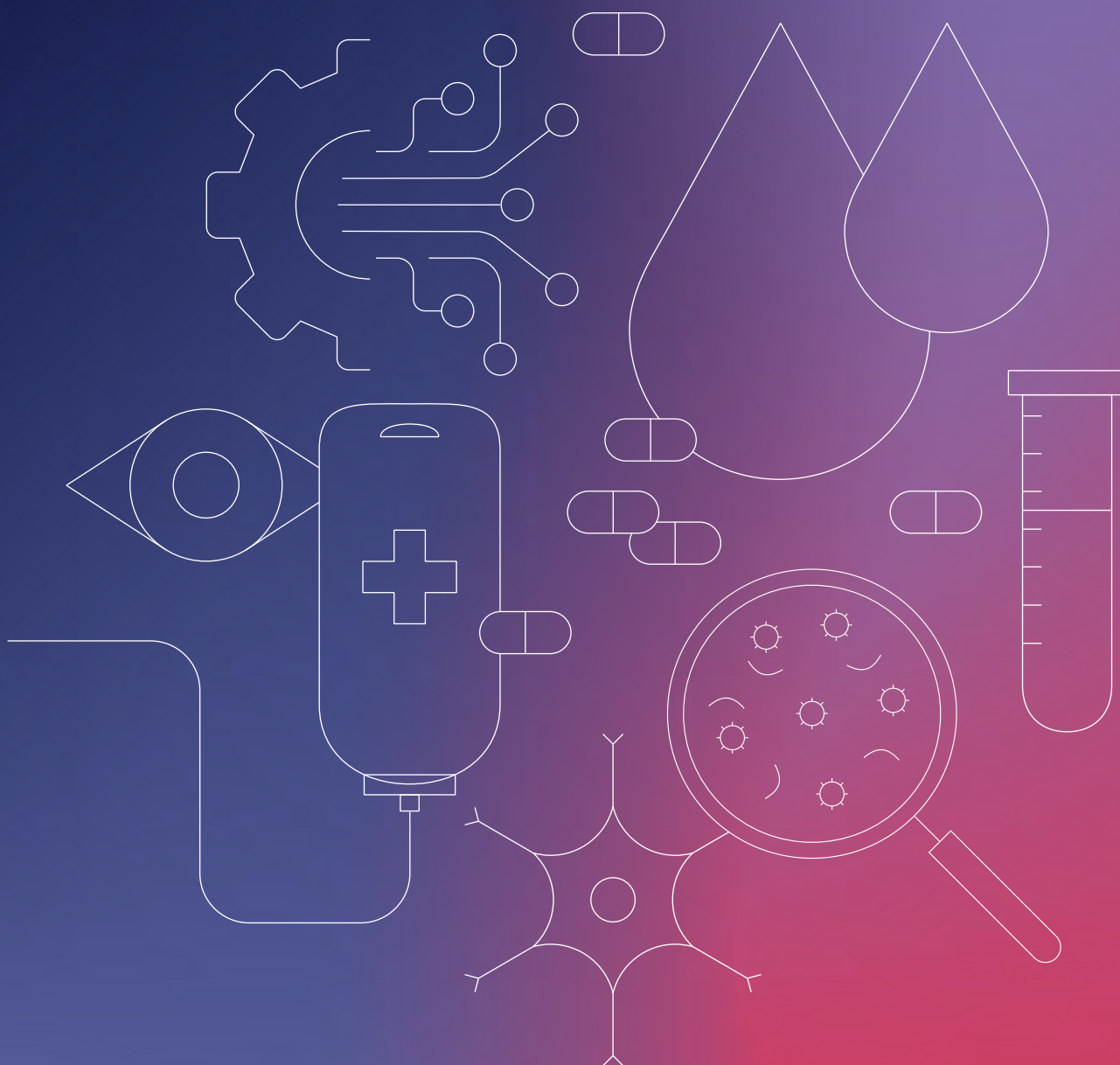


Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Medios AG

(„Vergütungssystem 2026“)



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

I. Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung

Die aktuelle Vergütung des Aufsichtsrats der Medios ist seit der letzten Vorlage des Aufsichtsratsvergütungssystems auf der Hauptversammlung 2022 unverändert. In diesem Zeitraum sind jedoch aufgrund zunehmender regulatorischer Anforderungen und gesamtwirtschaftlicher Herausforderungen die Verantwortlichkeiten und der Zeitaufwand der Mitglieder des Aufsichtsrats kontinuierlich gewachsen.

Der Aufsichtsrat hat dies zum Anlass genommen, unter Hinzunahme eines externen, unabhängigen Vergütungsberaters eine Überprüfung der aktuellen Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung vorzunehmen. Im Rahmen der Überprüfung wurden die Unternehmen des SDAX als Vergleichsmarkt herangezogen. Während die grundsätzliche Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung marktüblich ist, liegt die aktuelle Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder am unteren Ende der festen Vergütung im SDAX.

Da der Aufsichtsrat der Medios AG mit aktuell 5 Mitgliedern zudem vergleichsweise klein ist und dadurch die Arbeitsintensität und der Zeitaufwand der Mitglieder des Aufsichtsrats sowie der Ausschüsse erhöht sind, ist eine Anpassung der Aufsichtsratsvergütung angezeigt. Die angepasste Aufsichtsratsvergütung steht im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen, und soll eine weiterhin marktkonforme, attraktive Vergütung gewährleisten, um qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat gewinnen und halten zu können.

Das angepasste System der Aufsichtsratsvergütung sowie die wesentlichen Änderungen werden im Folgenden abgebildet.

II. Änderungen der Aufsichtsratsvergütung

Die Änderungen an der Aufsichtsratsvergütung stellen sich wie folgt dar:

Vergütungselement		Vergütungssystem 2022	Vergütungssystem 2026
Grundvergütung		EUR 30.000	EUR 40.000
Differenzierung		2 : 1 : 1	2 : 1 : 1
Ausschuss- vergütung	Prüfungsausschuss	Vorsitz: EUR 40.000 Mitglied: EUR 10.000	Vorsitz: EUR 40.000 Mitglied: EUR 20.000
	Sonstige Ausschüsse	Vorsitz: 20.000 € Mitglied: 10.000 €	Vorsitz: EUR 20.000 Mitglied: EUR 10.000
Sonstiges	ESG-Verantwortlicher	EUR 10.000	n/a

Um eine weiterhin marktübliche Vergütung des Aufsichtsrats sicherzustellen, wird die Festvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats von EUR 30.000 auf EUR 40.000 angehoben. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält weiterhin das Doppelte der Grundvergütung.

Zugleich wird die Vergütung für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss von EUR 10.000 auf EUR 20.000 angehoben. Damit soll insbesondere die in den vergangenen Jahren gestiegene Verantwortung der Mitglieder des Prüfungsausschusses sowie deren erweiterte Aufgaben angemessen abgebildet werden. Der Vorsitz im Prüfungsausschuss erhält das Doppelte der Vergütung. Dadurch werden die Differenzierungen zwischen Vorsitz und Mitgliedschaft für alle Ausschüsse vereinheitlicht.

Da der Aufsichtsrat mittlerweile einen ESG-Ausschuss gebildet hat, entfällt die zusätzliche Vergütung für den ESG-Verantwortlichen.

Darüber hinaus bleibt die Aufsichtsratsvergütung unverändert.

III. Grundsätze des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt insbesondere die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Medios AG verfolgt in ihrem unternehmerischen Handeln stets eine Langfristperspektive.

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 sollte in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft stehen (vgl. § 113 Abs. 1 Satz 3 AktG) und zudem sicherstellen, dass der Aufsichtsrat der Gesellschaft im Wettbewerb attraktiv für geeignete Kandidatinnen und Kandidaten ist. Eine angemessene und marktgerechte Aufsichtsratsvergütung fördert damit die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Medios AG.

Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Beratung und Überwachung des Vorstands, welcher die Gesellschaft in eigener Verantwortung leitet und ihre Geschäfte führt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen für ihre Tätigkeit angemessen vergütet werden. Dazu soll die Vergütung sowohl ihrer Struktur als auch ihrer Höhe nach den Anforderungen an das Amt und die damit verbundenen Aufgaben, den zeitlichen Aufwand für die Wahrnehmung der Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds sowie ihre Verantwortung für die Gesellschaft berücksichtigen.

Gleichzeitig wird berücksichtigt, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder nicht ohne besondere Gründe die übliche Vergütung übersteigt. Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung wird ein horizontaler (externer) Vergleich durchgeführt und für Zwecke des Vergütungssystems im Rahmen des horizontalen Vergütungsvergleichs eine Vergleichsgruppe aus Unternehmen im SDAX gebildet.

Das Aufsichtsratsvergütungssystem in der hier beschriebenen Form soll ab dem 1. Januar 2026 und damit bereits für das derzeit laufende Geschäftsjahr 2026 gelten.

IV. Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 10 AktG

Zuständig für die Festsetzung der konkreten Vergütung und das Vergütungssystem ist die Hauptversammlung, die gemäß § 113 Abs. 3 AktG mindestens alle vier Jahre Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder fasst.

Auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft beschließt die Hauptversammlung das Vergütungssystem des Aufsichtsrats. Vorstand und Aufsichtsrat werden die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig und

fortlaufend überprüfen und der Hauptversammlung in Übereinstimmung mit § 113 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG mindestens alle vier Jahre zur - ggf. bestätigenden - Beschlussfassung vorlegen. Nach § 113 Abs. 3 Satz 5 i. V. m. § 120a Abs. 3 AktG ist für den Fall, dass die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht billigt, spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

Vorstand und Aufsichtsrat überprüfen die von der Hauptversammlung festgesetzte Aufsichtsratsvergütung fortlaufend auf ihre Vereinbarkeit mit etwaigen neuen gesetzlichen Vorgaben, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils gültigen Fassung, den Erwartungen des Kapitalmarkts und evaluieren die Angemessenheit. Erkennen Vorstand und Aufsichtsrat diesbezüglich einen Änderungsbedarf, entwickeln sie ein angepasstes Vergütungssystem und legen dieses der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Beschlussfassung vor. Gegebenenfalls wird ein externer und unabhängiger Vergütungsberater hinzugezogen.

Es liegt in der Natur der Sache, dass der Aufsichtsrat durch die Beschlussvorschläge an die Hauptversammlung über die Festsetzung der Aufsichtsratsvergütung in eigener Angelegenheit tätig ist. Dies ist jedoch im Einklang mit dem vom Aktiengesetz vorgesehenen Verfahren. Die Entscheidung über die Vergütung des Aufsichtsrats selbst obliegt letztlich aber der Hauptversammlung. Interessenkonflikte bei der Überarbeitung des Vergütungssystems sind somit durch die Letzt- und Alleinentscheidungskompetenz der Hauptversammlung ausgeschlossen. Zudem haben die Aktionäre unter den gesetzlichen Voraussetzungen ihrerseits die Möglichkeit, das Vergütungssystem und die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder nebst etwaiger Änderungsvorschläge gemäß § 122 AktG auf die Tagesordnung einer Hauptversammlung zu setzen oder gemäß § 126 AktG entsprechende (Gegen-) Anträge zu den Beschlussvorschlägen von Vorstand und Aufsichtsrat zu stellen.

So soll sichergestellt werden, dass die Gesellschaft auch weiterhin in der Lage ist, hervorragend qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten mit wertvollen, branchenspezifischen Kenntnissen für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen und eine optimale Beratung und Überwachung des Vorstands durch den Aufsichtsrat zu gewährleisten.

V. Darstellung des Vergütungssystems und der Vergütungskomponenten

Die nachfolgende Beschreibung bezieht sich auf die Vergütung des Aufsichtsrats auf Basis der vorgeschlagenen neuen Festsetzung der Aufsichtsratsvergütung, die bereits für das laufende Geschäftsjahr 2026 gelten soll.

(1) Vergütungskomponenten

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats kann wie folgt zusammengefasst werden:

Grundvergütung

Vorsitz:
EUR 80.000

Stellvertretender
Vorsitz
EUR 40.000

Mitglied
EUR 40.000

Ausschussvergütung

Prüfungsausschuss
Vorsitz: EUR 40.000
Mitglied: EUR 20.000

Sonstige Ausschüsse
Vorsitz: EUR 20.000
Mitglied: EUR 10.000

Sonstiges

Auslagenersatz einschließlich Umsatzsteuer auf Vergütung und Auslagen
D&O-Versicherung

a. Grundvergütung

Die jährliche Grundvergütung beträgt nach dem vorgeschlagenen Vergütungssystem für jedes einfache Aufsichtsratsmitglied EUR 40.000 und beträgt für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats das Doppelte.

b. Zusatzvergütung für Ausschussfunktionen

Zusätzlich zu der Grundvergütung erhält jedes einfache Mitglied eines Ausschusses des Aufsichtsrats für jede Ausschussmitgliedschaft eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von jährlich EUR 10.000 (in Worten: zehntausend Euro) und jedes ordentliche Mitglied des Prüfungsausschusses eine feste Vergütung in Höhe von EUR 20.000 (in Worten: zwanzigtausend Euro). Der Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhält jeweils das Doppelte.

(2) Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht bei der Gesellschaft ausschließlich aus einer Festvergütung und folgt damit der Anregung G.18 des DCGK sowie der Empfehlung der meisten Investoren und Stimmrechtsberater als auch der überwiegenden Praxis der börsennotierten Unternehmen. Im Gefüge des anwendbaren deutschen Aktienrechts entspricht diese Praxis der Funktion des Gremiums als unabhängiges Beratungs- und Kontrollorgan. Aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat wird eine rein feste erfolgsunabhängige Vergütung ohne eine Anknüpfung der Vergütung an den Unternehmenserfolg der Gesellschaft der Funktion eines Beratungs- und Überwachungsorgans gerecht. Gleichzeitig incentiviert das Vergütungssystem die Aufsichtsratsmitglieder auch, sich aktiv für die Förderung der Geschäftsstrategie einzusetzen, indem entsprechend der Empfehlung G.17 des DCGK der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden, der nach der Empfehlung D.6 des DCGK besonders eng an der Besprechung in Sachen Strategie, Geschäftsentwicklung, Risikolage, Risikomanagement und Compliance zu beteiligen ist, und der Ausschussmitglieder angemessen berücksichtigt wird.

(3) Fälligkeit und zeitanteilige Zahlung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird nach Ablauf des Geschäftsjahres zur Zahlung fällig.

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

(4) Auslagenersatz

Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern über die jährliche Vergütung hinaus die ihnen bei der Ausübung ihres Aufsichtsratsmandates vernünftigerweise entstehenden Auslagen sowie die etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.

(5) D&O-Versicherung

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

(6) Keine variable Vergütung und keine vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte

Da die Vergütung des Aufsichtsrats unmittelbar durch Beschluss der Hauptversammlung festgesetzt ist, werden vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG mit den Mitgliedern des Aufsichtsrats nicht abgeschlossen. Die Vergütungssysteme enthalten ferner keine Zusagen von Entlassungsentschädigungen sowie Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen.

Da das Vergütungssystem keine variablen Vergütungsbestandteile beinhaltet, entfällt die Angabe des relativen Anteils von festen und variablen Vergütungsbestandteilen im Sinne des § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AktG. Ferner entfallen Angaben gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 4, 6, 7 AktG.

(7) Einbeziehung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG

Eine rechtlich verbindliche Verknüpfung ist nicht im Hauptversammlungsbeschluss verankert, entspricht nicht der Funktionsverschiedenheit des nicht operativ tätigen Aufsichtsrats und würde die Entscheidungsfreiheit der Aktionäre über die Vergütung des Aufsichtsrats ungebührlich einschränken.

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

