

Entsprechenserklärung nach § 161 AktG

I.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der MEDICLIN Aktiengesellschaft (MEDICLIN AG) erklären, dass den am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im November 2022 und der Ergänzung im September 2023 mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde:

Empfehlung A.1

Die Empfehlung A.1 DCGK sieht vor, dass der Vorstand die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten soll (A.1 Satz 1 DCGK). In der Unternehmensstrategie sollen neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden (A.1 Satz 2 DCGK). Zudem soll die Unternehmensplanung entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen (A.1 Satz 3 DCGK).

Der Vorstand der MEDICLIN AG hat im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse unter Zugrundelegung der GRI-Standards (Global Reporting Initiative) die für die Geschäftstätigkeit des MEDICLIN-Konzerns relevanten Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und hinsichtlich ihrer Relevanz für das Unternehmen bewertet. Da die zukünftigen Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung noch nicht final verabschiedet sind, haben die so identifizierten Themen jedoch noch nicht Eingang in die Unternehmensplanung oder die Unternehmensstrategie gefunden, so dass den Empfehlungen A.1 Satz 2 und 3 DCGK nicht entsprochen wurde.

Empfehlung A.3

Gemäß der Empfehlung A.3 DCGK sollen das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken. Dies soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einschließen.

Derzeit orientiert sich die Ausgestaltung des internen Kontroll- und des Risikomanagementsystems der MEDICLIN AG an den gesetzlichen Vorgaben. Nachhaltigkeitsbezogene Ziele, die über diese gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, werden durch das interne Kontroll- und das Risikomanagementsystem nicht abgedeckt, sodass der Empfehlung A.3 DCGK nicht entsprochen wurde.

Empfehlung A.5

Gemäß der Empfehlung A.5 DCGK sollen im Lagebericht die wesentlichen Merkmale des gesamten – und nicht nur rechnungslegungsbezogenen – internen Kontrollsystems sowie des Risikomanagementsystems beschrieben werden. Zusätzlich soll zur Angemessenheit und Wirksamkeit des gesamten internen Kontrollsystems sowie des Risikomanagementsystems Stellung genommen werden. Die Empfehlung geht damit deutlich über die gesetzlichen Anforderungen der §§ 289 Abs. 4, 315 Abs. 4 HGB hinaus. Hinzu kommt, dass die von der Empfehlung A.5 DCGK geforderte weitergehende Berichterstattung nur dann von der inhaltlichen Prüfung durch den Abschlussprüfer ausgenommen werden könnte, wenn sie eindeutig von den inhaltlich zu prüfenden Lageberichtsangaben abgegrenzt und als

nicht geprüft gekennzeichnet ist.

Vor diesem Hintergrund beschränkt sich die MEDICLIN AG aktuell darauf, – wie gesetzlich gefordert – die wesentlichen Merkmale des internen Kontrollsystems sowie des Risikomanagementsystems im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess im zusammengefassten Lagebericht und Konzernlagebericht zu beschreiben, und entspricht damit nicht der Empfehlung A.5 DCGK.

Empfehlung B.3

Gemäß der Empfehlung B.3 des DCGK soll die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern längstens für drei Jahre erfolgen.

Abweichend davon hat sich der Aufsichtsrat entschieden, Herrn Thomas Piefke zum 1. Oktober 2023 als Chief Operating Officer (COO) für eine volle Amtszeit von fünf Jahren zu bestellen, und dementsprechend eine unterjährige Abweichung von der Empfehlung B.3 DCGK erklärt. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Überschreitung der empfohlenen Höchstdauer im konkreten Fall im Unternehmensinteresse liegt und insbesondere einen wichtigen Beitrag für die Kontinuität der Arbeit im Vorstand der MEDICLIN AG in den kommenden Jahren leistet. Aufgrund der vorherigen langjährigen Geschäftsführungstätigkeit von Herrn Thomas Piefke im Asklepios-Konzern bestehen für den Aufsichtsrat zudem keine Zweifel daran, dass Herr Thomas Piefke für die Position des COO ein geeigneter Kandidat ist und über die hierfür notwendigen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt.

Empfehlung C.1

Den Empfehlungen C.1 Satz 1 und 2 DCGK, wonach der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten sowie dabei auf Diversität achten soll, wurde nicht entsprochen. Folglich konnte auch den Empfehlungen C.1 Sätze 3 bis 5 DCGK, die an die Empfehlungen C.1 Sätze 1 und 2 anknüpfen, nicht gefolgt werden.

Der Aufsichtsrat hat sich bei seinen Wahlvorschlägen für den Aufsichtsrat von der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten, den jeweils aktuellen Erfordernissen sowie den gesetzlichen Vorgaben leiten lassen. Dabei hat sich der Aufsichtsrat an einem grundlegenden Anforderungsprofil orientiert, welches bei Bedarf ad-hoc adaptiert und konkretisiert wurde, und zugleich auf Diversität achtet. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats bedarf es darüber hinaus keiner weiteren bürokratisierenden Selbstregulierung im Sinne der Empfehlungen gemäß C.1 Sätze 1 bis 5 DCGK; vielmehr kann den spezifischen Anforderungen bei der Gesellschaft besser durch eine flexiblere Ausgestaltung des Anforderungsprofils Rechnung getragen werden.

Empfehlung D.3

Gemäß der Empfehlung D.3 Satz 1 DCGK soll der Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme und der Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Abschlussprüfung bestehen. Nach D.3 Satz 2 DCGK gehören zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung.

Im Prüfungsausschuss der MEDICLIN AG waren und sind mit Herrn Michael Bock ein Mitglied mit dem geforderten Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und mit Frau Cornelia Wolfein Mitglied mit besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Abschlussprüfung vertreten. Beide verfügen über Kenntnisse und Erfahrungen in Nachhaltigkeitsfragen, soweit diese bereits derzeit Gegenstand

von Rechnungslegung bzw. Abschlussprüfung sind. Eine darüber hinausgehende Expertise auf dem Gebiet der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung ist hingegen nicht vorhanden, so dass der Empfehlung D.3 Satz 2 DCGK nicht entsprochen wurde.

G: Vergütung des Vorstands

Das derzeitige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder vom 25. März 2021 wurde der Hauptversammlung am 26. Mai 2021 vorgelegt und von dieser gebilligt. Seither hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem einer Prüfung unterzogen und in seiner Sitzung am 21. September 2023 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen, dessen Anreizstruktur sich an Profitabilität und Ertragsstärke sowie der langfristigen Entwicklung des Umsatzes in dem für den Konzern besonders bedeutsamen Postakut-Segment orientiert.

Das neue Vergütungssystem gilt – vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung – ab dem 1. Januar 2024 für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie für Vertragsverlängerungen. Der Dienstvertrag von Herrn Thomas Piefke (COO) und der Anschlussdienstvertrag von Herrn Dr. Joachim Ramming (CEO) richten sich – vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung – ab dem 1. Januar 2024 nach dem neuen Vergütungssystem. Der Dienstvertrag von Herrn Tino Fritz (CFO) richtet sich weiterhin nach dem von der Hauptversammlung am 26. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystem.

Für die Vergangenheit ist damit noch das Vergütungssystem vom 25. März 2021 relevant. Dies gilt zunächst auch für die zukunftsgerichtete Betrachtung; erst ab dem 1. Januar 2024 ist – vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung – das neue Vergütungssystem heranzuziehen (siehe dazu unter Ziffer II).

Vor diesem Hintergrund werden für die Vergangenheit im Hinblick auf das Vergütungssystem vom 25. März 2021 Abweichungen von den folgenden Empfehlungen erklärt:

Empfehlung G.3

Gemäß der Empfehlung G.3 DCGK soll der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt.

Der Peer Group-Vergleich ist mit Bedacht zu nutzen, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.

Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass ein Peer Group-Vergleich einerseits trotz einer Nutzung mit Bedacht eine automatische Aufwärtsentwicklung unterstützt und andererseits insbesondere für faktisch konzernierte Gesellschaften wie die MEDICLIN AG kein geeignetes Kriterium für die Angemessenheit der Gesamtvergütung darstellt.

Empfehlung G.4

Gemäß der Empfehlung G.4 DCGK soll der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung innerhalb des Unternehmens das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen.

Der Aufsichtsrat befasst sich pflichtgemäß mit der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands. Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die unternehmensinterne

Vergütungsstruktur. Nach der Überzeugung des Aufsichtsrats ist jedoch das vom DCGK empfohlene formale Vorgehen nicht erforderlich, weil es zu keiner Verbesserung der Entscheidungsqualität führt.

Empfehlung G.6

Gemäß der Empfehlung G.6 DCGK soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass das Vergütungssystem vom 25. März 2021 ausreichend Anreize zur Umsetzung strategischer Maßnahmen als Beitrag zur nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung beinhaltet und keiner weiteren rechnerischen Vorgaben bedurfte.

Empfehlung G.10

Gemäß Empfehlung G.10 DCGK sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

Das derzeitige Vorstandsvergütungssystem der MEDICLIN AG vom 25. März 2021 sieht keine aktienbasierte variable Vergütung vor und die Vorstandsmitglieder waren und sind auch nicht verpflichtet, die variablen Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien der Gesellschaft anzulegen. Vorstand und Aufsichtsrat erachten es insbesondere vor dem Hintergrund der Struktur des Aktionariats und der geringen Liquidität der Aktie nicht als sachgerecht, den Vorstandsmitgliedern Vorgaben dazu zu machen, wie und unter welchen Fristen sie ihre variablen Vergütungsbeträge anzulegen haben.

Empfehlung G.11

Gemäß der Empfehlung G.11 DCGK soll der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können.

Der Aufsichtsrat geht davon aus, dass es ausreichend ist, wenn die Ansprüche der Gesellschaft auf Rückforderung oder Einbehalt variabler Vergütungsbestandteile sich nach den gesetzlichen Vorschriften richten. Dies ist auch im derzeitigen Vergütungssystem vom 25. März 2021 so verankert. Er sieht keine Notwendigkeit, mit den Vorstandsmitgliedern separate Vereinbarungen zu treffen, die eine Malus-Klausel bei Verstößen gegen Regularien oder die eine Einbehalts- und Rückforderungsmöglichkeit der variablen Vergütung für bestimmte (außergewöhnliche) Ereignisse vorsehen.

Empfehlung G.13

Gemäß der Empfehlung G.13 Satz 1 DCGK sollen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten.

Der Aufsichtsrat geht davon aus, dass nach dem derzeitigen Vergütungssystem vom 25. März 2021 ein der Empfehlung vergleichbarer Abfindungs-Cap besteht, da der Vorstand im Falle einer Abberufung und Freistellung nur die fixe Vergütung erhält. Zwar könnte die Abfindung hier rein rechnerisch auch den Wert von zwei Jahresvergütungen überschreiten, eine Vergütung von mehr als der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags ist damit allerdings ausgeschlossen.

II.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der MEDICLIN AG erklären darüber hinaus, dass den Empfehlungen des DCGK künftig mit den vorstehend dargestellten Ausnahmen sowie mit Ausnahme der Empfehlung G.1 entsprochen wird.

Hinsichtlich der Empfehlung B.3 behält sich der Aufsichtsrat vor, auch perspektivisch in begründeten Einzelfällen bei Erstbestellungen im Vorstand von der empfohlenen Höchstdauer von drei Jahren abzuweichen.

Mit Blick auf die Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands ist bis zum 31. Dezember 2023 noch das Vergütungssystem vom 25. März 2021 relevant, so dass insofern vollumfänglich auf die entsprechenden Ausführungen unter Ziffer I verwiesen werden kann. Erst ab dem 1. Januar 2024 ist – vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung – das neue Vergütungssystem anzuwenden; auch insoweit gelten aber die Ausführungen unter Ziffer I zu den Empfehlungen G.3, G.4, G.6, G.10, G.11 und G.13 DCGK entsprechend. Darüber hinaus wird insofern vorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung G.1 erklärt:

Empfehlung G.1

Gemäß der Empfehlung G.1 soll der Aufsichtsrat im Vergütungssystem festlegen, welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind.

Sofern man darin auch eine Empfehlung zur Festlegung nichtfinanzieller Leistungskriterien im Vergütungssystem sieht, geht die Empfehlung über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, die lediglich verlangen, dass die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten ist (§ 87 Abs. 1 Satz 2 AktG). Auch aus § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG ergibt sich insoweit nichts anderes, da danach nichtfinanzielle Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile nur dann anzugeben sind, wenn sie als Vergütungsbestandteil tatsächlich vorgesehen sind.

Das neue Vergütungssystem beinhaltet insbesondere mit der langfristigen variablen Vergütung eine Komponente, die im Sinne der gesetzlichen Vorgaben auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Eine darüberhinausgehende Festlegung nichtfinanzieller Ziele ist aus Sicht des Aufsichtsrats nicht erforderlich.

Offenburg, November 2023

MEDICLIN Aktiengesellschaft

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand