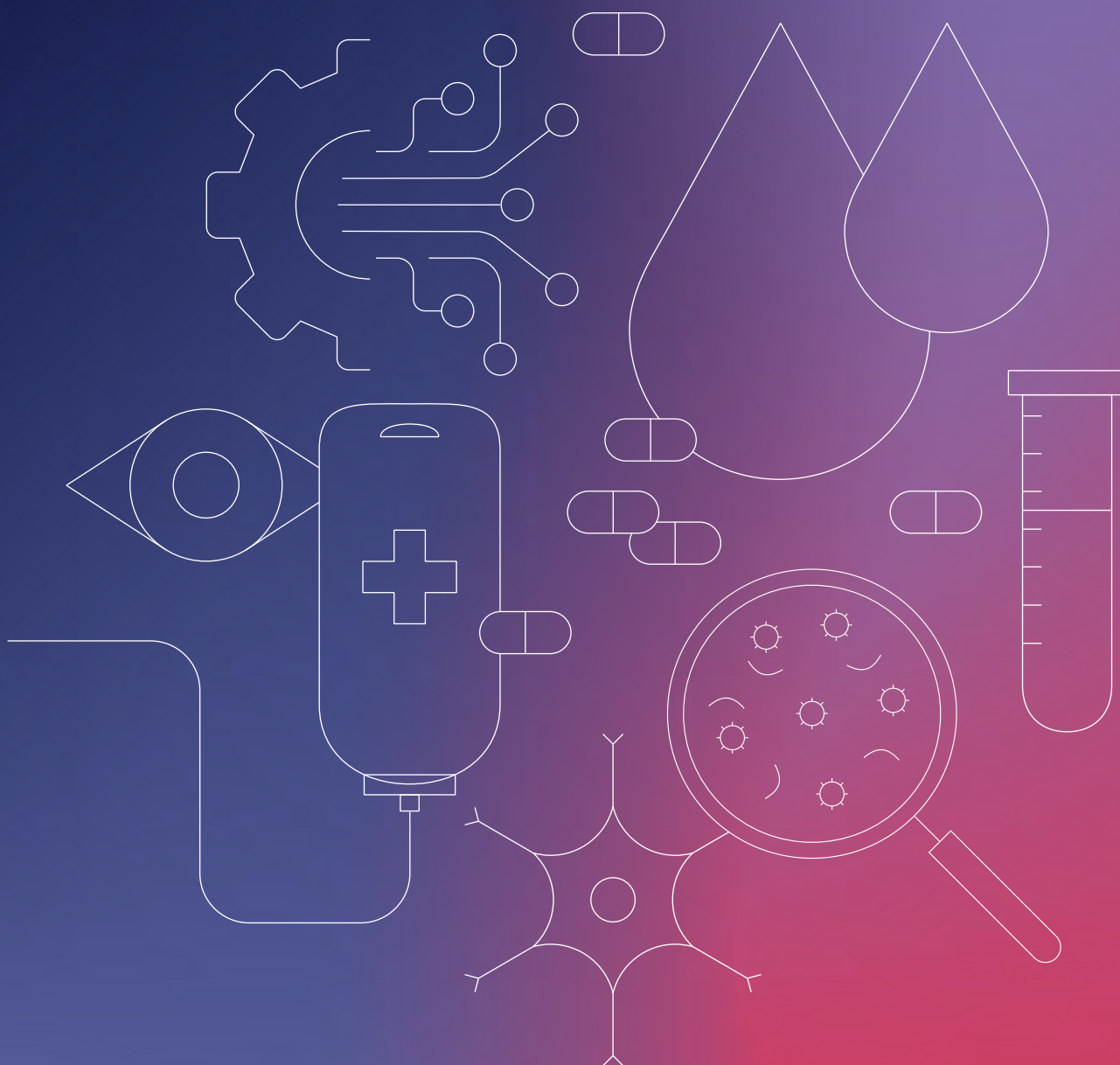


Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Medios AG

(„Vergütungssystem 2026“)



VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER MEDIOS AG („VERGÜTUNGSSYSTEM 2026“)

I. NEUERUNGEN IM VERGÜTUNGSSYSTEM 2026

Das derzeitige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Medios AG (nachfolgend „Medios“ oder die „Gesellschaft“) wurde von der ordentlichen Hauptversammlung 2025 mit einer Mehrheit von 91,13 % gebilligt („Vergütungssystem 2025“).

Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem 2025 einer Überprüfung unterzogen und unter Berücksichtigung der langfristigen strategischen Zielsetzung der Medios, den regulatorischen Anforderungen sowie Investorenerwartungen weiterentwickelt. Ziel der Überarbeitung war es, ein modernes, transparentes und ausgewogenes System zu schaffen, das die kurz- und langfristige Unternehmensentwicklung gleichermaßen fördert, die Interessen von Vorstand, Aktionären und weiteren Stakeholdern in Einklang bringt und die langfristige Wertschaffung der Medios unterstützt.

Die folgende Übersicht fasst die Neuerungen des Vergütungssystems 2026 im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem 2025 zusammen:

Vergütungssystem 2025	Vergütungs-komponente	Vergütungssystem 2026
Einjähriger Zielbonus <ul style="list-style-type: none"> • Leistungskennzahlen: <ul style="list-style-type: none"> • Umsatzwachstum (20 %) • Operativer Cash Flow (20 %) • EBITDApre-Wachstum (30 %) • EBITDApre-Marge (30 %) • Auszahlung: bar • Cap: 100 % des Zielbetrags 	Short-Term-Incentive	Einjähriger Zielbonus <ul style="list-style-type: none"> • Leistungskennzahlen: <ul style="list-style-type: none"> • Umsatzwachstum (20 %) • Operativer Cash Flow (20 %) • EBITDApre-Wachstum (30 %) • EBITDApre-Marge (30 %) • Auszahlung: bar • Cap: 150 % des Zielbetrags
Einjähriger Zielbonus <ul style="list-style-type: none"> • Leistungskennzahlen: ESG-Ziele 	ESG-Bonus	Entfällt: <ul style="list-style-type: none"> • ESG-Ziele werden in den LTI überführt
Aktienoptionsplan <ul style="list-style-type: none"> • Laufzeit: <ul style="list-style-type: none"> • Wartefrist 4 Jahre • Ausübungsfrist 3 Jahre • Ausübungsbedingung: Aktienkurs muss an 30 Handelstagen vor Ende der Wartefrist Erfolgsziel in EUR erreichen + Ausübungspreis • Auszahlung: Aktien 	Long-Term-Incentive	(virtueller) Performance Share Plan <ul style="list-style-type: none"> • Laufzeit: 4 Jahre • Leistungskennzahlen: <ul style="list-style-type: none"> • Relativer TSR (80 %) • ESG-Ziele (20 %) • Zielerreichung 0 % - 200 % • Auszahlung: bar • Cap: 250 % des Zielbetrags
-	Share Ownership Guideline	Share Ownership Guideline <ul style="list-style-type: none"> • Erwerbs- und Haltepflicht i.H.v. 50 % der Grundvergütung • Zeitraum: bis zum Ende der Vorstandstätigkeit
-	Nebenleistungen	Ausgleichsvergütung bzw. -leistungen für verfallende Vergütungsansprüche & Erstattung von Aufwendungen bei erstmaliger Bestellung; Mobilitätsleistungen

Short-Term-Incentive

Die (Gesamt-)Zielerreichung für die im STI verwendeten Leistungskennzahlen wird auf 150 % begrenzt (bisher: 100 %). Mit der Erhöhung der maximalen Zielerreichung auf 150 % wird ein klarer Leistungsanreiz gesetzt, um herausragende Ergebnisse und eine überdurchschnittliche Zielerreichung im Einklang mit der Unternehmensstrategie zu fördern.

ESG-Bonus und Long-Term-Incentive

Im Zuge einer Neugestaltung des LTI wird anstelle des ausschließlich am Aktienkurs ausgerichteten Aktienoptionsplans ein (virtueller) Performance Share Plan mit einer Performanceperiode von vier Jahren eingeführt. Dabei ist die Auszahlung aus dem Performance Share Plan neben der Entwicklung des Aktienkurses der Medios vor allem von der Zielerreichung der neu eingeführten

Leistungskennzahlen, nämlich dem relativen Total Shareholder Return (TSR) sowie strategieabgeleiteten ESG-Zielen (Environment, Social & Governance, kurz „ESG“), abhängig.

Dadurch, dass die Leistungskennzahlen über eine mehrjährige Performanceperiode von vier Geschäftsjahren gemessen werden, wird insbesondere die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Medios stärker incentiviert. Durch die Messung des relativen TSR sowie der strategieabgeleiteten ESG-Ziele orientiert sich der neugestaltete LTI mehrdimensional an der Kapitalmarktperformance und Unternehmensentwicklung.

Der einjährige variable ESG-Bonus wird gestrichen und die ESG-Ziele als Leistungskennzahlen in den LTI überführt. Dadurch werden strategierelevante ESG-Ziele erstmals auch über einen mehrjährigen Zeitraum gemessen. Dies stärkt die konsequente Ausrichtung des Vergütungssystems auf eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung und stellt sicher, dass der Vorstand die Umsetzung der ESG-Strategie der Medios dauerhaft in seine Entscheidungen einbezieht. So werden finanzielle und nichtfinanzielle Unternehmensziele sinnvoll miteinander verknüpft und die langfristige Wertschaffung in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht gleichermaßen gefördert.

Share Ownership Guidelines

Ein weiterer Bestandteil des neuen Systems sind die neu eingeführten Share Ownership Guidelines („SOG“). Sie verpflichten die Vorstandsmitglieder, Aktien der Gesellschaft im Umfang von 50 % ihrer jeweiligen Grundvergütung (brutto) zu erwerben und während der gesamten Dauer ihrer Bestellung zu halten. Die Einführung von Share Ownership Guidelines (SOG) für den Vorstand fördert die Identifikation des Vorstands mit der Gesellschaft und trägt zu einem Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Aktionären bei.

Nebenleistungen

Erstmals berufene Vorstandsmitglieder können zum Ausgleich von bei früheren Arbeitgebern verfallenden Vergütungs- oder Pensionsansprüchen sowie sonstigen finanziellen Nachteilen Ausgleichsleistungen erhalten. Diese Regelung ermöglicht es Medios, im Wettbewerb um qualifizierte Führungskräfte flexibler zu agieren und attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen, um hochqualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand zu gewinnen.

Im Rahmen der Nebenleistungen können den Vorstandsmitgliedern zudem neben einem Dienstwagen anderweitige Mobilitätsleistungen gewährt werden.

II. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das Vergütungssystem 2026 ist erstmals ab dem 1. Januar 2026 für die Mitglieder des Vorstands der Medios anwendbar.

Die Strategie der Medios ist es, die führende Stellung im Bereich Specialty Pharma weiter zu stärken und Wachstumschancen zu nutzen. Dabei sind organisches und anorganisches Wachstum gleichberechtigte Mittel der Strategie. Eine aktive und gleichzeitig disziplinierte Kapitalverwendung hat für die Gesellschaft hohe Priorität, um so für alle Stakeholder nachhaltig Werte zu schaffen. Aufsichtsrat und Vorstand handeln in dem Bewusstsein, dass eine gute Corporate Governance, Chancenmanagement sowie Risikomanagement zentrale Bestandteile der Unternehmenssteuerung und somit Basis für den Erfolg der Gesellschaft sind.

Die Unternehmensstrategie der Medios 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:

Grundsätze des Vergütungssystems

- › Förderung der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung der Medios-Gruppe und Unterstützung der Unternehmensstrategie
- › Einbezug der Interessen von Aktionären sowie weiteren relevanten Stakeholdern
- › Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten (ESG) zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung der Medios-Gruppe
- › Synchronisierung und Durchgängigkeit der unternehmensinternen Zielsetzungen zum Angleich der Anreizwirkung für Vorstand und oberen Führungskreis
- › Konformität mit den Vorgaben des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex
- › Transparente Kommunikation der Vorstandsvergütung nach innen und außen
- › Marktübliche Ausgestaltung der Vorstandsvergütung

III. ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

1. DIFFERENZIERUNG NACH INDIVIDUELLEM ANFORDERUNGSPROFIL

Der Aufsichtsrat hat sich mit Blick auf das Prinzip der Gesamtverantwortung des Vorstands gegen funktionsspezifische Differenzierungen bezüglich der Vergütung bei individuellen Mitgliedern des Vorstands entschieden. Eine Ausnahme bildet die höhere Vergütung für den Vorstandsvorsitz, die dessen größeren Aufgabenumfang und die damit einhergehende Mehrbelastung angemessen spiegeln soll.

2. VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus einer erfolgsunabhängigen (festen) Vergütungskomponente sowie einer erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungskomponente. Eine betriebliche Altersvorsorge ist nicht vorgesehen.

Die festen Vergütungskomponenten umfassen die erfolgsunabhängige Grundvergütung und Nebenleistungen. Die variable Vergütung besteht zum einen aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente (Short-Term-Incentive, „STI“) und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente (Long-Term-Incentive, „LTI“).

Darüber hinaus sieht das Vergütungssystem weitere Regelungen wie marktübliche Malus- & Clawback-Vorschriften, Share Ownership Guidelines sowie eine Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG vor.

Die folgende Übersicht stellt die einzelnen Komponenten des Vergütungssystems dar:

Komponenten des Vergütungssystems im Überblick

Erfolgsunabhängig	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Feste erfolgsunabhängige Jahresvergütung • Auszahlung in zwölf monatlichen Raten
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Marktübliche Nebenleistungen (Reisekostenerstattung, Versicherungszuschüsse, Mobilitätsleistungen, IT- & Kommunikationsmittel, Ausgleichszahlungen bzw. -leistungen bei Erstbestellung)
Erfolgsabhängig	Short-Term-Incentive	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Jährlicher Zielbonus • Laufzeit: 1 Jahr • Leistungskennzahlen: <ul style="list-style-type: none"> • Umsatzwachstum 20 % • Operativer Cash Flow 20 % • EBITDApre-Marge 30 % • EBITDApre-Wachstum 30 % • Auszahlung: bar • Cap: 150 % des Zielbetrags
	Long-Term-Incentive	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: (virtueller) Performance Share Plan • Performanceperiode: 4 Jahre • Leistungskennzahlen: <ul style="list-style-type: none"> • Relativer TSR 80 % • ESG-Ziele 20 % • Zielerreichung: 0 % - 200 % • Auszahlung: bar • Cap: 250 % des Zielbetrags
Sonstige Komponenten	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitz: 2,5 Mio. € • Ordentliches Vorstandsmitglied: 2 Mio. €
	Malus & Clawback	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung und Rückforderung variabler Vergütung bei Pflichtverstößen und fehlerhaften Abschlüssen
	Share Ownership Guidelines (SOG)	<ul style="list-style-type: none"> • Erwerbs- und Haltepflicht i.H.v. 50 % der Grundvergütung • Zeitraum: bis zum Ende der Vorstandstätigkeit • Aufbauphase: 4 Jahre

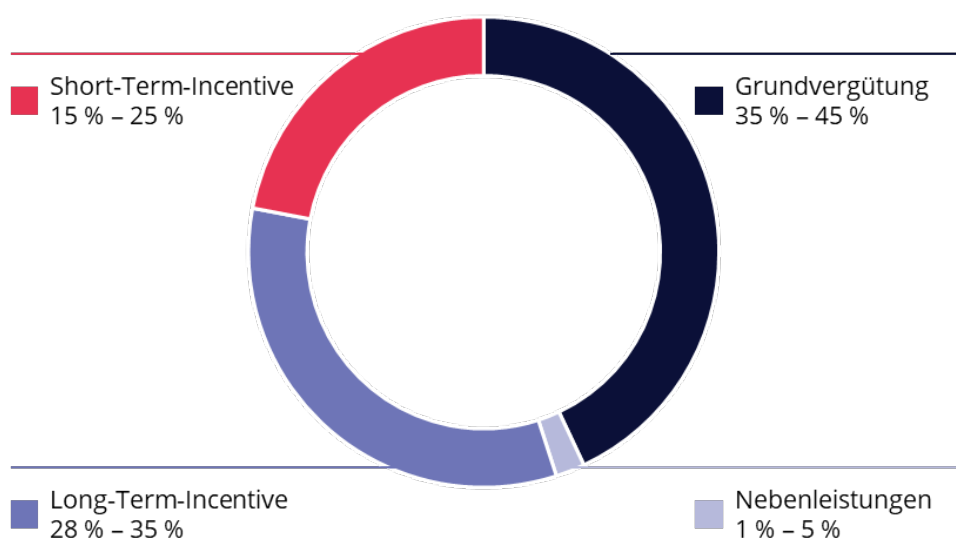
3. VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Bei der Weiterentwicklung des Vergütungssystems wurden auch die Spannbreiten der Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung überprüft und angepasst. Die neue Vergütungsstruktur ermöglicht dem Aufsichtsrat, die Ziel-Gesamtvergütung im Rahmen der festgelegten Spannbreiten flexibler und einzelfallbezogener zu gestalten. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) stellt die Vergütungsstruktur sicher, dass die variable Vergütung in der Zielstruktur überwiegend langfristig ausgestaltet ist.

Ausgehend von einer 100 %-igen Zielerreichung im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung machen die festen Vergütungsbestandteile (Grundvergütung und Nebenleistungen) einen Anteil von 40 % bis 48 % an der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds aus, hiervon entfallen 35 % bis 45 % auf die Grundvergütung und 1 % bis 5 % auf Nebenleistungen. Der Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung liegt zwischen 15 % bis 25 % und der Anteil des LTI an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 28 % bis 35 %.

Nachfolgendes Schaubild verdeutlicht die Vergütungsstruktur und den jeweiligen Anteil eines Vergütungsbestandteils an der Ziel-Gesamtvergütung.

Struktur der Ziel-Gesamtvergütung



Die Vergütungsstruktur kann im Fall von Ausgleichszahlungen und Leistungen bei Erstbestellungen von Vorstandsmitgliedern und in Abhängigkeit der individuellen

Inanspruchnahme der Nebenleistungen von der dargestellten Vergütungsstruktur abweichen.

4. MAXIMALVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Obergrenze für die Vergütung (Maximalvergütung) festgelegt, welche die Vergütung für ein Geschäftsjahr, unabhängig vom tatsächlichen Auszahlungszeitpunkt, beschränkt. Dabei werden Beträge aus sämtlichen festen und variablen Vergütungsbestandteilen berücksichtigt.

Für den Vorstandsvorsitz beläuft sich die Maximalvergütung auf EUR 2,5 Mio. und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf EUR 2 Mio.

Sollte die Vergütung für ein Geschäftsjahr diesen Betrag übersteigen, wird die Einhaltung der Maximalvergütung durch eine entsprechende Kürzung des zuletzt zur Auszahlung kommenden Vergütungsbestandteils sichergestellt.

IV. DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGSKOMPONENTEN IM EINZELNEN

1. ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

1.1 GRUNDVERGÜTUNG

Die jährliche Grundvergütung ist mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich vereinbart und wird in zwölf gleichmäßigen monatlichen Raten ausbezahlt.

1.2 NEBENLEISTUNGEN

Zusätzlich zur festen Grundvergütung können Vorstandsmitglieder Nebenleistungen erhalten, welche nicht leistungsabhängig sind. Zu den Nebenleistungen zählen monatliche Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Gewährung einer Unfallversicherung (für den Todes- und Invaliditätsfall) oder sonstige marktübliche Versicherungsleistungen, die Erstattung von Reisekosten und sonstigen dienstlichen Auslagen, die Bereitstellung eines angemessenen Dienstfahrzeuges (bzw. im Falle der Nicht-Inanspruchnahme der geldwerte Vorteil), sonstige Mobilitätsleistungen (z. B. BahnCard), IT- und Kommunikationsmittel (beides auch zur privaten Nutzung) sowie die Erstattung von im Zusammenhang mit der erstmaligen Bestellung und Aufnahme der Vorstands-

tätigkeit entstehenden, angemessenen Aufwendungen (z. B. für Rechts- und Steuerberatung, Reisekosten oder Umzugskosten).

Erstmals bestellten Vorstandsmitgliedern können im Zusammenhang mit der Aufnahme der Vorstandstätigkeit bei der Medios zum Ausgleich von bei früheren Arbeitgebern verfallenden Vergütungs- oder Pensionsansprüchen oder sonstigen finanziellen Nachteilen (beispielsweise verfallende variable Vergütungskomponenten oder Beiträge zur Altersversorgung und Sozialversicherung) Ausgleichszahlungen oder sonstige Ausgleichsleistungen gewährt werden.

Daneben sind alle Vorstandsmitglieder gegen das Risiko, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen zu werden, über eine auf Kosten der Medios abgeschlossene D&O-Versicherung mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt gemäß den Bestimmungen des Aktiengesetzes versichert.

2. VARIABLE ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder soll Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie sowie im Interesse der Aktionäre zu handeln und die langfristigen Ziele der Medios nachhaltig zu erreichen. Die erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten umfassen den STI und den LTI.

2.1 SHORT-TERM-INCENTIVE

Der Short-Term-Incentive (STI) ist eine jährliche, cash-basierte variable Vergütungskomponente, die die kurzfristige operative Leistung der Gesellschaft honoriert. Er dient der Förderung einer nachhaltigen, profitablen Unternehmensentwicklung im Einklang mit der strategischen Planung.

a. Funktionsweise

Im Rahmen des Short-Term-Incentive ist eine Zahlung an die Mitglieder des Vorstands vorgesehen, wenn die vom Aufsichtsrat festgelegten Leistungskennzahlen und deren Zielwerte erreicht werden.

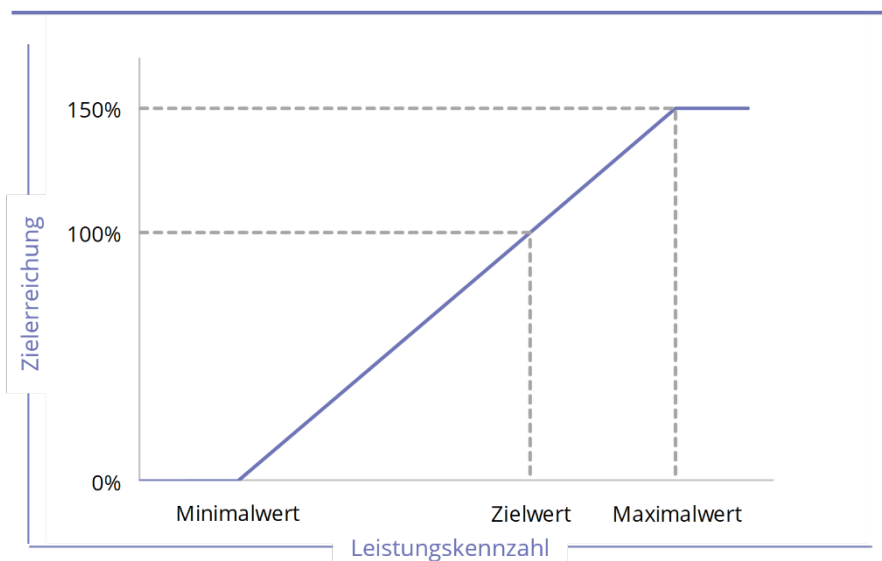
b. Leistungskennzahlen, Gewichtung und Berechnung

Der Aufsichtsrat legt auf Basis der Unternehmensplanung für das jeweilige Geschäftsjahr ambitionierte Zielwerte für jede Leistungskennzahl fest. Dafür wird

ein Zielwert (100 % Zielerreichung) und ein Minimal- und Maximalwert (Unter- und Obergrenze) festgelegt. Zusätzlich können weitere Zwischenwerte zwischen diesen Werten vom Aufsichtsrat festgesetzt werden.

Zwischen den definierten Werten wird die Zielerreichung mithilfe linearer Interpolation errechnet und anhand der festgelegten Zielerreichungskurve für die jeweilige Leistungskennzahl ermittelt. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 150 % betragen.

Exemplarische Zielerreichungskurve STI

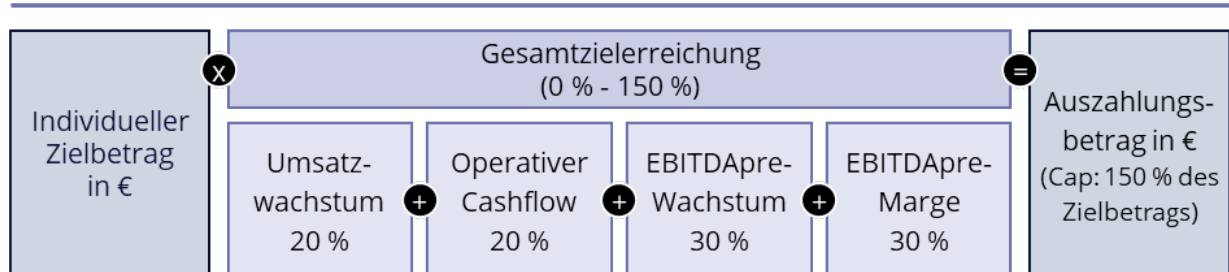


Die während eines Geschäftsjahres zu messenden Leistungskennzahlen für den STI umfassen Umsatzwachstum, EBITDApre-Wachstum, EBITDApre-Marge sowie Operativer Cashflow.

Das Umsatzwachstum incentiviert den Ausbau der Marktposition und legt den Fokus auf das kurzfristige Wachstum der Gesellschaft. Damit unterstützt die Kennzahl die in der Strategie verankerten Wachstumsziele der Medios. Der Operative Cashflow gibt an, welche liquiden Mittel aus der laufenden Geschäftstätigkeit eines Geschäftsjahres erwirtschaftet wurden. Die Einbeziehung dieser Kennzahl in den STI soll sicherstellen, dass die Liquidität und Finanzkraft der Gesellschaft gewahrt bleiben. Das EBITDApre-Wachstum (EBITDA vor Sondereffekten) bildet zusammen mit den Umsatzerlösen die wichtigsten finanziellen Kennzahlen zur Steuerung sowie zur Messung des operativen Geschäftserfolgs der Medios. Durch das EBITDApre-Wachstum wird insbesondere die Steigerung der operativen Ertragskraft der Gesellschaft incentiviert. Die EBITDApre-Marge misst die Profitabilität der Medios und unterstreicht den Fokus des STI auf das profitable Wachstum der Gesellschaft.

Nachfolgendes Schaubild zeigt die Funktionsweise und Gewichtung der Leistungskennzahlen des STI in vereinfachter Form:

Short-Term-Incentive (STI)



Die Gewichtung der Leistungskennzahlen ist wie folgt ausgestaltet:

- **Umsatzwachstum:** 20 % des STI können verdient werden, indem der Konzern-Umsatz der Medios im Vergleich zum Vorjahr um einen vom Aufsichtsrat festgelegten ambitionierten Prozentsatz wächst;
- **Operativer Cashflow:** 20 % des STI können durch das Erreichen eines vom Aufsichtsrat festgelegten ambitionierten Zielwerts für den Operativen Cashflows verdient werden;
- **EBITDApre-Wachstum:** 30 % des STI können durch ein Wachstum des Konzern-EBITDApre (d.h. EBITDA vor definierten Sondereffekten) der Medios im Vergleich zum Vorjahr um einen vom Aufsichtsrat festgelegten ambitionierten Prozentsatz erreicht werden;
- **EBITDApre-Marge:** 30 % des STI können durch einen Anstieg der Konzern-EBITDApre-Marge (d. h. EBITDA vor definierten Sondereffekten) der Medios auf eine vom Aufsichtsrat festgelegte ambitionierte Marge erreicht werden.

Für künftige Geschäftsjahre kann der Aufsichtsrat eine abweichende Gewichtung der Leistungskennzahlen vorsehen.

Die Umsetzung des STI erfolgt grundsätzlich im jeweiligen Dienstvertrag. Mit jedem Vorstandsmitglied wird vertraglich ein Zielbetrag in EUR vereinbart, der einer Gesamt-Zielerreichung von 100 % entspricht. Die (Gesamt-)Zielerreichung

sowie die Höhe der jährlichen Auszahlung unter dem STI sind damit ebenfalls auf 150 % des vertraglich vereinbarten Zielbetrags begrenzt.

c. Sonstiges

Für die Leistungskennzahlen ist im Rahmen der Ermittlung der Zielerreichung der nach IFRS erstellte und geprüfte Konzernabschluss für den Medios-Konzern verbindlich. Die festgelegten Ziel- und Schwellenwerte und die jeweilige Zielerreichung werden transparent im Vergütungsbericht offengelegt.

Der Aufsichtsrat hat bei der Feststellung der Zielerreichung die Möglichkeit, wesentliche außerordentliche Sondereffekte zu berücksichtigen, die nicht oder anders in der Unternehmensplanung berücksichtigt waren, und kann entsprechende Anpassungen vornehmen. Solch ein Sondereffekt liegt beispielsweise vor, wenn Lieferanten Forderungen trotz Fälligkeit nicht zum Fälligkeitszeitpunkt einziehen und es dadurch zu einer teilweisen oder vollständigen Verlagerung des Liquiditätsabflusses in das darauffolgende Geschäftsjahr kommt.

Ferner hat der Aufsichtsrat gemäß der Empfehlung G. 11 DCGK bei der Feststellung der Zielerreichung die Möglichkeit, wesentliche außerordentliche Sondereffekte (z. B. M&A-Aktivitäten oder Änderungen der Rechnungslegungsstandards) zu berücksichtigen, die nicht entsprechend in der Unternehmensplanung berücksichtigt waren, und kann entsprechende Anpassungen vornehmen.

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.

2.2 LONG-TERM-INCENTIVE

Der LTI ist als (virtueller) Performance Share Plan mit einer vierjährigen Laufzeit ausgestaltet.

a. Funktionsweise

Die Zuteilung des LTI erfolgt in Form von virtuellen Aktien („Performance Shares“) in jährlich rollierenden Tranchen. Die Performance Shares vermitteln das Recht,

nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode und Erfüllung bestimmter Leistungskennzahlen, entsprechend der Wertentwicklung, nach Wahl des Aufsichtsrats eine bestimmte Anzahl Aktien der Medios oder eine Ausgleichszahlung in bar zu erhalten. Die Performanceperiode entspricht dabei vier Geschäftsjahren.

b. Zuteilung

Der Aufsichtsrat vereinbart mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich einen individuellen, jährlichen Zielbetrag für den LTI in EUR („LTI-Zielbetrag“). Der LTI-Zielbetrag entspricht einer Zielerreichung von 100 %.

Der Aufsichtsrat teilt dem jeweiligen Vorstandsmitglied den für das Geschäftsjahr vorgesehenen LTI-Zielbetrag in Form von Performance Shares basierend auf dem durchschnittlichen Aktienkurs der XETRA-Schlusskurse der Medios-Aktie der letzten 30 Handelstage vor Beginn der Performanceperiode („Startkurs“) zu. Die Anzahl der vorläufig zuzuteilenden virtuellen Performance Shares errechnet sich durch Division des LTI-Zielbetrags in Euro durch den Startkurs.

Die finale Anzahl der Performance Shares berechnet sich aus der Anzahl der vorläufig zugeteilten Performance Shares multipliziert mit der Gesamtzielerreichung der zwei additiv verknüpften Leistungskennzahlen relativer Total Shareholder Return und ESG nach Ablauf der Performanceperiode (d. h. vier Geschäftsjahre).

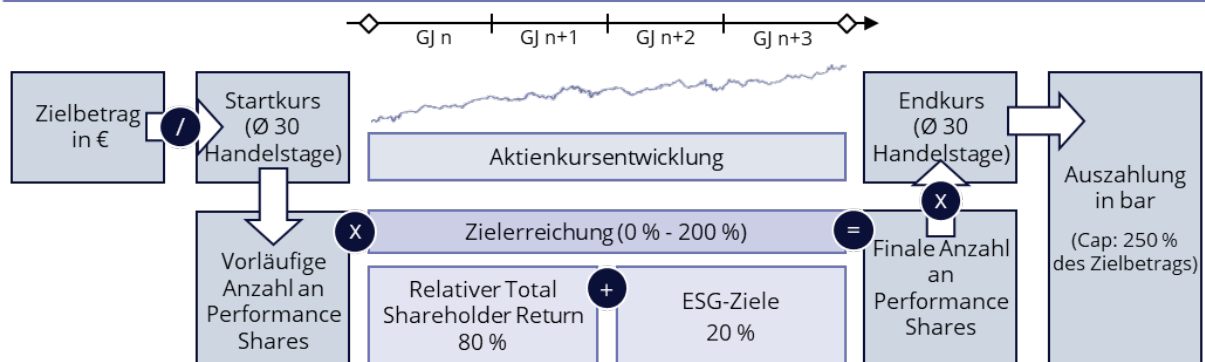
c. Abrechnung

Um den finalen Auszahlungsbetrag zu berechnen, wird die finale Anzahl Performance Shares mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der XETRA-Schlusskurse der Medios-Aktie der letzten 30 Handelstage vor dem Ende der Performanceperiode multipliziert („Endkurs“). Die Auszahlung erfolgt in bar und ist auf maximal 250 % des individuellen Zielbetrags begrenzt („Cap“).

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, anstelle einer Auszahlung in bar, eine Bedienung der finalen Anzahl von Performance Shares in Aktien der Medios vorzusehen.

Das nachfolgende Schaubild zeigt vereinfacht die Funktionsweise des Performance Share Plans bzw. LTI:

Long-Term-Incentive (LTI)



d. Leistungskennzahlen

Der LTI basiert neben der absoluten Kursentwicklung der Medios-Aktie auch auf der relativen Entwicklung der Medios-Aktie. Als Leistungskennzahlen sind zum einen der relative Total Shareholder Return („TSR“) und Ziele aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social and Governance, kurz „ESG“) verankert. Der relative TSR fließt mit einer Gewichtung von 80 % und die ESG-Ziele mit einer Gewichtung von 20 % in die Gesamtzielerreichung ein.

Durch die Kombination dieser Leistungskennzahlen setzt der LTI Anreize für eine langfristige Wertschaffung der Gesellschaft. Mit Hilfe des TSR wird die langfristige Entwicklung der Medios-Aktie am Kapitalmarkt im Vergleich zum Wettbewerb gemessen. Die ESG-Ziele setzen Anreize für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung, fördern die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Medios und berücksichtigen die Auswirkungen des Unternehmens auf die Umwelt.

Relativer Total Shareholder Return (TSR)

Der relative Total Shareholder Return (TSR) gibt die Gesamtk Aktionärsrendite an und ist damit eine Messgröße für die Wertsteigerung am Kapitalmarkt. Als aktienbasierte Kennzahl im LTI zeigt er die Aktienkursentwicklung der Medios-Aktie einschließlich fiktiv reinvestierter Dividenden über die vierjährige Performanceperiode.

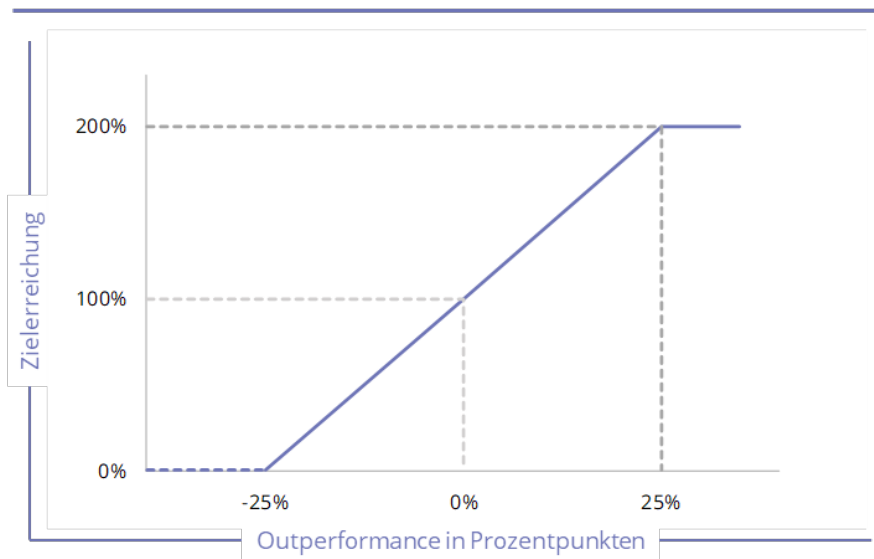
Als Vergleichsgruppe für den relativen TSR dient zum einen der SDAX, als Referenz der Performance der Medios am deutschen Kapitalmarkt und zum anderen ein nach Entscheidung des Aufsichtsrats vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegtes Vergleichsunternehmen, in der Regel Fagron N.V., Belgien („Vergleichsunternehmen“).

Die Zielerreichung des TSR wird anhand der Outperformance-Methode bemessen. Für die Ermittlung der Outperformance der Medios-Aktie am Ende der Performanceperiode, wird jeweils die TSR-Performance, d. h. TSR am Ende der Performanceperiode im Vergleich zum TSR vor Beginn der Performanceperiode, der Medios, des SDAX und des Vergleichsunternehmens ermittelt.

Als Anfangs- und Endwerte dienen die durchschnittlichen TSR-Werte der jeweils letzten 30 Handelstage für Beginn und Ende der Performanceperiode. Im Anschluss wird die TSR-Performance der Medios jeweils von der TSR-Performance des SDAX sowie des Vergleichsunternehmens subtrahiert.

Die Zielerreichung des relativen TSR wird jeweils auf Basis der Outperformance im Vergleich zum SDAX und zu dem Vergleichsunternehmen und der definierten Zielerreichungskurve ermittelt. Als Zielerreichungskurve wird eine Abweichung von + / - 25 Prozentpunkten um eine Gleichperformance, welche einer 100%igen Zielerreichung entspricht, festgesetzt. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % betragen. Zwischen den definierten Werten wird die Zielerreichung mithilfe linearer Interpolation errechnet. Die sich daraus ergebende symmetrische Zielerreichungskurve entspricht der Marktpraxis und gewährleistet ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil. Damit wird eine Outperformance des Wettbewerbs honoriert, ohne einen Anreiz zum Eingehen unangemessener Risiken zu schaffen.

Zielerreichungskurve relativer Total Shareholder Return (TSR)



Abschließend werden die beiden ermittelten Zielerreichungen gewichtet, um die Gesamtzielerreichung des TSR zu errechnen. Die Zielerreichung im Vergleich zum

SDAX wird mit 70 %, die Zielerreichung im Vergleich zum Vergleichsunternehmen mit 30 % gewichtet.

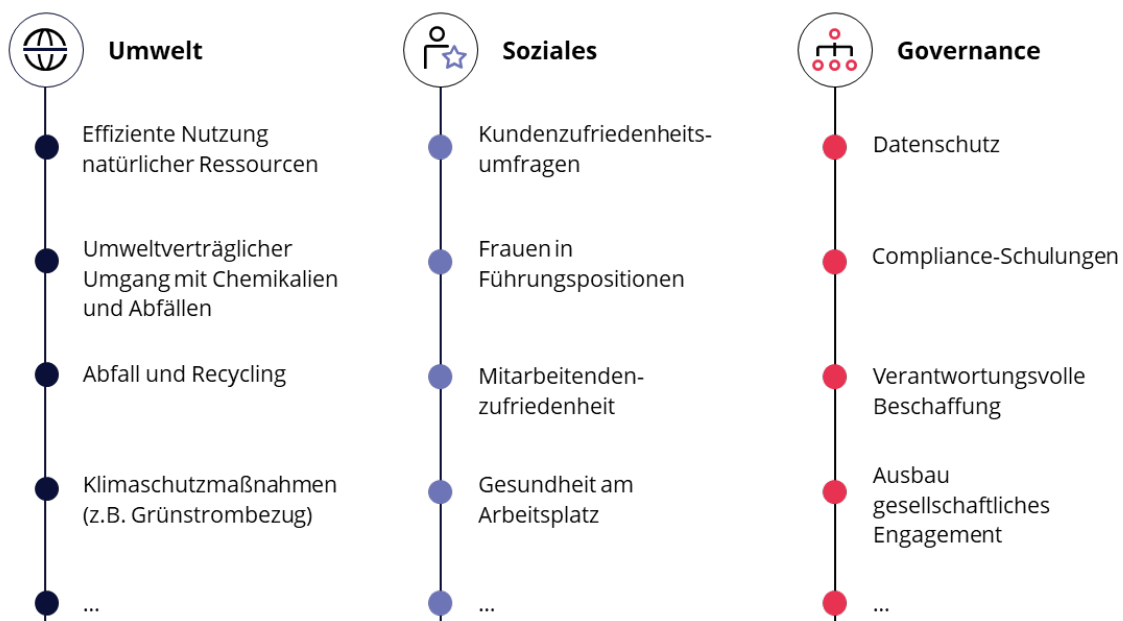
Sollten die festgelegten Vergleichsgruppen und ihre Gewichtung innerhalb des TSR nicht mehr der strategischen Ausrichtung der Medios und der optimalen Anreizgestaltung für den Vorstand entsprechen, kann der Aufsichtsrat vor Beginn einer LTI-Tranche andere Vergleichsgruppen und dazu passende ambitionierte Zielerreichungskurven festlegen. Eine entsprechende Änderung sowie deren Hintergründe werden im Vergütungsbericht transparent offengelegt.

ESG-Ziele

Nachhaltiges Handeln ist ein integraler Bestandteil der Strategie der Medios. Als Unternehmen mit führender Position im Bereich Specialty Pharma ist es das Ziel der Medios-Gruppe, mit ihren innovativen Dienstleistungen sowie Produkten eine ebenso innovative Nachhaltigkeitsstrategie umzusetzen. Daher sind die ESG-Ziele mit einer Gewichtung von 20 % im LTI verankert.

Der Aufsichtsrat wählt vor Beginn eines Geschäftsjahres bis zu drei, aus der Wesentlichkeitsanalyse der Medios abgeleitete, ESG-Ziele aus einem Kriterienkatalog aus und legt deren Gewichtung zueinander fest. Dabei stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die festgelegten ESG-Ziele ambitioniert und messbar sind. Ein beispielhafter Kriterienkatalog gestaltet sich wie folgt:

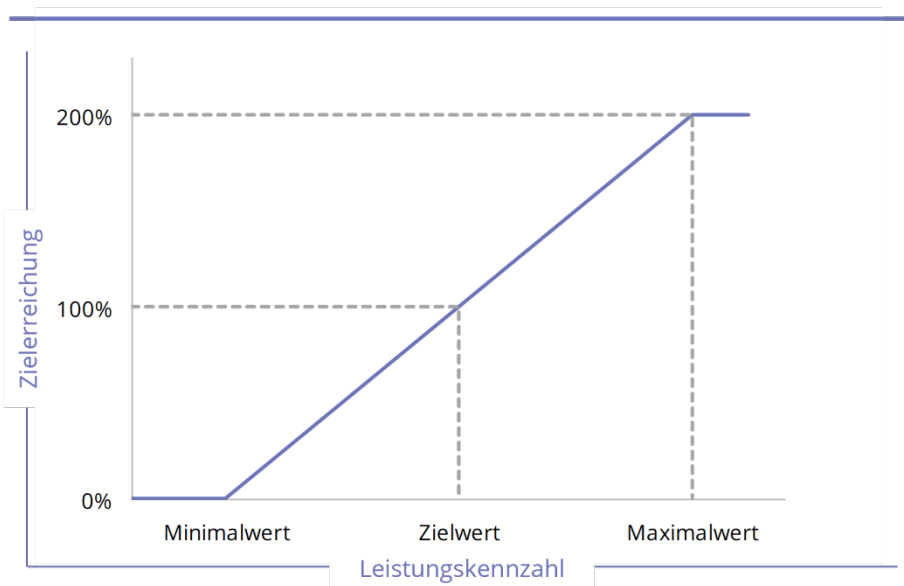
Beispielhafter ESG-Kriterienkatalog



Zu Beginn eines Geschäftsjahres beschließt der Aufsichtsrat für jedes ESG-Ziel eine ambitionierte Zielerreichungskurve. Dafür wird ein Zielwert (100 % Zielerreichung) und ein Minimal- und Maximalwert (Unter- und Obergrenze) festgelegt. Zusätzlich können weitere Schwellenwerte zwischen diesen Werten vom Aufsichtsrat festgesetzt werden. Zwischen den definierten Werten wird die Zielerreichung mithilfe linearer Interpolation ermittelt.

Anhand der festgelegten Zielerreichungskurve kann die konkrete Zielerreichung für die ESG-Ziele ermittelt werden. Diese kann zwischen 0 % und 200 % betragen.

Exemplarische Zielerreichungskurve ESG-Ziele



Die festgelegten ESG-Ziele und deren Gewichtungen, die Ziel- und Schwellenwerte sowie die jeweilige Zielerreichung werden transparent im Vergütungsbericht veröffentlicht.

3. SHARE OWNERSHIP GUIDELINES

Um die unternehmerische und langfristige Orientierung des Vorstands sowie den Gleichlauf mit den Interessen der Aktionäre zu stärken, vereinbart der Aufsichtsrat mit den Vorstandsmitgliedern eine Verpflichtung zum Erwerb und Halten der Medios-Aktien (Share Ownership Guidelines, „SOG“).

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der Medios in Höhe von 50 % der Grundvergütung (brutto) zu erwerben und bis zum Ende der Vorstandstätigkeit zu halten. Grundsätzlich ist der Aktienbestand über einen Zeitraum von vier Jahren aufzubauen.

4. MALUS & CLAWBACK

In den Vorstandsdiensverträgen werden sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen verankert. 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 Komponenten der Vorstandsvergütung, also sowohl Bezüge unter dem Short-Term-Incentive sowie dem Long-Term-Incentive.

Im Falle eines schwerwiegenden und vorsätzlichen Pflicht- oder Compliance-Verstoßes eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft die variablen Bezüge teilweise oder vollständig streichen bzw. einbehalten und bereits gewährte variable Vergütungskomponenten ersatzlos verfallen lassen bzw. zurückfordern. Zu den relevanten Pflicht- bzw. Compliance-Verstößen zählen unter anderem Verstöße gegen Sorgfaltspflichten bei der Leitung der Gesellschaft i. S. d. § 93 AktG, Verstöße gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien, Straftaten und sonstiges schwerwiegendes unethisches Verhalten.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft entscheidet über einen Malus bzw. Clawback im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen.

Die Möglichkeit eines Malus und Clawback besteht auch dann, wenn die Organstellung oder das Dienstverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Entscheidung hierüber bereits beendet ist.

Wurden variable Vergütungskomponenten, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt, ist die Gesellschaft unabhängig von einem Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung auf Grundlage korrekter Daten im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern. Die vorstehend beschriebenen Regelungen des Malus- bzw. Clawback sind in diesem Fall entsprechend anzuwenden.

Schadensersatzansprüche und sonstige gesetzliche Ansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben von der Malus- und Clawback-Regelung unberührt.

V. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

1. Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge in der Regel die Empfehlungen des DCGK. Die Vorstandsdienstverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Bei einer Erstbestellung zum Vorstandsmitglied beträgt die Bestelldauer in der Regel drei Jahre, wobei hiervon in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden kann (beispielsweise im Rahmen der internen Beförderung einer Führungskraft der Medios in den Vorstand). Im Falle einer Wiederbestellung liegt die Höchstdauer bei fünf Jahren.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrags dauernd arbeitsunfähig, so endet der Vertrag spätestens, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Quartals, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

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 Gesellschaft berechtigt, das Vorstandsmitglied jeder weiteren Tätigkeit für die Gesellschaft für die verbleibende Laufzeit des Dienstvertrags freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung der vertraglich vereinbarten Bezüge.

Hiervon unberührt ist das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdienstvertrages aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB.

2. Unterjähriger Ein- und Austritt

Im Falle eines unterjährigen Ein- und Austritts wird die Gesamtvergütung entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses in dem relevanten Geschäftsjahr zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt.

3. Leistungen bei Vertragsbeendigung

In den Vorstandsdienstverträgen können Abfindungsregelungen vereinbart werden, die den Empfehlungen des DCGK entsprechen. Endet das Dienstverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aufgrund einer Amtsniederlegung oder

durch beidseitigen Aufhebungsvertrag, können Vorstandsmitglieder in diesem Fall einen Anspruch auf eine Abfindungszahlung haben. Eine etwaige Abfindung darf die Höhe zweier Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

Im Falle der Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB besteht kein Anspruch auf eine Abfindung.

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds vor dem Ende der Laufzeit des Dienstvertrages hat 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.

Endet der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds aufgrund eines vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB oder aufgrund einer eigeninitiierten Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund verfällt der Anspruch auf alle vorläufig zugeteilten Performance Shares, die noch nicht die Performanceperiode vollendet haben, ersatz- und entschädigungslos.

Der Aufsichtsrat kann hinsichtlich der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile nähere Bestimmungen zur Behandlung noch nicht vollständig erworbener Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses treffen. Für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses eines Vorstandsmitglieds hat der Aufsichtsrat für die Behandlung noch nicht vollständig zugeteilter oder unverfallbarer langfristiger variabler Vergütungsbestandteile (z. B. Performance Shares) folgende Regeln vereinbart:

- Endet das Dienstverhältnis aufgrund eines vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes oder infolge einer vom Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund erklärten Amtsniederlegung, verfallen sämtliche noch nicht vollständig erworbenen langfristigen variablen Vergütungsbestandteile ersatz- und entschädigungslos.

- Endet das Dienstverhältnis aufgrund dauerhafter Dienstunfähigkeit oder infolge des Todes des Vorstandsmitglieds, können noch nicht vollständig erworbene langfristige variable Vergütungsbestandteile anteilig oder vollständig zugeteilt werden. Eine zeitanteilige Kürzung kann ebenfalls vorgesehen werden.
- In allen anderen Fällen wird eine anteilige Berücksichtigung der noch laufenden langfristigen variablen Vergütungsbestandteile vorgesehen. Die Auszahlung erfolgt dann zu den regulär vorgesehenen Zeitpunkten nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode.

4. Change-of-Control

Bei Neuabschluss von Verträgen mit Vorstandsmitgliedern (Erstbestellung) oder deren Verlängerung können für den Fall eines Kontrollwechsels folgende Sonderregelungen, jedoch keine zusätzliche Abfindung vereinbart werden.

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 als abhängigem Unternehmen ein Unternehmensvertrag nach §§ 291 ff. AktG geschlossen oder die Gesellschaft nach § 319 ff. AktG eingegliedert wird.

5. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann in den Vorstandsdienstverträgen jeweils ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für bis zu zwei Jahre vorsehen. 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.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, eine solche Klausel – auch im Einzelfall – zukünftig zu vereinbaren. Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Rahmen der Beendigung vereinbart wird, wird vertraglich vereinbart, dass eine mögliche Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung angerechnet wird.

6. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Die Annahme von öffentlichen Ämtern, Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats-, Beirats- und vergleichbaren Mandaten sowie Berufungen in Wirtschafts- oder Wissenschaftsgremien bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats der Medios, sofern es sich nicht um Mandate innerhalb des Medios-Konzerns handelt.

Für die Besetzung von Ämtern bzw. sonstige Tätigkeiten in anderen Unternehmen, die mit der Medios im Sinne von §§ 15 ff. AktG verbunden sind, erhalten die Vorstandsmitglieder der Medios grundsätzlich keine zusätzliche bzw. gesonderte Vergütung. Eine dennoch bezogene Vergütung wird auf die unter dem Vorstandsdienstvertrag vertraglich vereinbarte Vergütung angerechnet.

VI. VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG, ÜBERPRÜFUNG UND UMSETZUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Struktur des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands und die Festsetzung der individuellen Bezüge. Das hier beschriebene Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Bei allen Vergütungsentscheidungen berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes und orientiert sich an den Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen des DCGK.

Im Falle wesentlicher Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem, gemäß § 120a AktG, der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die Umsetzung des

Vergütungssystem erfolgt grundsätzlich im Rahmen des Vorstandsdiensvertrags. Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem für den Vorstand nicht billigt, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Systems sowie der regulatorischen Rahmenbedingungen und Anforderungen der Investoren eingehend prüfen und in der darauffolgenden Hauptversammlung ein entsprechend überarbeitetes Vergütungssystem vorlegen.

Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

UNABHÄNGIGKEIT UND VERMEIDUNG BZW. BEHANDLUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN

Für alle Entscheidungen des Aufsichtsrats (und etwaiger Ausschüsse) zum Vergütungssystem gelten die grundsätzlich für die Behandlung von Interessenskonflikten gültigen Regelungen. Danach sind die Mitglieder des Aufsichtsrats insbesondere verpflichtet, Interessenskonflikte unverzüglich gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt eigene Interessenskonflikte gegenüber dem stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden offen. Über während des Geschäftsjahres aufgetretene Interessenskonflikte und ihre Behandlung informiert der Aufsichtsrat im Rahmen seines Berichts an die Hauptversammlung. In der Sitzung, in der über Angelegenheiten entschieden wird, bei denen persönliche Interessen bzw. die Interessen nahestehender Personen oder Unternehmen eines Mitglieds des Aufsichtsrats betroffen sein können, muss sich das betreffende Aufsichtsratsmitglied bei Entscheidungen der Stimme enthalten, soweit im Einzelfall nicht auch die Teilnahme an der Beratung und Beschlussfassung unterbleiben muss oder sollte. Handelt es sich um wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenskonflikte, so führt dies zur Beendigung des Aufsichtsratsmandates.

ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und erarbeitet bei Bedarf Anpassungen, um

innerhalb des regulatorischen Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, die persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage und Zukunftsaussichten der Medios sowie die marktübliche Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen. Zusätzlich werden die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat legt ein besonderes Augenmerk darauf, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder und das Vergütungssystem marktüblich und angemessen sind. Die Beurteilung der Marktüblichkeit der Vergütung erfolgt sowohl im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) als auch innerhalb der Medios anhand des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt (vertikaler Vergleich).

Für den horizontalen Vergleich werden ausgewählte Unternehmen des MDAX und SDAX herangezogen. Zur Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb der Medios-Gruppe wird auf die obere Führungsebene unterhalb des Vorstands innerhalb der Medios-Gruppe abgestellt, für die Belegschaft insgesamt auf die Durchschnittsvergütung der Beschäftigten der Medios-Gruppe in Deutschland. Hierbei werden sowohl das aktuelle Verhältnis als auch die Veränderung des Verhältnisses im Zeitverlauf berücksichtigt.

VII. VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNG VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Der Aufsichtsrat kann entsprechend der gesetzlichen Regelung (§ 87a Abs. 2 AktG) in außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Vergütung des Vorstands muss auch für den Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und die Lage der Gesellschaft sowie die Leistung des Vorstands berücksichtigen. Die Komponenten

des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungskomponenten und deren Leistungskennzahlen sowie deren Gewichtung. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten gewähren oder einzelne Vergütungskomponenten durch andere Vergütungskomponenten ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wieder-herzustellen.

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG werden sowohl die Notwendigkeit der Abweichung als auch die von der Abweichung betroffenen Vergütungskomponenten im Vergütungsbericht erläutert und benannt.

Kontakt

Medios AG
Investor Relations
Heidestraße 9
10557 Berlin

T +49 30 232 5668 00
F +49 30 232 5668 01
ir@medios.group
www.medios.group

