

# Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat

für das Geschäftsjahr 2025



# Vergütungsbericht

## I. VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Medios AG im Geschäftsjahr 2025 im Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025. Hierbei erläutert der Bericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) und entspricht den geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2022). Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat ist eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung wichtig.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung 2026 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 2024 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 91,67 % 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 2025 im Grundsatz beibehalten.

## II. VORSTAND UND VORSTANDSVERGÜTUNG

### 1. 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.

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 2025 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Dieses Vergütungssystem entspricht ebenfalls den aktuell geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2022).

Die Unternehmensstrategie des Medios-Konzerns ist darauf ausgerichtet, im Bereich Specialty Pharma profitabel zu arbeiten und weitere Marktanteile, insbesondere auch durch internationales Wachstum, dazuzugewinnen, ohne dadurch einen übermäßigen zusätzlichen Kapitalbedarf (Working Capital) zu generieren. Dabei kommt einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und dem gleichzeitigen Wahrnehmen unternehmerischer Chancen ein hoher Stellenwert zu. Bei der konkreten Ausgestaltung der Vergütung, der Festlegung der individuellen Vergütungen, der Auswahl der maßgeblichen Leistungskennzahlen sowie der Gestaltung der Auszahlungs- und Zuteilungsmodalitäten werden im Wesentlichen folgende Grundsätze verfolgt beziehungsweise berücksichtigt:

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

Im Geschäftsjahr 2022 wurde der Hauptversammlung der Medios AG ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder vorgelegt, welches bis zum 31. Dezember 2024 auf neu abgeschlossene, geänderte oder verlängerte Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern angewendet wurde.

Im aktuellen Geschäftsjahr 2025 billigte die Hauptversammlung der Medios AG am 27. Mai 2025 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit einer Mehrheit von 91,13 % des vertretenen Grundkapitals. Dieses Vergütungssystem wird durch eine Änderung der entsprechenden Vorstandsdiensverträge seit dem 1. Januar 2025 auf Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Medios AG angewendet.

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

## 2. Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2025 hat sich die Medios AG für die nächste Phase ihrer Unternehmensentwicklung neu aufgestellt. In diesem Zusammenhang wurden die Vorstandsdiensverträge des Vorstandsvorsitzenden Matthias Gärtner zum 31. Dezember 2025 und der Vorstandsdiensvertrag der Vorständin Mi-Young Miehler zum 30. Juni 2025 einvernehmlich beendet. Seitdem setzt sich der Vorstand aus drei Mitgliedern zusammen:

- (1) Christoph Pruseit (CBO Deutschland, Mitglied seit 1. Januar 2019);
- (2) Falk Neukirch (CFO, Mitglied seit 1. Oktober 2021) und
- (3) Constantijn van Rietschoten (CBO International, seit 1. Mai 2024).

Mit Wirkung zum 1. Februar 2026 hat der Aufsichtsrat der Medios AG Herrn Thomas Meier als Mitglied des Vorstands bestellt und zum neuen Vorsitzenden des Vorstands (CEO) der Gesellschaft ernannt. Er folgt Matthias Gärtner und war seit 2020 CEO eines ebenfalls börsennotierten Schweizer CDMO-Unternehmens (Contract Development and Manufacturing Organization).

Herr Gärtner erhält gemäß Vorstandsdiensvertrag bis zum Ablauf der Restvertragslaufzeit, das heißt bis zum 31. Januar 2027, weiterhin seine Gesamtvergütung gemäß Vorstandsdiensvertrag. Darüber hinaus hat er Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge für den Zeitraum, in welchem die Vergütung nicht weitergezahlt wird, d. h. für den Zeitraum vom 1. Februar 2027 bis 31. Dezember 2027.

Frau Miehler hat zum Zeitpunkt des Ausscheidens gemäß Aufhebungsvereinbarung eine in bar fällige Abfindung in Höhe der vertraglichen Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des ursprünglichen Vertrags bis zum 31. Januar 2026 sowie eine Karenzentschädigung für ein nachträgliches Wettbewerbsverbot bis zum 31. August 2026 unter Anrechnung der Abfindungssumme erhalten. Ferner stellt die Medios AG Frau Miehler bis zum Ablauf des 31. Januar 2026 den ihr überlassenen Firmenwagen weiterhin kostenfrei zur Nutzung zur Verfügung.

Herr Neukirch und Herr van Rietschoten sind neben ihrer Vorstandstätigkeit bei der Medios AG jeweils als Managing Director bei der Medios International B.V., deren einzige Gesellschafterin die Medios AG ist, tätig. Herr Neukirch und Herr van Rietschoten übernehmen diese Aufgabe zusätzlich zu ihrer Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der Medios AG, ohne hierfür eine gesonderte Vergütung zu erhalten.

### 3. Maßgebliche Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Vergütungssysteme („VS“) der Medios AG sowie die im Geschäftsjahr 2025 zur Anwendung gelangten Maßgeblichen Vergütungssysteme (gekennzeichnet mit „X“) des jeweiligen Mitglieds des Vorstands.

Der Vorstandsdienstvertrag mit Matthias Gärtner wurde am 29. Juli 2022 nach Billigung des im Jahr 2022 neu verabschiedeten Vergütungssystems geändert und im Geschäftsjahr 2024 verlängert, bevor er im Geschäftsjahr 2025 mit Wirkung zum 1. Januar 2025 abermals geändert wurde. Der Vorstandsdienstvertrag mit Herrn Gärtner wurde zum 31. Dezember 2025 einvernehmlich beendet.

Am 25. Mai 2023 wurde der Vorstandsdienstvertrag mit Falk Neukirch verlängert und im Geschäftsjahr 2025 mit Wirkung zum 1. Januar 2025 geändert.

Die Vorstandsdienstverträge mit Mi-Young Miehler und Christoph Pruseit wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2024 im Geschäftsjahr 2024 geändert und vorzeitig verlängert. Der Vorstandsdienstvertrag mit Christoph Pruseit wurde im Geschäftsjahr 2025 mit Wirkung zum 1. Januar 2025 geändert. Der Vorstandsdienstvertrag mit Frau Miehler wurde mit Wirkung zum 30. Juni 2025 einvernehmlich beendet.

Am 1. Mai 2024 hat Constantijn van Rietschoten seinen Vorstandsdienstvertrag unterschrieben, welcher im Geschäftsjahr 2025 mit Wirkung zum 1. Januar 2025 geändert wurde.

Das der Hauptversammlung am 21. Juni 2022 zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

wurde bis zum 31. Dezember 2024 auf alle Vorstandsdienstverträge angewendet und wurde für Frau Miehler noch bis zu ihrem Austritt zum 30. Juni 2025 angewendet. Für alle anderen Vorstände wird seit dem 1. Januar 2025 das von der Hauptversammlung am 27. Mai 2025 zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem angewendet.

Sofern der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG auf das angewendete und maßgebliche Vorstandsvergütungssystem Bezug nimmt, ist für alle Vorstände außer Frau Miehler dementsprechend das der Hauptversammlung am 27. Mai 2025 zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem gemeint. Für Frau Miehler ist in diesem Zusammenhang das der Hauptversammlung am 21. Juni 2022 zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem gemeint.

Da die im Vergütungsbericht 2024 ausgewiesenen Vergütungssysteme 1 („VS 1“ alt) und 2 („VS 2“ alt), welche für Vertragsabschlüsse ab dem 30. Juni 2021 („VS 1“ alt), bzw. 10. August 2021 („VS 2“ alt) galten, durch die beschriebenen Vertragsanpassungen grundsätzlich keine Relevanz mehr besitzen, wurden sie aus der nachstehenden Übersicht entfernt und werden im Folgenden auch nicht mehr erläutert. In diesem Zusammenhang erfolgt auch eine Neu-nummerierung bzw. Umbenennung in der nachstehenden Übersicht.

Da die variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2024, welche im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt wurden, auf den im Geschäftsjahr 2024 vereinbarten Leistungskriterien beruhen, wird das Vergütungssystem für Vertragsabschlüsse ab 21. Juni 2022 („VS 2022“) weiterhin erläutert. Darüber hinaus war dieses Vergütungssystem für Frau Miehler im Geschäftsjahr 2025 noch bis zu ihrem Ausscheiden zum 30. Juni 2025 maßgeblich.

Vorstand	Vertragsverlängerung bzw. -anpassung	Vergütungssysteme der Medios AG	
		Vergütungssystem für Vertragsabschlüsse ab 21. Juni 2022 (Grundlage: Billigung HV am 21. Juni 2022) (Vergütungssystem 2022 – „VS 2022“)	Vergütungssystem für Vorstandsdienstverträge ab 1. Januar 2025 (Grundlage: Billigung HV am 27. Mai 2025) (Vergütungssystem 2025 – „VS 2025“)
Matthias Gärtner (CEO)	21. Juli 2025 (Änderung); (Beendigung zum 31. Dezember 2025)	X (bis 31. Dezember 2024)	X (bis 31. Dezember 2025)
Mi-Young Miehler (COO)	1. Januar 2024 (Änderung); (Beendigung zum 30. Juni 2025)	X (bis 30. Juni 2025)	
Christoph Pruseit (CBO Deutschland)	15. Oktober 2025 (Änderung)	X (bis 31. Dezember 2024)	X
Falk Neukirch (CFO)	1. September 2025 (Änderung)	X (bis 31. Dezember 2024)	X
Constantijn van Rietschoten (CBO International)	3. September 2025 (Änderung)	X (bis 31. Dezember 2024)	X

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

### 3.1. MASSGEBLICHES VERGÜTUNGSSYSTEM BIS ZUM 31. DEZEMBER 2024 (VS 2022)

Im Geschäftsjahr 2024 wurde für alle Vorstandsmitglieder das Vergütungssystem für Vertragsabschlüsse ab 21. Juni 2022 („VS 2022“) angewendet. Für Frau Miebler wurde dieses Vergütungssystem darüber hinaus bis zu ihrem Ausscheiden zum 30. Juni 2025 angewendet.

Im Rahmen des Vergütungssystems 2022 bestand die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus den folgenden Vergütungsbestandteilen:

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

Im Folgenden wird das Vergütungssystem beschrieben.

#### 3.1.1. Festvergütung VS 2022

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.

#### 3.1.2 Leistungsabhängige Jahreseserfolgsvergütung (Short Term Incentive, „STI“) VS 2022

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

Jedes Vorstandsmitglied kann in Abhängigkeit von der Erreichung der festgelegten Ziele einen Betrag in Höhe von bis zu 100 % der jeweils vereinbarten Festvergütung als STI erhalten.

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

### Finanzielle Kennzahlen – Vergütungssystem 2022

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

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

- (I) **Anorganisches Wachstum:** Bis zu 40 % des STI können im Zusammenhang mit der erfolgreichen Durchführung von M&A-Transaktionen erreicht werden, sofern diese bestimmten Anforderungen hinsichtlich des Kaufpreis<sup>1</sup>-EBITDA-Verhältnisses und der Profitabilität der Zielgesellschaft genügen.
- (II) **Umsatzwachstum:** Weitere 20 % des STI können dadurch verdient werden, dass der Konzernumsatz im Vergleich zum Vorjahr um einen vom Aufsichtsrat festgelegten ehrgeizigen Prozentsatz wächst.
- (III) **EBITDA-Wachstum:** Weitere 20 % des STI können durch ein Wachstum des Konzern-EBITDA (vor Sondereffekten) im Vergleich zum Vorjahr um einen vom Aufsichtsrat festgelegten ehrgeizigen Prozentsatz erreicht werden.
- (IV) **EBITDA-Marge:** Weitere 20 % des STI können durch einen Anstieg der Konzern-EBITDA-Marge (vor Sondereffekten) auf eine vom Aufsichtsrat festgelegte ehrgeizige Marge erreicht werden.

### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie sowie der Stakeholder zu handeln und langfristige Ziele nachhaltig zu erreichen.

Der STI soll Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahres anspruchsvolle und herausfordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind darauf gerichtet, den Unternehmenswert zu steigern. Insbesondere durch die Anknüpfung an das EBITDA sowie an die Umsatzentwicklung ist die jährliche variable Vergütung an die Zielerreichung wesentlicher Konzernkennzahlen im jeweiligen Geschäftsjahr gekoppelt.

### 3.1.3 Aktienoptionen im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms

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

Im Rahmen der Vorstandsdienstverträge haben Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Optionen auf Aktien der Medios AG. Durch vertragliche Vereinbarung mit jedem Vorstandsmitglied erhält das Vorstandsmitglied das Recht, eine individuell vereinbarte Zahl von auf den Inhaber lautenden Stückaktien der Medios AG zu einem im jeweils gültigen Aktienoptionsplan bestimmten Ausübungspreis nach Ablauf der jeweiligen Wartefrist und bei Erfüllung des Erfolgsziels entsprechend den Regelungen der Bezugsrechtsvereinbarung zu erwerben. Das Erfolgsziel sieht grundsätzlich eine Steigerung des Aktienkurses der Medios-Aktie über deren Kurs zum Zeitpunkt der Gewährung der Optionen vor.

Die Ausgabe der Aktienoptionen kann jährlich in einmaligen oder mehrfachen Tranchen durch den Aufsichtsrat erfolgen. Die Ausübung der Aktienoptionen kann innerhalb eines Ausübungszeitraums von drei Jahren erfolgen, der mit Ablauf der Wartefrist beginnt. Voraussetzung für die Ausübung der Aktienoptionen ist, dass in einem Zeitraum von dreißig Börsenhandelstagen vor Ablauf der Wartefrist das Erfolgsziel erreicht wurde. Das Erfolgsziel ist erreicht, wenn der Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem der Frankfurter Wertpapierbörse) an dreißig aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen einen im jeweiligen Aktienoptionsplan definierten Betrag erreicht oder überschreitet.

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

Bis zum 21. Juni 2022 hatte die Medios AG insgesamt drei Aktienoptionspläne, den Aktienoptionsplan 2017, 2018 und 2020, mit unterschiedlichen Parametern für die Gewährung und Ausübung der Aktienoptionen eingeführt:

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

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

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

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

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

### **Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie**

Der Unternehmenswert und der Wert für die Aktionäre (Shareholder Value) sollen langfristig gesteigert werden, indem ehrgeizige Ziele festgelegt werden, die eng mit der Aktienkursentwicklung verknüpft sind. Durch die Anknüpfung an die Entwicklung des Aktienkurses wird eine Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung hergestellt. Die Wartefrist von vier Jahren trägt dazu bei, dass das Vorstandshandeln im laufenden Geschäftsjahr auch auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Es wird sichergestellt, dass die variable Vergütung unter dem LTIP, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt und die Vergütungsstruktur somit insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung ausgerichtet ist. Durch die Kombination aus festen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungselementen wird eine nachhaltige Unternehmensführung bei gleichzeitiger Förderung des Leistungsgedankens ermöglicht.

#### **3.1.4 Variabler ESG-Bonus VS 2022**

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

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Vorstand ESG-Ziele aus verschiedenen Bereichen (wie zum Beispiel Klima und Umwelt) einheitlich für sämtliche Vorstandsmitglieder. Für jedes der definierten ESG-Ziele legt der Aufsichtsrat einen Zielwert, einen anspruchsvollen Schwellenwert sowie einen angemessenen Maximalwert fest.

Bei der Festlegung der ESG-Ziele berücksichtigt der Aufsichtsrat nichtfinanzielle Ziele aus den Bereichen Klima und Umwelt, Mitarbeitende, Soziales und Governance sowie Technologie und Innovation. Zu den relevanten Themen gehören beispielsweise Beiträge zum weltweiten Klimaschutz (CO<sub>2</sub>-Reduktion bzw. CO<sub>2</sub>-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 € 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.

### **3.1.5 Nebenleistungen VS 2022**

Neben der Festvergütung und der Gewinnbeteiligung erhielten die Mitglieder des Vorstands im Rahmen des Vergütungssystems 2022 grundsätzlich die folgenden Nebenleistungen:

- ein Mobiltelefon sowie einen angemessenen Dienstwagen oder alternativ einen Ausgleich entsprechend den hierfür geltenden Richtlinien der Gesellschaft und
- einen Zuschuss zur gesetzlichen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung.

Alle Vorstandsmitglieder sind gegen das Risiko, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen zu werden, über eine auf Kosten der Medios AG abgeschlossene D&O-Versicherung mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt gemäß den Bestimmungen des Aktiengesetzes versichert. Für die D&O-Versicherung gilt ein Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.

### **Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie**

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

## **3.2. MASSGEBLICHES VERGÜTUNGSSYSTEM**

### **AB DEM 1. JANUAR 2025 (VS 2025)**

Das am 27. Mai 2025 von der Hauptversammlung gebilligte Vorstandsvergütungssystem 2025 wird seit dem 1. Januar 2025 auf alle im Geschäftsjahr 2025 angepassten Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern angewendet. Lediglich für Frau Miehler wurde bis zu ihrem Ausscheiden zum 30. Juni 2025 weiterhin das Vergütungssystem 2022 angewendet.

Im Zentrum der Einführung des Vergütungssystems 2025 steht die Anpassung der Short-Term-Incentive-Komponente (STI), wodurch auch weiterhin eine Fokussierung auf operative Steuerungsgrößen und nachhaltige Unternehmensentwicklung erzielt werden soll.

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 einer Überprüfung des Vergütungssystems 2022 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 widerspiegeln.

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 sich 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 eigenen Verantwortungsbereich des Vorstands.
- **Förderung nachhaltiger Unternehmensführung:** Die Integration des Operativen Cash Flows 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 wurde auch die Gewichtung der verbleibenden Zielgrößen angepasst, um ein ausgewogenes Anreizsystem zu schaffen. Die neue Aufteilung der verbleibenden Zielgrößen ist wie folgt:

- Die Gewichtung der EBITDA-bezogenen Kennzahlen (EBITDA-Wachstum und EBITDA-Marge) wurde um jeweils 10 % erhöht, um die Profitabilität und Effizienzsteigerung stärker zu fördern.
- Umsatzwachstum bleibt ein relevantes Ziel, wird jedoch zugunsten qualitativer, wertorientierter Steuerungsgrößen bewusst geringer gewichtet.

Im Ergebnis wird durch die Anpassung eine ausgewogene Kombination aus Wachstums-, Ergebnis- und Liquiditätszielen sichergestellt.

Die neue Aufteilung der STI-Zielgrößen unter dem Vergütungssystem 2025 ist in der folgenden Übersicht dargestellt:

Bis auf die beschriebenen Änderungen im Hinblick auf die STI-Komponente haben sich die Grundzüge des Vergütungssystems sowie die Vergütungsbestandteile nicht geändert

#### Finanzielle Kennzahlen – Vergütungssystem 2025

Operativer Cash Flow (Neu)	Umsatzwachstum	EBITDA-Wachstum	EBITDA-Marge
Zielanforderungen Konzern-Cash Flow	Prozentuale Steigerung Konzernumsatz	Prozentuale Steigerung Konzern-EBITDA	Zielanforderungen Konzern-EBITDA-Marge
<b>Gewichtung: 20 %</b>	<b>Gewichtung: 20 % (unverändert)</b>	<b>Gewichtung: 20 % (neu +10 %)</b>	<b>Gewichtung: 30 % (neu + 10 %)</b>

und bestehen auch im Geschäftsjahr 2025 fort. Insofern wird für Zwecke der Erläuterung der Vergütungsbestandteile auf die bereits erfolgten Beschreibungen verwiesen.

#### 4. Anwendung der Maßgeblichen Vergütungssysteme

Die jeweils anwendbaren Maßgeblichen Vergütungssysteme wurden im Rahmen der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 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.

#### 5. Individuelle Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025 nach § 162 AktG und Anwendung der Leistungskriterien

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

Die Tabelle auf Seite 104 stellt die den gegenwärtigen und ausgeschieden Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025 gewährten (d. h. tatsächlich ausgezahlten) und geschuldeten (d. h. alle rechtlich entstandenen, bislang nicht zugeflossenen, aber in 2025 fällig gewordenen) festen und variablen Vergütungsbestandteile (und Nebenleistungen) einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Für alle Vorstandsmitglieder bestand die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung aus der festen Grundvergütung, Nebenleistungen, der variablen Vergütung in Form des STI und des ESG-Bonus.

Durch das Ausscheiden von Frau Miehlner zum 30. Juni 2025 wurde die feste Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2025 nur zeitanteilig gewährt. Darüber hinaus hat Frau Miehlner eine außerordentliche Zahlung in Höhe von 506.500 € erhalten, welche sich aus einer Abfindungszahlung in Höhe von 354.550 € sowie einer Karenzentschädigung in Höhe von 151.950 € zusammensetzt.

Durch den Neuabschluss des Vorstandsdienstvertrags von Constantijn van Rietschoten zum 1. Mai 2024 bestand die gewährte und geschuldete Vergütung für dieses Vorstandsmitglied im Vergleichsjahr 2024 lediglich aus der festen (zeitanteiligen) Grundvergütung und Nebenleistungen.

Die im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung gelangten Beträge im Rahmen der variablen Vergütung in Form des STI und des ESG-Bonus sind dabei dem Jahr 2024 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 2024 zu Beginn des Jahres 2025 das Bestehen eines Auszahlungsanspruches

im Rahmen der variablen Vergütung in Form des STI für das Geschäftsjahr 2024 geprüft wurde.

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 2024 zu Beginn des Jahres 2025 der Auszahlungsanspruch feststand.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurde im Geschäftsjahr 2025 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 2025 wird mit Feststellung des Jahresabschlusses für das zum 31. Dezember 2025 geendete Geschäftsjahr bzw. zu Beginn des Geschäftsjahres 2026 vom Aufsichtsrat entschieden. Dies bedeutet, dass etwaige Auszahlungsbeträge unter dem STI und ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2025 frühestens im Jahr 2026 fällig sind und ausbezahlt werden können.

Zusätzlich ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die in nachstehender Tabelle angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

in € (brutto)	Matthias Gärtner (bis 31. Dezember 2025)		Mi-Young Miehlner (bis 30. Juni 2025)		Christoph Prusseit		Falk Neukirch		Constantijn van Rietschoten (ab 1. Mai 2024)	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
<b>Festvergütung</b>										
Grundgehalt	410.000	366.368	170.000	320.000	340.000	320.000	340.000	320.000	340.000	213.333
in %	59,3	68,0	18,5	68,7	58,0	68,8	58,2	67,7	57,2	91,9
Nebenleistungen	17.556	17.086	12.819	15.479	16.345	15.381	14.247	14.581	23.709	18.867
in %	2,5	3,2	1,4	3,3	2,8	3,3	2,4	3,1	4,0	8,1
<b>Variable Vergütung</b>										
Einjährig	263.785	154.960	230.400	130.000	230.400	130.000	230.400	138.000	230.400	0
in %	38,2	28,8	25,0	27,9	39,2	27,9	39,4	29,2	38,8	0
Mehrjährig	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Außerordentliche Zahlungen	0	0	506.500 <sup>1</sup>	0	0	0	0	0	0	0
in %	0	0	55,1	0	0	0	0	0	0	0
Pensionsaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>691.341</b>	<b>538.414</b>	<b>919.719</b>	<b>465.479</b>	<b>586.745</b>	<b>465.381</b>	<b>584.647</b>	<b>472.581</b>	<b>594.109</b>	<b>232.200</b>
<b>in %</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Die in der Tabelle ausgewiesene außerordentliche Zahlung steht im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Frau Miehlner zum 30. Juni 2025 und setzt sich zusammen aus der Abfindungszahlung in Höhe von 354.550 € sowie der Karenzentschädigung in Höhe von 151.950 €.

Der Aufsichtsrat strebt eine marktübliche und attraktive Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft an. Die Höhe des Gehalts der Vorstandsmitglieder orientiert sich grundsätzlich an der Verantwortung und Erfahrung der einzelnen Mitglieder sowie an der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen (vergleichbaren) Unternehmen.

Mit Blick auf das Prinzip der Gesamtverantwortung des Vorstands hat sich der Aufsichtsrat grundsätzlich gegen funktionspezifische 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 widerspiegeln soll. Vor diesem Hintergrund wurde das Grundgehalt des Vorstandsvorsitzenden im Geschäftsjahr 2025 verglichen mit dem Geschäftsjahr 2024 planmäßig gemäß Vorstandsdienstvertrag um ca. 12 % und das Grundgehalt der weiteren Vorstandsmitglieder planmäßig gemäß Vorstandsdienstvertrag um jeweils ca. 6 % erhöht.

Mit der planmäßig erfolgten Erhöhung der Grundvergütungen wurden insbesondere die für die vergangenen Geschäftsjahre erreichten Umsatzanstiege bei gleichzeitiger Steigerung der operativen Profitabilität berücksichtigt. Es

wird damit gerechnet, dass sich dieser Trend weiter fortsetzt. Darüber hinaus wurde auch die besondere Belastung des Vorstands der Medios AG beachtet. Der Medios-Konzern ist in den letzten Jahren signifikant gewachsen und insbesondere das anorganische Wachstum bedingt einen Anstieg der Arbeitsvolumina und eine Veränderung der Aufgaben. Die Gesellschaft geht davon aus, dass diese Arbeitsbelastung bestehen bleibt, da die Medios AG weiter auf Expansionskurs ist und mit einem weiteren Wachstum in den kommenden Jahren rechnet.

## **5.2. VARIABLE VERGÜTUNG FÜR DAS JAHR 2024, 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 2024 vereinbarten Leistungskriterien für die variablen Vergütungskomponenten, welche im Geschäftsjahr 2025 tatsächlich ausgezahlt („gewährt“ i. S. v. § 162 AktG) wurden.

## Short Term Incentive

Vorstand	Leistungs-kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs-kriteriums (in %)	Informationen zum Leistungsziel				
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung	a) Zielerreichung b) Auszahlungsbetrag		
Matthias Gärtner	Anorganisches Wachstum	40	a) Kaufpreis beträgt maximal das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölfwache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland;  EBITDA mehr als 2 Mio. €	a) Kaufpreis beträgt maximal das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölfwache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland;  Summe aller EBITDA aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mehr als 4 Mio. €;  bei mehreren Transaktionen Bezug zur Internationalisierung oder zur Diversifikation in neue Segmente notwendig.	a) Ja/100 %		
			b) 73.274 €	b) 146.547 €	b) 146.547 €		
			Umsatz-wachstum	20	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns mind. 1,868 Mrd. €	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns mind. 2,085 Mrd. €	a) Ja/60 %
			EBITDA-Wachstum	20	a) EBITDA des Medios-Konzerns mind. 79 Mio. €	a) EBITDA des Medios-Konzerns mind. 88 Mio. €	a) Ja/60 %
			EBITDA-Marge	20	a) EBITDA-Marge 2024 mind. 4,2 %	a) EBITDA-Marge 2024 mind. 4,5 %	a) Ja/40 %
			b) 29.310 €	b) 73.274 €	b) 29.310 €		
<b>Auszahlung STI gesamt</b>			<b>263.785 €</b>				

Vorstand	Leistungs- kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs- kriteriums (in %)	Informationen zum Leistungsziel				
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung	a) Zielerreichung b) Auszahlungsbetrag		
Mi-Young Miehler	Anorganisches Wachstum	40	a) Kaufpreis beträgt maximal das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölfwache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland;  EBITDA mehr als 2 Mio. €	a) Kaufpreis beträgt maximal das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölfwache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland;  Summe aller EBITDA aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mehr als 4 Mio. €;  bei mehreren Transaktionen Bezug zur Internationalisierung oder zur Diversifikation in neue Segmente notwendig.	a) Ja/100 %		
			b) 64.000 €	b) 128.000 €	b) 128.000 €		
			Umsatz- wachstum	20	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns mind. 1,868 Mrd. €	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns mind. 2,085 Mrd. €	a) Ja/60 %
			EBITDA- Wachstum	20	a) EBITDA des Medios-Konzerns mind. 79 Mio. €	a) EBITDA des Medios-Konzerns mind. 88 Mio. €	a) Ja/60 %
			EBITDA- Marge	20	a) EBITDA-Marge 2024 mind. 4,2 %	a) EBITDA-Marge 2024 mind. 4,5 %	a) Ja/40 %
			b) 25.600 €	b) 64.000 €	b) 25.600 €		
<b>Auszahlung STI gesamt</b>					<b>230.400 €</b>		

Vorstand	Leistungs- kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs- kriteriums (in %)	Informationen zum Leistungsziel				
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung	a) Zielerreichung b) Auszahlungsbetrag		
Christoph Pruseit	Anorganisches Wachstum	40	a) Kaufpreis beträgt maximal das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölfwache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland;  EBITDA mehr als 2 Mio. €	a) Kaufpreis beträgt maximal das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölfwache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland;  Summe aller Umsätze aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mehr als 4 Mio. €;  bei mehreren Transaktionen Bezug zur Internationalisierung oder zur Diversifikation in neue Segmente notwendig.	a) Ja/100 %		
			b) 64.000 €	b) 128.000 €	b) 128.000 €		
			Umsatz- wachstum	20	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns mind. 1,868 Mrd. €	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns mind. 2,085 Mrd. €	a) Ja/60 %
			EBITDA- Wachstum	20	a) EBITDA des Medios-Konzerns mind. 79 Mio. €	a) EBITDA des Medios-Konzerns mind. 88 Mio. €	a) Ja/60 %
			EBITDA- Marge	20	a) EBITDA-Marge 2024 mind. 4,2 %	a) EBITDA-Marge 2024 mind. 4,5 %	a) Ja/40 %
			b) 25.600 €	b) 64.000 €	b) 25.600 €		
<b>Auszahlung STI gesamt</b>					<b>230.400 €</b>		

Vorstand	Leistungs- kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs- kriteriums (in %)	Informationen zum Leistungsziel				
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung	a) Zielerreichung b) Auszahlungsbetrag		
Falk Neukirch	Anorganisches Wachstum	40	a) Kaufpreis beträgt maximal das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölfwache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland;  EBITDA mehr als 2 Mio. €	a) Kaufpreis beträgt maximal das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölfwache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland;  Summe aller Umsätze aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mehr als 4 Mio. €;  bei mehreren Transaktionen Bezug zur Internationalisierung oder zur Diversifikation in neue Segmente notwendig.	a) Ja/100 %		
			b) 64.000 €	b) 128.000 €	b) 128.000 €		
			Umsatz- wachstum	20	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns mind. 1,868 Mrd. €	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns mind. 2,085 Mrd. €	a) Ja/60 %
			EBITDA- Wachstum	20	a) EBITDA des Medios-Konzerns mind. 79 Mio. €	a) EBITDA des Medios-Konzerns mind. 88 Mio. €	a) Ja/60 %
			EBITDA- Marge	20	a) EBITDA-Marge 2024 mind. 4,2 %	a) EBITDA-Marge 2024 mind. 4,5 %	a) Ja/40 %
			b) 25.600 €	b) 64.000 €	b) 25.600 €		
<b>Auszahlung STI gesamt</b>					<b>230.400 €</b>		

Vorstand	Leistungs- kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs- kriteriums (in %)	Informationen zum Leistungsziel				
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung	a) Zielerreichung b) Auszahlungsbetrag		
Constantijn van Rietschoten	Anorganisches Wachstum	40	a) Kaufpreis beträgt maximal das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölfwache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland;  EBITDA mehr als 2 Mio. €	a) Kaufpreis beträgt maximal das Zehnfache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölfwache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland;  Summe aller Umsätze aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mehr als 4 Mio. €;  bei mehreren Transaktionen Bezug zur Internationalisierung oder zur Diversifikation in neue Segmente notwendig.	a) Ja/100 %		
			b) 64.000 €	b) 128.000 €	b) 128.000 €		
			Umsatz- wachstum	20	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns mind. 1,868 Mrd. €	a) Konsolidierter Umsatz des Medios-Konzerns mind. 2,085 Mrd. €	a) Ja/60 %
			EBITDA- Wachstum	20	a) EBITDA des Medios-Konzerns mind. 79 Mio. €	a) EBITDA des Medios-Konzerns mind. 88 Mio. €	a) Ja/60 %
			EBITDA- Marge	20	a) EBITDA-Marge 2024 mind. 4,2 %	a) EBITDA-Marge 2024 mind. 4,5 %	a) Ja/40 %
			b) 25.600 €	b) 64.000 €	b) 25.600 €		
<b>Auszahlung STI gesamt</b>					<b>230.400 €</b>		

## ESG-Bonus für das Jahr 2024

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, Herr Falk Neukirch und Herr Constantijn van Rietschoten gleichermaßen.

Leistungskriterien	Relatives Gewicht des Leistungskriteriums in %	Informationen zum Leistungsziel		a) Zielerreichung	b) Auszahlungsbetrag
		a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung		
Schulungen zu Compliance-Themen (mind. 65 % der Beschäftigten)	10,0	a) Umsetzung bzw. Initiierung von mindestens 8 Leistungskriterien	a) Umsetzung bzw. Initiierung von mindestens 10 Leistungskriterien	Nein/0 %	0
Anzahl der Bundesländer, in denen mediosconnect verfügbar ist (mind. acht Bundesländer)	10,0				
Anteil von Frauen in Führungspositionen (mind. 46 %)	10,0				
Gender Pay Parity Quote (unbereinigt) (kleiner als 25,9 %)	10,0	b) 16.000 €	b) 20.000 €		
Fluktuationsrate (kleiner als 23 %)	10,0				
Anteil von Grünstrombezug am Strombezug* (mind. 41,1 %)	10,0				
Abfallmengen gesamt* (kleiner als 213,5 Tonnen)	10,0				
Recycler oder wiederverwendeter Abfall (mind. 48 %)	10,0				
Scope-3-Emissionen gesamt* (kleiner als 37.619,5 Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent)	10,0				
Wasserverbrauch (kleiner als 3.229,0 m <sup>3</sup> )	10,0				

\* Nicht vollständig erreichte Leistungskriterien

Im Folgenden wird beschrieben, wie die vereinbarten Leistungskriterien und die Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile Short Term Incentive, ESG-Bonus und LTIP für das Geschäftsjahr 2025 angewendet wurden.

### 5.2.1. Short Term Incentive 2025

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 den operativen Cash Flow, 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 EBITDA pre, also das EBITDA vor Vorstandstantieme, vor M&A-Aufwendungen, vor Aufwand für Aktienoptionsprogramme und vor aufwandswirksamen Zahlungen für die Übernahme von

Herstellvolumina sowie vor Berücksichtigung von Aufwendungen zur Einführung eines ERP-Systems.

Da der zum 30. Juni 2025 auslaufende Vorstandsdiensvertrag von Frau Miehler nicht an das neue Vergütungssystem 2025 vom 27. Mai 2025 angepasst wurde, galt für Frau Miehler weiterhin das Vergütungssystem 2022 vom 21. Juni 2022 mit den entsprechenden STI-Zielen und Zielgewichtungen.

Für das Jahr 2025 wurden die folgenden Ziele festgelegt:

### Anorganisches Wachstum (Gewichtung 40 %) (nur Mi-Young Miehler)

#### Bei Abschluss einer Transaktion bis 31.12.2025 20 % Bonus, wenn

- der Kaufpreis maximal das Zehnfache des normalisierten EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölfwache des normalisierten EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland beträgt und
- das EBITDA mehr als 2 Mio. € beträgt.

- Die Übernahme von Herstellvolumina aus Apotheken-Laboren fließt in die Betrachtung mit ein.

**Bei Abschluss einer oder mehrerer Transaktionen bis 31.12.2025 40 % Bonus, wenn**

- der Kaufpreis maximal das Zehnfache des normalisierten EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland bzw. maximal das Zwölfwache des normalisierten EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland beträgt und
- die Summe aller EBITDA aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets mehr als 4 Mio. € beträgt.
- Falls mehrere Transaktionen zum Erlangen dieser Ziele notwendig sind, muss mindestens eine der Transaktionen einen Bezug zur Internationalisierung oder zur Diversifikation in neue Segmente des Medios-Konzerns haben.
- Die Übernahme von Herstellvolumina aus Apotheken-Laboren fließt in die Betrachtung mit ein.

**Operativer Cash Flow (Gewichtung 20 %) (alle Vorstände außer Mi-Young Miehler)**

- 60 % dieser Komponente, wenn der Operative Cash Flow des Medios-Konzerns im Jahr 2025 mindestens 40 Mio. € beträgt,
- 80 % dieser Komponente, wenn der Operative Cash Flow des Medios-Konzerns im Jahr 2025 mindestens 45 Mio. € beträgt,
- 100 % dieser Komponente, wenn der Operative Cash Flow des Medios-Konzerns im Jahr 2025 mindestens 50 Mio. € beträgt.
- Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt ab dem Erreichen des Schwellenwerts von mind. 60 % linear interpoliert bis zum Zielwert von 100 %. Ist der Schwellenwert von 60 % nicht erreicht, beträgt die Zielerreichung Null.

**Umsatzwachstum (Gewichtung 20 %) (alle Vorstände)**

- 60 % dieser Komponente, wenn der konsolidierte Umsatz des Medios-Konzerns im Jahr 2025 mindestens 1,950 Mrd. € beträgt,
- 80 % dieser Komponente, wenn der konsolidierte Umsatz des Medios-Konzerns im Jahr 2025 mindestens 2,000 Mrd. € beträgt,
- 100 % dieser Komponente, wenn der konsolidierte Umsatz des Medios-Konzerns im Jahr 2025 mindestens 2,050 Mrd. € beträgt.
- Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt ab dem Erreichen des Schwellenwerts von mind. 60 % linear interpoliert bis zum Zielwert von 100 %. Ist der Schwellenwert von 60 % nicht erreicht, beträgt die Zielerreichung Null.

**EBITDA-Wachstum (Gewichtung 30 %) (alle Vorstände – Gewichtung Mi-Young Miehler 20 %)**

- 60 % dieser Komponente, wenn das EBITDA vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2025 mindestens 90 Mio. € beträgt,
- 80 % dieser Komponente, wenn das EBITDA vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2025 mindestens 96 Mio. € beträgt,
- 100 % dieser Komponente, wenn das EBITDA vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2025 mindestens 102 Mio. € beträgt.
- Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt ab dem Erreichen des Schwellenwerts von mind. 60 % linear interpoliert bis zum Zielwert von 100 %. Ist der Schwellenwert von 60 % nicht erreicht, beträgt die Zielerreichung Null.

**EBITDA-Marge (Gewichtung 30 %) (alle Vorstände – Gewichtung Mi-Young Miehler 20 %)**

- 60 % dieser Komponente, wenn die EBITDA-Marge vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2025 mindestens 4,6 % beträgt,
- 80 % dieser Komponente, wenn die EBITDA-Marge vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2025 mindestens 4,8 % beträgt,
- 100 % dieser Komponente, wenn die EBITDA-Marge vor Sondereffekten des Medios-Konzerns im Jahr 2025 mindestens 5,0 % beträgt.
- Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt ab dem Erreichen des Schwellenwerts von mind. 60 % linear interpoliert bis zum Zielwert von 100 %. Ist der Schwellenwert von 60 % nicht erreicht, beträgt die Zielerreichung Null.

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 2025 kommt daher – in Abhängigkeit von der Zielerreichung – erst im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung.

**5.2.2. ESG-Bonus 2025**

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 € festgesetzt.

Die Zielgröße für den ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2025 beträgt 20 Tsd. € („Zielbetrag“).

Erreichte Werte zwischen dem Schwellen- und dem Maximalwert werden linear interpoliert. Aus den Zielerreichungsgraden bei jedem der ESG-Ziele ermittelt der Aufsichtsrat die Gesamtzielerreichung als Durchschnitt, wobei eine Zielerreichung bei einem ESG-Ziel unter dem Schwellenwert von 80 % mit dem Faktor Null in die Berechnung mit eingeht („Gesamtzielerreichungsgrad“).

Der Auszahlungsbetrag ermittelt sich abschließend durch Multiplikation des Zielbetrags mit dem Gesamtzielerreichungsgrad und ist auf 100 % des Zielbetrags begrenzt. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung und die Auszahlung kann daher auch komplett entfallen.

Die festgelegten ESG-Zielwerte beziehen sich jeweils auf den Medios-Konzern. Für Zwecke der ESG-Ziele und Zielwerte meint „Medios-Konzern“ die Medios-Gruppe ohne die Gesellschaften der Ceban-Gruppe.

Die konkreten vereinbarten Maßnahmen zur Erreichung der ESG-Ziele für das Geschäftsjahr 2025 können der untenstehenden Tabelle entnommen werden.

Der ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2025 wird vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres 2025, d. h. im Geschäftsjahr 2026, zur Zahlung in bar fällig. Der Auszahlungsbetrag für die zuvor genannten ESG-Bonus-Ziele für das Geschäftsjahr 2025 kommt daher – in Abhängigkeit von der Zielerreichung – erst im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung.

### 5.2.3. Variable Vergütung in 2025 unter dem LTIP

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keinem Vorstandsmitglied Optionen auf Aktien der Medios AG unter dem LTIP gewährt.

### 5.2.4. Bestand von Aktienoptionen im Geschäftsjahr 2025

Die Vorstandsmitglieder Matthias Gärtner, Mi-Young Miehler, Christoph Prusseit und Falk Neukirch haben am 31. Oktober 2021 im Rahmen des Aktienoptionsplans 2020 jeweils 40.000 Optionen auf den Bezug von Medios AG-Aktien (Kaufoption) erhalten. Der Ausübungspreis dieser Optionen beträgt 29,00 €. Die Optionsrechte können nach Ablauf einer Wartefrist von vier Jahren ab dem Ausgabetag ausgeübt werden. Als Erfolgsziel ist definiert, dass der Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder in einem vergleichbaren Nachfolgesystem der Frankfurter Wertpapierbörse) an 30 aufeinanderfolgenden Börsentagen vor der jeweiligen Ausübung den Betrag von 50,00 € erreichen oder überschreiten muss.

Die Wartefrist für die gewährten Aktienoptionen lief am 31. Oktober 2025 ab, sodass die Optionen seit diesem Datum grundsätzlich ausübbar sind.

Das Vorstandsmitglied Matthias Gärtner hat am 28. Oktober 2022 im Rahmen des Aktienoptionsplans 2022 60.000 Optionen auf den Bezug von Medios AG-Aktien (Kaufoption) erhalten. Der Ausübungspreis dieser Optionen beträgt 27,00 €. Die Optionsrechte können nach Ablauf einer Wartefrist von vier Jahren ab dem Ausgabetag ausgeübt werden. Als Erfolgsziel ist definiert, dass der Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder in einem vergleichbaren Nachfolgesystem der Frankfurter Wertpapierbörse) an 30 aufeinanderfolgenden Börsentagen vor der jeweiligen Ausübung den Betrag von 40,00 € erreichen oder überschreiten muss.

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

	ESG-Ziel/Maßnahme	a) Maximalwert (= Zielwert) b) Schwellenwert	Gewichtung des ESG-Ziels bei Gesamtzielerreichung
1.	Stromverbrauch (in MWh)	a) ≤ 2.522 MWh (100 %) b) ≤ 3.120 MWh (80 %)	25 %, d. h. 5.000 €
2.	Wasserverbrauch (in qm)	a) ≤ 2.703 qm (100 %) b) ≤ 3.120 qm (80 %)	25 %, d. h. 5.000 €
3.	Compliance Schulungen (Anteil der Mitarbeiter, die eine Compliance Schulung erhalten haben, in %)	a) mind. 88 % (100 %) b) mind. 72 % (80 %)	25 %, d. h. 5.000 €
4.	Fluktuationsrate Mitarbeiter	a) ≤ 18,4 % (100 %) b) ≤ 22,4 % (80 %)	25 %, d. h. 5.000 €

Das Vorstandsmitglied Falk Neukirch hat am 20. November 2023 im Rahmen des Aktienoptionsplans 2023 60.000 Optionen auf den Bezug von Medios AG-Aktien (Kaufoption) erhalten. Der Ausübungspreis dieser Optionen beträgt 24,00 €. Die Optionsrechte können nach Ablauf einer Wartefrist von vier Jahren ab dem Ausgabetag ausgeübt werden. Als Erfolgsziel ist definiert, dass der Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder in einem vergleichbaren Nachfolgesystem der Frankfurter Wertpapierbörse) an 30 aufeinanderfolgenden Börsentagen vor der jeweiligen Ausübung den Betrag von 28,00 € erreichen oder überschreiten muss.

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

Den Vorstandsmitgliedern Matthias Gärtner, Mi-Young Miebler, Christoph Prusseit und Constantijn van Rietschoten wurden im Geschäftsjahr 2024 jeweils 60.000 Optionen auf den Bezug von Medios AG-Aktien (Kaufoption) gewährt. Diese gewährten Aktienoptionen stammen aus der Tranche 2024 des Aktienoptionsplans 2023. Der Ausübungspreis dieser Optionen beträgt 24,00 €. Die Optionsrechte können nach Ablauf einer Wartefrist von vier Jahren ab dem Ausgabetag

ausgeübt werden. Als Erfolgsziel ist definiert, dass der Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder in einem vergleichbaren Nachfolgesystem der Frankfurter Wertpapierbörse) an 30 aufeinanderfolgenden Börsentagen vor der jeweiligen Ausübung den Betrag von 28,00 € erreichen oder überschreiten muss.

Die Wartefrist für die gewährten Aktienoptionen läuft am 30. September 2028 ab, so dass die Optionen ab diesem Datum grundsätzlich ausübbar werden. Durch die Beendigung der Vorstandstätigkeit verfallen gemäß den jeweiligen Regelungen des Vorstandsdienstvertrags in Verbindung mit den Regelungen des Aktienoptionsplans 2023 insgesamt 30.000 Aktienoptionen von Frau Miebler sowie 20.000 Aktienoptionen von Herrn Gärtner von den im Geschäftsjahr 2024 gewährten Aktienoptionen aus der Tranche 2024 des Aktienoptionsplans 2023.

Die nachfolgende Übersicht enthält einen Entwicklungsspiegel über den Anfangsbestand, Zugänge und Abgänge von Aktienoptionen im Geschäftsjahr 2025. Zum 31. Dezember 2025 gibt es keine ausstehenden Aktienoptionen für die Mitglieder des Vorstands aus den Aktienoptionsplänen 2017 und 2018:

## Entwicklung von Aktienoptionen im Geschäftsjahr 2025

Vorstand	Aktienoptionsplan (AOP) und Laufzeit	Eröffnungsbilanz zum 1. Januar 2025	Im laufenden Geschäftsjahr 2025
		Anzahl Aktienoptionen zum 1. Januar 2025	gewährte und zugesagte (verfallbare) Optionen
Matthias Gärtner	AOP 2020	40.000	0
	AOP 2022	60.000	0
	AOP 2023	60.000	0
Mi-Young Miebler	AOP 2020	40.000	0
	AOP 2022	0	0
	AOP 2023	60.000	0
Christoph Prusseit	AOP 2020	40.000	0
	AOP 2022	0	0
	AOP 2023	60.000	0
Falk Neukirch	AOP 2020	40.000	0
	AOP 2022	0	0
	AOP 2023	60.000	0
Constantijn van Rietschoten	AOP 2020	0	0
	AOP 2022	0	0
	AOP 2023	60.000	0

Im laufenden Geschäftsjahr 2025

Schlussbilanz zum 31. Dezember 2025

unverfallbare Optionen	ausgeübte Optionen	verfallene Optionen	Anzahl Aktienoptionen zum 31. Dezember 2025
40.000	0	0	40.000
60.000	0	0	60.000
40.000	0	20.000 <sup>1</sup>	40.000
40.000	0	0	40.000
0	0	0	0
30.000	0	30.000 <sup>2</sup>	30.000
40.000	0	0	40.000
0	0	0	0
30.000	0	0	60.000
40.000	0	0	40.000
0	0	0	0
45.000	0	0	60.000
0	0	0	0
0	0	0	0
30.000	0	0	60.000

1 Durch das Ausscheiden von Herrn Gärtner zum 31. Dezember 2025 sind insgesamt 20.000 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2023 verfallen.

2 Durch das Ausscheiden von Frau Miehler zum 30. Juni 2025 sind insgesamt 30.000 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2023 verfallen.

## 6. Zuwendungen im Geschäftsjahr 2025, dargestellt nach DCGK 2017

Mit der nachfolgenden Tabelle werden gemäß Ziffer 4.2.5 Anlage Tabellen 1 und 2 DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 („DCGK 2017“) die von der Medios AG im Sinne des DCGK 2017 „gewährten Zuwendungen“ gezeigt. Die zugrunde liegenden Empfehlungen für die Angabe solcher Tabellen über die im Sinn des DCGK 2017 „gewährten Zuwendungen“ sind mit Inkrafttreten des neu gefassten DCGK am 20. März 2020 entfallen.

Auch aus dem Aktiengesetz 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 2025 freiwillig die Angaben zu den im Sinn des DCGK 2017 „gewährten Zuwendungen“ aufzunehmen.

Die im Sinne des DCGK 2017 „gewährten Zuwendungen“ sind nicht gleichbedeutend mit der im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG „gewährten und geschuldeten Vergütung“ wie oben beschrieben:

- „Gewährte Zuwendungen“ im Sinne des DCGK 2017 sind – ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung – alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren (zukünftige) Höhe zumindest geschätzt werden kann.
- „Gewährte und geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist hingegen nur eine im Geschäftsjahr faktisch betrachtet zugeflossene Vergütung oder eine Vergütung, die ausweislich der Entwurfsbegründung (BT-Drs. 19/9739, Seite 111) „nach rechtlichen Kategorien fällig, aber (bisher) nicht zugeflossen“ ist.

### GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN, DARGESTELLT NACH DCGK 2017

Die Tabelle der „gewährten Zuwendungen“ nach DCGK 2017 zeigt den jeweils im Geschäftsjahr zugeteilten Betrag. Die unter dem LTIP gewährten Aktienoptionen sind zum Zeitpunkt der Gewährung mit dem beizulegenden Zeitwert per Gewährungszeitpunkt berücksichtigt. Die künftige Höhe der hieraus resultierenden Zuwendungen kann nicht zuverlässig geschätzt werden, weshalb keine zahlenbasierten Angaben in der Tabelle gemacht wurden. Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 „gewährt und geschuldet“ wurden. Im Wesentlichen entsprechen diese Angaben den bisher als „Zufluss“ (siehe Tabelle „Zufluss“) im Sinne des DCGK 2017 auszuweisenden Angaben.

Dem Vorstandsmitglied Mi-Young Miehler wurde im Zusammenhang mit der einvernehmlichen Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 30. Juni 2025 eine außerordentliche Zahlung in Höhe von 506.500 € ausbezahlt, welche sich aus einer Abfindung in Höhe von 354.550 € sowie einer Karenzentschädigung in Höhe von 151.950 € zusammensetzt. Diese Zahlung ist nicht Bestandteil der DCKG-2017-Tabellen „Gewährte Zuwendungen“ und „Zufluss“ und wird daher in den folgenden DCKG-2017-Tabellen nicht gezeigt.

Das Vorstandsmitglied Matthias Gärtner hat im Rahmen der einvernehmlichen Beendigung seines Vorstandsdienstvertrages zum 31. Dezember 2025 bis zum Ablauf der

Restvertragslaufzeit, d. h. bis zum 31. Januar 2027, weiterhin Anspruch auf seine Gesamtvergütung gemäß Vorstandsdienstvertrag. Darüber hinaus hat er Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge für den Zeitraum, in welchem die Vergütung nicht weitergezahlt wird, d. h. für den Zeitraum vom 1. Februar 2027 bis 31. Dezember 2027. In diesem Zusammenhang hat die Medios AG eine entsprechende Rückstellung im Geschäftsjahr 2025 gebildet. Der Rückstellungsbetrag ist ebenfalls nicht Bestandteil der DCKG-2017-Tabellen „Gewährte Zuwendungen“ und „Zufluss“ und wird daher in den folgenden DCKG-2017-Tabellen nicht gezeigt.

### Gewährte Zuwendungen 2025 nach DCGK 2017

in Tsd. €	Matthias Gärtner (bis 31. Dezember 2025)			Mi-Young Miehler (bis 30. Juni 2025)			Christoph Prusseit		
	2025	Min.	Max.	2025	Min.	Max.	2025	Min.	Max.
Festvergütung	410	410	410	170	170	170	340	340	340
Nebenleistungen	18	18	18	13	13	13	16	16	16
<b>Summe</b>	<b>428</b>	<b>428</b>	<b>428</b>	<b>183</b>	<b>183</b>	<b>183</b>	<b>356</b>	<b>356</b>	<b>356</b>
Kurzfristige variable Vergütung	268	0	430	66 <sup>2</sup>	0	180	225	0	360
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Planbezeichnung (Planlaufzeit)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>696</b>	<b>428</b>	<b>858</b>	<b>249</b>	<b>183</b>	<b>363</b>	<b>581</b>	<b>356</b>	<b>716</b>
Versorgungsaufwand <sup>1</sup>	0	0	0	4	4	4	8	8	8
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>696</b>	<b>428</b>	<b>858</b>	<b>253<sup>3</sup></b>	<b>187</b>	<b>367</b>	<b>589</b>	<b>364</b>	<b>724</b>

in Tsd. €	Falk Neukirch			Constantijn van Rietschoten		
	2025	Min.	Max.	2025	Min.	Max.
Festvergütung	340	340	340	340	340	340
Nebenleistungen	14	14	14	24	24	24
<b>Summe</b>	<b>354</b>	<b>354</b>	<b>354</b>	<b>364</b>	<b>364</b>	<b>364</b>
Kurzfristige variable Vergütung	225	0	360	225	0	360
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
Planbezeichnung (Planlaufzeit)	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>579</b>	<b>354</b>	<b>714</b>	<b>589</b>	<b>364</b>	<b>724</b>
Versorgungsaufwand <sup>1</sup>	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>579</b>	<b>354</b>	<b>714</b>	<b>589</b>	<b>364</b>	<b>724</b>

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.

2 Die kurzfristige variable Vergütung bezieht sich aufgrund des Ausscheidens von Frau Miehler zum 30. Juni 2025 auf die Schätzung für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 30. Juni 2025 und stellt daher eine zeitanteilige Größe dar.

3 Unter Berücksichtigung der außerordentlichen Zahlung in Höhe von 507 Tsd. €, welche nicht Teil der DCKG-2017-Tabelle „Gewährte Zuwendungen“ ist, beträgt die Gesamtvergütung von Frau Miehler 760 Tsd. €.

## Zufluss 2025 nach DCGK 2017

in Tsd. €	Matthias Gärtner (bis 31. Dezember 2025)		Mi-Young Miehler (bis 30. Juni 2025)		Christoph Prusseit	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Festvergütung	410	366	170	320	340	320
Nebenleistungen	18	17	13	15	16	15
<b>Summe</b>	<b>428</b>	<b>383</b>	<b>183</b>	<b>335</b>	<b>356</b>	<b>335</b>
Kurzfristige variable Vergütung	264	155	230	130	230	130
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
Planbezeichnung (Planlaufzeit)	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>692</b>	<b>538</b>	<b>413</b>	<b>465</b>	<b>586</b>	<b>465</b>
Versorgungsaufwand <sup>1</sup>	0	0	4	8	8	8
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>692</b>	<b>538</b>	<b>417<sup>2</sup></b>	<b>473</b>	<b>594</b>	<b>473</b>

in Tsd. €	Falk Neukirch		Constantijn van Rietschoten (ab 1. Mai 2024)	
	2025	2024	2025	2024
Festvergütung	340	320	340	213
Nebenleistungen	14	15	24	19
<b>Summe</b>	<b>354</b>	<b>335</b>	<b>364</b>	<b>232</b>
Kurzfristige variable Vergütung	230	138	230	n/a
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0
Planbezeichnung (Planlaufzeit)	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>584</b>	<b>473</b>	<b>594</b>	<b>232</b>
Versorgungsaufwand <sup>1</sup>	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>584</b>	<b>473</b>	<b>594</b>	<b>232</b>

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.

2 Unter Berücksichtigung der außerordentlichen Zahlung in Höhe von 507 Tsd.€, welche nicht Teil der DCGK 2017 Tabelle „Zufluss“ ist, beträgt die Gesamtvergütung von Frau Miehler 924 Tsd.€.

## 7. Zusammenhang Vergütung und Arbeitsleistung im Jahr 2025 („Pay for Performance“)

Um den Zusammenhang zwischen Vergütung und Arbeitsleistung für das aktuelle Geschäftsjahr 2025 zu verdeutlichen, werden in der folgenden Tabelle sowohl die in 2025 zugeflossenen als auch – ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung – alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren (zukünftige) Höhe zumindest geschätzt werden kann, dargelegt.

Da für Frau Miehler im Geschäftsjahr 2025 weiterhin das VS 2022 zum Tragen kommt, besteht der anteilige STI-Bonus aus den Komponenten anorganisches Wachstum (Gewichtung: 40 %), Umsatzwachstum (Gewichtung: 20 %), EBITDA-Wachstum (Gewichtung: 20 %) und EBITDA-Marge (Gewichtung: 20 %). Für alle anderen Vorstände wird im aktuellen Geschäftsjahr das VS 2025 angewendet und der STI-Bonus besteht aus den Komponenten Operativer Cash Flow (Gewichtung: 20 %), Umsatzwachstum (Gewichtung: 20 %), EBITDA-Wachstum (Gewichtung: 30 %) und EBITDA-Marge (Gewichtung: 30 %).

in € (brutto)	Festvergütung		Variable (STI)			Variable (LTIP)	
		Maximal möglicher STI-Bonus 100 %	STI-Bonus (geschätzt) 59,1 % (Alle Vorstände)	Maximal möglicher ESG-Bonus 100 %	ESG-Bonus (Schätzung) 70 %	Gesamt (Schätzung) 59,7 %	Anzahl Gewährte Aktien-Optionen
Matthias Gärtner (bis 31. Dezember 2025)	410.000	410.000	254.404	20.000	14.000	268.404	0
Mi-Young Miebler (bis 30. Juni 2025)	170.000 <sup>1</sup>	170.000	58.990	10.000	7.000	65.990	0
Christoph Prusseit	340.000	340.000	210.969	20.000	14.000	224.969	0
Falk Neukirch	340.000	340.000	210.969	20.000	14.000	224.969	0
Constantijn van Rietschoten	340.000	340.000	210.969	20.000	14.000	224.969	0
<b>Gesamt</b>	<b>1.600.000</b>	<b>1.600.000</b>	<b>946.301</b>	<b>90.000</b>	<b>63.000</b>	<b>1.009.301</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> Aufgrund des Ausscheidens von Frau Miebler zum 30. Juni 2025 wird sowohl der STI-Bonus als auch der ESG-Bonus nur zeitanteilig gewährt. Vor diesem Hintergrund wird in der obigen Tabelle lediglich die Festvergütung vom 1. Januar 2025 bis 30. Juni 2025 als Basis für die STI-Vergütung gezeigt.

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

in € (brutto)	Anorganisches Wachstum	Operativer Cash Flow	Umsatzwachstum	EBITDA-Wachstum	EBITDA-Marge	STI gesamt
<b>Gewichtung (alle außer Miebler)</b>	<b>n.a.</b>	<b>(20 %)</b>	<b>(20 %)</b>	<b>(30 %)</b>	<b>(30 %)</b>	<b>(100 %)</b>
<b>Gewichtung (Miebler)</b>	<b>(40 %)</b>	<b>n.a.</b>	<b>(20 %)</b>	<b>(20 %)</b>	<b>(20 %)</b>	<b>(100 %)</b>
Zielerreichung (alle außer Miebler)	n/a	100 %	100 %	73,5 %	0 %	62,0 %
Zielerreichung Miebler	0 %	n/a	100 %	73,5 %	0 %	34,7 %
Matthias Gärtner (bis 31. Dezember 2025)	n/a	82.000	82.000	90.404	0	254.404
Mi-Young Miebler (bis 30. Juni 2025)	0	n.a.	34.000	24.990	0	58.990
Christoph Prusseit	n/a	68.000	68.000	74.969	0	210.969
Falk Neukirch	n/a	68.000	68.000	74.969	0	210.969
Constantijn van Rietschoten	n/a	68.000	68.000	74.969	0	210.969
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>286.000</b>	<b>320.000</b>	<b>340.301</b>	<b>0</b>	<b>946.301</b>

## 8. 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

### 8.1. MALUS UND CLAWBACK

Unter den maßgeblichen Vergütungssystemen 2022 (nur Frau Miebler) und 2025 (alle Vorstände außer Frau Miebler) sind in den Vorstandsdienstverträgen sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen implementiert. Diese ermöglichen die Rückforderung bzw. Reduzierung bereits ausbezahlter bzw. noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungskomponenten unter bestimmten Voraussetzungen. Umfasst von

dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also sowohl Bezüge unter dem ESG-Bonus, dem Long-Term-Incentive-Programm als auch 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 2025 wurde nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

## 8.2 VERTRAGSBEENDIGUNG UND VERGÜTUNG

Im Falle eines Widerrufs der Bestellung, der Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied oder bei einer sonstigen Beendigung der Organstellung endet der Vorstandsdienstvertrag mit Ablauf der einschlägigen Frist des § 622 BGB. In diesem Fall ist die Medios AG berechtigt, das Vorstandsmitglied von jeder weiteren Tätigkeit für die Gesellschaft für die verbleibende Laufzeit des Dienstvertrags freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung der vertraglich vereinbarten Bezüge.

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds vor dem Ende der Laufzeit des 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 Vorstandsdienstvertrag) für den Sterbemonat und die folgenden drei Monate.

## 8.3 ABFINDUNGSREGELUNGEN

In den im Geschäftsjahr 2025 bestehenden Vorstandsdienstverträgen sind Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Endet das Dienstverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aufgrund einer Amtsniederlegung oder durch beidseitigen Aufhebungsvertrag, so haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindungszahlung. Dies gilt jedoch nicht im Falle der Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB. Die Abfindung darf die Höhe zweier Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

Durch die einvernehmliche Beendigung des Vorstandsdienstvertrags mit Wirkung zum 30. Juni 2025 wurde Frau Miehler im aktuellen Geschäftsjahr 2025 eine Abfindung in Höhe von 354.550 € ausbezahlt. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags von Herrn Gärtner zum 31. Dezember 2025 wurde keine Abfindung gezahlt. Herr Gärtner erhält bis zum 31. Januar 2027 seine Gesamtvergütung gemäß Vorstandsdienstvertrag.

## 8.4 CHANGE OF CONTROL

Für den Fall eines Kontrollwechsels sehen die Vorstandsdienstverträge unter den Maßgeblichen Vergütungssystemen

2022 und 2025 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.

## 8.5 NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT

Die Vorstandsdienstverträge unter dem Maßgeblichen Vergütungssystemen 2022 und 2025 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 2025 wurde Frau Miehler im Zuge der einvernehmlichen Beendigung ihres Vorstandsdienstvertrags mit Wirkung zum 30. Juni 2025 eine Karenzentschädigung in Höhe von 151.950 € ausbezahlt.

Im Zusammenhang mit der einvernehmlichen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags von Herrn Gärtner zum 31. Dezember 2025 wurde keine Karenzentschädigung gezahlt. Herr Gärtner erhält zunächst bis zum 31. Januar 2027 seine Gesamtvergütung gemäß Vorstandsdienstvertrag. Daran anschließend hat Herr Gärtner Anspruch auf eine Karenzentschädigung für die Zeit vom 1. Februar 2027 bis 31. Dezember 2027.

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

Der von Medios nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2024 wurde von der Hauptversammlung am 27. Mai 2025 gebilligt.

Von den Maßgeblichen Vergütungssystemen wurde nicht abgewichen. Seit diesem Geschäftsjahr wird für alle Vorstände außer Frau Miehlner das im Jahr 2025 der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegte aktuelle Vorstandsvergütungssystem 2025 angewendet. Für Frau Miehlner wurde vor dem Hintergrund ihres Ausscheidens zum 30. Juni 2025 weiterhin das im Jahr 2022 der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegte Vorstandsvergütungssystem 2022 angewendet.

Die in den angewendeten Maßgeblichen Vergütungssystemen festgelegten Maximalvergütungen in Höhe von 2,5 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) bzw. 2,0 Mio. € (Vorstandsmitglieder) wurden im Geschäftsjahr 2025 eingehalten, da diese über der gewährten und geschuldeten Vergütung von

Herrn Gärtner (691 Tsd. €), Frau Miehlner (920 Tsd. €), Herrn Prusseit (587 Tsd. €), Herrn Neukirch (585 Tsd. €) und Herrn van Rietschoten (594 Tsd. €) liegen.

## III. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTlichen VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN DER MEDIOS AG GEM. § 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 2025 (§ 162 AktG)	Veränderung 2025 ggü. 2024	Vergütung 2024 (§ 162 AktG)	Veränderung 2024 ggü. 2023	Vergütung 2023 (§ 162 AktG)	Veränderung 2023 ggü. 2022	Vergütung 2022 (§ 162 AktG)	Veränderung 2022 ggü. 2021	Vergütung 2021 (§ 162 AktG)
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
<b>Vorstand</b>									
Matthias Gärtner (bis 31. Dezember 2025)	691	28,4	538	-12,9	618	31,9	469	58,4	296
Mi-Young Miehlner (bis 30. Juni 2025)	583 <sup>1</sup>	25,3	465	-11,2	524	30,7	401	42,4	282
Christoph Prusseit	587	26,1	465	-10,8	522	32,1	395	62,2	244
Falk Neukirch	585	23,7	473	-7,5	510	67,5	305	18,4	258 <sup>2</sup>
Constantijn van Rietschoten	594	70,6	348 <sup>3</sup>	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Arbeitnehmer</b>									
Ø Arbeitnehmer- vergütung Medios-Konzern	54,3	0,8	53,9	-0,1	53,9	10,8	48,7	-1,2	49,2
<b>Ertragsentwicklung Medios AG</b>									
Jahresüberschuss Medios-Konzern (in Mio. €)	15,4	22,4	12,5	-33,3	18,8	2,6	18,3	147,6	7,4
Jahresüberschuss Medios AG (in Mio. €)	30,2	99,6	15,1	-6,4	16,1	-17,0	19,5	137,4	8,2

- Die gewährte und geschuldete Vergütung von Frau Miehlner für das Geschäftsjahr 2025 (vom 1. Januar 2025 bis 30. Juni 2025) wurde aufgrund der einvernehmlichen Beendigung des Dienstvertrags zeitanteilig gewährt und vereinfacht linear hochgerechnet, um eine sinnvolle Vergleichbarkeit mit dem Geschäftsjahr 2024 zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang wurden sowohl die Abfindungszahlung als auch die Karenzentschädigung herausgerechnet und die Festvergütung linear hochgerechnet (der STI wurde für das gesamte Jahr 2024 gewährt und ist daher nicht hochzurechnen). Eine Hochrechnung der Nebenleistung erfolgte vereinfachend nicht, da ein wesentlicher Bestandteil (Dienstwagenpauschale) noch für das gesamte Jahr 2025 angefallen ist.
- 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 gewährte und geschuldete Vergütung von Herrn van Rietschoten für das Geschäftsjahr 2024 (vom 1. Mai 2024 bis 31. Dezember 2024) wurde zeitanteilig gewährt und vereinfacht linear hochgerechnet, um eine sinnvolle Vergleichbarkeit mit dem Geschäftsjahr 2025 zu gewährleisten. Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass im Geschäftsjahr 2024 keine variablen Vergütungsbestandteile an Herrn van Rietschoten aus seiner Vorstandstätigkeit ausbezahlt wurden.

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. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresüberschusses der Medios AG gem. § 275 Nr. 17 HGB dargestellt.

#### **IV. ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG**

Der Aufsichtsrat hat auch im Geschäftsjahr 2025 die jährliche Überprüfung der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2025 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.

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 (Peer Group) herangezogen. Für diesen Peer-Group-Vergleich ist die Marktstellung der Unternehmen im Vergleich zur Medios AG relevant. Mit Wirkung zum 21. September 2020 war die Medios AG in den Auswahlindex der Deutschen Börse SDAX aufgenommen worden. Die Medios AG ist zwischenzeitlich aus dem SDAX ausgeschieden, wurde jedoch am 15. Juli 2024 wieder in den SDAX aufgenommen. Die Gesellschaft sieht sich grundsätzlich in einem Wettbewerb, insbesondere hinsichtlich der oberen Führungsebene und des Vorstands, mit den Unternehmen im SDAX.

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

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

#### **V. 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.

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 Internetseite der Gesellschaft unter <https://medios.ag/investor-relations/corporate-governance>.

Mit Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 14. August 2024 wurde der Aufsichtsrat der Medios AG durch eine entsprechende Satzungsänderung von vier auf fünf Mitglieder vergrößert. Zudem hatte der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 – zusätzlich zum Prüfungsausschuss und zum Vergütungs- und Nominierungsausschuss – einen ESG-Ausschuss eingerichtet. Diese Veränderungen trugen insbesondere dem anhaltenden Unternehmenswachstum sowie den gestiegenen Anforderungen an die Arbeit des Aufsichtsrats Rechnung und sicherten die Beschlussfähigkeit des Aufsichtsrats.

In diesem Zusammenhang wurde Herr Jens Apermann (ab 22. August 2024) für einen Zeitraum bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 beschließt, neu in den Aufsichtsrat der Medios AG gewählt. Mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2024 legte Klaus J. Buß (bis 14. August 2024) sein Amt mit Wirkung zum Ablauf dieser ordentlichen Hauptversammlung nieder und Herr Florian Herger (ab 14. August 2024) wurde im Zuge dieser ordentlichen Hauptversammlung für einen Zeitraum bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für

das Geschäftsjahr 2026 beschließt, neu in den Aufsichtsrat gewählt.

Vor diesem Hintergrund bestand der Aufsichtsrat der Medios AG im Geschäftsjahr 2025 satzungsgemäß aus fünf Mitgliedern. Zu den im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitgliedern zählen somit Herr Dr. Yann Samson (Vorsitzender des Aufsichtsrats), Herr Joachim Messner, Frau Dr. Anke Nestler (stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats), Herr Florian Herger und Herr Jens Apermann.

## **1. Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats**

Das derzeit gültige und durch die Hauptversammlung beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats gilt seit Beginn des Geschäftsjahres 2022 und kann wie folgt zusammengefasst werden:

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

Zusätzlich zu der Grundvergütung erhält jedes einfache Mitglied eines Ausschusses des Aufsichtsrats für die Ausschussmitgliedschaft eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von jährlich 10.000 € (in Worten: zehntausend Euro). Der Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhält das Doppelte dieser Vergütung, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Vierfache dieser Vergütung.

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

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

Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die ihm erwachsenden Auslagen sowie die auf seine Bezüge entfallende Umsatzsteuer, soweit sie berechtigt sind, der Gesellschaft die Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen, und dieses Recht ausüben.

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

Im Geschäftsjahr 2025 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie durch Beschluss der Hauptversammlung geregelt angewendet.

Joachim Messner hat im Geschäftsjahr 2025 für die Medios-Gruppe über seine Rechtsanwaltskanzlei Messner Rechtsanwälte Beratungsleistungen im Gesamtumfang von 4.130,30 € erbracht. Darüber hinaus haben die Mitglieder des Aufsichtsrats 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.

## 2. Im Jahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den im Geschäftsjahr 2025 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 2025 handelt es sich demzufolge um die für das Geschäftsjahr 2024 ausbezahlte Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats. Die Vergütung für

das Geschäftsjahr 2025 wird erst im Jahr 2026 fällig und wird nicht als geschuldete Vergütung i. S. d. für das Geschäftsjahr 2025 aufgeführt.

Da die Aufsichtsratsmitglieder Herr Florian Herger und Herr Jens Apermann im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung vom 14. August 2024 neu in den Aufsichtsrat der Medios AG gewählt wurden, handelt es sich bei den Auszahlungsbeträgen im Geschäftsjahr 2025 jeweils um die zeitanteilige Vergütung für das Geschäftsjahr 2024.

Für das ehemalige Aufsichtsratsmitglied Herrn Buß wurde im Geschäftsjahr 2025 keine Vergütung mehr ausbezahlt, da aufgrund seines Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2024 am 14. August 2024 die zeitanteilige Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 bereits im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt worden ist.

## VI. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN DER MEDIOS AG GEM. § 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

### Z Aufsichtsrat

in €	Festvergütung	Ausschussvergütung	ESG-Vergütung	Sitzungsgeld	Nebenleistungen <sup>1</sup>	Gesamt
Dr. Yann Samson (Vorsitzender)	60.000	20.000	13.798	0	0	93.798
Joachim Messner	30.000	10.000	0	0	0	40.000
Dr. Anke Nestler (stellvertretende Vorsitzende)	30.000	40.000	0	0	0	70.000
Florian Herger (ab 14. August 2024)	11.393	3.798	0	0	0	15.191
Jens Apermann (ab 22. August 2024)	11.393	0	3.798	0	0	15.191

<sup>1</sup> 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.

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 2025 (\$ 162 AktG)	Veränderung 2025 ggü. 2024	Vergütung 2024 (\$ 162 AktG)	Veränderung 2024 ggü. 2023	Vergütung 2023 (\$ 162 AktG)	Veränderung 2023 ggü. 2022	Vergütung 2022 (\$ 162 AktG)	Veränderung 2022 ggü. 2021	Vergütung 2021 (\$ 162 AktG)
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
<b>Aufsichtsrat</b>									
Dr. Yann Samson	94	4,2	90	0,0	90	82,2	49	23,5	40
Joachim Messner	40	0,0	40	0,0	40	75,4	23	52,1	15
Dr. Anke Nestler	70	0,0	70	0,0	70	52,5	46 <sup>1</sup>	n/a	0
Florian Herger (ab 14. August 2024)	40 <sup>2</sup>	n/a	0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Jens Apermann (ab 22. August 2024)	40 <sup>3</sup>	n/a	0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Arbeitnehmer</b>									
Ø Arbeitnehmer- vergütung Medios-Konzern	54,3	0,8	53,9	-0,1	53,9	10,8	48,7	-1,2	49,2
<b>Ertragsentwicklung Medios AG</b>									
Jahres- überschuss Medios-Konzern (in Mio. €)	15,4	22,4	12,5	-33,3	18,8	2,6	18,3	147,6	7,4
Jahres- überschuss Medios AG (in Mio. €)	30,2	99,6	15,1	-6,4	16,1	-17,0	19,5	137,4	8,2

- 1 Mit Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 10. Juni 2021 wurde der Aufsichtsrat mit Frau Dr. Anke Nestler von drei auf vier Mitglieder vergrößert. Bei der in der Tabelle ausgewiesenen Aufsichtsratsvergütung für Frau Dr. Anke Nestler für das Geschäftsjahr 2022 handelt es sich um die hochgerechnete Vergütung für das Geschäftsjahr 2021, da die tatsächliche Vergütung lediglich zeitanteilig für sieben Monate gewährt wurde.
- 2 Mit Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 14. August 2024 wurde Herr Florian Herger in den Aufsichtsrat der Medios AG gewählt. Bei der in der Tabelle ausgewiesenen Aufsichtsratsvergütung für Herrn Florian Herger für das Geschäftsjahr 2025 handelt es sich um die hochgerechnete Vergütung für das Geschäftsjahr 2024, da die tatsächliche Vergütung lediglich zeitanteilig gewährt wurde.
- 3 Mit Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 14. August 2024 wurde Herr Jens Apermann in den Aufsichtsrat der Medios AG gewählt. Bei der in der Tabelle ausgewiesenen Aufsichtsratsvergütung für Herrn Jens Apermann für das Geschäftsjahr 2025 handelt es sich um die hochgerechnete Vergütung für das Geschäftsjahr 2024, da die tatsächliche Vergütung lediglich zeitanteilig gewährt wurde.

# Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

## **AN DIE MEDIOS AG**

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Medios AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

## **VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS**

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Medios AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

## **VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der

Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

## **PRÜFUNGSURTEIL**

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

## **SONSTIGER SACHVERHALT – FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS**

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

## **HINWEIS ZUR HAFTUNGSBESCHRÄNKUNG**

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Medios AG, Berlin, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 25. März 2026

Baker Tilly GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Gloth**  
Wirtschaftsprüfer

**Huber**  
Wirtschaftsprüferin

# Kontakt

Medios AG  
Investor Relations  
Heidestraße 9  
10557 Berlin

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

