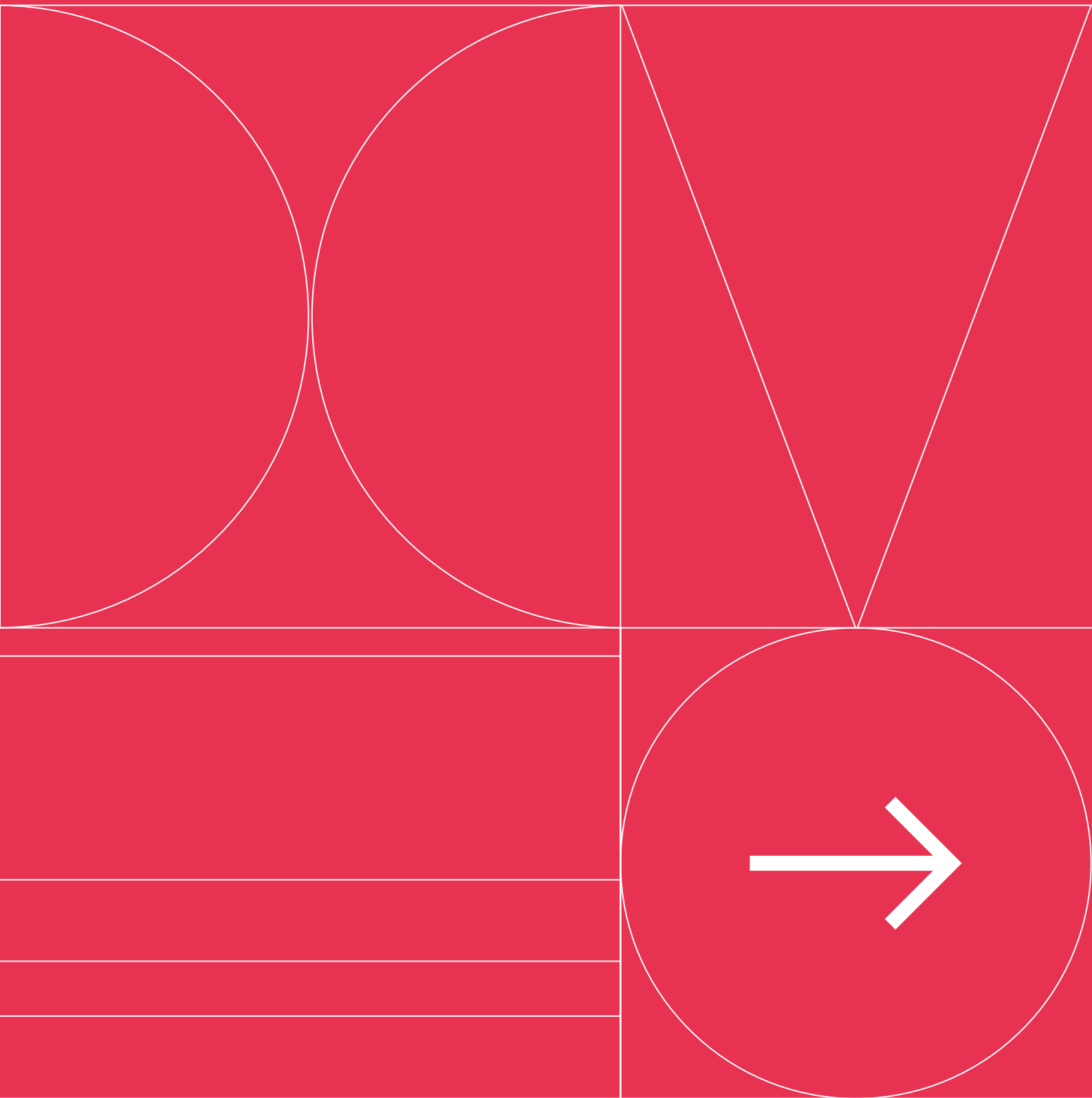


# Erklärung zur Unternehmensführung

2023



# Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 289f, 315d HGB der Medios AG, Berlin (ungeprüfter Teil des Konzernlageberichts)<sup>1</sup>

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. die Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat bzw. seine Ausschüsse sowie die Erklärungen zur Unternehmensführung der vorherigen Geschäftsjahre – stehen auf der Unternehmenswebsite unter <https://medios.ag/investor-relations/corporate-governance> zur Verfügung.

## ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

Vorstand und Aufsichtsrat der Medios AG („Gesellschaft“) erklären gemäß § 161 AktG zu den Empfehlungen des DCGK:

„Die Medios AG hat seit der letzten, im März 2023 abgegebenen 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 (DCGK 2022) 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.

**Empfehlungen 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.

<sup>1</sup> Gemäß § 317 Abs. 2 Satz 6 HGB ist die Prüfung der Angaben durch den Abschlussprüfer nach §§ 289f Abs. 2 und 5 sowie 315d HGB darauf zu beschränken, ob die Angaben gemacht wurden.

**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 Kandidatinnen und 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 Kandidatinnen und Kandidaten mit einem nur aus vier 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 Frauenquote (§ 111 Abs. 5 AktG) bei 25 %.

Berlin, 26. März 2024

Medios AG  
Vorstand und Aufsichtsrat

## ANREGUNGEN DES KODEX

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

## WESENTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNGS-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.

**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.

### 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 Überwachungsstrukturen 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. 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://medios.ag/karriere/was-uns-leitet>. Zudem 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.

## Nachhaltigkeit

Der im Geschäftsbericht 2023 integrierte freiwillige **Nachhaltigkeitsbericht** mit der „Nichtfinanziellen Konzernklärung 2023“ nach CSR-RUG 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 Unternehmenswerte

Zu den weiteren Werten zählen der respektvolle Umgang mit Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern, die aktive Vermeidung von Interessenkonflikten, die Verhinderung und aktive Ahndung von Korruption, ein sorgsamer Umgang mit Informationen und personenbezogenen Daten, die Beachtung der Schweigepflicht über Unternehmens- und Geschäftsdaten und 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 Kompetenz-Mix 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.

## Risiko-Management-System

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 im Unternehmen; 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, entsprechend verbessert und weiterentwickelt. Verstöße gegen geltendes Recht und interne Richtlinien werden angemessen sanktioniert. Gegebenenfalls werden entsprechende korrektive und 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 der Medios AG.
- **Compliance-Regelwerk** – Jenseits der Verhaltenskodizes für Mitarbeiter und Lieferanten (s. o.) bestehen Richtlinien (Anti-Korruption, Anti-Diskriminierung, 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 mit Schulungen zu verknüpfen.
- **Compliance-Risikoanalysen** – Der externe Compliance-Beauftragte führt regelmäßig Risikoanalysen durch – zum Zwecke des Erfassens und Bewertens der Risiken und des Festlegens von Strategien und Maßnahmen bis hin zur laufenden Überprüfung der 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.
  
- **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 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 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://medios.ag/investor-relations/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-Website werden zudem Mitteilungen nach dem Wertpapierhandelsgesetz bzw. der Marktmissbrauchsverordnung (MAR), Analystenpräsentationen, Pressemitteilungen und der jährliche Finanzkalender vorgehalten. Der Jahresfinanzbericht und der Einzelabschluss nach HGB, der Halbjahresfinanzbericht sowie die Quartalsmitteilungen 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.ag](http://www.medios.ag)) angeboten.

## Vorstand und Aufsichtsrat

Eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht kennt als die drei Hauptorgane den Vorstand, den Aufsichtsrat und die Hauptversammlung wie nachstehend näher beschrieben.

- **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 2023 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 2023 unter Ziff. 38.
- **Aufsichtsrat** – Der Aufsichtsrat besteht aus vier Mitgliedern, die von der Hauptversammlung gewählt werden. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats wird durch die 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 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 (Hauptversammlung) und die Durchsicht der „Nichtfinanziellen Konzernklärung“ (sogenannte CSR-RUG-Erklärung).
- **Ausschüsse** – Der Aufsichtsrat hat zwei sogenannte nicht beschließende Ausschüsse gebildet (Prüfungsausschuss sowie Vergütungs- und Nominierungsausschuss). Beschließende Ausschüsse wurden aufgrund der Größe der Gesellschaft nicht gebildet; beide Ausschüsse können lediglich Empfehlungen aussprechen. Einen gesonderten Nachhaltigkeitsausschuss hat der Aufsichtsrat nicht eingerichtet, da der Aufsichtsrat Nachhaltigkeit als Fokus- bzw. Querschnittsthema seiner Arbeit einordnet und dieses Thema mithin regelmäßig und eingehend im Plenum des Aufsichtsrats besprochen wird.
- **Prüfungsausschuss** – Zu Mitgliedern des Prüfungsausschusses bestellt sind Frau Dr. Anke Nestler und Herr Klaus J. Buß, 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 Revisionsystems 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 vor; insbesondere macht er Vorschläge zur Bestellung und zur Beendigung der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands.

- **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. Weiteres (drittes) Organ der Gesellschaft ist die Hauptversammlung, in der die Aktionäre (also die Eigentümer des Unternehmens) versammelt sind.

### **Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen**

Die Mitglieder des Vorstands gehören derzeit keinem solchen Aufsichtsrats- oder Kontrollorgan an. Für den Aufsichtsrat sind die nachstehenden Angaben zu machen.

- **Dr. Yann Samson** – Vorsitzender des Aufsichtsrats der Medios AG, Berlin; stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der Avemio AG, Düsseldorf
- **Dr. Anke Nestler** – Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats der Medios AG, Berlin; stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats der GK Software SE, Schönebeck/Vogt
- **Klaus J. Buß** – Mitglied des Aufsichtsrats der Medios AG, Berlin; Mitglied des Aufsichtsrats der TU Berlin Science Marketing GmbH, Berlin
- **Joachim Messner** – Mitglied des Aufsichtsrats der Medios AG, Berlin

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

### **Arbeitsweise/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.

### **Vergütungsbericht/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://medios.ag/investor-relations/corporate-governance>. Der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023 ist zudem im gleichnamigen Kapitel des vorliegenden Geschäftsberichts abgedruckt.

### **Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands**

Der Aufsichtsrat hat auf seiner Sitzung am 27. Juni 2017 Frau Mi-Young Miehler in den Vorstand berufen und zum Chief Operating Officer (COO) bestellt. Auf der gleichen Sitzung wurde beschlossen, dass zukünftig stets mindestens eine Frau im Vorstand vertreten sein soll. Diese Zielgröße wird seither durchgängig erfüllt.

## 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 interner Lösungen, die fortlaufend aktualisiert wird; ergänzend werden zugleich externe Kandidaten erörtert. Die Nachfolgeplanung für Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene fällt in die Zuständigkeit des Vorstands. Es besteht 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.

## 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 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 Kandidatinnen und Kandidaten abstellen. Allerdings hat der Aufsichtsrat den Frauenanteil auf 25 %, aktuell entsprechend einer Frau, festgelegt. 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://medios.ag/investor-relations/corporate-governance> 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 und mindestens jeweils ein Mitglied des Aufsichtsrats über die nachfolgenden Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügt, damit der Aufsichtsrat als Gesamtgremium alle erforderlichen Kompetenzfelder abdeckt:

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

## Umsetzung der Ziele für die Zusammensetzung einschließlich Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr

Nach Auffassung des Aufsichtsrats erfüllt er in seiner derzeitigen Zusammensetzung die Ziele zur Zusammensetzung und füllt das Kompetenzprofil und das Diversitätskonzept aus. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in der Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut. Alle vier Mitglieder verfügen über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung; Frau Dr. Nestler, Herr Dr. Samson und Herr Buß und verfügen über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung. Frau Dr. Nestler ist zugleich Vorsitzende des Prüfungsausschusses. Herr Dr. Samson verfügt über besondere Kompetenz in Nachhaltigkeitsfragen, ist ESG-Beauftragter des Aufsichtsrats und damit auch Mitglied im Nachhaltigkeitskomitee. Nähere Angaben zu den Mitgliedern des Aufsichtsrats sowie die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder werden auf der Website des Unternehmens unter <https://medios.ag/investor-relations/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 Medios AG

	Dr. Yann Samson	Dr. Anke Nestler	Joachim Messner	Klaus J. Buß
<b>Zugehörigkeitsdauer</b>				
Mitglied seit	Beendigung HV <sup>1</sup> 2015	Beendigung HV <sup>1</sup> 2021	Beendigung HV <sup>1</sup> 2016	Beendigung HV <sup>1</sup> 2016
<b>Persönliche Eignung</b>				
Unabhängigkeit <sup>2</sup>	#	#	#	#
Kein Overboarding <sup>2</sup>	#	#	#	#
<b>Diversität</b>				
Geburtsdatum	1973	1969	1961	1962
Geschlecht	Männlich	Weiblich	Männlich	Männlich
<b>Internationale Erfahrung</b>				
Staatsangehörigkeit	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
Europa	#	#	#	#
Amerika	#	#		
<b>Fachliche Eignung</b>				
Führungserfahrung	#	#	#	#
Technologie	#			#
Nachhaltigkeit	#	#		
Einkauf/Vertrieb	#		#	#
Produktion/F&E				#
Finanzen		#		#
Finanzexperte <sup>3</sup>	#	#		#
Risikomanagement	#	o		
Recht/Compliance	#	o	#	o
Personal	#	o	#	#
Geschäftsfeld-/Sektorvertrautheit	#	o	#	o

1 HV: Hauptversammlung.

2 Im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex.

3 Im Sinne des § 100 Abs. 5 AktG und der Empfehlung D.3 DCGK.

# Kernkompetenz

o Sekundärkompetenz

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

## Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat Ende 2022 entschieden, alle zwei Jahre eine „große Selbstbeurteilung“ nach den Transparenzempfehlungen des DCGK durch externe Berater durchführen zu lassen. Zusätzlich prüft der Aufsichtsrat regelmäßig selbst unterjährig, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Im Berichtszeitraum erfolgte turnusgemäß die zweite große Selbstbeurteilung, mit deren Ergebnissen und Empfehlungen sich der Aufsichtsrat im ersten Quartal 2024 befasst hat. Im Rahmen der Selbstevaluierung wurden dem Aufsichtsrat rund 100 Fragen gestellt, die gewichtet ausgewertet wurden.

Die Ergebnisse der Beurteilung bestätigen eine professionelle, konstruktive und von einem hohen Maß an Vertrauen und Offenheit geprägte Zusammenarbeit innerhalb des Aufsichtsrats und mit dem Vorstand. Auch bestätigen die Ergebnisse eine effiziente Organisation und Durchführung der Sitzungen und eine angemessene Informationsversorgung. Die Zusammensetzung und Struktur des Aufsichtsrats, einschließlich der Ausschüsse, werden als wirksam und effizient eingestuft. Grundsätzlicher Veränderungsbedarf hat sich nicht gezeigt. Einzelne Anregungen werden auch 2024 aufgegriffen und umgesetzt.

## Diversitätskonzept unterhalb von Vorstand und Aufsichtsrat

Das Diversitätskonzept der Medios AG ist entscheidend durch zwei Faktoren geprägt. Die Gesellschaft agiert in einer Branche, die traditionell durch einen hohen Frauenanteil auf fast allen Ebenen eines Konzerns geprägt ist. Auch bei der Medios AG sind Frauen daher – verglichen mit vielen anderen Branchen – durchweg überproportional repräsentiert, sodass bereits jenseits der gesetzlichen Vorgaben ein Diversitätskonzept besteht. Außerdem 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 beiden nachfolgenden Führungsebenen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Medios AG wurden ebenfalls ungeachtet des Geschlechts, der Nationalität oder des Alters allein anhand von Qualifikation, Unabhängigkeit und Bildungs- und Berufshintergrund ausgewählt.

Schwerpunkt des Diversitätskonzepts sind damit der Frauenanteil im Vorstand und in den beiden nachgelagerten Führungsebenen sowie Bildungs- und Berufshintergrund. Zu dem Kriterium „Berufshintergrund“ zählen bei der Medios AG u. a. besondere Kenntnisse der für Medios wichtigen Märkte. Darüber hinausgehende Diversitätskriterien wird der Aufsichtsrat erwägen, soweit er diese für angemessen und zweckdienlich erachtet. Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat die vorgenannten Kriterien für das Überwachungsorgan erfüllt; für weitere Angaben zum Frauenanteil wird auf den nachstehenden Abschnitt verwiesen.

## Frauenzielquoten für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Am 28. August 2017 hat der Vorstand beschlossen, dass der Frauenanteil auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands zukünftig 30 % nicht unterschreiten soll. Auch diese Zielgröße wird seither durchgängig erfüllt.

Berlin, 26. März 2024

Gez. für den Vorstand: Matthias Gärtner  
Vorsitzender des Vorstands

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](mailto:ir@medios.ag)  
[www.medios.ag](http://www.medios.ag)

