

**Erklärung zur
Unternehmens-
führung**

Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 289f, 315d HGB der Medios AG, Hamburg (ungeprüfter* Teil des Konzernlageberichts)

Die Medios AG versteht die jährliche Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 289 f. Abs. 1 S. 2 und 315d HGB in Übereinstimmung mit Grundsatz 22 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) als das zentrale Instrument der Corporate-Governance-Berichterstattung. Sie ist daher mit dem Corporate-Governance-Bericht zusammengefasst und wird für die Medios AG und den Konzern abgegeben. Dabei geben Vorstand und Aufsichtsrat die Erklärung zur Unternehmensführung gemeinsam ab und sind jeweils für die sie betreffenden Berichtsteile zuständig. Die komplette Erklärung zur Unternehmensführung finden Sie auch auf der Unternehmenswebsite unter <https://medios.ag/investor-relations/corporate-governance>. Gemäß § 317 Abs. 2 S. 6 HGB ist die Prüfung der Angaben durch den Abschlussprüfer nach §§ 289 f. Abs. 2 und 5 sowie 315d HGB darauf zu beschränken, ob die Angaben gemacht wurden.

Entsprechenserklärung

Vorstand und Aufsichtsrat der Medios AG („Gesellschaft“) erklären gemäß § 161 AktG:

„Die Medios AG hat seit der letzten, im März 2021 abgegebenen Entsprechenserklärung sämtlichen vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK 2019“) mit nachfolgenden Ausnahmen entsprochen:

Empfehlung B.5 des Kodex: Für Vorstandsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Ansicht, dass eine allgemeine Altersgrenze für Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates kein sachgerechtes Kriterium für die Suche bzw. den Ausschluss von Mitgliedern dieser Organe darstellt. Auswahlkriterien sind vielmehr die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen. Eine darüber hinausgehende Erläuterung und Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung ist damit entbehrlich.

Empfehlungen C.1 des Kodex: Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten.

Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.

Empfehlung C.2 des Kodex: Für Aufsichtsratsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Um eine pflichtgemäße Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben sicherzustellen, wird sich der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen auch zukünftig in erster Linie von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der in Betracht kommenden Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen. Die Gesellschaft ist insbesondere der Ansicht, dass das Erreichen einer Altersgrenze keine Rückschlüsse auf die Kompetenz eines Aufsichtsratsmitglieds zulässt. Nichtsdestotrotz achtet der Aufsichtsrat auf Diversität. Eine vorherige Festlegung von über die gesetzlich geforderte Festsetzung einer Frauenzielquote für den Aufsichtsrat nach § 111 Abs. 5 AktG hinausgehenden konkreten Zielen oder

* Die mit dem Wort "ungeprüft" gekennzeichneten Abschnitte wurden vom Abschlussprüfer inhaltlich nicht geprüft.

Quoten erachtet der Aufsichtsrat indes weder für erforderlich noch für angemessen, da hierdurch die Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten mit einem nur aus vier Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat pauschal eingeschränkt würde. Dementsprechend erfolgt in der Erklärung zur Unternehmensführung auch keine Berichterstattung über eine dies-bezügliche Zielsetzung. Aktuell liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei 25 %.

Berlin, 25. März 2022

Medios AG

Vorstand und Aufsichtsrat“

Weiterführende Angaben zur Corporate Governance

Unternehmensführungspraktiken

Die Leitungs- und Kontrollorgane der Medios AG bekennen sich zu den Grundsätzen guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Das in den konzernweiten Management- und Überwachungsstrukturen fest verankerte Compliance-Programm ist Teil unserer Führungskultur.

Partnerschaftliche Intelligenz (Leitbild)

Die Grundlage für Geschäftsführung und Geschäftsbetrieb bilden eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen. Die Einhaltung gesetzlicher, sozialer und ökologischer Regeln und Standards ist selbstverständlich. Um sie unternehmensweit zu gewährleisten, werden unsere Mitarbeiter regelmäßig bezüglich aller wichtigen Compliance-Themen fortgebildet. Neben der Einhaltung obengenannter Regeln und Standards ist das Unternehmertum in der Medios-Gruppe durch Werte geprägt, die weit darüber hinausgehen. Hier-zu zählen Leistungsbereitschaft und Vertrauen genauso wie Geschwindigkeit und Toleranz. Sowohl untereinander als auch gegenüber Dritten verhalten sich Medios-Mitarbeiter fair, transparent und zuverlässig.

Verhaltenskodex und UN Global Compact

Das Selbstverständnis der Medios AG ist in einem Verhaltenskodex fest in der Compliance verankert. Dieser Kodex gilt im gesamten Konzern für Vorstand, Aufsichtsrat, Geschäftsführung und Mitarbeiter. Außerdem sind dort Anforderungen für Lieferanten festgehalten – auch von Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie sich an die anwendbaren Gesetze, Vorschriften, Branchenrichtlinien, Vertragsbedingungen sowie an die Wahrung der Menschenrechte und an hohe Nachhaltigkeitsstandards halten. Aus dieser Überzeugung heraus engagiert sich die Medios-Gruppe parallel für die Corporate-Responsibility-Initiative des UN Global Compact und ihre Grundsätze in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.

Compliance und Risikomanagement

Der verantwortungsbewusste Umgang mit geschäftlichen Risiken gehört zu den Grundsätzen guter Corporate Governance. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über bestehende Risiken und deren Entwicklung. Es besteht ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling im Unternehmen; Einzelheiten zum Risikomanagement der Medios AG sind im Geschäftsbericht (Lagebericht) unter den Punkten „Risiko-, Chancen- und Prognosebericht“ sowie „Risikoberichterstattung über die Verwendung von Finanz-instrumenten“ dargestellt.

Der Jahresabschluss sowie der Lagebericht werden vom Vorstand aufgestellt, vom Abschlussprüfer geprüft und vom Aufsichtsrat durch Billigung festgestellt. Vorgelagert ist ein integrierter Risikomanagement-Ansatz, der an die Lehre der sogenannten zwei Abwehrlinien angelehnt ist.

- **Ebene 1** – Risiken entstehen zunächst in den operativen Einheiten. Damit sich hier Risiken nicht materialisieren können, gibt es unterschiedliche Hilfestellungen (Arbeitsanweisungen, interne Regelwerke usw.) und Kontrollen. Zusätzlich sind auf allen Konzernebenen Compliance-Beauftragte bestellt. Im Übrigen folgt Medios' Compliance-Management-System dem methodischen Ansatz „Prevent – Detect – Respond“. Um Compliance-Risiken zu erkennen und um das konzernweite Compliance-Management-System kontinuierlich zu verbessern, werden regelmäßig Compliance Risk Assessments in den Einheiten durchgeführt.

- **Ebene 2** – Die Überwachung der Risiken erfolgt in den entsprechenden Abteilungen, in denen die Risiken entdeckt werden können. Alle Mitarbeiter werden geschult, damit jeder für die Rechnungslegung relevante Umstand vollständig und richtig dokumentiert und weitergegeben wird. Zudem ist sicherzustellen, dass die Geschäftsbücher und die zugehörigen Unterlagen alle Geschäftsvorgänge vollständig und sachlich zutreffend abbilden und die Bilanzansätze den Grundsätzen ordnungsmäßiger Bilanzierung entsprechen und damit korrekt sind.

Corporate Governance, Compliance-Management und Risikomanagement arbeiten in engem Austausch. Das gesamte Compliance-Programm wird fortlaufend auf Anpassungsbedarf an aktuelle rechtliche und gesellschaftliche Entwicklungen hin überprüft, entsprechend verbessert und weiterentwickelt. Verstöße gegen geltendes Recht und interne Richtlinien werden angemessen sanktioniert. Gegebenenfalls werden entsprechende korrektive und präventive Maßnahmen ergriffen, um ähnliche Vorkommnisse in Zukunft zu vermeiden.

Schulungen

Schulungen sind Teil der Medios-Compliance. 2021 wurde ein neues eLearning-Konzept konzipiert. 2022 wird der Roll-out erfolgen, zunächst mit den Modulen „Allgemeine Compliance“, „Verhaltenskodex“ sowie „Geschenke & Einladungen“.

Hinweisgebersystem

Zur Einhaltung von Gesetzen und ethischen Standards haben Mitarbeiter und externe Personen die Möglichkeit, eventuelle Bedenken in Bezug auf jegliche Art von gesetzeswidrigem Verhalten im Unternehmen oder von Verhalten, das gegen international anerkannte Konventionen verstößt, über ein Hinweisgebersystem mitzuteilen.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind dazu verpflichtet, etwaige Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat unverzüglich mitzuteilen. Wesentliche Geschäfte zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstands oder ihnen nahestehenden Personen bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Berater- und sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Aufsichtsrats bedürfen ebenfalls der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat berichtet der Hauptversammlung über etwaige Interessenkonflikte und deren Behandlung. Im Berichtsjahr sind weder bei den Vorstands- noch bei den Aufsichtsratsmitgliedern Interessenkonflikte aufgetreten.

Insiderhandelsverbot

Die Medios AG unterhält ein System zur Einhaltung des Insiderhandelsverbotes („Artikel 14 Marktmissbrauchsverordnung – MAR“). Alle Mitarbeiter wurden und werden über die Regeln zur Einhaltung der Gesetze zum Insiderhandel sowie zur Vermeidung von Interessenkonflikten aufgeklärt. Daneben besteht ein Kommunikations- und Ad-hoc-Komitee, welches die Ad-hoc- und Insiderrelevanz von Informationen prüft und den gesetzeskonformen Umgang damit sicherstellt. Neben diesem hochspezialisierten MAR-Team besteht auf allen Ebenen ein allgemeines Compliance-Management-System, das wie das Hinweisgebersystem („Whistleblowing“) weiter oben beschrieben ist. Zusätzlich wurde eine Insiderbeauftragte ernannt.

Transparenz

Medios setzt die Teilnehmer am Kapitalmarkt und die interessierte Öffentlichkeit im Rahmen ihrer Investor-Relations-Arbeit gemäß den gesetzlichen Bestimmungen quartalsweise über die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft, die Geschäftsentwicklung sowie über die Finanz- und Ertragslage und neue Informationen in Kenntnis. Auf der Investor-Relations-Website werden zudem Mitteilungen nach dem Wertpapierhandelsgesetz bzw. der Marktmissbrauchsverordnung (MAR), Analystenpräsentationen, Pressemitteilungen und der jährliche Finanzkalender vorgehalten. Der Jahresfinanzbericht und der Einzelabschluss nach HGB, der Halbjahresfinanzbericht sowie die Quartalsmitteilungen werden im Rahmen der dafür vorgegebenen Fristen veröffentlicht und zuvor im Wege einer Hinweisbekanntmachung der Öffentlichkeit angekündigt. Stimmrechtsmitteilungen die Medios AG betreffend sind zudem im Geschäftsbericht 2021 im Kapitel „Corporate Governance“ genannt. Die Medios AG führt Insiderlisten nach Artikel 18 MAR. Die betroffenen Personen werden jeweils über die gesetzlichen Pflichten und Sanktionen informiert. Für die Aktionäre werden über die gesetzlichen Publizitätspflichten hinausgehend Informationen auf der Homepage der Gesellschaft (www.medios.ag) angeboten.

Corporate Governance

Die Medios AG führt regelmäßig eine Prüfung der Einhaltung der Empfehlungen und der Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex durch. Darüber hinaus ist die konsequente Einhaltung der gesetzlichen, sozialen und ökologischen Regeln und Standards sowie ethischer Grundsätze Basis der Unternehmenskultur der Medios-Gruppe. Auf allen Ebenen des Unternehmens leiten interne geschäftsethische Grundsätze Entscheidungsfindungsprozesse und jegliches Handeln. Dazu zählt der respektvolle Umgang mit Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern, die aktive Vermeidung von Interessenkonflikten, die Verhinderung und aktive Ahndung von Korruption, ein sorgsamer Umgang mit Informationen und personenbezogenen Daten, die Beachtung der Schweigepflicht über Unternehmens- und Geschäftsdaten, die Nulltoleranz von Diskriminierung jeglicher Art und umweltfreundliches Handeln.

Mehr-Augen-Prinzip

Medios fördert in besonderem Maße die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter und setzt gleichzeitig auf das Mehr-Augen-Prinzip. Im Rahmen ihrer Eigenverantwortlichkeit sollen Mitarbeiter bei risikobehafteten Entscheidungen kritisch prüfen, ob die Einbeziehung weiterer Mitarbeiter angebracht ist. Dieser Kompetenz-Mix reduziert das Risiko von Fehlentscheidungen wie auch Missbrauchsmöglichkeiten auf ein Minimum. Darüber hinaus ist für zahlreiche Konstellationen intern festgelegt, dass Entscheidungen von erheblicher rechtlicher, wirtschaftlicher oder tatsächlicher Bedeutung von mindestens zwei Personen getroffen werden.

Nachhaltigkeit

Die Medios AG und ihre Tochtergesellschaften übernehmen gesellschaftliche Verantwortung im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens („Corporate Social Responsibility“). Dies betrifft Arbeitssicherheit, Mitarbeiterzufriedenheit, Energieeffizienz und Mindeststandards in der Lieferkette. Verlässlichkeit gegenüber allen Stakeholdern ist Kernstück der Unternehmensphilosophie der Medios AG. Bereits der Unternehmenszweck fördert das Wohlergehen der Menschen mittels einer hochwertigen und flächendeckenden pharmazeutischen Versorgung. Im operativen Geschäft wird mit Energie und Ressourcen wie Wasser und natürlichen Rohstoffen so sparsam wie möglich umgegangen. Verfahren zur Ressourcenschonung werden optimiert, wann und wo immer sich Potenzial hierfür ergibt. Der im

Geschäftsbericht 2021 integrierte freiwillige Nachhaltigkeitsbericht mit der „Nichtfinanziellen Konzernklärung 2021“ enthält weiterführende Informationen zum Thema Nachhaltigkeit.

Darüber hinaus erstellt die Gesellschaft bereits freiwillig eine „Nichtfinanzielle Konzernklärung“ im Sinne des Handelsgesetzbuches (HGB) zur Einhaltung des CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetzes (CSR: Corporate Social Responsibility). In dieser Erklärung berichtet Medios über Nachhaltigkeitsthemen. Ziel ist es, einen nachhaltigen wirtschaftlichen Wert zu generieren, indem gute Unternehmensführung, soziale Verantwortung und ökologische Selbstverpflichtung in das Kerngeschäft der Medios-Gruppe integriert werden.

Vorstand und Aufsichtsrat

Die Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat unserer Gesellschaft ist geprägt durch das deutsche duale Führungssystem. Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung, wobei die Mitglieder des Vorstands gemeinsam die Verantwortung für die Unternehmensleitung tragen. Dabei koordiniert der Vorstandsvorsitzende die Arbeit der Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand. Stehen Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen an, wird der Aufsichtsrat unmittelbar eingebunden. Die Arbeit im Aufsichtsrat koordiniert der Aufsichtsratsvorsitzende. Weiteres (drittes) Organ der Gesellschaft ist die Hauptversammlung, in der die Aktionäre (also die Eigentümer des Unternehmens) versammelt sind.

Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre nehmen ihre Rechte in der Hauptversammlung der Gesellschaft, die in der Regel in den ersten acht Monaten des Geschäftsjahres stattfindet, wahr. Wenn es das Wohl der Gesellschaft erfordert, können auch außerordentliche Versammlungen einberufen werden. Den Vorsitz in der Hauptversammlung führt in der Regel der Aufsichtsratsvorsitzende oder ein anderes Aufsichtsratsmitglied. Die Hauptversammlung entscheidet über alle ihr durch das Gesetz zugewiesenen Aufgaben. Jede Aktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme.

Alle für die Wahrnehmung der Aktionärsrechte wichtigen Unterlagen sowie die Beschlussgegenstände und -unterlagen stehen den Aktionären rechtzeitig und leicht zugänglich auf unserer Internetseite zur Verfügung. Den Aktionären wird für die Hauptversammlung ein Stimmrechtsvertreter benannt, der von den Aktionären mit der weisungsgebundenen Ausübung des Stimmrechts beauftragt werden kann. Die Präsentation zum Bericht des Vorstandsvorsitzenden an die Hauptversammlung wird zeitgleich in das Internet eingestellt. Nach dem Ende der Hauptversammlung werden Präsenz und Abstimmungsergebnisse zu den einzelnen Tagesordnungspunkten auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht aus vier Mitgliedern, die von der Hauptversammlung gewählt werden; im Rahmen der Hauptversammlung am 10. Juni 2021 wurde Frau Dr. Anke Nestler als zusätzliches Mitglied des Aufsichtsrats gewählt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats wird durch die Mitglieder gewählt. Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands. Er überwacht und berät den Vorstand bei der Führung der Gesellschaft. Wesentliche Entscheidungen des Vorstands bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat stimmt sich regelmäßig ab. Über den Umfang seiner Arbeit berichtet der Aufsichtsrat auch in seinem Bericht an die Hauptversammlung. Zu den weiteren Kernaufgaben des Aufsichtsrats gehören:

- Prüfung und Billigung der Jahres- und Konzernabschlüsse einschließlich des (Konzern-)Lageberichts
- Prüfung des Vorschlags für die Verwendung des Bilanzgewinns

- Abgabe von Beschlussvorschlägen zu allen Tagesordnungspunkten (Hauptversammlung)
- Durchsicht der „Nichtfinanziellen Konzernklärung“ (sog. CSR-Erklärung).

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in der Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut. Alle vier Mitglieder verfügen über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung; Herr Dr. Samson, Herr Buß und Frau Dr. Nestler verfügen über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung. Frau Dr. Nestler ist zugleich Vorsitzende des Prüfungsausschusses.

Ausschüsse

Der Aufsichtsrat hat zwei sogenannte nicht beschließende Ausschüsse gebildet (Prüfungsausschuss sowie Vergütungs- und Nominierungsausschuss). Zu Mitgliedern des Prüfungsausschusses bestellt sind Frau Dr. Anke Nestler und Herr Klaus J. Buß, Vorsitzende des Ausschusses ist Frau Dr. Nestler. Zu Mitgliedern des Vergütungs- und Nominierungsausschusses bestellt sind die Herren Dr. Yann Samson und Joachim Messner, Vorsitzender des Ausschusses ist Herr Dr. Samson.

- Der Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance.
- Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss benennt dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern. Außerdem unterbreitet er dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung Vorschläge zur Festsetzung der Vergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds, zum Vergütungssystem einschließlich den Vorgaben des § 87 Abs. 2 AktG und zu dessen regelmäßiger Überprüfung. Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss bereitet darüber hinaus die Personalentscheidungen des Aufsichtsrats vor; insbesondere macht er Vorschläge zur Bestellung und zur Beendigung der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands.

Beschließende Ausschüsse wurden aufgrund der Größe der Gesellschaft nicht gebildet; beide Ausschüsse können lediglich Empfehlungen aussprechen.

Vorstand

Der Vorstand leitet die Gesellschaft unter eigener Verantwortung. Der Vorstand der Gesellschaft bestand zum 31. Dezember 2021 aus vier Personen, wobei Herr Falk Neukirch im Berichtszeitraum zum Finanzvorstand bestellt wurde. Der Vorstand unterrichtet den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Geschäftsentwicklung, der Planung, der Finanzierung, der Strategie und der Geschäftslage. Weitere Angaben zur personellen Zusammensetzung und der Aufgabenverteilung der Organe finden sich im Anhang des Geschäftsberichts 2021 unter Ziff. 38.

Arbeitsweise/Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat

Bei der Medios AG arbeiten Vorstand und Aufsichtsrat zum Wohle des Unternehmens eng zusammen. Dazu stimmt der Vorstand die strategische Ausrichtung des Unternehmens mit dem Aufsichtsrat ab und erörtert mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung. Für näher definierte Geschäfte von wesentlicher Bedeutung hat der Aufsichtsrat in der Geschäftsordnung des Vorstands Zustimmungsvorbehalte festgelegt. Auch zwischen den Sitzungen des Aufsichtsrats hält der Vorsitzende des Aufsichtsrats mit dem Vorstand, insbesondere mit dem Vorsitzenden des Vorstands, regelmäßigen Kontakt und erörtert mit ihm Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens. Der Aufsichtsratsvorsitzende wird vom Vorsitzenden des Vorstands unverzüglich über wichtige Ereignisse,

die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unterrichtet.

Unabhängigkeit, Diversitätskonzept sowie Altersgrenze und Zugehörigkeitsdauer für den Aufsichtsrat

Es ist das Ziel des Aufsichtsrats, dass ihm mindestens zwei Mitglieder angehören, die unabhängig sind. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind alle seine derzeitigen Mitglieder als unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) anzusehen. Konkrete Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats wurden bisher noch nicht definiert, es besteht indessen ein Kompetenzprofil. Denn der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass eine pflicht-gemäße Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben nur gewährleistet ist, wenn Wahlvorschläge in erster Linie auf Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der in Betracht kommenden Kandidatinnen und Kandidaten abstellen. Allerdings wird der Aufsichtsrat künftig verstärkt auf Diversität achten. Die Gesellschaft ist in diesem Punkt der Ansicht, dass weder eine Regelzugehörigkeitsdauer noch das Erreichen einer Altersgrenze Rückschlüsse auf die Kompetenz eines Aufsichtsratsmitglieds zulassen. Die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat wird für jedes Mitglied auf der Website des Unternehmens unter <https://medios.ag/investor-relations/corporate-governance> offengelegt.

Kompetenzprofil Aufsichtsrat

Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der Medios AG sieht vor, dass die Mitglieder in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sind und mindestens jeweils ein Mitglied des Aufsichtsrats über die nachfolgenden Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügt, damit der Aufsichtsrat als Gesamtgremium alle erforderlichen Kompetenzfelder abdeckt:

- Branchen-, Führungs- und Gremienkompetenz
- Personalkompetenz
- regulatorische Kompetenz
- Bilanzkompetenz.

Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat im 2. Halbjahr 2021 eine sogenannte Selbstbeurteilung nach den Transparenzempfehlungen des DCGK durchgeführt. Die durch einen externen Berater erfolgte Selbstbeurteilung kam zu dem Ergebnis, dass Sitzungsorganisation und -durchführung effizient sind und ein reibungsloser Informationsfluss zwischen Vorstand und Aufsichtsrat gewährleistet ist. Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats haben in einem Fragebogen bzw. in Einzelinterviews die Zusammenarbeit untereinander wie auch mit dem Vorstand als professionell, konstruktiv und von einem hohen Maß an Vertrauen und Offenheit geprägt beschrieben. Es hat sich des Weiteren bestätigt, dass insoweit kein grundsätzlicher Veränderungsbedarf besteht. Indes hat sich der Aufsichtsrat bislang größtenteils individuell und anlassbezogen (Gesetzesänderungen, Onboarding und dergleichen) fortgebildet bzw. an Schulungen teilgenommen. Bereits während der Selbstevaluierung wurden zusätzlich turnusmäßige Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eingeführt; nach Auswertung der Selbstevaluierung sollen künftig einige interne Prozesse wie „Langzeitüberprüfung der eigenen Entscheidungen“ weiter standardisiert werden.

Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands und langfristige Nachfolgeplanung

Der Aufsichtsrat hat auf seiner Sitzung am 27. Juni 2017 Frau Mi-Young Miehler in den Vorstand berufen und zum Chief Operating Officer (COO) bestellt. Auf der gleichen Sitzung wurde beschlossen, dass zukünftig stets mindestens eine Frau im Vorstand vertreten sein soll. Diese Zielgröße wird seither durchgängig erfüllt.

Der Aufsichtsrat strebt Kontinuität im Vorstand an und steht im Rahmen der Personal- und Nachfolgeplanung in einem engen Austausch mit dem Vorstand. Für erforderliche Neubesetzungen in Vorstandsangelegenheiten besteht traditionell eine Liste interner Lösungen, die fortlaufend aktualisiert wird; ergänzend werden zugleich externe Kandidaten erörtert. Die Nachfolgeplanung für Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene fällt in die Zuständigkeit des Vorstands. Es besteht ein enger Austausch über Personalangelegenheiten einschließlich Notfall-, Mittelfrist- und Langfristszenarien. Für interne und externe Kandidaten ist ein Anforderungsprofil erarbeitet worden, das sich an unterschiedlichen Kriterien orientiert:

- persönliche Eignung
- Integrität
- überzeugende Führungsqualitäten
- fachliche Qualifikation für das jeweilige Ressort
- bisherige Leistungen
- Kenntnisse über das Unternehmen.

Vergütung

Die Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats werden im Vergütungsbericht unter dem Link <https://medios.ag/investor-relations/corporate-governance> sowie im Kapitel „Corporate Governance / Vergütungsbericht“ im Geschäftsbericht 2021 beschrieben.

Weitere Angaben nach § 289 f. Abs. 2 HGB

Diversitätskonzept unterhalb von Vorstand und Aufsichtsrat

Das Diversitätskonzept der Medios AG ist entscheidend durch zwei Faktoren geprägt. Die Gesellschaft agiert in einer Branche, die traditionell durch einen hohen Frauenanteil auf fast allen Ebenen eines Konzerns geprägt ist. Auch bei der Medios AG sind Frauen daher – verglichen mit vielen anderen Branchen – durchweg überproportional repräsentiert, so dass bereits jenseits der gesetzlichen Vorgaben ein Diversitätskonzept besteht. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass Medios in einer hochspezialisierten Branche arbeitet und bemüht ist, auf allen Ebenen stets die besten Persönlichkeiten langfristig zu binden. Aus diesem Grund wählt der Aufsichtsrat die Vorstandsmitglieder ungeachtet des Geschlechts, der Nationalität oder des Alters allein anhand von Qualifikation sowie Bildungs- und Berufshintergrund aus. Nach den gleichen Grundsätzen besetzt der Vorstand die beiden nachfolgenden Führungsebenen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Medios AG wurden ebenfalls ungeachtet des Geschlechts, der Nationalität oder des Alters allein anhand von Qualifikation, Unabhängigkeit und Bildungs- und Berufshintergrund ausgewählt.

Schwerpunkt des Diversitätskonzepts sind damit der Frauenanteil im Vorstand und den beiden nachgelagerten Führungsebenen sowie Bildungs- und Berufshintergrund. Zu dem Kriterium „Berufshintergrund“ zählen bei der Medios AG u. a. besondere Kenntnisse der für Medios wichtigen Märkte. Darüber hinausgehende Diversitätskriterien wird der Aufsichtsrat erwägen, soweit er diese für angemessen und zweckdienlich erachtet. Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat die vorgenannten

Kriterien mit Ausnahme der Festlegung einer Frauenquote für das Überwachungsorgan erfüllt; für weitere Angaben zum Frauenanteil wird auf nachstehenden Abschnitt verwiesen.

Frauenzielquoten für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Am 28. August 2017 hat der Vorstand beschlossen, dass der Frauenanteil auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands zukünftig 30 % nicht unterschreiten soll. Auch diese Zielgröße wird seither durchgängig erfüllt.

Berlin, 25. März 2022

Gez. für den Vorstand: Matthias Gärtner

Vorsitzender des Vorstands

Gez. für den Aufsichtsrat: Dr. Yann Samson

Vorsitzender des Aufsichtsrats

www.medios.ag

