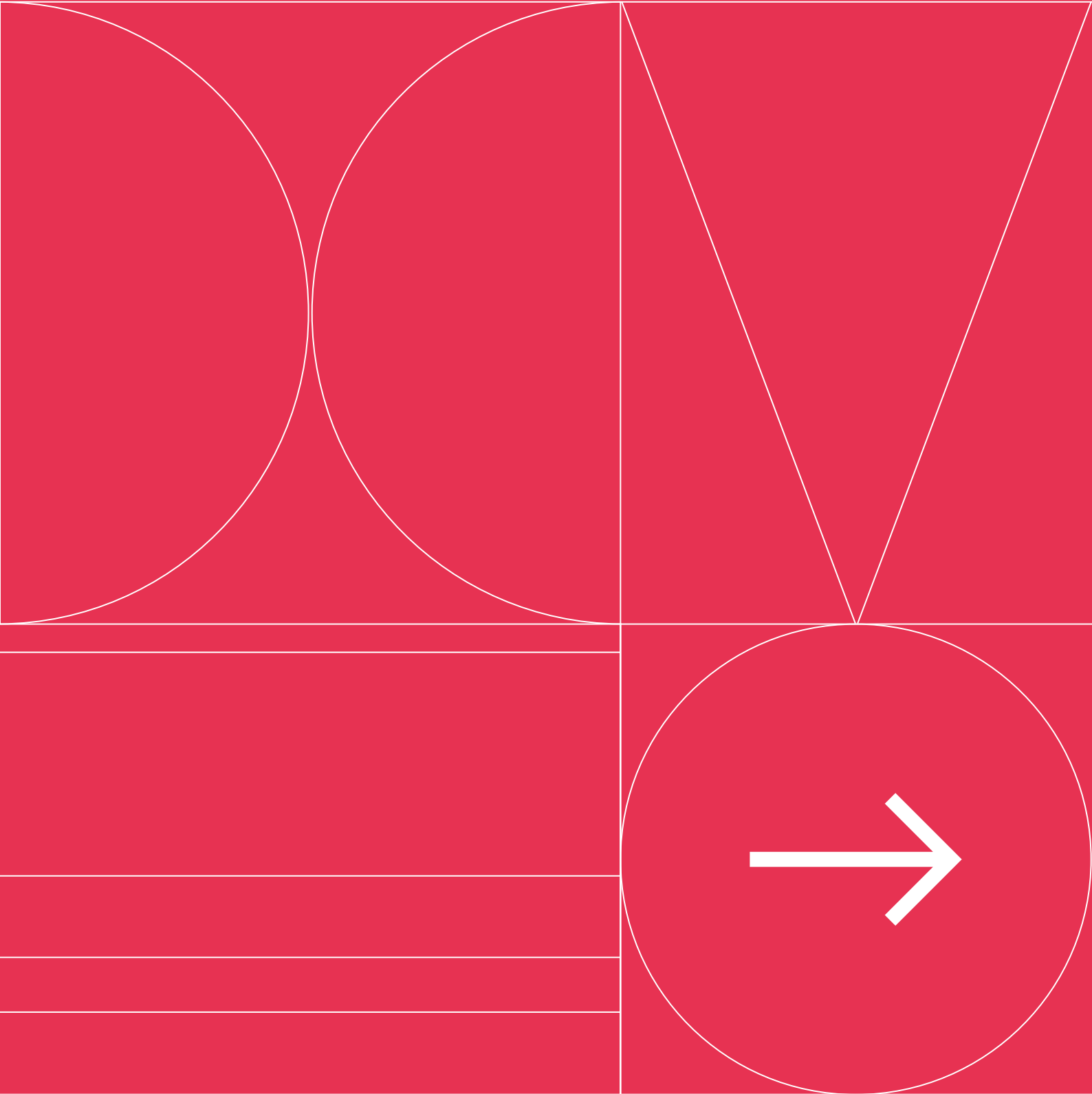


Nichtfinanzielle Konzernerklärung

für das Geschäftsjahr 2023



Nichtfinanzielle Konzernklärung

NACHHALTIGKEIT BEI MEDIOS

Mit diesem Bericht veröffentlicht die Medios AG ihre vierte nichtfinanzielle Konzernklärung (im Folgenden: „nichtfinanzielle Erklärung“) im Sinne des Handelsgesetzbuchs (HGB). Der Berichtszeitraum entspricht dem Kalenderjahr 2023. Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich in der Regel auf den gesamten Medios-Konzern inklusive all seiner Standorte und Gesellschaften. An Stellen, an denen nur Teile des Medios-Konzerns gemeint oder erfasst sind, wurde dies im Zusammenhang mit den jeweiligen Kennzahlen und Aussagen entsprechend kenntlich gemacht.

Im Geschäftsjahr 2023 haben wir erstmals die durchschnittliche Mitarbeiterzahl von 500 überschritten. Da dies jedoch nicht in zwei aufeinanderfolgenden Jahren der Fall war, sind wir nach wie vor nicht nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG; CSR: Corporate Social Responsibility) zur nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet.

Auch wenn wir gesetzlich noch nicht dazu verpflichtet sind, nehmen wir die Bedeutung von Corporate Social Responsibility ernst und setzen uns 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.

Ab dem kommenden Jahr werden aller Voraussicht nach die Berichtsanforderungen der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) und damit die Veröffentlichung einer Nachhaltigkeitsklärung gemäß ESRS (European Sustainability Reporting Standards) im Lagebericht für uns rechtlich bindend. Als Bestandteil des Sustainable-Finance-Aktionsplans wurde im Jahr 2020 die EU-Taxonomie-Verordnung von der Europäischen Kommission verabschiedet, u. a. mit dem Ziel, Kapitalflüsse der Wirtschaft in ökologisch nachhaltige Aktivitäten zu lenken. Im Zusammenhang mit der CSRD wird auch die Berichterstattung zur EU-Taxonomie für Medios verpflichtend. Um die entsprechenden Anforderungen erfüllen zu können, haben wir bereits einen Prozess zur ESRS-konformen Wesentlichkeitsanalyse eingeleitet und schon für das Geschäftsjahr 2023 die taxonomiefähigen und -konformen Anteile an unseren **Umsätzen**, **Investitionsausgaben (CapEx)** und **Betriebsausgaben (OpEx)**

bestimmt. Medios ist in Deutschland eines der führenden Unternehmen für alle Aspekte der Arzneimittelversorgung im vielschichtigen Bereich von Specialty Pharma. Specialty Pharma spielt eine herausragende Rolle bei der Behandlung komplexer und beratungsintensiver Erkrankungen wie Krebs, HIV oder Hämophilie. Um die Therapie optimal auf das spezifische Krankheitsbild abzustimmen, kommen immer häufiger individuell auf den einzelnen Patienten zugeschnittene Arzneimittel zum Einsatz. Wir sind Experten mit langjähriger Erfahrung in der Arzneimittelversorgung sowie der Herstellung patientenindividueller Therapien inklusive Verblisterung. So können wir alle wesentlichen Elemente der Versorgungskette in diesem speziellen Segment abdecken. Unser Ziel ist es, durch kooperative Zusammenarbeit und den Austausch mit allen Marktteilnehmern flächendeckend die beste Versorgung unserer Patienten mit Specialty-Pharma-Arzneimitteln zu gewährleisten. Eine umfangreiche Beschreibung unseres Geschäftsmodells finden Sie im Geschäftsbericht 2023 (**Lagebericht**).

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. 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 des gesamten Medios-Konzerns.



Sustainable Development Goals

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

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

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

SDG	SDG-Unterziele	Maßnahmen bei Medios
 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	Gesundheit und Wohlergehen	
	3.3: AIDS und andere übertragbare Krankheiten bekämpfen	<ul style="list-style-type: none"> • Arzneimittelversorgung spezialisierter Apotheken
	3.4: Frühsterblichkeit aufgrund nicht übertragbarer Krankheiten senken und Wohlergehen der Patienten fördern	<ul style="list-style-type: none"> • Arzneimittelversorgung und Herstellung patientenindividueller Therapien
	3.8: Allgemeine Gesundheitsversorgung, Zugang zu Gesundheitsdiensten und sicheren und hochwertigen Arzneimitteln fördern	<ul style="list-style-type: none"> • Arzneimittelversorgung und Herstellung patientenindividueller Therapien • Erweiterung und Stärkung des Netzwerks der spezialisierten Vor-Ort-Apotheken • Angebot von Gesundheitsmaßnahmen für Beschäftigte
 5 GENDER EQUALITY	Geschlechtergleichheit	
	5.5: Teilhabe von Frauen und Chancengleichheit auf Führungspositionen sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> • 56 % Frauen in Gesamtbelegschaft • 46 % Frauen in Führungspositionen • Aktive Nachfolgeplanung und Führungskräfte-seminare • Jährliche Analysen zur Gender Pay Parity • Bevollmächtigte(n) für Diversität und Inklusion einführen
 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	
	8.4: Ressourceneffizienz verbessern	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente Optimierung wiederverwendbarer Transportboxen • Optimierung der Logistik u. a. durch zentrales Warenlager • Prüfung der Versandmaterialien auf Wiederverwendbarkeit und Umweltverträglichkeit • Waschbare Laborschutzkleidung
	8.5: Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit bei gleichwertigem Entgelt für gleichwertige Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Analysen zur Gender Pay Parity • Unternehmensinterner Verhaltenskodex
	8.7: Maßnahmen gegen alle Arten von moderner Sklaverei und Menschenhandel ergreifen	<ul style="list-style-type: none"> • Mitglied im UN Global Compact und Verpflichtung zu UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte • Verhaltenskodex für Lieferanten • Lieferanten-Assessment
	8.8: Arbeitsrechte schützen und eine sichere Arbeitsumgebung schaffen	<ul style="list-style-type: none"> • Mitglied im UN Global Compact und Verpflichtung zu ILO-Kernarbeitsnormen (ILO: International Labour Organization) • Unternehmensinterner Verhaltenskodex • Hinweisgebersystem • Einführung Managementsystem für Arbeitsschutz (HSE: Health Safety Environment)
 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	Industrie, Innovation und Infrastruktur	
	9.4: Infrastruktur modernisieren und sie durch Einsatz sauberer Technologien nachhaltiger und ressourceneffizienter machen	<ul style="list-style-type: none"> • Neuer Standort für die Herstellung mit modernen Laboren und hochmodernen Kühlzellen sowie 100 % Grünstrom • Optimierung der Energienutzung • Ausbau der innovativen und digitalen Plattform mediosconnect

SDG	SDG-Unterziele	Maßnahmen bei Medios
	Nachhaltige/r Konsum und Produktion 12.2: Effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Einbau digitaler Stromzähler zur Ableitung von Effizienzmaßnahmen • Optimierung der Logistik und kurze Lieferwege durch deutschlandweite Standorte mit strategisch gelegenen Warenlagern • Prüfung der Versandmaterialien auf Wiederverwendbarkeit und Umweltverträglichkeit
	12.4: Umweltverträglicher Umgang mit Chemikalien und Abfällen entlang ihres Lebenszyklus, um nachteilige Auswirkungen auf Menschen und Umwelt zu beschränken	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungen zum Umgang mit Gefahrstoffen • Gesonderte Entsorgung von zytotoxischem Müll durch zertifizierte Entsorger • Gesundheitsschutz der Hersteller durch hochmoderne Reinräume mit Sicherheitswerkbänken
	12.5: Abfallaufkommen durch Vermeidung, Wiederverwertung und Wiederverwendung verringern	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung der Versandmaterialien auf Wiederverwendbarkeit und Umweltverträglichkeit • Waschbare Laborschutzbekleidung • Wiederverwendbare Transportboxen
	Maßnahmen zum Klimaschutz 13.2: Klimaschutzmaßnahmen in Strategien und Planungen einbeziehen	<ul style="list-style-type: none"> • ESG-Management etabliert: Nachhaltigkeitskomitee, ESG-Strategie • Verabschiedung Klimastrategie mit CO₂e-Reduktionszielen geplant • Grünstrombezug ausbauen • Kompensation von Emissionen

Wesentliche Themen

Im Geschäftsjahr 2020 identifizierte die Medios AG im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse verschiedene nachhaltigkeitsrelevante Themen, die ihr als Grundlage für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Nachhaltigkeitsstrategie dienen. Diese Wesentlichkeitsanalyse beruhte auf den Bestimmungen des CSR-RUG. Die einzelnen Themen orientierten sich zudem an den Standards der Global Reporting Initiative für die Berichterstattung (GRI-Standards): Einbindung von Stakeholdern, Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit und Vollständigkeit. Im Zuge dieser Wesentlichkeitsanalyse haben wir zunächst einen Katalog mit möglichen Themen erstellt, die den gesetzlichen Vorgaben, den allgemein geltenden Rahmenwerken, der Best Practice in der Peergroup und den Anforderungen der verschiedenen Stakeholder entsprachen.

Daraufhin trafen wir eine Vorauswahl und clusterten die relevanten Themen. Dafür haben wir einen Workshop unter Beteiligung des Vorstands sowie verschiedener Fachverantwortlicher und Stakeholder veranstaltet. Im Mittelpunkt standen hierbei die Auswirkungen unseres Geschäfts auf die einzelnen Themen sowie deren Relevanz für den langfristigen Erfolg der Gesellschaft. In dieser ersten Wesentlichkeitsanalyse stellten wir 14 wesentliche Themen in fünf

Handlungsfeldern bzw. Clustern fest. Das Nachhaltigkeitskomitee überprüft jährlich die Aktualität der wesentlichen Themen und bestätigt diese, sofern keine nennenswerten Änderungen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit beziehungsweise entsprechenden Bedarfen für eine neue Schwerpunktsetzung vorliegen. Dies geschah zuletzt im September 2023.

Um den zukünftigen regulatorischen Anforderungen der CSRD zu entsprechen, haben wir darüber hinaus im dritten Quartal des Geschäftsjahres 2023 eine neue Wesentlichkeitsanalyse in Übereinstimmung mit den im Juli 2023 von der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) veröffentlichten ESRS eingeleitet. In einem mehrstufigen Prozess identifizieren und bewerten wir mit Unterstützung diverser Stakeholder die für Medios relevantesten ESG-Themen (ESG: Environmental, Social, Government) im Sinne der doppelten Wesentlichkeit. Dabei werden sowohl die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft (Impact-Wesentlichkeit) als auch die finanziellen Chancen und Risiken (finanzielle Wesentlichkeit) berücksichtigt. Der angestoßene Prozess der Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS wird noch im laufenden Geschäftsjahr 2024 abgeschlossen. Die Ergebnisse werden folgerichtig im kommenden Geschäftsbericht detailliert dargestellt.

Nachhaltigkeitsstrategie 2025

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

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

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

WESENTLICHE THEMEN NACH CSR-RICHTLINIE-UMSETZUNGSGESETZ (CSR-RUG)

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


Handlungsfeld	Wesentliches Thema	Clusterziel
Governance	Compliance	Weiterhin null Compliance-Verstöße erreichen
	Datensicherheit und Datenschutz	100 % konform – Einhaltung von Gesetz und Recht sowie Integrität, Redlichkeit und Geschäftsethik
	Unternehmensethik	Werte formalisieren und unternehmerisches Handeln an diesen Werten ausrichten
	Verantwortungsvolle Beschaffung	Einkaufsvolumen bei Lieferanten, die in Bezug auf ESG geprüft wurden, deutlich erhöhen
Produkte und Dienstleistungen	Gesundheit und Schutz der Patienten	Flächendeckend bestmögliche Versorgung von Patienten mit Specialty-Pharma-Arzneimitteln gewährleisten
	Innovative Verfahren und Prozesse	Patientenversorgung durch Digitalisierung und innovative Prozesse weiter verbessern
Mitarbeiter	Aus- und Weiterbildung	Alle Beschäftigten im Rahmen eines Gesamtkonzepts kontinuierlich weiterentwickeln
	Diversität und Chancengleichheit	Diskriminierung verhindern und Chancengleichheit aktiv fördern
	Gesundheit am Arbeitsplatz	Gesundheit unserer Beschäftigten erhalten und null Arbeitsunfälle pro Jahr erreichen
	Mitarbeiterzufriedenheit	Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ihrem Arbeitsplatz und Arbeitgeber weiter erhöhen
Umwelt	Energie und Emissionen	Aufbau eines effektiven Klimamanagements in Orientierung am 1,5-Grad-Ziel der Vereinten Nationen
	Abfall und Recycling	Ressourcen schonen sowie nach Möglichkeit Recycling und Wiederverwendung nutzen
Gesellschaftliche Verantwortung	Gesellschaftliches Engagement	Soziale Projekte unterstützen
	Stakeholder-Dialog	Dialog mit allen Stakeholdern fördern und ausbauen

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

Strategieprogramm ESG-Fortschritt

				
Erreicht	Neu	Nahezu finalisiert/ fortlaufend	In Umsetzung	In Vorbereitung

Nachhaltigkeitsmanagement

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Erhöhung der externen Transparenz	Aufbau einer ESG-Organisation im Unternehmen (Nachhaltigkeitskomitee)	2021		<ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Arbeit des Nachhaltigkeitskomitees seit 2021 Verschiedene Verantwortlichkeiten festgelegt: u. a. Aufsichtsrat im Nachhaltigkeitskomitee
	Nachhaltigkeitsausschuss im Aufsichtsrat	2024		<ul style="list-style-type: none"> Neugründung, um ESG-Aufsichtspflichten im Aufsichtsrat gerecht zu werden
	ESG-Risiken erfassen und bewerten	2024		<ul style="list-style-type: none"> Erste Identifizierung der relevantesten ESG-Risiken stattgefunden Weitergehende Bewertung ausstehend
ESG-Ratings stetig verbessern	Kontinuierliche Verbesserung der wesentlichen ESG-Ratings	Fortlaufend		<ul style="list-style-type: none"> Permanente Verbesserung der wesentlichen ESG-Ratings (siehe Abbildung unten)

KPIs zur Erfolgsmessung:
 • ESG-Ratings

Die Bedeutung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren (ESG) in der Unternehmensbewertung hat vor allem aus der Perspektive von Investoren, Analysten und weiteren externen Stakeholdern in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Medios wurde in Hinsicht auf Nachhaltigkeit, Unternehmensverantwortung sowie die entsprechenden

ESG-Risiken durch sechs verschiedene ESG-Ratings bewertet. Darüber hinaus wurde Medios direkt durch einzelne Investoren in Bezug auf ESG-Kriterien beurteilt. Die entsprechenden Ratingergebnisse helfen uns dabei, die wichtigsten Verbesserungspotenziale zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

DURCHSCHNITTLICHE BIS ÜBERDURCHSCHNITTLICHE BEWERTUNGEN IN ESG-RATINGS

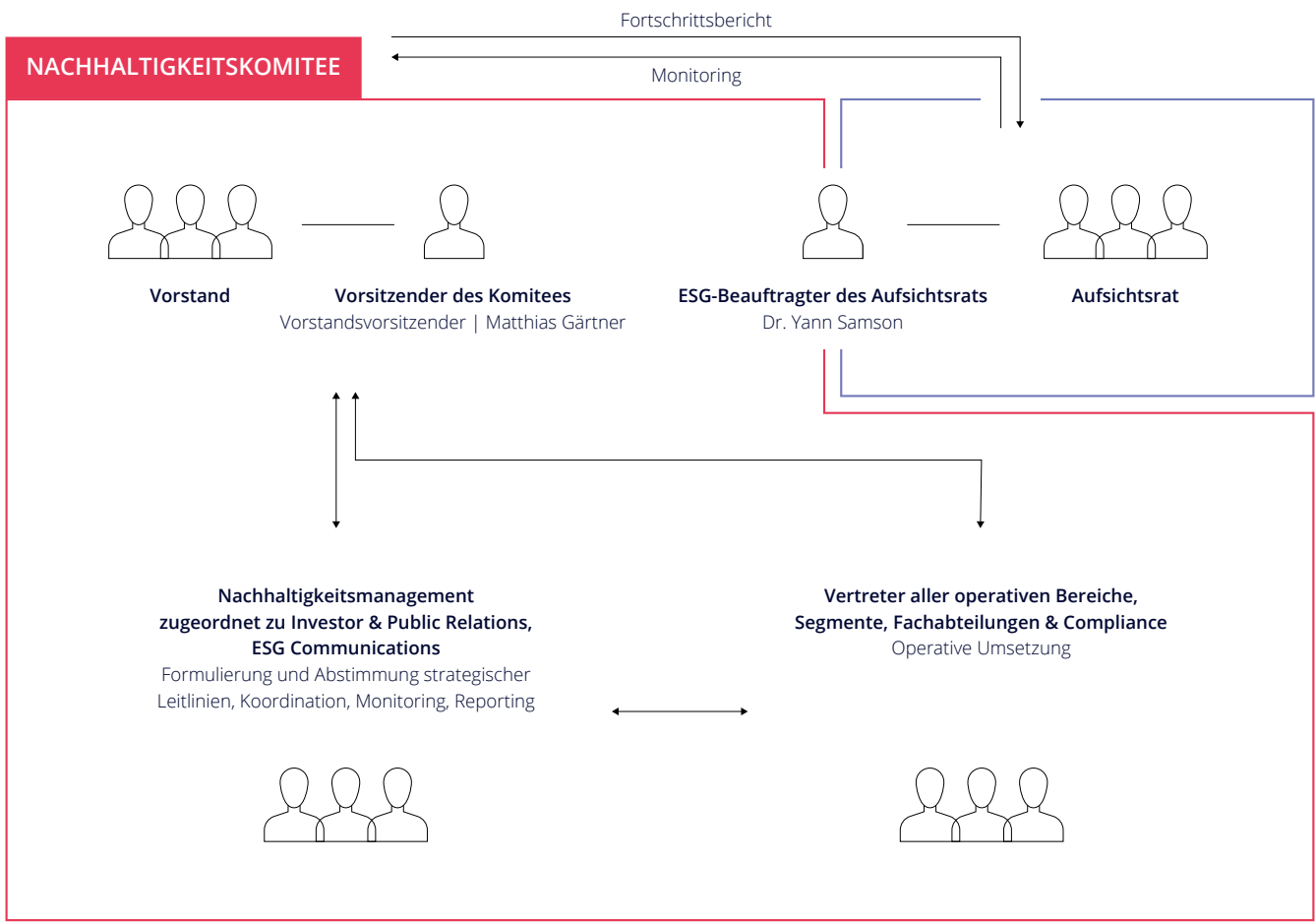
EthFinance	0	57	100
	Übertrifft die Branchen-Benchmark von 42		
ISS ESG	D-	C-	A+
	Top 15 % in der Branche		
MSCI	CCC	AA	AAA
	Top 30 % in der Branche		
Moody's	0	34	100
	Top 50 % im Universum		
S&P Global	0	30	100
	Top 20 % in der Branche		
Sustainalytics	100	13,0	0
	Top 5 % in der Branche (geringes Risiko)		

GUTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Seit der Erweiterung des Aufsichtsrats durch Dr. Anke Nestler im Jahr 2021 gehören dem Aufsichtsrat vier Mitglieder an. Dr. Yann Samson, Joachim Messner und Klaus J. Buß wurden auf der Hauptversammlung 2023 für weitere drei Jahre in Ihrem Amt im Aufsichtsrat bestätigt. Der Prüfungs- sowie der Vergütungs- und Nominierungsausschuss blieben 2023 bestehen. Seit Anfang des Jahres 2022 ist der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Yann Samson Nachhaltigkeitsbeauftragter im Aufsichtsrat und übernimmt die Überwachung und Beratung des Vorstands in Nachhaltigkeitsfragen. Als Verantwortlicher für Nachhaltigkeit im Vorstand der financial.com AG verfügt Herr Dr. Samson nachweislich über Expertise im Bereich der ESG-Strategien, der Erfassung von ESG-Daten und deren weitergehender Analyse. Die financial.com AG entwickelt u. a. selbst Tools/Interfaces zur Auswertung von ESG-Daten. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats waren alle seine Mitglieder im Berichtszeitraum als unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) anzusehen.

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

Das Thema Nachhaltigkeit ist durch das 2021 gegründete Nachhaltigkeitskomitee in der Unternehmensorganisation fest verankert, dessen Vorsitz der Vorstandsvorsitzende Matthias Gärtner innehat. Darüber hinaus besteht das Komitee aus dem Nachhaltigkeitsbeauftragten des Aufsichtsrats, den Vorstandsmitgliedern der Medios AG sowie Vertretern aller Fachabteilungen und operativen Bereiche. Je nach Thema und Relevanz gibt es zusätzliche Ansprechpartner. Das Nachhaltigkeitskomitee tagt viermal im Jahr, legt die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie fest und überwacht die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen. Um der wachsenden Verantwortung für eine gute Unternehmensführung Rechnung zu tragen, plant Medios, zusätzlich einen Nachhaltigkeitsausschuss auf Aufsichtsratsebene zu etablieren.



Regelkonform handeln

COMPLIANCE

Clusterziel: 100 % konform – Einhaltung von Gesetz und Recht sowie Integrität, Redlichkeit und Geschäftsethik.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Ausweitung von Compliance-Schulungen	Umfassende und zielgruppenspezifische Schulungen	Fortlaufend		<ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung der Schulungen auf alle Gesellschaften • 57 % der Beschäftigten haben die Compliance-Schulung abgeschlossen
	Einführung spezieller Schulungen gegen Korruption und Bestechung	Fortlaufend		<ul style="list-style-type: none"> • Bisher Teil der Compliance-Schulung • Gesonderte Schulung 2024 geplant
	Einführung spezieller Schulungen gegen Wettbewerbsverletzungen und weiterer relevanter Module	Fortlaufend		<ul style="list-style-type: none"> • Bisher Teil der Compliance-Schulung • Gesonderte Schulung 2024 geplant
Code of Conduct in die Praxis umsetzen	Schulungen zum Verhaltenskodex durchführen	Fortlaufend		
Compliance-Management ausbauen	Einführung eines neuen Hinweisgebersystems für Mitarbeiter	2022		<ul style="list-style-type: none"> • Hinweisgeber-Hotline besteht seit 2021 • Läuft seit 2022 über ein neues Online-Tool
	Interne Revision einführen	Q2 2022		<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung 2022 konzernweit begonnen • Fortlaufend

KPIs zur Erfolgsmessung:

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

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 (Code of Conduct) der Medios AG verankert. Diesen finden Sie auf unserer Website (<https://medios.ag/investor-relations/corporate-governance>).

Seit 2022 haben wir einen hauptverantwortlichen externen Compliance-Beauftragten und eine interne Stellvertreterin installiert, die unter 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 und 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 anlassbezogen statt.

Zur Prävention und Aufklärung möglicher Compliance-Verstöße haben wir im Jahr 2022 ein EU-Recht-konformes Hinweisgebersystem samt externem Ombudsmann zur

(sofern gewünscht) anonymen Meldung von Verstößen und Verdachtsfällen eingerichtet. Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, mögliche Compliance-Verstöße unverzüglich zu melden. Darüber hinaus können über das Hinweisgebersystem Vergehen wie Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz angezeigt werden, die unserem internen Verhaltenskodex widersprechen.

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

Dazu gehören Schutzmaßnahmen, z. B. gegen

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

Verwandte, Kollegen und Betreuer sind ebenfalls durch die Gesetze zum Schutz von Hinweisgebern und die Medios-Hinweisgeberrichtlinie geschützt. Im Geschäftsjahr 2023 wurden jedoch keinerlei Verstöße gegen die Compliance- und Verhaltensrichtlinien oder entsprechende Verdachtsfälle über das Hinweisgebersystem gemeldet. Für das Geschäftsjahr 2024 ist geplant, das Hinweisgebersystem auch für Lieferanten zu öffnen.

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

Wir schulen unsere Mitarbeiter regelmäßig zur Umsetzung unserer Werte und der Verfahrensgrundsätze. Im Berichtszeitraum wurden die Compliance-Regelwerke samt zugehörigen Schulungen in einer internen Schulungs- und Verwaltungsplattform gebündelt. Neben Onboarding-Schulungen werden alle Mitarbeiter u. a. zu den Themen Verhaltenskodex, Datenschutz und Datensicherheit, Arbeitssicherheit und Unfallschutz geschult; außerdem zum Umgang mit Interessenkonflikten, zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für Mitarbeiter und Führungskräfte, zur Antikorruptions- und Kartellrichtlinie, zur Korruptionsprävention und zur Hygiene am Arbeitsplatz.

Medios lehnt jegliche Form von Korruption und Bestechung strikt ab. Wir nehmen jeden Verdacht ernst und untersuchen ihn gemäß standardisierten Abläufen. Wenn er sich bestätigt, leitet der Vorstand der Medios AG disziplinarische Maßnahmen ein. Im Geschäftsjahr 2023 wurden erneut keine Korruptions- oder Verdachtsfälle bekannt. Uns sind weiterhin keine anhängigen Rechtsverfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens oder verhängte Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften bekannt.

Neben der Compliance hat Medios unter der Federführung des Finanzvorstands ein umfangreiches Risikomanagement in der Unternehmensgruppe etabliert. Dadurch werden mögliche Lücken im System aufgedeckt und beschrieben sowie Maßnahmen definiert, die potenzielle Fehler schon im Voraus verhindern und Risiken eindämmen. Die Risikofassung erfolgt nach quantitativen und/oder qualitativen Kriterien auf Basis der Eintrittswahrscheinlichkeit und des möglichen Schadensausmaßes mit Wirkung auf den Medios-Konzern. Die Beurteilung erfolgt netto, d. h. unter Berücksichtigung von etablierten Risikosteuerungsmaßnahmen, die sich auf das mögliche Schadensausmaß und/oder die Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos abschwächend auswirken. Die Abfrage und Überprüfung der Risikosituation erfolgt halbjährlich. Wesentliche, unerwartet auftretende Risiken sind hierbei jedoch unverzüglich an das Konzernrisikomanagement zu berichten. Weiterführende Informationen können dem **Risiko- und Chancenbericht** des Lageberichts entnommen werden.

Unser Unternehmen handelt als verantwortungsvoller Steuerzahler im Hinblick auf die folgenden Ziele:

- Sicherstellung der rechtzeitigen und ordnungsgemäßen Erfüllung der steuerlichen Pflichten;
- Sicherstellung der materiellen Korrektheit der in den Jahresabschlüssen und Steuererklärungen festgelegten Steuerpositionen;
- Sicherstellung eines effektiven Steuerrisikomanagements und der Steuerüberwachung;
- Vermeidung von unangemessenen Strukturierungen, die zu steuerlich nicht vorgesehenen Vorteilen führen.

Im Allgemeinen verantwortet der Chief Financial Officer Steuerangelegenheiten. Die in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen sind ausschließlich in Deutschland tätig und unterliegen dort der Körperschaftssteuer (einschließlich des Solidaritätszuschlags) und der Gewerbesteuer. Weiterführende Informationen zu den Ertragssteuern befinden sich im **Konzernanhang** des Geschäftsberichts.

Ethisch agieren

UNTERNEHMENSETHIK

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

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Globalen Bündnissen beitreten	Evaluation relevanter Leitlinien neben dem UN Global Compact (z. B. International Labour Organization und Paris Agreement)	Ab 2021		<ul style="list-style-type: none"> • Mitglied des UN Global Compact seit 2021 • Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anteil der Beschäftigten, die zum Verhaltenskodex geschult wurden

Unser Ziel als nachhaltigkeitsbewusster Konzern ist es, wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte miteinander in Einklang zu bringen. Dadurch möchten wir einen langfristigen Wert für unser Unternehmen, unsere Stakeholder und die Gesellschaft insgesamt schaffen. Dies betrachten wir als unsere unternehmerische Verpflichtung und 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. Wir verpflichten uns dazu, regelmäßig über diese Themen zu berichten und uns mittels geeigneter Maßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Im Zusammenhang damit fühlen wir uns den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verpflichtet. Es ist für uns selbstverständlich, dass wir diese grundlegenden Werte einhalten und sie als Teil unserer Compliance auch im Verhaltenskodex des Medios-Konzerns verankern. Das unternehmensethische Engagement von Medios vertraut auf das Verantwortungsgefühl jedes einzelnen Mitarbeiters und liegt als Ganzes in der Verantwortung des Vorstands.

Verantwortungsvoll beschaffen

VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG

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

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Sicherstellung der Einhaltung festgelegter Standards in der Lieferkette	Lieferanten-Verhaltenskodex einführen	2023		• Veröffentlichung im November 2023
	Aufbau eines Lieferanten-Assessments/Audits in Bezug auf ESG	2024		<ul style="list-style-type: none"> • Lieferanten-Assessments nach GMP-Vorgaben seit 2016 etabliert • Website zur digitalen Unterzeichnung des Lieferanten- Verhaltenskodex in Umsetzung
	Ausweitung des Hinweisgebersystems auf Zulieferer (Whistleblowing-Hotline)	2024		• In Umsetzung

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anteil der Lieferanten (A-Lieferanten), die unseren Lieferantenkodex anerkannt oder einen vergleichbaren eigenen Code of Conduct formuliert haben
- Prozentsatz der durch Assessment geprüften Lieferanten
- Prozentsatz des Einkaufsvolumens bei überprüften Lieferanten

Neben unserem eigenen Verhalten ist auch das Verhalten unserer Lieferanten von großer Bedeutung. Zwar unterliegt Medios nach wie vor nicht dem neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das seit 2024 Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern im Inland betrifft (zuvor: 3.000). Dennoch ergreifen wir bereits heute zahlreiche Maßnahmen, um dem Anspruch einer verantwortungsvollen Beschaffung gerecht zu werden. Im Rahmen der Leitlinien zur GMP (Good Manufacturing Practice) und GDP (Good Distribution Practice) erfolgt bei jedem Neuvertrag sowie in regelmäßigen Abständen bei allen Herstell- und Handelsbetrieben eine Überprüfung der Zulieferer in Bezug auf ihre positive Reputation, Kompetenz, Bonität und Zuverlässigkeit. Im Rahmen der Überprüfung werden u. a. Referenzen bei Geschäftspartnern eingeholt. Zudem werden das Vorhandensein und die Inhalte eines ESG-Konzepts bewertet, das Portfolio des Arzneimittelangebots überprüft und die Supply Chain auf Wahrscheinlichkeit von Fälschungen und Verfügbarkeit kontrolliert. Auf diese Weise werden u. a. angemessene Arbeits- und Produktionsbedingungen, die Einhaltung von Umweltstandards sowie die Achtung von Menschenrechten in der Lieferkette überprüft. Dieses Vorgehen wurde bei Medios im Berichtsjahr 2023 in eine formelle Richtlinie überführt, die für die gesamte Unternehmensgruppe gilt. Der neue Verhaltenskodex für Lieferanten ist auf der Medios-Website einsehbar. Für das kommende Jahr ist darüber hinaus die

Inbetriebnahme einer eigenen Website für Lieferanten geplant, auf der sie unsere AGBs und den Verhaltenskodex für Lieferanten online akzeptieren können.

Wir handeln nur mit Arzneimitteln, die in Deutschland beziehungsweise in der EU zugelassen sind, und werden ausschließlich von Pharmaunternehmen mit Stammsitz oder Niederlassungen in Deutschland und der EU beliefert. Letztere unterliegen im Zusammenhang mit Menschen- und Arbeitsrechten ohnehin hohen Standards, was das Risiko für entsprechende Verstöße in der direkten Lieferkette deutlich reduziert.

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

Bei der Beschaffung berücksichtigen wir außerdem Kriterien wie Preis, Qualität, Einsatzgebiet und Lieferfähigkeit und teilweise auch die Rückmeldungen unserer Kunden (z. B. bei speziellen Anforderungen an die Verpackung der Lieferungen).

Daten sichern und schützen

DATENSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

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

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Sicherstellung Datensicherheit und Datenschutz	Ausbau der Schulungen der Mitarbeiter zum Thema Datensicherheit und Datenschutz	Fortlaufend		<ul style="list-style-type: none"> Datenschutzschulungen über externe Datenschutzbeauftragte 2023 erstmals Schulungen zur Datensicherheit
	Einführung eines Maßnahmenpakets zur Verbesserung der Datensicherheit Datenschutzes	2022		<ul style="list-style-type: none"> Umfassendes Datenschutzkonzept Juni 2022 veröffentlicht und weitere IT-Security-Richtlinien, zugänglich über Mediathek der HR-Mitarbeiterplattform
	Zentrale Organisation zur Datenschutzkoordination einführen	2023		<ul style="list-style-type: none"> Festlegung fester Ansprechpartner in Tochterunternehmen und von Botschaftern in den Fachabteilungen der Medios AG Datenschutzkoordinatorentreffen einmal im Quartal Treffen der Medios-AG-Botschafter einmal im Halbjahr

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anteile der Beschäftigten, die Datenschutzschulung erhalten haben

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

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

Zur Sicherstellung unseres Datenschutzstandards führen wir alle zwei Jahre ein Audit durch. Auch im Geschäftsjahr 2023 wurde ein solches Audit durchgeführt, bei dem keine meldepflichtigen Datenschutzverletzungen festgestellt wurden. Daraus resultierten Maßnahmen, die an die zuständigen Fachabteilungen kommuniziert werden. Zur Qualitätssicherung wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, darunter die Bestellung eines zentralen Datenschutzkoordinators und die Erstellung des Datenschutzkonzepts. Zudem arbeiten wir derzeit an der Implementierung eines Datenschutzmanagementsystems (DSMS) mit weiteren Standardarbeitsanweisungen (Standard Operating Procedures – SOPs) in Bezug auf Datenschutznotfälle etc.

Neue Mitarbeiter erhalten bei Medios eine verbindliche Schulung über die verschiedenen Aspekte des Datenschutzes. Eines der wichtigsten Dokumente ist hierbei unsere Datenschutzvereinbarung gemäß DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung). Alle Medios-Mitarbeiter müssen einmal jährlich an einer Auffrischungsschulung mit einem unserer externen Datenschutzbeauftragten teilnehmen. Im Jahr 2023 erhielten 85 % der Medios-Mitarbeiter eine Datenschutzbildung. Die Schulungen in den neu erworbenen Gesellschaften werden noch nicht umfänglich erfasst. Im Berichtsjahr wurden die Schulungsunterlagen für den Datenschutz im Gesamtkonzern erstellt, die mit Beginn des Jahres 2024 ausgerollt werden.

Für die IT-Security wurde 2020 eine Stabsstelle geschaffen. Seitdem entwickelte sich daraus ein eigenständiger Bereich und im Jahr 2023 wurden alle NewCo-Pharma-Standorte sowie die Cranach Pharma GmbH an das gemeinsame Netzwerk des Medios-Konzerns angeschlossen. Dazu wurden an diesen Standorten neue Firewalls installiert, die zentral verwaltet und gemonitort werden. Somit sind nun alle

bisherigen Standorte des Medios-Konzerns in einem Netzwerkverbund und die Netzwerksicherheit unterliegt einem gemeinsamen Management.

In den Bereichen Intrusion Prevention und Intrusion Detection wurden bereits verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die im Berichtszeitraum weiterentwickelt und auf die neu angebotenen Standorte ausgeweitet wurden. Dazu gehört die Installation der End-Point-Security-Software, die komplette Überarbeitung der Firewalls und der Aufbau eines dezentralen Netzwerkmonitorings mithilfe einer SIEM-(Security Incident and Event Management)-Software. Der Netzwerk-Traffic kann auf IoCs (Indicators of Compromise) untersucht werden, wodurch automatisiert Bedrohungen erkannt und gebannt werden.

Darüber hinaus wurde eine Mail-Security-Lösung etabliert, die sowohl den eingehenden wie auch den ausgehenden E-Mail-Verkehr regelt. Aktuell arbeiten wir daran, die Sicherheit und das Monitoring für entsprechende Cloudanwendungen zu stärken.

Im Jahr 2023 wurde das Informationsmanagementsystem (ISMS) mit Fokus auf das Benutzer- und Berechtigungsmanagement erweitert. Außerdem wurde mit der Erarbeitung von Berechtigungsrollenkonzepten gestartet, was auch über den Berichtszeitraum hinweg fortgesetzt wird. Darüber hinaus hat der Medios-Konzern einen internen Informationssicherheitsbeauftragten benannt.

Die Schulung der Mitarbeiter ist auch im IT-Security-Konzept des Medios-Konzerns ein wichtiger Aspekt. Es werden spezielle Security-Awareness-Trainings für alle Mitarbeiter durchgeführt. Die Trainings sollen generell mithilfe einer neuen unternehmensweiten Schulungsplattform erweitert werden. Zusätzlich werden regelmäßig interne und externe Pentests und Schwachstellenscans durchgeführt. Dabei haben die Ergebnisse der externen Pentests, die zur weiteren Absicherung der Systeme dienen sollen, bisher keine Schwachstellen offenbart. Automatisierte Phishing-Tests sind aktuell in Planung und werden im Laufe des Jahres 2024 durchgeführt.

Um die Qualität im IT-Bereich weiter zu steigern, wurde 2023 damit begonnen, ein konzernweit gültiges CSV-Framework zu entwickeln (CSV: Computersystemvalidierung), welches kurz vor der Fertigstellung steht. Damit sollen einzelne bestehende Frameworks vereinheitlicht und mittelfristig abgelöst werden. Dies führt zu einem effektiveren Qualitätsmanagement im gesamten Medios-Konzern.

PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

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

Nach strengsten GMP-Richtlinien und mit langjähriger Erfahrung bereiten wir als pharmazeutischer Hersteller nach § 13 Arzneimittelgesetz (AMG) aus zugelassenen

Fertigarzneimitteln u. a. patientenindividuelle Infusionslösungen und andere Parenteralia zu. Unsere Herstellbetriebe optimieren laufend ihre Prozesse. Dadurch können wir jederzeit die zuverlässige Fertigstellung garantieren und flexibel auf kurzfristige Therapieänderungen reagieren.

Mit unserem breit aufgestellten Logistik- und Vertriebssystem gewährleisten wir, dass unsere hochwertigen Produkte schnell, sicher und zuverlässig in den Apotheken ankommen. Gleichzeitig verfolgen wir aktiv die Entwicklung des Marktes, um unser Angebotsspektrum stets auf dem neuesten Stand zu halten. Im Berichtsjahr haben wir z. B. Fortschritte im Bereich der Digitalisierung erreicht und unsere Plattform **mediosconnect** weiterentwickelt.

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

GESUNDHEIT UND SCHUTZ DER PATIENTEN

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

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Sicherstellung der Qualität	Einhaltung der Good Manufacturing Practice (GMP-Leitlinien)	Fortlaufend		• Pflicht als pharmazeutischer Hersteller
	Einhaltung der Good Distribution Practice (GDP-Leitlinien)			
	Auswahl Lieferanten nach hohen Qualitätsstandards	Fortlaufend		• Gemäß GMP-/GDP-Vorschriften
	Regelmäßige Behördeninspektionen zum Qualitätsmanagement	Fortlaufend		• Gemäß Vorschriften • 2023: acht GMP-/GDP-Audits
	Interne Auditierung			
Kundenzufriedenheit weiter erhöhen	Regelmäßige Kundenzufriedenheitsumfrage	Seit 2023 alle zwei Jahre		• Kunden- und Lieferantenumfrage 2023 durchgeführt
Kundenbeschwerden reduzieren und bestmöglich lösen	Jährliche Auswertung von Reklamationen	2022		• Reklamationsquote 2023: 0,2 %
Schulung der Mitarbeiter zu GMP/GDP und Qualitätsmanagement	Regelmäßige GMP-/GDP-Schulungen	Fortlaufend		• Pflicht als pharmazeutischer Hersteller
Erweiterung der Kooperationen mit Apotheken vor Ort	Gespräche mit geeigneten Apotheken	Quartalsweise		• Dez. 2023: Netzwerk Partnerapotheken auf ~ 800 erhöht (2022: ~ 700)

KPIs zur Erfolgsmessung:

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

Die Gesundheit und der Schutz unserer Patienten haben für uns höchste Priorität. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit bevorraten wir Arzneimittel, die immer wieder bestellt werden. Anfragen von Apotheken beantworten wir innerhalb einer Stunde, Lieferungen stellen wir – in den meisten Fällen – über Nacht zu. Dabei arbeiten wir partnerschaftlich mit den Apotheken zusammen. Damit unsere Arzneimittel auf jeden Fall sicher sind, betreiben wir ein striktes Qualitätsmanagement und richten uns dabei nach verschiedenen Leitlinien und Standards, unter anderem den international anerkannten GMP-/GDP-Richtlinien.

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

Die Qualitätssicherung in der Herstellung nach GMP erfasst darüber hinaus alle Produktionsabläufe und die Produktionsumgebung. Für die aseptische Herstellung von Arzneimitteln gelten besonders strikte regulatorische Anforderungen. Sie betreffen den Umgang mit Reinnräumen, Hygiene und Bekleidung, die Qualifikation des herstellenden Personals sowie die Prüfung der Qualität der hergestellten Produkte. Zudem gewährleisten wir, dass auch die Verarbeitung, Verpackung und Lagerung unserer Arzneimittel alle nationalen und europäischen Regularien erfüllen. Bei Medios gelten klare Vorschriften für alle Mitarbeiter, damit sie diese Anforderungen einhalten. Im Hinblick auf Produktqualität und Arbeitsschutz schreibt unsere eigene Hygienerichtlinie u. a. vor, während des gesamten Herstellungsprozesses persönliche Schutzkleidung, einen Mund-Nasen-Schutz und Handschuhe zu tragen.

Weiterhin umfasst die Qualitätssicherung 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.

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 des Medios-Konzerns.

Kunden können Beschwerden oder Verbesserungswünsche äußern, die unsere Beschäftigten in Abweichungsprotokollen erfassen und an die verantwortlichen Personen senden. Reklamationen werden durch die „sachkundige Person“ oder den jeweiligen Stufenplanbeauftragten gemäß GMP-Vorschriften durchgeführt und dokumentiert. Ähnlich wie im Vorjahr war die Reklamationsquote 2023 mit 0,2 % verschwindend gering.

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

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

Verfahren und Prozesse innovativ gestalten

INNOVATIVE VERFAHREN UND PROZESSE

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

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Digitalisierung der Specialty-Pharma-Branche vorantreiben, um die Effizienz zu steigern	Roll-out von mediosconnect	Fortlaufend		<ul style="list-style-type: none"> Bereits in sieben Bundesländern, sukzessive weitere Bundesländer 2023: Transaktionen über mediosconnect um 22 % gesteigert und 28 Arztpraxen als Nutzer hinzugewonnen
Verbesserung der Patientenversorgung durch Digitalisierung und innovative Prozesse	Einführung einer E-Rezept-fähigen Plattform für Ärzte, Krankenkassen, spezialisierte Partnerapotheken und Patienten	2024		<ul style="list-style-type: none"> E-Rezept in 2024 auch für Spezialbereiche wie Zytostatika

KPIs zur Erfolgsmessung:

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

Fortlaufend analysieren wir aktuelle Trends und Entwicklungen im Markt. Auf dieser Grundlage entwickeln wir neue Produkte und Dienstleistungen sowie Prozessinnovationen.

Die Hauptverantwortung für alle innovationsbezogenen Themen trägt der Chief Innovation Officer (CINO) als Mitglied des Vorstands. Neue Themen werden derzeit im Rahmen des IT-Boards und quartalsweiser IT-Strategieworkshops zwischen IT-Board und Gesamtvorstand vorangetrieben. Die Verantwortung für die Er- und Bearbeitung liegt dabei je nach Arbeitsthema bei einem der Gremienteilnehmer. Durch die neugeschaffene Stelle des Innovation Portfolio Managers, der direkt an den CINO berichtet, sollen weitere innovative Themen gebündelt, bewertet und verfolgt werden. Als anhaltender Trend zeichnet sich derzeit insbesondere

die Digitalisierung des Gesundheitswesens ab. Medios will diese Entwicklung aktiv mitgestalten. Deshalb haben wir mit **mediosconnect** eine digitale Plattform für individualisierte Arzneimittel entwickelt, die Ärzte, Krankenkassen und spezialisierte Partnerapotheken miteinander verbindet. Die Plattform vereinfacht Bestell- und Abrechnungsprozesse und gestaltet somit das Gesundheitssystem wirtschaftlicher. Wir haben **mediosconnect** mittlerweile in sieben Bundesländern eingeführt. Es konnten 28 Praxen als Anwender hinzugewonnen und die über die Plattform erfolgten Bestellungen um ca. 22 % erhöht werden. Im Jahr 2024 soll die Handelsplattform kontinuierlich weiter ausgerollt werden. Auch aus der weiterhin geplanten Einführung des E-Rezepts ergeben sich neue Chancen für den Medios-Konzern.

MITARBEITER

Hochqualifizierte und engagierte Mitarbeiter sind für unseren Unternehmenserfolg elementar.

Das Personalressort ist dem Chief Operating Officer zugeordnet und trägt die konzernweite Verantwortung. Auf disziplinarischer Ebene treffen die Geschäftsführungen der Tochterunternehmen eigene Personalentscheidungen. Im Rahmen unseres HR-Business-Partner-Konzepts (HR: Human Resources) betreuen wir die einzelnen Gesellschaften des Medios-Konzerns und berücksichtigen ihre Besonderheiten. Für den Ausbau der HR-Systeme und -Prozesse sowie für den Bereich Recruiting haben wir interne Spezialisten eingesetzt.



Alle Mitarbeiterdaten sind zudem stichtagsbezogene Daten. Aus diesem Grund weichen sie von den Mitarbeiterdaten im Geschäftsbericht 2023 ab, bei denen es sich um Durchschnittswerte handelt.

Unser tägliches Handeln orientiert sich an unseren Unternehmenswerten und unserer gemeinsamen Vision. Wir sind davon überzeugt, dass sich das Verhalten unserer Führungskräfte im Verhalten der Belegschaft widerspiegelt.

Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen

ZUFRIEDENHEIT DER MITARBEITER

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

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Regelmäßige Befragung der Mitarbeiter	Regelmäßige Durchführung einer Mitarbeiterbefragung	Fortlaufend		• Im Oktober 2023 durchgeführt
Erhöhung der Zufriedenheit der Mitarbeit	Zusicherung mobiler Arbeitsangebote	Fortlaufend		• Seit 10/2021 formelle Regelung, zuvor im Rahmen von Corona

KPIs zur Erfolgsmessung:

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

Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter möglichst lange Teil des Unternehmens bleiben, versuchen wir gezielt, ausschließlich unbefristete Arbeitsverträge abzuschließen. Zwar lag die absolute Zahl befristeter Arbeitsverhältnisse im Geschäftsjahr 2023 etwas über dem Vorjahr, der Anteil unbefristeter Verträge liegt jedoch mit knapp 98 % nach wie vor sehr hoch. Zudem müssen für ein befristetes Arbeitsverhältnis immer Sachgründe vorliegen. Hierzu zählen u. a. die Arbeitsverträge von Elternzeitvertretungen, Azubis, Werkstudenten und Praktikanten. Mit diesen Maßnahmen setzt sich Medios für den Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse ein, weshalb Leiharbeit auf ein Minimum zu reduzieren ist. 2023 waren keine Leiharbeiter bei Medios beschäftigt. Darüber

	Zum 31. Dezember 2023	Zum 31. Dezember 2022
Gesamtmitarbeiterzahl (aktiv/ohne Elternzeit)	515	531
Davon Vollzeitmitarbeiter	333	333
Davon Teilzeitmitarbeiter	182	198
Davon mit befristetem Arbeitsvertrag	20	14
Davon mit unbefristetem Arbeitsvertrag	495	517
Davon Frauen	298	317
Davon Männer	217	214
Davon unter 30 Jahre alt	74	84
Davon zwischen 30 und 50 Jahre alt	324	332
Davon über 50 Jahre alt	117	115
Mitarbeiter in Elternzeit	26	13

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

hinaus schaffen wir Anreize in Form von Mitarbeiterangeboten und führen einen regelmäßigen Austausch. In diesen Gesprächen thematisieren wir u. a. persönliche Ziele, die Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld sowie eigene Ideen zum Geschäftsfeld.

Wir honorieren die Leistung unserer Mitarbeiter und wollen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bestehen. Dafür ist eine angemessene Vergütung ein wichtiger Faktor. Innerhalb des Medios-Konzerns beruht sie auf den Anforderungen der konkreten Stelle sowie der Leistung des Mitarbeiters und soll jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer Kriterien verhindern. 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. Medios ist in keinem Arbeitgeberverband organisiert, somit nicht tarifgebunden. Jedem Mitarbeiter steht es frei, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Die Realisierbarkeit flexibler oder mobiler Arbeitsmodelle hängt stark sowohl von den betrieblichen Anforderungen als auch von lokalen Gegebenheiten ab. Insbesondere für Mitarbeiter in administrativen Bereichen wurden in den letzten Jahren u. a. Gleitzeitmodelle und Modelle des mobilen Arbeitens weiterentwickelt oder eingeführt. Insgesamt 55 % der Mitarbeiter nehmen flexible und/oder mobile Arbeitszeitangebote in Anspruch.

Die Zufriedenheit in unserer Belegschaft haben wir im Berichtsjahr erneut über eine unternehmensweite

Mitarbeiterbefragung ermittelt, zu der erstmals ein Fragebogen zur psychischen Gesundheit gehörte. Insgesamt 60 % der teilnehmenden Mitarbeiter gaben an mit Medios zufrieden zu sein. Äußerst positiv wurde die Vielfalt am Arbeitsplatz, die vertrauens- und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte sowie die integrale Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten genannt. Verbesserungsbedarf besteht im Bereich des Bürokratieabbaus wie auch einer Minderung von Zeitdruck und Arbeitsaufkommen. Die Kritiken und Anregungen unserer Mitarbeiter nehmen wir ernst und berücksichtigen sie, soweit es geht, bei der Planung und Ausrichtung unserer Unternehmensaktivitäten.

Mitarbeitern steht in Deutschland nach dem Betriebsverfassungsgesetz das Recht auf Gründung eines Betriebsrats zu. Dass Medios-Mitarbeiter bisher keinen Gebrauch von diesem Recht gemacht haben, werten wir ebenfalls als Zeichen der Zufriedenheit.

Mit gleichen Chancen arbeiten und Diversität fördern

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Clusterziel: Wir wollen Diskriminierung verhindern und Chancengleichheit aktiv fördern.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Beibehaltung eines hohen Anteils von Frauen in Führungspositionen	Interne Nachfolgeplanung Mentoring-Programm für Frauen aufbauen	2023		• 2023: 46 % Frauen in Führungspositionen
Aktive Förderung von Chancengleichheit	Maßnahmenplan für Diversität und Inklusion einführen	2024		
Sicherstellung einer fairen Bezahlung von Frauen	Jährliche Analysen zur Gender Pay Parity durchführen	Seit 2022		• 2023 durchgeführt

KPIs zur Erfolgsmessung:

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

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

Sollten Mitarbeiter dennoch Fälle von Diskriminierung erfahren, halten wir sie dazu an, diese über unser Hinweisgebersystem zu melden, auf das alle Mitarbeiter uneingeschränkten Zugriff haben. Auch im Berichtsjahr 2023 wurden keine Verdachtsfälle gemeldet. Damit dies weiterhin so bleibt, haben wir im Jahr 2023 konzernweite Schulungen zu Compliance-Themen und Antidiskriminierung ausgerollt. Der Code of Conduct ist von allen Mitarbeitern im Jahr 2023 unterzeichnet worden.

Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle

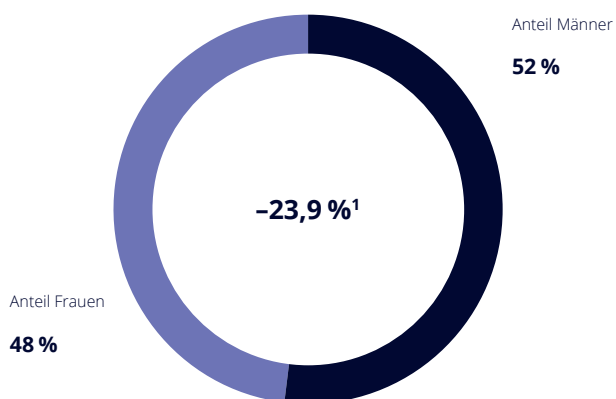
Der Gender Pay Gap beschreibt die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttogehalt von Frauen und dem von Männern. Dieser Abstand wird als prozentualer Anteil des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts der Männer angegeben. Im Durchschnitt verdienten Frauen bei Medios im Geschäftsjahr 2023 26 % (Vj.: 17 %) weniger als Männer. Bei der Berechnung fließen die Gehälter aller Beschäftigten unabhängig von gehaltsbestimmenden Faktoren wie Ausbildungsgrad, Beruf, Qualifikation oder Arbeitserfahrung ein. Aus diesem Grund fällt der unbereinigte Gender Pay Gap meist höher aus als der bereinigte Gender Pay Gap, bei dem Verdienstunterschiede aufgrund von Beruf, Qualifikation etc. herausgerechnet werden. Letzteren berechnen wir aufgrund der mangelnden Datenlage nicht.

Um die Abweichung in Höhe von 26 % 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).

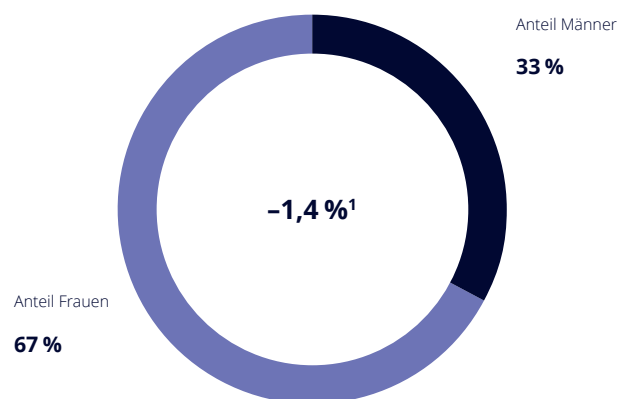
Das Gehaltsgefälle ist vor allem im oberen Quartil, in dem die höchsten Gehälter inklusive der Vorstandsgehälter enthalten sind, am größten. Dies ist vor allem durch die Gehälter der vier Vorstandsmitglieder zu erklären und durch die überwiegend männlichen Geschäftsführer und Standortleiter der NewCo Pharma Gesellschaften, die erstmals in die Berechnung des Gender Pay Gaps 2023 einfließen. In den unteren Quartilen verdienen Frauen mehr als Männer.

Gender Pay Gap innerhalb der Gehaltsquartile

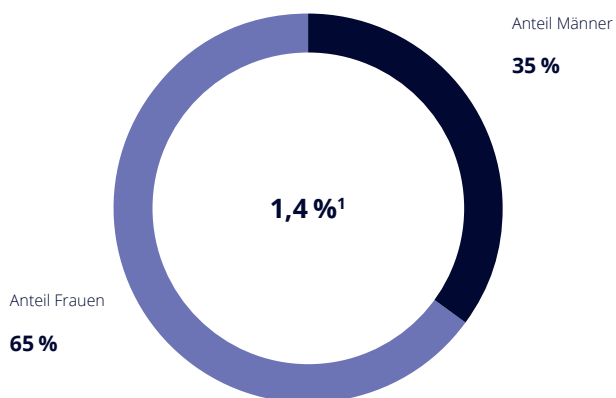
GEHÄLTER: OBERES QUARTIL



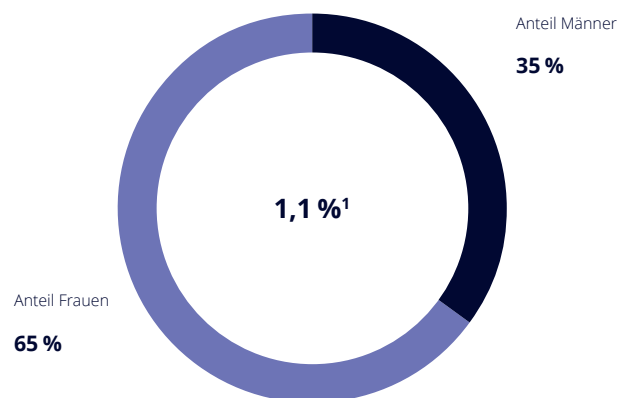
GEHÄLTER: OBERES MITTLERES QUARTIL



GEHÄLTER: UNTERES MITTLERES QUARTIL



GEHÄLTER: UNTERES QUARTIL




¹ Unbereinigter Gender Pay Gap innerhalb des Quartils.

Gesundheit am Arbeitsplatz fördern

GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

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

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Wirkungsvolle Unterstützung einer gesunden Lebensführung und der Arbeitssicherheit	Angebot Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen (Betriebsarzt)	Ende 2022		<ul style="list-style-type: none"> Vorsorgeuntersuchungen durch Betriebsarzt finden in allen Betrieben statt Freiwilliges Angebot zur Gripeschutzimpfung
	Gesundheitsmanagement: Sportförderung, Kurs für Stressabbau, Zuschuss Arbeitsplatzbrille	2023		<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsplatzbrille wird bereits bezuschusst Sportförderung für 2024 geplant
Vollständige Verhinderung arbeitsbedingter Unfälle	Weiterentwicklung der Arbeitssicherheitsstrategien inklusive Schulungen	Ende 2022		<ul style="list-style-type: none"> Arbeitssicherheitsschulungen finden regelmäßig statt Weiterentwicklung der standortabhängigen Arbeitssicherheitsstrategien in quartalsweise stattfindenden Arbeitssicherheitssitzungen
	Weiterentwicklung des Health Safety Environment Systems (HSE-Managementsystem)	Fortlaufend		<ul style="list-style-type: none"> Erfüllung gesetzlicher HSE-Compliance-Vorschriften, u. a. im Rahmen der GMP- und GDP-Richtlinien und darüber hinaus
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Medios	Flexible Arbeitszeitmodelle flächendeckend anbieten	Fortlaufend		<ul style="list-style-type: none"> Steht jedem Mitarbeiter zur Option Homeoffice-Angebot vorhanden

KPIs zur Erfolgsmessung:

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

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

Der Vorstand hat seine Verantwortung für die Gesundheit am Arbeitsplatz an die Geschäftsführung delegiert. Medios identifiziert und bearbeitet Themen der Arbeitssicherheit in Arbeitssicherheitsausschüssen (ASA) und sorgt für ihre Umsetzung. Jeder ASA besteht aus der Geschäftsführung oder dem Arbeitgebervertreter, einem internen Sicherheitsbeauftragten, einem externen Arbeitsmediziner und einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit und tagte 2023 quartalsweise. Dabei wurden Arbeitssicherheitsanweisungen geprüft und überarbeitet sowie zu organisatorischen Maßnahmen und technischen Hilfsmitteln beraten.

Außerdem führten die ASA die arbeitsplatzspezifischen Angebots- und Pflichtuntersuchungen für alle Mitarbeiter durch, z. B. Anfang 2023 die jährlichen Vorsorgeuntersuchungen für Mitarbeiter mit Bildschirmarbeitsplätzen.

Falls Arbeitsunfälle geschehen, dokumentieren wir sowohl die Anzahl als auch die Art. Im Berichtsjahr ereigneten sich 20 Arbeitsunfälle, überwiegend kleinere Schnitt- oder Nadelstichverletzungen. In sechs Fällen traten Verletzungen mit schwerer Folge auf, d. h., der betroffene Mitarbeiter war nach dem Unfall mindestens drei Tage krankgeschrieben. Dies entspricht einer allgemeinen Unfallrate von 4,8 % je 100 Mitarbeiter (Vj.: 6,4 %) und einer Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schwerer Folge von 1,4 % (Vj.: 2,2 %) je 100 Mitarbeiter.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, achten wir nicht nur auf ihre physische Verfassung. Im Jahr 2023 haben wir im Rahmen unserer Mitarbeiterbefragung erstmals auch Variablen zum Thema psychischer Druck durch Stress und Überlastung erfasst. Die Ergebnisse

der Umfrage wurden im zuständigen Arbeitssicherheitsausschuss vorgestellt und mögliche Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet. Sollten unsere Mitarbeiter Symptome einer psychischen Belastung oder Erkrankung entwickeln, erarbeiten wir gemeinsam mit ihnen individuelle Lösungen. Außerdem orientieren wir uns am Hamburger Modell, das nach Langzeiterkrankungen gezielte Gesprächsformate sowie eine Eingliederungszeit vorsieht.

Umfassend ausbilden und weiterbilden

AUS- UND WEITERBILDUNG

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

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Identifizierung und Weiterentwicklung der Potenziale unserer Beschäftigten durch klare Konzepte	Feedback- und Entwicklungsgespräch mit allen Mitarbeitern jährlich führen	Ende 2021	○	• Steht jedem Mitarbeiter zu
Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze	Verfügbare Ausbildungsplätze besetzen	2023	☑	• Verfügbare Ausbildungsplätze sind besetzt
	Neue Ausbildungsberufe anbieten	2024	☑	• Ab 2024 Fachinformatiker für Systemintegration
Förderung von Nachwuchs- und Führungskräften	Führungskräfteschulungen	Fortlaufend	☑	
	Förderungs- und Mentoringprogramm aufbauen	Bis 2024	○	• Förderungs- und Mentoringprogramm etabliert • Jährliche Führungskräfte-seminare
Nachwuchssicherung	Werkstudenten einstellen	Fortlaufend	☑	• Werkstudenten bei Medios tätig
	Dual Studierende gewinnen	Seit 2023	☑	• Ein dual Studierender bei Medios seit Anfang 2023

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anzahl der Ausbildungsplätze
- Anzahl der Teilnehmenden an Förderungs- und Mentoringprogrammen

Als Ausbildungsbetrieb fördern wir die Aus- und Weiterbildung in unserem Geschäftsfeld, um unseren aktuellen und zukünftigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Deshalb bieten wir Ausbildungen zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau im Groß- und Außenhandelsmanagement, Kaufmann bzw. Kauffrau im Büromanagement und zur Fachkraft für Lagerlogistik an. Im Geschäftsjahr 2023 waren fünf Auszubildende bei Medios beschäftigt. Wir planen, ab 2024 auch Fachinformatiker für Systemintegration auszubilden. Zudem bieten wir seit Anfang des Jahres 2023 dual Studierenden die Möglichkeit, ihre Praxisphasen bei Medios zu absolvieren. Ein dualer Student der Fachrichtung Betriebswirtschaftslehre ist derzeit bei uns tätig.

Darüber hinaus fanden im Bereich der Arzneimittelherstellung regelmäßig Schulungen statt. Mehr Informationen dazu entnehmen Sie [Kapitel „Gesundheit am Arbeitsplatz fördern“](#).

Im Jahr 2022 führte Medios neue Angebote zur Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung ein, die auf unseren Führungsleitlinien und -kompetenzen basieren und Managementdiagnostik sowie verschiedene Entwicklungsmaßnahmen umfassen. Darüber hinaus fördern wir unsere Mitarbeiter durch verschiedene Personalentwicklungsmaßnahmen in ihrer Persönlichkeits- und beruflichen Entwicklung.

Dabei verwenden wir zusätzliche Tools, wie das 360-Grad-Feedback und die Performance-Potenzialerfassung für Mitarbeiter. Wir systematisieren die Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung über einen Trainingskatalog, der ebenfalls auf die Führungsleitlinien abgestimmt ist und Off-the-Job-, Along-the-Job- sowie On-the-Job-Maßnahmen umfasst.

Insgesamt wurden 1.657 Weiterbildungsstunden gemeldet, d. h. im Berichtsjahr knapp 3,3 Stunden pro Mitarbeiter. Im Zuge des Aufbaus eines einheitlichen Meldeprozesses kann davon ausgegangen werden, dass die Gesamtanzahl der Weiterbildungsstunden wesentlich höher liegt. Im Bereich der Arzneimittelherstellung finden zudem regelmäßige Pflichtschulungen statt. Mehr Informationen dazu entnehmen Sie **Kapitel „Gesundheit am Arbeitsplatz fördern“**.

UMWELT

Das Geschäftsmodell der Medios AG bringt einen vergleichsweise geringen Umwelteinfluss mit sich. Dennoch ist ein nachhaltiger Umgang mit den Ressourcen, die wir für unsere Geschäftstätigkeit benötigen, unabdingbar. Wir fühlen uns nicht nur für eine effiziente Nutzung von Energie und die Verringerung von Emissionen verantwortlich, sondern auch für die Reduktion und sachgerechte Entsorgung von Abfällen.









Die Akquisitionen der NewCo Pharma Gruppe in 2022 und des Blisterzentrums Baden-Württemberg GmbH (bbw) im Jahr 2023 haben den Medios-Konzern signifikant erweitert, was sich gleichsam bedeutend auf die Verbrauchswerte auswirkt. Die bbw wurde bereits erfolgreich in die im Vorjahr eingeführte Software zur Erfassung von ESG-Daten eingebunden. Die Software ermöglicht uns seither konzernweit eine detaillierte und strukturierte Datenermittlung – sowohl in der Breite als auch in der Tiefe. Daher haben wir uns entschieden, das Jahr 2022 als Basisjahr für die Berichterstattung von Energie-, Emissions- und Umweltkennzahlen zu wählen.

Grundsätzlich wollen wir unser Umweltmanagement kontinuierlich verbessern. Dazu setzen wir uns konkrete Ziele, etwa in Bezug auf die Energieeffizienz neu erworbener Geräte oder die verbesserte Isolierung von Kühlzellen.

Energie und Emissionen steuern

ENERGIE UND EMISSIONEN

Clusterziel: Aufbau eines effektiven Klimamanagements in Orientierung am 1,5-Grad-Ziel der Vereinten Nationen.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Emissionsdaten systematisch erfassen	Einführung einer ESG-Software sowie Ausbau digitaler Stromzähler	2022		<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung Dezember 2022 abgeschlossen • Digitale Stromzähler an zwei Standorten nachgerüstet
	Analyse relevanter Scope-3-Emissionen (Transport etc.)	2024		<ul style="list-style-type: none"> • Fahrten mit eigener Flotte, Dienstreisen, Müll bereits erfasst • Ausweitung auf 2024 verschoben
Entwicklung einer Klimastrategie zur Reduktion von CO ₂ e-Emissionen	Formulierung konkreter Reduktionsziele im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel der Vereinten Nationen	2026/2027		<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme am sechsmonatigen UN-Global-Compact-Climataccelerator-Programm • Programm bietet Hilfe bei der Formulierung wissenschaftlich basierter Reduktionsziele
	Entwicklung eines Maßnahmenplans zum Erreichen der gesetzten Reduktionsziele	2026/2027		<ul style="list-style-type: none"> • Konkrete Reduktionsmaßnahmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette weiterhin in der Entwicklung
CO ₂ e-Emissionen reduzieren	Umsetzung verschiedener Energieeffizienzmaßnahmen	Fortlaufend		<ul style="list-style-type: none"> • Umstellung an allen Standorten auf LED • Automatisierter Absenkbetrieb der Lüftungs- und Wärmeanlagen, soweit nach GMP möglich
	Kriterium für Energieeffizienz in Einkaufskriterien bestimmen	Seit 2022		<ul style="list-style-type: none"> • Kriterium bei Neuanschaffungen für Hardware, elektronischen Geräten und Beauftragung von Rechenzentren
	Schrittweise Umstellung auf 100 % Grünstrom	Evaluation ab 2021		<ul style="list-style-type: none"> • Grünstrombezug auf knapp 41 % gesteigert
	Unvermeidbare Scope-1- und Scope-2-Emissionen kompensieren	Fortlaufend		<ul style="list-style-type: none"> • Für 2022 erfolgt
	Mobilitätszuschuss für öffentlichen Personennahverkehr	Fortlaufend		<ul style="list-style-type: none"> • Gilt bereits für alle Mitarbeiter

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Energieeffizienzquote
- Emissionsreduktion im Verhältnis zum Basisjahr
- Tonnen CO₂-Äquivalent pro Mio. € Umsatz
- Anteil von Grünstrombezug am Strombezug
- Scope-2-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr (z. B. der eigene Stromverbrauch, Wärme, Kühlung)
- Emissionen an den eigenen Standorten
- Anteil des Geschäfts mit ISO-Zertifizierung
- kompensierte Emissionen

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

Vorrangiges Ziel im Bereich des Klimamanagements ist die Vermeidung und Reduktion von Treibhausgasemissionen.

Die nicht vermeidbaren Scope-1- und Scope-2-Emissionen, die auf das Geschäftsjahr 2022 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.

Unsere Scope-3-Emissionen wollen wir einer eigenen Wesentlichkeitsanalyse unterziehen, um im Anschluss effektiver reduzieren zu können. Einen wichtigen Reduktionshebel stellen schon heute unsere Logistikdienstleister und die Belieferung der Apotheken dar. So arbeiten wir u. a. daran, die Routenplanung noch effizienter zu gestalten. Seit Oktober 2023 nehmen wir am UN-Global-Compact-Climb-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.

Darüber hinaus hat Medios allgemeine Verhaltensleitlinien und Standard Operating Procedures (SOPs) erlassen, die u. a. gezielt einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie und der Nutzung von Ressourcen wie Papier und Verpackungsmaterialien im Sinne der Kreislaufwirtschaft festlegen. Die jeweiligen Geschäftsführungen der Medios-Gesellschaften sind verantwortlich für die Einhaltung dieser Leitlinien. Zudem setzen wir auf das individuelle Verantwortungsgefühl unserer Mitarbeiter, die dazu angehalten sind, in ihrem Alltag möglichst energie- und ressourcensparend zu handeln.

Auch im Bereich Facility Management sind wir aktiv dabei, den Energieverbrauch zu senken. So haben wir zusätzlich zu digitalen Stromzählern bereits an zahlreichen Standorten Thermostatregler an den Heizkörpern, LED-Leuchten sowie Bewegungsmelder für das Licht installiert und Sonnenschutzfolie an den Fenstern verbaut. 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 diese bei Nichtnutzung zumindest partiell im energiesparenden Absenkbetrieb laufen. Letztlich kühlen wir unsere Produkte und Materialien in großen Kühlschränken oder Kühlzellen, die mit Strom betrieben werden. Auch die Kühlräume sind hochmodern ausgestattet und energieeffizient gestaltet.

Durch den Umzug unserer Firmenzentrale 2020 in ein energieeffizientes, modernisiertes und neu ausgebautes gewerbliches Objekt haben wir unseren Energieverbrauch und unsere Emissionen nachhaltig verringert. Der Neubau entspricht den neuesten Standards und erhielt ein Zertifikat von der DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen). Zudem haben wir für den neuen Standort des zentralen Warenlagers in Berlin und die dortigen Labore energiesparende Maschinen und Geräte auf neuestem technologischem Stand erworben. Während wir mithilfe des Bezugs von Grünstrom bei stabilem Energieaufwand umweltfreundlicher wirtschaften könnten, haben sich die absoluten Verbräuche und Emissionen durch den Zugang neuer Gesellschaften erhöht.

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

ENERGIEVERBRAUCH MEDIOS-GRUPPE (IN MWH)

	2023 ¹	2022 ¹	2021 ¹
Stromnutzung gesamt	2.963,8	3.482,9	513,4
Davon Strombezug	2.963,8	3.392,4	513,4
Davon selbst erzeugter Strom	0	0	0
Wärmenutzung gesamt	2.005,9	2.056,7	1.699,4
Davon Wärmebezug	2.005,9	2.056,7	1.699,4
Davon selbst erzeugte Wärme	0	0	0
Kältenutzung gesamt	227,1	185,6	-
Davon Kältebezug	227,1	185,6	-
Davon selbst erzeugte Kälte	0	0	-
Energieverbrauch gesamt	5.196,9	5.725,2	2.212,8

¹ Teils basierend auf Verbräuchen aus dem Vorjahr, aufgrund fehlender Betriebskostenabrechnungen. Dort, wo keine Daten vorlagen, wurden konservative Schätzungen auf Grundlage durchschnittlicher Verbräuche pro Quadratmeter vorgenommen. Für 2022 teilweise nachträgliche Anpassungen auf Grundlage genauerer Daten.

EMISSIONEN MEDIOS-GRUPPE (IN T CO₂e)

	2023	2022	2021
Scope 1	105,6	153,0	0
Eigenerzeugter Strom	n/a	n/a	n/a
Eigenerzeugte Wärme	n/a	n/a	n/a
Eigenerzeugte Kühlung	n/a	n/a	n/a
Eigener Fuhrpark/Dienstwagen	105,7	153,0	n/a
Scope 2	1.141,4	1.952,6	188,5
Strombezug, marktbasierend	745,4	1.569,8	152,7
Strombezug, standortbasiert	611,1	604,1	179,7
Wärmebezug	356,9	351,1	35,7
Kältebezug	39,1	31,7	n/a
Scope 3	37.619,5	27.501,8	237,5
Geschäftsreisen	37.088,1	26.752,5	103,1
Flugzeug	30.030,8	18.332,1	5,0
Mietwagen	6.009,6	7.722,0	95,7
Bahn	1.047,8	698,5	2,4
Abfall	123,3 ¹	310,4 ¹	18,8
Energiebezogene Emissionen	408,0	438,8	115,6
Emissionen gesamt	38.866,5	29.607,4	733,4

¹ Für 2022 teilweise nachträgliche Anpassungen auf Grundlage genauerer Daten.

Die Anzahl der Geschäftsreisen nahm im Berichtsjahr wieder zu, nachdem sie durch die COVID-19-Pandemie deutlich gesunken war. Den Trend hin zu virtuell durchgeführten Meetings, den die Pandemie verstärkt vorangetrieben hat, konnten wir im Geschäftsjahr 2023 fortführen. Dafür haben wir unsere interne IT-Infrastruktur und die digitalen Möglichkeiten im Berichtsjahr weiter verbessert und ausgebaut sowie eine neue Reiserichtlinie veröffentlicht, in der die Nutzung von nachhaltigen Reiseverkehrsmitteln ausdrücklich empfohlen wird.

Firmenwagen werden von Außendienstmitarbeitern und Führungskräften genutzt. Darüber hinaus erfolgt die Auslieferung der Medikamente zum Teil durch eine eigene Fahrzeugflotte und zum Teil durch Logistikdienstleister. Bei der Wahl eines Firmenwagens sind nachhaltige Fahrzeugalternativen wie Elektrofahrzeuge explizit zu priorisieren.


Seit 2021 haben wir entsprechend Stellplätze für E-Fahrzeuge angemietet, um die Lademöglichkeit 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 2023 wurden mehr als die Hälfte der neu zugelassenen Dienstwagen mit Elektroantrieb geleast.

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

Recycling stärken

ABFALL UND RECYCLING

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

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Anteil recycelter oder wiederverwendeter Abfälle erhöhen	Wiederverwendbarkeit oder Recyclbarkeit von Anzügen etc.	2023		<ul style="list-style-type: none"> • Seit 2021: waschbare Schutzanzüge in allen Gesellschaften • Einsparung von Schuhüberziehern durch sterile Schuhe im niedrigsten Hygienebereich der Labore
Nutzung von recycelbaren und wiederverwendbaren Verpackungen deutlich erhöhen	Erhöhung des Anteils wiederverwendbarer und/oder recycelbarer Verpackungen	2023		<ul style="list-style-type: none"> • Umstellung der Luftpolsterfolie auf 50 % recyceltes Material

KPIs zur Erfolgsmessung:

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

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

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

Bei 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 Rahmen dieser Partnerschaft konnte im Berichtsjahr ein Arbeitsplatz für eine Person mit Behinderung geschaffen sowie 2.280 Hektoliter Wasser und über 32 t CO₂ eingespart werden. Diese Einsparungen kamen durch die Abholung von 178 IT- und Mobilgeräten mit einem Gesamtgewicht von circa 900 kg zustande. Knapp 80 % der Geräte konnten nach Datenvernichtung, Hardware-Test, Ersatzteilbeschaffung, Reparatur, Aufrüstung und Reinigung wiedervermarktet werden. Aus nicht wiederverwendbaren Geräten können im Zuge von Recyclingprozessen wertvolle Rohstoffe wie Gold, Silber, Kupfer, Palladium sowie Platin zurückgewonnen werden.

Mit Ausnahme der Masken und Handschuhe werden die Schutzausrüstungen unserer Mitarbeiter, die im Reinraum (Labor) arbeiten, z. B. der Overall und die Unterbekleidung, kontrolliert wiederaufbereitet und erneut verwendet. Ziel ist es, den Anteil des recycelten und aufbereiteten Abfalls, insbesondere im Hinblick auf die thermische Verwertung, weiter zu erhöhen.

Auch die Nutzung nachhaltiger Büromaterialien haben wir gezielt ausgebaut. Im Jahr 2023 sind wir auf ein digitales Rechnungswesen umgestiegen, wodurch wir den Verbrauch von Kopierpapier weiter reduziert haben. Außerdem wurde das Kopierpapier auf zu 100 % recyceltes Papier umgestellt. Schon im Jahr 2022 wurde ein Selbstpresscontainer am neuen Berliner Standort Gartenhaus aufgestellt, über den im Berichtsjahr mehr als 12 t Altpapier recycelt werden konnten.

Um die Qualität unserer pharmazeutischen Produkte zu gewährleisten, benötigen wir für deren Transport spezielle Transportbehälter und eine durchgängige Kühlung. Bereits im Vorjahr wurden Tests zu verschiedenen wiederverwendbaren Verpackungsmaterialien gestartet, die derzeit noch laufen, um den Anteil rezyklierbarer Verpackungen weiter zu erhöhen. Ein Großteil der Transportboxen ist bereits heute wiederverwendbar.

Alein für die Auslieferungen in Berlin werden so pro Jahr jeweils ca. 4.000 Pappkartons und Einweg-Kühlverpackungen eingespart. Ebenso werden 60 bis 70 % der verwendeten Packmittel durch uns beim Kunden wieder abgeholt und erneut verwendet. Ein Großteil des restlichen Materials wird durch Apotheken für ihren Versand verwendet.

Durch die Zusammenarbeit mit einem spezialisierten Transportdienstleister, der temperaturgeführte Lieferungen anbietet, können wir zu weiten Teilen auf Kühlakkus verzichten und reduzieren somit die entsprechenden Abfallmengen. Dort, wo wir selbst ausliefern, setzen wir auf wiederverwendbare Kühlakkus. Zusätzlich wurde im Jahr 2023 damit begonnen, Ernährungslösungen bereits in lichtgeschützten Infusionsbeuteln herzustellen, sodass eine zusätzliche Lichtschutzhülle nicht mehr benötigt wird. Eine weitere Verpackungsoptimierung haben wir durch den Verzicht auf Aluminium bei der Umverpackung von Spritzen für Glaskörperinjektionen erreicht.

Wassermanagement

Der Wasserbedarf steigt aufgrund von Bevölkerungswachstum, wirtschaftlicher Entwicklung und veränderter Verbrauchsmuster weltweit. Bei Medios achten wir gezielt darauf, unseren Wasserverbrauch so gering wie möglich zu halten. Keiner unserer Herstellbetriebe benötigt Wasser für die Produktion. An allen Standorten stammt das ausschließlich für Sanitärzwecke verwendete Trinkwasser zu 100 % aus der öffentlichen Versorgung. Die Abwasserentsorgung erfolgt an allen Standorten über den öffentlichen Entsorger.

	2023	2022
Wasserverbrauch gesamt in m³	3.229,21	4.061,1
Trinkwasser	3.229,21	4.061,1
Grundwasser	0	0
Oberflächenwasser	0	0
Regenwasser	0	0

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

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

Gesellschaftlich engagieren

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Clusterziel: Wir wollen soziale Projekte unterstützen.

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Engagement in unserem Umfeld noch mehr ausweiten	An gemeinnützigen Veranstaltungen teilnehmen und gemeinnützige Aktionen organisieren	Fortlaufend		Unter anderem: <ul style="list-style-type: none"> • Charity-Sportaktionen • Teddy-Sprechstunde für Kinder • Nähaktion für Brustkrebspatienten

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Anzahl der Teilnahmen an gemeinnützigen Veranstaltungen

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen wollen wir im Sinne der Good Corporate Citizenship an unseren Standorten ein guter Nachbar sein. Wir sind davon überzeugt, dass wir durch unser Geschäftsmodell und unsere Produkte einen Mehrwert für die Gesellschaft schaffen. Darüber hinaus ist es uns ein Anliegen, Menschen den Zugang zu Gesundheit zu verbessern, indem wir unsere Erfahrungen aus dem Gesundheitswesen einsetzen.




So nahmen zahlreiche Mitarbeiter an einem Charity-Radrennen für die Kinderkrebsstiftung und einem Charity-Lauf für die Oberlinstiftung teil oder nähten spezielle Kissen für Frauen, um die Schmerzen und Spannungen nach einer Brustkrebsoperation zu lindern. Die Kissen wurden anschließend an Brustkrebszentren verteilt. Für die kleinen Patienten spendete Medios Sachgegenstände für die Teddysprechstunde, in der Kinder ihr Kuscheltier mitbringen, untersuchen und verarzten können. Ziel der Aktion ist es, den Kindern die Angst vor dem Arztbesuch zu nehmen.

Darüber hinaus spenden wir regelmäßig an verschiedene wohltätige Organisationen. Die Entscheidung darüber, welche Projekte Medios finanziell fördert, trifft der Vorstand. Dabei richtet er sich nach unserer Compliance-Richtlinie, die gezielte Spenden für „Zwecke des Gesundheitswesens“ vorsieht. 2023 flossen insgesamt 62.629 € an die Kontinent Sieben Stiftung gGmbH, die ForTomorrow gGmbH und die Oberlinstiftung.

Transparenten Dialog führen

STAKEHOLDER-DIALOG

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

Ziele	Maßnahmen	Timing	Fortschritt	Erläuterung
Interessen der Stakeholder berücksichtigen	Stakeholder-Management etablieren	Ab 2021		• Evaluation der relevantesten Stakeholdergruppen hat stattgefunden
	Evaluation der relevanten Stakeholder-Gruppen			
	Stakeholder-Befragung durchführen (Dialogformat sowie zur Validierung der wesentlichen Themen)			• Stakeholder-Befragung im Rahmen der Erarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse nach Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
	Stakeholder-Dialog mit allen relevanten Stakeholdern ausweiten	Fortlaufend		Unter anderem: • jährlicher Specialty Pharma Day • regelmäßiger Capital Markets Day

KPIs zur Erfolgsmessung:

- Formulierung spezifischer KPIs abhängig von Projekten und Themen
- Kundenzufriedenheitsumfrage

In unserem Geschäftsalltag interagieren wir mit verschiedenen Stakeholdern, die unterschiedliche Ansprüche an uns stellen. Insbesondere mit unseren Lieferanten, Partnerapotheken und Investoren stehen wir über verschiedene Kommunikationsmedien in engem Kontakt. Im September 2023 haben wir eine erneute Kunden- und Lieferantenumfrage durchgeführt. Im Ergebnis schätzen unsere Kunden und Lieferanten sowohl die partnerschaftliche Zusammenarbeit als 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 nehmen wir zur Verbesserung unseres Kunden- und Lieferantenservice mit. 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 2023 fand 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.

Uns als börsennotiertes Unternehmen ist 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 Konferenzen vertreten. Darüber hinaus organisieren wir Medios-Site-Visits oder planen für 2024 eine Perception Study, bei der wir verschiedene Investoren und Analysten zur Wahrnehmung von Medios befragen. Diese Einblicke helfen Investoren Managemententscheidungen besser einordnen und Geschäftsaktivitäten nachvollziehen zu können.

Um über neuste fachliche und politische Entwicklungen im Bilde zu sein, sind wir Mitglied bei verschiedenen Interessenvertretungen, 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 Verband,
- Industrie- und Handelskammer zu Berlin,
- UN Global Compact.

Im Bereich des politischen Engagements kommen wir unserer Transparenzpflicht über das öffentlich zugängliche Lobbyregister des Deutschen Bundestages nach. Wir beschäftigen selbst keine Person im Bereich der Interessenvertretung, haben jedoch externe Dritte beauftragt, die uns über aktuelle politische Vorhaben und Entscheidungen informieren. Hierfür fallen jährliche Aufwendungen zwischen 10.000 € und 20.000 € an. 2023 haben wir keine Zuwendungen oder Zuschüsse der öffentlichen Hand oder Zuwendungen Dritter erhalten.

Handlungsfeld	KPI	Wert 2023	Wert 2022
Compliance	Anteil der Beschäftigten, der zu Compliance-Themen geschult wurde	57	97 %
	Anteil des Aufsichtsrats, der zu Compliance-Themen geschult wurde	100	100 %
	Anteil der Beschäftigten mit Code-of-Conduct-Belehrung	100	100 %
	Anteil des Aufsichtsrats, der zum Code of Conduct geschult wurde	100	100 %
	Anteil der Lieferanten (A-Lieferanten), die Supplier Code of Conduct anerkannt haben oder deren Code of Conduct dem Supplier Code of Conduct entspricht	n/a	n/a %
	Anteil der Lieferanten, der durch Assessment geprüft wurde	n/a	n/a %
	Anteil des Einkaufsvolumens bei überprüften Lieferanten	n/a	n/a %
	Anteil der Beschäftigten, der Datenschutzschulung erhalten hat	85	81 %
	Anzahl Verdachtsfälle auf Compliancefälle oder -verstöße	0	0 #
	Anzahl meldepflichtiger Datenschutzvorfälle	0	0 #
Produkte/ Dienstleistungen	Gesamtanzahl Diskriminierungsvorfälle	0	0 #
	Anzahl Selbstinspektionen	30	38 #
	Anzahl interne Audits	8	13 #
	Anteil Reklamationen an gesamten Lieferungen bzw. Herstellungen	0,2	0,3 %
	Anzahl Partnerapotheken	800	700 #
Mitarbeiter	Anzahl Bundesländer, in denen mediosconnect verfügbar ist	7	5 #
	Anteil Frauen in Führungspositionen	46	50 %
	Anteil von Frauen an Beschäftigten	58	53 %
	Gender Pay Parity Quote (unbereinigt)	-25,9	-17,0 %
	Anzahl besetzter Ausbildungsplätze	5	3 Headcount
	Anteil der Beschäftigten, die durch Gesundheitsmanagement abgedeckt sind	100	100 %
	Anteil wahrgenommener flexibler Arbeitszeitangebote im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft	55	41 %
	Fluktuationsrate	23,6	20,2 %
	Anteil der Gesamtbelegschaft (ohne Herstellbetriebe), der mindestens einmal in der Woche im Homeoffice arbeitet	47	n/a %
	Rate arbeitsbedingter Unfälle (pro 100 Beschäftigte)	4,8	6,4 %
Umwelt	Rate arbeitsbedingter Todesfälle	0	0 %
	Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	1,4	2,2 %
	Energieeffizienzquote	2,9	3,6 MWh pro Mio. € Umsatz
	Energieverbrauch gesamt	5.196,9	5.725,2 MWh
	Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	1.745,7	1.218,3 MWh
	Anteil von Grünstrombezug an Strombezug	41,1	39,9 %
	Emissionen Medios-Gruppe gesamt	38.866,5	29.607,4 t CO ₂ e
	Scope-1-Emissionen gesamt	105,7	153,0 t CO ₂ e
	Scope-2-Emissionen gesamt	1.141,4	1.952,6 t CO ₂ e
	Scope-3-Emissionen gesamt	37.619,5	27.501,8 t CO ₂ e
	CO ₂ e-Emissionen	21,7	18,4 t pro Mio. € Umsatz
	Abfallmengen gesamt	213,5	620,5 t
	Gefährlicher Abfall	41,4	45,8 t
	Recycelter oder wiederverwendeter Abfall	48,0	55,7 %
	Nicht gefährlicher Abfall	172,1	574,7 t
Gesellschaftliche Verantwortung	Kompensierte Emissionen	1430	n/a t CO ₂ e
	Wasserverbrauch gesamt	3.229,0	4061,7 m ³
	Anzahl Teilnahmen an gemeinnützigen Veranstaltungen	4	2

Weitere, qualitative KPIs im Text erläutert.

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 Wirtschaftsaktivität 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 Wirtschaftsaktivität 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

Ab dem nächsten Jahr wird die Berichterstattung nach der EU-Taxonomie für Medios verpflichtend. Um den entsprechenden Anforderungen gerecht zu werden, haben wir bereits für das Geschäftsjahr 2023 die taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Anteile unserer Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CaPex) und Betriebsausgaben (OpEx) ermittelt.

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 Produktion aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelne 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 2023 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 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 der Umsatzerlöse, 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 5 % festgelegt. Es ist davon auszugehen, dass wirtschaftliche Aktivitäten, die insgesamt nicht mehr als 5 % des Umsatzes, CapEx oder OpEx ausmachen, keinen wesentlichen Einfluss auf die Berichterstattung haben und somit kein Informationsdefizit entsteht. Entsprechend werden in der Folge nur Angaben zu wesentlichen Tätigkeiten gemacht.
- Alle als wesentlich identifizierten Tätigkeiten wurden einer Konformitätsprüfung unterzogen. Dafür wurde zu Beginn die Einhaltung der jeweiligen technischen Bewertungskriterien anhand von Abfragen bei den jeweiligen Konzerngesellschaften, Zentralfunktionen im Unternehmen und Dienstleistern ermittelt. Sofern es in Ermangelung von Daten oder Nachweisen nicht möglich war, die Einhaltung der technischen Bewertungskriterien zu prüfen, 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.

Medios veröffentlicht erstmals freiwillig Angaben zu den Taxonomie-KPIs, weshalb keine Vorjahresvergleiche möglich sind.

LEISTUNGSINDIKATOREN GEMÄSS EU-TAXONOMIE-VERORDNUNG

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

Umsatz

Mit der Veröffentlichung der delegierten Rechtsakte sind Teile unseres Umsatzes¹ durch technische Bewertungskriterien der Taxonomie abgedeckt. Das betrifft insbesondere das Compounding und Blistering von Medikamenten mit Fertigarzneimitteln als Teil unseres Kerngeschäfts. Konkret haben wir die Tätigkeit „Herstellung von Arzneimitteln“ aus dem Umweltziel „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung“ als relevant identifiziert (vgl. Kategorie 1.2 Anhang III der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2486 vom 27. Juni 2023).

Der Anteil an taxonomiefähigen Umsatzerlösen wurde berechnet als der Teil des Nettoumsatzes, der aus dem Compounding im Sinne der Herstellung von Arzneimitteln stammt, (Zähler) geteilt durch den Nettoumsatz der Medios AG (Nenner) und entspricht für das Berichtsjahr 12 % (**Tabelle 1**). Eine Prüfung auf Taxonomiekonformität ist im ersten Jahr der Berichterstattung zum Umweltziel „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung“ nicht erforderlich (vgl. Art. 10 Absatz 6 Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178).

¹ Umsatzerlöse wurden entsprechend der Taxonomiedefinition und den geltenden Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelt.

Tabelle 1: Umsatz

Wirtschaftstätigkeiten	Code	Jahr		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, 2022 in %	Kategorie ermöglichende Tätigkeit E	Kategorie Übergangstätigkeit T			
		Umsatz	Umsatzanteil, 2023	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz						
		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						
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																						
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																						
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		-	-	%	%	%	%	%	%													
Davon ermöglichende Tätigkeiten		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Davon Übergangstätigkeiten		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
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													
Herstellung von Arzneimitteln		PPC 1.2	219.997	12 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL												
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		219.997	12 %	-	-	-	12 %	-	-													
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		219.997	12 %	-	-	-	12 %	-	-											-		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																						
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		1.564.706	88 %																			
Gesamt		1.784.703	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 %	12 %
BIO	0 %	0 %

CapEx

Basis der Investitionsausgaben (CapEx¹) sind die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und etwaigen Neubewertungen für das betreffende Geschäftsjahr. Außerdem umfassen sie auch Zugänge zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten, die aus Unternehmenszusammenschlüssen resultieren (Anwendung von IFRS [IAS 16, 38, 40, 41, IFRS 16] sowie von nationalen Rechnungslegungsmethoden). Erworbene Firmenwerte werden dabei nicht berücksichtigt.

Im Bereich unserer CapEx haben wir sowohl die „Herstellung von Arzneimitteln“ aus dem Umweltziel „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung“ als auch den „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ (vgl. Kategorie 7.7 Anhang I der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 vom 4. Juni 2021) aus dem Umweltziel „Klimaschutz“ (Übergangstätigkeit) als wesentliche taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten identifiziert. Letztere wurde speziell im Zusammenhang mit dem Ankauf von Grundstücken einschließlich der darauf befindlichen Bauten betrachtet. **Tabelle 2** ist zu entnehmen, dass im Geschäftsjahr 2023 insgesamt 16 % unserer Investitionsausgaben als taxonomiefähig einzuordnen sind.

Da es jedoch in Ermangelung von Daten oder Nachweisen nicht möglich war, die Einhaltung der technischen Bewertungskriterien zu prüfen, wurden keine der im CapEx als wesentlich identifizierten Wirtschaftsaktivitäten als taxonomiekonform eingestuft.

¹ Investitionsausgaben wurden entsprechend der Taxonomiedefinition und den geltenden Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelt und stimmen mit den Beträgen im Konzernabschluss überein.

Tabelle 2: CapEx

Wirtschaftstätigkeiten	Code	Jahr		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomie- konformer (A.1.) oder taxonomie- fähiger (A.2.) CapEx, 2022 in %	Kategorie ermög- lichende Tätigkeit E	Kategorie Über- gangs- tätigkeit T	
		CapEx	CapEx-Anteil, 2023	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltver- schmutzung	Kreislauf- wirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltver- schmutzung	Kreislauf- wirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindest- schutz				
		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				
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		-	-	%	%	%	%	%	%											
Davon ermöglichende Tätigkeiten		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Davon Übergangstätigkeiten		-	-	-						-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
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											
Herstellung von Arzneimitteln		PPC 1.2	499	5 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL										
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden		CCM 7.7	1.001	11 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		1.500	16 %	11 %	-	-	5 %	-	-											
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		1.500	16 %	11 %	-	-	5 %	-	-											
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		7.921	84 %																	
Gesamt		9.421	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	
	Taxonomie- konform je Ziel	Taxonomie- fähig je Ziel
CCM	0 %	11 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	5 %
BIO	0 %	0 %

OpEx

Die Basis für die Betriebsausgaben (OpEx¹) 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.

Auch im Zusammenhang mit unseren OpEx konnten wir bei Medios eine taxonomiefähige Wirtschaftsaktivität identifizieren. Im Bereich unseres Kerngeschäfts, nämlich der „Herstellung von Arzneimitteln“, lagen die Betriebskosten im Geschäftsjahr 2023 bei 879 Tsd. €. Somit machen die taxonomiefähigen OpEx 30 % unserer gesamten Betriebsausgaben aus (**Tabelle 3**).

Auch im Zusammenhang mit den OpEx konnte die Einhaltung der technischen Bewertungskriterien nicht final geprüft werden, weshalb erneut keine Taxonomiekonformität ausgewiesen werden kann.

¹ Betriebsausgaben wurden im Sinne der Taxonomiedefinition ermittelt und weichen somit von den Beträgen im Jahresabschluss ab.

Tabelle 3: OpEx

Wirtschaftstätigkeiten	Jahr		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomie- konformer (A.1.) oder taxonomie- fähiger (A.2.) OpEx, 2022 in %	Kategorie ermög- lichende Tätigkeit E	Kategorie Über- gangs- tätigkeit T	
	Code	OpEx	OpEx- Anteil, 2023	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltver- schmutzung	Kreislauf- wirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltver- schmutzung	Kreislauf- wirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindest- schutz				
	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; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N				
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)																				
		-	-	%	%	%	%	%	%											
Davon ermöglichende Tätigkeiten		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Davon Übergangstätigkeiten		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
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											
Herstellung von Arzneimitteln	PPC 1.2	879	30 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL											
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)																				
		879	30 %	-	-	-	30 %	-	-											
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)																				
		879	30 %	-	-	-	30 %	-	-											
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten																				
		2.028	70 %																	
Gesamt																				
		2.907	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	
	Taxonomie- konform je Ziel	Taxonomie- fähig je Ziel
CCM	0 %	0 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	30 %
BIO	0 %	0 %

ÜBER DEN BERICHT

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

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

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

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

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

Im Rahmen der Strategieentwicklung wurden nichtfinanzielle Leistungsindikatoren gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 5 HGB festgelegt, die jeweils in den Kapiteln zu den wesentlichen Themen aufgeführt sind. Bei Aussagen über Beschäftigte, Kunden oder andere Personengruppen wird in diesem nichtfinanziellen Bericht die männliche, weibliche oder eine neutrale Schreibweise verwendet. Dies erfolgt ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Selbstverständlich beziehen sich jegliche Angaben auf alle Geschlechter.

GRI-Index

Standard	Angaben	Seite	Kommentar	UN-Global-Compact-Prinzipien
Allgemeine Angaben				
GRI 2	Allgemeine Angaben			
Organisationsprofil				
2-1	Organisationsprofil	12, 112	Hauptsitz der Organisation: Berlin, Deutschland	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	112		
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	27, 63, 194	Berichtszeitraum: 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023. Abweichungen von diesem Zeitraum sind an den jeweiligen Stellen vermerkt. Berichtszyklus: jährlich	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Alle relevanten Änderungen sind an den entsprechenden Stellen hinterlegt	
2-5	Externe Prüfung		Eine externe Prüfung hat nicht stattgefunden	
Tätigkeiten und Mitarbeiter				
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	27, 40, 112		
2-7	Angestellte	17 f., 42 f., 121, 154		6
2-8	Mitarbeiter, die keine Angestellten sind		Nicht relevant	
Unternehmensführung				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	13 ff., 21 ff., 33		10
2-10	Nominierungs- und Auswahlverfahren des höchsten Kontrollorgans	72 ff.		
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	21 ff.		
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	33		
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	72 ff.	Weitere Informationen hierzu sind in den jeweiligen Managementansätzen separat dargestellt	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	33, 72 ff.		
2-15	Interessenkonflikte	25, 35, 71		
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	71		
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	75		
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	76		
2-19	Vergütungspolitik	82 ff.		
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	82 ff.		
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	82 ff.		

Standard	Angaben	Seite	Kommentar	UN-Global-Compact-Prinzipien
Strategie, Richtlinien und Praktiken				
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	29 f., 70		
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	13 ff., 33, 34 ff., 69 ff.		1 – 7, 10
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	69 ff.		
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	29 ff.		1 – 7, 10
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	13 ff., 34, 69 ff.		
2-27	Einhalten von Gesetzen und Verordnungen	13 ff., 26, 34, 69 ff.		
2-28	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	54		
Einbindung von Stakeholdern				
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	54		
Angaben zu wesentlichen Themen				
3-1	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	29 f.		
3-1	Liste der wesentlichen Themen	30 f., 31		
3-1	Management von wesentlichen Themen	29 f.		
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016				
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	34 f.		10
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	34 f.		10
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	35 f.		10
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	35		10
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016				
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	34 f.		10
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	35		10
GRI 302 Energie 2016				
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	48 f.		7 – 9
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	49		7 – 8
302-3	Energieintensität	55		8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	48 ff.		7 – 9
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	48 ff.		7 – 9

Standard	Angaben	Seite	Kommentar	UN-Global-Compact-Prinzipien
GRI 305 Emissionen 2016				
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	48 ff.		7 – 9
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	50		7 – 8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	50		7 – 8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	50		7 – 8
305-4	Intensität der THG-Emissionen	55		
305-5	Senkung der THG-Emissionen	48 ff.		7 – 9
GRI 306 Abfall 2020				
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	47, 51 f.		7 – 9
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	55		7 – 9
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	51 f.		7 – 9
306-3	Angefallener Abfall	55		7 – 9
GRI 401 Beschäftigung 2016				
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	42 ff.		6
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	42, 55		6
401-2	Betriebliche Leistungen	42 ff.		6
401-3	Elternzeit	42		6
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018				
GRI 3-3	Management wesentlicher Themen	42 ff., 45 f.		
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45 f.		
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	45 f.		
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	45		
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45		
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	45 f.		
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	37		
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	55		
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	45, 55		
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	45, 55		

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

