Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat

für das Geschäftsjahr 2024

MEDIOS

Vergütungsbericht

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Medios AG im Geschäftsjahr 2024 im Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024. 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) 2022. Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat ist eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung wichtig.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung 2025 der Medios AG zur Billigung vorgelegt.

Der von Medios nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Medios AG im vorangegangenen Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 14. August 2024 mit einer Mehrheit von 91,71 % des vertretenen Grundkapitals gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses Votum als Bestätigung des seit dem Vergütungsbericht 2021 angewendeten Formats. Es wird daher auch für den vorliegenden Vergütungsbericht 2024 im Grundsatz beibehalten.

VORSTAND UND VORSTANDSVERGÜTUNG

Von der Hauptversammlung der Medios AG beschlossene Vergütungssysteme

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 folgte, zu erfolgen.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat der Medios AG ein Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands beschlossen, welches den Anforderungen des ARUG II entsprach und sich – soweit keine Abweichung nach § 161 AktG erklärt wurde – an den Empfehlungen des DCGK 2020 orientierte. Auf Basis dieses Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Dieses Vergütungssystem entspricht ebenfalls den aktuell geltenden Empfehlungen des DCGK 2022.

Die Unternehmensstrategie des Medios-Konzerns ist darauf ausgerichtet, im Bereich Specialty Pharma profitabel zu arbeiten und weitere Marktanteile, insbesondere auch durch internationales Wachstum, 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 bzw. berücksichtigt:

- Förderung der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung des Medios-Konzerns und Unterstützung der Unternehmensstrategie;
- Konformität mit den Vorgaben des Aktiengesetzes und den Empfehlungen 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 des Medios-Konzerns;
- 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 und marktüblichen Elementen und Mechanismen.

Die erstmalige Billigung eines Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder durch die Hauptversammlung der Medios AG erfolgte am 10. Juni 2021. Dieses Vergütungssystem war nach den gesetzlichen Vorgaben auf Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft anzuwenden, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert worden sind (§ 87a Abs. 2 Satz 1 AktG, § 26j Abs. 1 Satz 2 EGAktG).

Das der Hauptversammlung der Medios AG im Geschäftsjahr 2022 vorgelegte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde am 21. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 88,50 % des vertretenen Grundkapitals gebilligt und wird seitdem auf neu abgeschlossene, geänderte oder verlängerte Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern angewendet.

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

Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2024 wurde der Vorstand um ein Vorstandsmitglied erweitert und setzt sich seitdem aus fünf 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);
(4) Falk Neukirch (CFO, Mitglied seit 1. Oktober 2021) und
(5) Constantijn van Rietschoten (CIM, seit 1. Mai 2024).

Mit Wirkung zum 1. Mai 2024 hat der Aufsichtsrat Constantijn van Rietschoten zum Mitglied des Vorstands der Medios AG bestellt. In seiner neuen Funktion als Chief International Markets (CIM) wird Herr van Rietschoten, der seit April 2023 als Head of International Business Development bei Medios tätig war, die Verantwortung für das gesamte internationale Geschäft und dessen Weiterentwicklung übernehmen.

Herr Neukirch war bis zur Verschmelzung auf die Medios AG Geschäftsführer der NewCo Pharma GmbH sowie gemeinsam mit Constantijn van Rietschoten Managing Director bei der Medios International B.V., deren einzige Gesellschafterin die Medios AG war bzw. ist. Herr Neukirch und Herr van Rietschoten übernehmen diese Aufgabe zusätzlich zu ihrer Tätigkeit als Mitglied des Vorstands, ohne hierfür eine gesonderte Vergütung zu erhalten.

Maßgebliche Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2024

Die folgende Übersicht zeigt die Vergütungssysteme („VS“) der Medios AG sowie die im Geschäftsjahr 2024 zur Anwendung gelangten Maßgeblichen Vergütungssysteme (gekennzeichnet mit „*X*“) des jeweiligen Mitglieds des Vorstands.

Der Vorstandsdienstvertrag mit Matthias Gärtner wurde am 29. Juli 2022 nach Billigung des im Jahr 2022 neu verabschiedeten Vergütungssystems geändert und im Geschäftsjahr 2024 verlängert. Am 25. Mai 2023 wurde der Vorstandsdienstvertrag mit Falk Neukirch verlängert. Die bestehenden Vorstandsdienstverträge mit Mi-Young Miehler und Christoph Prußeit wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2024 im Geschäftsjahr 2024 geändert und vorzeitig verlängert.

Vor diesem Hintergrund ist das am 10. Juni 2021 von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder nicht mehr anwendbar. Das der Hauptversammlung am 21. Juni 2022 zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist nun für alle Mitglieder des Vorstands anwendbar.

Sofern der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG auf das angewendete und maßgebliche Vorstandsvergütungssystem Bezug nimmt, ist dementsprechend das der Hauptversammlung am 21. Juni 2022 zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem gemeint.

Da das im Vergütungsbericht 2023 ausgewiesene Vergütungssystem 1 („VS 1" alt), welches für Vertragsabschlüsse bis zum 30. Juni 2021 galt, durch die beschriebenen Vertragsanpassungen grundsätzlich keine Relevanz mehr besitzt, wurde es aus der Übersicht entfernt und wird im Folgenden auch nicht mehr erläutert. In diesem Zusammenhang erfolgt auch eine Neunummerierung in der Übersicht.

Da die variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2023, welche im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt wurden, auf den im Geschäftsjahr 2023 vereinbarten Leistungskriterien beruhen, wird das Vergütungssystem für Vertragsabschlüsse ab 30. Juni 2021 („VS 1" alt) weiterhin erläutert.

		Vergütungssysteme der Medios AG		
Vorstand	**Vertragsverlängerung bzw. -anpassung**	**VS für Vertragsabschlüsse ab 30. Juni 2021 (Grundlage: Vorstandsdienstvertrag) (VS 1)**	**VS für Vertragsabschlüsse ab 10. August 2021 (Grundlage: Billigung HV am 10. Juni 2021) (VS 2)**	**VS für Vertragsabschlüsse ab 21. Juni 2022 (Grundlage: Billigung HV am 21. Juni 2022) (VS 3)**
Matthias Gärtner (CEO)	2. August 2024 (Verlängerung)			X
Mi-Young Miehler (COO)	1. Januar 2024 (Änderung)	X (bis 31. Dezember 2023)		X
Christoph Prußeit (CINO)	1. Januar 2024 (Änderung)	X (bis 31. Dezember 2023)		X
Falk Neukirch (CFO)	1. Mai 2023 (Verlängerung)	X (bis 30. April 2023)		X
Constantijn van Rietschoten (CIM)	1. Mai 2024 (Neuabschluss)			X

Zum besseren Verständnis erfolgt nachstehend eine kurze Darstellung der Maßgeblichen Vergütungssysteme der Medios AG.

MASSGEBLICHES VERGÜTUNGSSYSTEM BIS ZUM 30. APRIL 2023 BZW. 31. DEZEMBER 2023 (VS 1)

Im Geschäftsjahr 2023 wurde für die Vorstandsmitglieder Herr Christoph Prußeit und Frau Mi-Young Miehler (jeweils bis 31. Dezember 2023) sowie für das Vorstandsmitglied Herr Falk Neukirch (bis 30. April 2023) das Vergütungssystem für Vertragsabschlüsse ab 30. Juni 2021 („VS 1") angewendet.

Im Rahmen des Vergütungssystems 1 bestand die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus den folgenden Vergütungsbestandteilen:

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

Im Folgenden wird das Vergütungssystem beschrieben.

Festvergütung 2023

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 des Medios-Konzerns und trägt wesentlich zur Förderung der Geschäftsstrategie und Steigerung der operativen Performance und damit zum langfristigen Erfolg des Medios-Konzerns 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.

Leistungsabhängige Jahreserfolgsvergütung (Short Term Incentive, „STI") 2023

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.

Für die Mitglieder des Vorstands werden die jeweiligen Zielerreichungskriterien jährlich im Rahmen des Vorstandsdienstvertrags vereinbart.

Finanzielle Kennzahlen

Anorganisches Wachstum	Umsatzwachstum	EBITDA-Wachstum	EBITDA-Marge
Zielanforderungen M&A-Transaktionen	Prozentuale Steigerung Konzernumsatz	Prozentuale Steigerung Konzern-EBITDA	Zielanforderungen Konzern-EBITDA-Marge
Gewichtung: 40 %	**Gewichtung: 20 %**	**Gewichtung: 20 %**	**Gewichtung: 20 %**

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[1]-EBITDA-Verhältnisses und der Profitabilität der Zielgesellschaft genügen.

(II) **Umsatzwachstum:** Weitere 20 % des STI können dadurch verdient werden, dass der Konzernumsatz 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.

Aktienoptionen im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms
Das Long-Term-Incentive-Programm („LTIP“) stellt eine variable Vergütung anhand von Aktienoptionsplänen dar, welche die Ausgabe von Aktienoptionen mit einer Wartefrist von vier Jahren vorsehen.

Im Rahmen der Vorstandsdienstverträge haben Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Optionen auf Aktien der Medios AG. Durch vertragliche Vereinbarung mit jedem Vorstandsmitglied erhält das Vorstandsmitglied das Recht, eine individuell 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 drei 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 grundsätzlich jeweils 25 % der einem Vorstandsmitglied insgesamt gewährten Optionen unverfallbar.

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 €.

1 Der Kaufpreis ist im IFRS 3 definiert und wird für die jeweilige Transaktion im Anhang des Konzernabschlusses der Medios AG näher erläutert.

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.

Variabler ESG-Bonus 2023
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 ESG-Ziele aus verschiedenen Bereichen (wie zum Beispiel Klima und Umwelt) 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, Mitarbeitende, Soziales und Governance sowie Technologie und Innovation. Zu den relevanten Themen gehören beispielsweise Beiträge zum weltweiten Klimaschutz (CO_2-Reduktion bzw. CO_2-Neutralität), Recycling, erneuerbare Energien, die Förderung von Diversität und Mitarbeitenden-Zufriedenheit sowie die 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 Euro 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. 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 der Medios-Konzern mit seinen innovativen Dienstleistungen und 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 2023
Neben der Festvergütung und der Gewinnbeteiligung erhielten die Mitglieder des Vorstands im Rahmen des Vergütungssystems 1 grundsätzlich die folgenden Nebenleistungen:

- einen angemessenen Dienstwagen oder alternativ einen Ausgleich entsprechend den hierfür geltenden Richtlinien der Gesellschaft 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 Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie
Für die Mitglieder des Vorstands soll auch durch die vereinbarten Nebenleistungen ein attraktives Arbeitsumfeld geschaffen werden, sodass eine erfolgsorientierte Unternehmensführung gewährleistet werden kann.

VERGÜTUNGSSYSTEM VOM 10. JUNI 2021 (VS 2) – NICHT ANGEWENDET
Das Vergütungssystem 2 wurde durch die Hauptversammlung der Medios AG am 10. Juni 2021 gebilligt und war nach den gesetzlichen Vorgaben auf Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft anzuwenden, die nach Ablauf von zwei Monaten nach Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert worden sind (§ 87a Abs. 2 Satz 1 AktG, § 26j Abs. 1 Satz 2 EGAktG).

Das Vergütungssystem gelangte nicht zur Anwendung, da die Verträge der Vorstandsmitglieder vor dem Ablauf von zwei Monaten nach Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung – also vor dem 10. August 2021 – neu abgeschlossen, geändert oder verlängert worden sind.

Dieses Vergütungssystem wird grundsätzlich auch für künftig neu abgeschlossene, geänderte oder verlängerte Vorstandsdienstverträge nicht zur Anwendung gelangen, da für diese das im Folgenden dargelegte Maßgebliche Vergütungssystem 3 (von der Hauptversammlung gebilligt am 21. Juni 2022) anwendbar ist.

MASSGEBLICHES VERGÜTUNGSSYSTEM AB DEM 21. JUNI 2022 (VS 3)
Das am 21. Juni 2022 von der Hauptversammlung gebilligte Vorstandsvergütungssystem wird seit diesem Zeitpunkt auf neu abgeschlossene, geänderte oder verlängerte Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern angewendet. Mit Änderung des im Geschäftsjahr 2022 bereits bestehenden Vorstandsdienstvertrags von Herrn Matthias Gärtner (zum 1. August 2022) erfolgte die erstmalige Anwendung dieses Vergütungssystems. Im Geschäftsjahr 2023 wurde dieses Vergütungssystem darüber hinaus auf den Vorstandsdienstvertrag von Herrn Falk Neukirch angewendet, da dieser seinen Vorstandsdienstvertrag zum 1. Mai 2023 verlängert hat. Durch die im Geschäftsjahr 2024 vorgenommenen Vertragsanpassungen von Frau Miehler und Herrn Prußeit mit Wirkung zum 1. Januar 2024 sowie den neu abgeschlossenen Vorstandsdienstvertrag von Herrn van Rietschoten mit Wirkung zum 1. Mai 2024 wird dieses Vergütungssystem nun für alle Mitglieder des Vorstands vollständig angewendet.

Im Rahmen der Anpassung des Vorstandsvergütungssystems wurde in Zusammenhang mit dem Long-Term-Incentive-Programm insbesondere die Bestimmung des Erfolgsziels und des Ausübungspreises so flexibilisiert, dass diese Parameter künftig anhand aktueller Entwicklungen festgelegt werden können.

Im Rahmen des Maßgeblichen Vergütungssystems ab dem 21. Juni 2022 hat die Medios AG den Aktienoptionsplan 2022 eingeführt. Der Ausübungspreis je Aktienoption betrug 27,00 €. Das Erfolgsziel für die Ausübung der Aktienoptionen war ein Aktienkurs von mindestens 40,00 €.

Im Zuge der ordentlichen Hauptversammlung vom 21. Juni 2023 wurde das Volumen des Aktienoptionsplans 2022 auf das bisher unter dem Aktienoptionsplan 2022 ausgegebene Volumen der Bezugsrechte beschränkt, da der Aktienoptionsplan 2022 durch einen neuen Aktienoptionsplan 2023 ersetzt wurde und unter dem Aktienoptionsplan 2022 keine weiteren Aktien mehr ausgegeben werden sollen.

In diesem Zusammenhang hat die Medios AG, ebenfalls im Zuge der ordentlichen Hauptversammlung vom 21. Juni 2023, den Aktienoptionsplan 2023 beschlossen. Der Ausübungspreis je Aktienoption beträgt 24,00 €. Das Erfolgsziel für die Ausübung der Aktienoptionen ist ein Aktienkurs von mindestens 28,00 €.

Die Grundzüge des Vergütungssystems sowie die Vergütungsbestandteile haben sich im Geschäftsjahr 2022 und 2023 durch die Anpassung nicht geändert und bestehen auch im Geschäftsjahr 2024 fort. Insofern wird für Zwecke der Erläuterung der Vergütungsbestandteile auf die bereits erfolgten Beschreibungen oben verwiesen.

Anwendung der Maßgeblichen Vergütungssysteme

Die jeweils anwendbaren Maßgeblichen Vergütungssysteme wurden im Rahmen der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 vollständig umgesetzt und angewendet.

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.

Individuelle Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024 nach § 162 AktG und Anwendung der Leistungskriterien

INDIVIDUELLE GEWÄHRTE VERGÜTUNG (GEMÄSS § 314 ABS. 1 NR. 6A HGB)

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024 gewährten (d. h. tatsächlich ausgezahlten) und geschuldeten (d. h. alle rechtlich entstandenen, bislang nicht zugeflossenen, aber in 2024 fällig gewordenen) festen und variablen Vergütungsbestandteile (und Nebenleistungen) einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Für die Vorstandsmitglieder Matthias Gärtner, Mi-Young Miehler, Christoph Prußeit und Falk Neukirch bestand die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung aus der festen Grundvergütung, Nebenleistungen, der variablen Vergütung in Form des STI und des ESG-Bonus. Durch den Neuabschluss des Vorstandsdienstvertrags von Constantijn van Rietschoten zum 1. Mai 2024 bestand die gewährte und geschuldete Vergütung für dieses Vorstandsmitglied lediglich aus der festen Grundvergütung und Nebenleistungen. Darüber hinaus erhielten Herr Gärtner, Frau Miehler, Herr Prußeit und Herr van Rietschoten einen zusätzlichen Vergütungsbestandteil aus der Gewährung von Aktienoptionen im Rahmen des LTIP.

Die im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gelangten Beträge im Rahmen der variablen Vergütung in Form des STI und des ESG-Bonus sind dabei dem Jahr 2023 zuzuordnen.

Der jeweilige Auszahlungsbetrag unter der variablen Vergütung in Form des STI ist bis zum letzten Tag des Monats zur Zahlung fällig, der auf die Feststellung des Jahresabschlusses für das Vorjahr folgt. Dies bedeutet, dass erst mit Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 zu Beginn des Jahres 2024 das Bestehen eines Auszahlungsanspruches im Rahmen der variablen Vergütung in Form des STI für das Geschäftsjahr 2023 geprüft wird.

Unter dem ESG-Bonus ist der jeweilige Auszahlungsbetrag vier Monate nach Ende des betreffenden Geschäftsjahres zur Zahlung in bar fällig. Dies bedeutet, dass erst nach Prüfung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 zu Beginn des Jahres 2024 der Auszahlungsanspruch feststeht.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurde im Geschäftsjahr 2024 noch keinem Vorstandsmitglied eine variable Vergütung unter dem STI und dem ESG-Bonus gewährt oder geschuldet. Über die Erfüllung der Zielvorgaben und Leistungskriterien des STI und ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2024 wird mit Feststellung des Jahresabschlusses für das zum 31. Dezember 2024 geendete Geschäftsjahr bzw. zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 vom Aufsichtsrat entschieden. Dies bedeutet, dass etwaige Auszahlungsbeträge unter dem STI und ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2024 frühestens im Jahr 2025 fällig sind und ausgezahlt 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.

in € (brutto)	Matthias Gärtner		Mi-Young Miehler		Christoph Prußeit		Falk Neukirch		Constantijn van Rietschoten (ab 1. Mai 2024)	
	2024	**2023**	**2024**	**2023**	**2024**	**2023**	**2024**	**2023**	**2024**	**2023**
Festvergütung										
Grundgehalt	366.368	342.400	320.000	280.000	320.000	280.000	320.000	300.000	213.333	n/a
in %	68,0	55,4	68,7	53,5	68,8	53,7	67,7	58,8	91,9	n/a
Nebenleistungen	17.086	16.611	15.479	15.393	15.381	13.214	14.581	12.365	18.867	n/a
in %	3,2	2,7	3,3	2,9	3,3	2,5	3,1	2,4	8,1	n/a
Variable Vergütung										
Einjährig	154.960	259.200	130.000	228.800	130.000	228.800	138.000	198.400	0	n/a
in %	28,8	41,9	27,9	43,6	27,9	43,8	29,2	38,8	0	n/a
Mehrjährig	0	0	0	0	0	0	0	0	0	n/a
Außerordentliche Zahlungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	n/a
Pensionsaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	n/a
Gesamtvergütung	**538.414**	**618.211**	**465.479**	**524.193**	**465.381**	**522.014**	**472.581**	**510.765**	**232.200**	**n/a**
in %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	n/a

Der Aufsichtsrat strebt eine marktübliche und attraktive Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft an. Die Höhe des Gehalts der Vorstandsmitglieder orientiert sich grundsätzlich an der Verantwortung und Erfahrung der einzelnen Mitglieder.

Im Zusammenhang mit den Vertragsverlängerungen von Frau Miehler und Herrn Prußeit wurde das Grundgehalt im Geschäftsjahr 2024 verglichen mit dem Geschäftsjahr 2023 jeweils um ca. 14 Prozent erhöht.

Mit der Erhöhung der Grundvergütungen wurden insbesondere die für die vergangenen Geschäftsjahre erreichten Umsatzanstiege bei gleichzeitiger Steigerung der operativen Profitabilität berücksichtigt. Es wird damit gerechnet, dass sich dieser Trend weiter fortsetzt. Darüber hinaus wurde auch die besondere Belastung des Vorstands der Medios AG beachtet. Die Gesellschaft ist in den letzten Jahren signifikant gewachsen und insbesondere das anorganische Wachstum bedingt einen Anstieg der Arbeitsvolumina und eine Veränderung der Aufgaben. Die Vorstandsmitglieder Mi-Young Miehler und Christoph Prußeit als Vorstände für den operativen bzw. innovativen Geschäftsbetrieb der Medios AG nehmen dabei insbesondere im Nachgang zu Akquisitionen eine wichtige Rolle ein. Die Gesellschaft geht davon aus, dass diese Arbeitsbelastung bestehen bleibt, da die Medios AG weiter auf Expansionskurs ist und mit einem weiteren Wachstum in den kommenden Jahren rechnet.

Die Anpassung der Grundvergütungen der Vorstandsmitglieder Mi-Young Miehler und Christoph Prußeit führt zudem zu einer Anpassung der Vergütung innerhalb des gesamten Vorstands. Alle vier Vorstandsmitglieder, mit Ausnahme von Herrn Matthias Gärtner als Vorstandsvorsitzenden, erhalten in der Folge das gleiche Gehalt.

VARIABLE VERGÜTUNG FÜR DAS JAHR 2023, ZIELERREICHUNG UND ANWENDUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN

Die leistungsabhängige variable Vergütung unter dem STI bzw. dem ESG-Bonus wird bis zum letzten Tag des Monats zur Zahlung fällig, der auf die Feststellung des Jahresabschlusses für das Vorjahr folgt bzw. vier Monate nach Ende des betreffenden Geschäftsjahres nach Prüfung durch den Aufsichtsrat (siehe auch Erläuterungen oben).

Insofern zeigen die folgenden Tabellen die Erfüllung der für das Geschäftsjahr 2023 vereinbarten Leistungskriterien für die variablen Vergütungskomponenten, welche im Geschäftsjahr 2024 tatsächlich ausgezahlt („gewährt" i. S. v. § 162 AktG) wurden.

Da Herr van Rietschoten seinen Vorstandsdienstvertrag mit Wirkung zum 1. Mai 2024 abgeschlossen hat, erhält er keine variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2023, welche im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gelangt sind.

Short Term Incentive

Vorstand	Leistungs-kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs-kriteriums (in %)	Informationen zum Leistungsziel		
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung	a) Zielerreichung b) Auszahlungs-betrag
Matthias Gärtner	Anorganisches Wachstum	40	a) Kaufpreis beträgt mehr als das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. mehr als das Zwölffache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; EBITDA bis 2 Mio. €.	a) Kaufpreis beträgt maximal das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölf-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; Summe aller EBITDA aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mehr als 4 Mio. €; bei mehreren Transaktionen Bezug zur Internationalisierung oder zur Diversifikation in neue Segmente notwendig.	a) Nein/0 %
			b) 0 €	b) 136.960 €	b) 0 €
	Umsatz-wachstum	20	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns < 1,65 Mrd. €	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns > 1,8 Mrd. €	a) Ja/80 %
			b) 0 €	b) 68.480 €	b) 54.784 €
	EBITDA-Wachstum	20	a) EBITDA des Medios-Konzerns < 56 Mio. €	a) EBITDA des Medios-Konzerns > 63 Mio. €	a) Ja/80 %
			b) 0 €	b) 68.480 €	b) 54.784 €
	EBITDA-Marge	20	a) EBITDA-Marge 2023 < 3,4 %	a) EBITDA-Marge 2023 mind. 3,7 %	a) Ja/40 %
			b) 0 €	b) 68.480 €	b) 27.392 €
Auszahlung STI gesamt					**136.960 €**

Vorstand	Leistungs-kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs-kriteriums (in %)	Informationen zum Leistungsziel		
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung	a) Zielerreichung b) Auszahlungs-betrag
Mi-Young Miehler	Anorganisches Wachstum	40	a) Kaufpreis beträgt mehr als das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. mehr als das Zwölffache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; EBITDA bis 2 Mio. €.	a) Kaufpreis beträgt maximal das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölf-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; Summe aller EBITDA aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mehr als 4 Mio. €; bei mehreren Transaktionen Bezug zur Internationalisierung oder zur Diversifikation in neue Segmente notwendig.	a) Nein/0 %
			b) 0 €	b) 112.000 €	b) 0 €
	Umsatz-wachstum	20	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns < 1,65 Mrd. €	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns > 1,8 Mrd. €	a) Ja/80 %
			b) 0 €	b) 56.000 €	b) 44.800 €
	EBITDA-Wachstum	20	a) EBITDA des Medios-Konzerns < 56 Mio. €	a) EBITDA des Medios-Konzerns > 63 Mio. €	a) Ja/80 %
			b) 0 €	b) 56.000 €	b) 44.800 €
	EBITDA-Marge	20	a) EBITDA-Marge 2023 < 3,4 %	a) EBITDA-Marge 2023 mind. 3,7 %	a) Ja/40 %
			b) 0 €	b) 56.000 €	b) 22.400 €
Auszahlung STI gesamt					**112.000 €**

Vorstand	Leistungs-kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs-kriteriums (in %)	Informationen zum Leistungsziel		
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung	a) Zielerreichung b) Auszahlungs-betrag
Christoph Prußeit	Anorganisches Wachstum	40	a) Kaufpreis beträgt mehr als das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. mehr als das Zwölffache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; EBITDA bis 2 Mio. €.	a) Kaufpreis beträgt maximal das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölf-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; Summe aller Umsätze aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mehr als 4 Mio. €; bei mehreren Transaktionen Bezug zur Internationalisierung oder zur Diversifikation in neue Segmente notwendig.	a) Nein/0 %
			b) 0 €	b) 112.000 €	b) 0 €
	Umsatz-wachstum	20	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns < 1,65 Mrd. €	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns > 1,8 Mrd. €	a) Ja/80 %
			b) 0 €	b) 56.000 €	b) 44.800 €
	EBITDA-Wachstum	20	a) EBITDA des Medios-Konzerns < 56 Mio. €	a) EBITDA des Medios-Konzerns > 63 Mio. €	a) Ja/80 %
			b) 0 €	b) 56.000 €	b) 44.800 €
	EBITDA-Marge	20	a) EBITDA-Marge 2023 < 3,4 %	a) EBITDA-Marge 2023 mind. 3,7 %	a) Ja/40 %
			b) 0 €	b) 56.000 €	b) 22.400 €
Auszahlung STI gesamt					**112.000 €**

Vorstand	Leistungs-kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs-kriteriums (in %)	Informationen zum Leistungsziel		
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung	a) Zielerreichung b) Auszahlungs-betrag
Falk Neukirch	Anorganisches Wachstum	40	a) Kaufpreis beträgt mehr als das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. mehr als das Zwölffache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; EBITDA bis 2 Mio. €.	a) Kaufpreis beträgt maximal das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölf-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; Summe aller Umsätze aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mehr als 4 Mio. €; bei mehreren Transaktionen Bezug zur Internationalisierung oder zur Diversifikation in neue Segmente notwendig.	a) Nein/0 %
			b) 0 €	b) 120.000 €	b) 0 €
	Umsatz-wachstum	20	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns < 1,65 Mrd. €	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns > 1,8 Mrd. €	a) Ja/80 %
			b) 0 €	b) 60.000 €	b) 48.000 €
	EBITDA-Wachstum	20	a) EBITDA des Medios-Konzerns < 56 Mio. €	a) EBITDA des Medios-Konzerns > 63 Mio. €	a) Ja/80 %
			b) 0 €	b) 60.000 €	b) 48.000 €
	EBITDA-Marge	20	a) EBITDA-Marge 2023 < 3,4 %	a) EBITDA-Marge 2023 mind. 3,7 %	a) Ja/40 %
			b) 0 €	b) 60.000 €	b) 24.000 €
Auszahlung STI gesamt					**120.000 €**

ESG-Bonus für das Jahr 2023

Die folgende Tabelle zur Erfüllung der vereinbarten Leistungskriterien im Rahmen des ESG-Bonus gilt für die Vorstandsmitglieder Herr Matthias Gärtner, Frau Mi-Young Miehler, Herr Christoph Prußeit und Herr Falk Neukirch gleichermaßen. Da Herr van Rietschoten seinen Vorstandsdienstvertrag mit Wirkung zum 1. Mai 2024 abgeschlossen hat, erhält er keinen ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2023, der im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gelangt ist.

Leistungskriterien	Relatives Gewicht des Leistungskriteriums	Informationen zum Leistungsziel		a) Zielerreichung	b) Auszahlungsbetrag
		a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung		
Ausweitung der Schulungen zum Thema Datenschutz auf alle Beschäftigten[1]	6,25	a) Umsetzung bzw. Initiierung von weniger als 8 Leistungskriterien	a) Umsetzung bzw. Initiierung von mindestens 10 Leistungskriterien	Ja/90 %[1]	18.000 €
Einführung spezieller Schulungen zu Korruption und Bestechung	6,25				
Reklamationen vermeiden bzw. reduzieren[1]	6,25				
Verhaltenskodex für Lieferanten einführen	6,25	b) 0 €	b) 20.000 €		
Einkaufsvolumen bei nach ESG-Aspekten bewerteten Lieferanten erhöhen	6,25				
Hohen Anteil an Frauen in der Belegschaft und in Führungspositionen erhalten[1]	6,25				
Fluktuationsrate verringern	6,25				
Rate arbeitsbedingter Unfälle reduzieren	6,25				
Anzahl der Ausbildungsplätze erhöhen	6,25				
Jährliche Auswertung zur Gender Pay Parity, Sicherstellung einer fairen Bezahlung von Frauen bzw. Reduzierung des Gender Pay Gap[1]	6,25				
Feedback- und Entwicklungsgespräche von Mitarbeitenden deutlich erhöhen[1]	6,25				
Anteil Grünstrom ausbauen[1]	6,25				
ESG in Einkaufsrichtlinien verankern	6,25				
Klimaneutralität an eigenen Standorten durch Kompensation	6,25				
Teilnahme an gemeinnützigen Veranstaltungen	6,25				
Mitarbeitende durch einen freien bezahlten Tag beim alltäglichen Engagement unterstützen[1]	6,25				

1 Nicht vollständig erreichte Leistungskriterien.

Im Folgenden wird beschrieben, wie die vereinbarten Leistungskriterien und die Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile Short Term Incentive, ESG-Bonus und LTIP für das Geschäftsjahr 2024 angewendet wurden.

SHORT TERM INCENTIVE 2024

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.

EBITDA im Sinne der STI-Vereinbarungen ist das EBITDApre, also das EBITDA vor Vorstandstantieme, vor M&A-Aufwendungen, vor Aufwand für Aktienoptionsprogramme und vor aufwandswirksamen Zahlungen für die Übernahme von Herstellvolumina sowie vor Berücksichtigung von Aufwendungen zur Einführung eines ERP-Systems.

Für das Jahr 2024 wurden die folgenden Ziele festgelegt:

Anorganisches Wachstum (Gewichtung 40 %)

Bei Abschluss einer Transaktion bis 31.12.2024 20 % Bonus, wenn

- der Kaufpreis maximal das 10-fache des normalisierten EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das 12-fache des normalisierten EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland beträgt und
- das EBITDA mehr als 2 Mio. € beträgt.
- Die Übernahme von Herstellvolumina aus Apotheken-Laboren fließt in die Betrachtung mit ein.

Bei Abschluss einer oder mehrerer Transaktionen bis 31.12.2024 40 % Bonus, wenn

- der Kaufpreis maximal das 10-fache des normalisierten EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das 12-fache des normalisierten EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland beträgt und
- die Summe aller EBITDA aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets mehr als 4 Mio. € beträgt.
- Falls mehrere Transaktionen zum Erlangen dieser Ziele notwendig sind, muss mindestens eine der Transaktionen einen Bezug zur Internationalisierung oder zur Diversifikation in neue Segmente des Medios-Konzerns haben.
- Die Transaktion „Curie" findet bei der Ermittlung der Zielerreichung Berücksichtigung. Das normalisierte EBITDA des Targets im Jahr 2023 beträgt entsprechend der durchgeführten Due Diligence ca. 29 Mio. €.
- Die Übernahme von Herstellvolumina aus Apothekenlaboren fließt in die Betrachtung mit ein.

Bei der Festlegung der im Folgenden dargelegten Ziele „Umsatzwachstum" und „EBITDA-Wachstum" wurde der Erstkonsolidierungszeitpunkt der Ceban-Gruppe zum 1. Juni 2024 berücksichtigt.

Umsatzwachstum (Gewichtung 20 %)

- 60 % dieser Komponente, wenn der konsolidierte Umsatz des Medios-Konzerns im Jahr 2024 mindestens 1,868 Mrd. € beträgt,
- 80 % dieser Komponente, wenn der konsolidierte Umsatz des Medios-Konzerns im Jahr 2024 mindestens 1,967 Mrd. € beträgt,
- 100 % dieser Komponente, wenn der konsolidierte Umsatz des Medios-Konzerns im Jahr 2024 mindestens 2,085 Mrd. € beträgt.

EBITDA-Wachstum (Gewichtung 20 %)

- 60 % dieser Komponente, wenn das EBITDA vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2024 mindestens 79 Mio. € beträgt,
- 80 % dieser Komponente, wenn das EBITDA vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2024 mindestens 83 Mio. € beträgt,
- 100 % dieser Komponente, wenn das EBITDA vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2024 mindestens 88 Mio. € beträgt.

EBITDA-Marge (Gewichtung 20 %)

- 40 % dieser Komponente, wenn die EBITDA-Marge vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2024 mindestens 4,2 % beträgt,
- 60 % dieser Komponente, wenn die EBITDA-Marge vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2024 mindestens 4,3 % beträgt,
- 80 % dieser Komponente, wenn die EBITDA-Marge vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2024 mindestens 4,4 % beträgt,
- 100 % dieser Komponente, wenn die EBITDA-Marge vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2024 mindestens 4,5 % beträgt.

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. Der Auszahlungsbetrag der zuvor genannten STI-Ziele für das Geschäftsjahr 2024 kommt daher – in Abhängigkeit von der Zielerreichung – erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung.

ESG-BONUS 2024

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Vorstand ESG-Ziele aus verschiedenen Bereichen (wie zum Beispiel Klima und Umwelt) einheitlich für sämtliche Vorstandsmitglieder. 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 Euro festgesetzt.

Die Zielgröße für den ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2024 beträgt 20 Tsd. € („Zielbetrag"). Bei

- Erreichen von mindestens sieben dieser Ziele (80 % Zielerreichung) erhält der Vorstand einen Bonus von 16 Tsd. €.
- Erreichen eines jeden weiteren Zieles erhöht sich dieser Betrag um jeweils 2 Tsd. € bis auf maximal 20 Tsd. € bei Erreichen von zehn Zielen (100 % Zielerreichung).

Bei der Festlegung der Zielgrößen für den ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2024 wurde die Gruppenstruktur des vorangegangenen Wirtschaftsjahres zugrunde gelegt.

Die konkreten vereinbarten Maßnahmen zur Erreichung der ESG-Ziele für das Geschäftsjahr 2024 können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

	ESG-Ziel/Maßnahme	Zielerreichungskriterien (Erfolgsmessung)
1.	Schulungen zu Compliance-Themen	Schulung von mindestens 65 % der Beschäftigten
2.	Anzahl der Bundesländer, in denen mediosconnect verfügbar ist	Mindestens acht Bundesländer, in denen mediosconnect verfügbar ist
3.	Anteil von Frauen in Führungspositionen	Stabilisierung oder Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen gegenüber dem Vorjahreswert von 46 %
4.	Gender-Pay-Parity-Quote (unbereinigt)	Reduzierung des Gap bei der Gender-Pay-Parity-Quote unter den Vorjahreswert von 25,9 %
5.	Fluktuationsrate	Reduzierung der Fluktuationsrate gegenüber dem Vorjahr auf unter 23 %
6.	Anteil von Grünstrom am Strombezug	Erhöhung des Anteils von Grünstrom am Strombezug gegenüber dem Vorjahreswert von 41 %
7.	Abfallmengen gesamt	Reduzierung der gesamten Abfallmenge unter den Vorjahreswert von 213,5 Tonnen
8.	Recycleter oder wiederverwendeter Abfall	Der Anteil von recycletem oder wiederverwendetem Abfall ist gegenüber dem Vorjahreswert von 48 % stabil oder höher
9.	Scope-3-Emissionen gesamt	Reduzierung der Scope-3-Emissionen unter den Vorjahreswert von 500,8[1] Tonnen CO_2-Äquivalent
10.	Wasserverbrauch	Reduzierung des gesamten Wasserverbrauchs unter den Vorjahreswert von 3.229,0 m³

1 Aktualisiert aufgrund genauerer Daten und Berechnungsmethoden.

Der ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2024 wird vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres 2024, d. h. im Geschäftsjahr 2025, zur Zahlung in bar fällig. Der Auszahlungsbetrag für die zuvor genannten ESG-Bonus-Ziele für das Geschäftsjahr 2024 kommt daher – in Abhängigkeit von der Zielerreichung – erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung. Der Vorstand rechnet für das Geschäftsjahr 2024 damit, dass im Jahr 2025 kein ESG-Bonus zur Auszahlung gelangt.

VARIABLE VERGÜTUNG IN 2024 UNTER DEM LTIP

Im Geschäftsjahr 2024 wurden den Vorstandsmitgliedern Herr Matthias Gärtner, Frau Mi-Young Miehler, Herr Christoph Prußeit und Herr Constantijn van Rietschoten Optionen auf Aktien der Medios AG unter dem LTIP gewährt.

Diese gewährten Aktienoptionen stammen aus der Tranche 2024 des Aktienoptionsplans 2023. Durch vertragliche Vereinbarung erhielten alle genannten Vorstandsmitglieder aus dem Aktienoptionsplan 2023 jeweils das Recht, eine vereinbarte Zahl von 60.000 auf den Inhaber lautenden Stückaktien der Medios AG zu einem Ausübungspreis von 24,00 € nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist und bei Erfüllung des Erfolgsziels von 28,00 € entsprechend den Regelungen des Aktienoptionsplans zu erwerben.

Wichtigste Bedingungen für die Ausübung der Optionen

Die Ausübung der Aktienoptionen kann innerhalb eines Ausübungszeitraums von drei 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 28,00 € erreicht oder überschreitet.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden den Vorstandsmitgliedern unter dem LTIP Aktienoptionen i. S. v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG „gewährt", wie in nachfolgender Tabelle dargestellt:

BESTAND VON AKTIENOPTIONEN IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Die Vorstandsmitglieder Matthias Gärtner, Mi-Young Miehler, Christoph Prußeit und Falk Neukirch haben am 31. Oktober 2021 im Rahmen des Aktienoptionsplans 2020 jeweils 40.000 Optionen auf den Bezug von Medios-AG-Aktien (Kaufoption) erhalten. Der Ausübungspreis dieser Optionen beträgt 29,00 €. Die Optionsrechte können nach Ablauf einer Wartefrist von vier Jahren ab dem Ausgabetag ausgeübt werden. Als Erfolgsziel ist definiert, 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 50,00 € erreichen oder überschreiten muss.

Die Wartefrist für die gewährten Aktienoptionen läuft am 31. Oktober 2025 ab, sodass die Optionen ab diesem Datum grundsätzlich ausübbar werden.

Das Vorstandsmitglied Matthias Gärtner hat am 28. Oktober 2022 im Rahmen des Aktienoptionsplans 2022 60.000 Optionen auf den Bezug von Medios-AG-Aktien (Kaufoption) erhalten. Der Ausübungspreis dieser Optionen beträgt 27,00 €. Die Optionsrechte können nach Ablauf einer Wartefrist von vier Jahren ab dem Ausgabetag ausgeübt werden. Als Erfolgsziel ist definiert, 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 40,00 € erreichen oder überschreiten muss.

Wichtigste Bedingungen für die Ausübung der im Geschäftsjahr 2024 gewährten Aktienoptionen

	Matthias Gärtner	Mi-Young Miehler	Christoph Prußeit	Constantijn van Rietschoten
Aktienoptionsplan	AOP 2023	AOP 2023	AOP 2023	AOP 2023
Wartefrist	4 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	4 Jahre
Datum der Zuteilung (Grant Date)	27.09.2024	24.01.2024	25.01.2024	01.05.2024
Vesting-Datum (Unverfallbarkeit)	30.06.2026	31.12.2026	31.12.2026	31.03.2027
Ende der Wartefrist	01.10.2028	01.02.2028	01.02.2028	01.06.2028
Ende des Ausübungszeitraums	01.10.2031	01.02.2031	01.02.2031	01.06.2031
Ausübungspreis/Erfolgsziel (in €)	24/28	24/28	24/28	24/28
Anzahl Aktienoptionen	60.000	60.000	60.000	60.000

Die Wartefrist für die gewährten Aktienoptionen läuft am 31. Oktober 2026 ab, sodass die Optionen ab diesem Datum grundsätzlich ausübbar werden.

Das Vorstandsmitglied Falk Neukirch hat am 20. November 2023 im Rahmen des Aktienoptionsplans 2023 60.000 Optionen auf den Bezug von Medios-AG-Aktien (Kaufoption) erhalten. Der Ausübungspreis dieser Optionen beträgt 24,00 €. Die Optionsrechte können nach Ablauf einer Wartefrist von vier Jahren ab dem Ausgabetag ausgeübt werden. Als Erfolgsziel ist definiert, 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 28,00 € erreichen oder überschreiten muss.

Die Wartefrist für die gewährten Aktienoptionen läuft am 30. November 2027 ab, sodass die Optionen ab diesem Datum grundsätzlich ausübbar werden.

Nachfolgende Übersicht enthält einen Entwicklungsspiegel über Anfangsbestand, Zugänge und Abgänge von Aktienoptionen im Geschäftsjahr 2024. Zum 31. Dezember 2024 gibt es keine ausstehenden Aktienoptionen für die Mitglieder des Vorstands aus den Aktienoptionsplänen 2017 und 2018.

Angaben zu Optionen auf Aktien der Medios AG gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG

Vorstand	Aktienoptions-plan (AOP) und Laufzeit	Eröffnungs-bilanz zum 1. Januar 2024	Im Geschäftsjahr 2024		Schlussbilanz zum 31. Dezember 2024		
		Anzahl Aktien-optionen zum 1. Januar 2024	Gewährte und zugesagte (verfallbare) Optionen	Unverfallbare Optionen	Ausgeübte Optionen	Verfallene Optionen	Anzahl Aktien-optionen zum 31. Dezember 2024
Matthias Gärtner	AOP 2020	40.000	0	40.000	0		40.000
	AOP 2022	60.000	0	60.000	0		60.000
	AOP 2023	0	60.000	20.000	0		60.000
Mi-Young Miehler	AOP 2020	40.000	0	40.000	0		40.000
	AOP 2022	0	0	0	0		0
	AOP 2023	0	60.000	30.000	0		60.000
Christoph Prußeit	AOP 2020	40.000	0	40.000	0		40.000
	AOP 2022	0	0	0	0		0
	AOP 2023	0	60.000	30.000	0		60.000
Falk Neukirch	AOP 2020	40.000	0	40.000	0		40.000
	AOP 2022	0	0	0	0		0
	AOP 2023	60.000	0	30.000	0		60.000
Constantijn van Rietschoten	AOP 2020	0	0	0	0		0
	AOP 2022	0	0	0	0		0
	AOP 2023	0	60.000	15.000	0		60.000

Zuwendungen im Geschäftsjahr 2024, dargestellt 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 2024 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 2017 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.

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN, DARGESTELLT NACH DCGK 2017

Die Tabelle der „gewährten Zuwendungen" nach DCGK 2017 zeigt den jeweils im Geschäftsjahr zugeteilten Betrag. Die unter dem LTIP gewährten Aktienoptionen sind zum Zeitpunkt der Gewährung mit dem beizulegenden Zeitwert per Gewährungszeitpunkt berücksichtigt. Die künftige Höhe der hieraus resultierenden Zuwendungen kann nicht zuverlässig geschätzt werden, weshalb keine zahlenbasierten Angaben in der Tabelle gemacht wurden. 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 2024 „gewährt und geschuldet" wurden. Im Wesentlichen entsprechen diese Angaben den bisher als „Zufluss" (siehe Tabelle „Zufluss") im Sinne des DCGK 2017 auszuweisenden Angaben.

Gewährte Zuwendungen 2024 nach DCGK 2017

	Matthias Gärtner			Mi-Young Miehler			Christoph Prußeit		
in Tsd. €	**2024**	**Min.**	**Max.**	**2024**	**Min.**	**Max.**	**2024**	**Min.**	**Max.**
Festvergütung	366	366	366	320	320	320	320	320	320
Nebenleistungen	17	17	17	15	15	15	15	15	15
Summe	**383**	**383**	**383**	**335**	**335**	**335**	**335**	**335**	**335**
Kurzfristige variable Vergütung	264	0	386	230	0	340	230	0	340
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Planbezeichnung (Planlaufzeit)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	**647**	**383**	**769**	**565**	**335**	**675**	**565**	**335**	**675**
Versorgungsaufwand	0	0	0	8	8	8	8	8	8
Gesamtvergütung	**647**	**383**	**769**	**573**	**343**	**683**	**573**	**343**	**683**

	Falk Neukirch			Constantijn van Rietschoten (ab 1. Mai 2024)		
in Tsd. €	**2024**	**min**	**max**	**2024**	**min**	**max**
Festvergütung	320	320	320	213	213	213
Nebenleistungen	15	15	15	19	19	19
Summe	**335**	**335**	**335**	**232**	**232**	**232**
Kurzfristige variable Vergütung	230	0	340	230	0	340
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
Planbezeichnung (Planlaufzeit)	0	0	0	0	0	0
Summe	**565**	**335**	**675**	**462**	**232**	**572**
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	**565**	**335**	**675**	**462**	**232**	**572**

Zufluss 2024 nach DCGK 2017

	Matthias Gärtner		Mi-Young Miehler		Christoph Prußeit	
in Tsd. €	**2024**	**2023**	**2024**	**2023**	**2024**	**2023**
Festvergütung	366	342	320	280	320	280
Nebenleistungen	17	17	15	15	15	13
Summe	**383**	**359**	**335**	**295**	**335**	**293**
Kurzfristige variable Vergütung	155	259	130	229	130	229
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
Planbezeichnung (Planlaufzeit)	0	0	0	0	0	0
Summe	**538**	**618**	**465**	**524**	**465**	**522**
Versorgungsaufwand[1]	0	0	8	8	8	8
Gesamtvergütung	**538**	**618**	**473**	**532**	**473**	**530**

	Falk Neukirch		Constantijn van Rietschoten (ab 1. Mai 2024)	
in Tsd. €	**2024**	**2023**	**2024**	**2023**
Festvergütung	320	300	213	n/a
Nebenleistungen	15	12	19	n/a
Summe	**335**	**312**	**232**	**n/a**
Kurzfristige variable Vergütung	138	198	n/a	n/a
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	n/a
Planbezeichnung (Planlaufzeit)	0	0	0	n/a
Summe	**473**	**510**	**232**	**n/a**
Versorgungsaufwand[1]	0	0	0	n/a
Gesamtvergütung	**473**	**510**	**232**	**n/a**

1 Der Versorgungsaufwand entspricht dem Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 aus Zusagen für Pensionen und sonstige Versorgungsleistungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle „Gewährte Zuwendungen"), hierbei handelt es sich nicht um einen Zufluss im Geschäftsjahr.

Zusammenhang Vergütung und Arbeitsleistung im Jahr 2024 („Pay for Performance“)

Um den Zusammenhang zwischen Vergütung und Arbeitsleistung für das aktuelle Geschäftsjahr 2024 zu verdeutlichen, werden in der folgenden Tabelle sowohl die in 2024 zugeflossenen als auch – ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung – alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren (zukünftige) Höhe zumindest geschätzt werden kann, dargelegt.

	Festvergütung	Variable (STI)					Variable (LTIP)
in € (brutto)		Maximal möglicher STI-Bonus 100 %	STI-Bonus (geschätzt) 72 %	Maximal möglicher ESG-Bonus 100 %	ESG-Bonus (geschätzt) 0 %	Gesamt geschätzt	Gewährte Aktienoptionen (Anzahl)
Matthias Gärtner	366.368	366.368	263.785	20.000	0	263.785	60.000
Mi-Young Miehler	320.000	320.000	230.400	20.000	0	230.400	60.000
Christoph Prußeit	320.000	320.000	230.400	20.000	0	230.400	60.000
Falk Neukirch	320.000	320.000	230.400	20.000	0	230.400	0
Constantijn van Rietschoten (ab 1. Mai 2024)	320.000[1]	320.000	230.400	20.000	0	230.400	60.000
Gesamt	**1.646.368**	**1.646.368**	**1.185.385**	**100.000**	**0**	**1.185.385**	**240.000**

1 Die hier dargelegte Festvergütung ist die jährliche Grundvergütung gemäß Vorstandsdienstvertrag, nicht die im Geschäftsjahr 2024 gezahlte Grundvergütung. Diese wurde anteilig gewährt.

Der STI-Bonus teilt sich wie folgt auf die einzelnen Komponenten auf:

in € (brutto)	Anorganisches Wachstum 40 %	Umsatzwachstum 20 %	EBITDA-Wachstum 20 %	EBITDA-Marge 20 %	STI gesamt
Zielerreichung	**100 %**	**60 %**	**60 %**	**40 %**	**72 %**
Matthias Gärtner	146.547	43.964	43.964	29.310	263.785
Mi-Young Miehler	128.000	38.400	38.400	25.600	230.400
Christoph Prußeit	128.000	38.400	38.400	25.600	230.400
Falk Neukirch	128.000	38.400	38.400	25.600	230.400
Constantijn van Rietschoten (ab 1. Mai 2024)	128.000	38.400	38.400	25.600	230.400
Gesamt	**658.547**	**197.564**	**197.564**	**131.710**	**1.185.385**

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

MALUS UND CLAWBACK

Unter dem Maßgeblichen Vergütungssystem 3 (von der Hauptversammlung gebilligt am 21. Juni 2022) 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 Bezüge sowohl unter dem ESG-Bonus und dem Long-Term-Incentive-Programm als auch unter 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 wurden. Im Geschäftsjahr 2024 wurde nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

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 Dienstvertrags 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.

ABFINDUNGSREGELUNGEN

In den im Geschäftsjahr 2024 bestehenden Vorstandsdienstverträgen 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. Dies 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.

CHANGE OF CONTROL

Für den Fall eines Kontrollwechsels sehen die Vorstandsdienstverträge unter dem Maßgeblichen Vergütungssystem 3 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 werden (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.

NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT

Die Vorstandsdienstverträge unter dem Maßgeblichen Vergütungssystem 3 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 2024 wurden keinerlei Karenzentschädigungen gewährt oder geschuldet.

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

Der von Medios nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2023 wurde von der Hauptversammlung am 14. August 2024 gebilligt.

Von den Maßgeblichen Vergütungssystemen wurde nicht abgewichen. Seit diesem Geschäftsjahr wird für alle Vorstände das im Jahr 2022 der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegte aktuelle Vorstandsvergütungssystem 3 angewendet.

Die in den angewendeten Maßgeblichen Vergütungssystemen festgelegten Maximalvergütungen in Höhe von 2,5 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) bzw. 2,0 Mio. € (Vorstandsmitglieder) wurden im Geschäftsjahr 2024 eingehalten, da diese über der gewährten und geschuldeten Vergütung von Herrn Gärtner (538 Tsd. €), Frau Miehler (465 Tsd. €), Herrn Prußeit (465 Tsd. €), Herrn Neukirch (473 Tsd. €) und Herrn van Rietschoten (232 Tsd. €) liegen.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN DER MEDIOS AG GEMÄSS § 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.

	Vergütung 2024 (§ 162 AktG)	Veränderung 2024 ggü. 2023	Vergütung 2023 (§ 162 AktG)	Veränderung 2023 ggü. 2022	Vergütung 2022 (§ 162 AktG)	Veränderung 2022 ggü. 2021	Vergütung 2021 (§ 162 AktG)	Veränderung 2021 ggü. 2020	Vergütung 2020 (§ 162 AktG)
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Vorstand									
Matthias Gärtner	538	–12,9	618	31,9	469	58,4	296	15,7	256
Mi-Young Miehler	465	–11,2	524	30,7	401	42,4	282	7,7	262
Christoph Prußeit	465	–10,8	522	32,1	395	62,2	244	73,6	141
Falk Neukirch	473	–7,5	510	67,5	305	18,4	258[1]	n/a	n/a
Constantijn van Rietschoten (ab 1. Mai 2024)	232[2]	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Arbeitnehmer									
Ø Arbeitnehmervergütung Medios-Konzern	53,9	–0,1	53,9	10,8	48,7	–1,2	49,2	6,8	46,1
Ertragsentwicklung Medios AG									
Jahresüberschuss Medios-Konzern (in Mio. €)	12,5	–33,3	18,8	2,6	18,3	147,6	7,4	34,0	5,5
Jahresüberschuss Medios AG (in Mio. €)	15,1	–6,4	16,1	–17,0	19,5	137,4	8,2	26,0	6,5

1 Die gewährte und geschuldete Vergütung von Herrn Neukirch für das Geschäftsjahr 2021 (vom 1. Oktober 2021 bis 31. Dezember 2021) wurde zeitanteilig gewährt und vereinfacht linear hochgerechnet, um eine sinnvolle Vergleichbarkeit mit dem Geschäftsjahr 2022 zu gewährleisten.

2 Die gewährte und geschuldete Vergütung von Herrn van Rietschoten für das Geschäftsjahr 2024 (vom 1. Mai 2024 bis 31. Dezember 2024) wurde zeitanteilig gewährt. Da es noch keine Vergleichszahlen gibt, erfolgte (noch) keine lineare Hochrechnung.

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 die 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 gemäß § 275 Nr. 17 HGB dargestellt.

ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat hat auch im Geschäftsjahr 2024 die jährliche Überprüfung der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2024 vorgenommen, welche insbesondere bei der Festlegung der Ziele für die kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile berücksichtigt wurde. Er ist bei der Überprüfung zu dem Ergebnis gekommen, dass im Hinblick auf die Höhe der Vorstandsvergütung aus rechtlicher Sicht keine Anpassungen notwendig sind.

Anlässlich der Anpassung der Vorstandsdienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern Mi-Young Miehler und Christoph Prußeit wurde auch jeweils die Vergütung angepasst. Für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung hat der Aufsichtsrat auch externe Beratung in Anspruch genommen. Dabei wurde 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 wurden 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.

Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen (Horizontalvergleich) hat der Aufsichtsrat bei der Erstellung des Vergütungssystems eine geeignete Vergleichsgruppe (Peergroup) herangezogen. Für diesen Peergroup-Vergleich ist die Marktstellung der Unternehmen im Vergleich zur Medios AG relevant. Mit Wirkung zum 21. September 2020 war die Medios AG in den Auswahlindex der Deutschen Börse SDAX aufgenommen worden. Die Medios AG ist zwischenzeitlich aus dem SDAX ausgeschieden, wurde jedoch am 15. Juli 2024 wieder in den SDAX aufgenommen. Die Gesellschaft sieht sich grundsätzlich in einem Wettbewerb, insbesondere hinsichtlich der oberen Führungsebene und des Vorstands, mit den Unternehmen im SDAX.

Der Aufsichtsrat hat für den horizontalen Vergleich daher die Vergütungsdaten der fixen, variablen und Gesamtdirektvergütung der männlichen und weiblichen Vorstände in den DAX-Indizes 2013–2021 gemäß der Studie „Mixed Compensation Barometer 2022“ aus November 2022 der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young herangezogen.

Der Aufsichtsrat hat zur Beurteilung der Vergütung sowohl die Werte der Vorstandsgesamtvergütung als auch die Werte der einzelnen Vergütungselemente der SDAX-Unternehmen herangezogen und ins Verhältnis zu der von ihm erwogenen Vorstandsvergütung gesetzt. Zur Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb des Medios-Konzerns hat der Aufsichtsrat bei der Erstellung des Vergütungssystems auf die obere Führungsebene unterhalb des Vorstands innerhalb des Medios-Konzerns abgestellt, auf die Belegschaft insgesamt und auf die Durchschnittsvergütung der Beschäftigten des Medios-Konzerns in Deutschland. Hierbei wurden sowohl das aktuelle Verhältnis als auch die Veränderung des Verhältnisses im Zeitverlauf berücksichtigt.

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.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder nach § 13 der Satzung wurde zuletzt durch die ordentliche Hauptversammlung vom 21. Juni 2022 mit (rückwirkender) Wirkung für das gesamte Geschäftsjahr 2022 geändert.

Ausführliche Informationen zum Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats finden sich auf der Website der Gesellschaft unter **https://medios.ag/investor-relations/corporate-governance**.

Mit Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 14. August 2024 wurde der Aufsichtsrat der Medios AG durch eine entsprechende Satzungsänderung von vier auf fünf Mitglieder vergrößert. Diese Erweiterung trägt insbesondere dem anhaltenden Unternehmenswachstum sowie den gestiegenen Anforderungen an die Arbeit des Aufsichtsrats Rechnung und sichert die Beschlussfähigkeit des Aufsichtsrats. In diesem Zusammenhang wurde Herr Jens Apermann für einen Zeitraum bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 beschließt, neu in den Aufsichtsrat der Medios AG gewählt.

Mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2024 endete die Amtszeit des amtierenden Aufsichtsratsmitglieds Frau Dr. Anke Nestler. Ferner hat das Aufsichtsratsmitglied Klaus J. Buß sein Amt mit Wirkung zum Ablauf dieser ordentlichen Hauptversammlung niedergelegt. Im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung vom 14. August 2024 wurde Frau Dr. Anke Nestler erneut in den Aufsichtsrat der Medios AG gewählt. Darüber hinaus wurde im Zuge der ordentlichen Hauptversammlung 2024 Herr Florian Herger neu in den Aufsichtsrat gewählt. Frau Dr. Nestler und Herr Herger wurden ebenfalls für einen Zeitraum bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 beschließt, in den Aufsichtsrat der Medios AG gewählt.

Unter Berücksichtigung der genannten Veränderungen setzt sich der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 aus den amtierenden Mitgliedern Herr Dr. Yann Samson (Vorsitzender des Aufsichtsrats), Herr Klaus J. Buß (bis 14. August 2024), Herr Joachim Messner (stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats), Frau Dr. Anke Nestler, Herr Florian Herger (ab 14. August 2024) und Herr Jens Apermann (ab 22. August 2024) zusammen.

Nach der Vergrößerung des Aufsichtsrats von vier auf fünf Mitglieder hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 – zusätzlich zum Prüfungsausschuss und zum Vergütungs- und Nominierungsausschuss – einen ESG-Ausschuss eingerichtet.

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 2022 und kann wie folgt zusammengefasst werden:

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Grundvergütung von jährlich 30.000 € (in Worten: dreißigtausend Euro). Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte der Grundvergütung.

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 10.000 € (in Worten: zehntausend Euro). Der Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhält das Doppelte dieser Vergütung, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Vierfache dieser Vergütung.

Der ESG-Verantwortliche erhält zusätzlich zu der Grundvergütung sowie der Ausschussvergütung eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von jährlich 10.000 € (in Worten: zehntausend Euro).

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 2024 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie durch Beschluss der Hauptversammlung geregelt angewendet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben 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.

Im Jahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den im Geschäftsjahr 2024 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.

In der nachstehenden Tabelle zur Darstellung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 handelt es sich demzufolge um die für das Geschäftsjahr 2023 ausbezahlte Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 wird erst im Jahr 2025 fällig und wird nicht als geschuldete Vergütung i. S. d. für das Geschäftsjahr 2024 aufgeführt.

Da die Aufsichtsratsmitglieder Herr Florian Herger und Herr Jens Apermann im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung vom 14. August 2024 neu in den Aufsichtsrat der Medios AG gewählt wurden, wird für das Geschäftsjahr 2024 keine gewährte und geschuldete Vergütung in der Übersicht ausgewiesen. Die entsprechende (zeitanteilige) Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 wird erst im Jahr 2025 fällig und im entsprechenden Vergütungsbericht ausgewiesen werden.

Aufsichtsrat

in €	Festvergütung	Ausschuss-vergütung	ESG-Vergütung	Sitzungs-geld	Neben-leistungen[1]	Gesamt
Dr. Yann Samson	60.000	20.000	10.000	0	0	90.000
Klaus J. Buß (bis 14. August 2024)	30.000	10.000	0	0	0	40.000
Joachim Messner	30.000	10.000	0	0	0	40.000
Dr. Anke Nestler	30.000	40.000	0	0	0	70.000
Florian Herger (ab 14. August 2024)	0	0	0	0	0	0
Jens Apermann (ab 22. August 2024)	0	0	0	0	0	0

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

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN DER MEDIOS AG GEMÄSS § 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 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) Jahresergebnisses 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 Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

	Vergütung 2024 (§ 162 AktG)	Veränderung 2024 ggü. 2023	Vergütung 2023 (§ 162 AktG)	Veränderung 2023 ggü. 2022	Vergütung 2022 (§ 162 AktG)	Veränderung 2022 ggü. 2021	Vergütung 2021 (§ 162 AktG)	Veränderung 2021 ggü. 2020	Vergütung 2020 (§ 162 AktG)
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Aufsichtsrat									
Dr. Yann Samson	90	0,0	90	82,2	49	23,5	40	100,0	20
Klaus J. Buß (bis 14. August 2024)	40	0,0	40	75,4	23	14,0	20	100,0	10
Joachim Messner	40	0,0	40	75,4	23	52,1	15	50,0	10
Dr. Anke Nestler	70	0,0	70	52,5	46[1]	n/a	0	n/a	n/a
Florian Herger (ab 14. August 2024)	0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Jens Apermann (ab 22. August 2024)	0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Arbeitnehmer									
Ø Arbeitnehmervergütung Medios-Konzern	53,9	–0,1	53,9	10,8	48,7	–1,2	49,2	6,8	46,1
Ertragsentwicklung Medios AG									
Jahresüberschuss Medios-Konzern (in Mio. €)	12,5	–33,3	18,8	2,6	18,3	147,6	7,4	34,0	5,5
Jahresüberschuss Medios AG (in Mio. €)	15,1	–6,4	16,1	–17,0	19,5	137,4	8,2	26,0	6,5

1 Mit Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 10. Juni 2021 wurde der Aufsichtsrat mit Frau Dr. Anke Nestler von drei auf vier Mitglieder vergrößert. Bei der in der Tabelle ausgewiesenen Aufsichtsratsvergütung für Frau Dr. Anke Nestler für das Geschäftsjahr 2022 handelt es sich um die hochgerechnete Vergütung für das Geschäftsjahr 2021, da die tatsächliche Vergütung lediglich zeitanteilig für sieben Monate gewährt wurde.

Kontakt

Medios AG
Investor Relations
Heidestraße 9
10557 Berlin

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