

Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 315d, 289 f. HGB der Medios AG, Hamburg

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 im Internet unter <https://medios.ag/investor-relations/berichte-erklaerungen>. 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 haben im März 2021 gemäß § 161 Abs. 1 AktG folgende Erklärung abgegeben, die auf der Website der Gesellschaft unter <https://medios.ag/investor-relations/berichte-erklaerungen> veröffentlicht wurde:

„Die Medios AG hat seit der letzten, im Dezember 2020 abgegebenen Entsprechenserklärung sämtlichen den 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 dieser 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. Dabei wird der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Eine vorherige Festlegung von über die gesetzlich geforderte Festsetzung einer Frauenzielquote für den Aufsichtsrat nach § 111 Abs. 5 AktG hinausgehenden konkreten Zielen oder Quoten erachtet der Aufsichtsrat indes weder für erforderlich noch für angemessen, da hierdurch die Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten mit einem nur aus drei Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat pauschal eingeschränkt würde. Dementsprechend erfolgt in der Erklärung zur Unternehmensführung auch keine Berichterstattung über eine diesbezügliche Zielsetzung. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass das Erreichen einer Altersgrenze keine Rückschlüsse auf die Kompetenz eines Aufsichtsratsmitglieds zulässt.

Empfehlung D.1 des Kodex: Der Aufsichtsrat soll sich eine Geschäftsordnung geben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich machen.

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats wird im ersten Halbjahr 2021 auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht.

Empfehlung D.2 des Kodex: Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Die jeweiligen Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzende sollen namentlich in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt werden.

Empfehlung D.3 des Kodex: Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss oder das Plenum damit betraut ist – 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 befasst. Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB.

Empfehlung D.4 des Kodex: Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut und unabhängig sein. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.

Empfehlung D.5 des Kodex: Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.

Empfehlung D.11 des Kodex: Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig eine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung vornehmen.

Der Aufsichtsrat besteht aus drei Mitgliedern. Solange der Aufsichtsrat aus drei Personen besteht, werden keine Ausschüsse gebildet, in denen der Aufsichtsratsvorsitzende oder ein anderes Mitglied des Aufsichtsrats einen weiteren Vorsitz innehaben könnte, da die Besetzung der Gremien gleich der Besetzung des Aufsichtsrats wäre. Aus diesem Grund kann die Mitgliedschaft in Ausschüssen auch nicht bei der Vergütung berücksichtigt werden. Allerdings wird die Gesellschaft im Rahmen ihres weiteren Wachstums regelmäßig prüfen, ob eine Erweiterung des Aufsichtsrats und/oder die Bildung von Ausschüssen in Zukunft sinnhaft sein könnte.

Empfehlung D.13 des Kodex: Der Aufsichtsrat soll regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. In der Erklärung zur Unternehmensführung soll der Aufsichtsrat berichten, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde.

Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass der Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung der geeignete Ort zur Berichterstattung über seine Arbeit ist; eine Selbstbeurteilung führt nicht zu neuen kapitalmarktrelevanten Zusatzinformationen. Gleichwohl wird momentan ein Konzept erarbeitet, die Kodex Empfehlung zur Selbstbeurteilung zu erfüllen.

Empfehlungen G.1 bis G.16 des Kodex: Diese Empfehlungen enthalten ausführliche Regelungen betreffend die Vergütung des Vorstands, müssen ausweislich der Begründung des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (S. 13) indes nicht in laufenden Vorstandsverträgen berücksichtigt werden.

Der Aufsichtsrat wird vor diesem Hintergrund erst im Zuge des Abschlusses neuer Vorstandsverträge eine abschließende Entscheidung über die Befolgung dieser Empfehlungen in zukünftigen Vorstandsverträgen treffen.

Empfehlung G.17 des Kodex: Bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden.

Es bestehen keine Ausschüsse, so dass der Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen bei der Vergütung des Aufsichtsrats nicht berücksichtigt werden.

Die Entsprechenserklärungen werden der Öffentlichkeit auf der Internetseite der Medios AG unter www.medios.ag dauerhaft zugänglich gemacht.

Berlin, im März 2021

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 unser Unternehmertum durch Werte geprägt, die weit darüber hinausgehen. Hierzu zählen Leistungsbereitschaft und Vertrauen genauso wie Geschwindigkeit und Toleranz. Sowohl untereinander als auch gegenüber Dritten verhalten wir uns fair, sind transparent und zuverlässig.

Verhaltenskodex

Unser Selbstverständnis haben wir in einem Verhaltenskodex zum Teil unserer Compliance gemacht. Der Verhaltenskodex der Medios AG gilt im gesamten Konzern für Vorstand, Aufsichtsrat, Geschäftsführung und Mitarbeiter. Außerdem sind dort Anforderungen für Lieferanten festgehalten: Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an die anwendbaren Gesetze, Vorschriften, Branchenrichtlinien, Vertragsbedingungen sowie an die Wahrung der Menschenrechte und hohe Nachhaltigkeitsstandards halten.

Compliance

Der Jahresabschluss sowie der Lagebericht werden vom Vorstand aufgestellt, vom Abschlussprüfer geprüft und vom Aufsichtsrat durch Billigung festgestellt. Vorgelagert verfolgen wir einen integrierten Risikomanagement-Ansatz, der an die Lehre der sog. drei Abwehrlinien angelehnt ist.

- **Ebene 1** – Die Risiken entstehen in den operativen Einheiten. Damit sich hier Risiken nicht materialisieren können, arbeiten wir mit 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 ist in den entsprechenden Abteilungen gebündelt (Legal, Accounting, Controlling, Compliance). 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.
- **Ebene 3** – Die Überwachung der konzernweiten Umsetzung des Compliance-Programms (Internal Audit) geschieht durch spezielle halbjährliche Compliance-Berichte des Compliance-Beauftragten an Vorstand und Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat prüft, ob das Compliance Management den gesetzlichen Anforderungen und anerkannten Compliance-Standards genügt. Regelmäßige Business und Finance Reviews werden ebenso durchgeführt. Außerdem führen das Management und die Compliance-Organisation halbjährlich bzw. jährlich geschäftsbegleitende Kontrollen durch, die Bestandteil des internen Kontrollsystems 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 und 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.

Hinweisgeber-System

Zur Gewährleistung unserer Verpflichtung zur Einhaltung von Gesetzen und ethischen Standards geben wir sowohl unseren Mitarbeitern als auch externen Personen die Möglichkeit, uns eventuelle Bedenken in Bezug auf jegliche Art von gesetzeswidrigem Verhalten in unserem Unternehmen oder Verhalten, das gegen international anerkannte Konventionen verstößt, über unser Hinweisgeber-System mitzuteilen.

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 Finanzinstrumenten“ dargestellt.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind dazu verpflichtet, etwaige Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsrat unverzüglich offenzulegen. 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“). Es wurden alle Mitarbeiter 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 nachstehend unter Ziff. 3 beschrieben ist. Flankierend wurde ein Hinweisgebersystem („Whistleblowing“) eingerichtet und 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 unserer Investor-Relations-Website halten wir zudem Mitteilungen nach dem Wertpapierhandelsgesetz bzw. der Marktmissbrauchsverordnung (MAR), Analystenpräsentationen, Pressemitteilungen und den jährlichen Finanzkalender vor. 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 2020 im Kapitel IX. des zusammengefassten Lageberichts des Medios-Konzerns und der Medios AG zum 31. Dezember 2020 ausgewiesen. 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 Basis der Unternehmenskultur der Medios-Gruppe die konsequente Einhaltung der gesetzlichen, sozialen und ökologischen Regeln und Standards sowie ethischer Grundsätze. Auf allen Ebenen des Unternehmens handeln und entscheiden wir nach unseren internen geschäftsethischen Grundsätzen. Dazu zählen wir einen respektvollen Umgang mit Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern, die aktive Vermeidung von Interessenkonflikten, die Verhinderung und aktive Ahndung von Korruption, einen sorgsamen 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

Wir fördern in besonderem Maße die Eigenverantwortlichkeit unserer Mitarbeiter und setzen gleichzeitig auf das Mehr-Augen-Prinzip. Im Rahmen ihrer Eigenverantwortlichkeit unterstützen wir unsere Mitarbeiter dabei, bei risikobehafteten Entscheidungen kritisch zu prüfen, ob die Einbeziehung weiterer Mitarbeiter angebracht ist. So ergänzen sich unsere Kompetenzen und das Risiko von Fehlentscheidungen sowie Missbrauchsmöglichkeiten können auf ein Minimum reduziert werden. 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“). Die betrifft Arbeitssicherheit, Mitarbeiterzufriedenheit, Energieeffizienz und Mindeststandards in der Lieferkette. Verlässlichkeit gegenüber allen Stakeholdern ist Kernstück der Unternehmensphilosophie der Medios AG. Bereits unser Unternehmenszweck fördert das Wohlergehen der Menschen durch unseren Beitrag zu einer hochwertigen und flächendeckenden pharmazeutischen Versorgung. Deshalb gehen wir im operativen Geschäft mit Energie und Ressourcen wie Wasser und natürlichen Rohstoffen so sparsam wie möglich um und optimieren die Verfahren zur Ressourcenschonung, wann immer wir Potenzial erkennen. Im Geschäftsbericht 2020 finden Sie unseren freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht mit der ersten „Nichtfinanziellen Konzern-Erklärung 2020“ samt weiterführenden Informationen zum Thema Nachhaltigkeit.

Arbeitsweise von 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; die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die Unternehmensleitung; der Vorstandsvorsitzende koordiniert die Arbeit der Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand und ist in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, unmittelbar eingebunden; der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat. Weiteres 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 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 die Präsenz sowie die

Abstimmungsergebnisse zu den einzelnen Tagesordnungspunkten auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht aus drei Mitgliedern, die von der Hauptversammlung gewählt werden. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats wird durch die Mitglieder gewählt. Der Aufsichtsrat hat aufgrund der geringen Mitgliederstärke bisher noch keine Ausschüsse gebildet. 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.

Vorstand

Der Vorstand leitet die Gesellschaft unter eigener Verantwortung. Der Vorstand der Gesellschaft bestand bis zum 31. Dezember 2020 aus vier Personen, wobei Herr Schneider auf diesen Stichtag aus dem Gremium ausgeschieden ist. 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 2020 unter Ziff. 38.

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 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 pflichtgemäße 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 Sinne 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 Internetseite des Unternehmens unter <https://medios.ag/investor-relations/corporate-governance> offengelegt.

Kompetenzprofil Aufsichtsrat

Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der Medios AG sieht vor, dass 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 erarbeitet im laufenden Geschäftsjahr ein formales Konzept zur sog. Selbstbeurteilung nach den Transparenzempfehlungen des DCGK. Im Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat einige Kriterien eines solchen Prozesses antizipiert und intern festgestellt, dass Sitzungsorganisation und -durchführung effizient sind und ein reibungsloser Informationsfluss zwischen Vorstand und Aufsichtsrat gewährleistet ist. Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats beschreiben die Zusammenarbeit untereinander wie auch mit dem Vorstand als professionell, konstruktiv und von einem hohen Maß an Vertrauen und Offenheit geprägt. Grundsätzlicher Veränderungsbedarf als Ergebnis des neuen Selbstbeurteilungs-Prozesses nach DCGK wird nicht erwartet.

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, wobei die Nachfolgeplanung für Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene in die Zuständigkeit des Vorstands fällt. Bei der Gelegenheit des Austauschs über Personalangelegenheiten werden auch Notfall-, Mittelfrist- und Langfristszenarien erörtert. In der jetzigen Wachstumsphase werden in Vorstandsangelegenheiten interne Lösungen bevorzugt, es werden aber regelmäßig externe Kandidaten erörtert. Für interne und externe Kandidaten ist ein Anforderungsprofil erarbeitet worden, das sich an unterschiedlichen Kriterien orientiert:

- persönlicher Eignung
- Integrität
- überzeugenden Führungsqualitäten
- fachlicher Qualifikation für das jeweilige Ressort
- bisherigen Leistungen
- Kenntnissen 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 unter Punkt IV. Vergütungsbericht als Bestandteil des Lageberichts dargestellt und sind im Geschäftsbericht 2020 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. Darüberhinausgehende Diversitätskriterien wird der Aufsichtsrat erwägen, soweit er diese für angemessen und zweckdienlich erachtet. Im Geschäftsjahr 2020 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, im März 2021

Gez.

für den Vorstand Matthias Gärtner
(Vorsitzender des Vorstands)

Gez.

für den Aufsichtsrat Dr. Yann Samson
(Vorsitzender des Aufsichtsrats)