

**Vergütungsbericht für den
Vorstand und den Aufsichtsrat
für das Geschäftsjahr 2021**

Vergütungsbericht

I. Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Medios AG im Geschäftsjahr 2021 im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021. Hierbei erläutert der Bericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) und entspricht den geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2020). Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat ist eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung wichtig.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung 2022 der Medios AG zur Billigung vorgelegt.

II. Vorstand und Vorstandsvergütung

1. Neues Vergütungssystem von der Hauptversammlung beschlossen

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Die erstmalige Beschlussfassung hatte bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat der Medios AG ein Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands beschlossen, welches den Anforderungen des ARUG II entspricht und das sich – soweit keine Abweichung nach § 161 AktG erklärt wurde – an den Empfehlungen des DCGK 2020 orientiert.

Die Unternehmensstrategie der Medios-Gruppe ist darauf ausgerichtet, im Bereich Specialty Pharma profitabel zu arbeiten und weitere Marktanteile dazuzugewinnen, ohne dadurch einen übermäßigen zusätzlichen Kapitalbedarf (Working Capital) zu generieren. Dabei kommt einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und dem gleichzeitigen Wahrnehmen unternehmerischer Chancen ein hoher Stellenwert zu. Bei der konkreten Ausgestaltung der Vergütung, der Festlegung der individuellen Vergütungen, der Auswahl der maßgeblichen Leistungskennzahlen sowie der Gestaltung der Auszahlungs- und Zuteilungsmodalitäten werden im Wesentlichen folgende Grundsätze verfolgt beziehungsweise berücksichtigt:

- Förderung der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung der Medios-Gruppe und Unterstützung der Unternehmensstrategie;
- Konformität mit den Vorgaben des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex;
- Berücksichtigung der Aktionärsinteressen und der Bedürfnisse relevanter Stakeholder,
- Ergänzung um ESG-Kriterien (englisch ESG: Environmental, Social & Governance) zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung der Medios-Gruppe;
- transparente Kommunikation der Vorstandsvergütung nach innen und außen;
- Synchronisierung und Durchgängigkeit der unternehmensinternen Zielsetzungen zum Angleich der Anreizwirkung für Vorstand und oberen Führungskreis und
- Berücksichtigung von modernen sowie marktüblichen Elementen und Mechanismen.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist am 10. Juni 2021 durch die Hauptversammlung der Medios AG mit einer Mehrheit von 90,97 % des vertretenen Grundkapitals gebilligt worden.

Der Aufsichtsrat wird dieses Vergütungssystem nach den gesetzlichen Vorgaben auf Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft anwenden, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden (§ 87a Abs. 2 S. 1 AktG, § 26j Abs. 1 S. 2 EGAktG).

Ausführliche Informationen zum neuen Vergütungssystem finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://medios.ag/investor-relations/corporate-governance>.

2. Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2021 setzte sich der Vorstand zunächst aus drei bzw. vier Mitgliedern zusammen:

- (1) Matthias Gärtner (Vorstandsvorsitzender, Mitglied seit 14. September 2015);
- (2) Mi-Young Miehler (COO, Mitglied seit 1. Juli 2017);
- (3) Christoph Prußeit (CINO, Mitglied seit 1. Januar 2019) und
- (4) Falk Neukirch¹ (CFO, Mitglied seit 1. Oktober 2021).

¹ Herr Falk Neukirch wurde mit Wirkung zum 1. Oktober 2021 zum Mitglied des Vorstands der Medios AG ernannt. Die Gesellschaft und Herr Neukirch haben am 20. Juli 2021 einen entsprechenden Vorstandsdienstvertrag abgeschlossen.

3. Maßgebliches Vergütungssystem für die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstände

Die Vorstandsdiensverträge mit den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorständen der Gesellschaft wurden vor Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung geändert und verlängert bzw. im Fall von Herrn Neukirch neu abgeschlossen. Das der Hauptversammlung am 10. Juni 2021 zur Billigung vorgelegte neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist daher noch nicht auf die im Geschäftsjahr 2021 bestehenden Vorstandsdiensverträge anwendbar.

Sofern der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG auf das angewendete und maßgebliche Vorstandsvergütungssystem Bezug nimmt, ist das Vergütungssystem relevant, welches bei Abschluss der im Geschäftsjahr 2021 bestehenden Vorstandsdiensverträge galt (im Folgenden bezeichnet als das „Maßgebliche Vergütungssystem“).

Zum besseren Verständnis erfolgt nachstehend eine kurze Darstellung des Maßgeblichen Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021. Die Umsetzung des Maßgeblichen Vergütungssystems erfolgte im Geschäftsjahr 2021 unter dem jeweiligen Vorstandsdiensvertrag.

3.1 Maßgebliches Vergütungssystem bis zum 30. Juni 2021

Die Vorstandsdiensverträge mit den Vorstandsmitgliedern Herr Matthias Gärtner, Herr Christoph Prußeit und Frau Mi-Young Miehler wurden im Geschäftsjahr 2021 mit Wirkung zum 1. Juli 2021 angepasst.

Bis zum 30. Juni 2021 bestand die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aus den folgenden Vergütungsbestandteilen:

- (1) Festvergütung;
- (2) Gewinnbeteiligung;
- (3) Long-Term-Incentive-Programm und
- (4) Nebenleistungen.

Festvergütung bis zum 30. Juni 2021

Die Festvergütung ist die vertraglich festgelegte Grundvergütung. Die Festvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am 28. eines Monats ausbezahlt. Endet der Dienstvertrag, wird die Festvergütung für den Monat der Beendigung voll gezahlt.

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Zusammen mit den weiteren Vergütungsbestandteilen bildet die Festvergütung die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand

gewonnen und gehalten werden können. Das Vergütungssystem des Vorstands ist ein wichtiges Element der Ausrichtung der Medios-Gruppe und trägt wesentlich zur Förderung der Geschäftsstrategie und Steigerung der operativen Performance und damit zum langfristigen Erfolg der Medios-Gruppe bei, indem die Festvergütung eine nachhaltige Unternehmensführung unterstützt. Dabei soll die Festvergütung den Fähigkeiten, der Erfahrung und den Aufgaben des einzelnen Mitglieds des Vorstands entsprechen.

Gewinnbeteiligung bis zum 30. Juni 2021

Die Vorstandsmitglieder Herr Matthias Gärtner, Frau Mi-Young Miehler und Herr Christoph Prußeit erhielten unter den bis zum 30. Juni 2021 bestehenden Vorstandsdiensverträgen eine erfolgsabhängige (variable) Vergütung auf Basis des durchschnittlichen bereinigten EBT („EBT“)².

Jedes Vorstandsmitglied erhält einen Anteil an der Gewinnbeteiligung des gesamten Vorstands. Die Gewinnbeteiligung des gesamten Vorstands beträgt 20 % des Anteils vom EBT, welcher über einer EBT-Marge von 3 % des Jahresumsatzes liegt. Abzustellen ist jeweils auf den Durchschnitt der vom Aufsichtsrat in den vorangegangenen drei Jahren im Rahmen des Jahresabschlusses genehmigten EBT, wobei Jahre vor 2019 unberücksichtigt bleiben.

Die variable Vergütung in Form der Gewinnbeteiligung ist begrenzt auf 150 % der jeweiligen vertraglich vereinbarten Brutto-Festvergütung. Der jeweilige Auszahlungsbetrag ist bis zum letzten Tag des Monats zur Zahlung fällig, der auf die Feststellung des Jahresabschlusses für das Vorjahr folgt.

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Die Gewinnbeteiligung soll die Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahres anspruchsvolle und herausfordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind darauf gerichtet, den Unternehmenswert zu steigern. Durch die Anknüpfung an das EBT ist die jährliche variable Vergütung an die Zielerreichung einer wesentlichen Konzernkennzahl im jeweiligen Geschäftsjahr gekoppelt.

Aktioptionen im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms

Das Long-Term-Incentive-Programm („LTIP“) ist ein Aktienoptionsplan, welcher die Ausgabe von Aktienoptionen mit einer Wartezeit von vier Jahren vorsieht.

Im Rahmen des Aktienoptionsplans haben Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Optionen auf Aktien der Medios AG. Durch vertragliche Vereinbarung mit jedem Vorstandsmitglied erhält das Vorstandsmitglied das Recht, eine in-

2) Sofern nachfolgend von EBT gesprochen wird, meint EBT ein EBT bereinigt um Sonderaufwendungen. Die Sondereffekte betreffen dabei die im jeweiligen Konzernfinanzbericht aufgeführten Posten, mit denen vom EBT vor Sondereffekten auf das Ergebnis vor Ertragsteuern übergeleitet wird. Für das EBT (Gewinn vor Steuern) und den dort genannten Jahresumsatz sowie für den gewählten Begriff „Jahresabschluss“ ist der nach IFRS erstellte und geprüfte Konzernabschluss für den Medios-Konzern verbindlich. Maßgeblich sind die in der Konzern-Gesamtergebnisrechnung ausgewiesenen Positionen „Umsatzerlöse“ (=Jahresumsatz) und die Position „Ergebnis vor Steuern“ (EBT).

dividuell vereinbarte Zahl von auf den Inhaber lautenden Stückaktien der Medios AG zu einem im jeweils gültigen Aktienoptionsplan bestimmten Ausübungspreis nach Ablauf der jeweiligen Wartefrist und bei Erfüllung des Erfolgsziels entsprechend den Regelungen der Bezugsrechtsvereinbarung zu erwerben. Das Erfolgsziel sieht grundsätzlich eine Steigerung des Aktienkurses der Medios-Aktie über deren Kurs zum Zeitpunkt der Gewährung der Optionen vor.

Die Ausgabe der Aktienoptionen kann jährlich in einmaligen oder mehrfachen Tranchen durch den Aufsichtsrat erfolgen. Die Ausübung der Aktienoptionen kann innerhalb eines Ausübungszeitraums von sieben Jahren erfolgen, der mit Ablauf der Wartefrist beginnt. Voraussetzung für die Ausübung der Aktienoptionen ist, dass in einem Zeitraum von dreißig Börsenhandelstagen vor Ablauf der Wartefrist das Erfolgsziel erreicht wurde. Das Erfolgsziel ist erreicht, wenn der Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem der Frankfurter Wertpapierbörse) an dreißig aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen einen im jeweiligen Aktienoptionsplan definierten Betrag erreicht oder überschreitet.

Nach Ablauf eines jeden Jahres seit Gewährung der Aktienoptionen werden jeweils 25 % der insgesamt einem Vorstandsmitglied gewährten Optionen unverfallbar.

Im Rahmen des Maßgeblichen Vergütungssystems bis zum 30. Juni 2021 hatte die Medios AG insgesamt drei Aktienoptionspläne, den Aktienoptionsplan 2017, 2018 und 2020, mit unterschiedlichen Parametern für die Gewährung und Ausübung der Aktienoptionen eingeführt.

- Aktienoptionsplan 2017: Der Ausübungspreis je Aktienoption beträgt 7,00 € pro Aktie. Das Erfolgsziel für die Ausübung der Aktienoptionen ist ein Aktienkurs von mindestens 12,00 €.
- Aktienoptionsplan 2018: Der Ausübungspreis beträgt 15,00 € pro Aktie. Das Erfolgsziel für die Ausübung der Aktienoptionen ist ein Aktienkurs von mindestens 23,00 €.
- Aktienoptionsplan 2020: Der Ausübungspreis je Aktienoption beträgt 29,00 €. Erfolgsziel für die Ausübung der Aktienoptionen ist ein Aktienkurs von mindestens 50,00 €.

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Der Unternehmenswert und der Wert für die Aktionäre (Shareholder Value) sollen langfristig gesteigert werden, indem ehrgeizige Ziele festgelegt werden, die eng mit der Aktienkursentwicklung verknüpft sind. Durch die Anknüpfung an die Entwicklung des Aktienkurses wird eine Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung hergestellt. Die Wartefrist von vier Jahren trägt dazu bei, dass das Vorstandshandeln im laufenden Geschäftsjahr auch auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Es wird sichergestellt, dass die variable Vergütung unter dem LTIP, die sich aus

dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt und die Vergütungsstruktur somit insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung ausgerichtet ist. Durch die Kombination aus festen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungselementen wird eine nachhaltige Unternehmensführung bei gleichzeitiger Förderung des Leistungsgedankens ermöglicht.

Nebenleistungen bis zum 30. Juni 2021

Neben der Festvergütung und der Gewinnbeteiligung erhalten die Mitglieder des Vorstands die folgenden Nebenleistungen:

- Erstattung von Reisekosten und sonstigen angemessenen Aufwendungen entsprechend den hierfür gelten den Richtlinien der Gesellschaft;
- einen angemessenen Dienstwagen oder alternativ einen Ausgleich entsprechend den hierfür geltenden Richtlinien der Gesellschaft;
- ein Mobiltelefon und
- eine D&O-Versicherung.

Alle Vorstandsmitglieder sind gegen das Risiko, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen zu werden, über eine auf Kosten der Medios AG abgeschlossene D&O-Versicherung mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt gemäß den Bestimmungen des Aktiengesetzes versichert. Für die D&O-Versicherung gilt ein Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Einhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Für die Mitglieder des Vorstands soll ein attraktives Arbeitsumfeld geschaffen werden, sodass eine erfolgsorientierte Unternehmensführung gewährleistet werden kann.

3.2 Maßgebliches Vergütungssystem ab dem 1. Juli 2021 bzw. 1. August 2021

Mit Anpassung der im Geschäftsjahr 2021 bereits bestehenden Vorstandsdienstverträge der Vorstandsmitglieder Herr Matthias Gärtner (zum 1. Juli 2021), Herr Christoph Prußeit und Frau Mi-Young Miehler (beide zum 1. August 2021) erfolgte eine geringfügige Anpassung des angewendeten Vergütungssystems. Klarstellend wird nochmals darauf hingewiesen, dass das angewendete Maßgebliche Vergütungssystem nicht mit dem der ordentlichen Hauptversammlung vom 10. Juni 2021 zur Billigung vorgelegten Vorstandsvergütungssystem übereinstimmt. Das neue Vergütungssystem wird nach den gesetzlichen Vorgaben auf Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft angewendet, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu

abgeschlossen, geändert oder verlängert werden (§ 87a Abs. 2 S. 1 AktG, § 26j Abs. 1 S. 2 EGAktG).

Die Vergütung des im Geschäftsjahr 2021 neu bestellten Vorstandsmitglieds Falk Neukirch³ richtete sich demgemäß im Geschäftsjahr 2021 ausschließlich nach dem seit dem 1. Juli 2021 geltenden maßgeblichen Vergütungssystem.

Seit dem 1. Juli 2021 besteht die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus den folgenden Vergütungsbestandteilen:

- (1) Festvergütung;
- (2) einer leistungsabhängigen Jahreserfolgsvergütung („STI“);
- (3) Aktienoptionen im Rahmen des LT;
- (4) einem leistungsabhängigen Bonus („ESG“) und
- (5) Nebenleistungen.

Festvergütung

Die Grundzüge der Festvergütung haben sich im Geschäftsjahr 2021 nicht geändert. Insofern wird für Zwecke der Erläuterung der Festvergütung auf die bereits erfolgte Beschreibung oben verwiesen.

Leistungsabhängige Jahreserfolgsvergütung (Short Term Incentive, „STI“) seit dem 1. Juli 2021

Im Rahmen des Short Term Incentive („STI“) ist eine Bonuszahlung an die Mitglieder des Vorstands vorgesehen, wenn bestimmte vom Aufsichtsrat festgelegte ehrgeizige Ziele erreicht werden.

Jedes Vorstandsmitglied kann in Abhängigkeit von der Erreichung der festgelegten Ziele einen Betrag in Höhe von bis zu 100 % der jeweils vereinbarten Festvergütung als STI erhalten.

Finanzielle Kennzahlen			
Anorganisches Wachstum	Umsatzwachstum	EBITDA-Wachstum	EBITDA-Marge
Zielanforderungen M&A-Transaktionen	prozentuale Steigerung Konzernumsatz	prozentuale Steigerung Konzern-EBITDA	Zielanforderungen Konzern-Marge
Gewichtung: 40%	Gewichtung: 20%	Gewichtung: 20%	Gewichtung: 20%

Für die Mitglieder des Vorstands sind die jeweiligen Zielerreichungskriterien im Vorstandsdiensvertrag vereinbart.

Die konkreten Zielvorgaben und die Berechnung ihres Anteils am STI sind wie folgt ausgestaltet:

- (I) **Anorganisches Wachstum:** Bis zu 40 % des STI können im Zusammenhang mit der erfolgreichen Durchführung von M&A-Transaktionen erreicht werden, sofern diese bestimmten Anforderungen hinsichtlich des Kaufpreis-EBT-Verhältnisses und der Profitabilität der Zielgesellschaft genügen.
- (II) **Umsatzwachstum:** Weitere 20 % des STI können dadurch verdient werden, dass der Konzern-Umsatz im Vergleich zum Vorjahr um einen vom Aufsichtsrat festgelegten ehrgeizigen Prozentsatz wächst.
- (III) **EBITDA-Wachstum:** Weitere 20 % des STI können durch ein Wachstum des Konzern-EBITDA (vor Sondereffekten) im Vergleich zum Vorjahr um einen vom Aufsichtsrat festgelegten ehrgeizigen Prozentsatz erreicht werden.

- (IV) **EBITDA-Marge:** Weitere 20 % des STI können durch einen Anstieg der Konzern-EBITDA-Marge (vor Sondereffekten) auf eine vom Aufsichtsrat festgelegte ehrgeizige Marge erreicht werden.

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie sowie der Stakeholder zu handeln und langfristige Ziele nachhaltig zu erreichen.

Der STI soll Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahres anspruchsvolle und herausfordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind darauf gerichtet, den Unternehmenswert zu steigern. Insbesondere durch die Anknüpfung an das EBITDA sowie an die Umsatzentwicklung ist die jährliche variable Vergütung an die Zielerreichung wesentlicher Konzernkennzahlen im jeweiligen Geschäftsjahr gekoppelt.

3) Die Gesellschaft und Herr Falk Neukirch haben am 20. Juli 2021 einen entsprechenden Vorstandsdiensvertrag abgeschlossen.

Aktioptionen im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms

Die Grundzüge der Vergütung unter dem LTIP haben sich im gesamten Jahr 2021 nicht geändert. Insofern wird auf die bereits erfolgten Ausführungen zum LTIP oben verwiesen.

Variabler ESG-Bonus seit dem 1. Juli 2021

Der ESG-Bonus ist eine kurzfristige variable (erfolgsabhängige) Vergütung in Form eines Bonus mit einjähriger Bemessungsgrundlage.

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Vorstand zwei bis vier ESG-Ziele einheitlich für sämtliche Vorstandsmitglieder. Für jedes der definierten ESG-Ziele legt der Aufsichtsrat einen Zielwert, einen anspruchsvollen Schwellenwert sowie einen angemessenen Maximalwert fest.

Bei der Festlegung der ESG-Ziele berücksichtigt der Aufsichtsrat nichtfinanzielle Ziele aus den Bereichen Klima und Umwelt, Mitarbeiter, Soziales und Governance sowie Technologie und Innovation. Zu den relevanten Themen gehören beispielsweise Beiträge zum weltweiten Klimaschutz (CO₂-Reduktion bzw. CO₂-Neutralität), Recycling, erneuerbare Energien, die Förderung von Diversität und Mitarbeiterzufriedenheit sowie der Gesundheit am Arbeitsplatz.

Mit der Festlegung der ESG-Ziele bestimmt der Aufsichtsrat auch die Gewichtung unter den festgelegten ESG-Zielen für die Gesamtzielerreichung und Kriterien und Methoden zur Beurteilung der Erreichung der jeweiligen ESG-Ziele. Zugleich wird für das Erreichen eines Gesamtzielerreichungsgrades von 100 % für die festgelegten ESG-Ziele für jedes Vorstandsmitglied ein bestimmter Zielbetrag in € festgesetzt.

Für jedes Mitglied des Vorstands ist ein gleichlautender Zielbetrag im Dienstvertrag vereinbart.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres ermittelt der Aufsichtsrat für das jeweilige Vorstandsmitglied den Grad der Zielerreichung für jedes der definierten ESG-Ziele als Prozentwert. Werte zwischen dem Schwellen-, dem Ziel- und dem Maximalwert werden linear interpoliert und aus den Zielerreichungsgraden bei jedem der ESG-Ziele ermittelt der Aufsichtsrat anschließend den Gesamtzielerreichungsgrad als Durchschnitt. Eine Zielerreichung unter dem Schwellenwert von 80 % bei einem festgelegten ESG-Ziel geht mit dem Faktor Null in die Berechnung ein. Der Auszahlungsbetrag ermittelt sich abschließend durch Multiplikation des Zielbetrags mit dem Gesamtzielerreichungsgrad.

Der Auszahlungsbetrag des ESG-Bonus ist auf 100 % des Zielbetrags begrenzt. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung, die Auszahlung kann daher auch komplett entfallen.

Der ESG-Bonus wird vier Monate nach Ende des betreffenden Geschäftsjahres zur Zahlung in bar fällig.

Bestand der Dienstvertrag bzw. die Organstellung während eines Geschäftsjahres nur zeitanteilig, so wird auch der Gesamtzielerreichungsgrad proportional anteilig berechnet und der ESG-Bonus nur zeitanteilig gezahlt.

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Nachhaltiges Handeln bildet einen integralen Bestandteil der Strategie der Medios AG sowie des Medios-Konzerns.

Der ESG-Bonus konzentriert sich auf den Beitrag der Medios AG zur Schaffung stabiler wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Bedingungen für heutige und zukünftige Generationen. Als Unternehmen mit führender Position im Bereich Specialty Pharma möchte die Medios-Gruppe mit ihren innovativen Dienstleistungen sowie Produkten eine ebenso innovative Nachhaltigkeitsstrategie umsetzen. Eine Vergütungskomponente in Form eines ausschließlich an nichtfinanziellen Nachhaltigkeitszielen orientierten ESG-Bonus fördert, dass die Medios AG ihrer Verantwortung als Teil der Gesellschaft gerecht wird.

Nebenleistungen seit dem 1. Juli 2021

Neben der Festvergütung und der Gewinnbeteiligung erhalten die Mitglieder des Vorstands seit dem 1. Juli 2021 die folgenden Nebenleistungen:

- Erstattung von Reisekosten und sonstigen angemessenen Aufwendungen entsprechend den hierfür geltenden Richtlinien der Gesellschaft;
- einen angemessenen Dienstwagen oder alternativ einen Ausgleich entsprechend den hierfür geltenden Richtlinien der Gesellschaft;
- ein Mobiltelefon;
- eine D&O-Versicherung und
- einen Zuschuss zur gesetzlichen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung.

Alle Vorstandsmitglieder sind gegen das Risiko, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen zu werden, über eine auf Kosten der Medios AG abgeschlossene D&O-Versicherung mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt gemäß den Bestimmungen des Aktiengesetzes versichert. Für die D&O-Versicherung gilt ein Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Einhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Für die Mitglieder des Vorstands soll ein attraktives Arbeitsumfeld geschaffen werden, sodass eine erfolgsorientierte Unternehmensführung gewährleistet werden kann.

4. Anwendung des Maßgeblichen Vergütungssystems

Das Maßgebliche Vergütungssystem wurde im Rahmen der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 vollständig umgesetzt und angewendet. Aus Klarstellungsgründen wird darauf hingewiesen, dass für Herrn Falk Neukirch ausschließlich das ab 1. Juli 2021 Maßgebliche Vergütungssystem anwendbar ist, da Herr Neukirch erst zum 1. Oktober 2021 als Mitglied des Vorstands der Medios AG bestellt worden ist.

Darüber hinaus wurden insbesondere keine Vorschüsse, Kredite, Sicherheitsleistungen, Pensionszusagen oder ähnliche Zahlungen oder Vorteile an die Mitglieder des Vorstands gewährt, die nicht im Einklang mit dem Maßgeblichen Vergütungssystem standen.

5. Individuelle Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 nach § 162 AktG und Anwendung der Leistungskriterien

5.1 Individuelle gewährte Vergütung (gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB)

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021

- gewährten (d. h. tatsächlich ausgezahlten) und
- geschuldeten (d. h. alle rechtlich entstandenen, bislang nicht zugeflossenen, aber in 2021 fällig gewordenen Vergütungen)

festen und variablen Vergütungsbestandteile (und Nebenleistungen) einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Für die Vorstandsmitglieder Matthias Gärtner, Mi-Young Miehler und Christoph Prußeit bestand die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung aus der festen Grundvergütung, Nebenleistungen sowie der variablen Vergütung in Form der Gewinnbeteiligung und Gewährung von Aktienoptionen im Rahmen des LTIP.

in € (brutto)	Festvergütung			Variable Vergütung	
	Grundgehalt	Zulagen	Nebenleistungen	Einjährig	Mehrjährig
Matthias Gärtner	280.000	4.945	10.950	0	0
Mi-Young Miehler	260.000	5.471	16.224	0	0
Christoph Prußeit	224.842	5.514	13.327	0	0
Falk Neukirch ⁴	240.000	5.558	12.030	0	0

4) Herr Falk Neukirch ist seit dem 1. Oktober 2021 Mitglied des Vorstands der Medios AG. Die für Herrn Neukirch aufgeführten Vergütungen sind somit grundsätzlich zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2021 gewährt worden.

Die im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gelangten Beträge im Rahmen der Gewinnbeteiligung sind dabei dem Jahr 2020 zuzuordnen, da der jeweilige Auszahlungsbetrag unter der Gewinnbeteiligung bis zum letzten Tag des Monats zur Zahlung fällig ist, der auf die Feststellung des Jahresabschlusses für das Vorjahr folgt. Dies bedeutet, dass erst mit Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2020 zu Beginn des Jahres 2021 das Bestehen eines Auszahlungsanspruches im Rahmen der Gewinnbeteiligung für das Geschäftsjahr 2020 geprüft wird.

Für das unterjährig neubestellte Vorstandmitglied Herr Falk Neukirch bestand die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung aus der festen Grundvergütung, Nebenleistungen sowie der variablen Vergütung in Form der Gewährung von Aktien im Rahmen des LTIP.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde keinem Vorstandsmitglied eine variable Vergütung unter dem STI und dem ESG-Bonus gewährt oder geschuldet. Über die Erfüllung der Zielvorgaben und Leistungskriterien des am 1. Juli 2021 neu eingeführten STI und ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2021 wird mit Feststellung des Jahresabschlusses für das zum 31. Dezember 2021 geendete Geschäftsjahr entschieden. Dies bedeutet, dass etwaige Auszahlungsbeträge unter dem STI und ESG-Bonus frühestens im Jahr 2022 fällig und ausbezahlt werden können.

Zusätzlich ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die in nachstehender Tabelle angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Außerordentliche Zahlungen	Pensionsaufwendungen	Gesamtvergütung	Verhältnis feste und variable Vergütung
0	0	295.895	nur Festvergütung
0	0	281.695	nur Festvergütung
0	0	243.684	nur Festvergütung
0	0	257.588	nur Festvergütung

5.2 Variable Vergütung, Zielerreichung und Anwendung der Leistungskriterien

Die leistungsabhängige variable Vergütung unter der Gewinnbeteiligung wird bis zum letzten Tag des Monats zur Zahlung fällig, der auf die Feststellung des Jahresabschlusses für das Vorjahr folgt (siehe auch Erläuterungen oben).

Insofern zeigt die folgende Tabelle die Erfüllung der für das Geschäftsjahr 2020 vereinbarten Leistungskriterien für die variable Vergütungskomponente Gewinnbeteiligung für das Geschäftsjahr 2020, welche im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich ausgezahlt („gewährt“ i. S. v. § 162 AktG) wurde.

Vorstand	Leistungskriterien	Relatives Gewicht des Leistungskriteriums in %	Informationen zum Leistungsziel		a) Zielerreichung
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel b) entsprechende Vergütung	b) Auszahlungsbetrag
Matthias Gärtner	EBT-Marge größer als 3 %	100	a) 3 % EBT-Marge b) 0 €	a) Deckelung auf 150 % der Festvergütung b) 360.000 €	a) nein b) 0 €
Mi-Young Miehler	EBT-Marge größer als 3 %	100	a) 3 % EBT-Marge b) 0 €	a) Deckelung auf 150 % der Festvergütung b) 360.000 €	a) nein b) 0 €
Christoph Prußzeit	EBT-Marge größer als 3 %	100	a) 3 % EBT-Marge b) 0 €	a) Deckelung auf 150 % der Festvergütung b) 180.000 €	a) nein b) 0 €
Falk Neukirch	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Im Folgenden wird beschrieben, wie die vereinbarten Leistungskriterien und die Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile Gewinnbeteiligung, Short Term Incentive und ESG-Bonus angewendet wurden.

5.2.1 Gewinnbeteiligung

Die Vorstandsmitglieder Herr Matthias Gärtner, Frau Mi-Young Miehler und Herr Christoph Prußeit erhielten unter den bis zum 30. Juni 2021 bestehenden Vorstandsdiensverträgen eine erfolgsabhängige (variable) Vergütung auf Basis des durchschnittlichen EBT.

Jedes Vorstandsmitglied erhält einen Anteil an der Gewinnbeteiligung des gesamten Vorstands. Die Gewinnbeteiligung des gesamten Vorstands beträgt 20 % des Anteils vom EBT, welcher über einer EBT-Marge von 3 % des Jahresumsatzes liegt. Abzustellen ist jeweils auf den Durchschnitt der vom Aufsichtsrat in den vorangegangenen drei Jahren im Rahmen des Jahresabschlusses genehmigten EBT, wobei Jahre vor 2019 unberücksichtigt bleiben.

Die variable Vergütung in Form der Gewinnbeteiligung ist begrenzt auf 150 % der jeweiligen vertraglich vereinbarten Brutto-Festvergütung. Der jeweilige Auszahlungsbetrag ist bis zum letzten Tag des Monats zur Zahlung fällig, der auf die Feststellung des Jahresabschlusses für das Vorjahr folgt.

Für die Gewinnbeteiligung des Jahres 2020 sind somit die Jahre 2020 und 2019 maßgeblich.

5.2.2 Short Term Incentive

Jedes Vorstandsmitglied kann in Abhängigkeit von der Erreichung der festgelegten Ziele einen Betrag in Höhe von bis zu 100 % der jeweils vereinbarten Festvergütung als STI erhalten. Für das Umsatzwachstum, das Konzern-EBITDA-Wachstum und die Konzern-EBITDA-Marge ist der nach IFRS erstellte und geprüfte Konzernabschluss für den Medios-Konzern verbindlich. Der Aufsichtsrat legt jährlich vor Beginn des betreffenden Geschäftsjahres die vier Ziele bzw. Prozentsätze und Margen der STI Zielvorgaben nach Konsultation mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied fest und teilt sie diesem mit.

Der jeweilige Auszahlungsbetrag unter dem STI ist bis zum letzten Tag des Monats zur Zahlung fällig, der auf die Feststellung des Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr folgt. Im Geschäftsjahr 2021 wurde den Vorstandsmitgliedern Matthias Gärtner, Mi-Young Miehler, Christoph Prußeit und Falk Neukirch demgemäß keine variable Vergütung unter dem STI gewährt und auch nicht geschuldet.

5.2.3 ESG-Bonus

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Vorstand zwei bis vier ESG-Ziele einheitlich für sämtliche Vorstandsmitglieder. Mit der Festlegung der ESG-Ziele bestimmt der Aufsichtsrat auch

Wichtigste Bedingungen für die Ausübung der Aktienoptionen

Vorstand	Aktienoptionsplan (AOP)	Laufzeit	Datum der Zuteilung („Grant Date“)	Vesting Datum
Matthias Gärtner	AOP 2020	4 Jahre	31.10.2021	31.12.2024
Mi-Young Miehler	AOP 2020	4 Jahre	31.10.2021	31.12.2024
Christoph Prußeit	AOP 2020	4 Jahre	31.10.2021	31.12.2024
Falk Neukirch	AOP 2020	4 Jahre	31.10.2021	31.12.2024

die Gewichtung unter den festgelegten ESG-Zielen für die Gesamtzielerreichung und Kriterien und Methoden zur Beurteilung der Erreichung der jeweiligen ESG-Ziele. Zugleich wird für das Erreichen eines Gesamtzielerreichungsgrades von 100 % für die festgelegten ESG-Ziele für jedes Vorstandsmitglied ein bestimmter Zielbetrag in € festgesetzt.

Der ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2021 wird vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres 2021, d. h. im Geschäftsjahr 2022, zur Zahlung in bar fällig. Im Geschäftsjahr 2021 wurde demgemäß keinem der Vorstandsmitglieder eine variable Vergütung unter dem ESG-Bonus gewährt oder geschuldet.

5.2.4 Variable Vergütung unter dem LTI

Im Geschäftsjahr 2021 wurden den Mitgliedern des Vorstands Optionen auf Aktien der Medios AG unter dem LTIP gewährt.

Die im Jahr 2021 gewährten Aktienoptionen stammen aus der ersten Tranche des Aktienoptionsplans 2020. Durch vertragliche Vereinbarung mit jedem Vorstandsmitglied erhielt das Vorstandsmitglied nach dem Aktienoptionsplan 2020 das Recht, eine individuell vereinbarte Zahl von auf den Inhaber lautenden Stückaktien der Medios AG zu einem Ausübungspreis von 29,00 € nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist und bei Erfüllung des Erfolgsziels entsprechend den Regelungen des Aktienoptionsplans zu erwerben.

Die Ausübung der Aktienoptionen kann innerhalb eines Ausübungszeitraums von sieben Jahren erfolgen, der mit Ablauf der Wartefrist beginnt. Voraussetzung für die Ausübung der Aktienoptionen ist, dass in einem Zeitraum von 30 Börsenhandelstagen vor Ablauf der Wartefrist das Erfolgsziel erreicht wurde.

Das Erfolgsziel ist erreicht, wenn der Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem der Frankfurter Wertpapierbörse) an 30 aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen den Betrag von 50,00 € erreicht oder überschreitet.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden den Vorstandsmitgliedern unter dem LTIP Aktienoptionen i. S. v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG „gewährt“, wie in nachfolgender Tabelle dargestellt:

Ende der Wartefrist	Ausübungszeitraum	Ausübungspreis / Erfolgsziel in €	Anzahl Aktienoptionen
31.10.2025	31.10.2032	29 / 50	40.000
31.10.2025	31.10.2032	29 / 50	40.000
31.10.2025	31.10.2032	29 / 50	40.000
31.10.2025	31.10.2032	29 / 50	40.000

5.2.5 Bestand von Aktienoptionen im Geschäftsjahr 2021

Die Vorstandsmitglieder Mi-Young Miehler und Matthias Gärtner haben am 10. November 2017 im Rahmen des auf der ordentlichen Hauptversammlung 2017 beschlossenen Aktienoptionsplans 2017 jeweils 100.000 Optionen auf den Bezug von Medios-AG-Aktien (Kaufoption) erhalten. Im Rahmen des Aktienoptionsplans 2017 hat Christoph Prußbeit ebenfalls am 10. November 2017 50.000 Optionen auf den Bezug von Medios-AG-Aktien (Kaufoption) erhalten. Der Ausübungspreis dieser Optionen beträgt 7,00 €. Die Optionsrechte können nach Ablauf einer Wartefrist von vier Jahren ab dem Ausgabebetrag ausgeübt werden. Als Erfolgsziel ist de-

finiert, dass der Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder in einem vergleichbaren Nachfolgesystem der Frankfurter Wertpapierbörse) an 30 aufeinanderfolgenden Börsentagen vor der jeweiligen Ausübung den Betrag von 12,00 € erreichen oder überschreiten muss.

Die Wartefrist für die gewährten Aktienoptionen ist demgemäß am 10. November 2021 abgelaufen, sodass die Optionen grundsätzlich ausübbar wurden.

Nachfolgende Übersicht enthält einen Entwicklungsspiegel über den Anfangsbestand, Zugänge und Abgänge von Aktienoptionen im Geschäftsjahr 2021:

Angaben zu Aktienoptionen auf Aktien der Medios AG gem. § 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG

Vorstand	Aktienoptionsplan (AOP) und Laufzeit	Eröffnungsbilanz zum	Im laufenden Geschäftsjahr 2021
		1. Januar 2021	gewährte und zugesagte (verfallbare) Optionen
		Anzahl Aktienoptionen zum 1. Januar 2021	
Matthias Gärtner	AOP 2017	100.000	0
	AOP 2018	0	0
	AOP 2020	0	40.000
Mi-Young Miehler	AOP 2017	100.000	0
	AOP 2018	0	0
	AOP 2020	0	40.000
Christoph Prußbeit	AOP 2017	50.000	0
	AOP 2018	5.000	0
	AOP 2020	0	40.000
Falk Neukirch	AOP 2017	0	0
	AOP 2018	0	0
	AOP 2020	0	40.000

Im laufenden Geschäftsjahr 2021		Schlussbilanz zum 31. Dezember 2021		
unverfallbare Optionen	ausgeübte Optionen	verfallene Optionen	Anzahl Aktienoptionen zum 31. Dezember 2021	
100.000	100.000	0	0	
0	0	0	0	
10.000	0	0	40.000	
100.000	100.000	0	0	
0	0	0	0	
10.000	0	0	40.000	
50.000	50.000	0	0	
0	0	0	0	
10.000	0	0	40.000	
0	0	0	0	
0	0	0	0	
10.000	0	0	40.000	

6. Zuwendungen im Geschäftsjahr 2021 nach DCGK 2017

Mit der nachfolgenden Tabelle werden gemäß Ziffer 4.2.5 Anlage Tabellen 1 und 2 DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 („DCGK 2017“) die von der Medios AG im Sinn des DCGK 2017 „gewährten Zuwendungen“ gezeigt. Die zugrunde liegenden Empfehlungen für die Angabe solcher Tabellen über die im Sinn des DCGK 2017 „gewährten Zuwendungen“ sind mit Inkrafttreten des neu gefassten DCGK am 20. März 2020 entfallen.

Auch aus dem Aktiengesetz in der gültigen Fassung des ARUG II ergibt sich keine Vorgabe, entsprechende Angaben im Vergütungsbericht weiterhin aufzunehmen. Um unseren Aktionären einen besseren Vergleich mit den Angaben in den Vorjahren zu ermöglichen und den bisher erreichten Stand an Transparenz weiterhin aufrechtzuerhalten, haben Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen, auch in den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 freiwillig die Angaben zu den im Sinn des DCGK a. F. „gewährten Zuwendungen“ aufzunehmen.

Die im Sinne des DCGK 2017 „gewährten Zuwendungen“ sind nicht gleichbedeutend mit der im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG „gewährten und geschuldeten Vergütung“ wie oben beschrieben:

- „Gewährte Zuwendungen“ im Sinne des DCGK a. F. sind – ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung – alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren (zukünftige) Höhe zumindest geschätzt werden kann.
- „Gewährte und geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist hingegen nur eine im Geschäftsjahr faktisch betrachtet zugeflossene Vergütung oder eine Vergütung, die ausweislich der Entwurfsbegründung (BT-Drs. 19/9739, Seite 111) „nach rechtlichen Kategorien fällig, aber (bisher) nicht zugeflossen“ ist.

6.1 Gewährte Zuwendungen nach DCGK 2017

Die Tabelle der „gewährten Zuwendungen“ nach DCGK 2017 zeigt den jeweils im Geschäftsjahr zugeteilten Betrag. Die unter dem LT gewährten Aktienoptionen sind zum Zeitpunkt der Gewährung mit dem beizulegenden Zeitwert per Gewährungszeitpunkt berücksichtigt. Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 „gewährt und geschuldet“ wurden. Im Wesentlichen entsprechen diese Angaben den bisher als „Zufluss“ im Sinne des DCGK 2017 auszuweisenden Angaben.

Gewährte Zuwendungen 2021 in Tsd. €	Matthias Gärtner			Mi-Young Miehler			Christoph Prußeit			Falk Neukirch		
	2021	min	max	2021	min	max	2021	min	max	2021	min	max
Festvergütung	280	280	280	260	260	260	225	225	225	60	60	60
Nebenleistungen	11	11	11	16	16	16	13	13	13	3	3	3
Summe	291	291	291	276	276	276	238	238	238	63	63	63
Kurzfristige variable Vergütung	138	0	170	102	0	125	102	0	125	53	0	65
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Planbezeichnung (Planlaufzeit)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	429	291	461	378	276	401	340	238	363	116	63	128
Versorgungsaufwand	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1
Gesamtvergütung	434	296	466	383	281	406	345	243	368	117	64	129

7. Angaben nach § 162 Abs. 1 Nr. 4 AktG und Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit i. S. v. § 162 Abs. 2 AktG

7.1 Malus und Clawback

Unter dem Maßgeblichen Vergütungssystem seit dem 1. Juli 2021 sind in den Vorstandsdienstverträgen sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen implementiert. Diese ermöglichen die Rückforderung bzw. Reduzierung bereits ausbezahlter bzw. noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungskomponenten unter bestimmten Voraussetzungen. Umfasst von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also sowohl Bezüge unter dem ESG-Bonus, dem Long-Term-Incentive-Programm als auch dem Short Term Incentive.

Im Falle eines schwerwiegenden und vorsätzlichen Pflicht- oder Compliance-Verstoßes eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft die variablen Bezüge unter dem ESG-Bonus, unter dem Short Term Incentive sowie unter dem Long-Term-Incentive-Programm teilweise oder vollständig streichen bzw. einbehalten („Malus“) und bereits gewährte variable Vergütungsbestandteile ersatzlos verfallen lassen bzw. zurückfordern („Clawback“).

Einem Malus bzw. Clawback unterliegen erstmals (variable) Bezüge unter dem LTIP, STI und ESG-Bonus, die für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2022 gewährt werden. Im Geschäftsjahr 2021 wurde nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

7.2 Vertragsbeendigung und Vergütung

Im Falle eines Widerrufs der Bestellung, der Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied oder bei einer sonstigen Beendigung der Organstellung endet der Vorstandsdienstvertrag mit Ablauf der einschlägigen Frist des § 622 BGB. In diesem Fall ist die Medios AG berechtigt, das Vorstandsmitglied von jeder weiteren Tätigkeit für die Gesellschaft für die verbleibende Laufzeit des Dienstvertrags freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung der vertraglich vereinbarten Bezüge.

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds vor dem Ende der Laufzeit des Dienstvertrages haben der jeweilige Ehepartner oder die unterhaltsberechtigten Kinder des verstorbenen Vorstandsmitglieds Anspruch auf die Gewährung der erfolgsunabhängigen festen Grundvergütung (d. h. Bruttomonatsgehalt nach dem jeweiligen Vorstandsdienstvertrag) für den Sterbemonat und die folgenden drei Monate.

7.3 Abfindungsregelungen

In den im Geschäftsjahr 2021 bestehenden Vorstandsmitgliedverträgen sind Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Endet das Dienstverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aufgrund einer Amtsniederlegung oder durch beidseitigen Aufhebungsvertrag, so haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindungszahlung. Die gilt jedoch nicht im Falle der Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB. Die Abfindung darf die Höhe zweier Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

7.4 Change of Control

Für den Fall eines Kontrollwechsels sehen die Vorstandsmitgliedverträge unter dem Maßgeblichen Vergütungssystem seit dem 1. Juli 2021 folgende Sonderregelungen, jedoch keine zusätzliche Abfindung, vor:

Im Falle eines Kontrollwechsels hat das Vorstandsmitglied das Recht, sein Amt mit einer Frist von drei Monaten niederzulegen. Zu diesem Zeitpunkt endet auch der Dienstvertrag. Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn:

- die Aktien der Gesellschaft aus dem Börsenhandel an einem regulierten Markt genommen wird (Delisting);
- die Bestellung des Vorstandsmitglieds durch einen Formwechsel der Gesellschaft oder durch eine Verschmelzung der Gesellschaft auf eine andere Gesellschaft endet, es sei denn, dem Vorstandsmitglied wird eine Bestellung als Mitglied des Vorstands in der neuen Gesellschaft zu wirtschaftlich gleichen Bedingungen wie bisher angeboten;
- mit der Medios AG als abhängigem Unternehmen ein Unternehmensvertrag nach §§ 291 ff. AktG geschlossen oder die Gesellschaft nach §§ 319 ff. AktG eingegliedert wird.

7.5 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitgliedverträge unter dem Maßgeblichen Vergütungssystem seit dem 1. Juli 2021 sehen für sämtliche Vorstandsmitglieder jeweils ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für bis zu zwei Jahre vor. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge zu zahlen. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots bezogenes anderweitiges Arbeitseinkommen wird auf die Entschädigung angerechnet, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Bezüge übersteigen würde. Zusätzlich werden sonstige vertragliche Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keinerlei Karenzentschädigungen gewährt oder geschuldet.

8. Weitere Pflichtangaben nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG

Eine Beschlussfassung der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 4 oder eine Erörterung nach § 120a Absatz 5 AktG musste bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung nicht berücksichtigt werden.

Dem Vorstandsmitglied wurden keine Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr 2021 gewährt.

Vom Maßgeblichen Vergütungssystem wurde – über die dargestellten Unterschiede zwischen den jeweiligen Vorstandsdiensverträgen hinaus – nicht abgewichen. Es wird vorsorglich darauf hingewiesen, dass die im Geschäftsjahr 2021 bestehenden Vorstandsdiensverträge noch nicht dem im vergangenen Jahr der Hauptversammlung zur Billigung vor-

gelegten Vorstandsvergütungssystem entsprechen bzw. entsprechen haben.

Das Maßgebliche Vergütungssystem enthält keine Festlegungen zur Maximalvergütung, über deren Einhaltung zu berichten wäre.

III. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern der Medios AG gem. § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis gemäß § 162 AktG dar.

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in Tsd. €		in Tsd. €	in %
Vorstände				
Matthias Gärtner	296		40	15,7
Mi-Young Miehler	282		20	7,7
Christoph Prußseit	244		103	73,6
Falk Neukirch	64			
Arbeitnehmer				
Ø Arbeitnehmer Medios-Konzern	49,2		3,1	6,8
Ertragsentwicklung Medios AG				
Jahresüberschuss Medios-Konzern (in Mio. €)	7,4		1,9	34,0
Jahresüberschuss der Medios AG (in Mio. €)	8,2		1,7	26,0

Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten Beträge ab. Soweit Mitglieder des Vorstands in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr auf ein volles Jahr hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft des Medios-Konzerns abgestellt. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer ohne der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG berücksichtigt. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Medios AG erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresüberschusses der Medios AG gem. § 275 Nr. 17 HGB dargestellt.

IV. Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2021 die jährliche Überprüfung der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 vorgenommen. Er ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass die Höhe der Vorstandsvergütung und die der Ruhegehälter aus rechtlicher Sicht angemessen im Sinne des § 87 Abs. 1 AktG sind.

Für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung nimmt der Aufsichtsrat regelmäßig auch externe Beratung in Anspruch. Hierbei wird aus einer unternehmensexternen Perspektive zum einen das Verhältnis von Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt bewertet (Vertikalvergleich). Neben einer Status-quo-Betrachtung berücksichtigt der Vertikalvergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf. Zum anderen werden die Vergütungshöhe und -struktur anhand einer Positionierung der Medios AG in einem Vergleichsmarkt bewertet (Horizontalvergleich). Der Vergleichsmarkt besteht aus einer Kombination von DAX- und SIX- / Euronext-Unternehmen, die in den Geltungsraum des Aktiengesetzes oder vergleichbarer europäischer Normen fallen, die zu verwandten Branchen gehören bzw. vergleichbare Kernmerkmale aufweisen und zu denen eine Ähnlichkeit hinsichtlich der Unternehmensgröße zum Stichtag der Betrachtung besteht. Der Horizontalvergleich umfasst neben der Festvergütung auch die kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteile sowie die Höhe der betrieblichen Altersvorsorge.

Vergleichsunternehmen für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Unternehmen	Börsensegment
Fresenius SE & Co. KG aA	DAX
Zur Rose Group AG	Six
Galenica AG	Six
Fagron N.V.	Euronext

V. Aufsichtsrat und Aufsichtsratsvergütung

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die angewendeten Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand und ist diesbezüglich eng in wichtige operative und strategische Themen der Unternehmensführung eingebunden. Für ein effektives Handeln des Aufsichtsrats ist auch die Aufsichtsratsvergütung maßgeblich. Diese steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft. Eine angemessene und marktgerechte Aufsichtsratsvergütung fördert damit die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Medios AG.

Gemäß § 13 der Satzung der Gesellschaft legt die Hauptversammlung die Höhe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder fest. Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor.

Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Gemäß dem zum 1. Januar 2020 neu gefassten § 113 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hat die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen, wobei ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist. Nach der Übergangsvorschrift gemäß § 26j Abs. 1 Satz 1 des Einführungsgesetzes zum AktG musste die erstmalige Beschlussfassung in derjenigen Hauptversammlung erfolgen, die auf den 31. Dezember 2020 folgt. Diese Beschlussfassung erfolgte am 10. Juni 2021.

Vor diesem Hintergrund wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder nach § 13 der Satzung zuletzt durch die ordentliche Hauptversammlung vom 10. Juni 2021 mit (rückwirkender) Wirkung für das gesamte Geschäftsjahr 2021 geändert.

Ausführliche Informationen zum Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://medios.ag/investor-relations/corporate-governance>.

Der Aufsichtsrat der Medios AG bestand im Geschäftsjahr 2021 satzungsgemäß aus drei bzw. vier Mitgliedern.

Zu den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitgliedern zählen Herr Dr. Yann Samson (Vorsitzender des Aufsichtsrats), Herr Klaus J. Buß und Joachim Messner (stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats). Die ordentliche Hauptversammlung vom 10. Juni 2021 hat zudem über die Vergrößerung des Aufsichtsrats von drei auf vier Mitglieder beschlossen und Frau Dr. Anke Nestler ab dem Zeitpunkt

der wirksamen Vergrößerung des Aufsichtsrats als zusätzliches Mitglied in den Aufsichtsrat gewählt.

1. Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Das derzeit gültige und durch die Hauptversammlung beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats gilt seit Beginn des Geschäftsjahres 2021 und kann wie folgt zusammengefasst werden:

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare, Grundvergütung von jährlich 20.000 € (in Worten: zwanzigtausend Euro). Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte der Grundvergütung gemäß Satz 1.

Zusätzlich zu der Grundvergütung erhält jedes einfache Mitglied eines Ausschusses des Aufsichtsrats für die Ausschussmitgliedschaft eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von jährlich 5.000 € (in Worten: fünftausend Euro). Der Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhält das Doppelte dieser Vergütung, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Vierfache dieser Vergütung nach vorstehendem Satz 1.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats angehören oder das Amt des Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses innehaben, erhalten eine entsprechende zeitanteilige Vergütung.

Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die ihm erwachsenden Auslagen sowie die auf seine Bezüge entfallende Umsatzsteuer, soweit sie berechtigt sind, der Gesellschaft die Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen und dieses Recht ausüben.

Die Versicherungsprämie für eine von der Gesellschaft für die Mitglieder des Aufsichtsrats abzuschließende Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung) wird von der Gesellschaft getragen.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten durch Beschluss der Hauptversammlung geregelt angewendet.

Joachim Messner hat im Geschäftsjahr 2021 für die Medios-Gruppe über seine Rechtsanwaltskanzlei Messner Rechtsanwälte Rechtsberatungsleistungen im Gesamtumfang von 37.756,50 € erbracht. Darüber hinaus haben die Mitglieder des Aufsichtsrats im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Da sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht aus variablen, sondern ausschließlich aus festen Bestandteilen zusammensetzt, entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats. Das gilt auch gemäß den neuen Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II. Diese neuen Vorgaben sehen die Festlegung einer Maximalvergütung ausdrücklich nur für die Mitglieder des Vorstands, nicht aber auch für die Mitglieder des Aufsichtsrats vor.

2. In 2021 gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Aufsichtsratsmitgliedern gewährten und geschuldeten festen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Gemäß Beschluss der Hauptversammlung der Medios AG ist die Aufsichtsratsvergütung zeitanteilig zahlbar nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres. Daher ist für die Darstellung der in 2021 gezahlten Vergütung noch das für das Geschäftsjahr 2020 gültige Vergütungssystem anwendbar.

In der nachstehenden Tabelle zur Darstellung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 handelt es sich demzufolge um die für das Geschäftsjahr 2020 ausbezahlte Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 wird erst im Jahr 2022 fällig und wird nicht als geschuldete Vergütung i. S. d. für das Geschäftsjahr 2021 aufgeführt.

Es wird darauf hingewiesen, dass für das Geschäftsjahr 2020 betragsmäßig noch eine abweichende Vergütungsregelung für die Mitglieder des Aufsichtsrats bestand. Zuletzt hat die Hauptversammlung vom 26. Oktober 2020 über die Vergütung des Aufsichtsrats beschlossen. Die bis einschließlich für das Geschäftsjahr 2020 bestehende Vergütungsregelung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Medios AG lautete wie folgt:

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare, Vergütung von jährlich 20.000 € (in Worten: zwanzigtausend Euro). Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte der Vergütung gemäß Satz 1. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören oder das Amt des Vorsitzenden innehaben, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung.

Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die ihm erwachsenden Auslagen sowie die auf seine Bezüge entfallende Umsatzsteuer, soweit sie berechtigt sind, der Gesellschaft die Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen und dieses Recht ausüben.

Die Versicherungsprämie für eine von der Gesellschaft für die Mitglieder des Aufsichtsrats abzuschließende Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung) wird von der Gesellschaft getragen.

Es wird darauf hingewiesen, dass der Aufsichtsrat der Medios AG aufgrund seiner Größe von lediglich drei Mitgliedern im Geschäftsjahr 2020 noch keine Ausschüsse eingerichtet hatte.

Aufsichtsrat	Festvergütung in €	Ausschuss- vergütung	Sitzungsgeld	Nebenleistungen ⁵ in €	Gesamt in €
Dr. Yann Samson	40.000	n/a	n/a	0	40.000
Klaus J. Buß	20.000	n/a	n/a	0	20.000
Joachim Messner	15.000	n/a	n/a	0	15.000
Dr. Anke Nestler	0	n/a	n/a	n/a	0

5) Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschadenshaftpflichtversicherung einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft

VI. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern der Medios AG gem. § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der Medios AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber dem Vorjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Beträge ab. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr auf ein volles Jahr hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats früher dem Vorstand der Medios AG angehörten und hierfür eine Vergütung erhielten, wird diese in der vergleichenden Darstellung nicht berücksichtigt.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses des Medios-Konzerns dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats auch maßgeblich von der Entwicklung von Konzernkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des im Konzernabschluss ausgewiesenen bereinigten EBITDA des Medios-Konzerns angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft des Medios-Konzerns abgestellt. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer ohne leitende Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %
Aufsichtsrat				
Dr. Yann Samson	40	20		100
Klaus J. Buß	20	10		100
Joachim Messner	15	10		50
Dr. Anke Nestler	n/a	n/a		n/a
Arbeitnehmer				
Ø Arbeitnehmer Medios-Konzern	49,2	3,1		6,8
Ertragsentwicklung Medios AG				
Jahresüberschuss Medios-Konzern (in Mio. €)	7,4	1,9		34,0
Jahresüberschuss der Medios AG (in Mio. €)	8,2	1,7		26,0

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Medios AG, Hamburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Medios AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

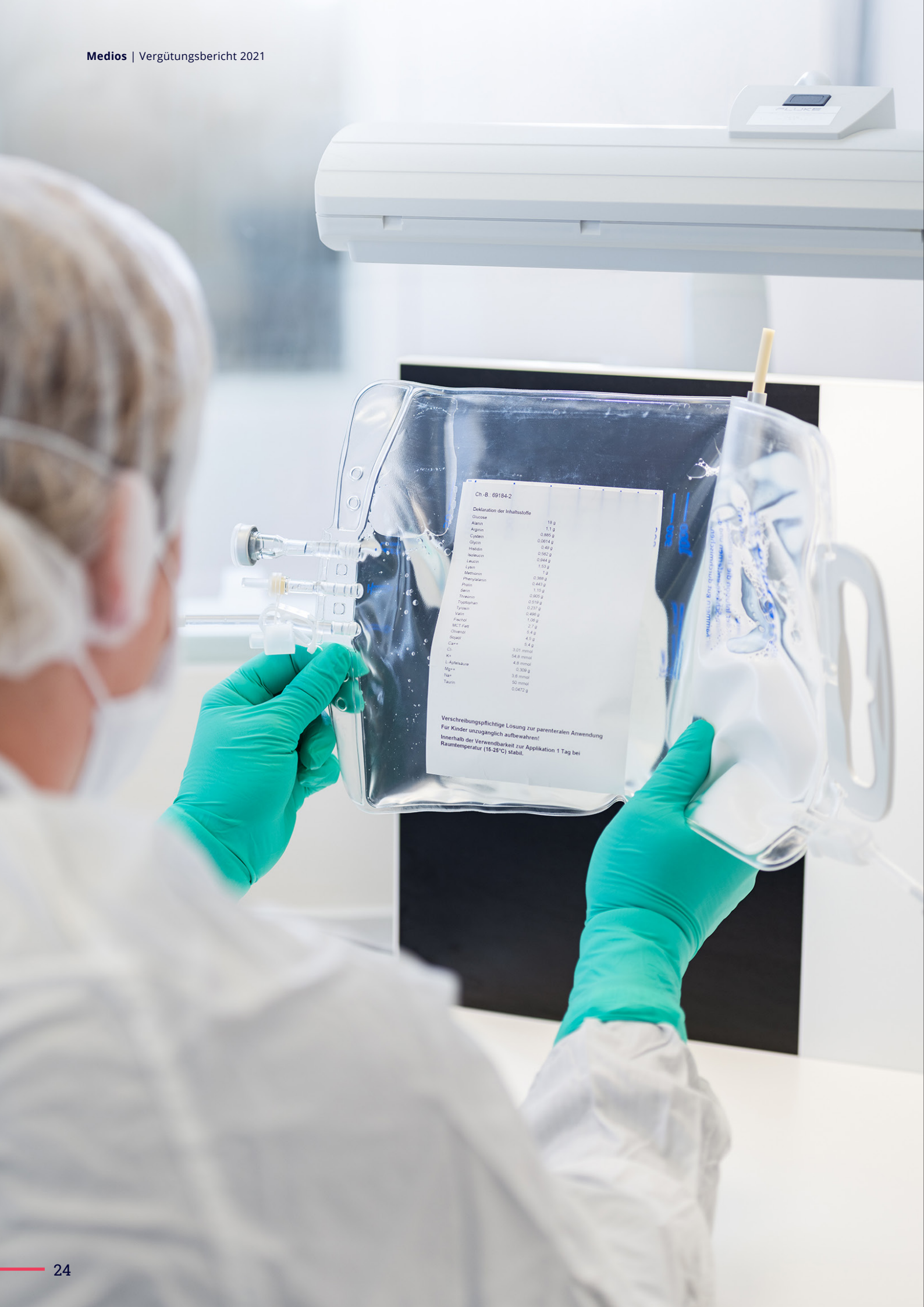
Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

München, den 28. März 2022

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
(Düsseldorf)

Gloth
Wirtschaftsprüfer

Weissinger
Wirtschaftsprüfer



Ch-B 69184-2

Deklaration der Inhaltsstoffe

Glucose	18 g
Alanin	1,1 g
Arginin	0,888 g
Cystein	0,0614 g
Glycin	0,49 g
Histidin	0,944 g
Isoleucin	1,53 g
Leucin	1 g
Methionin	0,308 g
Phenylalanin	0,443 g
Prolin	1,19 g
Threonin	0,402 g
Tryptophan	0,519 g
Tyrosin	0,237 g
Valin	0,466 g
Frischöl	1,06 g
MCT-Fett	2,7 g
Oleicöl	5,4 g
Squalin	4,9 g
Ca ⁺⁺	5,4 g
Cl ⁻	3,01 mmol
K ⁺	54,8 mmol
Li-Aminosäure	4,8 mmol
Mg ⁺⁺	0,309 g
Na ⁺	3,8 mmol
Taurin	50 mmol
	0,0472 g

Verschreibungspflichtige Lösung zur parenteralen Anwendung
Für Kinder unzugänglich aufbewahren!
Innerhalb der Verwendbarkeit zur Applikation 1 Tag bei Raumtemperatur (15-25°C) stabil.

Kontakt

Medios AG
Investor and Public Relations
& ESG Communications
Heidestraße 9
10557 Berlin

T +49 30 232 5668 00

F +49 30 232 5668 01

ir@medios.ag

www.medios.ag

Konzeption

Medios AG

