

# Vergütungssystem des Vorstands



## 7. **Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands**

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Die Hauptversammlung der Medios AG hat einen solchen Beschluss zuletzt in der Hauptversammlung am 21. Juni 2022 unter Tagesordnungspunkt 14 gefasst. Die ordentliche Hauptversammlung 2022 hat das Vorstandsvergütungssystem mit einer Mehrheit von ca. 88,5 % des vertretenen Grundkapitals gebilligt.

Der Aufsichtsrat der Medios AG hat – gestützt auf die Empfehlung des Vergütungsausschusses – im Rahmen einer Prüfung gemäß § 87a Abs. 1 AktG beschlossen, das bestehende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands anzupassen. Das angepasste Vergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung 2025 zur Billigung gemäß § 120a Abs. 1 AktG vorgelegt. Ziel der Anpassung ist es, die Vorstandsvergütung auch weiterhin konsequent an den strategischen und operativen Zielen der Gesellschaft auszurichten und die Anforderungen an eine moderne, nachhaltige und transparente Vergütungsstruktur zu erfüllen.

Im Zentrum der Änderungen steht die Anpassung der Short-Term-Incentive-Komponente (STI), wodurch auch weiterhin eine Fokussierung auf operative Steuerungsgrößen und nachhaltige Unternehmensentwicklung erzielt werden soll.

Im Zuge einer Überprüfung des aktuellen Vergütungssystem durch den Aufsichtsrat, unterstützt durch einen externen Vergütungsberater, wurde festgestellt, dass die bisherige Gewichtung und Zusammensetzung der STI-Zielgrößen in Teilen nicht mehr im vollen Umfang die aktuellen strategischen Prioritäten sowie die operativen Herausforderungen des Unternehmens widerspiegelt.

Insbesondere ist der bisherige Schwerpunkt auf anorganisches Wachstum (M&A) mit einem Anteil von 40 % am STI aus Sicht des Aufsichtsrats nicht mehr angemessen. Zwar bleibt externes Wachstum ein Bestandteil der Unternehmensstrategie, jedoch soll zukünftig stärker auf messbare, wiederkehrende und planbare Erfolgsgrößen fokussiert werden, die im unmittelbaren Einflussbereich des operativen Managements liegen.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat entschieden, die Zielgröße „anorganisches Wachstum“ durch die Kennzahl „Operativer Cash Flow“ zu ersetzen. Diese Änderung verfolgt mehrere Ziele:

- Operative Relevanz: Der Operative Cash Flow ist eine zentrale Größe zur Beurteilung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eines Unternehmens. Er zeigt auf, welche liquiden Mittel tatsächlich aus dem operativen Geschäft erwirtschaftet werden, und ist ein wesentliches Maß für Effizienz und Innenfinanzierungskraft.
- Bessere Steuerbarkeit: Während M&A-Transaktionen oft durch externe Faktoren beeinflusst sind und nicht regelmäßig und planbar erfolgen, liegt die Steuerung des Operativen Cash Flows wesentlich stärker im Verantwortungsbereich des Vorstands.
- Förderung nachhaltiger Unternehmensführung: Die Integration des Operativen Cash Flow als STI-Komponente trägt der Erwartung von Investoren und weiteren Stakeholdern Rechnung, verstärkt auf robuste, cash-generierende Geschäftsmodelle zu setzen, die auch in herausfordernden Marktumfeldern Bestand haben.

- **Transparenz und Messbarkeit:** Die Kennzahl ist im geprüften IFRS-Konzernabschluss enthalten und unterliegt damit klaren und nachvollziehbaren Bilanzierungsregeln. Zugleich erlaubt sie eine faire und objektive Leistungsbeurteilung, ergänzt durch Regelungen zur Berücksichtigung außergewöhnlicher, nicht planbarer Sondereffekte.

Im Zuge der Neuausrichtung soll auch die Gewichtung der verbleibenden Zielgrößen angepasst werden, um ein ausgewogenes Anreizsystem zu schaffen. Die neue Aufteilung der Zielgrößen ist wie folgt:

<b>Zielgröße</b>	<b>alter Anteil</b>	<b>neuer Anteil</b>
➤ Anorganisches Wachstum	40 %	<b>entfällt</b>
➤ Umsatzwachstum	20 %	<b>20 % (unverändert)</b>
➤ EBITDApre-Wachstum	20 %	<b>30 % (+10%)</b>
➤ EBITDApre-Marge	20 %	<b>30 % (+10%)</b>
➤ Operativer Cash Flow	---	<b>20 % (neu)</b>

Die Gewichtung der EBITDA-bezogenen Kennzahlen wurde erhöht, um die Profitabilität und Effizienzsteigerung stärker zu fördern. Umsatzwachstum bleibt ein relevantes Ziel, wird jedoch zugunsten qualitativer, wertorientierter Steuerungsgrößen bewusst geringer gewichtet. Die bisher durch M&A repräsentierte strategische Zielgröße wird nun durch eine kennzahlenbasierte Betrachtung der Cash-Generierung ersetzt. Damit wird eine ausgewogene Kombination aus Wachstums-, Ergebnis- und Liquiditätszielen sichergestellt.

Die Anpassung der STI-Komponente ist das Ergebnis eines strukturierten Überprüfungsprozesses durch den Aufsichtsrat. Dabei wurden aktuelle Marktstandards, regulatorische Anforderungen sowie die strategische Ausrichtung der Medios AG berücksichtigt. Der Aufsichtsrat hat zur fundierten Entscheidungsfindung die Expertise eines unabhängigen, renommierten Vergütungsberaters einbezogen, der die Plausibilität, Marktkonformität und Wirksamkeit der geplanten Änderungen erarbeitet und bestätigt hat.

Ziel des neuen STI-Systems ist es, den Vorstand zu einer nachhaltigen und wertschaffenden Unternehmensentwicklung zu motivieren und gleichzeitig die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre sowie weiterer Stakeholder zu wahren.

Im Zuge der Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems wurde ferner festgestellt, dass die im bestehenden Vergütungssystem angegebene Laufzeit der Long-Term-Incentive-Komponente (LTI) nicht korrekt wiedergegeben wurde.

Die derzeit dokumentierte Laufzeit von insgesamt sieben Jahren beruht auf einem redaktionellen Versehen. Richtig ist, dass der LTI eine gesetzlich vorgegebene Mindestwartefrist von vier Jahren gemäß § 193 Abs. 2 AktG vorsieht. Nach Ablauf dieser Wartefrist beträgt die tatsächliche Ausübungsfrist drei Jahre. Die sich daraus rechnerisch

ergebende „fiktive Gesamtlaufzeit“ von sieben Jahren wurde missverständlich als tatsächliche Laufzeit des LTI ausgewiesen.

Zur Klarstellung und rechtlich korrekten Ausgestaltung wird die Beschreibung des LTI im Vergütungssystem dahingehend angepasst, dass die Ausübungsfrist nach Ablauf der gesetzlichen Wartefrist drei Jahre beträgt.

Die Änderung dient ausschließlich der Anpassung an die durch die Hauptversammlung erteilte Ermächtigung zur Ausgabe von Aktienoptionen und hat keine inhaltlichen Auswirkungen auf die Struktur, Funktionsweise oder Anreizwirkung des LTI-Programms. Eine Anpassung ist geboten, um Missverständnisse zu vermeiden und Transparenz gegenüber der Hauptversammlung sowie gegenüber Stakeholdern sicherzustellen.

Im Übrigen bleibt das Vorstandsvergütungssystem unverändert. Der vollständige Wortlaut des angepassten Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Medios AG steht seit der Einberufung dieser Hauptversammlung auf der Website der Gesellschaft unter

<https://investors.medios.group/events-veranstaltungen/hauptversammlung> zur Verfügung („Vorstandsvergütungssystem 2025“). Das Vorstandsvergütungssystem 2025 wird dort auch während der Hauptversammlung abrufbar sein.

Der Aufsichtsrat schlägt – gestützt auf die Empfehlung seines Vergütungsausschusses – vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Das auf der Website <https://investors.medios.group/events-veranstaltungen/hauptversammlung> abrufbare angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Medios AG (Vorstandsvergütungssystem 2025) wird gebilligt.

## **Anhang zu Tagesordnungspunkt 7 der ordentlichen Hauptversammlung vom 27. Mai 2025 – Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands („Vorstandsvergütungssystem 2025“)**

### **I. Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands**

Strategie der Medios AG und des Medios-Konzerns ist es, seine maßgebliche Stellung im Bereich Specialty Pharma weiter zu stärken und Wachstumschancen zu nutzen. Dabei sind organisches und anorganisches Wachstum gleichberechtigte Mittel der Strategie. Eine aktive und gleichzeitig disziplinierte Kapitalverwendung hat für den Konzern hohe Priorität, um so für alle Stakeholder nachhaltig Werte zu schaffen. Aufsichtsrat und Vorstand handeln in dem Bewusstsein, dass eine gute Corporate Governance, Chancenmanagement sowie Risikomanagement zentrale Bestandteile der Unternehmenssteuerung und somit Basis für den Erfolg des Unternehmens sind. Die Unternehmensstrategie der Medios-Gruppe ist zudem darauf ausgerichtet, im Bereich Specialty Pharma profitabel zu arbeiten und weitere Marktanteile dazuzugewinnen, ohne

dadurch einen übermäßigen zusätzlichen Kapitalbedarf (Working Capital) zu generieren. Dabei kommt einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und dem gleichzeitigen Wahrnehmen unternehmerischer Chancen ein hoher Stellenwert zu. Bei der konkreten Ausgestaltung der Vergütung, der Festlegung der individuellen Vergütungen, der Auswahl der maßgeblichen Leistungskennzahlen sowie der Gestaltung der Auszahlungs- und Zuteilungsmodalitäten werden im Wesentlichen folgende Grundsätze verfolgt beziehungsweise berücksichtigt:

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

## **II. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems**

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

Im Falle wesentlicher Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen des Vorstandsdienstvertrags. Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem für den Vorstand nicht billigt, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Systems sowie der regulatorischen Rahmenbedingungen und Anforderungen der Investoren eingehend prüfen und in der darauffolgenden Hauptversammlung ein entsprechend überprüftes Vergütungssystem vorlegen.

In diesem Zusammenhang werden die Änderungen am Vergütungssystem ausführlich beschrieben und es wird gleichzeitig darauf eingegangen, inwiefern die Anmerkungen der Aktionäre aufgegriffen worden sind.

Für alle Entscheidungen des Aufsichtsrats (und etwaiger Ausschüsse) zum

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

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

Der Aufsichtsrat legt ein besonderes Augenmerk darauf, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder und das Vergütungssystem marktüblich und angemessen sind. Die Beurteilung der Marktüblichkeit der Vergütung erfolgt sowohl im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) als auch innerhalb der Medios AG anhand des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt (vertikaler Vergleich). Für den horizontalen Vergleich werden ausgewählte Unternehmen des MDAX und SDAX herangezogen. Zur Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb der Medios-Gruppe wird auf die obere Führungsebene unterhalb des Vorstands innerhalb der Medios-Gruppe abgestellt, für die Belegschaft insgesamt auf die Durchschnittsvergütung der Beschäftigten der Medios-Gruppe in Deutschland. Hierbei werden sowohl das aktuelle Verhältnis als auch die Veränderung des Verhältnisses im Zeitverlauf berücksichtigt.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

In Übereinstimmung mit dem vorgelegten Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung sowie für das bevorstehende Geschäftsjahr die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder fest. Die „Ziel-Gesamtvergütung“ ist für jedes Vorstandsmitglied jeweils die Summe aus fester und variabler Vergütung.

In besonders außergewöhnlichen Fällen (wie zum Beispiel einer schweren Wirtschaftskrise) kann der Aufsichtsrat vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur und -höhe sowie bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile) abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen.

### **III. Überblick über die Vergütungsbestandteile und die Vergütungsstruktur**

Das hier beschriebene Vergütungssystem kann mit Wirkung zu Beginn des 1. Januar 2025 des laufenden Geschäftsjahres auf Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Medios AG angewendet werden.

#### **1. Vergütungskomponenten**

Das Vergütungssystem des Vorstands der Medios AG umfasst die im Folgenden dargestellten Vergütungskomponenten.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus einer erfolgsunabhängigen (festen) Vergütungskomponente sowie einer erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungskomponente. Eine betriebliche Altersvorsorge (Pensionszusagen) ist ausdrücklich nicht vorgesehen. Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die erfolgsunabhängige Grundvergütung und Nebenleistungen. Die variable Vergütung besteht zum einen aus einer jährlichen kurzfristigen variablen Vergütungskomponente („Short-Term-Incentive“ bzw. „STI“), einer Bonuszahlung für die Erreichung bestimmter ESG-Kriterien („ESG-Bonus“), und einer langfristigen variablen Vergütung („Long-Term-Incentive“ bzw. „LTI“).

#### **2. Vergütungsstruktur**

Die festen Vergütungsbestandteile machen einen Anteil von 28 % - 35 % an der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds aus, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 65 % - 72 % (hiervon entfallen ca. 2 % - 3 % auf den ESG-Bonus, 28 % - 35 % auf das STI und 29 % - 42 % auf das LTI).

### **IV. Darstellung der Vergütungsbestandteile im Einzelnen**

#### **1. Differenzierung nach individuellem Anforderungsprofil**

Der Aufsichtsrat hat sich mit Blick auf das Prinzip der Gesamtverantwortung des Vorstands gegen funktionsspezifische Differenzierungen bezüglich der Vergütung bei individuellen Mitgliedern des Vorstands entschieden. Eine Ausnahme bildet die höhere Vergütung des Vorsitzenden des Vorstands, die dessen größeren Aufgaben- und Repräsentationsumfang und die damit einhergehende Mehrbelastung angemessen spiegeln soll. Bei Erstbestellungen behält sich der Aufsichtsrat vor, eine niedrigere Ziel-Gesamtvergütung mit niedrigeren Vergütungsbestandteilen zu vereinbaren.

## **2. Maximalvergütung**

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung beschränkt. Dabei werden im Rahmen des zufließenden Gesamtbetrags Beträge aus sämtlichen festen und variablen Vergütungsbestandteilen berücksichtigt.

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

Übersteigt die Summe der Zahlungen aus einem Geschäftsjahr diese Maximalvergütung, wird der zuletzt zur Auszahlung kommende Vergütungsbestandteil entsprechend gekürzt.

## **3. Erfolgsunabhängige Grundvergütung**

Die jährliche Grundvergütung ist mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich fest vereinbart und wird in zwölf gleichmäßigen monatlichen Raten ausbezahlt. Für die Besetzung von Ämtern bzw. sonstige Tätigkeiten in anderen Unternehmen, die mit der Gesellschaft im Sinne von §§ 15 ff. AktG verbunden sind, erhält das Vorstandsmitglied keine gesonderte Vergütung.

## **4. Nebenleistungen**

Zusätzlich zur Erstattung von Reisekosten und sonstigen dienstlichen Auslagen erhält jedes Vorstandsmitglied im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften monatliche Zuschüsse zu der Kranken- und Pflegeversicherung. Die Gesellschaft kann jedem Vorstandsmitglied ein angemessenes Dienstfahrzeug sowie ein Mobiltelefon auch zur privaten Nutzung zur Verfügung stellen. Darüber hinaus wird jedem Vorstandsmitglied durch die Gesellschaft eine Unfallversicherung (für den Todes- und Invaliditätsfall) gewährt.

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.

## **5. Variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile**

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. Die drei erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile sind der ESG-Bonus und das STI, jeweils mit einer Laufzeit von einem (Geschäfts-)Jahr und das LTI mit einer Laufzeit von vier Jahren.

Übersteigt die Summe der Zahlungen aus einem Geschäftsjahr die Maximalvergütung, wird der zuletzt zur Auszahlung kommende Vergütungsbestandteil - in der Regel eine variable erfolgsabhängige Vergütungskomponente - entsprechend gekürzt.

**a. Short-Term-Incentive**

Im Rahmen des Short-Term-Incentive ist eine Bonuszahlung an die Mitglieder des Vorstandes vorgesehen, wenn bestimmte vom Aufsichtsrat festgelegte ehrgeizige Ziele erreicht werden.

**aa. Zielvorgaben und Berechnung**

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. Die Zielvorgabe „Anorganisches Wachstum“ wird durch die Zielvorgabe „Operativer Cash Flow“ ersetzt.

Im Zuge der Neuausrichtung soll auch die Gewichtung der verbleibenden Zielgrößen angepasst werden, um ein ausgewogenes Anreizsystem zu schaffen. Die neue Aufteilung der Zielgrößen ist nachstehend dargestellt:

Zielgröße	alter Anteil	neuer Anteil
➤ Anorganisches Wachstum	40 %	<b>entfällt</b>
➤ Umsatzwachstum	20 %	<b>20% (unverändert)</b>
➤ EBITDApre-Wachstum	20 %	<b>30 % (+10%)</b>
➤ EBITDApre-Marge	20 %	<b>30 % (+10%)</b>
➤ Operativer Cash Flow	---	<b>20 % (neu)</b>

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

- Umsatzwachstum: Bis zu 20 % des STI können dadurch verdient werden, dass der Konzern-Umsatz im Vergleich zum Vorjahr um einen vom Aufsichtsrat festgelegten ehrgeizigen Prozentsatz wächst;
- EBITDApre-Wachstum: Bis zu weitere 30 % des STI können durch ein Wachstum des Konzern-EBITDApre (d.h. EBITDA vor definierten Sondereffekten) im Vergleich zum Vorjahr um einen vom Aufsichtsrat festgelegten ehrgeizigen Prozentsatz erreicht werden;
- EBITDApre-Marge: Bis zu weitere 30 % des STI können durch einen Anstieg der Konzern-EBITDApre-Marge (d.h. EBITDA vor definierten Sondereffekten) auf eine vom Aufsichtsrat festgelegte ehrgeizige Marge erreicht werden.
- Operativer Cash Flow: Bis zu weitere 20 % des STI können durch das Erreichen eines vom Aufsichtsrat festgelegten Operativen Cash Flow verdient werden. Der Operative Cash Flow gibt an, welche liquiden Mittel aus der laufenden Geschäftstätigkeit eines Geschäftsjahres erwirtschaftet wurden. Der Aufsichtsrat legt auf Basis der Unternehmensplanung für das jeweilige Geschäftsjahr ambitionierte Zielwerte für den Operativen Cash Flow fest, welche jeweils einer Zielerreichung von 60 %, 80 % und 100 % entsprechen. Die Feststellung der Zielerreichung hinsichtlich des Operativen Cash Flow erfolgt ab dem Erreichen des Zielwerts für 60 % linear interpoliert bis zum Zielwert von 100 %. Die Zielerreichung ist auf 100 % begrenzt. Ist der Minimalzielwert von 60 % nicht erreicht, beträgt die Zielerreichung Null. Der Aufsichtsrat hat bei der Feststellung der Zielerreichung die Möglichkeit, wesentliche außerordentliche Sondereffekte zu berücksichtigen, die nicht oder anders in der Unternehmensplanung berücksichtigt waren, und kann entsprechende Anpassungen vornehmen. Solch ein Sondereffekt liegt beispielsweise vor, wenn Lieferanten Forderungen trotz Fälligkeit nicht zum Fälligkeitszeitpunkt einziehen und es dadurch zu einer teilweisen oder vollständigen Verlagerung des Liquiditätsabflusses in das darauffolgende Geschäftsjahr kommt.

Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung unter dem STI an der Ziel Gesamtvergütung liegt bei 28 % bis 35 %. Die Höhe der jährlichen Zahlungen unter dem STI für das jeweilige Vorstandsmitglied ist auf 100 % der erfolgsunabhängigen Grundvergütung (ohne Nebenleistungen) begrenzt.

#### **bb. Kennzahlen und sonstige Regelungen**

Für das Umsatzwachstum, das Konzern-EBITDApre-Wachstum, Konzern-EBITDApre-Marge und den Operativen Cash Flow ist der nach IFRS erstellte und geprüfte Konzernabschluss für den Medios-Konzern verbindlich.

Zahlungen unter dem STI sind im Falle einer unterjährig beginnenden oder endenden Vertragslaufzeit eines Vorstandsmitglieds *pro rata temporis* geschuldet. 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. Die Anpassung der STI-Komponente ist das Ergebnis eines strukturierten Überprüfungsprozesses durch den Aufsichtsrat. Dabei wurden aktuelle Marktstandards, regulatorische Anforderungen sowie die strategische Ausrichtung der Medios AG

berücksichtigt. Der Aufsichtsrat hat zur fundierten Entscheidungsfindung die Expertise eines unabhängigen, renommierten Vergütungsberaters einbezogen, der die Plausibilität, Marktkonformität und Wirksamkeit der geplanten Änderungen erarbeitet und bestätigt hat.

#### **b. Long-Term-Incentive-Program (Aktienoptionsplan)**

Die variable langfristige Vergütung besteht bei Medios AG für Vorstandsmitglieder aus einem Aktienoptionsplan (Long-Term-Incentive Program, „LTIP“ oder „Aktienoptionsplan“). Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung unter dem LTIP an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 29 % bis 42 %.

Medios AG verfolgt eine an den Interessen der Aktionäre ausgerichtete Vergütungspolitik im Sinne des „Shareholder-Value-Prinzips“. Ziel ist die langfristige Wertsteigerung der Beteiligung der Aktionäre, ausgedrückt durch die Steigerung des Werts der Aktien der Gesellschaft. Auf dieses Ziel sollen sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeiter incentiviert werden. Dadurch, dass ein wesentlicher Anteil der Ziel-Gesamtvergütung in einer langfristigen variablen Vergütung in Gestalt von Aktienoptionen besteht, wird eine starke Ausrichtung der Unternehmensstrategie auf ein nachhaltiges Unternehmenswachstum einschließlich Schaffung von Mehrwert für die Aktionäre und sämtliche Stakeholder erreicht.

#### **aa. Gewährung**

Im Rahmen des Aktienoptionsplan haben Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Optionen auf Aktien der Medios AG. Durch vertragliche Vereinbarung mit jedem Vorstandsmitglied („Bezugsrechtsvereinbarung“) erhält das Vorstandsmitglied das Recht, eine individuell vereinbarte Zahl von auf den Inhaber lautenden Stückaktien der Medios AG („Stückaktien“) zu einem von dem Aufsichtsrats nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegten Ausübungspreis („Ausübungspreis“) nach Ablauf der jeweiligen Wartefrist und bei Erfüllung des Erfolgsziels entsprechend den Regelungen der Bezugsrechtsvereinbarung zu erwerben („Aktienoptionen“). Das Erfolgsziel sieht eine signifikante 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.

#### **bb. Ausübbarkeit und Erfolgsziel**

Mit dem Tag der Ausgabe der Aktienoptionen beginnt die vierjährige Wartefrist („Wartefrist“). Das jeweilige Vorstandsmitglied kann die Aktienoptionen erst nach Ablauf der Wartefrist ausüben. Eine Ausübung der Aktienoptionen ist jeweils nur hinsichtlich einer vertraglich vereinbarten Mindestzahl zulässig.

Die Ausübung der Aktienoptionen kann innerhalb eines Ausübungszeitraums von drei Jahren (zuvor: sieben Jahre) erfolgen, der mit Ablauf der Wartefrist beginnt („Ausübungszeitraum“). Werden die Optionsrechte von dem Bezugsberechtigten nicht bis zum Ende des Ausübungszeitraums ausgeübt, verfallen die Optionsrechte ersatzlos. 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 von dem Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegten Betrag erreicht oder überschreitet („Erfolgsziel“).

#### **cc. Sonstiges**

Weitergehende Sperrfristen oder Aktienhaltefristen (wie beispielsweise Share Ownership Guidelines) sind bei der Medios AG nicht vorgesehen.

Bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft oder das Vorstandsmitglied sowie bei sonstiger Beendigung des Organ- bzw. Dienstverhältnisses gleich aus welchem Grunde („Beendigung“), verfällt grundsätzlich derjenige Teil der Aktienoptionen, für den bis zur Beendigung die jeweilige Wartefrist noch nicht abgelaufen ist. Im Rahmen des Aktienoptionsplans ist vorgesehen, dass von den zugeteilten Aktienoptionen jeweils zum Ablauf des 31.12. eines Jahres ein Viertel der insgesamt zugeteilten Aktienoptionen unverfallbar wird (sogenanntes Vesting).

#### **c. ESG-Bonus**

Nachhaltiges Handeln soll einen integralen Bestandteil der Strategie der Medios AG sowie des Medios-Konzerns ausmachen. Der ESG-Bonus konzentriert sich auf den Beitrag von Medios AG zur Schaffung stabiler wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Bedingungen für heutige und zukünftige Generationen. Leistungskriterien zur Bemessung des ESG-Bonus sind daher ausschließlich Nachhaltigkeitsziele, vorrangig aus den Bereichen

- Klima, Energie & Umwelt,
- Mitarbeiter, Soziales & Governance sowie
- Technologie & Innovation.

Als Unternehmen mit führender Position im Bereich Specialty Pharma möchte die Medios-Gruppe mit ihren innovativen Dienstleistungen sowie Produkten eine ebenso innovative Nachhaltigkeitsstrategie umsetzen. Eine Vergütungskomponente in Form eines ausschließlich an nichtfinanziellen Nachhaltigkeitszielen orientierten ESG-Bonus fördert, dass die Medios AG ihrer Verantwortung als Teil der Gesellschaft gerecht wird.

Die kurzfristige variable Vergütung unter dem ESG-Bonus macht 2 % bis 3 % der Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds aus. Der ESG-Bonus ist als Zielbonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum entsprechend dem Geschäftsjahr der Gesellschaft ausgestaltet und errechnet sich anhand einer durch den Aufsichtsrat ermittelten Gesamtzielerreichung von ausgewählten ESG-Zielen.

#### **aa. Zielsetzung und Zielerreichung**

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

Bei der Festlegung der ESG-Ziele berücksichtigt der Aufsichtsrat nichtfinanzielle Ziele aus den Bereichen Klima & Umwelt, Mitarbeiter, Soziales & Governance sowie Technologie & Innovation. Zu diesen gehören beispielsweise Beiträge zum weltweiten Klimaschutz (CO<sub>2</sub>-Reduktion bzw. CO<sub>2</sub>-Neutralität), Recycling, erneuerbare Energien, die Förderung von

Diversität und Mitarbeiterzufriedenheit sowie der Gesundheit am Arbeitsplatz.

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

#### **bb. Ermittlung der Zielerreichung**

Nach Ablauf des Geschäftsjahres ermittelt der Aufsichtsrat für das jeweilige Vorstandsmitglied den Grad der Zielerreichung für jedes der definierten ESG-Ziele als Prozentwert. Werte zwischen dem Schwellen-, dem Ziel- und dem Maximalwert werden linear interpoliert und aus den Zielerreichungsgraden bei jedem der ESG-Ziele ermittelt der Aufsichtsrat anschließend den Gesamtzielerreichungsgrad als Durchschnitt. Eine Zielerreichung bei einem festgelegten ESG-Ziel unter dem Schwellenwert von 80 % 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.

Über die konkret festgelegten ESG-Ziele, den Grad der Zielerreichung für jedes der ESG-Ziele, den Gesamtzielerreichungsgrad und die Zielbeträge eines Geschäftsjahres wird im Vergütungsbericht zum abgelaufenen Geschäftsjahr transparent informiert.

#### **6. Malus- und Clawback-Regelung**

In den Vorstandsdiensverträgen werden auch sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen implementiert. Diese ermöglichen die Rückforderung bzw. Reduzierung bereits ausbezahlter bzw. noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungskomponenten unter bestimmten Voraussetzungen. Umfasst von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also sowohl Bezüge unter dem ESG-Bonus, dem Long-Term-Incentive-Program sowie dem Short-Term-Incentive.

Im Falle eines schwerwiegenden und vorsätzlichen Pflicht- oder Compliance-Verstoßes eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft die variablen Bezüge unter ESG-Bonus, unter dem Short-Term-Incentive sowie unter dem Long-Term-Incentive-Program teilweise oder vollständig streichen bzw. einbehalten („Malus“) und bereits gewährte variable Vergütungsbestandteile ersatzlos verfallen lassen bzw. zurückfordern („Clawback“), wenn es sich dabei um variable Vergütungskomponenten handelt, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung vereinbart worden sind.

Zu den relevanten Pflicht- bzw. Compliance-Verstöße zählen unter anderem Verstöße gegen Sorgfaltspflichten bei der Leitung der Gesellschaft i. S. d. § 93 AktG, Verstöße gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien, Straftaten und sonstiges schwerwiegendes unethisches Verhalten.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft entscheidet über einen Malus bzw. Clawback im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen und gibt dem betroffenen Vorstandsmitglied vorab die Möglichkeit, sich zu dem jeweiligen Verhaltensverstoß zu äußern.

Im Falle eines Clawback (d.h. einer Rückforderung) hat das Vorstandsmitglied den ihm jeweils zugeflossenen Betrag („Netto-Betrag“) zu 50 % zu erstatten, begrenzt auf einen Zeitraum von bis zu vier Jahren vor der Rückforderung.

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

Wurden variable Vergütungskomponenten, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt, ist die Gesellschaft unabhängig von einem Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung auf Grundlage korrekter Daten im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern („Verschuldensunabhängiger Clawback“). Die Gesellschaft hat darzulegen, dass die der Vergütungsberechnung zugrundeliegenden Daten falsch waren und deshalb die variable Vergütung zu hoch war. Die vorstehend beschriebenen Regelungen des Malus- bzw. Clawback sind in diesem Fall entsprechend anzuwenden.

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

## **7. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### **a. Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge**

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die gesetzlichen Vorgaben und im Wesentlichen die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Vorstandsdienstverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Bei einer Erstbestellung zum Vorstandsmitglied beträgt die Bestelldauer in der Regel drei Jahre, wobei hiervon jedoch in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden kann (beispielsweise bei der Beförderung eines Mitarbeiters der Führungsebene der Medios AG zum Vorstandsmitglied). Im Falle einer Wiederbestellung liegt die Höchstdauer bei fünf Jahren.

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

Im Falle eines Widerrufs der Bestellung, der Amtsniederlegung durch das

Vorstandsmitglied oder bei einer sonstigen Beendigung der Organstellung endet der Vorstandsdienstvertrag mit Ablauf der einschlägigen Frist des § 622 BGB. In diesem Fall ist die 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.

Hiervon unberührt ist das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdienstvertrages aus wichtigem Grund.

#### **b. Leistungen bei Vertragsbeendigung**

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

In den Vorstandsdienstverträgen können Abfindungsregelungen vereinbart werden, 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 in diesem Fall einen Anspruch auf eine Abfindungszahlung.

Die gilt jedoch nicht im Falle der Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB. Die Abfindung darf die Höhe zweier Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

#### **c. Change-of-Control**

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

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

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

#### **d. Unterjähriger Ein- und Austritt**

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

#### **e. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Der Aufsichtsrat kann in den Vorstandsdienstverträgen jeweils ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für bis zu zwei Jahre vorsehen. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge zu zahlen. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots bezogenes anderweitiges Arbeitseinkommen wird auf die Entschädigung angerechnet, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Bezüge übersteigen würde. Zusätzlich werden sonstige vertragliche Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung angerechnet.

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

#### **f. Vergütung für Organtätigkeiten innerhalb der Medios-Gruppe**

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

#### **V. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG)**

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder unter anderem anhand eines Vergleichs mit der unternehmensinternen Vergütungsstruktur (Vertikalvergleich). Zur Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb der Medios AG wird für den Vorstand auf die obere Führungsebene unterhalb des Vorstands innerhalb der Medios-Gruppe abgestellt, für die Belegschaft insgesamt auf die Durchschnittsvergütung der Beschäftigten der Medios-Gruppe in Deutschland. Hierbei werden sowohl das aktuelle Verhältnis als auch die Veränderung des Verhältnisses im Zeitverlauf berücksichtigt, indem die Vergütung des Vorstands ins Verhältnis zur Vergütung der jeweiligen Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie der Gesamtbelegschaft gesetzt wird.

#### **VI. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder**

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



# Kontakt

Medios AG  
Investor Relations  
Heidestraße 9  
10557 Berlin

T +49 30 232 5668 00  
F +49 30 232 5668 01  
[ir@medios.group](mailto:ir@medios.group)  
[www.medios.group](http://www.medios.group)

