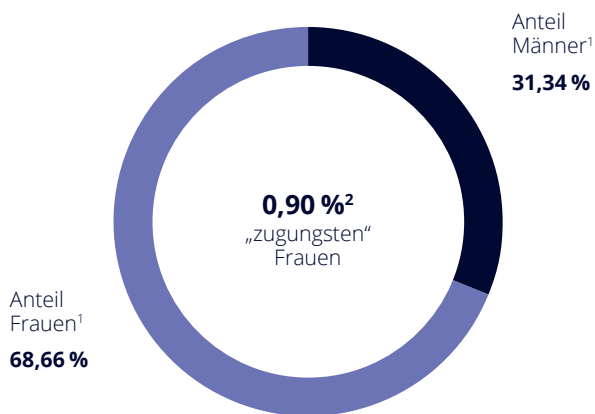
Quartil 1: Obere Gehälter



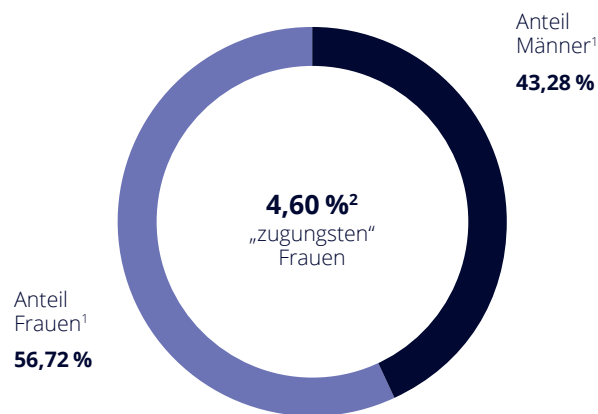
Quartil 2: Obere mittlere Gehälter



Quartil 3: Mittlere Gehälter



Quartil 4: Untere Gehälter



1 Angaben beziehen sich auf Deutschland.

2 Unbereinigter Gender Pay Gap innerhalb des Quartils (konzernweit).

— Geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Medios AG lag im Berichtsjahr 2024 bei 46 %. Dieser Wert soll, wenn möglich, noch erhöht, zumindest aber in den kommenden Jahren gehalten werden. Darüber hinaus soll mittelfristig der Anteil weiblicher Führungskräfte im obersten Quartil erhöht werden. Damit

die Besetzung von Führungspositionen auch künftig (nahezu) ausgeglichen und noch gerechter gestaltet werden kann, betreiben wir eine aktive interne Nachfolgeplanung. Dazu gehört ein im Jahr 2023 initiiertes Mentoring-Programm, mit dem wir sicherstellen, dass entsprechende Kandidaten und Kandidatinnen frühzeitig auf Führungsfunktionen vorbereitet werden, die dann geschlechtergerecht besetzt werden können.

KONTINUIERLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

Qualifizierte Fachkräfte sind essenziell für unseren Geschäftserfolg. Doch Qualifikation muss immer wieder durch „lebenslanges Lernen“ an die technologischen Entwicklungen angepasst werden. Dafür qualifizieren sich unsere Beschäftigten ein Berufsleben lang. Für die Mitarbeiter schaffen wir so eine wichtige Voraussetzung für den Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit und damit für soziale Sicherheit, nachhaltige Teilhabe am Wohlstand und Aufstieg. Gleichzeitig erhöhen wir unsere als wesentlich identifizierte Chance auf die langfristige Bindung qualifizierter Fachkräfte und reduzieren das Risiko steigender Rekrutierungskosten für neue Fachkräfte.

— Identifizierung und Entwicklung der Potenziale unserer Fachkräfte

In der Medios AG haben alle Mitarbeiter Anspruch auf ein jährliches Feedback- und Entwicklungsgespräch. Diese Gespräche werden dokumentiert, so dass nachvollziehbar ist, wie viele Gespräche auch tatsächlich stattgefunden haben. 2024 waren es 156 Gespräche.

In den Feedback- und Entwicklungsgesprächen werden neben der Zufriedenheit am Arbeitsplatz auch die Entwicklungsmöglichkeiten und -wünsche der Mitarbeiter besprochen. Darüber hinaus wird geprüft, wie eventuelle Potenziale weiterentwickelt und durch Schulungen oder Weiterbildungen gezielt gefördert werden können.

Die jährlichen Feedback- und Entwicklungsgespräche helfen uns, Unzufriedenheiten früh zu identifizieren und zu beheben, was die Risiken von Fluktuation und Verlust von Talenten reduziert.

— Förderung von Führungs- und Nachwuchskräften

Die Medios AG fördert die Mitarbeiter im gesamten Konzern durch verschiedene Personalentwicklungsmaßnahmen in ihrer Persönlichkeits- und beruflichen Entwicklung.

Als Ausbildungsbetrieb bieten wir die folgenden Ausbildungen an:

- Kaufmann bzw. Kauffrau im Groß- und Außenhandelsmanagement,
- Kaufmann bzw. Kauffrau im Büromanagement
- Fachkraft für Lagerlogistik

Im Geschäftsjahr 2024 waren 19 Auszubildende bei Medios beschäftigt. Zudem können seit Anfang des Jahres 2023 dual Studierende ihre Praxisphasen bei Medios absolvieren. Derzeit ist ein Student bei uns tätig.

Im Jahr 2022 führte Medios neue Angebote zur Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung ein. Diese basieren auf unseren Führungsleitlinien und -kompetenzen. Sie umfassen Managementdiagnostik sowie verschiedene Entwicklungsmaßnahmen. Wir systematisieren die Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung über einen Trainingskatalog, der auf die Führungsleitlinien abgestimmt ist, und Off-the-Job-, Along-the-Job- sowie On-the-Job-Maßnahmen umfasst.

Insgesamt wurden im Berichtsjahr 2024 2.833 Weiterbildungsstunden gemeldet. Das entspricht knapp 5,5 Stunden pro Mitarbeiter. 2.195 Weiterbildungsstunden wurden von Frauen und 637,5 Weiterbildungsstunden von Männern wahrgenommen. Das entspricht rund 3,5 Stunden pro Frau und 2 Stunden pro Mann.

Die Förderung von Führungs- und Nachwuchskräften vermittelt unseren Mitarbeitern Wertschätzung und die Sicherheit, dass berufliche und persönliche Weiterentwicklung und damit ein Stück langfristige Lebensplanung innerhalb des Unternehmens möglich sind. Als Arbeitgeber reduzieren wir dadurch mögliche Reputationschäden und Fluktuation durch Unzufriedenheit am Arbeitsplatz.

Ziele im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft (S1-5)

Die Ziele im Zusammenhang mit der Verringerung negativer und der Förderung positiver Auswirkungen auf die eigene Belegschaft sowie mit dem Management der wesentlichen Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sind in der **Tabelle 23** angegeben. Die Ziele sind noch nicht in allen Fällen zeitgebunden und ergebnisorientiert formuliert. Das soll in 2025 erfolgen. Die Ziele wurden vom Vorstand ohne direkte Einbeziehung der eigenen Belegschaft oder eines Betriebsrats, jedoch in Konsultation mit dem gesamten ESG Committee, festgelegt. Die in der Tabelle angegebenen Ziele sind aus mindestens einem der übergeordneten S1-Cluster-Ziele „Weiterentwicklung von Medios als attraktivem Arbeitgeber“ sowie „Diskriminierung verhindern, Diversität und Chancengleichheit im Unternehmen stärken und fördern“ abgeleitet und sollen langfristig die Leistung der Medios AG durch Verwirklichung dieser Ziele nachverfolgen. Teil der Nachverfolgung ist es auch, Erkenntnisse oder Verbesserungsmöglichkeiten, die sich aus der Leistung des Unternehmens ergeben, nachvollziehen zu können.

Kennzahlen (S1-6, S1-7, S1-8, S1-9, S1-12, S1-13, S1-14, S1-15, S1-16, S1-17)

Tabelle 22: Personalkennzahlen

KPI	Wert zum 31.12.2024
Gesamtmitarbeiterzahl ¹	952
Davon Frauen	635
Davon Männer	317
Davon Vollzeitmitarbeiter	472
Davon Teilzeitmitarbeiter	480
Davon mit befristetem Arbeitsvertrag	72
Davon mit unbefristetem Arbeitsvertrag	880
Davon Frauen mit unbefristetem Arbeitsvertrag	597
Davon Männer mit unbefristetem Arbeitsvertrag	283
Davon Frauen mit befristetem Arbeitsvertrag	38
Davon Männer mit befristetem Arbeitsvertrag	34
Davon Frauen in Vollzeit	243
Davon Männer in Vollzeit	229
Davon Frauen in Teilzeit	392
Davon Männer in Teilzeit	88
Davon unter 30 Jahre alt	147
Davon zwischen 30 und 50 Jahre alt	506
Davon über 50 Jahre alt	299
Davon mit Vertrag ohne garantierte Arbeitsleistung	0
Davon Vollzeitneueinstellungen	163
Davon Abgänge von Vollzeitangestellten	194
Davon 2024 ganz oder teilweise in Elternzeit	77
Fluktuationsrate	20,4 %
Mitarbeiterzahl zu Beginn des Geschäftsjahres	968
Mitarbeiter in Führungspositionen (ab Abteilungsleitung)	114
Frauen in Führungspositionen (ab Abteilungsleitung)	53
Männer in Führungspositionen (ab Abteilungsleitung)	61
Frauen im Top-Management (oberste Führungsebene)	5
Männer im Top-Management (oberste Führungsebene)	5
Anzahl schwerwiegender menschenrechtsbezogener Auswirkungen und Vorfälle in der eigenen Belegschaft	0
Gesamtzahl Diskriminierungsvorfälle	0

¹ Berechnungsgrundlage für nachfolgende KPIs. Alle hier angegebenen Mitarbeiterdaten sind stichtagsbezogen und ohne Angaben für Mitarbeiter in Belgien und Spanien. Bei den sonstigen im Geschäftsbericht ausgewiesenen Mitarbeiterdaten handelt es sich um Werte einschließlich Belgien und Spanien, bei denen Vorstände, Geschäftsführer und Auszubildende herausgerechnet wurden.

Angemessene Entlohnung und soziale Absicherung (S1-10, S1-11)

Bei der Medios AG erhalten alle Mitarbeiter einen angemessenen Lohn, der den geltenden Richtwerten entspricht. Die geltenden Richtwerte sind dabei der Mindestlohn in Deutschland, den Niederlanden, Belgien und Spanien. Zudem sind alle unsere Mitarbeiter durch öffentliche Programme oder durch vom Unternehmen angebotene Leistungen gegen

Einkommensverluste aufgrund der folgenden wichtigen Lebensereignisse abgesichert:

- Krankheit
- Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt, zu dem der eigene Arbeitnehmer für das Unternehmen tätig ist
- Arbeitsunfall und erworbene Behinderung
- Erziehungsurlaub
- Ruhestand

Tabelle 23: Ziele im Zusammenhang mit Maßnahmen und IROs bzgl. eigener Arbeitskräfte

Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse/sichere und auskömmliche Beschäftigung

Maßnahme	IRO	Abhilfe/pos. Nutzen	Indikator	Zeitraum	Ziele
Unbefristete Beschäftigung	Impact 1: langfristige Lebensplanung	Wirtschaftliche Sicherheit und Planbarkeit, keine Leiharbeit	Ergebnisse Mitarbeiter(MA)-Befragungen und Fluktuationsrate	Fortlaufend	Langfristige MA-Bindung und Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse; MA-Zufriedenheit erhöhen
Angemessene Vergütung	Impact 2: nachhaltige Teilhabe am Wohlstand	Stabile wirtschaftliche und soziale Lage	Ergebnisse MA-Befragungen und Fluktuationsrate	Fortlaufend	Langfristige MA-Bindung und Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse; MA-Zufriedenheit erhöhen

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Maßnahme	IRO	Abhilfe/pos. Nutzen	Indikator	Zeitraum	Ziele
Flexible und mobile Arbeitsmodelle	Impact 3: Teilhabe am familiären und gesellschaftlichen Leben	Zeit für familiäre und gesellschaftliche Aufgaben	Ergebnisse MA-Befragungen und Fluktuationsrate	Fortlaufend	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Medios
MA-Befragung	Risiko 2: Fluktuation durch negative Arbeitsbedingungen	Frühe Identifikation von Unzufriedenheit	Fluktuationsrate	2024	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Medios
Feedback- und Entwicklungsgespräche	Risiko 2: Fluktuation durch negative Arbeitsbedingungen	Frühe Identifikation von Unzufriedenheit	Ergebnisse MA-Befragungen und Fluktuationsrate	2024	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Medios

Arbeitsunfälle vollständig verhindern/Gesundheit und Sicherheit fördern

Maßnahme	IRO	Abhilfe/pos. Nutzen	Indikator	Zeitraum	Ziele
Dokumentation Arbeitsunfälle	Impact 4: Gesundheit Risiko 1: Reputationsschäden	Misstände können behoben werden	Anzahl Arbeitsunfälle	2024	Vollständige Verhinderung arbeitsbedingter Unfälle
Überprüfung Standards und Sicherheitsanweisungen	Impact 4: Gesundheit Risiko 1: Reputationsschäden	Sicherheitslücken können geschlossen werden	Beanstandungen in Protokollen des ASA	Fortlaufend	Vollständige Verhinderung arbeitsbedingter Unfälle
Regelmäßige Pflichtuntersuchungen	Impact 4: Gesundheit Risiko 1: Reputationsschäden	Verbesserung der Gesundheit durch Früherkennung	Beanstandungen in Ergebnisprotokollen	Fortlaufend	Wirkungsvolle Unterstützung einer gesunden Lebensführung und der Arbeitssicherheit
Regelmäßige Arbeitssicherheits-schulungen	Impact 4: Gesundheit Risiko 1: Reputationsschäden	Vermeidung von Unfällen durch Training	Anzahl durchgeführter Trainings und Teilnehmer	Fortlaufend	Wirkungsvolle Unterstützung einer gesunden Lebensführung und der Arbeitssicherheit
Psychische Gesundheit fördern	Impact 4: Gesundheit Risiko 1: Reputationsschäden	Vermeidung und Therapie psychischer Erkrankungen	Ergebnisse MA-Befragungen, Fluktuationsrate, Anzahl Fehltage aufgrund arbeitsbedingter Erkrankung	Fortlaufend	Wirkungsvolle Unterstützung einer gesunden Lebensführung und der Arbeitssicherheit
Kurs Stressabbau	Impact 4: Gesundheit Risiko 1: Reputationsschäden	Vermeidung von Krankheit durch Prävention	Ergebnisse MA-Befragungen, Fluktuationsrate, Anzahl Fehltage aufgrund arbeitsbedingter Erkrankung	Fortlaufend	Wirkungsvolle Unterstützung einer gesunden Lebensführung und der Arbeitssicherheit
Hamburger Modell	Impact 1: langfristige Lebensplanung Impact 2: nachhaltige Teilhabe am Wohlstand Impact 4: Gesundheit Risiko 1: Reputationsschäden	Integration von Langzeiterkrankten	Ergebnisse MA-Befragungen, Fluktuationsrate	Fortlaufend	Wirkungsvolle Unterstützung einer gesunden Lebensführung und der Arbeitssicherheit
Aufbau betriebliches Gesundheitsmanagement	Impact 4: Gesundheit Risiko 1: Reputationsschäden	Vermeidung von Krankheit durch Prävention	Ergebnisse MA-Befragungen, Fluktuationsrate, Anzahl Fehltage aufgrund arbeitsbedingter Erkrankung	Fortlaufend	Wirkungsvolle Unterstützung einer gesunden Lebensführung und der Arbeitssicherheit

Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen	Impact 4: Gesundheit Risiko 1: Reputationsschäden	Vermeidung von Krankheit durch Prävention	Anzahl Fehltage aufgrund arbeitsbedingter Erkrankung	Fortlaufend	Wirkungsvolle Unterstützung einer gesunden Lebensführung und der Arbeitssicherheit
Unterstützung bei med. Leistungen	Impact 4: Gesundheit Risiko 1: Reputationsschäden	Zugang zu Gesundheitsprodukten	Ergebnisse MA-Befragungen, Fluktuationsrate, Anzahl Fehltage aufgrund arbeitsbedingter Erkrankung	Fortlaufend	Wirkungsvolle Unterstützung einer gesunden Lebensführung und der Arbeitssicherheit
Sportangebote	Impact 4: Gesundheit Risiko 1: Reputationsschäden	Förderung gesunder Lebensstil	Ergebnisse MA-Befragungen, Fluktuationsrate, Anzahl Fehltage aufgrund arbeitsbedingter Erkrankung	Fortlaufend	Wirkungsvolle Unterstützung einer gesunden Lebensführung und der Arbeitssicherheit

Chancengleichheit und Gleichbehandlung fördern

Maßnahme	IRO	Abhilfe/pos. Nutzen	Indikator	Zeitraum	Ziele
Verbot von Diskriminierung im CoC und in Richtlinie zu Diversität, Chancengleichheit und Inklusion (DGI)	Impact 1: langfristige Lebensplanung Impact 6: Wertschätzung und Integration Risiko 1: Reputationsschäden Risiko 2: Fluktuation Chance 1: Recruiting Fachkräfte	Setzen einer Norm, die Voraussetzung für positive Arbeitsatmosphäre ist; Orientierung für Verhalten; klare Positionierung als Arbeitgeber	Anzahl erfolgreich durchgeführter Schulungen zu CoC und DGI-Richtlinie	2024	MA-Zufriedenheit erhöhen, aktive Förderung von Chancengleichheit, langfristige Mitarbeiterbindung und Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse
Hinweisgebersystem	Impact 6: Wertschätzung und Integration Risiko 1: Reputationsschäden	Schädliches Verhalten wird zur Kenntnis gebracht und kann gestoppt werden	Korrekte Beantwortung von Verständnisfragen in Schulungen zum Hinweisgebersystem	Fortlaufend	MA-Zufriedenheit erhöhen; wirkungsvolle Unterstützung einer gesunden Lebensführung und der Arbeitssicherheit; vollständige Verhinderung arbeitsbedingter Unfälle; langfristige MA-Bindung und Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse; aktive Förderung der Chancengleichheit
Anti-Diskriminierungsschulung	Impact 6: Wertschätzung und Integration Risiko 1: Reputationsschäden	Thema rückt ins Bewusstsein; korrektes Verhalten wird definiert, klare Positionierung als Arbeitgeber	Anzahl Schulungen, Teilnahme, korrekte Beantwortung von Verständnisfragen	Fortlaufend	Langfristige MA-Bindung und Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse; aktive Förderung der Chancengleichheit
Geschlechtergerechte Vergütung	Impact 1: langfristige Lebensplanung Impact 2: Teilhabe Wohlstand Impact 6: Wertschätzung und Integration Risiko 1: Reputationsschäden Risiko 2: Fluktuation Chance 1: Recruiting Fachkräfte	Positive Arbeitsbedingungen durch Gleichbehandlung; wirtschaftliche Gleichstellung für Frauen; klare Positionierung als Arbeitgeber	Gender Pay Gap	Fortlaufend	Beibehaltung eines hohen Anteils von Frauen in Führungspositionen; aktive Förderung von Chancengleichheit; Sicherstellung einer fairen Bezahlung von Frauen
Geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen	Impact 1: langfristige Lebensplanung Impact 2: Teilhabe Wohlstand Impact 5: nachhaltige Qualifizierung Impact 6: Wertschätzung und Integration Risiko 1: Reputationsschäden Risiko 2: Fluktuation Chance 1: Recruiting Fachkräfte	Perspektive speziell auch für Frauen schafft positives Arbeitsklima und erschließt größeren Fachkräftepool; klare Positionierung als Arbeitgeber	Anteil Frauen in Führungspositionen	Fortlaufend	Beibehaltung eines hohen Anteils von Frauen in Führungspositionen; aktive Förderung von Chancengleichheit; Sicherstellung einer fairen Bezahlung von Frauen

Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung

Maßnahme	IRO	Abhilfe/pos. Nutzen	Indikator	Zeitraum	Ziele
Maßnahmen zur Entwicklung der Potenziale unserer Mitarbeiter	Impact 1: langfristige Lebensplanung Impact 2: Teilhabe am Wohlstand Impact 5: nachhaltige Qualifizierung Risiko 1: Reputationsschäden Risiko 2: erhöhte Rekrutierungskosten Chance 1: Rekrutierung von Fachkräften	Erfahrung Wertschätzung, Entwicklung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit; Bindung Mitarbeiter; Reduktion Rekrutierungskosten durch Entwicklung eigener MA	Umsetzungsquote Feedback- und Entwicklungsgespräche	Jährlich	Identifizierung und Weiterentwicklung der Potenziale unserer Beschäftigten durch klare Konzepte
Maßnahmen zur Förderung von Führungs- und Nachwuchskräften	Impact 1: angrifftige Lebensplanung Impact 2: Teilhabe am Wohlstand Impact 5: nachhaltige Qualifizierung Risiko 1: Reputationsschäden Risiko 2: erhöhte Rekrutierungskosten Chance 1: Rekrutierung von Fachkräften	Erfahrung Wertschätzung, Entwicklung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit; Bindung Mitarbeiter; Reduktion Rekrutierungskosten durch Entwicklung eigener Mitarbeiter	Anzahl Auszubildende, Weiterbildungsstunden absolut und pro MA	Seit 2022	Nachwuchssicherung; Erhöhung der Anzahl von Ausbildungsplätzen; Förderung von Nachwuchs- und Führungskräften
Führungskräfte mentoring	Impact 1: langfristige Lebensplanung Impact 2: Teilhabe am Wohlstand Impact 5: nachhaltige Qualifizierung Risiko 1: Reputationsschäden Risiko 2: erhöhte Rekrutierungskosten Chance 1: Rekrutierung von Fachkräften	Erfahrung Wertschätzung, Entwicklung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit; Bindung Mitarbeiter; Reduktion Rekrutierungskosten durch Entwicklung eigener MA	Anzahl Mentoren und Mentees	Seit 2024	Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen; langfristige Mitarbeiterbindung und Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse; Identifizierung und Weiterentwicklung der Potenziale unserer Beschäftigten durch klare Konzepte; Förderung von Nachwuchs- und Führungskräften

BELEGSCHAFT IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE (S2)

Impacts, Risks und Opportunities (S2 SBM-3)

Tabelle 24: S2 Belegschaft in der Wertschöpfungskette

	Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
	Vor-gelagert	Eigene Aktivitäten	Nach-gelagert	< 1 Jahr	1-5 Jahre	> 5 Jahre
Impact 1: Wohlstand auf Seiten der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (tatsächlich positiv)	●		●	●	●	●
Impact 2: Ausbeutung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (potenziell negativ)	●		●	●	●	●

Wir haben die folgenden zwei wesentlichen Auswirkungen der Tätigkeiten in unserer Wertschöpfungskette auf die Mitarbeiter unserer Lieferanten⁵ identifiziert:

- Wohlstand der Mitarbeiter sowie
- mögliche Ausbeutung der Mitarbeiter unserer Lieferanten.

Die Medios AG ist in einem hochspezialisierten Arzneimittel-segment tätig, bei dem es um die Behandlung komplexer oder chronischer Krankheiten durch Individualtherapien geht. Bei der Herstellung dieser Therapien ist Medios auf Ausgangsstoffe angewiesen, die hohen Qualitätsanforderungen entsprechen. Auch bei der Anwendung von Medios-Produkten sind gut qualifizierte Fachkräfte involviert.

Wir verfolgen also ein Geschäftsmodell, das in besonderem Maße wertschöpfende Tätigkeiten und ein hohes Maß an gesundheitsbezogenem Spezialwissen erforderlich macht, auch in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Unsere oberste Priorität ist die Qualität, dann die Kostenersparnis. Bei der Beschaffung berücksichtigen wir neben Qualität und Preis zudem Kriterien wie Einsatzgebiet und Lieferfähigkeit sowie teilweise auch die Rückmeldungen unserer Kunden (z. B. bei speziellen Anforderungen an die Verpackung der Lieferungen).

Wir werden ausschließlich von Pharmaunternehmen mit Stammsitz in Deutschland oder der EU beliefert, die somit bezüglich Menschenrechte und Arbeitsbedingungen nicht in Risikoregionen ansässig sind. Aufgrund der hohen Arbeits- und Menschenrechtsstandards in der EU ist das Risiko für Verstöße sehr gering. So besteht auch kein Risiko, dass durch unsere Zusammenarbeit Menschen von Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Menschenhandel betroffen sind.

⁵ Wir verstehen alle Unternehmen, die an unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette teilnehmen und zu denen wir in einem direkten Besteller- oder Auftraggeberverhältnis stehen, als Lieferanten.

Bei den Mitarbeitern in unserer Wertschöpfungskette handelt es sich einerseits um Beschäftigte aus der Gesundheits- und Pharmabranche, die über eine gute fachliche Qualifikation verfügen. Dazu gehören akademisch ausgebildete Fachkräfte (Chemiker, Pharmazeuten, Mediziner, Betriebswirte etc.) genauso wie nicht-akademische Fachkräfte (medizinisch-technische Assistenten, pharmazeutisch-technische Assistenten etc.). Dabei handelt es sich um Arbeitskräfte, die aufgrund des Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind und angemessene Gehälter beziehen. Diese sind daher primär von Impact 1 betroffen.

Hinzu kommen andererseits Fachkräfte aus den Bereichen Logistik (Kurierdienste wie GO, DHL, Männel Hauspost), Catering-Dienste sowie Dienstleister im Bereich Facility, Sicherheitsdienstleistungen, Unterhaltsreinigungen und Handwerk. Auch das sind aktuell vom Fachkräftemangel betroffene Bereiche, in denen Arbeitskräfte überwiegend gesucht und angemessen bezahlt werden, allerdings in geringerem Maße als die zuvor genannten Fachkräfte.

Insbesondere im Bereich Logistik sind wir aus medizinischen Gründen zum Teil auf schnelle An- und Auslieferungen auch zu Tagesrand- oder Nachtzeiten sowie an Sonn- und Feiertagen angewiesen. Potenziell sehen wir die Möglichkeit, dass diese Arbeitskräfte von Ausbeutung betroffen sind (**siehe Impact 2 in Tabelle 24**).

In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir diese Arbeitskräfte unter der Kategorie „Dienstleister“ als Stakeholder mitberücksichtigt. An der Bewertung potenziell wesentlicher Impacts im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse waren Mitarbeiter beteiligt, die in regelmäßigem Kontakt mit dieser Stakeholderkategorie stehen und somit über ein Verständnis von deren besonderer Anfälligkeit für Ausbeutung verfügen.

Ansonsten sind die Arbeitskräfte unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette jedoch bei der Wertschöpfungskette unseres Geschäftsmodells und den damit verbundenen Anforderungen gut vor Ausbeutung geschützt und können am wirtschaftlichen Wohlstand in Europa teilhaben.

Wir sind bestrebt, langfristige Partnerschaften aufzubauen und nachhaltige Lösungen mit unseren Lieferanten zu entwickeln. Das trägt auch zur wirtschaftlichen Stabilität unserer Geschäftspartner bei und schützt deren Mitarbeiter vor Ausbeutung.

Wir sind davon überzeugt, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten uns auch für zukünftige gemeinsame Projekte stärkt. Deshalb wollen wir mit unseren Lieferanten in den Dialog treten und ein gemeinsames Verständnis davon schaffen, was wir voneinander erwarten, wie wir uns gegenseitig am besten unterstützen können und wie nicht nur die Unternehmen, sondern auch die bei ihnen und bei uns beschäftigten Mitarbeiter vor Schäden geschützt werden. Weitere Informationen zur Berücksichtigung der Interessen, Standpunkte und Rechte von durch unsere IROs erheblich betroffenen Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette in unserer Geschäftsstrategie und unserem Geschäftsmodell sowie zu den verschiedenen Kategorien von Arbeitskräften in unserer Wertschöpfungskette sind **im Kapitel ESRS 2 – Allgemeine Angaben** enthalten. Die verantwortliche Person für das Management von Auswirkungen, Chancen und Risiken bezüglich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette auf allen Ebenen liegt bei dem Chief Operation Officer (COO).

Richtlinien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (S2-1)

Als nachhaltigkeitsbewusstem Konzern ist es uns ein Anliegen, wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte miteinander in Einklang zu bringen. Dies spiegelt sich in allen unseren Geschäftsbeziehungen und Arbeitsverhältnissen wider.

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.

Darüber hinaus sind wir den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour

Organization, ILO) sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verpflichtet. Diese Verpflichtung erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern in der Wertschöpfungskette. Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte beziehen wir in unsere Geschäftsbeziehungen nicht explizit mit ein, da wir ausschließlich mit Lieferanten zusammenarbeiten, die ihren Sitz im Europäischen Wirtschaftsraum, der Europäischen Freihandelsassoziation oder Großbritannien haben. Schwerwiegende Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wurden im Berichtsjahr nicht gemeldet.

Die Grundlage der Zusammenarbeit der Medios AG mit Geschäftspartnern sind die Unternehmenswerte sowie die Unternehmens- und Compliance-Kultur des Unternehmens. Eine weitere Grundlage der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern bilden die gesetzlichen Vorgaben und EU-Leitlinien für die gute Herstellungs- und Vertriebspraxis von Humanarzneimitteln (GMP- und GDP-Leitlinien). Sie gelten teilweise auch für besonders betroffene Arbeitskräfte unserer Lieferanten wie etwa Reinigungskräfte und Fahrer. Wir überprüfen regelmäßig, ob unsere Lieferanten gemäß diesen gesetzlichen Vorgaben qualifiziert sind. Wenn erforderlich, schulen wir die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette in den für sie relevanten Anforderungen der GMP und GDP selbst und auditieren deren Einhaltung. So gestalten wir die Zusammenarbeit mit unseren Partnern kooperativ und dialogisch. Dadurch können wir Einfluss darauf nehmen, dass sie diese hohen Standards einhalten. Um auf diese Weise sicherzustellen, dass GMP- und GDP-Leitlinien auch von Arbeitskräften unserer Logistikkdienstleister eingehalten werden, haben wir die Position eines Head of Logistics im Berichtsjahr neu geschaffen. Eine hohe Fluktuation unter den Arbeitskräften eines Dienstleisters sehen wir als möglichen Indikator einer unzufriedenen Belegschaft des Dienstleisters, die auf Ausbeutung zurückzuführen sein könnte. Das stellt für uns auch in Frage, ob die GMP- und GDP-Bestimmungen ordnungsgemäß eingehalten werden können. Bestätigt sich diese Vermutung bei genauerer Prüfung durch Audits oder Gespräche mit dem Dienstleister, wird die Zusammenarbeit beendet. Ein direkter Austausch mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette findet dabei nicht statt und ist auch nicht geplant, sondern deren Interessen und Anliegen werden im Zuge der Überprüfungen im Hinblick auf Einhaltung der GMP- und GDP-Leitlinien erfasst. Ebenso existiert kein allgemeines Verfahren zur Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette. Dieses soll 2025 entwickelt werden.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten

Für Lieferanten pharmazeutischer Waren und Dienstleistungen haben wir zudem einen Verhaltenskodex für Lieferanten formuliert, der Orientierung für die Zusammenarbeit mit der Medios AG bietet. Dieser ist auf unserer Website auf Deutsch und Englisch öffentlich zugänglich. Geschäftsführende oder anderweitig berechtigte Personen der Lieferanten in unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette können den Verhaltenskodex auf einer eigenen Website für Lieferanten online bestätigen.

Im Zuge der Bestätigung des Verhaltenskodex werden Lieferanten aufgefordert, potenzielle Interessenkonflikte, außergeschäftliche Beziehungen zu Medios sowie erhaltene Geschenke oder Einladungen offenzulegen. Mit der Bestätigung des Lieferanten-Verhaltenskodex sichert das Partnerunternehmen außerdem zu, dass die im Kodex genannten Prinzipien und Anforderungen erfüllt werden, dass der Inhalt gegenüber den Mitarbeitern in verständlicher Weise kommuniziert wurde und dass alle notwendigen Vorkehrungen getroffen wurden, um diese Anforderungen umzusetzen.

Lieferanten, die bereits über einen eigenen Verhaltenskodex verfügen, der die Anforderungen und Inhalte unseres Kodex abdeckt, brauchen den Medios-Lieferantenkodex nicht zusätzlich zu unterschreiben.

Wir haben den Supplier-Verhaltenskodex ohne direkte Einbindung von Geschäftspartnern und deren Mitarbeitern, aber mithilfe der unternehmensübergreifenden Fachkenntnisse unseres externen Compliance-Beauftragten entwickelt.

Bei allen neuen Verträgen werden Lieferanten aufgefordert, dem Lieferantenkodex über die Website zuzustimmen oder einen vergleichbaren Verhaltenskodex vorzulegen. Der Lieferantenkodex wird dann zum Bestandteil der Geschäftsbeziehung. Eine Ausnahme bildet unser im Geschäftsjahr neu akquiriertes Tochterunternehmen Ceban. Wir planen, dies ab 2025 auf Ceban auszuweiten. Vorab prüfen wir, ob länderspezifische Anpassungen angezeigt sind.

Einmal jährlich bitten wir unsere Lieferanten um eine erneute Bestätigung des Kodex, überprüfen die Rückmeldungen und fordern die Bestätigung ggf. nochmals ein.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist unterteilt in 11 Kapitel, die die wesentlichen Grundsätze für die Zusammenarbeit definieren. Diese 11 Kapitel sind:

1. Einleitung und Grundprinzipien
2. Regelkonformität
3. Fairer und freier Wettbewerb
4. Verbot von Bestechung und Korruption
5. Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und anderen kriminellen Handlungen
6. Einhaltung der Steuergesetze und Zölle
7. Ökologische Verantwortung
8. Interessenkonflikte
9. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse
10. Datenschutz und Informationssicherheit, soziale Medien
11. Kenntnisnahme und Einverständnis des Lieferanten

Mit Blick auf die Mitarbeiter der Lieferanten sind das Kapitel 2, Regelkonformität, und hier die Unterkapitel „Einhaltung der Menschenrechte“ und „Faire Arbeitsbedingungen, Vielfalt, ethische Standards“ relevant. Die Angaben in den Kapiteln beziehen sich auf alle Mitarbeiter unserer Lieferanten.

Da wir Mitarbeiter von Logistikdienstleistern als in besonderem Maße von unserem potenziell negativen Impact der Ausbeutung betroffene Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette identifiziert haben, planen wir, unseren Lieferantenkodex 2025 auf Lieferanten nichtpharmazeutischer Waren und Dienstleistungen auszuweiten und auch diese Lieferanten dann zur Zustimmung aufzufordern.

Einhaltung der Menschenrechte

In diesem Unterkapitel bekennen wir uns zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie zu den grundlegenden Übereinkünften der ILO. Explizit lehnen wir Kinderarbeit, Zwangsarbeit sowie Arbeit, die auf Menschenhandel basiert, ab.

Darüber hinaus werden diese Standards und Prinzipien als Kriterien für die Auswahl von Lieferanten und Geschäftspartnern benannt. Die Einhaltung von GMP- und GDP-Vorgaben ist für unser Geschäftsmodell essenziell. Hierfür sind wir auf zuverlässig arbeitende Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette angewiesen. Unsere Audits und dialogischen Maßnahmen zur Gewährleistung, dass GMP und GDP von unseren Lieferanten eingehalten werden, dienen somit ebenfalls der Sicherstellung, dass international anerkannte Menschenrechte von unseren Lieferanten einschließlich der besonders für Ausbeutung anfälligen Mitarbeiter von Logistikdienstleistern eingehalten werden.

Faire Arbeitsbedingungen, Vielfalt, ethische Standards (ESRS 2 MDR-A, S2-4)

Lieferanten der Medios AG müssen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierungen aufgrund rassistischer Gründe, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder anderer persönlicher Merkmale praktizieren. Für das Jahr 2025 haben wir geplant, das Medios-Hinweisgebersystem für Mitarbeiter, die Diskriminierungen erleiden, erlebt oder wahrgenommen haben, auch für sämtliche Beschäftigte unserer Zulieferer zu öffnen. Wir erwarten, dadurch mögliche Missstände mit Bezug zu Arbeitskräften in unserer Wertschöpfungskette schneller zu erfahren und entsprechend beheben zu können.

Darüber hinaus formulieren wir die Anforderung, dass unsere Lieferanten faire Arbeitsbedingungen bieten und dass sie als Mindestanforderungen die gesetzlichen Maßnahmen zur Sicherstellung eines sicheren und gesunderhaltenden Arbeitsplatzes umsetzen. Dazu gehört die Verpflichtung unserer Lieferanten auf ein sicheres, produktives Arbeitsumfeld, in dem exzessiver Alkoholkonsum, Drogen und illegale Substanzen keinen Platz haben.

Meldekanäle für Mitarbeiter in der Wertschöpfungskette (ESRS 2 MDR-A, S2-3, S2-4)

Im Berichtsjahr hat Medios auf der Website für Lieferanten eine Verlinkung auf das Medios-Hinweisgebersystem ergänzt und dieses auch extern zur Verfügung gestellt, so dass Mitarbeiter in der Wertschöpfungskette seitdem anonym und vor Repressalien geschützt auf mögliche oder tatsächliche Missstände hinweisen können.

Das Hinweisgebersystem wurde von einem externen Dienstleister eingerichtet und hat eine externe Ombudsperson als Hinweisgeberstelle. Sämtliche Hinweise werden von der Ombudsperson bearbeitet und auf mögliche Verstöße geprüft. Spätestens drei Monate nach Bestätigung des Eingangs der Meldung erfolgt eine Rückmeldung seitens der Ombudsperson an den Hinweisgeber über geplante und ergriffene Folgemaßnahmen zu der Meldung sowie die Gründe hierfür. Informationen über die Hinweisgeberrichtlinie, im Rahmen derer aufgeworfene und behandelte Fragen auch seitens Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette behandelt werden, sowie darüber, wie die Wirksamkeit des Hinweisgebersystems insgesamt sichergestellt wird und welche Ressourcen Medios dem Hinweisgebersystem als Maßnahme zum Management negativer Auswirkungen auf sowohl eigene als auch externe Arbeitskräfte sowie Verbraucher und Endnutzer bereitstellt, sind in den Kapiteln **S1 Eigene Belegschaft** und **G1 Unternehmensführung** enthalten.

Es existiert noch kein Verfahren, mit dem Medios die Verfügbarkeit des Hinweisgebersystems am Arbeitsplatz der Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette unterstützt oder voraussetzt. Dieses soll 2025 entwickelt werden. Die Entscheidung zur Ausweitung des Hinweisgebersystems auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette wurde unter Einbeziehung der Interessen und Anliegen der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette getroffen, die im Rahmen der Stakeholderkonsultationen für die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ermittelt wurden. Für eine Einbeziehung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette in die Bewertung der Wirksamkeit des Hinweisgebersystems als Abhilfemaßnahme für negative Auswirkungen auf sie fehlt derzeit noch ein allgemeines Verfahren zur Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette.

Ziele (ESRS 2 MDR-T, S2-5)

Wir verfolgen aktuell keine messbaren, ergebnisorientierten und zeitgebundenen Ziele hinsichtlich Wohlstand, möglicher Ausbeutung und Gesundheit der Mitarbeiter in unserer Wertschöpfungskette. Die Formulierung dieser Ziele ist für 2025 geplant. Die Wirksamkeit der ergriffenen und geplanten Maßnahmen und Regelwerke in Bezug auf diese wesentlichen Impacts verfolgen wir aktuell, indem wir seit 2024 jährlich die Zahl der Lieferanten erfassen, die den Verhaltenskodex für Lieferanten erstmals oder erneut bestätigt haben, sowohl absolut als auch im Verhältnis zur Gesamtzahl der Lieferanten. Wir streben an, dass langfristig alle bzw. 100 % unserer Lieferanten in unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette unseren Kodex bestätigen oder einen mindestens gleichwertigen Kodex ihrerseits vorlegen. Diese Ambition und die Indikatoren wurden mit unserem externen Compliance-Beauftragten, unserem Manager Planning and Development Business Unit AMV (Arzneimittelversorgung) sowie unserem Head of Logistics definiert. Diese verfügen aufgrund ihrer Funktionen über relevante Expertise zu den und Einblicke in die Interessen und Anliegen der betroffenen Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette. Sie werden gleichermaßen in die für 2025 geplante Formulierung der Ziele eingebunden. Eine direkte Einbindung von Arbeitnehmern in der Wertschöpfungskette erfolgt nicht. Zum Ende des Berichtsjahres haben 12 % unserer Lieferanten den Lieferantenkodex bestätigt. Bei weiteren 9 % werden aktuell Rückmeldungen geprüft, darunter auch Verweise auf einen eigenen Kodex des Lieferanten.

VERBRAUCHER UND ENDNUTZER (S4)

Beschreibung der Impacts, Risks und Opportunities (ESRS 2 SBM-3)

Tabelle 25: S4 Verbraucher und Endnutzer

	Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
	Vor-gelagert	Eigene Aktivitäten	Nach-gelagert	< 1 Jahr	1-5 Jahre	> 5 Jahre
Impact 1: Heilung von oder Vorbeugung gegen Krankheiten auf Seiten der Konsumenten und Endverbraucher unserer Produkte (tatsächlich positiv)			●	●	●	●
Chance 1: Reputations- und Marktgewinne durch hochwertige Spezialmedikation (Chance)		●		●	●	●

IMPACT 1 – HEILUNG ODER VORBEUGUNG VON KRANKHEITEN

Die Medios AG ist die führende Anbieterin für die spezialisierte Arzneimittelversorgung und die Herstellung patientenindividueller Therapien. Hierbei vernetzen wir Akteure zur Versorgungssicherheit und zum Nutzen der Patienten und des Systems. Wir haben uns auf die zukunftsweisende Individualmedizin fokussiert, um gemeinsam mit Apotheken, Facharztpraxen und pharmazeutischen Unternehmen europaweit allen Menschen die innovativsten Therapien zu ermöglichen. Jede Erkrankung verläuft unterschiedlich und jeder Patient spricht anders auf die angewendete Therapie an. Speziell auf den spezifischen Bedarf zugeschnittene Arzneimittel sorgen oft für bessere Therapieerfolge und steigern so das Wohlbefinden der Menschen. Die Vorteile solcher Specialty-Pharma-Arzneimittel zeigen sich insbesondere bei der Behandlung seltener, komplexer oder chronischer Krankheiten wie z. B. Krebs, Multipler Sklerose oder Hämophilie. Patientenindividuelle Arzneimittel sind teurer in der Entwicklung und Herstellung, oftmals aber deutlich wirksamer und besser verträglich.

CHANCE 1 – REPUTATIONS- UND MARKTGEWINNE

Die Medios AG wurde gegründet, spezialisierte Arzneimittelversorgung von komplexen Krankheiten wirtschaftlich und einfacher zu gestalten. Dabei wollen wir die Versorgungsmodelle verbessern, indem wir eine Plattform schaffen, um individualisierte Therapien europaweit allen Patienten zugänglich zu machen. Spezialisierte Apotheken sowie Fachärzte und Kliniken können durch die Plattform schnellstmöglich mit den benötigten Präparaten versorgt werden. Die Präparate werden in unseren hochmodernen Reinräumen streng nach den internationalen Normen der Good Manufacturing Practice (GMP) aus zugelassenen Fertigarzneimitteln zu applikationsfertigen patientenindividuellen Therapien.

VERBRAUCHER UND ENDNUTZER

Alle Verbraucher und Endnutzer, die von den Auswirkungen der Medios AG betroffen sein können, ergeben sich aus der Natur unseres Produktes. Dabei wurde die Betrachtung über die eigene Geschäftstätigkeit hinaus auch auf unsere Wertschöpfungskette ausgeweitet. Bei der Medios AG sind die Verbraucher und Endnutzer alle Menschen, die individuelle Therapien erhalten, unabhängig von der Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen wie z. B. einer bestimmten Altersgruppe. Damit einher geht, dass es sich um Menschen handelt, die besonders anfällig für Auswirkungen auf die Gesundheit oder die Privatsphäre oder für Auswirkungen von Marketing- und Verkaufsstrategien sind. Unsere Dienstleistungen wirken sich weder negativ auf ihr Recht auf Privatsphäre aus noch handelt es sich um Produkte, die für den Menschen schädlich sind und/oder das Risiko einer chronischen Krankheit erhöhen. Die Verbraucher und Endnutzer sind jedoch auf Anweisungen von medizinischem Personal wie Ärzten und Apothekern sowie Packungsbeilagen angewiesen, um alle wichtigen Informationen zu der jeweiligen Therapie zu erhalten. Teilweise ist auch eine Verabreichung durch medizinisches Personal erforderlich.

Aufgrund dieser Abhängigkeit der Verbraucher und Endnutzer von der Medios AG wissen wir bei Medios um die Dringlichkeit der Patientenversorgung mit streng nach GMP und GDP produzierten Specialty-Pharma-Arzneimitteln und leisten unseren besonderen Beitrag, um die Zukunft der Individualmedizin für uns alle mitzugestalten. Dabei wollen wir die Versorgungsmodelle verbessern, indem wir eine Plattform schaffen, um künftig individualisierte Therapien europaweit allen Patienten zugänglich zu machen. Medios wurde gegründet, um indikationsübergreifend die spezialisierte Arzneimittelversorgung von komplexen Krankheiten wirtschaftlich und einfacher zu gestalten. Wir verfolgen dabei das

übergeordnete Ziel, Apotheken, Fachärzten und Kliniken so schnell, sicher und kostensparend wie möglich spezialisierte Arzneimittel und individuelle Therapien für die Patienten zur Verfügung zu stellen. Grundlage dafür sind unser hochfunktionales regionales Versorgungsnetzwerk, ein optimaler Wissenstransfer mit allen Partnern und eine moderne technische Ausstattung.

Richtlinien/Policies (ESRS 2 MDR-P; ESRS S4-1)

Alle hier aufgeführten Richtlinien haben die Intention, die Abläufe der Produktion bei der Medios AG so zu gestalten, dass unsere Produkte nur mit höchster Qualität entwickelt werden und somit unsere Patienten nur mit den besten individuellen Therapien beliefert werden. Dabei ist es unser Ziel, dass jeder Endnutzer und Verbraucher mit den hochwertigsten Individualtherapien ausgestattet wird.

CODE OF CONDUCT

Das gesamte Unternehmen der Medios AG ist verpflichtet, die GMP-Leitlinien⁶ (GMP = Good Manufacturing Practice) und die GDP-Leitlinien⁷ (GDP = Good Distribution Practice) in Form eines Qualitätssicherungssystems mit Risikomanagement für die jeweiligen Produktions- und Handelsbereiche akribisch umzusetzen. Die Umsetzung der Prozessrichtlinien wird in Selbstinspektionen überprüft und kontinuierlich optimiert. Für die Medios AG mit Ausnahme von Ceban ist dies in ihrem Code of Conduct verankert⁸, welcher in der Verantwortlichkeit des CEOs liegt. Er ist konzernweit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen verpflichtend und wird ihnen über das HR-Management-System und über die digitale Schulungsplattform Coursepath zur Verfügung gestellt. Alle Mitarbeiter der Medios AG haben den Code of Conduct gelesen und diesen unterzeichnet. Bei Ceban ist die Einhaltung der GMP- und GDP-Leitlinien gleichermaßen verpflichtend und in Prozessrichtlinien geregelt.

QUALITÄTSMANAGEMENT IM RAHMEN DER GMP- UND GDP-LEITLINIEN

Im Rahmen der EU-Leitlinien zur GMP (Good Manufacturing Practice) und GDP (Good Distribution Practice) erfolgt bei jedem Neuvertrag sowie jährlich bei allen Herstell- und Handelsbetrieben eine Überprüfung der Zulieferer in Bezug auf ihre positive Reputation, Kompetenz, Bonität und Zuverlässigkeit. Zudem werden das Portfolio des

Arzneimittelangebots überprüft und die Supply Chain auf Wahrscheinlichkeit von Fälschungen und Verfügbarkeit kontrolliert. Ziel der GMP und der GDP ist es, von der Arzneimittelherzeugung bis zum Kunden alle Informationen lückenlos zu dokumentieren. Ein wesentlicher Aspekt der lückenlosen Dokumentation ist, dass Produkte teilweise (Video-)dokumentiert werden bei Warenein- und -ausgang, um die Qualität der Ausgangsmaterialien zu prüfen. Weiterhin wird durch Überprüfung der Secupharma-Nr. verhindert, dass Fälschungen in den Warenbestand aufgenommen werden. Damit trägt die Medios AG erheblich zur Sicherheit unserer Patienten bei. Alle Ausgangsstoffe und ihre Chargen sind mittels QR-Codes lückenlos rückverfolgbar.

Weiterhin umfasst die Qualitätssicherung, die durch die Voraussetzungen der GMP und GDP indiziert wird, ein umfassendes Abweichungs- und CAPA-System (CAPA = Corrective and Preventive Action), um aufgetretene Fehler aufzuarbeiten. Im Rahmen des CAPA-Systems werden konkrete Maßnahmen definiert mit dem Ziel der Fehlervermeidung und der Prozessverbesserung. 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.

Um die Qualität unserer Lieferanten zu garantieren, werden bei uns über die gesetzlich geforderten jährlichen Regelinpektionen hinaus interne Audits durchgeführt. Auf diese Weise werden u. a. angemessene Arbeits- und Produktionsbedingungen, die Einhaltung von Umweltstandards sowie die Achtung von Menschenrechten in der Lieferkette überprüft.

Das Qualitätsmanagement im Ganzen unterliegt Mi-Young Miebler als Chief Operating Officer (COO) für das Patientenindividuelle-Therapien-Geschäft und Constantijn van Rieckschooten als Chief International Markets (CIM) für das internationale Geschäft.

Als weitere relevante Richtlinie in dem Sinne verpflichtet der Lieferantenkodex⁹ die Lieferanten dazu, Regelkonformität zu wahren. Das bedeutet bei uns auch, dass gerade bei pharmazeutischen Zulieferern die Einhaltung der GMP und der GDP vorausgesetzt werden.

AUSBLICK AUF 2025

Die Medios AG ist in der Planung zur Erstellung einer konzernweit einheitlichen Qualitätsrichtlinie. Diese wird auch eine stärkere Kundenorientierung gewährleisten. Bis 2025 soll die Qualitätsleitlinie erstellt werden. Mi-Young Miebler als Chief Operating Officer (COO) ist für die Erstellung

⁶ Richtlinie (EU) 2017/1572 der Kommission vom 15. September 2017 zur Ergänzung der Richtlinie 2001/83/EG des Europäischen Parlaments und des Rates hinsichtlich der Grundsätze und Leitlinien der Guten Herstellungspraxis für Humanarzneimittel, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017L1572>.

⁷ Leitlinien vom 5. November 2013 für die gute Vertriebspraxis von Humanarzneimitteln (2013/C 343/01), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013XC1123\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013XC1123(01)).

⁸ Code of Conduct der Medios AG, S. 16, https://investors.medios.group/fileadmin/IR_Download/Verhaltenskodex/MED_Verhaltenskodex_1220_final_clean.pdf.

⁹ Lieferantenkodex der Medios AG, https://investors.medios.group/fileadmin/IR_Download/Lieferantenkodex/Lieferantenkodex.pdf.

dieser Richtlinie verantwortlich. Für die Erstellung der Qualitätsleitlinie müssen zunächst Wege der Konsolidierung bestehender Prozesse und Richtlinien im Zuge der Ceban-Integration eruiert werden.

INTERNATIONALE VORSCHRIFTEN

Medios achtet die Menschenrechte von Verbrauchern und Endnutzern, indem das Unternehmen streng nach den Vorgaben der GMP und GDP handelt. Da es diese spezifischen rechtlichen Rahmenwerke für die fundamentalen Rechte der Endverbraucher und Konsumenten pharmazeutischer Unternehmen in der EU gibt, hat Medios nicht zusätzlich noch andere international anerkannte Instrumente wie etwa die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte in die Regelwerke des Medios-Konzerns mit Relevanz für Verbraucher und Endnutzer einbezogen. Richtlinien, Handlungs- und Prozessanweisungen des Unternehmens, die gewährleisten, dass alle Bestimmungen der GMP und GDP eingehalten werden, wurden nicht unter unmittelbarer Einbeziehung von Verbrauchern oder Endnutzern erstellt, da es sich um regulatorische Vorgaben des Gesetzgebers handelt, die wiederum EU-weit im demokratischen Prozess unter Einbeziehung von Interessenvertretern der Verbraucher und Endnutzer medizinischer Produkte entstanden sind. Ein Reklamationswesen, vollständige Dokumentation aller Handlungsschritte und lückenlose Rückverfolgbarkeit gehen mit der GMP und der GDP einher. Somit trägt Medios sämtliche rechtliche Konsequenzen, wenn Menschenrechte von Verbrauchern und Endnutzern durch Produkte oder Dienstleistungen des Medios-Konzerns beeinträchtigt werden. Fälle der Nichteinhaltung von UN Guiding Principles on Business and Human Rights, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work oder OECD Guidelines for Multinational Enterprise, an denen Verbraucher und/oder Endnutzer beteiligt sind, wurden nicht gemeldet.

Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und/oder Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen (ESRS S4-2)

Um die Meinungen unserer Kunden in unsere Unternehmensstrategie einzuarbeiten, befragt Medios Pharma ihre Kunden systematisch bezüglich ihrer Zufriedenheit mit den jeweiligen Produkten und Dienstleistungen, die sie bezogen haben. Die Umfrage wurde zuletzt 2023 gemacht und soll alle zwei Jahre wiederholt werden. Die Umfragen sollen konzernweit ausgeweitet werden. Bei jeder Befragungsrunde werden die Ergebnisse ausgewertet und die Effektivität der daraus hervorgehenden Maßnahmen wird an der folgenden Zufriedenheitsumfrage gemessen.

Auch Kundentreffen via Proxies von Patienten mit der Medios AG gehören zu dem Verfahren, wie wir Verbraucher

und Endnutzer in unsere Geschäftsführung einbeziehen. Dabei werden mindestens dreimal im Jahr Roundtables mit Apotheken durchgeführt. Wir haben einmal im Jahr einen Specialty Pharma Day und wir stehen zu Kunden im Großhandelsbereich durch regelmäßige Telefonate und Treffen im Kontakt. Die Kunden umfassen dabei auch Ärzte wie Neurologen, Onkologen oder Ophthalmologen. Diese werden monatlich bis halbjährlich, je nach Kundengruppe, kontaktiert. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird durch die Feedbackformulare auf dem Specialty Pharma Day sowie durch vom Kunden initiierte Feedbackgespräche erfasst. Dabei wird nach jeder Umfrage beurteilt, inwieweit aus der Vorumfrage erfolgte Maßnahmen dazu geführt haben, dass sich die in der Vorumfrage festgestellten Themen verbessert haben.

Diese Aspekte werden in der Qualitätsleitlinie 2025 verankert sein.

Für Maßnahmen zum Austausch und zur Einbeziehung der Interessen von Stakeholdern wie auch für negative Auswirkungen und Risiken mit Bezug zu Verbrauchern und Endnutzern trägt der COO der Medios AG die operative Verantwortung als diesbezüglich ranghöchste Funktion. Bei dem Austausch werden keine besonders schützenswerten/marginalisierten Gruppen explizit oder gesondert berücksichtigt. Es gab im Geschäftsjahr aus diesen Verfahren keine Rückmeldungen, die Anlass zur Änderung von Geschäftsprozessen sowie der Geschäftsstrategie oder dem Geschäftsmodell gegeben haben.

Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können (ESRS S4-3)

Die Anzahl der Kundenreklamationen spielt eine Rolle im Entscheidungsprozess der Produktpalette. Kunden können Beschwerden oder Verbesserungswünsche äußern, die unsere Beschäftigten in Abweichungsprotokollen erfassen und an die verantwortlichen Personen senden. Reklamationen, bezogen auf Produkte, werden durch die „Sachkundige Person“ oder den jeweiligen Stufenplanbeauftragten als verantwortliche Person des Großhandels gemäß GMP-Vorschriften durchgeführt und dokumentiert. Die Reklamationsquote lag im Jahr 2024 bei 0,1%. Darüber hinaus können Verbraucher und Endnutzer ihre Anliegen und Bedürfnisse indirekt über unsere Kundentreffen, Kundengespräche und Kundenzufriedenheitsbefragungen an uns herantragen. Ein direkter Austausch mit Patienten findet bewusst nicht statt. Dies ist den Apothekern, Ärzten und sonstigen medizinischen Professionals vorbehalten. Eine Ausnahme bilden Apotheken, die von Teilgesellschaften der Ceban selbst betrieben werden. Diese Apotheken befinden sich ausschließlich in

den Niederlanden. Dort ist die Verschreibungspraxis gesetzlich derart geregelt, dass Ärzte unter Angabe des Herstellers unmittelbar an Patienten verschreiben. Gleichmaßen sind sämtliche Verkaufs- und Marketingpraktiken bewusst an sachkundige medizinische bzw. pharmazeutische Dienstleister anstelle von Patienten als Verbraucher und Endnutzer gerichtet, um wesentliche negative Auswirkungen auf Letztere zu vermeiden. Unsere Lieferanten haben ebenfalls Zugang zu unseren Hinweisgebersystemen. Jedoch hat die Medios AG kein Verfahren, mit dem das Unternehmen die Verfügbarkeit solcher Kanäle im Rahmen seiner Geschäftsbeziehungen unterstützt oder verlangt. Weitere Informationen zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern befinden sich im **Kapitel G1 – Unternehmensführung**.

Maßnahmen/Actions (ESRS 2 MDR-A; ESRS S4-4)

Um die hohe Qualität des Services und der Medikamente für die Verbraucher und Endnutzer sicherzustellen, hat die Medios AG Maßnahmen implementiert. Die hohe Qualität unseres Services und der Medikamente ist dabei unsere höchste Priorität und es werden alle Ressourcen, die benötigt werden, um einen hohen Standard einzuhalten, zur Verfügung gestellt. Wir sind uns bewusst, dass Qualitätsmängel in der Pharmabranche ein Marktausschlusskriterium sind.

QUALITÄTSMANAGEMENT

Das Qualitätsmanagement umfasst mehrere Aspekte, die fortlaufend darauf abzielen, dass entlang der gesamten Wertschöpfungskette zuverlässig gearbeitet wird und dadurch das Unternehmen seine wesentliche Chance im Bezug auf Verbraucher und Endnutzer wahrnehmen sowie negative Auswirkungen vermeiden kann. Auf der einen Seite werden Hersteller- und Handelsbetriebe (vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette) bei Neuvertrag sowie in regelmäßigen Abständen durch die Medios AG überprüft auf positive Reputation, Kompetenz, Bonität, Zuverlässigkeit und Wahrscheinlichkeit von Fälschungen und Verfügbarkeit. Auf der anderen Seite hat die Medios AG auch interne Maßnahmen aufgestellt, um das eigene Qualitätsmanagement sicherzustellen (own Operations). So werden die Produkte bei Ein- und Ausgang dokumentiert, um die Qualität zu prüfen, und ein umfassendes Abweichungs- und CAPA-System angewendet, um aufgetretene Fehler aufzuarbeiten. Unsere umfangreichen Audits, die konzernintern und entlang der Wertschöpfungskette durchgeführt werden, erlauben uns, die Wirksamkeit unseres Qualitätsmanagements zu erfassen.

KUNDENZUFRIEDENHEITSUMFRAGEN

Die Medios AG nutzt zudem eine Kundenzufriedenheitsumfrage, die zuletzt 2023 gemacht wurde und alle zwei Jahre wiederholt werden soll. Im Ergebnis schätzen die Kunden von der Medios AG die partnerschaftliche Zusammenarbeit wie auch die Flexibilität und Expertise innerhalb der angebotenen Schwerpunktindikationen Onkologie, Neurologie, Gastroenterologie, Autoimmunerkrankungen, Hämophilie und Ophthalmologie. Die Anregungen hinsichtlich mehr Transparenz zur Unternehmensstruktur und entsprechender Ansprechpartner nehmen wir zur Verbesserung unseres Kundenservice mit. Bei jeder Befragungsrunde werden die Ergebnisse ausgewertet und die Effektivität der daraus hervorgehenden Maßnahmen wird an der folgenden Zufriedenheitsumfrage gemessen.

SCHULUNGEN

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. Die Wirksamkeit dieser Schulungen wird durch die Ergebnisse der Kundenzufriedenheitsumfragen analysiert.

Der übergeordnete, primäre Indikator zur Messung der Effektivität dieser Maßnahmen ist die Reklamationsquote (siehe Abschnitt S4-5 Ziele/Targets unten).

Ziele/Targets (ESRS 2 MDR-T; ESRS S4-5)

Im Rahmen der jährlichen Selbstinspektion der GMP-regulierten Unternehmen der Medios-Gruppe gleicht die Medios AG die Arbeitsweise mit den Grundsätzen des Qualitätsmanagementsystems, den GMP-Regularien, ab. Jährliches Ziel ist es, dabei nahezu keine Verstöße bei den Unternehmen festzustellen. Dabei darf bei den richtlinienkonformen¹⁰ GMP-regulierten Unternehmen in der Lieferkette eine maximale Reklamationsquote von 0,4% nicht überschritten werden. Dieses Ziel wurde durch den Vorstand festgelegt, ohne dass Verbraucher oder Stellvertreter formell in den Prozess der Zielsetzung eingebunden waren.

Das Ziel ist aber vom Verständnis des Medios-Managements der hohen Erwartungen des Marktes an pharmazeutische Unternehmen geprägt.

¹⁰ Ausgeschlossen sind Einflüsse durch höhere Gewalt.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG (G1)

Impacts, Risks und Opportunities (G1 SBM-3)

ESRS 2 SBM 2	Einleitung
ESRS 2 SBM 3	Beschreibung IROs
G1-1	Geschäftsverhaltensrichtlinien und Unternehmenskultur
G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

Tabelle 26: G1 Unternehmensführung

	Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
	Vor-gelagert	Eigene Aktivitäten	Nach-gelagert	< 1 Jahr	1-5 Jahre	> 5 Jahre
Impact 1: erfüllende Beschäftigung auf Seiten der eigenen Arbeitskräfte, etwa durch Wertschätzung und Partizipation an Entscheidungen und Prozessen im Bereich ESG (potenziell positiv, Unternehmenskultur)		●		●	●	●
Impact 2: Förderung von ESG-Zielen entlang der gesamten Wertschöpfungskette durch die Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern (potenziell positiv, Unternehmenskultur)	●	●	●	●	●	●
Impact 3: Erreichen von ESG-Zielen durch die Etablierung von Partnerschaften (potenziell positiv, Unternehmenskultur)	●	●	●	●	●	●
Impact 4: Schutz von Hinweisgebern und höhere Wahrscheinlichkeit der Meldung und Aufdeckung von Missständen (potenziell positiv, Whistleblowers)		●		●	●	●
Impact 5: verbesserter Zugang zu Arzneimitteln durch unternehmenseigenes politisches Engagement (tatsächlich positiv, Lobbying)		●		●	●	●

Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber sehen wir uns in der Pflicht, höchste Standards in Bezug auf Compliance, Fairness, Integrität und Transparenz einzuhalten. Unsere unternehmensinternen Governance-Strukturen sollen sicherstellen, dass alle rechtlichen Vorgaben sowie unsere ethischen Grundsätze von allen Mitarbeitern und Stakeholdern konsequent befolgt werden. Unser Ziel ist es, eine nachhaltige und langfristige Wertschöpfung zu gewährleisten und unsere Unternehmenskultur im Sinne unserer wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Verantwortung stetig weiterzuentwickeln. Im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse (siehe IRO-1) haben wir insgesamt fünf Auswirkungen identifiziert, die im Zusammenhang mit dem Themenbereich Governance stehen.

IMPACT 1 (G1-1)

Im Sinne einer nachhaltigen Unternehmenskultur betonen wir in unserem unternehmenseigenen Verhaltenskodex verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte wie die Wertschätzung von Diversität in der Belegschaft. Über den ESG-Ausschuss im Aufsichtsrat sowie das ESG-Komitee wird die Umsetzung

von Nachhaltigkeitsprojekten auf allen Ebenen sichergestellt. In Zukunft sollen verstärkt relevante Impulse aus der Belegschaft aufgenommen und unsere Mitarbeiter aktiv in die Umsetzung von ESG-Initiativen eingebunden werden. Dies soll mehr Partizipation ermöglichen und die Arbeitszufriedenheit steigern. Die Anreize zu einer entsprechenden Beteiligung liegen in der Bedeutung der Thematik, die über die interne Kommunikation und entsprechende Schulungsangebote unterstrichen werden soll.

IMPACT 2 (G1-1)

Das Erreichen von ESG-Zielen begreifen wir als wichtige Aufgabe, die wir im Sinne einer nachhaltigen Wertschöpfung in Kooperation mit unseren Geschäftspartnern und Stakeholdern erfüllen wollen. Ein besonderer Fokus in der Förderung von ESG-Zielen liegt auf der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, die einen direkten Einfluss auf die Nachhaltigkeit unserer Produkte haben. Entsprechend fordern wir im Rahmen unseres Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct), dass diese ihrer sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht werden und Menschenrechte sowie

die Umwelt schützen. In Zukunft werden wir bei der Auswahl unserer Lieferanten gezielt soziale und ökologische Kriterien berücksichtigen und so in unserem direkten Einflussbereich die Grundlage dafür schaffen, einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

IMPACT 3 (G1-1)

Das Erreichen von ESG-Zielen begreifen wir als wichtige Aufgabe, die wir im Sinne einer nachhaltigen Wertschöpfung in Kooperation mit unseren Geschäftspartnern und Stakeholdern erfüllen wollen. Durch gezielte Partnerschaften mit Organisationen außerhalb der eigenen Wertschöpfungskette können wir zusätzliche Synergien nutzen, um unsere Bemühungen zum Erreichen von ESG-Zielen zu verstärken. Auf diesem Wege wollen wir auch über den unmittelbaren Einflussbereich von Medios hinaus einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten.

IMPACT 4 (G1-1)

Im Rahmen unseres EU-rechtskonformen Hinweisgeber-systems und der entsprechenden Hinweisgeberrichtlinie in Orientierung am Hinweisgeberschutzgesetz werden alle angezeigten Missstände und Fehlentwicklungen im Unternehmen sowie in der Lieferkette streng vertraulich und auf Wunsch anonymisiert behandelt. Der Schutz der jeweiligen Hinweisgeber vor etwaigen Vergeltungsmaßnahmen ist elementar im Sinne der Vertrauensbildung und steigert die Wahrscheinlichkeit, dass entsprechende Vorfälle frühzeitig erkannt und adäquate Gegenmaßnahmen eingeleitet werden können. Dies sorgt potenziell für eine gesteigerte Prozessqualität und fördert langfristig die Reputation des Unternehmens.

IMPACT 5 (G1-5)

Der reibungslose Zugang zu den jeweils benötigten Arzneimitteln und individualisierten Therapien ist für Patienten von primärer Bedeutung. Entsprechend wollen wir uns zukünftig aktiv dafür einsetzen, dass Zugangsbarrieren abgebaut werden. Dafür werden wir in Zukunft noch mehr im Rahmen von Fachverbänden auf die Entwicklung entsprechender Regularien einwirken und die Versorgungsinfrastruktur durch stabile Lieferketten sowie durch die Förderung spezialisierter Apotheken weiter stärken.

Geschäftsverhaltensrichtlinien und Unternehmenskultur (G1-1)

Vertrauen, Respekt, Integrität und Verantwortung werden als Leitwerte der Medios-Unternehmenskultur intern wie extern vertreten und dienen Unternehmensführung und Mitarbeitern als Handlungsorientierung, Verhaltensmaßstab und Entscheidungsgrundlage. Weitere unabdingbare Grundlage nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolgs sind nach fester Überzeugung von Vorstand und Aufsichtsrat uneingeschränkte Regeltreue (Compliance) und exzellente Unternehmensführung. Das Aufsichtsgremium hält Recht und Gesetz wie auch die geltenden, darüber hinausgehenden internen Compliance-Vorschriften ein und achtet darauf, dass auch die Vorstandsmitglieder compliant sind.

Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten (G1-5)

Für die Integrität eines Unternehmens, sind Informationen rund um die Prävention und Bekämpfung von Korruption und Bestechung zentral. Entsprechend ist das Thema auch für uns von großer Bedeutung. Die Zuständigkeit für sämtliche Themen rund um Public Affairs, zu denen auch die politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten zählen, liegen bei unserem Chief Innovation Officer (CINO). Der CINO ist auch dafür zuständig, das Lobbyregister sowie das Transparenzregister (gem. GWG) zu führen. Darüber hinaus ist die Medios AG im deutschen Transparenzregister¹¹ unter der Kundennummer 70680 eingetragen.

Wir engagieren uns in verschiedenen Bereichen, um die Versorgungssicherheit im Gesundheitswesen zu stärken und Apotheken sowie Patienten zu unterstützen. Die drei zentralen Schwerpunkte der Lobbyarbeit liegen auf der Förderung spezialisierter Apotheken, der Bewältigung von Lieferengpässen und der Erweiterung von Herstellungsmöglichkeiten.

Die Förderung spezialisierter Apotheken in Deutschland steht besonders im Fokus, da eine Einschränkung ihrer Tätigkeit die Versorgung von Patienten gefährden könnte. Die Medios AG setzt sich daher gezielt für die rechtliche und wirtschaftliche Stärkung dieser Apotheken ein, um langfristig eine sichere und spezialisierte Medikamentenversorgung sicherzustellen. Spezialisierte Apotheken heben sich von normalen Apotheken dahingehend ab, dass sie auf die Versorgung mit komplexen, seltenen und oft hochpreisigen Arzneimitteln fokussiert sind. Sie spielen eine zentrale Rolle in der sicheren Bereitstellung besagter Arzneimittel für solche Patientengruppen, die spezifische und hochwertige Versorgung benötigen.

¹¹ Die offizielle Plattform der Bundesrepublik Deutschland für Daten zu wirtschaftlichen Berechtigten, <https://www.transparenzregister.de/treg/de/start?2>.

Lieferengpässe bei wichtigen Wirkstoffen sind ein zunehmendes Problem im Gesundheitswesen. Medios bringt sich aktiv ein, um Versorgungsprobleme zu reduzieren und Engpässe zu überbrücken. So stellt das Unternehmen beispielsweise selbst parenterale Ernährungsinfusionen für Frühgeborene und Kinder her und trägt damit zur Stabilisierung der Versorgungssituation bei. Durch den gezielten Einsatz ihrer Dienstleistungen schafft die Medios AG Lösungen für kritische Versorgungslücken und unterstützt Apotheken dabei, schwer kranke Patienten auch in schwierigen Zeiten zu versorgen.

Der dritte Schwerpunkt liegt auf der Erweiterung der Produktionsmöglichkeiten der Medios AG im Auftrag von Apotheken. Derzeit ist die Medios AG in Deutschland im Bereich der Herstellung von Infusionen tätig, die speziell für Apotheken gefertigt werden. Eine regulatorische Änderung, die es Apotheken ermöglicht, auch nicht-sterile Rezeptur- und Defekturarzneimittel in Auftrag zu geben, würde es Medios erlauben, ihre Produktionskapazitäten weiter auszubauen und den Apotheken zusätzliche Unterstützung zu garantieren. Diese Erweiterung könnte in Deutschland die Versorgungssicherheit deutlich verbessern und Apotheken maßgeblich entlasten.

Richtlinien

VERHALTENSKODEX FÜR MITARBEITER (CODE OF CONDUCT) DER MEDIOS AG

Neben allgemeingültigen Gesetzen, Regeln und Standards prägen auch die Werte Vertrauen, Respekt, Integrität und Verantwortung unsere Geschäftstätigkeit und Unternehmenskultur. Dass wir diese Werte respektieren, ist für uns selbstverständlich und im Verhaltenskodex für Mitarbeiter (Code of Conduct) der Medios AG verankert. Der Code of Conduct ist der verschriftlichte Verhaltenskodex zur Umsetzung der konzernweiten Leitwerte. Er ist für alle Mitarbeiter in Deutschland gleichermaßen verpflichtend und wird ihnen über ein HR-Management-System zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus gelten wichtige Kernelemente des CoC im Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) auch für Unternehmen entlang der Wertschöpfungskette (vor- und nachgelagert) und sind für Lieferanten und Geschäftspartner ein Vertragskriterium. Der Verhaltenskodex wird viermal im Jahr im Rahmen eines Compliance-Meetings besprochen.

Seit 2022 haben wir einen hauptverantwortlichen externen Compliance-Beauftragten und einen internen Stellvertreter installiert, die unter der Führung des Vorstandsvorsitzenden für die Koordination und Steuerung von Compliance-Themen und das Compliance Management System (CMS) zuständig sind. Zu den wesentlichen Pfeilern des Medios AG CMS gehören ein konzernweites internes Regelwerk sowie regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter und gezielte Compliance-Risikoanalysen. Der Compliance-Beauftragte berichtet quartalsweise direkt an den Vorstandsvorsitzenden, der wiederum den Aufsichtsrat regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen und Themen informiert. Weitere Berichterstattungen finden lediglich anlassbezogen statt.

Der CoC sowie der Supplier Code of Conduct sind als Richtlinien über die Medios-Website¹² öffentlich zugänglich. Lieferanten wurden in die Entwicklung der Richtlinien nicht eingebunden.

OPERATING RULES VON CEBAN PHARMACEUTICALS

Die im Jahr 2024 akquirierte Ceban-Pharmaceuticals-Gruppe wird im kommenden Geschäftsjahr 2025 in die bestehenden Regelungen von Medios eingebunden. Bis dato verfügt Ceban über „Operating Rules“ sowie ein Personalhandbuch. Zusammen decken die beiden Regularien dem Code of Conduct ähnliche Themen ab. Darunter fallen Themen wie Bestechung, Diskriminierung und Verhalten zwischen Mitarbeitern. Weiterhin wird über die „Operating Rules“ auch die Einhaltung von GMP und GDP geregelt. Die „Operating Rules“ und das Personalhandbuch sind nicht so umfangreich wie der Code of Conduct. Themen, die sich mit dem Code of Conduct überschneiden, werden künftig mit diesem abgedeckt. Medios wird vor der Ausweitung eine Anpassung des Code of Conduct auf lokale Gegebenheiten und Gesetzgebungen prüfen.

ANTI-KORRUPTIONS-RICHTLINIE

Teil der allgemeinen Verhaltensrichtlinien und Standardarbeitsanweisungen (Standard Operating Procedures) bei Medios ist das für alle Mitarbeiter gültige Konzept der Anti-Korruption gemäß dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption¹³ samt zugehöriger Schulungen.

Damit wollen wir unseren Beitrag zur Erfüllung dessen leisten, was von der Anti-Korruptions-Konvention der Vereinten Nationen (United Nations Convention Against Corruption) in deutsches Recht übernommen wurde.

¹² Code of Conduct der Medios AG, https://medios.group/fileadmin/IR_Download/Verhaltenskodex/MED_Code-of-Conduct_1220_final_clean.pdf.

¹³ United Nations Convention against Corruption https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026_E.pdf.

Maßnahmen

SCHULUNGEN

Wir schulen unsere Mitarbeiter jährlich zur Umsetzung unserer Werte und der festgeschriebenen Verfahrensgrundsätze. Im Berichtszeitraum wurden die Compliance-Regelwerke samt zugehöriger Schulungen in einer internen Schulungs- und Verwaltungsplattform gebündelt. Neben Onboarding-Schulungen werden alle Mitarbeiter u. a. zur Anti-Korruptions- und Kartellrichtlinie, zur Korruptionsprävention und zu Interessenkonflikten informiert. Dies beinhaltet auch Informationen zu unserem Hinweisgebersystem. Dabei wird in den Schulungen darauf geachtet, dass die Informationen allgemein verständliche Erläuterungen zur Rechtslage und praktische Anwendungsbeispiele beinhalten. Nach Abschluss der Schulung wird eine Teilnahmebestätigung nur bei korrekter Beantwortung von Verständnisfragen ausgegeben. Zudem haben wir eine Software-Plattform zur Dokumentation etabliert, auf der Mitarbeiter bestätigen müssen, dass sie die Dokumente gelesen und verstanden haben.

HINWEISGEBERSYSTEM

Das Hinweisgebersystem mit einer externen Ombudsstelle unterstützt unsere Mitarbeiter und Lieferanten dabei, Verdachtsfälle und Verstöße anonym an die Medios AG zu melden. Zur Prävention und Aufklärung möglicher Compliance-Verstöße haben wir im Jahr 2022 ein EU-rechtskonformes Hinweisgebersystem samt externer Ombudsstelle zur anonymen Meldung von Verstößen und Verdachtsfällen eingerichtet. Auch Ceban hat ein eigenes Hinweisgebersystem. Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, mögliche Compliance-Verstöße unverzüglich zu melden. Auch die Lieferanten können über das Hinweisgebersystem Verstöße und Verdachtsfälle melden. Darüber hinaus können dort Vergehen wie Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz angezeigt werden, die unserem internen Verhaltenskodex widersprechen. Im Berichtsjahr 2024 haben wir damit begonnen, gezielte Risikoanalysen durchzuführen und sowohl bei Lieferanten als auch bei internen Mitarbeitern Compliance-Bestätigungen einzuholen.

Wir lehnen jegliche Form von Korruption und Bestechung strikt ab. Jeder Verdacht wird ernst genommen und gemäß standardisierten Abläufen untersucht. Wenn sich ein Verdachtsfall bestätigt, leitet der Vorstand der Medios AG umgehend disziplinarische Maßnahmen ein. Die Branche der Arzneimittel und von Specialty Pharma ist streng reguliert, so dass selbst die generell am ehesten gefährdeten Vertriebsbereiche einem überschaubaren Risiko von Korruption und Bestechung ausgesetzt sind. Im Geschäftsjahr 2024 wurden erneut keine Korruptions- oder Verdachtsfälle gemeldet. Uns sind weiterhin weder anhängige Rechtsverfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens noch verhängte Bußgelder oder nichtmonetäre Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften bekannt.

Alle Fälle, die unser Hinweisgebersystem aufnimmt, werden von der externen Ombudsperson geprüft. Die Ergebnisse werden anschließend an den externen Compliance Officer weitergeleitet und gehen von dort an die Verwaltungsorgane und den Aufsichtsrat.

Außerhalb des Hinweisgebersystems können Verdachts- und Vorfälle von entsprechendem Fehlverhalten bzw. Bedenken hinsichtlich rechtswidriger Verhaltensweisen direkt beim Vorstand gemeldet werden.

Ziele (ESRS 2 MDR-T)

VERBESSERUNG DES HINWEISGEBERSYSTEMS

Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter mit bzw. ihr Vertrauen in unser Hinweisgebersystem durch jährliche Umfragen zu überprüfen und die entsprechenden Werte zu steigern. Die aktive Einbindung unserer Mitarbeiter in Problemlösungsprozesse beginnt mit dem Erkennen von Missständen und Fehlentwicklung. Daher sind wir bestrebt, unsere Mitarbeiter vom konstruktiven Potenzial des Hinweisgebersystems zu überzeugen und sie zur Beteiligung zu motivieren.

Tabelle 27: Index der von dieser Nachhaltigkeitserklärung abgedeckten ESRS-Angabepflichten

Liste der wesentlichen Disclosure Requirements (DR)		Referenz
ESRS 2 – Allgemeine Angaben		
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	Seite 30
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Seite 31
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	Seite 31
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Seite 33
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Seite 34
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Seite 37
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 38
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 41
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	Seite 87
E1 – Klimawandel		
ESRS 2 GOV-3-E1	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Seite 52
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	Seite 54
ESRS 2 SBM-3-E1	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 52
ESRS 2 IRO-1-E1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 53
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Seite 54
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	Seite 55
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Seite 56
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	Seite 56
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Seite 56
E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate	Seite 56
E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		
ESRS 2 IRO-1-E5	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 58
E5-1	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 58
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 59
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 60
E5-4	Ressourcenzuflüsse	Seite 60
E5-5	Ressourcenabflüsse	Seite 60

S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens

ESRS 2 SBM-2-S1	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Seite 62
ESRS 2 SBM-3-S1	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 62
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	Seite 63
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	Seite 64
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	Seite 64
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	Seite 65
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Seite 70
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	Seite 71
S1-9	Diversitätskennzahlen	Seite 71
S1-10	Angemessene Entlohnung	Seite 71
S1-11	Soziale Absicherung	Seite 71
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Seite 71
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Seite 71
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	Seite 71

S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

ESRS 2 SBM-2-S2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Seite 75
ESRS 2 SBM-3-S2	Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 75
S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Seite 76
S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	Seite 76
S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	Seite 78
S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	Seite 78
S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Seite 78

S4 – Verbraucher und Endnutzer

ESRS 2 SBM-2-S4	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Seite 79
ESRS 2 SBM-3-S4	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 79
S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	Seite 80
S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	Seite 81
S4-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	Seite 81
S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	Seite 82
S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Seite 82

G1 – Unternehmensführung

ESRS 2 GOV-1-G1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Seite 33
ESRS 2 IRO-1-G1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 44
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	Seite 83
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	Seite 85
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Seite 85
G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle	Seite 86
G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	Seite 84

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

