



# Bericht zur sozialen Verantwortung des Unternehmens 2022



*at the heart of healthcare*



# Einführung

Bei Mediq bestimmt Corporate Social Responsibility (CSR – Soziale Verantwortung von Unternehmen) unser Handeln. Verantwortungsbewusstes Agieren im Geschäftsleben betrifft alle unsere Stakeholder, Patienten, Gesundheitsdienstleister, Versicherer, Lieferanten und natürlich unsere Mitarbeitenden<sup>1</sup> Das ist der Grund, warum wir uns auch weiterhin engagieren und im Jahr 2023 eine umfassende Überprüfung unserer CSR-Strategie in Angriff nehmen. Im nächsten Schritt werden wir unser Engagement für Umweltschutz, soziale Verantwortung und gute Unternehmensführung intensivieren. Wir glauben, dass dieser Prozess uns in die Lage versetzen wird, ein stärkeres, resilienteres Unternehmen aufzubauen, das gut positioniert ist, um die vor uns liegenden komplexen Herausforderungen zu meistern. Bis dahin werden wir in unserer Kommunikation Fallstudien und Berichten weiterhin auf CSR Bezug nehmen. Dieser Bericht gibt einen Überblick über die erzielten CSR-Highlights und Erfolge des Jahres 2022, um das Gesundheitssystem zu stärken und Patienten zu unterstützen, während wir gleichzeitig Auswirkungen auf die Umwelt minimieren.



<sup>1</sup>Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

# Kurzfassung

Im Jahr 2022 haben wir die operative Umsetzung unserer CSR-Strategie fortgesetzt und auf der faktischen Grundlage für unseren gesellschaftlichen Beitrag und unsere ökologischen und sozialen Auswirkungen ausgebaut. Wir haben eine Fallstudie über unsere Dienstleistung „Nutrition Denmark“ durchgeführt, aus der hervorging, dass Patienten und medizinisches Fachpersonal von diesem Service profitieren.

Darüber hinaus haben wir begonnen, unsere ökologischen und sozialen Auswirkungen in den Bereichen zu messen, in denen wir die den größten Einfluss nehmen können: Abfall, Verpackungsmaterial, Transport, Energieverbrauch, Mitarbeiterengagement, Mitarbeiterwohlbefinden und Diversität. 2022 war das Jahr, in dem wir unsere CSR-Strategie in greifbare KPIs umgesetzt haben. Wir sind dabei, konsistente und zuverlässige Daten zu sammeln und zu veröffentlichen. In diesem Bericht sind die Ergebnisse von Q3 und Q4 2022 enthalten. Für das Jahr 2022 haben wir außerdem Verbesserungsziele für jeden KPI festgelegt.

Bei der Weiterentwicklung unserer CSR-Strategie wollen wir sicherstellen, dass unsere nachhaltigen Beschaffungspraktiken globalen Standards entsprechen. Aus diesem Grund haben wir einen neuen Verhaltenskodex für Lieferanten veröffentlicht, der in allen unseren Unternehmen Anwendung findet. Der Verhaltenskodex für Lieferanten legt fest, dass unsere Lieferanten bestimmte Anforderungen in Bezug auf Arbeits- und Menschenrechte, Ethik, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit sowie Datenschutz erfüllen müssen. Als nächsten Schritt bereiten wir derzeit ein Programm für verantwortungsvollen Einkauf vor. Dieses Programm zielt darauf ab, die Due Diligence von Lieferanten anhand verschiedener Kriterien zu beurteilen: Risikobewertung nach Region oder Produktart, Fragebögen zur Selbstbewertung oder Audits vor Ort. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Lieferantenbewertungen werden wir proaktiv mit unseren Lieferanten über die nächsten Schritte sprechen, sofern dies erforderlich ist.

Letztes Jahr haben wir beschlossen zu untersuchen, was Diversität, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity und Inclusion – DE&I) für unsere Mitarbeiter und Mediq als Ganzes bedeuten. Zu diesem Zweck haben wir alle Mitarbeiter eingeladen, sich unserer DE&I-Arbeitsgruppe anzuschließen. Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen, die dieser Gruppe freiwillig beigetreten sind, haben wir Definitionen für DE&I und die DE&I-Richtlinie von Mediq erarbeitet. Die Richtlinie fördert eine offene und inklusive Kultur, die frei von Diskriminierung und (unbewussten) Vorurteilen ist.

All diese neuen Erkenntnisse über unsere ökologischen und sozialen Auswirkungen unterstreichen unsere Verantwortung und die Effekte unsers Tuns. Dies hat uns dazu veranlasst, unseren CSR-Ansatz in einer neuen ESG-Strategie (Environmental, Social & Governance) neu zu definieren und zu gestalten. Die neue ESG-Strategie wird uns in die Lage versetzen, unser Engagement für Umweltschutz, soziale Verantwortung und Unternehmensführung zu stärken.

# CSR bei Mediq

Im Jahr 2020 haben wir uns als Gruppe ausgerichtet und ein Fundament für unsere „Corporate Social Responsibility“-Agenda gelegt. 2021 haben wir mit der operativen Umsetzung unserer CSR-Strategie begonnen, was wir 2022 fortgesetzt haben. Die CSR-Strategie von Mediq setzt sich aus fünf Säulen zusammen – zwei strategischen Säulen, die von fünf wesentlichen Veränderungen getragen werden, und drei operativen Säulen. „Stärkung des Gesundheitssystems“ und „Empowerment und Wohlergehen der Patienten“ sind unsere beiden wichtigsten Säulen, welche die entsprechenden Veränderungen in allen Märkten und Therapiebereichen beschleunigen werden. Die strategischen Säulen orientieren sich an den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung – SDG 3:

„Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.“

Hier kann Mediq den größten positiven Einfluss auf eine nachhaltige Zukunft nehmen. Darüber hinaus verfügt Mediq über drei operative Säulen. Wir sind uns der unvermeidlichen ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit bewusst und führen optimale Prozesse ein, um diese Auswirkungen zu minimieren. Wir übernehmen Verantwortung für unseren Einfluss auf unsere Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft. Nicht nur heute, sondern auch in Zukunft. Dieser Bericht gibt einen Überblick über die CSR-Highlights und Erfolge des Jahres 2022.





## Über Mediq

Mediq hat es sich zur Aufgabe gemacht, mit Produkten, Dienstleistungen und Lösungen die effizientesten Ergebnisse im europäischen Gesundheitswesen zu erzielen. Zum Gesundheitssystem und somit zur Gesundheit und zum Wohlbefinden unserer Kunden beizutragen, steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Im Kern des Gesundheitswesens agieren wir stets mit Blick auf unsere Werte:



Die Pflege steht im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit und ist die wahre Antriebskraft unserer Mitarbeiter. Für uns stehen die Patienten an erster Stelle, und wir sind stets bestrebt, etwas Positives zu bewirken. Denn was wir tun, ist wirklich wichtig. Unser Anliegen ist es, das Leben jedes einzelnen Menschen zu verbessern.



Unsere Kunden stehen immer an erster Stelle, egal ob es sich um Patienten, Kostenträger oder medizinisches Fachpersonal handelt. Wir entwickeln kundenorientierte Lösungen und übernehmen die Verantwortung für die Bedürfnisse unserer Kunden. Kundenorientierung bedeutet, mit Enthusiasmus und Ehrgeiz hervorragende Leistungen zu erbringen.



Wir müssen gemeinsam handeln, denn gemeinsam können wir viel mehr erreichen. „Champion Spirit“ bedeutet, an unbegrenzte Möglichkeiten zu glauben. Es geht aber auch darum, sich neuen Herausforderungen zu stellen und jeden Tag besser zu werden. Mit Integrität und Respekt streben wir danach, ein erfolgreiches Team zu bilden.

Diese Werte stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Sie werden von unseren Kolleginnen und Kollegen und unseren Teams in ganz Europa mit Stolz gelebt. Wir sind ein internationales Gesundheitsunternehmen mit führender Marktposition in 14 Ländern: Belgien, Dänemark, Vereinigtes Königreich, Irland, Finnland, Estland, Deutschland, Ungarn, Lettland, Litauen, Niederlande, Norwegen, Schweden und Schweiz. Der Hauptsitz befindet sich in der Nähe von Utrecht in den Niederlanden. Wir haben mehr als 3.000 Mitarbeiter und setzen uns für die Verbesserung der Gesundheitsversorgung und die Erschwinglichkeit von Pflegeleistungen ein.

# Botschaft von unserem CEO



Wenn wir auf das Jahr 2022 zurückblicken, wird deutlich, dass es eine Zeit großer Turbulenzen und Herausforderungen war – nicht nur für Mediq, sondern für die gesamte Gesundheitsbranche und die europäische Gesellschaft als Ganzes. Die Auswirkungen der Pandemie sind beispiellos und beeinträchtigen unsere Mitarbeiter, Communities und Volkswirtschaften in einer Weise, die wir nie hätten vorhersagen können. Trotzdem kann ich mit Stolz sagen, dass sich unsere Kolleginnen und Kollegen mit außergewöhnlichem Engagement für unsere Kunden eingesetzt haben und über sich hinausgewachsen sind, um die Herausforderungen zu meistern, die sich uns gestellt haben.

Auf unserem weiteren Weg möchte ich unser Engagement für den Umweltschutz unterstreichen, indem wir die Auswirkungen unseres Handelns begrenzen. Letztes Jahr haben wir CSR-KPIs und -Ziele festgelegt, um uns ständig zu neuen Höchstleistungen anzutreiben, und ich freue mich auf die positiven Veränderungen, die wir in den kommenden Jahren erreichen werden.

Ein weiteres Thema, das mir besonders am Herzen liegt, ist die Schaffung eines psychologisch sicheren Umfelds für unsere Mitarbeiter. Ich freue mich, dass wir die ersten Schritte unternommen haben, um das Bewusstsein für Diversität, Gleichstellung und Inklusion zu schärfen. In Zukunft werde ich dafür sorgen, dass unsere DE&I-Grundsätze in vollem Umfang umgesetzt und Aufklärung rund um dieses Thema gefördert werden.

Gemeinsam können wir auf eine gesunde und nachhaltige Zukunft für alle hinarbeiten. Ich bin mir sicher, dass wir die Herausforderungen, die auf uns zukommen, meistern werden und weiterhin einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt ausüben können.

Thomas Hinnerskov  
CEO Mediq



## Stärkung des Gesundheitssystems und Wohlergehen der Patienten

Bei Mediq suchen wir ständig nach Lösungen, um den steigenden Bedarf an Pflege und Dienstleistungen zu decken und gleichzeitig die Kosten der Gesundheitsversorgung zu senken. Wir entwickeln effiziente Ökosysteme im Gesundheitswesen und/oder verringern den Verwaltungsaufwand für Gesundheitsdienstleister. Mit diesen Aktivitäten leisten wir einen kontinuierlichen Beitrag zur Stärkung des Gesundheitssystems. Darüber hinaus hat Mediq sich zum Ziel gesetzt, das Krankheitsmanagement und den Gesundheitszustand der Patienten zu verbessern. Durch verantwortungsvolle Innovationen bieten wir eine individuellere Pflege, verbessern die Ergebnisse für die Patienten und senken gleichzeitig die Kosten für die Gesundheitsversorgung. Viele unserer Dienstleistungen und Pflegekonzepte stärken das Gesundheitssystem sowie die Selbstbestimmung und das Wohlergehen der Patienten.

Wir arbeiten daran, die Basis unseres gesellschaftlichen Beitrags zu erweitern, indem wir Fallstudien über unsere Dienstleistungen durchführen. Im Jahr 2022 haben wir eine Fallstudie über unsere Dienstleistung „Nutrition Denmark“ durchgeführt.

## Zusammenfassung der Fallstudie „Nutrition Denmark“

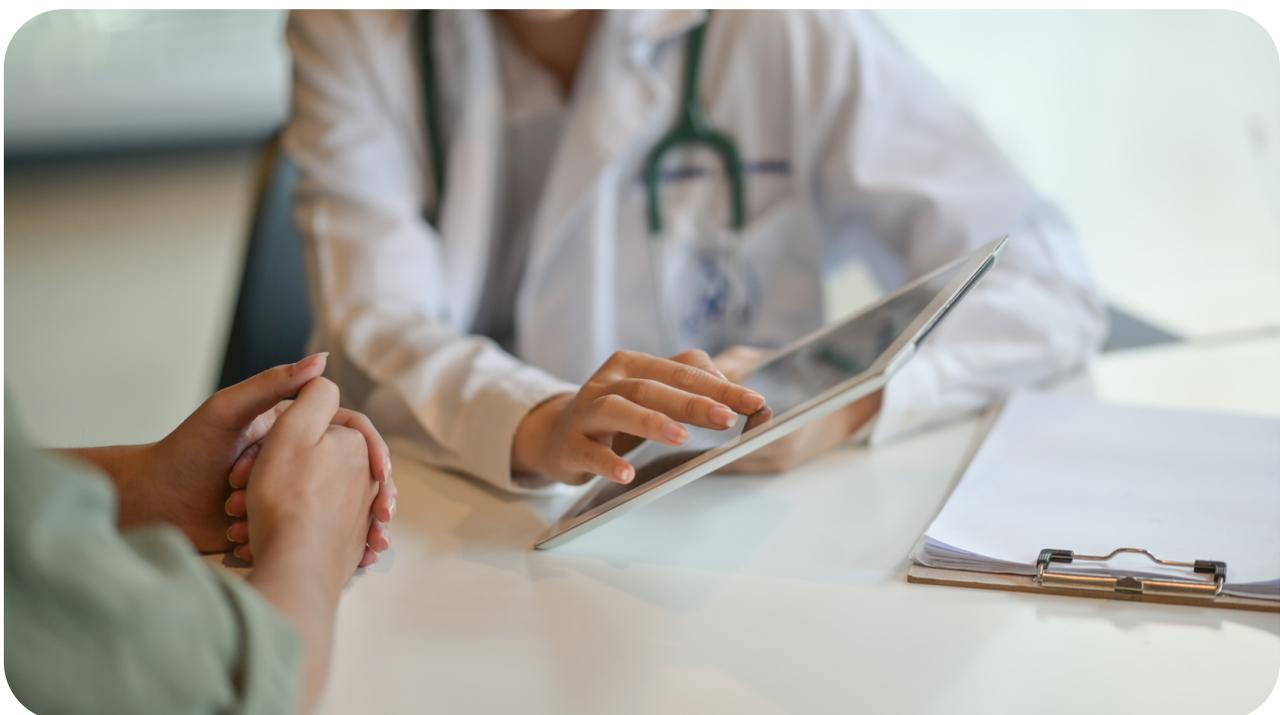
Mangelernährung von Patienten ist ein verbreitetes Phänomen in Krankenhäusern, Pflegeheimen und in der häuslichen Pflege. Um dies zu verhindern, hat Mediq die Dienstleistung „Nutrition Denmark“ entwickelt und medizinisches Fachpersonal im Bereich medizinischer Ernährung geschult und „Bedside-Training“ der Patienten bei diesen zu Hause durchgeführt.

Um den gesellschaftlichen Beitrag der Dienstleistung „Nutrition Denmark“ zu untersuchen, haben wir medizinisches Fachpersonal und Patienten (oder im Falle eines jungen bzw. nicht entscheidungsfähigen Patienten die Eltern bzw. die Betreuungsperson) gebeten, nach der Schulung einige Fragen zu beantworten.



Wir haben festgestellt, dass die Mehrheit des medizinischen Fachpersonals der Meinung ist, dass die Dienstleistung „Nutrition Denmark“ das Risiko des Therapieversagens und der Wiedereinweisung verringert. Darüber hinaus gibt das medizinische Fachpersonal an, dass es nach der Schulung eine bessere Pflege leisten kann sowie mehr Selbstvertrauen und Kompetenz und weniger Stress hat. Es gibt auch an, dass es sich der Bedürfnisse seiner Patienten stärker bewusst ist. Insgesamt würde das medizinische Fachpersonal Kolleginnen und Kollegen die Dienstleistung „Nutrition Denmark“ empfehlen.

Die meisten Patienten geben an, dass die Dienstleistung „Nutrition Denmark“ ihnen dabei hilft, ihre Ernährungsziele zu erreichen und ihren Ernährungsplan einzuhalten. Weiterhin berichten die meisten Patienten, dass die Dienstleistung ihre Unabhängigkeit fördert, ihnen mehr Selbstvertrauen gibt und ihre Unsicherheit im Hinblick auf medizinische Ernährung verringert. Darüber hinaus ermöglicht „Nutrition Denmark“ ihnen die Ausübung von Aktivitäten, die ihnen wichtig sind, es hilft ihnen, ihre Freiheit wiederzuerlangen, und es trägt zu ihrer Lebensqualität bei (der vollständige Bericht wird demnächst auf unserer Website veröffentlicht).





## Nachhaltige Lieferkette und Umweltverträglichkeit

Wir bei Mediq sind bestrebt, unseren Kunden sichere, qualitativ hochwertige und wirksame Produkte und Dienstleistungen zu bieten – von der Lieferkette bis zur Auslieferung. Wir wählen unsere Lieferanten sorgfältig aus und arbeiten eng mit ihnen zusammen, um ethische Produktionsprozesse zu gewährleisten, und suchen stets nach Innovationen, um die Umweltbelastung zu reduzieren. In unserer täglichen Arbeit sind wir bestrebt, den Verbrauch von Ressourcen und den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Tätigkeit zu reduzieren. Wir sind bestrebt, unsere Umweltbelastung in den Bereichen zu verringern, in denen wir die größten Auswirkungen haben: Abfall, Verpackungsmaterialien und Transport.

## CSR-KPIs zur Bewertung der ökologischen und sozialen Auswirkungen

Mediq ist sich als Vertriebsunternehmen im Gesundheitswesen seit jeher seiner sozialen und ökologischen Verantwortung bewusst. Im Jahr 2022 haben wir damit begonnen, unsere ökologischen und sozialen Auswirkungen zu messen, indem wir 15 CSR-KPIs in den Bereichen verfolgen, in denen wir unserer Meinung nach die größte Wirkung erzielen können: Abfall, Verpackungsmaterial, Transport, Energieverbrauch, Mitarbeiterengagement, Mitarbeiterwohlbefinden und Geschlechtervielfalt

Die Daten zu Abfall, Verpackungsmaterial, Transport und Energieverbrauch wurden in der Vergangenheit vierteljährlich ermittelt. Da diese Daten nicht für diesen speziellen KPI-Zweck erfasst wurden, gelten Q1 und Q2 2022 als Pilotdaten.

Da wir Wert auf Transparenz hinsichtlich unserer ökologischen und sozialen Auswirkungen legen, beabsichtigen wir, die Daten für Q3 und Q4 2022 für die Messung unserer CSR-Ziele zu verwenden, einschließlich einiger allgemeiner und kennzahlenspezifischer Anmerkungen und Hinweise. Unsere interne Revisionsabteilung prüft derzeit diese Daten, um die Datenqualität zu bewerten und zu sichern.

Jährlich werden Daten zum Mitarbeiterengagement, zum Mitarbeiterwohlbefinden und zur Geschlechtervielfalt erhoben.

Allgemeine Anmerkungen zu den in diesem Bericht dargestellten Daten zu Abfall, Verpackungsmaterial, Transport und Energieverbrauch: Die Daten decken 85 % unseres Umsatzes, aber nur 50 % unserer physischen Standorte ab, da wir nur Lager einbezogen haben, die MediQ alleine nutzt; gemeinsam genutzte Lager wurden nicht berücksichtigt.

Was Norwegen betrifft: Dieses Land wird durch unser schwedisches Lager bedient. Daher kann der Restmüll und der Stromverbrauch für Norwegen nicht ermittelt werden. Siehe die Fußnoten der Tabelle für KPI-spezifische Anmerkungen.

Wir halten dies für einen guten Ansatz, um CSR-KPIs zu verfolgen, und wir beabsichtigen, unsere Methoden im Laufe der Zeit weiter zu überwachen und zu analysieren, um weitere Verbesserungen zu erzielen. Einblicke in unseren ökologischen und sozialen Fußabdruck werden uns helfen, unsere Auswirkungen noch weiter zu begrenzen.



# Bewertung der ökologischen und sozialen Auswirkungen

Bereich	KPI	Definition	Q3+Q4	Ziel
Abfall	Restmüll (%) <sup>1</sup>	Alle nicht getrennten Abfälle (Kunststoff, Pappe usw.), die recycelt werden sollen (kg) / Gesamtabfallmenge (kg) *100	16,88 %	jährliche Reduzierung um 5 %
	Schrottabfälle (%)	Kosten aller Produkte, die aufgrund von Verfallsdaten oder Schäden vernichtet werden (kg) / Gesamtkosten der verkauften Waren *100	0,40 %	jährliche Reduzierung um 5 %
	Kartonverbrauch (kg/Bestellung)	Alle Pappen, die als Verpackungsmaterial eingekauft werden (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Pappkartons für Kundenbestellungen, Papierfüllmaterial usw.) (kg) / Anzahl der Bestellungen	1,22 kg/Bestellung	jährliche Reduzierung um 2 %
Verpackungsmaterial	Kunststoffverbrauch (kg/Bestellung)	Alle Kunststoffe, die als Verpackungsmaterial eingekauft werden (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Verpackungsfolie, Luftpolsterfolie, Kunststofffüllmaterial) (kg) / Anzahl der Bestellungen	0,05 kg/Bestellung	jährliche Reduzierung um 2 %
	CO <sub>2</sub> -Emissionen pro Paket (kg CO <sub>2</sub> /Paket) <sup>2</sup>	Durchschnittliche CO <sub>2</sub> -Emissionen aller Pakete, die aus dem Lager versandt werden (ausgehend) / Anzahl der Pakete	0,43 kg/Paket	jährliche Reduzierung um 5 %
Transport	CO <sub>2</sub> -Emissionen pro Palette (kg CO <sub>2</sub> /Palette) <sup>3</sup>	Durchschnittliche CO <sub>2</sub> -Emissionen aller Paletten, die aus dem Lager versandt werden (ausgehend) / Anzahl der Paletten	5,07 kg/Palette	jährliche Reduzierung um 5 %
	Stromverbrauch (kWh) <sup>4</sup>	Die Gesamtmenge (kWh) an Strom, die von den Lagern verbraucht wird	2.155.869 kWh	jährliche Reduzierung um 2 %
Energieverbrauch	Gasverbrauch (m <sup>3</sup> ) <sup>5</sup>	Die Gesamtmenge (m <sup>3</sup> ) an Gas, die von den Lagern verbraucht wird	30.522 m <sup>3</sup>	jährliche Reduzierung um 5 %

Bereich	KPI	Definition	Q3+Q4	Ziel
Engagement der Mitarbeiter	Engagement der Mitarbeiter (%)	Bewertung des Mitarbeiterengagements, gemessen anhand einer Umfrage	72 %	Benchmark erreichen oder übertreffen
	Fluktuationsrate (%)	Anzahl der Mitarbeiter, die Mediq freiwillig verlassen / durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter *100	11 %	nicht mehr als 10 %
Wohlbefinden der Mitarbeiter	Kurz- und langfristige Abwesenheit (%) <sup>6</sup>	Prozentsatz der registrierten Mitarbeiter mit kurzfristiger (<6 Wochen) und langfristiger (>6 Wochen) Abwesenheit / durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter *100	K. A.	länderspezifische Benchmark erreichen oder übertreffen
	Work-Life-Balance	Selbsteinschätzung (0-100) zur Work-Life-Balance, gemessen anhand einer Umfrage zum Mitarbeiterengagement	40,4	Benchmark erreichen oder übertreffen
Geschlechtervielfalt	Geschlechterverhältnis in der gesamten Belegschaft, im Management und im höheren Management (%)	Zahl der männlichen Beschäftigten in der gesamten Belegschaft (oder im Management oder höheren Management) / Gesamtzahl der Mitarbeiter in der gesamten Belegschaft (oder im Management oder höheren Management) * 100; Zahl der weiblichen Beschäftigten in der gesamten Belegschaft (oder im Management oder höheren Management) / Gesamtzahl der Mitarbeiter in der gesamten Belegschaft (oder im Management oder höheren Management) * 100	Gesamte Belegschaft: 36,94 % 63,06 %	40%ige Vertretung eines Geschlechts (insbesondere im Management und höheren Management)
			Management: 55 % 45 % Höheres Management: 71 % 29 %	

<sup>1</sup>Nicht verfügbar für Baltikum.

<sup>2</sup>Nicht verfügbar für Baltikum. Schweden ist aufgrund von Berechnungsproblemen seitens des Spediteurs ausgeschlossen. Insgesamt: Zuverlässigkeitsproblem aufgrund uneinheitlicher Messmethoden (bedingt durch die Abhängigkeit von verschiedenen Transportpartnern).

<sup>3</sup>Nicht verfügbar für Niederlande und Baltikum. Schweden ist aufgrund von Berechnungsproblemen seitens des Spediteurs ausgeschlossen. Insgesamt: Zuverlässigkeitsproblem aufgrund uneinheitlicher Messmethoden (bedingt durch die Abhängigkeit von verschiedenen Transportpartnern).

<sup>4</sup>Die Interpretation ist umstritten, da die Daten (noch) nicht relativ sind. Außerdem ist dieser KPI sehr wetterabhängig und unterscheidet nicht zwischen erneuerbaren und nicht-erneuerbaren Energien.

<sup>5</sup>Die Interpretation ist umstritten, da die Daten (noch) nicht relativ sind. Nordics sind nicht enthalten, da dort kein Gas genutzt wird (in einigen Ländern wird Fernwärme genutzt). Außerdem ist dieser KPI sehr wetterabhängig.

<sup>6</sup>Diese Daten sind noch nicht auf Gruppenebene verfügbar. Es gibt Verbesserungsprojekte, um den Prozess zu optimieren. Unter Berücksichtigung der obigen Ausführungen stellen wir diesen Bericht unter folgendem Vorbehalt zur Verfügung: Es werden keine Ansprüche auf Richtigkeit erhoben, und aus dem Inhalt dieses Berichts können keine Rechte oder Verpflichtungen abgeleitet werden.



## Verantwortungsvoller Einkauf

Wir sind der Überzeugung, dass wir uns im Zuge des Wachstums unseres Unternehmens dazu verpflichten sollten, die von uns verursachte Belastung der Umwelt, der Gesellschaft und des Planeten so gering wie möglich zu halten. Als großes Unternehmen sind wir uns bewusst, dass unsere Betriebsabläufe und Einkaufsentscheidungen Auswirkungen auf die sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Bedingungen haben – in unserer Branche, in den Ländern, in denen wir tätig sind, und auf die globalen Lieferketten. Mit der Weiterentwicklung unserer CSR-Strategie wollen wir sicherstellen, dass unsere nachhaltigen Beschaffungspraktiken den globalen Standards entsprechen.

Die Grundlage für eine verantwortungsvolle Beschaffung ist der Verhaltenskodex für Lieferanten. Dieser ist Teil der Vereinbarung zwischen Mediq und unseren Lieferanten. Der Verhaltenskodex für Lieferanten legt fest, dass unsere Geschäftspartner bestimmte Anforderungen in Bezug auf Arbeits- und Menschenrechte, Ethik, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit sowie Datenschutz erfüllen müssen. All diese Anforderungen beruhen auf den Leitlinien der Menschenrechtserklärung

der Vereinten Nationen und den ILO-Konventionen. Wir sind stolz darauf, bekannt geben zu können, dass wir 2022 einen neuen Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt haben, der in allen Mediq-Clustern Anwendung findet. Mit der Unterzeichnung erklären unsere Lieferanten, dass sie sich zu dessen Einhaltung verpflichten.

[Download Mediq's SCC](#)

Als nächsten Schritt bereiten wir ein Programm und eine Richtlinie zum verantwortungsvollen Einkauf vor. Dieses Programm zielt darauf ab, die Due Diligence von Lieferanten anhand verschiedener Kriterien zu beurteilen: Risikobewertung nach Region oder Produktart, Fragebögen zur Selbstbewertung oder Audits vor Ort. Wir beabsichtigen, für dieses spezielle Thema Lieferanten auszuwählen und zu bitten, ihre Bewertung mit einem von Mediq bevorzugten Risikobewertungsinstrument vornehmen. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Lieferantenbewertungen werden wir proaktiv mit unseren Lieferanten über die nächsten Schritte sprechen, sofern dies erforderlich ist. Gemeinsam mit unseren Lieferanten arbeiten wir an Plänen für Maßnahmen, die innerhalb einer bestimmten Zeitspanne umgesetzt werden müssen. Die Richtlinie zum verantwortungsvollen Einkauf wird demnächst auf unserer Website veröffentlicht.



## Engagement und Wohlergehen der Mitarbeiter

Bei Mediq entwickeln und fördern wir eine integrative, gesunde und engagierte Belegschaft. Mediq bietet ein anregendes und sicheres Arbeitsumfeld, in dem Management und Mitarbeiter gemeinsam eine Kultur aufbauen, die von Engagement und hoher Leistung geprägt ist.

## Engagement der Mitarbeiter

Jedes Jahr im Herbst messen wir bei Mediq das Engagement unserer Mitarbeiter im gesamten Unternehmen. Die Ergebnisse des Fragebogens für 2022 sind mit denen des letzten Jahres vergleichbar. Wir haben eine solide Grundlage. Unsere Mitarbeiter sind stolz darauf, bei Mediq zu arbeiten und empfinden ihre Arbeit als sinnvoll. Das Arbeitsumfeld wird als sicher wahrgenommen, die Mitarbeiter fühlen sich vom Management unterstützt, und unsere Teams sind dynamisch, kooperativ und kundenorientiert. Gleichzeitig geben unsere Mitarbeiter an, dass einige unserer Arbeitsabläufe optimaler gestaltet sein könnten, was dazu führt, dass die Arbeit nicht immer motivierend genug ist.

Außerdem gibt es nach wie vor Anzeichen für eine gefühlt hohe Arbeitsbelastung. Wir werden weiter daran arbeiten, die wahrgenommene Arbeitsbelastung zu verringern, indem wir die Arbeitsabläufe optimieren und ein Umfeld schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter entfalten können.

## Richtlinie zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Wir bei Mediq sind davon überzeugt, dass wir unseren Mitarbeitern und Kunden wirklich zuhören. Das ist es, was uns einzigartig macht und uns mitten ins Herz des Gesundheitswesens rückt. Wenn wir mit dem Herzen zuhören, hören wir besser. In der Umfrage zum Mitarbeiterengagement gaben die meisten unserer Mitarbeiter an, dass Diversität, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion – DE&I) auf allen Ebenen gefördert werden und dass Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund bei Mediq erfolgreich sein können. Obwohl dies vielversprechend ist, glauben wir, dass wir mehr tun können.



Deshalb haben wir beschlossen, zu untersuchen, was Diversität, Gleichstellung und Inklusion für unsere Mitarbeiter und für Mediq insgesamt bedeuten. Zu diesem Zweck haben wir alle Mitarbeiter eingeladen, sich unserer DE&I-Arbeitsgruppe anzuschließen. Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen, die dieser Gruppe freiwillig beigetreten sind, haben wir Definitionen für DE&I und die DE&I-Richtlinie von Mediq erarbeitet.

[Download our DE&I Policy](#)

Mit dieser Richtlinie wollen wir eine offene und inklusive Kultur fördern, die frei von Diskriminierung und (unbewussten) Vorurteilen ist. Indem wir DE&I in unserer Arbeitsweise greifbarer und konkreter machen, schaffen wir Verbindungen untereinander und leisten einen positiven Beitrag für unsere Mitarbeiter, unser Unternehmen und die Gesundheitsbranche als Ganzes. Mit diesen Grundsätzen wollen wir sicherstellen, dass Gerechtigkeit, Fairness und Unparteilichkeit im gesamten Unternehmen gefördert werden. Dies gewährleistet eine inklusive und sichere Kultur, in der alle Formen der Diversität willkommen sind und gewürdigt werden.

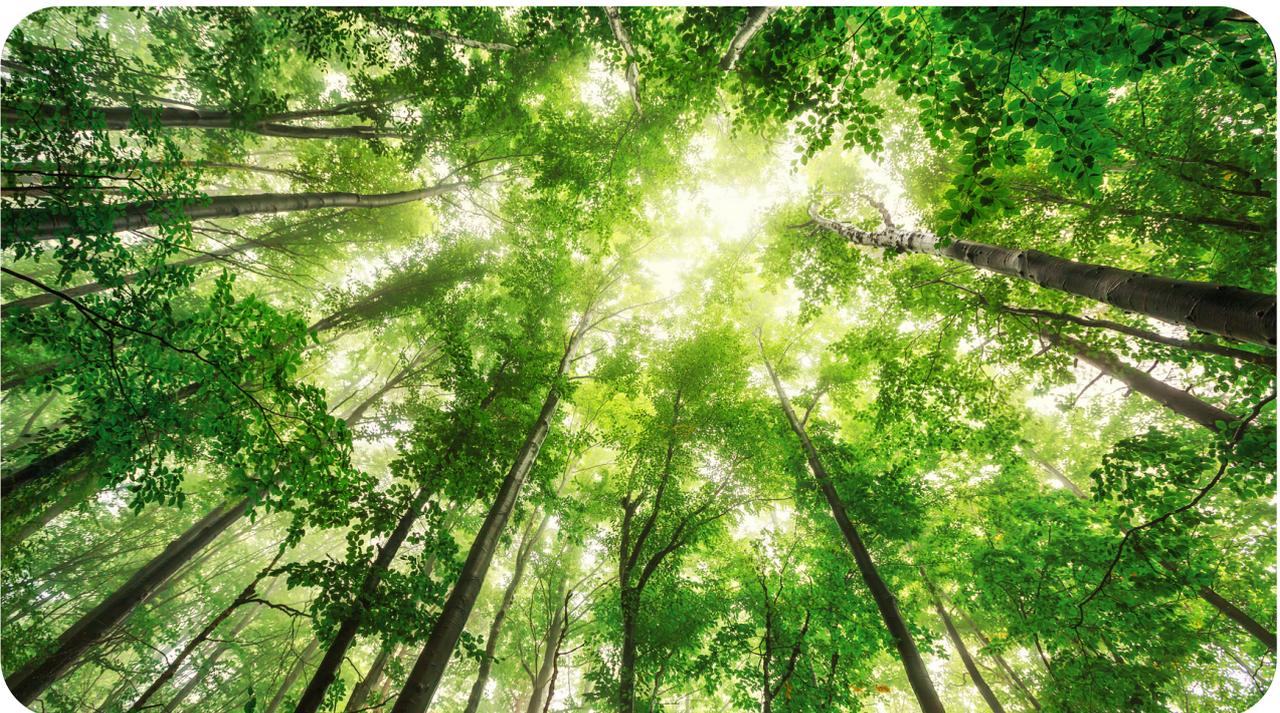
## Einbindung in das Anreizsystem

CSR-Ziele sind in den Zielen und kurzfristigen Anreizplänen aller Mitglieder des Top Managements enthalten. Gegebenenfalls werden diese Ziele auf das gesamte Unternehmen übertragen.

# Zukünftige Ausrichtung

In diesem Jahr werden wir weiterhin daran arbeiten, die faktische Grundlage unseres gesellschaftlichen Beitrags zu erweitern, indem wir Fallstudien über die von uns angebotenen Dienstleistungen veröffentlichen. Außerdem werden wir in diesem Jahr mehrere Projekte zur Verbesserung der Lieferkette durchführen, um unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern. Darüber hinaus werden wir an unserem DE&I-Programm arbeiten, indem wir das Bewusstsein für dieses Thema schärfen, unsere Geschichten teilen und Diversität leben.

Zudem wollen wir unseren CSR-Ansatz mit der neuen ESG-Strategie (Environmental, Social & Governance) neu definieren und gestalten. Die neue ESG-Strategie zielt darauf ab, unsere Geschäftspraktiken an nachhaltigen und verantwortungsvollen Grundsätzen auszurichten. Im Rahmen dieser Strategie werden wir uns vorrangig für die Verringerung unserer Umweltauswirkungen und die Förderung eines vielfältigen und inklusiven Arbeitsplatzes sowie einer ethischen Unternehmensführung einsetzen. Durch die Integration des ESG-Rahmens in unsere Entscheidungsprozesse und unsere Geschäftstätigkeit streben wir danach, einen langfristigen Mehrwert für alle unsere Stakeholder zu schaffen und einen Beitrag zu einer besseren Welt zu leisten.





MEDIQ

*at the heart of healthcare*