

**Vergütungsbericht für den  
Vorstand und den Aufsichtsrat  
für das Geschäftsjahr 2022**

# Vergütungsbericht

## I. Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Medios AG im Geschäftsjahr 2022 im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022. 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 2023 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 2021 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 21. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 70,69 % des vertretenen Grundkapitals gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses Votum als Bestätigung des beim Vergütungsbericht 2021 erstmals angewendeten Formats. Es wird daher auch für den vorliegenden Vergütungsbericht 2022 im Grundsatz beibehalten.

## II. Vorstand und Vorstandsvergütung

### 1. Neues Vergütungssystem von der Hauptversammlung beschlossen

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Die erstmalige Beschlussfassung hatte bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen.

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

den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2022).

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

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

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

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

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

## 2. Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2022 setzte sich der Vorstand aus vier Mitgliedern zusammen:

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

## 3. Maßgebliche Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2022

Die folgende Übersicht zeigt die Vergütungssysteme („VS“) der Medios AG sowie die im Geschäftsjahr 2022 zur Anwendung gelangten Maßgeblichen Vergütungssysteme (gekennzeichnet mit „X“) des jeweiligen Mitglieds des Vorstands:

Die Vorstandsdiensverträge mit den im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorständen der Gesellschaft wurden im Jahr 2021 vor Ablauf von zwei Monaten (also vor dem 10. August 2021) nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems

durch die Hauptversammlung geändert und verlängert bzw. im Fall von Herrn Neukirch neu abgeschlossen. Der Vorstandsdiensvertrag mit Matthias Gärtner wurde am 29. Juli 2022 nach Billigung des im Jahr 2022 neu verabschiedeten Vergütungssystems geändert.

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

Sofern der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG auf das angewendete und maßgebliche Vorstandsvergütungssystem Bezug nimmt, ist grundsätzlich das Maßgebliche Vergütungssystem für Vertragsabschlüsse ab 30. Juni 2021 relevant, welches bei Abschluss der im Geschäftsjahr 2021 bestehenden Vorstandsdiensverträge galt. Wie bereits dargelegt ist dieses Vergütungssystem im Falle von Herrn Gärtner lediglich bis 31. Juli 2022 anwendbar.

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

Vorstand	Vertragsverlängerung bzw. -anpassung	Vertragsbeginn	Vergütungssysteme der Medios AG			
			VS für Vertragsabschlüsse bis 30. Juni 2021  (Grundlage: Vorstandsdiensvertrag) (VS 1)	VS für Vertragsabschlüsse ab 30. Juni 2021  (Grundlage: Vorstandsdiensvertrag) (VS 2)	VS für Vertragsabschlüsse ab 30. Juni 2021  (Grundlage: Vorstandsdiensvertrag) (VS 2)	VS für Vertragsabschlüsse ab 30. Juni 2021  (Grundlage: Vorstandsdiensvertrag) (VS 2)
Matthias Gärtner (CEO)	30. Juni 2021 (Verlängerung)	1. Juli 2021		X  (bis 31. Juli 2022)		X  (seit 1. August 2022)
	29. Juli 2022 (Änderung)	1. August 2022				
Mi-Young Miehler (COO)	30. Juli 2021 (Verlängerung)	1. August 2021		X		
Christoph Prußeit (CINO)	30. Juli 2021 (Verlängerung)	1. August 2021		X		
Falk Neukirch (CFO)	30. Juli 2021 (Verlängerung)	1. August 2021		X		

X: im Jahr 2022 zur Anwendung gelangtes maßgebliches Vergütungssystem des jeweiligen Vorstandsmitglieds

### 3.1 Maßgebliches Vergütungssystem bis zum 30. Juni 2021 (VS 1)

Die Vorstandsdiensverträge mit den Vorstandsmitgliedern Herr Matthias Gärtner, Herr Christoph Prußeit und Frau Mi-Young Miebler wurden im Geschäftsjahr 2021 mit Wirkung zum 1. Juli 2021 angepasst.

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

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

#### Festvergütung bis zum 30. Juni 2021

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

#### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Zusammen mit den weiteren Vergütungsbestandteilen bildet die Festvergütung die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können. Das Vergütungssystem des Vorstands ist ein wichtiges Element der Ausrichtung der Medios-Gruppe und trägt wesentlich zur Förderung der Geschäftsstrategie und Steigerung der operativen Performance und damit zum langfristigen Erfolg der Medios-Gruppe bei, indem die Festvergütung eine nachhaltige Unternehmensführung unterstützt. Dabei soll die Festvergütung den Fähigkeiten, der Erfahrung und den Aufgaben des einzelnen Mitglieds des Vorstands entsprechen.

#### Gewinnbeteiligung bis zum 30. Juni 2021

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

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

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

#### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

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

#### Aktioptionen 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 des Aktienoptionsplans 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 sieben 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 jeweils 25 % der insgesamt einem Vorstandsmitglied gewährten Optionen unverfallbar.

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

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

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

### 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.

### Nebenleistungen bis zum 30. Juni 2021

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

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

### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

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

### 3.2. Maßgebliches Vergütungssystem ab dem 1. Juli 2021 bzw. 1. August 2021 bis zum 31. Juli 2022 bzw. 31. Dezember 2022 (VS 2)

Mit Anpassung der im Geschäftsjahr 2021 bereits bestehenden Vorstandsdienstverträge der Vorstandsmitglieder Herr Matthias Gärtner (zum 1. Juli 2021), Herr Christoph Prußheit und Frau Mi-Young Miehler (beide zum 1. August 2021) sowie des neu abgeschlossenen Vorstandsdienstvertrags von Herrn Falk Neukirch<sup>2</sup> (zum 1. Oktober 2021) erfolgte eine geringfügige Anpassung des angewendeten Vergütungssystems. Klarstellend wird nochmals darauf hingewiesen, dass das angewendete Maßgebliche Vergütungssystem nicht mit dem der ordentlichen Hauptversammlung vom 10. Juni 2021 zur Billigung vorgelegten Vorstandsvergütungssystem übereinstimmt. Dieses Vergütungssystem wurde nach den gesetzlichen Vorgaben auf Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft angewendet, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert wurden (§ 87a Abs. 2 S. 1 AktG, § 26j Abs. 1 S. 2 EG-AktG).

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder richtete sich im Geschäftsjahr 2022 grundsätzlich nach dem seit dem 1. Juli 2021 geltenden Maßgeblichen Vergütungssystem.

Lediglich für das Vorstandsmitglied Matthias Gärtner war dieses Vergütungssystem durch den im Jahr 2022 geänderten Vorstandsdienstvertrag nur bis zum 31. Juli 2022 relevant.

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

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

Im Folgenden wird das Vergütungssystem beschrieben.

#### Festvergütung

Die Grundzüge der Festvergütung haben sich im Geschäftsjahr 2022 nicht geändert. Insofern wird für Zwecke der Erläuterung der Festvergütung auf die bereits erfolgte Beschreibung oben verwiesen.

<sup>2</sup> Die Gesellschaft und Herr Falk Neukirch haben am 20. Juli 2021 einen entsprechenden Vorstandsdienstvertrag abgeschlossen.

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

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

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

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

Für die Mitglieder des Vorstands sind die jeweiligen Zielerreichungskriterien im Vorstandsdienstvertrag vereinbart.

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

- (I) **Anorganisches Wachstum:** Bis zu 40 % des STI können im Zusammenhang mit der erfolgreichen Durchführung von M&A-Transaktionen erreicht werden, sofern diese bestimmten Anforderungen hinsichtlich des Kaufpreis<sup>3</sup> - EBITDA-Verhältnisses und der Profitabilität der Zielgesellschaft genügen.
- (II) **Umsatzwachstum:** Weitere 20 % des STI können dadurch verdient werden, dass der Konzern-Umsatz 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.

### Aktioptionen im Rahmen des Long-Term-Incentive-Programms

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

### Variabler ESG-Bonus seit dem 1. Juli 2021

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

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Vorstand ESG-Ziele aus verschiedenen Bereichen (wie z. B. 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.

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



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 die Medios-Gruppe mit ihren innovativen Dienstleistungen sowie Produkten eine ebenso innovative Nachhaltigkeitsstrategie umsetzen. Eine Vergütungskomponente in Form eines ausschließlich an nicht-finanziellen Nachhaltigkeitszielen orientierten ESG-Bonus fördert, dass die Medios AG ihrer Verantwortung als Teil der Gesellschaft gerecht wird.

#### Nebenleistungen seit dem 1. Juli 2021

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

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

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

#### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

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

### 3.3. Vergütungssystem vom 10. Juni 2021 (VS 3) – Nicht angewendet

Das Vergütungssystem 3 wurde durch die Hauptversammlung der Medios AG am 10. Juni 2021 gebilligt und war nach den gesetzlichen Vorgaben auf Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft anzuwenden, die nach Ablauf von zwei Monaten nach Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert worden sind (§ 87a Abs. 2 S. 1 AktG, § 26j Abs. 1 S. 2 EGAktG).

Das Vergütungssystem gelangte nicht zur Anwendung, da die Verträge der Vorstandsmitglieder vor dem Ablauf von zwei Monaten nach Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung – also vor dem 10. August 2021 – neu abgeschlossen, geändert oder verlängert worden sind. Dieses Vergütungssystem wird grundsätzlich auch für künftig neu abgeschlossene, geänderte oder verlängerte Vorstandsmitgliederverträge nicht zur Anwendung gelangen, da für diese das im Folgenden dargelegte Maßgebliche Vergütungssystem 4 vom 21. Juni 2022 relevant ist, welches auch bereits auf den im Jahr 2022 geänderten Vorstandsmitgliedervertrag von Matthias Gärtner angewendet wird.

### 3.4. Maßgebliches Vergütungssystem ab dem 1. August 2022 (VS 4)

Das am 21. Juni 2022 von der Hauptversammlung gebilligte Vorstandsvergütungssystem wird seit diesem Zeitpunkt auf neu abgeschlossene, geänderte oder verlängerte Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern angewendet. Mit Ände-

zung des im Geschäftsjahr 2022 bereits bestehenden Vorstandsdienstvertrages von Herrn Matthias Gärtner (zum 1. August 2022) erfolgte die erstmalige Anwendung dieses Vergütungssystems. Aus Klarstellungsgründen wird darauf hingewiesen, dass für die Vorstandsmitglieder Herr Christoph Prußheit, Frau Mi-Young Miebler und Herr Falk Neukirch im Geschäftsjahr 2022 weiterhin das ab 1. Juli 2021 Maßgebliche Vergütungssystem 2 anwendbar ist.

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

Im Rahmen des Maßgeblichen Vergütungssystems ab dem 1. August 2022 hat die Medios AG den Aktienoptionsplan 2022 eingeführt. Der Ausübungspreis je Aktienoption beträgt 27,00 €. Das Erfolgsziel für die Ausübung der Aktienoptionen ist ein Aktienkurs von mindestens 40,00 €.

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

#### **4. Anwendung des Maßgeblichen Vergütungssystems**

Die jeweils anwendbaren Maßgeblichen Vergütungssysteme wurden im Rahmen der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 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 2022 nach § 162 AktG und Anwendung der Leistungskriterien

### 5.1 Individuelle gewährte Vergütung (gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB)

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 gewährten (d. h. tatsächlich ausgezahlten) und geschuldeten (d. h. alle rechtlich entstandenen, bislang nicht zugeflossenen, aber in 2022 fällig gewordenen) festen und variablen Vergütungsbestandteile (und Nebenleistungen) einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Für die Vorstandsmitglieder Matthias Gärtner, Mi-Young Miebler, Christoph Prußeit und Falk Neukirch bestand die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung aus der festen Grundvergütung, Nebenleistungen, der variablen Vergütung in Form des STI und des ESG-Bonus sowie der Gewährung von Aktienoptionen im Rahmen des LTIP.

Die im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung gelangten Beträge im Rahmen der variablen Vergütung in Form des STI und des ESG-Bonus sind dabei dem Jahr 2021 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 2021 zu Beginn des Jahres 2022 das Bestehen eines Auszahlungsanspruches im Rahmen der variablen Vergütung in Form des STI für das Geschäftsjahr 2021 geprüft wird.

in € (brutto)	Grundgehalt	in %	Festvergütung		Variable Vergütung		
			Nebenleistungen	in %	Einjährig	in %	Mehrjährig
Matthias Gärtner	320.000	68,3	10.800	2,3	138.000	29,4	0
Mi-Young Miebler	280.000	69,8	19.374	4,8	101.666	25,4	0
Christoph Prußeit	280.000	70,8	13.602	3,4	101.666	25,7	0
Falk Neukirch	240.000	78,7	11.904	3,9	53.000*	17,4	0

\* zeitanteilig (Vertragsneuabschluss zum 1. Oktober 2021)

Unter dem ESG-Bonus ist der jeweilige Auszahlungsbetrag vier Monate nach Ende des betreffenden Geschäftsjahres zur Zahlung in bar fällig ist. Dies bedeutet, dass erst nach Prüfung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2021 zu Beginn des Jahres 2022 der Auszahlungsanspruch feststeht.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurde im Geschäftsjahr 2022 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 2022 wird mit Feststellung des Jahresabschlusses für das zum 31. Dezember 2022 geendete Geschäftsjahr bzw. zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 vom Aufsichtsrat entschieden. Dies bedeutet, dass etwaige Auszahlungsbeträge unter dem STI und ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2022 frühestens im Jahr 2023 fällig sind und ausgezahlt werden können.

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

<b>Außerordentliche Zahlungen</b>	<b>Pensionsaufwendungen</b>	<b>Gesamtvergütung</b>	<b>in %</b>
0	0	468.800	100
0	0	401.040	100
0	0	395.268	100
0	0	304.904	100

## 5.2 Variable Vergütung, Zielerreichung und Anwendung der Leistungskriterien

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

Insofern zeigen die folgenden Tabellen die Erfüllung der für das Geschäftsjahr 2021 vereinbarten Leistungskriterien für die variablen Vergütungskomponenten, welche im Geschäftsjahr 2022 tatsächlich ausgezahlt („gewährt“ i. S. v. § 162 AktG) wurden.

Vorstand	Leistungskriterien	Relatives Gewicht des Leistungskriteriums in %	Informationen zum Leistungsziel		a) Zielerreichung
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung	b) Auszahlungsbetrag
Matthias Gärtner			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung	
	Anorganisches Wachstum	40	a) Umsatz des akquirierten Targets bzw. der akquirierten Assets unter 20 Mio. €; Kaufpreis mehr als das 10-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland, bzw. mehr als das 12-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; EBITDA bis 2 Mio. € b) 0 €	a) Die Summe aller Umsätze aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets mindestens 40 Mio. € beträgt; Kaufpreis beträgt maximal das 10-fache des EBITDA des jeweiligen Targets bzw. Assets; Summe aller EBITDA aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mehr als 4 Mio. € b) 64.000 €	a) Ja / 100 % b) 64.000 €
	Umsatzwachstum	20	a) Umsatzwachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr < 84 % b) 0 €	a) Umsatzwachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr mind. 84 % b) 32.000 €	a) Ja / 100% b) 32.000 €
	EBITDA-wachstum	20	a) EBITDA-Wachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr < 150 % b) 0 €	a) EBITDA-Wachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr mind. 150 % b) 32.000 €	a) Ja / 100% b) 32.000 €
	EBITDA-Marge	20	a) EBITDA-Marge 2021 < 3 % b) 0 €	a) EBITDA-Marge 2021 mind. 3 % b) 32.000 €	a) Nein / 0 % b) 0 €
<b>Auszahlung STI Gesamt</b>					<b>128.000 €</b>

Vorstand	Leistungs-kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs-kriteriums in %	Informationen zum Leistungsziel		a) Zielerreichung  b) Auszahlungsbetrag
<b>Mi-Young Miehler</b>			a) Minimumziel und  b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und  b) entsprechende Vergütung	
	Anorganisches Wachstum	40	a) Umsatz des akquirierten Targets bzw. der akquirierten Assets unter 20 Mio. €; Kaufpreis mehr als das 10-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland, bzw. mehr als das 12-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; EBITDA bis 2 Mio. € b) 0 €	a) Die Summe aller Umsätze aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets mindestens 40 Mio. € beträgt; Kaufpreis beträgt maximal das 10-fache des EBITDA des jeweiligen Targets bzw. Assets; Summe aller EBITDA aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mehr als 4 Mio. € b) 46.667 €	a) Ja / 100 %  b) 46.667 €
	Umsatzwachstum	20	a) Umsatzwachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr < 84 % b) 0 €	a) Umsatzwachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr mind. 84 % b) 23.333 €	a) Ja / 100%  b) 23.333 €
	EBITDA-wachstum	20	a) EBITDA-Wachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr < 150 % b) 0 €	a) EBITDA-Wachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr mind. 150 % b) 23.333 €	a) Ja / 100%  b) 23.333 €
	EBITDA-Marge	20	a) EBITDA-Marge 2021 < 3 % b) 0 €	a) EBITDA-Marge 2021 mind. 3 % b) 23.333 €	a) Nein / 0 %  b) 0 €
<b>Auszahlung STI Gesamt</b>					<b>93.333 €</b>

Vorstand	Leistungskriterien	Relatives Gewicht des Leistungskriteriums in %	Informationen Leistungsziel		a) Zielerreichung  b) Auszahlungsbetrag
<b>Christoph Pruß</b>			a) Minimumziel und  b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und  b) entsprechende Vergütung	
	Anorganisches Wachstum	40	a) Umsatz des akquirierten Targets bzw. der akquirierten Assets unter 20 Mio. €; Kaufpreis mehr als das 10-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland, bzw. mehr als das 12-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; EBITDA bis 2 Mio. € b) 0 €	a) Die Summe aller Umsätze aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets mindestens 40 Mio. € beträgt; Kaufpreis beträgt maximal das 10-fache des EBITDA des jeweiligen Targets bzw. Assets; Summe aller EBITDA aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mehr als 4 Mio. € b) 46.667 €	a) Ja / 100 %  b) 46.667 €
	Umsatzwachstum	20	a) Umsatzwachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr < 84 % b) 0 €	a) Umsatzwachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr mind. 84 % b) 23.333 €	a) Ja / 100%  b) 23.333 €
	EBITDA-wachstum	20	a) EBITDA-Wachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr < 150 % b) 0 €	a) EBITDA-Wachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr mind. 150 % b) 23.333 €	a) Ja / 100%  b) 23.333 €
	EBITDA-Marge	20	a) EBITDA-Marge 2021 < 3 % b) 0 €	a) EBITDA-Marge 2021 mind. 3 % b) 23.333 €	a) Nein / 0 %  b) 0 €
<b>Auszahlung STI Gesamt</b>					<b>93.333 €</b>

Vorstand	Leistungs-kriterien	Relatives Gewicht des Leistungs-kriteriums in %	Informationen zum Leistungsziel		a) Zielerreichung
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung	b) Auszahlungsbetrag
Falk Neukirch	Anorganisches Wachstum	40	a) Umsatz des akquirierten Targets bzw. der akquirierten Assets unter 20 Mio. €; Kaufpreis mehr als das 10-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland, bzw. mehr als das 12-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland; EBITDA bis 2 Mio. € b) 0 €	a) Die Summe aller Umsätze aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets mindestens 40 Mio. € beträgt; Kaufpreis beträgt maximal das 10-fache des EBITDA des jeweiligen Targets bzw. Assets; Summe aller EBITDA aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets beträgt mehr als 4 Mio. € b) 24.000 €	a) Ja / 100 % b) 24.000 €
	Umsatzwachstum	20	a) Umsatzwachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr < 84 % b) 0 €	a) Umsatzwachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr mind. 84 % b) 12.000 €	a) Ja / 100% b) 12.000 €
	EBITDA-wachstum	20	a) EBITDA-Wachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr < 150 % b) 0 €	a) EBITDA-Wachstum Medios-Gruppe ggü. Vorjahr mind. 150 % b) 12.000 €	a) Ja / 100% b) 12.000 €
	EBITDA-Marge	20	a) EBITDA-Marge 2021 < 3 % b) 0 €	a) EBITDA-Marge 2021 mind. 3 % b) 12.000 €	a) Nein / 0 % b) 0 €
	<b>Auszahlung STI Gesamt</b>				



## ESG-Bonus

Vorstand	Leistungskriterien	Relatives Gewicht des Leistungskriteriums in %
Matthias Gärtner	Fertigstellung einer vollständigen ESG-Strategie für die Medios-Gruppe bis Ende 2021	50
	Formulierung und Ermittlung objektiv messbarer ESG-KPI´s für das Geschäftsjahr 2022	50
Mi-Young Miehler	Fertigstellung einer vollständigen ESG-Strategie für die Medios-Gruppe bis Ende 2021	50
	Formulierung und Ermittlung objektiv messbarer ESG-KPI´s für das Geschäftsjahr 2022	50
Christoph Pruß	Fertigstellung einer vollständigen ESG-Strategie für die Medios-Gruppe bis Ende 2021	50
	Formulierung und Ermittlung objektiv messbarer ESG-KPI´s für das Geschäftsjahr 2022	50
Falk Neukirch	Fertigstellung einer vollständigen ESG-Strategie für die Medios-Gruppe bis Ende 2021	50
	Formulierung und Ermittlung objektiv messbarer ESG-KPI´s für das Geschäftsjahr 2022	50

Informationen zum Leistungsziel		a) Zielerreichung
		b) Auszahlungsbetrag
a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel und b) entsprechende Vergütung	
a) Kein bzw. nur ein Leistungskriterium erfüllt  b) 0 €	a) Beide Leistungskriterien erfüllt  b) 10.000 €	a) Ja / 100 %  b) 10.000 €
a) Kein bzw. nur ein Leistungskriterium erfüllt  b) 0 €	a) Beide Leistungskriterien erfüllt  b) 8.333 €	a) Ja / 100 %  b) 8.333 €
a) Kein bzw. nur ein Leistungskriterium erfüllt  b) 0 €	a) Beide Leistungskriterien erfüllt  b) 8.333 €	a) Ja / 100 %  b) 8.333 €
a) Kein bzw. nur ein Leistungskriterium erfüllt  b) 0 €	a) Beide Leistungskriterien erfüllt  b) 5.000 €	a) Ja / 100 %  b) 5.000 €

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 2022 angewendet wurden.

### 5.2.1. Short Term Incentive

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

Für das Jahr 2022 wurden die folgenden Ziele festgelegt:

#### Anorganisches Wachstum (Gewichtung 40 %)

##### Bei Abschluss einer Transaktion bis 31.12.2022 20 % Bonus, wenn

- der Umsatz des akquirierten Targets bzw. der akquirierten Assets mindestens 20 Mio. € beträgt;
- der Kaufpreis maximal das 10-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland, bzw. maximal das 12-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland beträgt und
- EBITDA mehr als 2 Mio. € beträgt.
- Umsatz und EBITDA gelten als für Medios hinzugewonnen, wenn diese im zuletzt festgestellten Jahresabschluss ausgewiesen sind und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass diese nicht auch in der Medios-Gruppe realisiert werden können.

### Bei Abschluss einer oder mehrerer Transaktionen bis 31.12.2022 40 % Bonus, wenn

- die Summe aller Umsätze aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets mindestens 40 Mio. € beträgt;
- der Kaufpreis maximal das 10-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Inland, bzw. maximal das 12-fache des EBITDA des Targets bzw. der Assets im Ausland beträgt und
- die Summe aller EBITDA aller akquirierten Targets bzw. aller akquirierten Assets mehr als 4 Mio. € beträgt.
- Falls mehrere Transaktionen zum Erlangen dieser Ziele notwendig sind, muss mindestens eine der Transaktionen einen Bezug zur Internationalisierung oder zur Diversifikation in neue Segmente der Medios-Gruppe haben.
- Umsatz und EBITDA gelten als für Medios hinzugewonnen, wenn diese im zuletzt festgestellten Jahresabschluss ausgewiesen sind und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass diese nicht auch in der Medios-Gruppe realisiert werden können.

### Umsatzwachstum (Gewichtung 20 %)

- 60 % dieser Komponente, wenn der konsolidierte Umsatz der Medios-Gruppe im Jahr 2022 mindestens 1,45 Mrd. € beträgt,
- 80 % dieser Komponente, wenn der konsolidierte Umsatz der Medios-Gruppe im Jahr 2022 mindestens 1,525 Mrd. € beträgt,
- 100 % dieser Komponente, wenn der konsolidierte Umsatz der Medios-Gruppe im Jahr 2022 mindestens 1,6 Mrd. € beträgt.

### EBITDA-Wachstum (Gewichtung 20 %)

- 60 % dieser Komponente, wenn das EBITDA vor Sondereffekten der Medios-Gruppe im Jahr 2022 mindestens 52 Mio. € beträgt,
- 80 % dieser Komponente, wenn das EBITDA vor Sondereffekten der Medios-Gruppe im Jahr 2022 mindestens 55 Mio. € beträgt,
- 100 % dieser Komponente, wenn das EBITDA vor Sondereffekten der Medios-Gruppe im Jahr 2022 mindestens 58 Mio. € beträgt.

### EBITDA-Marge (Gewichtung 20 %)

- 50 % dieser Komponente, wenn die EBITDA-Marge vor Sondereffekten der Medios-Gruppe im Jahr 2022 mindestens 3,5 % beträgt,

- 100 % dieser Komponente, wenn die EBITDA-Marge vor Sondereffekten der Medios-Gruppe im Jahr 2022 mindestens 3,6 % beträgt,

Der jeweilige Auszahlungsbetrag unter dem STI ist bis zum letzten Tag des Monats zur Zahlung fällig, der auf die Feststellung des Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr folgt. Der Auszahlungsbetrag der zuvor genannten STI-Ziele für das Geschäftsjahr 2022 kommt daher – in Abhängigkeit von der Zielerreichung – erst im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung.

### 5.2.2. ESG-Bonus

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Vorstand ESG-Ziele aus verschiedenen Bereichen (wie zum Beispiel Klima und Umwelt) einheitlich für sämtliche Vorstandsmitglieder. Mit der Festlegung der ESG-Ziele bestimmt der Aufsichtsrat auch die Gewichtung unter den festgelegten ESG-Zielen für die Gesamtzielerreichung und Kriterien und Methoden zur Beurteilung der Erreichung der jeweiligen ESG-Ziele. Zugleich wird für das Erreichen eines Gesamtzielerreichungsgrades von 100 % für die festgelegten ESG-Ziele für jedes Vorstandsmitglied ein bestimmter Zielbetrag in € festgesetzt.

Die Zielgröße für den ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2022 beträgt 20 Tsd. € („Zielbetrag“). Bei

- Erreichung von mindestens 17 dieser Ziele (80 % Zielerreichung) erhält der Vorstand einen Bonus von 16 Tsd. €.
- Erreichen eines jeden weiteren Zieles erhöht sich dieser Betrag um jeweils 1 Tsd. € bis auf maximal 20 Tsd. € bei Erreichen von 20 Zielen (100 % Zielerreichung).

Die konkreten vereinbarten Maßnahmen zur Erreichung der ESG-Ziele für das Geschäftsjahr 2022 können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

	ESG-Ziel/Maßnahme	Zielerreichungskriterien (Erfolgsmessung)
1.	ESG-Risiken erfassen und bewerten	ESG-Rating erteilt durch einen Ratinganbieter
2.	Compliance-Schulungen für alle Beschäftigten	Mindestens 60 % der Mitarbeitenden hatten eine Schulung in 2022
3.	Einführung eines Beschwerde-Management-Systems für alle Mitarbeitenden	System bis 31.12.2022 eingeführt
4.	Einführung einer internen Revision	Interne Revision bis spätestens 30.09.2022 eingeführt
5.	Einführung Maßnahmenpaket zur Verbesserung des Datenschutzes	Maßnahmenpaket bis 31.12.2022 eingeführt
6.	Code-of-Conduct-Schulungen für alle Mitarbeitenden	Mindestens 60 % der Mitarbeitenden hatten eine Schulung in 2022
7.	Ausweitung des Whistleblower-Systems auf Zulieferer	Zugang zum System bis 31.12.2022 allen Zulieferern ermöglicht
8.	Regelmäßige Durchführung von Kundenzufriedenheitsumfragen	Durchführung und Auswertung einer Umfrage bis 31.12.2022
9.	Einführung eines Beschwerde-Management-Systems für Kunden	System bis 31.12.2022 eingeführt
10.	Auswertung von Kundenbeanstandungen	80 % der Kundenbeanstandungen wurden bis 31.12.2022 ausgewertet und ein Report erstellt
11.	Einführung einer E-Rezept-fähigen Plattform für Ärzte, Krankenkassen, spezialisierten Partnerapotheken	Medios Connect bis 31.12.2022 um ein Software-Modul ergänzt, das die Abwicklung von E-Rezepten ermöglicht
12.	Feedback- und Entwicklungsgespräch mit Mitarbeitenden jährlich führen	Mindestens 60 % der Mitarbeitenden hatten ein Gespräch in 2022
13.	Jährliche Analysen zur Gender Pay Parity	Eine Analyse bis 31.12.2022 durchgeführt
14.	Angebot Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen	Mindestens 60 % der Mitarbeitenden wurden diese bis 31.12.2022 angeboten
15.	Einführung konzernweiter einheitlicher Arbeitssicherheitsstrategien inklusive Schulungen	Mindestens 60 % der Mitarbeitenden hatten eine Schulung in 2022
16.	Einführung einer ESG-Software sowie Ausbau digitaler Stromzähler	System bis 31.12.2022 eingeführt
17.	Kriterium für Energieeffizienz in Einkaufskriterien bestimmen	Kriterium bis 31.12.2022 festgelegt
18.	Schrittweise Umstellung auf 100 % Grünstrom	Zum 31.12.2022 wird 50 % Grünstrom eingesetzt (Verbrauch)
19.	Wiederverwendbarkeit oder Recyclbarkeit von Anzügen, Handschuhen etc. als Einkaufskriterium festlegen	Bis 31.12.2022 als Einkaufskriterium festgelegt
20.	Verwendung von recycelten und wiederverwendbaren Verpackungen	10 % der Verpackungen von recycelbar oder wiederverwendbar bis 31.12.2022
21.	Recycling-Awareness-Kampagne durchführen	Durchführung einer Kampagne bis 31.12.2022
22.	Medios Speciality Pharma Day	Durchführung eines Specialty Pharma Days bis 31.12.2022

Der ESG-Bonus für das Geschäftsjahr 2022 wird vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres 2022, d. h. im Geschäftsjahr 2023, zur Zahlung in bar fällig. Der Auszahlungsbetrag für die zuvor genannten ESG-Bonus-Ziele für das Geschäftsjahr 2022 kommt daher – in Abhängigkeit von der Zielerreichung – erst im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung. Der Vorstand rechnet für das Geschäftsjahr 2022 mit einer Zielerreichung von 80 %.

#### 5.2.4 Variable Vergütung unter dem LTI

Im Geschäftsjahr 2022 wurden dem Vorstandsmitglied Herr Matthias Gärtner Optionen auf Aktien der Medios AG unter dem LTIP gewährt.

Diese gewährten Aktienoptionen stammen aus der Tranche 2022 des Aktienoptionsplans 2022. Durch vertragliche Vereinbarung erhielt Herr Matthias Gärtner nach dem Aktienoptionsplan 2022 das Recht, eine vereinbarte Zahl von 60.000 auf den Inhaber lautenden Stückaktien der Medios AG zu einem Ausübungspreis von 27,00 € nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist und bei Erfüllung des Erfolgsziels von 40,00 € entsprechend den Regelungen des Aktienoptionsplans zu erwerben.

Die Ausübung der Aktienoptionen kann innerhalb eines Ausübungszeitraums von drei Jahren erfolgen, der mit Ablauf der Wartefrist beginnt. Voraussetzung für die Ausübung der Aktienoptionen ist, dass in einem Zeitraum von 30 Börsenhandelstagen vor Ablauf der Wartefrist das Erfolgsziel erreicht wurde.

Das Erfolgsziel ist erreicht, wenn der Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem der Frankfurter Wertpapierbörse) an 30 aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen den Betrag von 40,00 € erreicht oder überschreitet.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde dem Vorstandsmitglied Herr Matthias Gärtner unter dem LTIP Aktienoptionen i. S. v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG „gewährt“, wie in nachfolgender Tabelle dargestellt:

#### Wichtigste Bedingungen für die Ausübung der Optionen:

<b>Aktienoptionsplan</b>	AOP 2022
<b>Wartefrist</b>	4 Jahre
<b>Datum der Zuteilung (Grant Date)</b>	28.10.2022
<b>Vesting Datum (Unverfallbarkeit)</b>	31.12.2025
<b>Ende der Wartefrist</b>	31.10.2026
<b>Ende des Ausübungszeitraums</b>	31.10.2029
<b>Ausübungspreis/Erfolgsziel (in €)</b>	27 / 40
<b>Anzahl Aktienoptionen</b>	60.000





### 5.2.5 Bestand von Aktienoptionen im Geschäftsjahr 2022

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

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

Für die dem Vorstandsmitglied Herr Matthias Gärtner gewährten Aktienoptionen im Rahmen des Aktienoptionsplans 2022 wird auf die bereits erfolgten Ausführungen verwiesen.

Nachfolgende Übersicht enthält einen Entwicklungsspiegel über den Anfangsbestand, Zugänge und Abgänge von Aktienoptionen im Geschäftsjahr 2022:

#### Angaben zu Aktienoptionen auf Aktien der Medios AG gem. § 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG

Vorstand	Aktienoptionsplan (AOP) und Laufzeit	Eröffnungsbilanz zum 1. Januar 2022	Im laufenden Geschäftsjahr 2022
		Anzahl Aktienoptionen zum 1. Januar 2022	gewährte und zugesagte (verfallbare) Optionen
Matthias Gärtner	AOP 2017	0	0
	AOP 2018	0	0
	AOP 2020	40.000	0
	AOP 2022	0	60.000
Mi-Young Miehler	AOP 2017	0	0
	AOP 2018	0	0
	AOP 2020	40.000	0
	AOP 2022	0	0
Christoph Prußeit	AOP 2017	0	0
	AOP 2018	0	0
	AOP 2020	40.000	0
	AOP 2022	0	0
Falk Neukirch	AOP 2017	0	0
	AOP 2018	0	0
	AOP 2020	40.000	0
	AOP 2022	0	0

<b>Im laufenden Geschäftsjahr 2022</b>	<b>Schlussbilanz zum 31. Dezember 2022</b>		
unverfallbare Optionen	ausgeübte Optionen	verfallene Optionen	Anzahl Aktienoptionen zum 31. Dezember 2022
0	0	0	0
0	0	0	0
20.000	0	0	40.000
15.000	0	0	60.000
0	0	0	0
0	0	0	0
20.000	0	0	40.000
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
20.000	0	0	40.000
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
20.000	0	0	40.000
0	0	0	0

## 6. Zuwendungen im Geschäftsjahr 2022 nach DCGK 2017

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

Auch aus dem Aktiengesetz in der gültigen Fassung des ARUG II ergibt sich keine Vorgabe, entsprechende Angaben im Vergütungsbericht weiterhin aufzunehmen. Um unseren Aktionären einen besseren Vergleich mit den Angaben in den Vorjahren zu ermöglichen und den bisher erreichten Stand an Transparenz weiterhin aufrechtzuerhalten, haben Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen, auch in den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 freiwillig die Angaben zu den im Sinn des DCGK a. F. „gewährten Zuwendungen“ aufzunehmen.

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

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

### 6.1 Gewährte Zuwendungen nach DCGK 2017

Die Tabelle der „gewährten Zuwendungen“ nach DCGK 2017 zeigt den jeweils im Geschäftsjahr zugeteilten Betrag. Die unter dem LTIP gewährten Aktienoptionen sind zum Zeitpunkt der Gewährung mit dem beizulegenden Zeitwert per Gewährungszeitpunkt berücksichtigt. Die künftige Höhe der hieraus resultierenden Zuwendungen kann nicht zuverlässig geschätzt werden, weshalb keine zahlenbasierten Angaben in der Tabelle gemacht wurden. Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 „gewährt und geschuldet“ wurden. Im Wesentlichen entsprechen diese Angaben den bisher als „Zufluss“ im Sinne des DCGK 2017 auszuweisenden Angaben.

Gewährte Zuwendungen 2022 nach DCGK 2017	Matthias Gärtner			Mi-Young Miehler			Christoph Prußeit			Falk Neukirch		
	2022	min	max	2022	min	max	2022	min	max	2022	min	max
<b>in Tsd. €</b>												
Festvergütung	320	320	320	280	280	280	280	280	280	240	240	240
Nebenleistungen	11	11	11	19	19	19	14	14	14	12	12	12
<b>Summe</b>	<b>331</b>	<b>331</b>	<b>331</b>	<b>299</b>	<b>299</b>	<b>299</b>	<b>294</b>	<b>294</b>	<b>294</b>	<b>252</b>	<b>252</b>	<b>252</b>
Kurzfristige variable Vergütung	259	0	340	229	0	300	229	0	300	198	0	260
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Planbezeichnung (Planlaufzeit)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>590</b>	<b>331</b>	<b>671</b>	<b>528</b>	<b>299</b>	<b>599</b>	<b>523</b>	<b>294</b>	<b>594</b>	<b>450</b>	<b>252</b>	<b>512</b>
Versorgungsaufwand	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>595</b>	<b>336</b>	<b>676</b>	<b>533</b>	<b>304</b>	<b>604</b>	<b>528</b>	<b>299</b>	<b>599</b>	<b>455</b>	<b>257</b>	<b>517</b>

## 7. Zusammenhang Vergütung und Arbeitsleistung im Jahr 2022 („Pay for Performance“)

Um den Zusammenhang zwischen Vergütung und Arbeitsleistung für das aktuelle Geschäftsjahr 2022 zu verdeutlichen, werden in der folgenden Tabelle sowohl die in 2022 zugeflossenen als auch – ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung – alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren (zukünftige) Höhe zumindest geschätzt werden kann, dargelegt:

in € (brutto)	Festvergütung		Variable (STI)			Variable (LTIP)	
	Festvergütung	Maximal möglicher STI-Bonus 100 %	STI-Bonus (geschätzt) 76,3 %	Maximal möglicher ESG-Bonus 100 %	ESG-Bonus (geschätzt) 80 %	Gesamt	Gewährte Aktien-Optionen (Anzahl)
Matthias Gärtner	320.000	320.000	243.200	20.000	16.000	259.200	60.000
Mi-Young Miebler	280.000	280.000	212.800	20.000	16.000	228.800	0
Christoph Prußeit	280.000	280.000	212.800	20.000	16.000	228.800	0
Falk Neukirch	240.000	240.000	182.400	20.000	16.000	198.400	0
<b>Gesamt</b>	<b>1.120.000</b>	<b>1.120.000</b>	<b>851.200</b>	<b>80.000</b>	<b>64.000</b>	<b>915.200</b>	<b>60.000</b>

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

in € (brutto)	Anorganisches Wachstum (40 %)	Umsatzwachstum (20 %)	EBITDA-Wachstum (20 %)	EBITDA-Marge (20 %)	STI Gesamt
<b>Zielerreichung</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>80 %</b>	<b>0 %</b>	<b>76,3 %</b>
Matthias Gärtner	128.000	64.000	51.200	0	243.200
Mi-Young Miebler	112.000	56.000	44.800	0	212.800
Christoph Prußeit	112.000	56.000	44.800	0	212.800
Falk Neukirch	96.000	48.000	38.400	0	182.400
<b>Gesamt</b>	<b>448.000</b>	<b>224.000</b>	<b>179.200</b>	<b>0</b>	<b>851.200</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 seit dem 1. Juli 2021 sind in den Vorstandsdiensverträgen sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen implementiert. Diese ermöglichen die Rückforderung bzw. Reduzierung bereits ausbezahlter bzw. noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungskomponenten unter bestimmten Voraussetzungen. Umfasst von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also 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 werden. Im Geschäftsjahr 2022 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 Vorstandsdiensvertrag mit Ablauf der einschlägigen Frist des § 622 BGB. In diesem Fall ist die Medios AG berechtigt, das Vorstandsmitglied von jeder weiteren Tätigkeit für die Gesellschaft für die verbleibende Laufzeit des Dienstvertrags freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung der vertraglich vereinbarten Bezüge.

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

### 8.3 Abfindungsregelungen

In den im Geschäftsjahr 2022 bestehenden Vorstandsdiensverträgen sind Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Endet das Dienstverhältnis mit einem

Vorstandsmitglied aufgrund einer Amtsniederlegung oder durch beidseitigen Aufhebungsvertrag, so haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindungszahlung. Die gilt jedoch nicht im Falle der Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB. Die Abfindung darf die Höhe zweier Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

### 8.4 Change of Control

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

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

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

### 8.5 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsdiensverträge unter den Maßgeblichen Vergütungssystemen seit dem 1. Juli 2021 sehen für sämtliche Vorstandsmitglieder jeweils ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für bis zu zwei Jahre vor. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge zu zahlen. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots bezogenes anderweitiges Arbeitseinkommen wird auf die Entschädigung angerechnet, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Bezüge übersteigen würde. Zusätzlich werden sonstige vertragliche Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keinerlei Karenzentschädigungen gewährt oder geschuldet.

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

Der von Medios nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2021 wurde von der Hauptversammlung am 21. Juni 2022 gebilligt.

Von den Maßgeblichen Vergütungssystemen wurde nicht abgewichen. Es wird vorsorglich darauf hingewiesen, dass für Frau Mi-Young Miebler, Herr Christoph Prußeit und Herr Falk Neukirch noch nicht das im Jahr 2022 der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vorstandsvergütungssystem<sup>4</sup> angewendet wurde, wenngleich die entsprechenden Vorstandsdiensverträge diesem grundsätzlich inhaltlich entsprechen.

Die in den angewendeten Maßgeblichen Vergütungssystemen festgelegten Maximalvergütungen in Höhe von 2,5 Mio. € (Vorstandsvorsitzender) bzw. 2,0 Mio. € (Vorstandsmitglieder) wurden im Geschäftsjahr 2022 eingehalten, da diese über

der gewährten und geschuldeten Vergütung von Herrn Gärtner (469 Tsd. €), Frau Miebler (401 Tsd. €), Herrn Prußeit (395 Tsd. €) und Herrn Neukirch (305 Tsd. €) liegt.

## 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.

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2022 ggü. 2021	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Veränderung 2021 ggü. 2020	Gewährte und geschuldete Vergütung 2020
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
<b>Vorstand</b>					
Matthias Gärtner	469	58,4	296	15,7	256
Mi-Young Miebler	401	42,4	282	7,7	262
Christoph Prußeit	395	62,2	244	73,6	141
Falk Neukirch	305	18,4	258	n/a	n/a
<b>Arbeitnehmer</b>					
Ø Arbeitnehmer Medios-Konzern	48,7	-1,2	49,2	6,8	46,1
<b>Ertragsentwicklung Medios AG</b>					
Jahresüberschuss Medios-Konzern (in Mio. €)	19,2	159,2	7,4	34,0	5,5
Jahresüberschuss der Medios AG (in Mio. €)	19,5	137,4	8,2	26,0	6,5

<sup>4</sup> Die gewährte und geschuldete Vergütung von Herrn Neukirch für das Geschäftsjahr 2021 (vom 1. Oktober 2021 bis 31. Dezember 2021) wurde zeitanteilig gewährt und vereinfacht linear hochgerechnet, um eine sinnvolle Vergleichbarkeit mit dem Geschäftsjahr 2022 zu gewährleisten.



Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten Beträge ab. Soweit Mitglieder des Vorstands in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr auf ein volles Jahr hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft des Medios-Konzerns abgestellt. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer ohne die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG berücksichtigt. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Medios AG erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

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

#### IV. Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022 die jährliche Überprüfung der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022 vorgenommen. Er ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass die Höhe der Vorstandsvergütung aus rechtlicher Sicht angemessen im Sinne des § 87 Abs. 1 AktG ist.

Für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung nimmt der Aufsichtsrat regelmäßig auch externe Beratung in Anspruch. Hierbei wird 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 werden 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

#### Vergleichsunternehmen für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Unternehmen	Börsensegment
Fresenius SE & Co. KG aA	DAX
Zur Rose Group AG	Six
Galenica AG	Six
Fagron N.V.	Euronext

## 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. Nach der Übergangsvorschrift gemäß § 26j Abs. 1 Satz 1 des Einführungsgesetzes zum AktG musste die erstmalige Beschlussfassung in derjenigen Hauptversammlung erfolgen, die auf den 31. Dezember 2020 folgt. Diese Beschlussfassung erfolgte am 10. Juni 2021.

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

Ausführliche Informationen zum Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://medios.ag/investor-relations/corporate-governance>.

Der Aufsichtsrat der Medios AG bestand im Geschäftsjahr 2022 satzungsgemäß aus vier Mitgliedern.

Zu den im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitgliedern zählen Herr Dr. Yann Samson (Vorsitzender des Aufsichtsrats), Herr Klaus J. Buß, Joachim Messner (stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats) sowie Frau Dr. Anke Nestler.

## 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 2022 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie durch Beschluss der Hauptversammlung geregelt angewendet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Da sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht aus variablen, sondern ausschließlich aus festen Bestandteilen zusammensetzt, entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder

des Aufsichtsrats. Das gilt auch gemäß den neuen Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II. Diese neuen Vorgaben sehen die Festlegung einer Maximalvergütung ausdrücklich nur für die Mitglieder des Vorstands, nicht aber auch für die Mitglieder des Aufsichtsrats vor.

## 2. Im Jahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den im Geschäftsjahr 2022 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. Daher ist für die Darstellung der in 2022 gezahlten Vergütung noch das für das Geschäftsjahr 2021 gültige Vergütungssystem anwendbar.

In der nachstehenden Tabelle zur Darstellung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 handelt es sich demzufolge um die für das Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird erst im Jahr 2023 fällig und wird nicht als geschuldete Vergütung i. S. d. für das Geschäftsjahr 2022 aufgeführt.

Es wird darauf hingewiesen, dass für das Geschäftsjahr 2021 betragsmäßig noch eine abweichende Vergütungsregelung für die Mitglieder des Aufsichtsrats bestand. Über die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 hatte

die Hauptversammlung vom 10. Juni 2021 beschlossen. Die bis einschließlich für das Geschäftsjahr 2021 bestehende Vergütungsregelung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Medios AG lautete wie folgt:

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare, Grundvergütung von jährlich 20.000 € (in Worten: zwanzigtausend 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 5.000 € (in Worten: fünftausend Euro). Der Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhält das Doppelte dieser Vergütung, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Vierfache dieser 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 Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung) wird von der Gesellschaft getragen.

Aufsichtsrat	Festvergütung in €	Ausschuss- vergütung in €	Sitzungsgeld in €	Nebenleistungen <sup>5</sup> in €	Gesamt in €
Dr. Yann Samson	40.000	5.589	3.794	0	49.383
Joachim Messner	20.000	2.808	0	0	22.808
Dr. Anke Nestler	11.667	11.667	3.434	0	26.768
Klaus J. Buß	20.000	2.808	0	0	22.808

<sup>5</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.

## 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 des Aufsichtsrats früher dem Vorstand der Medios AG angehörten und hierfür eine Vergütung erhielten, wird diese in der vergleichenden Darstellung nicht berücksichtigt.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats auch maßgeblich von der Entwicklung von Konzernkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des im Konzernabschluss ausgewiesenen (bereinigten) Jahresergebnisses des Medios-Konzerns angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft des Medios-Konzerns abgestellt. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer ohne leitende Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2022 ggü. 2021	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Veränderung 2021 ggü. 2020	Gewährte und geschuldete Vergütung 2020
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
<b>Aufsichtsrat</b>					
Dr. Yann Samson	49	23,5	40	100	20
Joachim Messner	23	52,1	15	50	10
Dr. Anke Nestler	27	n/a	n/a	n/a	n/a
Klaus J. Buß	23	14,0	20	100	10
<b>Arbeitnehmer</b>					
Ø Arbeitnehmer Medios-Konzern	48,7	-1,2	49,2	6,8	46,1
<b>Ertragsentwicklung Medios AG</b>					
Jahresüberschuss Medios-Konzern (in Mio. €)	19,2	159,2	7,4	34,0	5,5
Jahresüberschuss der Medios AG (in Mio. €)	19,5	137,4	8,2	26,0	6,5



# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Medios AG, Berlin

## Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Medios AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

## Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

## Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

## Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

München, den 29. März 2023

Baker Tilly GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
(Düsseldorf)

**Gloth**  
Wirtschaftsprüfer

**Weissinger**  
Wirtschaftsprüfer

## **Kontakt**

Medios AG  
Investor Relations  
Heidestraße 9  
10557 Berlin

T +49 30 232 5668 00

F +49 30 232 5668 01

ir@medios.ag

www.medios.ag

## **Konzeption**

Medios AG

