

medion



MEDION AG Vergütungsbericht 2023/2024

Vorstandsvergütungen

Der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG beschreibt die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der MEDION AG. Der Vergütungsbericht enthält sämtliche gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) erforderlichen Angaben und Erläuterungen sowie zusätzliche Informationen. Um das Nachvollziehen der Angaben zu erleichtern, werden auch die Grundzüge des geltenden Vergütungssystems dargestellt. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung der MEDION AG am 21. November 2023 mit großer Mehrheit gebilligt. Durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 31. Oktober 2019 und unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des in 2011 erfolgten Erwerbs einer Mehrheitsbeteiligung von 80 % an MEDION durch Lenovo sind die Vorstandsmitglieder Gerd Brachmann und Christian Eigen mit Wirkung vom 1. April 2020 bis zum 31. März 2023 zu Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft bestellt worden. Die Vorstandsverträge wurden dabei nur mit modifizierten Konditionen verlängert. Durch Beschlüsse des Aufsichtsrats im Jahr 2022 wurden die Vorstandsverträge bei einer insgesamt 5 Prozent höheren Vergütung bei fixen und variablen Gehaltsbestandteilen für die Zeit vom 01.04.2023 bis zum 31.03.2025 bei Herrn Gerd Brachmann und bis zum 31.03.2026 bei Herrn Christian Eigen verlängert. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/2024 wurde gemäß § 120a Abs. 4 AktG auf der Hauptversammlung am 21. November 2023 gebilligt.

Maßgebend für die Festlegung der Gesamtvergütungsstruktur des Vorstands ist der Aufsichtsrat, der die Angemessenheit der Vergütungen bestimmt. Der Aufsichtsrat legt die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest und überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vorstandsvergütung. Bei wesentlichen Änderungen, spätestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden vom Aufsichtsrat auch beim Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Das Vergütungssystem ist darauf ausgerichtet, unter Berücksichtigung der jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten die Umsetzung der Unternehmensstrategie zu fördern und Anreize für eine erfolgreiche, eine auch an Nachhaltigkeitszielen orientierte und langfristige Unternehmensentwicklung zu setzen sowie unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen sowie erfolgsbezogenen Bestandteilen zusammen. Gemäß den mit den Vorstandsmitgliedern geschlossenen Anstellungsverträgen besteht die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder aus einer Reihe von Vergütungsbestandteilen. Die erfolgsunabhängigen Teile bestehen aus Fixum, Nebenleistungen sowie Pensionszusagen, während die erfolgsbezogenen kurz- und langfristigen Komponenten in eine variable Vergütung einfließen.

Grundzüge des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder

Das Vorstandsvergütungssystem der MEDION AG trägt wesentlich zur Förderung der Unternehmensstrategie bei und leistet einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung von MEDION. Ziel ist, die erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu unterstützen, indem Teile der Vergütung der Vorstandsmitglieder an das Erreichen sowohl kurz- als auch langfristiger Ziele gekoppelt werden, die sich an der Entwicklung des Unternehmens bemessen.

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die MEDION AG seit dem 01. Dezember 2012 über einen Gewinnabführungs- und Beherrschungsvertrag in den Lenovo Konzern eingebunden ist. Als Mehrheitsaktionärin hält die Lenovo Germany Holding GmbH (Tochterunternehmen von Lenovo) zum 31. März 2024 unmittelbar eine Gesamtzahl von 43.816.390 Aktien (90,50 %), weitere 3.736.970 Aktien (7,72 %) eigene Aktien der MEDION AG sind dem Lenovo-Konzern zuzurechnen. Die außenstehenden Aktionäre der MEDION AG erhalten eine jährliche feste Ausgleichszahlung. Durch diesen Unternehmensvertrag kann die kurz- und langfristige operative Entwicklung von MEDION beeinflusst werden. Darüber hinaus führt die jährliche feste Ausgleichszahlung dazu, dass der Aktienkurs der MEDION AG weitestgehend unabhängig von der operativen Entwicklung des Unternehmens ist und daher kein tauglicher Parameter für die Leistung der Vorstandsmitglieder ist.

Insoweit berücksichtigt das nachfolgend dargestellte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder den Unternehmensvertrag mit Lenovo aber auch die Tatsache, dass die Vorstandsmitglieder der MEDION AG mit Zustimmung des Aufsichtsrats auch mit Führungsaufgaben im Lenovo Konzern betraut sind.

Vergütungsstruktur und Vergütungsbestandteile

Das Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie im Wesentlichen den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 28. April 2022. Die jährliche Erklärung zur Unternehmensführung und die gemeinsame Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat zur Corporate Governance berücksichtigen bei der Erläuterung der Abweichungen die besondere Situation der MEDION AG im Konzernverbund mit Lenovo und die Tatsache des Unternehmensvertrages.

Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten zusammen. Die erfolgsunabhängigen Teile bestehen aus Fixum, Nebenleistungen sowie Pensionszusagen, während die erfolgsbezogenen kurz- und langfristigen Komponenten in eine variable Vergütung einfließen. Die fixe Vergütung hat für den Vorstandsvorsitzenden einen Anteil von 62 % (61,0 % für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden), der kurzfristige jährliche Leistungsbonus einen Anteil von 17 % (18% für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden) und der langfristige Leistungsbonus einen Anteil von 21% an der Ziel-Gesamtvergütung (fixe Vergütung + Tantieme). Somit beträgt der Anteil der variablen Vergütung insgesamt 38 % (39,0 % für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden) und der Anteil der fixen Vergütung insgesamt 62% (61,0 % für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden) der Gesamtvergütung. Damit ist sichergestellt, dass der Anteil der variablen Vergütung, der sich an der Erreichung der langfristig orientierten Ziele bemisst, den Anteil der variablen Vergütung mit kurzfristig

orientierten Zielen übersteigt. Die feste Grundvergütung wird monatlich als Gehalt ausgezahlt. Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen Versicherungen sowie das Überlassen von Dienstwagen oder eine gleichwertige Car Allowance, die als Vergütungsbestandteile vom einzelnen Vorstandsmitglied zu versteuern sind. Sie stehen allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zu, die Höhe variiert je nach der persönlichen Situation.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängige Tantieme für die Vorstandsmitglieder besteht aus einem kurzfristigen jährlichen Leistungsbonus und einem langfristigen Leistungsbonus und wird in Bezug auf die Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und die Leistung der Gesellschaft gemäß der individuellen Zielerreichung berechnet. Der kurzfristige jährliche Leistungsbonus bezieht sich auf das laufende Geschäftsjahr und bildet mit 47 % den kleineren Teil der variablen Vergütung. Der langfristige Leistungsbonus liegt bei 53 % und zahlt damit in die nachhaltige Unternehmensentwicklung ein. Überdies erhält der stellvertretende Vorstandsvorsitzende bis zum 31.03.2024 eine zusätzliche variable Vergütung für die Übernahme von Sonderaufgaben im Lenovo-Konzern, die sich ebenfalls aus einem kurzfristigen Bonus und einem langfristigen jährlichen Bonus zusammensetzt.

Kurzfristiger Leistungsbonus

Der kurzfristige jährliche Leistungsbonus hat ein Jahresziel und wird jährlich bezogen auf einen Geschäftsjahreszyklus gemäß der individuellen Zielerreichung berechnet und ausgezahlt. Diese Methode enthält diverse variable Komponenten, nämlich die vom Aufsichtsrat im Einzelnen festgelegten Ziele und die gewichtete Zielerreichung. Das heißt, dass nicht alle Ziele mit demselben Grad der Zielerreichung proportional zur Gesamtzielerreichung beitragen müssen. Grundsätzlich wird die Erreichung umsatz- und ergebnisbezogener Ziele höher gewichtet. Der Aufsichtsrat legt die Ziele zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres fest. Der tatsächlich gezahlte Bonus kann in Abhängigkeit von den variablen Komponenten erhöht oder gesenkt werden, wobei die maximale Erhöhung bei 300 % des Zielbetrages gedeckelt ist. Ein Mindestbetrag für den kurzfristigen Leistungsbonus ist nicht vereinbart. Eine zusätzliche oder unterjährige Einflussnahme des Aufsichtsrats auf die Zielerreichung ist ausgeschlossen.

Langfristiger Leistungsbonus

Eine auf Langfristigkeit ausgelegte strategische Unternehmensführung hat einen starken Einfluss auf den Erfolg eines Unternehmens. Daher hat der Aufsichtsrat beschlossen, einen wesentlichen Teil der variablen Vergütung, nämlich 54 %, an die Erreichung langfristiger Ziele zu knüpfen. Der langfristige Leistungsbonus verwendet ein Jahresziel und wird während der Laufzeit des Anstellungsvertrages zweimal berechnet. Bezogen auf den aktuellen dreijährigen Vorstandsvertrag erstreckt sich der erste langfristige Bonuszeitraum über 18 Monate (18 Monate vom 1. April 2023 bis zum 30. September 2024). Der zweite langfristige Bonuszeitraum erstreckt sich über 18 Monate (18 Monate vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. März 2026) bzw. 6 Monate (6 Monate vom 01. Oktober 2024 bis zum 31. März 2025) für den Vorstandsvorsitzenden. Die tatsächliche Bonuszahlung wird ebenfalls gemäß der individuellen Zielerreichung berechnet. Diese

Methode enthält diverse variable Komponenten, nämlich die vom Aufsichtsrat im Einzelnen festgelegten Ziele und die gewichtete Zielerreichung. Das heißt, dass nicht alle Ziele mit demselben Grad der Zielerreichung proportional zur Gesamtzielerreichung beitragen müssen. Grundsätzlich wird die Erreichung umsatz- und ergebnisbezogener Ziele höher gewichtet. Der Aufsichtsrat legt die Ziele zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres fest. Der tatsächlich gezahlte Bonus kann in Abhängigkeit von den variablen Komponenten erhöht oder gesenkt werden, wobei die maximale Erhöhung bei 300 % des Zielbetrages gedeckelt ist. Ein Mindestbetrag für den langfristigen Leistungsbonus ist nicht vereinbart. Eine zusätzliche oder unterjährige Einflussnahme des Aufsichtsrats auf die Zielerreichung ist ausgeschlossen.

Die Ziele, die zur Erreichung des langfristigen Leistungsbonus angesetzt werden, bestehen aus Umsatz-, Margen- und Ergebniszielen, beinhalten aber auch strategische Ziele wie z. B. die Weiterentwicklung bestimmter Geschäftsfelder oder sind bezogen auf die Organisationsstruktur von MEDION. Darüber hinaus soll durch diesen variablen Vergütungsbestandteil die nachhaltige Unternehmensentwicklung beispielsweise durch eine dedizierte Nachfolgeplanung für bei MEDION beschäftigte Key Management Funktionen sichergestellt werden.

Beim langfristigen Leistungsbonus liegt der strategische Fokus auf dem Ausbau der digitalen Dienstleistungen im Geschäftssegment Direktgeschäft und deren geplantem überproportionalen Anstieg in ihrem Beitrag zum Gesamtgewinn des Unternehmens sowie der Optimierung von Risikomanagementstrukturen. Weiter soll der langfristige Leistungsbonus einen Anreiz dafür schaffen, innerhalb des Lenovo Konzerns Managementverantwortung zu übernehmen sowie die finanziellen Unternehmensziele von Lenovo in Bezug auf Umsatz und EBIT und weitere finanzielle Ziele zu unterstützen. Bei der erdienungsorientierten Ermittlung der Vorstandsvergütung werden die jährlichen Vorauszahlungen aus dem langfristigen Bonus nicht einbezogen. Die Erdienung des langfristigen Leistungsbonus erfolgt erst nach 18 Monaten.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Diese umfassen im Wesentlichen eine Car Allowance als Ausgleich für den Verzicht auf einen Dienstwagen, Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) sowie Versicherungsschutz in einer Unfallversicherung. Sie stehen allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zu, die Höhe variiert je nach der persönlichen Situation.

Versorgungszusagen

Die Gesellschaft verpflichtet sich zur Zahlung von Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung. Das jeweilige Vorstandsmitglied hat aufgrund einer unverfallbaren Anwartschaft Anspruch auf eine lebenslängliche Pension, wenn es nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder infolge dauernder Dienstunfähigkeit und wegen Beendigung des Anstellungsverhältnisses bei der Gesellschaft ausscheidet. Das monatliche Ruhegeld beträgt 50 % des im Monat vor Beginn des Ruhestandes bezogenen, festen Monatsgehaltes, jedoch nur bezogen auf das feste Jahresgehalt (fixe Vergütung).

Verstirbt ein Vorstandsmitglied, so erhält die in gültiger Ehe mit ihm lebende und im Vertrag namentlich bezeichnete Ehefrau oder die in seinem Haushalt lebende und im Vertrag namentlich bezeichnete Partnerin ein Witwengeld. Das Witwengeld beträgt 40 % des Ruhegehalts. Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied während des aktiven Dienstes verstirbt, beträgt das Witwengeld 40 % des Ruhegehalts, das dem Vorstandsmitglied zugestanden hätte, wenn es zum Zeitpunkt des Todes wegen dauernder Dienstunfähigkeit ausgeschieden wäre und Ruhegeld wegen Dienstunfähigkeit bezogen hätte. Witwengeld wird nicht gewährt, wenn die Ehe erst nach dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds aus dem Anstellungsverhältnis geschlossen worden ist. Ein Anspruch auf Zahlung von Witwengeld besteht ferner dann nicht, wenn die Ehe innerhalb dreier Monate vor dem Ableben unter Umständen geschlossen wurde, die die Annahme rechtfertigt, dass mit der Heirat allein oder überwiegend der Zweck verfolgt worden ist, der hinterbliebenen Ehefrau eine Versorgung zu verschaffen. Ob solche Umstände vorliegen, entscheidet der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen.

Verstirbt ein Vorstandsmitglied und hinterlässt keine versorgungsberechtigte Witwe, so erhalten seine Kinder ein Waisengeld in Höhe von 10 % des Ruhegehalts. Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied während des aktiven Dienstes verstirbt, beträgt das Waisengeld 10 % des Ruhegehalts, das dem Vorstandsmitglied zugestanden hätte, wenn es zum Zeitpunkt des Todes wegen dauernder Dienstunfähigkeit ausgeschieden wäre und Ruhegeld wegen Dienstunfähigkeit bezogen hätte. Das Waisengeld wird bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gezahlt. Es wird bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres gewährt, solange sich das Kind in Schul- und Berufsausbildung befindet oder wegen körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd erwerbsunfähig ist. Die Zahlung des Ruhegeldes sowie des Witwen- und Waisengeldes erfolgt jeweils zum Ende des Kalendermonats.

Übergangsbezüge

Scheidet ein Vorstandsmitglied nach Vollendung des 50. Lebensjahres aus den Diensten der Gesellschaft aus, ohne dass die Voraussetzungen der Versorgungszusagen erfüllt sind und ohne dass in seiner Person ein Grund gegeben ist, der die Gesellschaft zur außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags aus wichtigem Grund berechtigen würde, so hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf Übergangsbezüge. Diese sind bis zum Eintritt der Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Versorgungszusagen zu entrichten.

Die Übergangsbezüge entsprechen dem Betrag, den das Vorstandsmitglied als Ruhegeld erhalten hätte, wenn es zum Zeitpunkt des Ausscheidens in den Ruhestand getreten wäre. Auf die Übergangsbezüge sind Einkünfte anzurechnen, die das Vorstandsmitglied durch Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder böswillig zu erwerben unterlässt. Das Vorstandsmitglied ist auf Wunsch der Gesellschaft verpflichtet, einem zur Berufsverschwiegenheit verpflichteten Sachverständigen gegenüber den Nachweis zu führen, welche Einkünfte es erzielt. Unter Wahrung der Verschwiegenheit hat der Sachverständige der Gesellschaft im Jahresabstand den Betrag zu ermitteln, der auf die Übergangsbezüge anzurechnen ist.

Weitere Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit sind keinem Vorstandsmitglied zugesagt worden. Auch hat kein Mitglied des Vorstands im abgelaufenen Geschäftsjahr Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

Maximalvergütung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023/2024

Die Maximalvergütung ergibt sich aus den nachfolgend dargestellten Beträgen der fixen Vergütung, der Nebenleistungen und der jeweils bei 300 % gedeckelten kurz- und langfristigen Leistungsboni. Wie in den

Vorjahren wurde die Maximalvergütung von keinem der beiden Vorstandsmitglieder erreicht. Die Zielerreichung im abgelaufenen Geschäftsjahr betrug für beide Vorstandsmitglieder 150% beim kurzfristigen Leistungsbonus während der Beurteilungszeitraum für den langfristigen Leistungsbonus noch nicht abgeschlossen ist. Ursächlich für diese Zielerreichung waren vor allem die Reduzierung von Lagerbeständen, die Umsetzung der Restrukturierung, die aufgrund von Effizienzsteigerungen und Kosteneinsparungen positiv zur EBIT Entwicklung beigetragen hat sowie die Tatsache, dass die Eigenkapitalquote nach wie vor über 50 % blieb. Beim langfristigen Leistungsbonus wirkten sich die guten Ergebnisse des Vorjahres und zusätzlich die weitestgehend stabile Führungsstruktur bei MEDION aus, die elementarer Bestandteil einer nachhaltigen und langfristig orientierten Unternehmensführung ist.

Die hier aufgeführte Übersicht stellt eine Zusammenfassung der wesentlichen Bestandteile der aktuellen Vergütung des Vorstands der MEDION AG dar:

Vorstandsvergütung		
	Vergütungsbestandteile	Details
erfolgsunabhängige Komponenten	festes Jahresentgelt	Auszahlung in zwölf gleichen monatlichen Beträgen
	Nebenleistungen	Car Allowance Direktversicherung Zuschuss zur gesetzlichen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung Abschluss einer D & O Versicherung Unfallversicherung Hinterbliebenenversorgung
erfolgsabhängige Komponenten	kurzfristiger Leistungsbonus	Umsatz Ergebnis Margenziele Aufrechterhaltung der Eigenkapitalquote Nachhaltigkeitsziele
	langfristiger Leistungsbonus	Umsatz und Ergebnisziele Stärkung der digitalen Geschäftsfelder Retention von Managern in Key Functions Nachhaltigkeitsstrategien

Die folgende Tabelle stellt die jeweilige **Zielvergütung** der zum 31. März 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023/2024 dar. Diese umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 % gewährt wird, ergänzt um die Angaben der individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen.

Gerd Brachmann Vorstandsvorsitzender				
Zielvergütung	2022/ 2023	2023 / 2024	2023/ 2024 (min)	2023/ 2024 (max)
Festvergütung	680.000 €	714.000 €	714.000 €	714.000 €
Nebenleistungen	53.998 €	53.999 €	53.999 €	53.999 €
Summe Fixvergütungen	733.998 €	767.999 €	767.999 €	767.999 €
einjährige variable Vergütung	200.000 €	210.000 €	- €	630.000 €
zusätzliche einjährige variable Vergütung	- €	- €	- €	- €
mehnjährige variable Vergütung	241.500 €	253.575 €	- €	760.725 €
zusätzliche mehrjährige variable Vergütung	- €	- €	- €	- €
Summe variable Vergütungen	441.500 €	463.575 €	- €	1.390.725 €
Gesamtbezüge	1.175.498 €	1.231.574 €	767.999 €	2.158.724 €
Christian Eigen stellvertretender Vorstandsvorsitzender				
Zielvergütung	2022/ 2023	2023 / 2024	2023/ 2024 (min)	2023/ 2024 (max)
Festvergütung	567.000 €	595.350 €	595.350 €	595.350 €
Nebenleistungen	47.566 €	47.562 €	47.562 €	47.562 €
Summe Fixvergütungen	614.566 €	642.912 €	642.912 €	642.912 €
einjährige variable Vergütung	170.000 €	170.000 €	- €	510.000 €
zusätzliche einjährige variable Vergütung	20.000 €	20.000 €	- €	60.000 €
mehnjährige variable Vergütung	198.000 €	216.400 €	- €	649.200 €
zusätzliche mehrjährige variable Vergütung	5.000 €	5.000 €	- €	15.000 €
Summe variable Vergütungen	393.000 €	411.400 €	- €	1.234.200 €
Gesamtbezüge	1.007.566 €	1.054.312 €	642.912 €	1.877.112 €

Tabellarische Übersicht über die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder – Angabe gemäß § 162 b Abs. 1 Nr. 1 AktG

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG ist die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Der Ausweis erfolgt gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Das maßgebliche, vom Aufsichtsrat beschlossene und in der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem, wurde eingehalten. Die mit dem Aufsichtsrat vereinbarten Leistungskriterien für die Errechnung der Zielerreichung wurden in allen Fällen anhand einer prozentualen Bewertung der Über/Unterreichung eines jeden Ziels ermittelt. Die Bewertung für den relevanten Zeitraum liegt bei der einjährigen variablen Vergütung bei 150 % und bei der mehrjährigen Vergütung bei 120 %. Dabei wurde in Übereinstimmung mit dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem berücksichtigt, dass ein Vorstandsmitglied neben einer Festvergütung eine variable Vergütung erhält, die wegen § 87 Abs. 1 S. 2–3 AktG eine mehrjährige Bemessungsgrundlage hat und sich an einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft ausrichtet. Die aktienbasierte Vergütung der Lenovo, welche für die Tätigkeit des MEDION Vorstands für Lenovo, durch Lenovo gewährt und direkt von Lenovo geleistet wird, stellt keinen Vergütungsbestandteil der MEDION dar und wird entsprechend nicht in den Tabellen dargestellt (ausführliche Darstellung nachfolgend unter Zusätzliche Angaben).

Gewährte und geschuldete Vergütung im GJ 2023/2024 Werte in €	Gerd Brachmann			
	2022/2023	Anteil in %	2023/2024	Anteil in %
Festvergütung ¹⁾	651.667 €	53,0%	680.000 €	51,2%
Nebeneleistungen	53.998 €	4,4%	53.999 €	4,1%
Summe Fixvergütungen	705.665 €	57,4%	733.999 €	55,3%
einjährige variable Vergütung	150.000 €	12,2%	315.000 €	23,7%
zusätzliche einjährige variable Vergütung		0,0%		
Langfristiger Leistungsbonus für den Bonuszeitraum 01.04.2021-30.09.2021	50.000 €	4,1%		
Langfristiger Leistungsbonus für den Bonuszeitraum 01.10.2021-31.03.2023	322.950 €	26,3%		
Langfristiger Leistungsbonus für den Bonuszeitraum 01.04.2023-30.09.2024			278.933 €	21,0%
zusätzlicher Langfristiger Leistungsbonus für den Bonuszeitraum 01.10.2021-31.03.2023				
zusätzlicher Langfristiger Leistungsbonus für den Bonuszeitraum 01.04.2023-30.09.2024				
Summe (erfolgsbezogene Vergütung)	522.950 €	42,6%	593.933 €	44,7%
Gesamtbezüge (i. S. v § 162 AktG)	1.228.615 €	100,0%	1.327.932 €	100,0%

Gewährte und geschuldete Vergütung im GJ 2023/2024	Christian Eigen			
	2022/2023	Anteil in %	2023/2024	Anteil in %
Werte in €				
Festvergütung ¹⁾	543.175€	57,6%	567.000€	49,6%
Nebenkosten	47.566€	4,5%	47.562€	4,2%
Summe Fixvergütungen	590.741 €	62,1%	614.562€	53,8%
einjährige variable Vergütung	127.500€	12,7%	295.000€	22,3%
zusätzliche einjährige variable Vergütung	15.000€	1,4%	30.000€	2,6%
Langfristiger Leistungsbonus für den Bonuszeitraum 01.04.2021-30.09.2021	47.500€	4,5%		
Langfristiger Leistungsbonus für den Bonuszeitraum 01.10.2021-31.03.2023	263.900€	25,0%		
Langfristiger Leistungsbonus für den Bonuszeitraum 01.04.2023-30.09.2024			238.040€	20,6%
zusätzlicher Langfristiger Leistungsbonus für den Bonuszeitraum 01.10.2021-31.03.2023	9.000€			
zusätzlicher Langfristiger Leistungsbonus für den Bonuszeitraum 01.04.2023-30.09.2024			5.500€	0,5%
Summe (erfolgsbezogene Vergütung)	462.900€	43,9%	538.540€	46,2%
Gesamtbezüge (i. S. v § 162 AktG)	1.053.641 €	100,0%	1.143.102€	100,0%

¹⁾ Freiwilliger teilweiser Gehaltsverzicht des Vorstands im FY 2023 /24

Die individuellen Pensionsrückstellungen betragen nach IFRS für das Vorstandsmitglied Gerd Brachmann T€ 6.203 (Vorjahr: T€ 5.979) und für das Vorstandsmitglied Christian Eigen T€ 5.267 (Vorjahr: T€ 4.956), die Service Costs für Gerd Brachmann T€ 264 und Christian Eigen T€ 260.

Vergleichende Darstellung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind vor allem die Aufgaben und die Leistung des Vorstands, der Vergleich mit der Vergütung von oberen Führungskräften sowie der Gesamtbelegschaft (Vertikalvergleich). Zudem dienen die wirtschaftliche Lage sowie der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als weitere Kriterien, wobei das Vergleichsumfeld des Unternehmens aus dem Bereich der Consumer Electronics Branche berücksichtigt wird. Im Rahmen des Vertikalvergleichs wird der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen.

Die folgende Darstellung zeigt die jährliche Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten zwei Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern im Vergleich zu der Entwicklung der Vorstandsvergütung:

Vergleich jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung gemäß §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG							
zum 31.03.2024 amtierende Vorstandsmitglieder	GJ 2020 21	Δ in %	GJ 2021 22	Δ in %	GJ 2022 23	Δ in %	GJ 2023 24
Gerd Brachmann (Vorsitzender) ¹	1.106 T€	52,1%	1.683 T€	-27,0%	1.229 T€	8,1%	1.328 T€
Christian Eigen (stellvertretender Vorsitzender) ¹	970 T€	50,2%	1.456 T€	-27,6%	1.054 T€	8,5%	1.143 T€
durchschnittliche Vergütung aller Arbeitnehmer ²	50,0 T€	4,4%	52,2 T€	5,1%	54,9 T€	4,1%	57,1 T€
durchschnittliche Vergütung der FK1 Ebene ³	182,3 T€	9,5%	199,6 T€	11,4%	222,4 T€	-6,4%	208,2 T€
Jahresüberschuss der MEDION AG (in Mill. €) ⁴	0,0 Mio. €	-	0,0 Mio. €	-	0,0 Mio. €	-	0,0 Mio. €
EBIT (in Mill. €)	55,4 Mio. €	-15,9%	46,6 Mio. €	-171,2%	-33,2 Mio. €	146,7%	15,5 Mio. €
Dr. Rudolf Stützle (Aufsichtsratsvorsitzender) ⁵	160,0 T€	0,0%	160,0 T€	0,0%	160,0 T€	0,0%	160,0 T€
Wai Ming Wong (stellv. Aufsichtsratsvorsitzender)	0,0 T€	-	0,0 T€	-	0,0 T€	-	0,0 T€
Francois Bornibus (Aufsichtsratsmitglied)	0,0 T€	-	0,0 T€	-	0,0 T€	-	0,0 T€

¹ die Vergütung der Vorstandsmitglieder umfasst die gewährte und geschuldete Vergütung in dem jeweiligen Geschäftsjahr unter Berücksichtigung des freiwilligen Gehaltsverzichts

² die durchschnittliche Vergütung aller übrigen Arbeitnehmer (ohne Vorstand, ohne FK1 Ebene, ohne Auszubildende sowie Aushilfen) auf Vollzeitäquivalenzbasis (beinhaltet die Grundvergütung sowie den variablen Anteil (bei angenommener Zielerreichung von 100%)) der MEDION AG

³ die durchschnittliche Vergütung der FK1 Ebene beinhaltet die Grundvergütung sowie den variablen Anteil (bei angenommener Zielerreichung von 100%) auf Vollzeitäquivalenzbasis aller Führungskräfte unterhalb des Vorstands und mit direktem Berichtsweg zum Vorstand in der MEDION AG und MSS GmbH

⁴ nach Gewinnabführung/Verlustausgleich

⁵ ohne pauschale Reise- und Bürokostenersatzung in Höhe von 10T€ p.a.

⁶ Reduzierung der FK1 Vergütung aufgrund personeller Veränderungen in dieser Ebene im Vergleichszeitraum

Im abgelaufenen Geschäftsjahr betrug das Verhältnis der Vergütung des Vorstandsvorsitzenden zu der Vergütung der obersten Führungsebene 6,4 und zu der Belegschaft der MEDION AG insgesamt 23,2. Die Relation der Vergütung des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden zu der Vergütung der obersten Führungsebene betrug 5,5 und zu der Belegschaft der MEDION AG insgesamt 20,0.

Die Vergütung des Aufsichtsrats

Aufsichtsratsvergütungen sind in § 12 der Satzung geregelt. Sie orientieren sich an den Aufgaben und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder.

Durch Beschlussfassung der virtuellen Hauptversammlung vom 24. November 2020 wurde eine Vergütung des Aufsichtsrats nur für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats festgesetzt. Die Vergütung ist zahlbar nach Feststellung des Jahresabschlusses. Für die beiden weiteren Mitglieder des Aufsichtsrats sieht die Satzung keine Vergütung vor. Hintergrund ist die Besetzung dieser Mandate mit Mitgliedern aus dem Führungskreis der Mehrheitsaktionärin Lenovo.

Insgesamt beträgt die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats daher im Geschäftsjahr 2023/2024 T€ 160. Die Vergütung besteht zu 100 % aus einer Festvergütung. Dieser Betrag wird nur an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats geleistet. Zusätzlich wurde an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats eine Pauschale gemäß § 11 Abs. 1 der Satzung für seine Reise- und Bürokosten in Höhe von T € 10 gezahlt. Darüber hinaus haben Aufsichtsratsmitglieder im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Die Vergütung des Aufsichtsrats wird ebenfalls in der Tabelle „Vergleich jährliche Veränderung“ vorgestellt. Die Darstellung der Aufsichtsratsvergütung basiert, wie die Darstellung der Vorstandsvergütung, auf dem Erdienungsprinzip. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind aufgrund der Größe des Aufsichtsrats auch die Mitglieder des Prüfungsausschusses. Eine zusätzliche Vergütung für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss ist weder vereinbart noch wurde sie geleistet.

Sonstige Regelungen mit Bezug zum Vergütungssystem

Wird ein Vorstandsmitglied vorzeitig abberufen, mit Ausnahme des Falles der Beendigung aus wichtigem Grund, welcher vom Vorstandsmitglied zu vertreten ist, werden alle noch ausstehenden festen Jahresentgelte und variablen Entgelte in Höhe des Zielbetrags (100 %) entsprechend der gearbeiteten Monate zeitanteilig gezahlt. Im Falle der Beendigung des Vertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, gemäß den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern sowie den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten.

Die Zahlungen an das Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Nebentätigkeiten

Für die Dauer des Anstellungsvertrags ist den Vorstandsmitgliedern jede weitere entgeltliche oder üblicherweise entgeltliche Tätigkeit für sich oder für einen Dritten sowie jede Beteiligung an anderen Unternehmen untersagt. Ausnahmen bedürften der vorherigen, ausdrücklich und jederzeit widerruflichen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats der Gesellschaft.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, für die Dauer von 24 Monaten nach Beendigung des Vertrages im Fall des Vorstandsvorsitzenden und für die Dauer von 12 Monaten nach Beendigung des Vertrages im Fall des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden weder unmittelbar noch mittelbar, weder als Angestellter, Dienstnehmer oder Berater noch in selbständiger oder ähnlicher Funktion, weder entgeltlich noch unentgeltlich, für ein Unternehmen tätig zu sein, das mit der Gesellschaft oder einer Tochtergesellschaft der Gesellschaft im Wettbewerb steht, noch eine Beteiligung an einem Unternehmen zu erwerben oder ein Unternehmen zu errichten, das mit der Gesellschaft oder einer Tochtergesellschaft der Gesellschaft im Wettbewerb steht („Konkurrenzunternehmen“). Auch dürfen die Vorstandsmitglieder keine Konkurrenztaetigkeit ausüben. Als Konkurrenzunternehmen wird jedes Unternehmen angesehen, das im gleichen Geschäftsfeld tätig ist, in dem die Gesellschaft bei Beendigung des Vertrages tätig ist. Unter Konkurrenztaetigkeit ist jedwede Taetigkeit zu verstehen, die mit der von den Vorstandsmitgliedern in den letzten beiden Jahren der Anstellung bei der Gesellschaft für die Gesellschaft ausgeübten Taetigkeiten identisch oder gleichartig ist.

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot wird vergütet, Einkünfte aus selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Erwerbstätigkeit werden angerechnet und Verstöße mit Vertragsstrafen geahndet. Die Gesellschaft kann vor Vertragsabschluss jederzeit schriftlich auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten.

Allgemeine Regelungen zur Auslagerstattung

Die Gesellschaft erstattet den Vorstandsmitgliedern Auslagen, die ihnen in Ausführung ihrer Aufgaben entstehen, einschließlich nachgewiesener Reise- und Bewirtungskosten, nach den jeweils maßgeblich betrieblichen Richtlinien und unter Berücksichtigung der jeweils anwendbaren steuerlichen Regelungen.

Keine Ansprüche bei Kontrollwechsel

Die Vorstandsmitglieder haben keinerlei zusätzliche finanzielle Ansprüche bei einem Kontrollwechsel (change of control) oder bei einer gesellschaftsrechtlichen Veränderung der Unternehmensstruktur oder bei Ende der Börsennotierung der MEDION AG.

Transparenz

Im Fall eines das Vergütungssystem bestätigenden Beschlusses durch die Hauptversammlung werden der Beschluss und das Vergütungssystem unverzüglich auf der Internetseite der MEDION AG veröffentlicht und für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, dort kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Zusätzliche Angaben

Die folgenden Angaben zu den Lenovo Kapitalbeteiligungen erfolgen außerhalb der Pflichtangaben des § 162 AktG auf freiwilliger Basis, um ein vollständiges Bild der Bezüge des Vorstands darzustellen. Die Vorstandsmitglieder haben zusätzlich Anspruch auf jährliche Zuteilungen von Kapitalbeteiligungen im Rahmen des sogenannten Lenovo Long Term Incentive Program (LTI). Aufgrund der Übernahme zusätzlicher Funktionen in den internationalen Gremien der Lenovo-Gruppe werden die Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung für den MEDION-Vorstand in Form von Aktien und Optionsrechten auf Aktien der börsennotierten Lenovo-Gruppe direkt von dieser geleistet. Die Ziele

stehen in keinem Zusammenhang mit den geschäftlichen Aktivitäten des Vorstands für die MEDION AG. Daher werden diese Vergütungskomponenten direkt von Lenovo an den Vorstand gewährt und sind nicht Bestandteil des Personalaufwands der MEDION AG. Da MEDION auf die Errechnung der Zuteilung der

Lenovo-Kapitalbeteiligungen keinen Einfluss hat und die entsprechenden Parameter allein von Lenovo aufgrund der Tätigkeit des MEDION-Vorstandes für Lenovo und des dementsprechenden Erfolgs ermittelt werden, wurde im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat seit dem Berichtsjahr 2014/2015 kein entsprechender Aufwand mehr gebucht. Lenovo hat auch für die zurückliegenden Geschäftsjahre die entsprechenden Kapitalbeteiligungen direkt an den MEDION-Vorstand geleistet und erklärt, dies auch zukünftig tun zu wollen.

MEDION AG

Essen, 24. Juni 2024