

Erklärung zur Unternehmensführung

2025



Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 289f, 315d HGB der Medios AG, Berlin (ungeprüfter Teil des Konzernlageberichts)

In Übereinstimmung mit §§ 289f Abs. 1 Satz 2 und 315d HGB und Grundsatz 23 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) berichten Vorstand und Aufsichtsrat an dieser Stelle für die Medios AG und den Konzern zusammengefasst über die Corporate Governance der Gesellschaft im Berichtszeitraum. Dabei geben Vorstand und Aufsichtsrat die Erklärung zur Unternehmensführung gemeinsam ab und sind jeweils für die sie betreffenden Berichtsteile zuständig. Weitere Informationen zu Corporate Governance – u. a. interne Compliance-Regelwerke, die Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat bzw. seine Ausschüsse sowie die Erklärungen zur Unternehmensführung der vorherigen Geschäftsjahre – stehen auf der Unternehmenswebsite unter <https://investors.medios.group/corporate-governance> zur Verfügung.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Vorstand und Aufsichtsrat der Medios AG („Gesellschaft“) erklären gemäß § 161 AktG zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“:

Die Medios AG hat seit der letzten, im März 2025 abgegebenen Entsprechenserklärung sowie der im Juli 2025 abgegebenen Aktualisierung der Entsprechenserklärung sämtlichen vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 (Kodex) mit nachfolgenden Ausnahmen entsprochen und wird diesen auch weiterhin entsprechen:

Empfehlung B.5 des Kodex: Für Vorstandsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Ansicht, dass eine allgemeine Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats kein sachgerechtes Kriterium für die Suche bzw. den Ausschluss von Mitgliedern dieser Organe darstellt. Auswahlkriterien sind vielmehr die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen. Eine darüber hinausgehende Erläuterung und Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung sind damit entbehrlich.

Empfehlung C.1 des Kodex: Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats soll auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.

Empfehlung C.2 des Kodex: Für Aufsichtsratsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Um eine pflichtgemäße Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben sicherzustellen, wird sich der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen weiterhin in erster Linie von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der in Betracht kommenden Kandidaten leiten lassen. Der Aufsichtsrat hat

in der Erklärung zur Unternehmensführung ein allgemeines Kompetenzprofil sowie eine Qualifikationsmatrix veröffentlicht. Die Gesellschaft ist jenseits dessen der Ansicht, dass insbesondere das Erreichen einer Altersgrenze keine Rückschlüsse auf die Kompetenz eines Aufsichtsratsmitglieds zulässt. Während der Aufsichtsrat auf Diversität achtgibt, erachtet das Gremium eine vorherige Festlegung von über die gesetzlich geforderte Festsetzung einer Frauenzielquote für den Aufsichtsrat nach § 111 Abs. 5 AktG hinausgehenden konkreten Zielen oder Quoten indes weder für erforderlich noch für angemessen, da hierdurch die Auswahl geeigneter Kandidaten mit einem nur aus fünf Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat pauschal eingeschränkt würde. Dementsprechend erfolgt in der Erklärung zur Unternehmensführung auch keine Berichterstattung über eine diesbezügliche Zielsetzung. Aktuell liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat im Einklang mit der angestrebten Zielgröße für den Frauenanteil (§ 111 Abs. 5 AktG) bei 20 %.

Empfehlung G.7 Satz 1 des Kodex: Der Aufsichtsrat soll für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen.

Empfehlung G.8 des Kodex: Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein.

Die ordentliche Hauptversammlung 2025 hat am 27. Mai 2025 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands („Vorstandsvergütungssystem 2025“) beschlossen. Anschließend wurde das Vorstandsvergütungssystem 2025 rückwirkend zum 1. Januar 2025 auf bestehende Dienstverträge der Vorstandsmitglieder angewendet. Die rückwirkende Anwendung des Vorstandsvergütungssystems 2025 führte zum Austausch einer STI-Zielgröße sowie zur Änderung der Gewichtung von bereits vereinbarten STI-Zielgrößen auch für das laufende Geschäftsjahr 2025. Diese Maßnahmen erfolgten ausschließlich zur Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems 2025 und der damit beabsichtigten Anpassung der STI-Zielgrößen an die operativen Steuerungsgrößen. Eine Anpassung von Zielwerten war damit nicht beabsichtigt. Vorsorglich wird dennoch eine Abweichung von den Empfehlungen G.7 Satz 1 und G.8 des Kodex erklärt. Die Festlegung der STI-Zielwerte für das Geschäftsjahr 2026 erfolgte entsprechend den Vorgaben des Kodex.

Berlin, 25. März 2026

Medios AG
Vorstand und Aufsichtsrat

ANREGUNGEN DES DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Die Medios AG erfüllt freiwillig auch die Anregungen des Kodex, und zwar ohne Abweichung.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG – WESENTLICHE GRUNDSÄTZE UND PRAKTIKEN

Die konsequente Einhaltung der gesetzlichen, sozialen und ökologischen Regeln und Standards sowie ethischer Grundsätze ist Basis der Unternehmenskultur des Medios-Konzerns. Auf allen Ebenen des Unternehmens leiten interne geschäftsethische Grundsätze Entscheidungsfindungsprozesse und jegliches Handeln.

Regelwerke, Grundsätze und Praktiken

UN Global Compact – Der Medios-Konzern ist der Corporate-Responsibility-Initiative des UN Global Compact beigetreten und engagiert sich für deren Grundsätze in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Medios bekennt sich ergänzend zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie zu den grundlegenden Übereinkünften der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO bzw. ILO für International Labour Organization). Explizit lehnt Medios Kinderarbeit, Zwangsarbeit sowie Arbeit, die auf Menschenhandel basiert, ab.

Interne Regelwerke – Die Leitungs- und Kontrollorgane der Medios AG bekennen sich zu den Grundsätzen guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung, die als Teil der konzernweiten Management- und Monitoringstrukturen in ein internes Regelwerk eingeflossen sind. Diese Kodizes, Richtlinien und Procedures enthalten die grundlegenden Prinzipien, Regeln und Handlungsvorschriften für das Verhalten innerhalb des Medios-Konzerns und in Beziehung zu externen Partnern und der Öffentlichkeit. Sie sind auf der Website des Unternehmens unter <https://investors.medios.group/corporate-governance> öffentlich zugänglich. Um die Einhaltung gesetzlicher, sozialer und ökologischer Regeln und Standards unternehmensweit zu gewährleisten, werden Medios-Mitarbeiter regelmäßig bezüglich aller wichtigen Compliance-Themen fortgebildet. Jenseits der Einhaltung gesetzlicher Regeln und eigener Standards ist das Unternehmertum im Medios-Konzern durch das Leitbild „Partnerschaftliche Intelligenz“ geprägt. Dieses Leitbild bündelt die Medios-AG-Werte; weiterführende Informationen hierzu sind auf der Unternehmenswebsite hinterlegt: <https://career.medios.group/werte-haltung>.

Neben einem Verhaltenskodex für Mitarbeiter gibt es einen Verhaltenskodex für Lieferanten, von denen ebenfalls erwartet wird, dass sie sich an die anwendbaren Gesetze, Vorschriften, Branchenrichtlinien, Vertragsbedingungen sowie an die Wahrung der Menschenrechte und an hohe Nachhaltigkeitsstandards halten. Die übergeordnete Vision der Medios-Gruppe lautet „Allen Menschen die innovativsten Therapien ermöglichen“ und ist auf der Website des Unternehmens unter <https://medios.group/uebermedios/vision-mission> näher beschrieben.

Nachhaltigkeit – Die im Geschäftsbericht 2025 integrierte **Nachhaltigkeitserklärung**, die eine nichtfinanziellen Konzernklärung 2025 nach CSR-RUG darstellt, enthält Informationen zum Thema Nachhaltigkeit. In dieser Erklärung berichtet Medios über Nachhaltigkeitsthemen. Ziel ist es, einen nachhaltigen wirtschaftlichen Wert zu generieren, indem gute Unternehmensführung, soziale Verantwortung und ökologische Selbstverpflichtung in das Kerngeschäft des Medios-Konzerns integriert werden. Unter Nachhaltigkeit versteht der Medios-Konzern alle Aspekte nachhaltigen Wirtschaftens („Corporate Social Responsibility“) einschließlich Arbeitssicherheit, Mitarbeiterzufriedenheit, Energieeffizienz und Mindeststandards in der Lieferkette. Verlässlichkeit gegenüber allen Stakeholdern ist Kernstück der Unternehmensphilosophie der Medios AG. Bereits der Unternehmenszweck fördert das Wohlergehen der Menschen mittels einer hochwertigen und flächendeckenden pharmazeutischen Versorgung. Im operativen Geschäft wird mit Energie und Ressourcen wie Wasser und natürlichen Rohstoffen so sparsam wie möglich umgegangen. Verfahren zur Ressourcenschonung werden optimiert, wann und wo immer sich Potenzial hierfür ergibt. Weitere Informationen zur Nachhaltigkeit stehen auf der Unternehmenswebsite unter <https://medios.group/uebermedios/nachhaltigkeit>.

Datenschutz – Neben einem sorgsamem Umgang mit Informationen und personenbezogenen Daten legt Medios höchsten Wert auf den Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen. Dazu zählt auch die Beachtung der Schweigepflicht über Unternehmens- und Geschäftsdaten.

Gleichbehandlung – Medios steht für Nulltoleranz von Diskriminierung jeglicher Art.

Mehr-Augen-Prinzip – Medios fördert in besonderem Maße die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter und setzt gleichzeitig auf das Mehr-Augen-Prinzip. Im Rahmen ihrer Eigenverantwortlichkeit sollen Mitarbeiter bei risikobehafteten Entscheidungen kritisch prüfen, ob die Einbeziehung weiterer Mitarbeiter angebracht ist. Dieser Kompetenzmix reduziert das Risiko von Fehlentscheidungen wie auch Missbrauchsmöglichkeiten auf ein Minimum. Darüber hinaus

ist für zahlreiche Konstellationen intern festgelegt, dass Entscheidungen von erheblicher rechtlicher, wirtschaftlicher oder tatsächlicher Bedeutung von mindestens zwei Personen getroffen werden.

Respekt und Wertschätzung – Ein respektvoller Umgang mit Kunden, Lieferanten und **Mitarbeitern** ist selbstverständlich.

Vertrauen und Verantwortung – Geschäftsbeziehungen und Arbeitsverhältnisse sind bei Medios ohne Wenn und Aber geprägt von Verantwortung und Vertrauen.

Transparenz und Offenheit – Medios ist überzeugt, dass ein offener und transparenter Umgang mit Mitarbeitern deren Engagement fördert. Beschäftigte werden daher von ihren Vorgesetzten in Entscheidungen einbezogen.

Risikomanagementsystem

Der verantwortungsbewusste Umgang mit geschäftlichen Risiken gehört zu den Grundsätzen guter Corporate Governance. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über bestehende Risiken und deren Entwicklung. Es besteht ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling wie auch ein internes Revisionssystem; Einzelheiten zum Risikomanagement der Medios AG sind im Geschäftsbericht (Lagebericht) unter den Punkten **Risiko-, Chancen- und Prognosebericht** sowie **Risikoberichterstattung über die Verwendung von Finanzinstrumenten** dargestellt.

Compliance-Management-System

Das gesamte Compliance-Management-System (CMS) wird fortlaufend auf den Bedarf der Anpassung an aktuelle rechtliche und gesellschaftliche Entwicklungen hin überprüft, demgemäß optimiert und weiterentwickelt. Verstöße gegen geltendes Recht und interne Richtlinien werden angemessen sanktioniert. Gegebenenfalls werden korrektive bzw. präventive Maßnahmen ergriffen, um ähnliche Vorkommnisse in Zukunft zu vermeiden. Wesentliche Bestandteile des CMS werden nachstehend beschrieben.

- **Externer Compliance-Beauftragter Konzern** – Der externe Compliance-Beauftragte, der das CMS verantwortet, berichtet an den Vorstandsvorsitzenden und den Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Medios AG.
- **Compliance-Regelwerk** – Jenseits der Verhaltenskodizes für Mitarbeiter und Lieferanten (s. o.) bestehen Richtlinien (Antikorruption, Antidiskriminierung, Interessenkonflikte, Kartellrecht usw.), die die Risiken und den Umgang mit ihnen verständlich definieren, und sogenannte Procedures, die die Richtlinien nötigenfalls über Handlungsvorschriften mit Leben füllen.

- **Schulungen** – Schulungen sind Teil der Medios-Compliance. Eine spezielle Compliance-Software ermöglicht es, den Mitarbeitern alle Richtlinien qualifiziert zuzustellen und sie mit Schulungen zu verknüpfen.
- **Compliance-Risikoanalysen** – Der externe Compliance-Beauftragte führt regelmäßig Compliance-Risikoanalysen durch – zum Zwecke des Erfassens und Bewertens der Compliance-Risiken und des Festlegens von Strategien und Maßnahmen bis hin zur laufenden Überprüfung der Compliance-Risikolandschaft.
- **Hinweisgebersystem** – Zur Einhaltung von Gesetzen und ethischen Standards haben Mitarbeiter und externe Personen die Möglichkeit, eventuelle Bedenken in Bezug auf jegliche Art von gesetzeswidrigem Verhalten im Unternehmen oder von Verhalten, das gegen international anerkannte Konventionen verstößt, über ein EU-Recht-konformes Hinweisgebersystem mitzuteilen. Nötigenfalls leitet der externe Compliance-Beauftragte zur Untersuchung und Aufklärung von möglichen Compliance-Verstößen interne Ermittlungen ein.
- **Compliance-Prüfungen** – Der externe Compliance-Beauftragte führt Compliance-Prüfungen zur systematischen Untersuchung von Geschäftsprozessen durch, um sicherzustellen, dass diese im Einklang mit den geltenden Gesetzen, Regularien und Richtlinien stehen.
- **Interessenkonflikte** – Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind dazu verpflichtet, etwaige Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat unverzüglich mitzuteilen. Wesentliche Geschäfte zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstands oder ihnen nahestehenden Personen bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Berater- und sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Aufsichtsrats bedürfen ebenfalls der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat berichtet der Hauptversammlung über etwaige Interessenkonflikte und deren Behandlung. Im Berichtsjahr sind weder bei den Vorstands- noch bei den Aufsichtsratsmitgliedern Interessenkonflikte aufgetreten.
- **Insiderhandelsverbot** – Die Medios AG unterhält ein System zur Einhaltung des Insiderhandelsverbotes (Artikel 14 Marktmissbrauchsverordnung – MAR) und führt im Rahmen dessen Insiderlisten nach Artikel 18 MAR. Die betroffenen Personen werden jeweils über die gesetzlichen Pflichten und Sanktionen informiert. Alle Mitarbeiter wurden und werden über die Regeln zur Einhaltung der Gesetze zum Insiderhandel sowie zur Vermeidung von Interessenkonflikten aufgeklärt. Daneben besteht ein Kommunikations- und Ad-hoc-Komitee, welches die Ad-hoc- und Insiderrelevanz von Informationen prüft und den gesetzeskonformen Umgang damit sicherstellt.
- **Aktiengeschäfte von Organmitgliedern** – Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind nach Artikel 19 Marktmissbrauchsverordnung (MAR) gesetzlich verpflichtet, Eigengeschäfte mit Anteilen oder Schuldtiteln der Medios AG oder damit verbundenen Derivaten oder anderen damit verbundenen Finanzinstrumenten offenzulegen, soweit der Gesamtbetrag der von dem Mitglied oder ihm nahestehenden Personen innerhalb eines Kalenderjahrs getätigten Geschäfte die Summe von 50.000 € (bis zum 31. Dezember 2025: 20.000 €) erreicht oder übersteigt. Die der Medios AG im abgelaufenen Geschäftsjahr gemeldeten Geschäfte wurden ordnungsgemäß veröffentlicht und sind auf der Website des Unternehmens unter <https://investors.medios.group/corporate-governance/managers-transactions> verfügbar.
- **Transparenz** – Medios setzt die Teilnehmer am Kapitalmarkt und die interessierte Öffentlichkeit im Rahmen seiner Investor-Relations-Arbeit gemäß den gesetzlichen Bestimmungen quartalsweise über die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft, die Geschäftsentwicklung sowie über die Finanz- und Ertragslage und neue Informationen in Kenntnis. Auf der Investor-Relations-Webseite werden zudem Mitteilungen nach dem Wertpapierhandelsgesetz bzw. der MAR, Analystenpräsentationen, Pressemitteilungen und der jährliche Finanzkalender vorgehalten. Der Jahresfinanzbericht (IFRS) und der Einzelabschluss nach HGB, der Halbjahresfinanzbericht (IFRS) sowie die Quartalsmitteilungen (IFRS) werden im Rahmen der dafür vorgegebenen Fristen veröffentlicht und zuvor im Wege einer Hinweisbekanntmachung der Öffentlichkeit angekündigt. Stimmrechtsmitteilungen die Medios AG betreffend werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben unverzüglich veröffentlicht. Für die Aktionäre werden über die gesetzlichen Publizitätspflichten hinausgehend Informationen auf der Homepage der Gesellschaft www.medios.group angeboten.

ARBEITSWEISE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Die Medios AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und hat daher als die drei Hauptorgane den Vorstand, den Aufsichtsrat und die Hauptversammlung, wie nachstehend näher beschrieben.

DUALES FÜHRUNGSSYSTEM

Die Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat der Medios AG ist geprägt durch das deutsche duale Führungssystem. Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand. Stehen Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen an, wird der Aufsichtsrat unmittelbar eingebunden.

ZUSAMMENARBEIT VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Bei der Medios AG arbeiten Vorstand und Aufsichtsrat zum Wohle des Unternehmens eng zusammen. Dazu stimmt der Vorstand die strategische Ausrichtung des Unternehmens mit dem Aufsichtsrat ab und erörtert mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung. Für näher definierte Geschäfte von wesentlicher Bedeutung hat der Aufsichtsrat in der Geschäftsordnung des Vorstands Zustimmungsvorbehalte festgelegt. Auch zwischen den Sitzungen des Aufsichtsrats hält der Vorsitzende des Aufsichtsrats mit dem Vorstand, insbesondere mit dem Vorsitzenden des Vorstands, regelmäßigen Kontakt und erörtert mit ihm Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens. Der Aufsichtsratsvorsitzende wird vom Vorsitzenden des Vorstands unverzüglich über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unterrichtet.

VORSTAND

Der Vorstand leitet die Gesellschaft unter eigener Verantwortung und ist als solcher an das Unternehmensinteresse gebunden und der Steigerung des nachhaltigen Unternehmenswerts verpflichtet. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung und entscheiden über Grundsatzfragen der Geschäftspolitik und Unternehmensstrategie einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie sowie über die Jahres- und Mehrjahresplanung; indessen führt das einzelne Mitglied des Vorstands das ihm gemäß Geschäftsordnung und Geschäftsverteilungsplan zugewiesene Vorstandsressort

grundsätzlich in eigener Verantwortung. Der Vorstand der Gesellschaft bestand zum 31. Dezember 2025 aus vier Personen. Der Vorstand unterrichtet den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Geschäftsentwicklung, der Planung, der Finanzierung, der Strategie und der Geschäftslage. Weitere Angaben zur personellen Zusammensetzung und zur Aufgabenverteilung der Organe finden sich im Anhang des Geschäftsberichts 2025 unter **Ziff. 38**.

LANGFRISTIGE NACHFOLGEPLANUNG VORSTAND

Der Aufsichtsrat strebt Kontinuität im Vorstand an und steht im Rahmen der Personal- und Nachfolgeplanung in einem engen Austausch mit dem Vorstand. Für erforderliche Neubesetzungen in Vorstandsangelegenheiten besteht traditionell eine Liste möglicher interner Kandidaten, die fortlaufend aktualisiert wird; ergänzend werden zugleich mögliche externe Kandidaten erörtert. Die Nachfolgeplanung für Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene fällt in die Zuständigkeit des Vorstands. Es besteht indes ein enger Austausch über Personalangelegenheiten einschließlich Notfall-, Mittelfrist- und Langfristszenarien. Für interne und externe Kandidaten ist ein Anforderungsprofil erarbeitet worden, das sich an unterschiedlichen Kriterien orientiert:

- persönliche Eignung
- Integrität
- überzeugende Führungsqualitäten
- fachliche Qualifikation für das jeweilige Ressort
- bisherige Leistungen
- Kenntnisse über das Unternehmen
- Identifikation mit der Vision der Gesellschaft

AMTIERENDE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Thomas Meier – Vorstandsvorsitzender
(Chief Executive Officer, CEO, seit 1. Februar 2026)

Falk Neukirch – Finanzvorstand
(Chief Financial Officer, CFO)

Christoph Prusseit – Vorstandsmitglied
(Chief Business Officer Germany, CBO Germany)

Constantijn van Rietschoten – Vorstandsmitglied
(Chief Business Officer International, CBO International)

MITGLIEDSCHAFT IN AUFSICHTSRATS- ODER KONTROLLORGANEN

Thomas Meier ist Vorsitzender des Verwaltungsrats der AdRegeneer AG, Basel, Schweiz, und Mitglied des Verwaltungsrates der Viollier AG, Allschwil, Schweiz.

Darüber hinaus bestehen keine nach § 285 Nr. 10 HGB anzugebenden Mitgliedschaften.

AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat besteht aus fünf Mitgliedern, die von der Hauptversammlung gewählt werden. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats wird durch seine Mitglieder gewählt. Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands. Er überwacht und berät den Vorstand bei der Führung der Gesellschaft. Wesentliche Entscheidungen des Vorstands bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat stimmt sich regelmäßig ab. Über den Umfang seiner Arbeit berichtet der Aufsichtsrat auch in seinem Bericht an die Hauptversammlung. Zu den weiteren Kernaufgaben des Aufsichtsrats gehören unter anderem die Prüfung und Billigung der Jahres- und Konzernabschlüsse einschließlich des (Konzern-) Lageberichts, die Prüfung des Vorschlags für die Verwendung des Bilanzgewinns, die Abgabe von Beschlussvorschlägen zu allen Tagesordnungspunkten der Hauptversammlung und die Durchsicht der als Nachhaltigkeitserklärung bezeichneten nichtfinanziellen Konzernklärung nach CSR-RUG.

AUSSCHÜSSE

Der Aufsichtsrat hat drei sogenannte nicht beschließende Ausschüsse gebildet (Prüfungsausschuss, Vergütungs- und Nominierungsausschuss, ESG-Ausschuss). Beschließende Ausschüsse wurden aufgrund der Größe der Gesellschaft nicht gebildet; die drei Ausschüsse können lediglich Empfehlungen aussprechen. Die Arbeit erfolgt jeweils auf Grundlage einer Geschäftsordnung, die auf der Unternehmenswebsite unter <https://investors.medios.group/corporate-governance/aufsichtsrat> abgerufen werden kann.

Prüfungsausschuss – Zu Mitgliedern des Prüfungsausschusses bestellt sind Frau Dr. Anke Nestler und Herr Florian Herger, Vorsitzende des Ausschusses ist Frau Dr. Nestler. Der Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance.

Vergütungs- und Nominierungsausschuss – Zu Mitgliedern des Vergütungs- und Nominierungsausschusses bestellt sind die Herren Dr. Yann Samson und Joachim Messner, Vorsitzender des Ausschusses ist Herr Dr. Samson. Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss benennt dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern. Außerdem unterbreitet er dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung Vorschläge zur Festsetzung der Vergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds, zum Vergütungssystem

einschließlich der Vorgaben des § 87 Abs. 2 AktG und zu dessen regelmäßiger Überprüfung. Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss bereitet darüber hinaus die Personalentscheidungen des Aufsichtsrats hinsichtlich des Vorstands vor; insbesondere macht er Vorschläge zur Bestellung und zur Beendigung der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands.

ESG-Ausschuss – Zu Mitgliedern des ESG-Ausschusses bestellt sind Herr Dr. Yann Samson und Herr Jens Apermann, Vorsitzender des Ausschusses ist Herr Dr. Samson. Der ESG-Ausschuss befasst sich mit der nachhaltigen Unternehmensführung sowie der Geschäftstätigkeit des Unternehmens in den Bereichen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (ESG). In seinem Zuständigkeitsbereich berät und überwacht der Ausschuss die Geschäftsführung bei der Integration von Nachhaltigkeit in die Geschäftsstrategie wie auch der Festlegung von Nachhaltigkeitszielen. Soweit nicht eine Zuständigkeit des Prüfungsausschusses gegeben ist, begleitet der Ausschuss auch die ESG-Berichterstattung und gegebenenfalls deren Prüfung. Außerdem unterstützt der ESG-Ausschuss den Vergütungs- und Nominierungsausschuss bei der Festsetzung von ESG-Zielen für die Vergütung des Vorstands.

SELBSTBEURTEILUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat hat Ende 2022 entschieden, beginnend 2023 alle zwei Jahre eine unabhängige Selbstbeurteilung nach der Empfehlung des DCGK mit Unterstützung eines externen Beraters durchführen zu lassen. Zusätzlich prüft der Aufsichtsrat jedes Jahr eigenständig, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen.

Im Geschäftsjahr 2025 erfolgte die zweite Selbstbeurteilung, deren Ergebnisse der vom Vorsitzenden des Aufsichtsrats beauftragte externe Berater Anfang 2026 präsentiert hat. Im Rahmen der Selbstevaluierung wurden dem Aufsichtsrat rund 100 Fragen gestellt, die gewichtet ausgewertet wurden. Trotz zwischenzeitlicher personeller Veränderungen im Gremium wurde die Tätigkeit des Kontrollgremiums – insbesondere Effektivität, Entscheidungsqualität, Onboarding der beiden neuen Mitglieder und Zusammenarbeit mit dem Vorstand – erneut als gut bis sehr gut bewertet.

Im Einzelnen ist die Zusammenarbeit mit dem Vorstand wie auch innerhalb des Aufsichtsrats professionell, konstruktiv, offen und in hohem Maße vertrauensvoll. Der Aufsichtsrat kann seine Arbeit auf eine gut eingespielte, umfassende Informationsversorgung stützen. Organisation, Zusammensetzung und Struktur des Aufsichtsrats, einschließlich der

Ausschüsse, wurden erneut als wirksam und effizient eingestuft. Grundsätzlicher Veränderungsbedarf hat sich nicht gezeigt. Vorangegangene einzelne Anregungen wurden zeitnah umgesetzt. Die nächste Selbstbeurteilung erfolgt im Jahr 2027.

AMTIERENDE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Dr. Yann Samson – Vorsitzender des Aufsichtsrats
Dr. Anke Nestler – stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats
Joachim Messner
Florian Herger
Jens Apermann

MITGLIEDSCHAFT IN WEITEREN AUFSICHTSRATS- ODER KONTROLLORGANEN

Dr. Yann Samson war bis zum 30. November 2025 stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der Avemio AG, Wiesbaden.

Dr. Anke Nestler war bis Juni 2025 stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats der GK Software SE, Schöneck/Vogtl.

Florian Herger ist Mitglied des Aufsichtsrats der Nexus AG, Donaueschingen, und Mitglied des Aufsichtsrats der technotrans SE.

Jens Apermann ist Mitglied des Aufsichtsrats der easyApotheke (Holding) AG, Düsseldorf.

Darüber hinaus bestehen keine nach § 285 Nr. 10 HGB anzugebenden Mitgliedschaften.

HAUPTVERSAMMLUNG UND AKTIONÄRE

In der Hauptversammlung üben die Aktionäre, also die Eigentümer des Unternehmens, ihre Rechte aus. Die Hauptversammlung beschließt gemäß. § 119 Abs. 1 AktG u. a. über

- Bestellung der Mitglieder des Aufsichtsrats
- Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat
- Bestellung des Abschlussprüfers
- Gewinnverwendung
- Satzungsänderungen
- Kapitalmaßnahmen

DIVERSITÄTSKONZEPT

Das Diversitätskonzept der Medios AG ist entscheidend durch zwei Faktoren geprägt. (1) Die Gesellschaft agiert in einer Branche, die traditionell durch einen hohen Frauenanteil auf fast allen Ebenen eines Konzerns geprägt ist. Bei der Medios AG sind Frauen daher – verglichen mit vielen anderen Branchen – durchweg überproportional repräsentiert, sodass bereits jenseits der gesetzlichen Vorgaben eine hohe Diversität besteht. (2) Vor diesem Hintergrund ist zu berücksichtigen, dass Medios in einer hochspezialisierten Branche arbeitet und bemüht ist, auf allen Ebenen stets die besten Persönlichkeiten langfristig zu binden. Aus diesem Grund wählt der Aufsichtsrat die Vorstandsmitglieder ungeachtet des Geschlechts, der Nationalität oder des Alters allein anhand von Qualifikation sowie Bildungs- und Berufshintergrund aus. Nach den gleichen Grundsätzen besetzt der Vorstand die nachgelagerten Führungspositionen. Die Vorschläge zu den Aufsichtsratswahlen der Medios AG werden ebenfalls ungeachtet des Geschlechts, der Nationalität oder des Alters allein anhand von Qualifikation, Unabhängigkeit und Bildungs- und Berufshintergrund ausgewählt. Zu dem Kriterium „Berufshintergrund“ zählen bei der Medios AG u. a. besondere Kenntnisse der für Medios wichtigen Märkte. Darüber hinausgehende Diversitätskriterien wird der Aufsichtsrat festlegen, soweit er dies für angemessen und zweckdienlich erachtet. Für weitere Angaben zu Diversität und Frauenanteil wird auf die nachstehenden Abschnitte verwiesen.

Unabhängigkeit, Kompetenzprofil, Diversitätskonzept sowie Altersgrenze und Zugehörigkeitsdauer für den Aufsichtsrat

Es ist das Ziel des Aufsichtsrats, dass ihm mindestens zwei Mitglieder angehören, die unabhängig sind. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind alle seine derzeitigen Mitglieder als unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) anzusehen. Konkrete Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats wurden darüber hinaus bisher noch nicht definiert, es besteht indessen ein allgemeines Kompetenzprofil. Denn der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass eine pflichtgemäße Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben nur gewährleistet ist, wenn Wahlvorschläge in erster Linie auf Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der in Betracht kommenden Kandidaten abstellen.

Der Aufsichtsrat hat jedoch eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat in Höhe von 20 %, entsprechend einer Frau, bis zum 30. Juni 2027 festgelegt (§ 111 Abs. 5 AktG). Die Gesellschaft ist darüber hinaus der Ansicht, dass weder eine Regelzugehörigkeitsdauer noch das Erreichen einer Altersgrenze Rückschlüsse auf die Kompetenz eines Aufsichtsratsmitglieds zulassen. Die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat wird für jedes Mitglied auf der Website des Unternehmens unter <https://investors.medios.group/corporate-governance/aufsichtsrat> offengelegt.

Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der Medios AG sieht vor, dass die Mitglieder in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sind. Zudem soll mindestens jeweils ein Mitglied des Aufsichtsrats über die nachfolgenden Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen, damit der Aufsichtsrat als Gesamtgremium alle erforderlichen Kompetenzfelder abdeckt:

- Branchen-, Führungs- und Gremienkompetenz
- Personalkompetenz
- regulatorische Kompetenz
- Bilanzkompetenz
- Kompetenz in Fragen der Nachhaltigkeit

Zu den allgemeinen Anforderungen an alle Aufsichtsratsmitglieder gehören

- Integrität und Persönlichkeit
- Bereitschaft und Fähigkeit zu ausreichendem inhaltlichen Engagement
- ausreichend Zeit, das Mandat mit der gebotenen Regelmäßigkeit und Sorgfalt wahrzunehmen

Umsetzung der Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats in 2025

Der Aufsichtsrat hat die vorgenannten Ziele im Geschäftsjahr 2025 nach seiner Einschätzung durchgängig erfüllt. Der Aufsichtsrat erfüllt die Zielgröße für den Frauenanteil in Höhe von 20 %. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in der Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut. Frau Dr. Nestler und Herr Herger verfügen über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung. Darüber hinaus verfügen Frau Dr. Nestler, Herr Dr. Samson und Herr Herger über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung. Frau Dr. Nestler ist zugleich Vorsitzende des Prüfungsausschusses. Herr Dr. Samson verfügt über besondere Kompetenz in Nachhaltigkeitsfragen, ist Vorsitzender des ESG-Ausschusses des Aufsichtsrats und desgleichen Mitglied im Nachhaltigkeitskomitee. Nähere Angaben zu den Mitgliedern des Aufsichtsrats sowie die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder werden auf der Website des Unternehmens unter <https://investors.medios.group/corporate-governance/aufsichtsrat> veröffentlicht und jährlich aktualisiert. Der Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils wird im Folgenden samt weiterer Qualifikationen in Form einer Qualifikationsmatrix offengelegt.

Qualifikationsmatrix Aufsichtsrat der Medios AG

| | Dr. Yann Samson | Joachim Messner | Dr. Anke Nestler | Jens Apermann | Florian Herger |
|-----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Zugehörigkeitsdauer | | | | | |
| Mitglied seit | Beendigung HV ³ 2015 | Beendigung HV ³ 2016 | Beendigung HV ³ 2021 | Beendigung HV ³ 2024 | Beendigung HV ³ 2024 |
| Persönliche Eignung | | | | | |
| Unabhängigkeit ¹ | # | # | # | # | # |
| Kein Overboarding ¹ | # | # | # | # | # |
| Diversität | | | | | |
| Geburtsdatum | 1973 | 1961 | 1969 | 1968 | 1981 |
| Geschlecht | Männlich | Männlich | Weiblich | Männlich | Männlich |
| Internationale Erfahrung | | | | | |
| Staatsangehörigkeit | Deutsch | Deutsch | Deutsch | Deutsch | Deutsch |
| Europa | # | # | # | # | # |
| Amerika | # | | # | | # |
| Fachliche Eignung | | | | | |
| Führungserfahrung | # | # | # | # | # |
| Technologie | # | | | # | |
| Nachhaltigkeit | # | | # | | # |
| Einkauf/Vertrieb | # | # | | # | o |
| Produktion/F&E | | | | # | |
| Finanzen | | | # | | # |
| Finanzexperte ² | # | | # | | # |
| Risikomanagement | # | | o | # | o |
| Recht/Compliance | # | # | o | # | o |
| Personal | # | # | o | | # |
| Geschäftsfeld-/Sektorvertrautheit | # | # | o | # | # |

1 I. S. d. Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

2 I. S. d. § 100 Abs. 5 AktG und der Empfehlung D.3 DCGK.

3 HV: Hauptversammlung.

Kernkompetenz

o Sekundärkompetenz

Anmerkung: Die Einordnung der Kompetenzen basiert auf einer Selbsteinschätzung und ist u. a. abgeleitet aus bereits vorhandener Qualifikation, den im Rahmen der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied erworbenen Kenntnissen und Erfahrungen oder den von sämtlichen Aufsichtsratsmitgliedern regelmäßig wahrgenommenen Fortbildungsmaßnahmen. Dabei ist Kompetenz definiert als Fähigkeit, die einschlägigen Sachverhalte zumindest gut nachvollziehen und informierte Entscheidungen treffen zu können.

Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat die Zielgröße hinsichtlich des Frauenanteils im Vorstand gemäß § 111 Abs. 5 AktG bis zum 30. Juni 2027 auf mindestens 20 % bzw. mindestens eine Frau im Vorstand festgelegt.

Umsetzung des Diversitätskonzepts für den Vorstand in 2025

Diese Frauen-Zielgröße im Vorstand wurde bis zum Ausscheiden von Frau Mi-Young Miehler im Juni 2025 durchgängig erfüllt. Für Frau Miehler wurde bislang keine Nachfolgerin bestellt. Nach dem Ausscheiden von Matthias Gärtner stand bei der Suche eines neuen Vorstandsvorsitzenden (CEO) die Qualifikation im Vordergrund.

Frauenzielquoten für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Der Vorstand hat beschlossen, dass der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bis zum 30. Juni 2027 36 % nicht unterschreiten soll (§ 76 Abs. 4 AktG). Die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasst alle Führungskräfte mit disziplinarischer Personal- und Kostenstellenverantwortung. Eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands existiert in der Medios AG nicht, sodass eine Festlegung insoweit entfällt. Darüber hinaus achtet der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen im gesamten Medios-Konzern auf Diversität und Chancengleichheit. Nähere Informationen dazu finden Sie in der **nichtfinanziellen Konzernklärung 2025**.

Erfüllung der Frauenzielquote für die Führungsebene unterhalb des Vorstands in 2025

Die Zielgröße gemäß § 76 Abs. 4 AktG wird derzeit erfüllt (5 Frauen bei 14 Führungskräften).

VERGÜTUNGSBERICHT UND VERGÜTUNGSSYSTEM

Die Veröffentlichung des Vergütungsberichts und des Vermerks des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG, des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 AktG sowie des Beschlusses der Hauptversammlung gemäß § 113 Abs. 3 AktG über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt unter dem Link <https://investors.medios.group/corporate-governance>. Der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2025 ist zudem im gleichnamigen Kapitel des vorliegenden Geschäftsberichts abgedruckt.

Berlin, 25. März 2026

Gez. für den Vorstand: Thomas Meier
Vorstandsvorsitzender

Gez. für den Aufsichtsrat: Dr. Yann Samson
Vorsitzender des Aufsichtsrats

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

