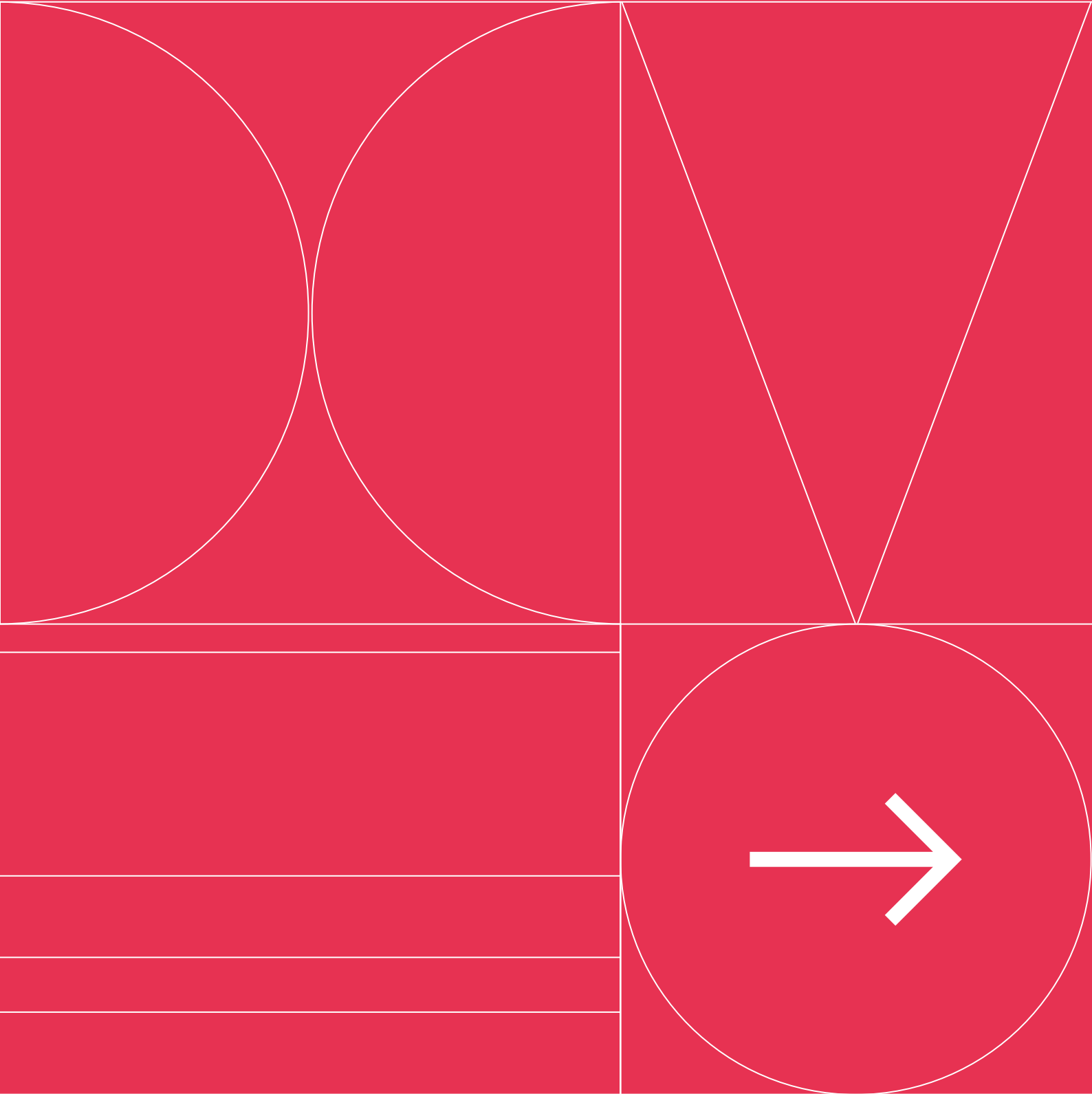


Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat

für das Geschäftsjahr 2023



Vergütungsbericht

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Medios AG im Geschäftsjahr 2023 im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023. 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. Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat ist eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung wichtig.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung 2024 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 2022 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 21. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 87,66 % 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 2023 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 Deutschen Corporate Governance Kodex 2022.

Die Unternehmensstrategie des Medios-Konzerns ist darauf ausgerichtet, im Bereich Specialty Pharma profitabel zu arbeiten und weitere Marktanteile dazuzugewinnen, ohne dadurch einen übermäßigen zusätzlichen Kapitalbedarf (Working Capital) zu generieren. Dabei kommt einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und dem

gleichzeitigen Wahrnehmen unternehmerischer Chancen ein hoher Stellenwert zu. Bei der konkreten Ausgestaltung der Vergütung, der Festlegung der individuellen Vergütungen, der Auswahl der maßgeblichen Leistungskennzahlen sowie der Gestaltung der Auszahlungs- und Zuteilungsmodalitäten werden im Wesentlichen folgende Grundsätze verfolgt bzw. berücksichtigt:

- Förderung der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung des Medios-Konzerns und Unterstützung der Unternehmensstrategie;
- Konformität mit den Vorgaben des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex;
- Berücksichtigung der Aktionärsinteressen und der Bedürfnisse relevanter Stakeholder;
- Ergänzung um ESG-Kriterien (ESG: Environmental, Social and 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 sowie
- 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 2023 setzte sich der Vorstand wie im Vorjahr aus vier Mitgliedern zusammen:

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

Herr Neukirch wurde darüber hinaus mit Gesellschafterbeschluss vom 19. Januar 2023 zum weiteren Geschäftsführer der NewCo Pharma GmbH, deren einzige Gesellschafterin die Medios AG ist, bestellt. Herr Neukirch übernimmt diese Aufgabe zusätzlich zu seiner Tätigkeit als Mitglied des Vorstands, ohne hierfür eine gesonderte Vergütung zu erhalten.

Maßgebliche Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2023

Die folgende Übersicht zeigt die Vergütungssysteme („VS“) der Medios AG sowie die im Geschäftsjahr 2023 zur Anwendung gelangten Maßgeblichen Vergütungssysteme (gekennzeichnet mit „X“) des jeweiligen Mitglieds des Vorstands:

Die Vorstandsdiensverträge mit den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorständen der Gesellschaft wurden im Jahr 2021 vor Ablauf von zwei Monaten (also vor dem 10. August 2021) nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung geändert und verlängert bzw. im Fall von Herrn Neukirch neu abgeschlossen. Der Vorstandsdiensvertrag mit Matthias Gärtner wurde am 29. Juli 2022 nach Billigung des im Jahr 2022 neu verabschiedeten Vergütungssystems geändert. Am 25. Mai 2023 wurde der Vorstandsdiensvertrag mit Falk Neukirch verlängert.

Vor diesem Hintergrund ist das am 10. Juni 2021 von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder nicht auf die im Geschäftsjahr 2023 bestehenden Vorstandsdiensverträge anwendbar. Das der Hauptversammlung am 21. Juni 2022 zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist lediglich für Matthias Gärtner sowie mit Wirkung zum 1. Mai 2023 für Falk Neukirch relevant.

Sofern der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG auf das angewendete und maßgebliche Vorstandsvergütungssystem Bezug nimmt, ist für die Vorstandsmitglieder Mi-Young Miehler, Christoph Prußeit und Falk Neukirch (bis 30. April 2023) grundsätzlich das Maßgebliche Vergütungssystem für Vertragsabschlüsse ab 30. Juni 2021 relevant, welches bei Abschluss der im Geschäftsjahr 2021 bestehenden Vorstandsdienstverträge galt.

Vorstand	Vertragsverlängerung bzw. -anpassung	Vertragsbeginn	Vergütungssysteme der Medios AG			
			VS für Vertragsabschlüsse bis 30. Juni 2021 (Grundlage: Vorstandsdienstvertrag) (VS 1)	VS für Vertragsabschlüsse ab 30. Juni 2021 (Grundlage: Vorstandsdienstvertrag) (VS 2)	VS für Vertragsabschlüsse ab 10. August 2021 (Grundlage: Billigung HV am 10. Juni 2021) (VS 3)	VS für Vertragsabschlüsse ab 21. Juni 2022 (Grundlage: Billigung HV am 21. Juni 2022) (VS 4)
Matthias Gärtner (CEO)	29. Juli 2022 (Änderung)	1. August 2022				X
Mi-Young Miehler (COO)	30. Juli 2021 (Verlängerung)	1. August 2021		X		
Christoph Prußeit (CINO)	30. Juli 2021 (Verlängerung)	1. August 2021		X		
Falk Neukirch (CFO)	20. Juli 2021 (Neuabschluss)	1. Oktober 2021		X		X
	25. Mai 2023 (Verlängerung)	Rückwirkend zum 1. Mai 2023		(bis 30. April 2023)		(seit 1. Mai 2023)

Wie bereits dargelegt ist für die Vorstandsmitglieder Matthias Gärtner sowie für Falk Neukirch (seit 1. Mai 2023) das Maßgebliche Vergütungssystem für Vertragsabschlüsse ab 21. Juni 2022 anwendbar.

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

MASSGEBLICHES VERGÜTUNGSSYSTEM BIS ZUM 30. JUNI 2021 (VS 1)

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

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

Im Folgenden wird das Vergütungssystem beschrieben.

Festvergütung bis zum 30. Juni 2021

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

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Zusammen mit den weiteren Vergütungsbestandteilen bildet die Festvergütung die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können. Das Vergütungssystem des Vorstands ist ein wichtiges Element der Ausrichtung 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.

Gewinnbeteiligung bis zum 30. Juni 2021

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine erfolgsabhängige (variable) Vergütung auf Basis des durchschnittlichen bereinigten EBT („EBT“)¹.

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

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

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

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

Aktioptions im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms

Das Long-Term-Incentive-Programm („LTIP“) stellt eine variable Vergütung anhand von Aktioptionsplänen dar, welche die Ausgabe von Aktioptionen mit einer Wartezeit von vier Jahren vorsehen.

Im Rahmen des Aktioptionsplans 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

Aktioptionsplan bestimmten Ausübungspreis nach Ablauf der jeweiligen Wartezeit 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 Aktioptionen kann jährlich in einmaligen oder mehrfachen Tranchen durch den Aufsichtsrat erfolgen. Die Ausübung der Aktioptionen kann innerhalb eines Ausübungszeitraums von sieben Jahren erfolgen, der mit Ablauf der Wartezeit beginnt. Voraussetzung für die Ausübung der Aktioptionen ist, dass in einem Zeitraum von dreißig Börsenhandelstagen vor Ablauf der Wartezeit 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 Aktioptionsplan definierten Betrag erreicht oder überschreitet.

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

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

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

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Der Unternehmenswert und der Wert für die Aktionäre (Shareholder Value) sollen langfristig gesteigert werden, indem ehrgeizige Ziele festgelegt werden, die eng mit der Aktienkursentwicklung verknüpft sind. Durch die Anknüpfung an die Entwicklung des Aktienkurses wird eine Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung hergestellt. Die Wartezeit von vier Jahren trägt dazu bei, dass das Vorstandshandeln im

¹ Sofern nachfolgend von EBT gesprochen wird, meint EBT ein EBT, bereinigt um Sonderaufwendungen. Die Sondereffekte betreffen dabei die im jeweiligen Konzernfinanzbericht aufgeführten Posten, mit denen vom EBT vor Sondereffekten auf das Ergebnis vor Ertragsteuern übergeleitet wird. Für das EBT (Gewinn vor Steuern) und den dort genannten Jahresumsatz sowie für den gewählten Begriff „Jahresabschluss“ ist der nach IFRS erstellte und geprüfte Konzernabschluss für den Medios-Konzern verbindlich. Maßgeblich sind die in der Konzern-Gesamtergebnisrechnung ausgewiesenen Positionen „Umsatzerlöse“ (= Jahresumsatz) und „Ergebnis vor Steuern“ (EBT).

laufenden Geschäftsjahr auch auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Es wird sichergestellt, dass die variable Vergütung unter dem LTIP, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt und die Vergütungsstruktur somit insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung ausgerichtet ist. Durch die Kombination aus festen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungselementen wird eine nachhaltige Unternehmensführung bei gleichzeitiger Förderung des Leistungsgedankens ermöglicht.

Nebenleistungen bis zum 30. Juni 2021

Neben der Festvergütung und der Gewinnbeteiligung erhalten die Mitglieder des Vorstands die Erstattung von Reisekosten und sonstigen angemessenen Aufwendungen entsprechend den hierfür geltenden Richtlinien der Gesellschaft.

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 ein attraktives Arbeitsumfeld geschaffen werden, sodass eine erfolgsorientierte Unternehmensführung gewährleistet werden kann.

MASSGEBLICHES VERGÜTUNGSSYSTEM AB DEM 1. JULI 2021 BZW. 1. AUGUST 2021 BIS ZUM 30. APRIL 2023 BZW. 31. DEZEMBER 2023 (VS 2)

Mit Anpassung der im Geschäftsjahr 2021 bereits bestehenden Vorstandsdienstverträge der Vorstandsmitglieder Herr Matthias Gärtner (zum 1. Juli 2021), Herr Christoph Prußheit und Frau Mi-Young Miehler (beide zum 1. August 2021) sowie des damals neu abgeschlossenen Vorstandsdienstvertrags von Herrn Falk Neukirch¹ (zum

1. Oktober 2021) erfolgte eine geringfügige Anpassung des angewendeten Vergütungssystems. Klarstellend wird nochmals darauf hingewiesen, dass das angewendete Maßgebliche Vergütungssystem nicht mit dem der ordentlichen Hauptversammlung vom 10. Juni 2021 zur Billigung vorgelegten Vorstandsvergütungssystem übereinstimmt. Dieses Vergütungssystem wurde nach den gesetzlichen Vorgaben auf Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft angewendet, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert wurden (§ 87a Abs. 2 Satz 1 AktG, § 26j Abs. 1 Satz 2 EGAktG).

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder Mi-Young Miehler und Christoph Prußheit richtete sich im Geschäftsjahr 2023 grundsätzlich nach dem seit dem 1. Juli 2021 geltenden Maßgeblichen Vergütungssystem.

Lediglich für das Vorstandsmitglied Falk Neukirch war dieses Vergütungssystem durch den im Jahr 2023 geänderten VorstandsDienstvertrag nur bis zum 30. April 2023 relevant.

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

- (5) Festvergütung;
- (6) einer leistungsabhängigen Jahreserfolgsvergütung („STI“);
- (7) Aktienoptionen im Rahmen des LTIP;
- (8) einem leistungsabhängigen Bonus („ESG“) und
- (9) Nebenleistungen.

Im Folgenden wird das Vergütungssystem beschrieben.

Festvergütung

Die Grundzüge der Festvergütung haben sich im Geschäftsjahr 2023 nicht geändert. Insofern wird für Zwecke der Erläuterung der Festvergütung auf die bereits erfolgte Beschreibung oben verwiesen.

¹ Die Gesellschaft und Herr Falk Neukirch haben am 20. Juli 2021 einen entsprechenden VorstandsDienstvertrag abgeschlossen, welcher in der Zwischenzeit am 25. Mai 2023 verlängert worden ist.

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

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

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 %

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 sind die jeweiligen Zielerreichungskriterien im Vorstandsdienstvertrag vereinbart.

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

- (I) **Anorganisches Wachstum:** Bis zu 40 % des STI können im Zusammenhang mit der erfolgreichen Durchführung von M&A-Transaktionen erreicht werden, sofern diese bestimmten Anforderungen hinsichtlich des Kaufpreis¹-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.

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

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.

Aktioptionen im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms („LTIP“)

Die Grundzüge der Vergütung unter dem LTIP haben sich im gesamten Jahr 2021, 2022 und 2023 nicht geändert. Insofern wird auf die bereits erfolgten Ausführungen zum LTIP oben verwiesen.

Variabler ESG-Bonus seit dem 1. Juli 2021

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

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Vorstand 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 (CO₂-Reduktion bzw. CO₂-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 sowie Produkten eine ebenso innovative Nachhaltigkeitsstrategie umsetzen. Eine Vergütungskomponente in Form eines ausschließlich an nichtfinanziellen Nachhaltigkeitszielen orientierten ESG-Bonus fördert, dass die Medios AG ihrer Verantwortung als Teil der Gesellschaft gerecht wird.

Nebenleistungen seit dem 1. Juli 2021

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

- 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 ein attraktives Arbeitsumfeld geschaffen werden, sodass eine erfolgsorientierte Unternehmensführung gewährleistet werden kann.

VERGÜTUNGSSYSTEM VOM 10. JUNI 2021 (VS 3) – NICHT ANGEWENDET

Das Vergütungssystem 3 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 Vorstandsdiensverträge nicht zur Anwendung gelangen, da für diese das im Folgenden dargelegte Maßgebliche Vergütungssystem 4 vom 21. Juni 2022 relevant ist, welches auch bereits auf den im Jahr 2022 geänderten Vorstandsdiensvertrag von Matthias Gärtner sowie den im Jahr 2023 verlängerten Vorstandsdiensvertrag von Falk Neukirch angewendet wird.

MASSGEBLICHES VERGÜTUNGSSYSTEM AB DEM 1. AUGUST 2022 (VS 4)

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 Vorstandsdiensvertrages von Herrn Matthias Gärtner (zum 1. August 2022) erfolgte die erstmalige Anwendung dieses Vergütungssystems. Im Geschäftsjahr 2023 wird dieses Vergütungssystem darüber hinaus auf den Vorstandsdiensvertrag von Herrn Falk Neukirch angewendet, da dieser seinen Vorstandsdiensvertrag zum 1. Mai 2023 verlängert hat. Aus Klarstellungsgründen wird darauf hingewiesen, dass für die Vorstandsmitglieder Herr Christoph Prußeit, Frau Mi-Young Miehler und Herr Falk Neukirch (bis 30. April 2023) im Geschäftsjahr 2023 weiterhin das ab 1. Juli 2021 Maßgebliche Vergütungssystem 2 anwendbar ist.

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 1. August 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 wird 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 und im Rahmen des Maßgeblichen Vergütungssystems ab dem 1. August 2022, 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 durch die Anpassung nicht geändert und bestehen auch im Geschäftsjahr 2023 fort. Insofern wird für Zwecke der Erläuterung der Vergütungsbestandteile auf die bereits erfolgten Beschreibungen oben verwiesen.

Anwendung des Maßgeblichen Vergütungssystems

Die jeweils anwendbaren Maßgeblichen Vergütungssysteme wurden im Rahmen der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 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 2023 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 2023 gewährten (d. h. tatsächlich ausgezahlten) und geschuldeten (d. h. alle rechtlich entstandenen, bislang nicht zugeflossenen, aber in 2023 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 2023 gewährte und geschuldete Vergütung aus der festen Grundvergütung, Nebenleistungen, der variablen Vergütung in Form des STI und des ESG-Bonus sowie im Falle von Falk Neukirch zusätzlich aus der Gewährung von Aktienoptionen im Rahmen des LTIP. Des Weiteren hat Herr Neukirch aufgrund seiner Vertragsverlängerung im Jahr 2023 eine Einmalvergütung in Höhe von 20.000 € erhalten, die im Grundgehalt des Jahres 2023 abgebildet wird.

in € (brutto)	Matthias Gärtner	Mi-Young Miehler	Christoph Prußeit	Falk Neukirch
Festvergütung				
Grundgehalt	342.400	280.000	280.000	300.000
in %	55,4	53,5	53,7	58,8
Nebenleistungen ¹	16.611	15.393	13.214	12.365
in %	2,7	2,9	2,5	2,4
Variable Vergütung				
Einjährig	259.200	228.800	228.800	198.400
in %	41,9	43,6	43,8	38,8
Mehrjährig	0	0	0	0
Außerordentliche Zahlungen	0	0	0	0
Pensionsaufwendungen	0	0	0	0
Gesamtvergütung	618.211	524.193	522.014	510.765
in %	100	100	100	100

¹ Die Mitglieder des Vorstands 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.

Die im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gelangten Beträge im Rahmen der variablen Vergütung in Form des STI und des ESG-Bonus sind dabei dem Jahr 2022 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 2022 zu Beginn des Jahres 2023 das Bestehen eines Auszahlungsanspruches im Rahmen der variablen Vergütung in Form des STI für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 zu Beginn des Jahres 2023 der Auszahlungsanspruch feststeht.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurde im Geschäftsjahr 2023 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 2023 wird mit Feststellung des Jahresabschlusses für das zum 31. Dezember 2023 geendete Geschäftsjahr bzw. zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 vom Aufsichtsrat entschieden. Dies bedeutet, dass etwaige Auszahlungsbeträge unter dem STI und ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2023 frühestens im Jahr 2024 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.

VARIABLE VERGÜTUNG, 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 2022 vereinbarten Leistungskriterien für die variablen Vergütungskomponenten, welche im Geschäftsjahr 2023 tatsächlich ausgezahlt („gewährt“ i. S. v. § 162 AktG) wurden.

Short Term Incentive

Vorstand	Leistungs-kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs-kriteriums	Informationen zum Leistungsziel		a) Zielerreichung	b) Auszahlungs-betrag		
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung				
Matthias Gärtner	Anorganisches Wachstum	40 %	a) Umsatz des akquirierten Targets bzw. der akquirierten Assets unter 20 Mio. €; Kaufpreis beträgt mehr als das 10-Fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. mehr als das 12-Fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; EBITDA bis 2 Mio. €	a) Die Summe aller Umsätze aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mindestens 40 Mio. €; Kaufpreis beträgt maximal das 10-Fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das 12-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. €				
			b)	b) 128.000 €	Ja/100 %	128.000 €		
				0 €				
			Umsatz-wachstum	20 %	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns < 1,45 Mrd. €	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns > 1,6 Mrd. €		
			b)	0 €	b) 64.000 €	Ja/100 %	64.000 €	
EBITDA-Wachstum	20 %	a) EBITDA des Medios-Konzerns < 52 Mio. €	a) EBITDA des Medios-Konzerns > 58 Mio. €					
b)	0 €	b) 64.000 €	Ja/80 %	51.200 €				
EBITDA-Marge	20 %	a) EBITDA-Marge 2022 < 3,5 %	a) EBITDA-Marge 2022 mind. 3,6 %					
b)	0 €	b) 64.000 €	Nein/0 %	0 €				
Auszahlung STI gesamt						243.200 €		

Vorstand	Leistungs-kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs-kriteriums	Informationen zum Leistungsziel		a) Zielerreichung	b) Auszahlungs-betrag		
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung				
Mi-Young Miebler	Anorganisches Wachstum	40 %	a) Umsatz des akquirierten Targets bzw. der akquirierten Assets unter 20 Mio. €; Kaufpreis beträgt mehr als das 10-Fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland, bzw. mehr als das 12-Fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; EBITDA bis 2 Mio. €	a) Die Summe aller Umsätze aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mindestens 40 Mio. €; Kaufpreis beträgt maximal das 10-Fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland, bzw. maximal das 12-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. €				
			b)	112.000 €	Ja/100 %	112.000 €		
			Umsatz-wachstum	20 %	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns < 1,45 Mrd. €	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns > 1,6 Mrd. €		
			b)	0 €	b)	56.000 €	Ja/100 %	56.000 €
			EBITDA-wachstum	20 %	a) EBITDA des Medios-Konzerns < 52 Mio. €	a) EBITDA des Medios-Konzerns > 58 Mio. €		
b)	0 €	b)	56.000 €	Ja/80 %	44.800 €			
EBITDA-Marge	20 %	a) EBITDA-Marge 2022 < 3,5 %	a) EBITDA-Marge 2022 mind. 3,6 %					
b)	0 €	b)	56.000 €	Nein/0 %	0 €			
Auszahlung STI gesamt						212.800 €		

Vorstand	Leistungs-kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs-kriteriums	Informationen zum Leistungsziel		a) Zielerreichung	b) Auszahlungs-betrag		
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung				
Christoph Prußheit	Anorganisches Wachstum	40 %	a) Umsatz des akquirierten Targets bzw. der akquirierten Assets unter 20 Mio. €; Kaufpreis beträgt mehr als das 10-Fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland, bzw. mehr als das 12-Fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; EBITDA bis 2 Mio. €	a) Die Summe aller Umsätze aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mindestens 40 Mio. €; Kaufpreis beträgt maximal das 10-Fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland, bzw. maximal das 12-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. €				
			b)	112.000 €	Ja/100 %	112.000 €		
				0 €				
			Umsatz-wachstum	20 %	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns < 1,45 Mrd. €	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns > 1,6 Mrd. €		
					b)	56.000 €	Ja/100 %	56.000 €
			0 €					
	EBITDA-wachstum	20 %	a) EBITDA des Medios-Konzerns < 52 Mio. €	a) EBITDA des Medios-Konzerns > 58 Mio. €				
			b)	56.000 €	Ja/80 %	44.800 €		
			0 €					
	EBITDA-Marge	20 %	a) EBITDA-Marge 2022 < 3,5 %	a) EBITDA-Marge 2022 mind. 3,6 %				
			b)	56.000 €	Nein/0 %	0 €		
			0 €					
Auszahlung STI gesamt						212.800 €		

Vorstand	Leistungs-kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs-kriteriums	Informationen zum Leistungsziel		a) Zielerreichung	b) Auszahlungs-betrag		
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung				
Falk Neukirch	Anorganisches Wachstum	40 %	a) Umsatz des akquirierten Targets bzw. der akquirierten Assets unter 20 Mio. €; Kaufpreis mehr als das 10-Fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland, bzw. mehr als das 12-Fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; EBITDA bis 2 Mio. €	a) Die Summe aller Umsätze aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mindestens 40 Mio. €; Kaufpreis beträgt maximal das 10-Fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland, bzw. maximal das 12-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. €				
			b)	0 €	b) 96.000 €	Ja/100 %	96.000 €	
			Umsatz-wachstum	20 %	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns < 1,45 Mrd. €	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns > 1,6 Mrd. €		
			b)	0 €	b) 48.000 €	Ja/100 %	48.000 €	
			EBITDA-wachstum	20 %	a) EBITDA des Medios-Konzerns < 52 Mio. €	a) EBITDA des Medios-Konzerns > 58 Mio. €		
b)	0 €	b) 48.000 €	Ja/80 %	38.400 €				
EBITDA-Marge	20 %	a) EBITDA-Marge 2022 < 3,5 %	a) EBITDA-Marge 2022 mind. 3,6 %					
b)	0 €	b) 48.000 €	Nein/0 %	0 €				
Auszahlung STI gesamt						182.400 €		

ESG-Bonus

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.

Leistungskriterien	Relatives Gewicht des Leistungskriteriums	Informationen zum Leistungsziel		a) Zielerreichung	b) Auszahlungsbetrag
		a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung		
ESG-Risiken erfassen und bewerten	4,35 %	a) Umsetzung bzw. Initiierung von	a) Umsetzung bzw. Initiierung von	80 %	16.000 €
Compliance-Schulungen für alle Beschäftigten	4,35 %	weniger als	mindestens		
Einführung eines Beschwerdemanagementsystems für alle Mitarbeitenden	4,35 %	17 Leistungskriterien	20 Leistungskriterien		
Einführung einer internen Revision	4,35 %				
Einführung Maßnahmenpaket zur Verbesserung des Datenschutzes	4,35 %	b) 0 €	b) 20.000 €		
Code-of-Conduct-Schulungen für alle Mitarbeitenden	4,35 %				
Ausweitung des Whistleblower-Systems auf Zulieferer	4,35 %				
Regelmäßige Durchführung von Kundenzufriedenheitsumfragen	4,35 %				
Einführung eines Beschwerdemanagementsystems für Kunden	4,35 %				
Auswertung von Kundenbeanstandungen	4,35 %				
Einführung einer E-Rezept-fähigen Plattform für Ärzte, Krankenkassen, spezialisierte Partnerapotheken	4,35 %				
Feedback- und Entwicklungsgespräch mit Mitarbeitenden jährlich führen	4,35 %				
Neue Ausbildungsmöglichkeiten schaffen	4,35 %				
Jährliche Analysen zur Gender Pay Parity	4,35 %				
Angebot Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen	4,35 %				
Einführung konzernweiter einheitlicher Arbeitssicherheitsstrategien inklusive Schulungen	4,35 %				
Einführung einer ESG-Software sowie Ausbau digitaler Stromzähler	4,35 %				
Kriterium für Energieeffizienz in Einkaufskriterien bestimmen	4,35 %				
Schrittweise Umstellung auf 100 % Grünstrom	4,35 %				
Wiederverwendbarkeit oder Recyclbarkeit von Anzügen, Handschuhen etc. als Einkaufskriterium festlegen	4,35 %				
Verwendung von recycelten und wiederverwendbaren Verpackungen	4,35 %				
Recycling-Awareness-Kampagne durchführen	4,35 %				
Medios Specialty Pharma Day	4,35 %				

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 2023 angewendet wurden.

SHORT TERM INCENTIVE

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

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

Für das Jahr 2023 wurden die folgenden Ziele festgelegt:

Anorganisches Wachstum (Gewichtung 40 %)

Bei Abschluss einer Transaktion bis

31. Dezember 2023 20 % Bonus, wenn

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

Bei Abschluss einer oder mehrerer Transaktionen

bis 31. Dezember 2023 40 % Bonus, wenn

- der Kaufpreis maximal das 10-Fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das 12-Fache des 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 Übernahme von Herstellvolumina aus Apothekenlaboren fließt in die Betrachtung mit ein.

Umsatzwachstum (Gewichtung 20 %)

- 60 % dieser Komponente, wenn der konsolidierte Umsatz des Medios-Konzerns im Jahr 2023 mindestens 1,65 Mrd. € beträgt,
- 80 % dieser Komponente, wenn der konsolidierte Umsatz des Medios-Konzerns im Jahr 2023 mindestens 1,725 Mrd. € beträgt,
- 100 % dieser Komponente, wenn der konsolidierte Umsatz des Medios-Konzerns im Jahr 2023 mindestens 1,8 Mrd. € beträgt.

EBITDA-Wachstum (Gewichtung 20 %)

- 60 % dieser Komponente, wenn das EBITDA vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2023 mindestens 56 Mio. € beträgt,
- 80 % dieser Komponente, wenn das EBITDA vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2023 mindestens 59,5 Mio. € beträgt,
- 100 % dieser Komponente, wenn das EBITDA vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2023 mindestens 63 Mio. € beträgt.

EBITDA-Marge (Gewichtung 20 %)

- 40 % dieser Komponente, wenn die EBITDA-Marge vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2023 mindestens 3,4 % beträgt,
- 60 % dieser Komponente, wenn die EBITDA-Marge vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2023 mindestens 3,5 % beträgt,
- 80 % dieser Komponente, wenn die EBITDA-Marge vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2023 mindestens 3,6 % beträgt,
- 100 % dieser Komponente, wenn die EBITDA-Marge vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2023 mindestens 3,7 % 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 2023 kommt daher – in Abhängigkeit von der Zielerreichung – erst im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung.

ESG-BONUS

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 2023 beträgt 20 Tsd. € („Zielbetrag“). Zehn der sechzehn unten

dargelegten Maßnahmen sollen bis Ende 2023 bereits umgesetzt oder zumindest soll mit deren Umsetzung gestartet worden sein oder deren Werte gemäß jeweiligem Zielerreichungskriterium sollen verbessert worden sein. Bei

- Erreichung von mindestens acht 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).

Die konkreten vereinbarten Maßnahmen zur Erreichung der ESG-Ziele für das Geschäftsjahr 2023 können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

	ESG-Ziel/Maßnahme	Zielerreichungskriterien (Erfolgsmessung)
1.	Ausweitung der Schulungen zum Thema Datenschutz auf alle Beschäftigten	Anteil der Beschäftigten größer oder gleich 85 %
2.	Einführung spezieller Schulungen zu Korruption und Bestechung	Anteil der Beschäftigten größer oder gleich 80 %
3.	Reklamationen vermeiden bzw. reduzieren	Anteil Reklamationen an gesamten Lieferungen kleiner oder gleich 0,3 %
4.	Verhaltenskodex für Lieferanten einführen	Mindestens 50 % der Lieferanten haben Supplier Code of Conduct (CoC) anerkannt
5.	Einkaufsvolumen bei nach ESG-Aspekten bewerteten Lieferanten erhöhen	Anteil Einkaufsvolumen bei überprüften Lieferanten größer oder gleich 30 %
6.	Hohen Anteil an Frauen in der Belegschaft und Führungspositionen erhalten	Frauen in Belegschaft zwischen 55 % und 60 %. Frauen in Führungspositionen mindestens 50 %
7.	Fluktuationsrate verringern	Fluktuationsrate kleiner oder gleich 20 %
8.	Rate arbeitsbedingter Unfälle reduzieren	Unfallrate je 100 Mitarbeitende kleiner oder gleich 6 %
9.	Anzahl der Ausbildungsplätze erhöhen	Anzahl besetzter Ausbildungsplätze größer oder gleich vier
10.	Jährliche Auswertung zur Gender Pay Parity, Sicherstellung einer fairen Bezahlung von Frauen bzw. Reduzierung des Gender Pay Gap	Gender Pay Gap kleiner oder gleich 17 % bei mindestens einer Auswertung pro Jahr
11.	Feedback- und Entwicklungsgespräche von Mitarbeitenden deutlich erhöhen	Anteil Mitarbeiter, die ein Feedback- und Entwicklungsgespräch erhalten haben, größer oder gleich 50 %
12.	Anteil Grünstrom ausbauen	Anteil an Grünstrom größer oder gleich 44 %
13.	ESG in Einkaufsrichtlinien verankern	Umsetzung ESG in Einkaufsrichtlinien
14.	Klimaneutralität an eigenen Standorten durch Kompensation	Scope-1- und Scope-2-Emissionen kompensieren
15.	Teilnahme an gemeinnützigen Veranstaltungen	Anzahl von Teilnahmen größer oder gleich drei
16.	Mitarbeitende durch einen freien bezahlten Tag beim alltäglichen Engagement unterstützen	Anzahl genommener freier Tage mindestens 50

Der ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2023 wird vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres 2023, d. h. im Geschäftsjahr 2024, zur Zahlung in bar fällig. Der Auszahlungsbetrag für die zuvor genannten ESG-Bonus-Ziele für das Geschäftsjahr

2023 kommt daher – in Abhängigkeit von der Zielerreichung – erst im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung. Der Vorstand rechnet für das Geschäftsjahr 2023 mit einer Zielerreichung von 90 %.

VARIABLE VERGÜTUNG UNTER DEM LTIP

Im Geschäftsjahr 2023 wurden dem Vorstandsmitglied Herr Falk Neukirch Optionen auf Aktien der Medios AG unter dem LTIP gewährt.

Diese gewährten Aktienoptionen stammen aus der Tranche 2023 des Aktienoptionsplans 2023. Durch vertragliche Vereinbarung erhielt Herr Falk Neukirch nach dem Aktienoptionsplan 2023 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.

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 2023 wurden dem Vorstandsmitglied Herr Falk Neukirch unter dem LTIP Aktienoptionen i. S. v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG „gewährt“, wie in nachfolgender Tabelle dargestellt:

Wichtigste Bedingungen für die Ausübung der Optionen:

Aktienoptionsplan	AOP 2023
Wartefrist	4 Jahre
Datum der Zuteilung (Grant Date)	20.11.2023
Vesting Datum (Unverfallbarkeit)	31.03.2026
Ende der Wartefrist	01.12.2027
Ende des Ausübungszeitraums	01.12.2030
Ausübungspreis/Erfolgsziel (in €)	24/28
Anzahl Aktienoptionen	60.000

BESTAND VON AKTIENOPTIONEN IM GESCHÄFTSJAHR 2023

Die Vorstandsmitglieder Matthias Gärtner, Mi-Young Miebler, 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 Ausgabebetrag 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 Ausgabebetrag 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.

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

Nachfolgende Übersicht enthält einen Entwicklungsspiegel über den Anfangsbestand, Zugänge und Abgänge von Aktienoptionen im Geschäftsjahr 2023. Zum 31. Dezember 2023 gibt es keine ausstehenden Aktienoptionen für die Mitglieder des Vorstands aus den Aktienoptionsplänen 2017 und 2018:

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

Vorstand	Aktienoptionsplan (AOP) und Laufzeit	Eröffnungsbilanz zum 1. Januar 2023	Im Geschäftsjahr 2023		Schlussbilanz zum 31. Dezember 2023		
			Gewährte und zugesagte (verfallbare) Optionen	Unverfallbare Optionen	Ausgeübte Optionen	Verfallene Optionen	Anzahl Aktienoptionen zum 31. Dezember 2023
Matthias Gärtner	AOP 2020	40.000	0	30.000	0	0	40.000
	AOP 2022	60.000	0	40.000	0	0	60.000
	AOP 2023	0	0	0	0	0	0
Mi-Young Miehler	AOP 2020	40.000	0	30.000	0	0	40.000
	AOP 2022	0	0	0	0	0	0
	AOP 2023	0	0	0	0	0	0
Christoph Prußeit	AOP 2020	40.000	0	30.000	0	0	40.000
	AOP 2022	0	0	0	0	0	0
	AOP 2023	0	0	0	0	0	0
Falk Neukirch	AOP 2020	40.000	0	30.000	0	0	40.000
	AOP 2022	0	0	0	0	0	0
	AOP 2023	0	60.000	15.000	0	0	60.000

Zuwendungen im Geschäftsjahr 2023 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 zugrundeliegenden 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 2023 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 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 2023 „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 2023 NACH DCGK 2017

in Tsd. €	Matthias Gärtner			Mi-Young Miehler		
	2023	min	max	2023	min	max
Festvergütung	342	342	342	280	280	280
Nebenleistungen	17	17	17	15	15	15
Summe	359	359	359	295	295	295
Kurzfristige variable Vergütung	155	0	362	130	0	300
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
Planbezeichnung (Planlaufzeit)	0	0	0	0	0	0
Summe	514	359	721	425	295	595
Versorgungsaufwand ¹	0	0	0	8	8	8
Gesamtvergütung	514	359	721	433	303	603

in Tsd. €	Christoph Prußeit			Falk Neukirch		
	2023	min	max	2023	min	max
Festvergütung	280	280	280	300	300	300
Nebenleistungen	13	13	13	12	12	12
Summe	293	293	293	312	312	312
Kurzfristige variable Vergütung	130	0	300	138	0	320
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
Planbezeichnung (Planlaufzeit)	0	0	0	0	0	0
Summe	423	293	595	450	312	632
Versorgungsaufwand	8	8	8	0	0	0
Gesamtvergütung	431	301	601	450	312	632

ZUFLUSS 2023 NACH DCGK 2017

in Tsd. €	Matthias Gärtner		Mi-Young Miehler		Christoph Prußeit		Falk Neukirch	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Festvergütung	342	320	280	280	280	280	300	240
Nebenleistungen	17	11	15	19	13	14	12	13
Summe	359	331	295	299	293	294	312	252
Kurzfristige variable Vergütung	259	138	229	102	229	102	198	53
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Planbezeichnung (Planlaufzeit)	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	618	469	524	401	522	395	510	305
Versorgungsaufwand ¹	0	5	8	5	8	5	0	5
Gesamtvergütung	618	474	532	406	530	400	510	310

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 2023 („Pay for Performance“)

Um den Zusammenhang zwischen Vergütung und Arbeitsleistung für das aktuelle Geschäftsjahr 2023 zu verdeutlichen, werden in der folgenden Tabelle sowohl die in 2023 zugeflossenen als auch – ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung – alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren (zukünftige) Höhe zumindest geschätzt werden kann, dargelegt:

in € (brutto)	Festvergütung		Variable (STI)			Gesamt	Variable (LTIP)
	Festvergütung	Maximal möglicher STI-Bonus 100 %	STI-Bonus (geschätzt) 40 %	Maximal möglicher ESG-Bonus 100 %	ESG-Bonus (geschätzt) 80 %		Gewährte Aktien-Optionen (Anzahl)
Matthias Gärtner	342.400	342.400	136.960	20.000	18.000	154.960	0
Mi-Young Miebler	280.000	280.000	112.000	20.000	18.000	130.000	0
Christoph Prußeit	280.000	280.000	112.000	20.000	18.000	130.000	0
Falk Neukirch	300.000	300.000	120.000	20.000	18.000	138.000	60.000
Gesamt	1.202.400	1.202.400	480.960	80.000	72.000	552.960	60.000

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	0 %	80 %	80 %	40 %	40 %
Matthias Gärtner	0	54.784	54.784	27.392	136.960
Mi-Young Miebler	0	44.800	44.800	22.400	112.000
Christoph Prußeit	0	44.800	44.800	22.400	112.000
Falk Neukirch	0	48.000	48.000	24.000	120.000
Gesamt	0	192.384	192.384	96.192	480.960

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 den Maßgeblichen Vergütungssystemen seit dem 1. Juli 2021 sind in den Vorstandsdiensverträgen 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 2023 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 Vorstandsdiensvertrag mit Ablauf der einschlägigen Frist des § 622 BGB. In diesem Fall ist die Medios AG berechtigt, das Vorstandsmitglied von jeder weiteren Tätigkeit für die Gesellschaft für die verbleibende Laufzeit des Dienstvertrags freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung der vertraglich vereinbarten Bezüge.

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

ABFINDUNGSREGELUNGEN

In den im Geschäftsjahr 2023 bestehenden Vorstandsdiensverträgen sind Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Endet das Dienstverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aufgrund einer Amtsniederlegung oder durch beidseitigen Aufhebungsvertrag, so haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindungszahlung. Die gilt jedoch nicht im Falle der Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB. Die Abfindung darf die Höhe zweier Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

CHANGE OF CONTROL

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

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

- die Aktien der Gesellschaft aus dem Börsenhandel an einem regulierten Markt genommen 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 Vorstandsdiensverträge unter den Maßgeblichen Vergütungssystemen seit dem 1. Juli 2021 sehen für sämtliche Vorstandsmitglieder jeweils ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für bis zu zwei Jahre vor. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge zu zahlen. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots bezogenes anderweitiges Arbeitseinkommen wird auf die Entschädigung angerechnet, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen

Bezüge übersteigen würde. Zusätzlich werden sonstige vertragliche Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Im Geschäftsjahr 2023 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 2022 wurde von der Hauptversammlung am 21. Juni 2023 gebilligt.

Von den Maßgeblichen Vergütungssystemen wurde nicht abgewichen. Es wird vorsorglich darauf hingewiesen, dass für Frau Mi-Young Miebler, Herrn Christoph Prußeit und Herrn Falk Neukirch (bis 30. April 2023) noch nicht das im Jahr 2022 der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten aktuelle Vorstandsvergütungssystem 4 angewendet wurde, wengleich die entsprechenden Vorstandsdienstverträge diesem grundsätzlich inhaltlich entsprechen.

Die in den angewendeten Maßgeblichen Vergütungssystemen festgelegten Maximalvergütungen in Höhe von 2,5 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) bzw. 2,0 Mio. € (Vorstandsmitglieder) wurden im Geschäftsjahr 2023 eingehalten, da diese über der gewährten und geschuldeten Vergütung von Herrn Gärtner (618 Tsd. €), Frau Miebler (525 Tsd. €), Herrn Prußeit (521 Tsd. €) und Herrn Neukirch (517 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 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. €
Vorstand							
Matthias Gärtner	618	31,9	469	58,4	296	15,7	256
Mi-Young Miebler	524	30,7	401	42,4	282	7,7	262
Christoph Prußeit	522	32,1	395	62,2	244	73,6	141
Falk Neukirch	510	67,5	305	18,4	258 ¹	n/a	n/a
Arbeitnehmer							
Ø Arbeitnehmer Medios-Konzern	53,9	10,8	48,7	-1,2	49,2	6,8	46,1
Ertragsentwicklung Medios AG							
Jahresüberschuss Medios-Konzern (in Mio. €)	18,8	2,6	18,3	147,6	7,4	34,0	5,5
Jahresüberschuss Medios AG (in Mio. €)	15,3	-21,2	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.

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 2023 die jährliche Überprüfung der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 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 Verlängerung des Vorstandsdienstvertrages mit dem Vorstandsmitglied Falk Neukirch wurde auch dessen 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 wurde die Medios AG in den Auswahlindex der Deutschen Börse SDAX aufgenommen. Die Medios AG ist zwischenzeitlich aus dem SDAX ausgeschieden. Trotz dessen sieht sich die Medios AG 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“ vom November 2022 aus 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, für 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>. Der Aufsichtsrat der Medios AG bestand im Geschäftsjahr 2023 satzungsgemäß aus vier Mitgliedern.

Zu den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern zählen Herr Dr. Yann Samson (Vorsitzender des Aufsichtsrats), Frau Dr. Anke Nestler (stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats), Herr Klaus J. Buß sowie Herr Joachim Messner.

Mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2023 endete die Amtszeit der amtierenden Aufsichtsratsmitglieder Herr Dr. Yann Samson, Herr Klaus J. Buß und Herr Joachim Messner. Im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung vom 21. Juni 2023 wurden die genannten Aufsichtsratsmitglieder für einen Zeitraum bis zur Beendigung

der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2025 beschließt, erneut in den Aufsichtsrat der Medios AG gewählt.

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 (sogenannte D&O-Versicherung) wird von der Gesellschaft getragen.

Im Geschäftsjahr 2023 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 2023 gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den im Geschäftsjahr 2023 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 2023 handelt es sich demzufolge um die für das Geschäftsjahr 2022 ausbezahlte Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wird erst im Jahr 2024 fällig und wird nicht als geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 aufgeführt.

Aufsichtsrat

in €	Festvergütung	Ausschussvergütung	ESG-Vergütung	Sitzungsgeld	Nebenleistungen ¹	Gesamt
Dr. Yann Samson	60.000	20.000	10.000	0	0	90.000
Joachim Messner	30.000	10.000	0	0	0	40.000
Dr. Anke Nestler	30.000	40.000	0	0	0	70.000
Klaus J. Buß	30.000	10.000	0	0	0	40.000

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 angehört 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 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. €
Aufsichtsrat							
Dr. Yann Samson	90	82,2	49	23,5	40	100	20
Klaus J. Buß	40	75,4	23	14,0	20	100	10
Joachim Messner	40	75,4	23	52,1	15	50	10
Dr. Anke Nestler	70	161,5	27 ¹	n/a	n/a	n/a	n/a
Arbeitnehmer							
Ø Arbeitnehmer Medios-Konzern	53,9	10,8	48,7	-1,2	49,2	6,8	46,1
Ertragsentwicklung Medios AG							
Jahresüberschuss Medios-Konzern (in Mio. €)	18,8	2,6	18,3	147,6	7,4	34,0	5,5
Jahresüberschuss Medios AG (in Mio. €)	15,3	-21,2	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 ausgewiesene Aufsichtsratsvergütung für Frau Dr. Anke Nestler für das Geschäftsjahr 2022 handelt es sich um die für das Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats, welche 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

