

MEDICLIN Aktiengesellschaft

Vergütungsbericht der MEDICLIN Aktiengesellschaft

Darstellung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022

Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht 2022 ist entsprechend den Vorschriften des § 162 AktG aufgestellt und erläutert die Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der MEDICLIN Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2022. Die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder werden jeweils im Einklang mit dem für sie geltenden Vergütungssystem vergütet. Die aus festen und variablen Bestandteilen zusammengesetzte Gesamtvergütung entspricht für alle gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands den Vorgaben im derzeit gültigen Vergütungssystem unserer Gesellschaft nach § 87a AktG. Sollten bei Altverträgen Abweichungen zum derzeit gültigen Vergütungssystem bestehen, wird an der jeweiligen Stelle darauf hingewiesen. Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sind Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft verpflichtet, jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen – unter Namensnennung – gegenwärtigen oder früherem Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung zu erstellen. Der Vergütungsbericht wird in dem Geschäftsjahr erstellt, das auf das Geschäftsjahr folgt, für das der Vergütungsbericht aufzustellen ist. Der Vergütungsbericht 2022 wird der Hauptversammlung der MEDICLIN Aktiengesellschaft am 15. Juni 2023 zur Billigung vorgelegt (§ 120a Abs. 4 Satz 1 AktG). Nach dem Billigungsbeschluss werden der Vergütungsbericht und der Vermerk über dessen Prüfung zehn Jahre lang auf der Internetseite der Gesellschaft kostenfrei öffentlich zugänglich gemacht (§ 162 Abs. 4 AktG). Der Vergütungsbericht 2021 wurde in der virtuellen Hauptversammlung der MEDICLIN Aktiengesellschaft am 31. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 98,04 % gebilligt. Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sehen die hohe Zustimmung zum Vergütungsbericht als Bestätigung der gewählten Darstellung und werden diese daher beibehalten.

Zusammensetzung des Vorstands und des Präsidialausschusses

Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr folgende Mitglieder an: Dr. Joachim Ramming (CEO), Dr. York Dhein (COO) und Tino Fritz (CFO).

Dem Präsidialausschuss gehörten im Geschäftsjahr folgende Mitglieder an: Dr. Jan Liersch (Vorsitzender), Hans Hilpert, Kai Hankeln, Rainer Laufs, Thomas Müller, Dr. Thomas Witt (bis 31.10. 2022) und Dr. Sigrid Krause (ab 1.11.2022)

Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer Verantwortungs- und Aufgabenbereiche angemessen zu vergüten und dabei Erfolg und Entwicklung der MEDICLIN Aktiengesellschaft und des Konzerns der MEDICLIN Aktiengesellschaft sowie die Leistung der Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen.

Die Vergütung setzt sich neben einer festen, monatlich zahlbaren Grundgehalt und Nebenleistungen aus einer jährlichen, kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive („STI“)) und einer mehrjährigen, langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive („LTI“)) zusammen. Das STI ist an die Entwicklung des EBITDA (in absoluten Zahlen) sowie an die EBITDA-Marge geknüpft, wobei maßgeblich der geprüfte Konzernabschluss ist. Hierdurch wird die Vorstandsvergütung unmittelbar an die Entwicklung von Profitabilität und Ertragsstärke gekoppelt, was nicht zuletzt zur Verfolgung des strategischen Ziels einer nachhaltigen Sicherung des Unternehmens und seiner positiven Entwicklung beiträgt und einen Gleichlauf der Interessen von Aktionären und Vorstandsmitgliedern gewährleisten soll. Ferner fließen durch den Aufsichtsrat vor Beginn eines Geschäftsjahres festzulegende, nichtfinanzielle Leistungskriterien in die Bemessung des STI ein. Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder noch stärker an der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und des Konzerns auszurichten, bemisst sich das LTI in Abhängigkeit von der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate („CAGR“)) des Konzerneigenkapitals über einen mehrjährigen

Bemessungszeitraum; hierdurch werden Anreize im Sinne einer langfristigen Stärkung des Eigenkapitals und damit der Stabilität des Unternehmens gesetzt. Mit dieser Ausgestaltung des Vergütungssystems insgesamt – einschließlich der Festvergütungsbestandteile – zielt der Aufsichtsrat nicht zuletzt darauf ab, eine wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten, und für die Gesellschaft die besten verfügbaren Kandidatinnen und Kandidaten für eine Vorstandspostion zu gewinnen.

Vergütungsbericht für die Vorstandsmitglieder

A. Darstellung der Gesamtvergütung

Vergütung für aktive Vorstandstätigkeit

Nachfolgende Darstellung gibt eine zusammengefasste Übersicht über die Bestandteile, den relativen Anteil von festen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie der Veränderung gegenüber dem Vorjahr der Vorstandsvergütung. Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Vergütung, deren Höhe ihrer Verantwortungs- und Aufgabenbereiche entsprechend, in zwölf gleichen Teilbeträgen, ausbezahlt wird. Den Mitgliedern des Vorstands werden Sachbezüge und Nebenleistungen vertraglich gewährt. Es handelt sich dabei im Wesentlichen um Sachbezüge aus Dienstwagengestellung sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie vereinzelt zur Rentenversicherung. Der Sachbezug der Dienstwagengestellung wird auf Basis der jährlich angefallenen tatsächlichen Kosten ermittelt. Diese Bezüge stehen den Vorstandsmitgliedern leistungsunabhängig zu. Neben der erfolgsunabhängigen Vergütung erhält der Vorstand eine einjährige und eine mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung, deren Höhe von verschiedenen Leistungskriterien abhängt. Maßgeblich für die Zahlung der variablen Vergütungen ist der geprüfte Konzernabschluss der MEDICLIN nach IFRS.

Die Darstellung der angewandten Leistungskriterien erfolgt in einem separaten Unterpunkt. Bezogen auf die Zielgesamtvergütung liegt ihr variabler Anteil bei ca. 32,5 % bis 43,5 % gemäß Vergütungssystem. Für das Jahr 2022 liegt die variable Vergütung im Zielkorridor. Die Vergleichbarkeit hinsichtlich des Vorjahrs ist eingeschränkt, da Dr. York Dhein und Dr. Joachim Ramming ihre Vorstandsposten erst seit dem 1. April 2021 bzw. 1. August 2021 bekleiden und Volker Hippler sein Mandat als Vorstandsvorsitzender zum 30. Juni 2021 niedergelegt hat. In der nachfolgenden Übersicht werden die Vergütungen zeitanteilig für die jeweilige aktive Vorstandstätigkeit ausgewiesen. Die Vergütung von Volker Hippler ab dem 1. Juli 2021 wird unter Punkt C. „Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder“ dargestellt.

Bei der Darstellung der Festvergütung und der Nebenleistung handelt es sich um die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten Beträge beziehungsweise Leistungen. Bei der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) handelt es sich um den Vergütungsbestandteil, der dem Geschäftsjahr zugeordnet ist, in dem die Leistung erbracht worden ist (2022). Sie wird erst im Folgejahr (2023) finanziell zufließen.

Gemäß den Vorstandsdienstverträgen von Herrn Dhein und Herrn Fritz ergibt sich im Falle eines positiven Verhandlungsergebnisses aufgrund der Klage Thematik gegenüber dem OIK-Fonds ein Sonderbonus in Höhe von 0,5 Promille des Barwertes des Klage- oder Verhandlungserfolgs, der mit einem Diskontfaktor von 5% zu ermitteln ist. Im Oktober 2022 wurde die Klage im Wege eines gerichtlichen Vergleichs beigelegt und neue Mietverträge abgeschlossen. Für den Abschluss des Verfahrens und des positiven Verhandlungsergebnisses ergibt sich für Herrn Fritz und Herrn Dhein ein Sonderbonus in Höhe von 87 TEUR. Der Sonderbonus entstammt Altverträgen und entspricht nicht dem aktuellen Vergütungssystem. Herr Ramming erhält hierfür von der Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA einen Sonderbonus auf Basis einer Ermessenstantieme in Höhe von ebenfalls 87 TEUR.

Die langfristige Vergütung (LTI) wird auf Grundlage einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate von 3 % des Eigenkapitals über mehrere Jahre ermittelt (Bemessungszeitraum). Der Bemessungszeitraum entspricht dabei grundsätzlich der Laufzeit des jeweiligen Dienstvertrages. Der Betrag steht erst am Ende des Dienstvertrages fest und ist auch dann erst zur Auszahlung fällig. Das LTI stellt damit erst in dem Geschäftsjahr Vergütung nach § 162 Abs.1 AktG dar, in dem der jeweilige Dienstvertrag endet.

B. Individualisierte Darstellung der Vorstandsvergütung

Gesamtvergütung aus aktiver Vorstandstätigkeit

in Tsd. €	2022	%	2021	%	Veränderung %	
Grundgehalt						
Dr. Joachim Ramming (ab 01.08.2021)	400,0	60,0	166,7	58,5	233,3	140,0
Dr. York Dhein (ab 01.04.2021)	350,0	60,2	262,5	59,9	87,5	33,3
Tino Fritz	350,0	61,4	350,0	61,2	–	–
Volker Hippler (anteilig 01.01.2021 bis 30.06.2021)	–	–	200,0	56,9	–200,0	–100,0
Summe Grundgehalt	1.100,0	60,5	979,2	59,4	120,8	12,3
Nebenleistungen¹						
Dr. Joachim Ramming (ab 01.08.2021)	33,3	5,0	9,3	3,3	24,0	258,5
Dr. York Dhein (ab 01.04.2021)	36,7	6,3	27,3	6,2	9,4	34,4
Tino Fritz	25,3	4,4	23,7	4,1	1,6	6,6
Volker Hippler (anteilig 01.01.2021 bis 30.06.2021)	–	–	12,8	3,6	–12,8	–100,0
Summe Nebenleistungen	95,3	5,2	73,1	4,4	22,2	30,4
Summe Festvergütungen	1.195,3	65,7	1.052,2	63,9	143,0	13,6
einjährige variable Vergütung (STI)²						
Dr. Joachim Ramming (ab 01.08.2021)	245,3	42,2	109,0	38,2	136,3	125,1
Dr. York Dhein (ab 01.04.2021)	194,7	33,5	148,6	33,9	46,0	31,0
Tino Fritz	194,9	34,2	198,4	34,7	–3,5	–1,8
Volker Hippler (anteilig 01.01.2021 bis 30.06.2021)	–	–	138,9	39,5	–138,9	–100,0
Summe einjährige variable Vergütung (STI)	634,8	34,7	594,9	36,1	40,0	6,7
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)³						
Dr. Joachim Ramming (ab 01.08.2021)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dr. York Dhein (ab 01.04.2021)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tino Fritz	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Volker Hippler (anteilig 01.01.2021 bis 30.06.2021)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Summe mehrjährige variable Vergütung (LTI)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Summe variable Vergütung	634,8	34,7	594,9	36,1	40,0	6,7
Gesamtvergütung	1.830,1	100,0	1.647,1	100,0	183,0	11,1
Dr. Joachim Ramming (ab 01.08.2021)	678,6		285,0		393,7	138,1
Dr. York Dhein (ab 01.04.2021)	581,3		438,4		142,9	32,6
Tino Fritz	570,2		572,1		–2,0	–0,3
Volker Hippler (anteilig 01.01.2021 bis 30.06.2021)	–		351,7		–351,7	–100,0
Gesamtvergütung	1.830,1		1.647,1		183,0	11,1

1 Kosten des Dienstwagens, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sowie vereinzelt zur Rentenversicherung

2 STI welches dem Geschäftsjahr zuzuordnen ist

3 Vergütungen ergeben sich im Jahr des Ablaufs des jeweiligen Dienstvertrages sowie deren Darstellung

Darstellung der angewandten Leistungskriterien der kurzfristigen variablen Vergütung (STI)

Erfüllung der finanziellen Leistungskriterien

Leistungskriterien für die Höhe des STI sind das absolute EBITDA (STI 1) sowie die EBITDA-Marge (STI 2), jeweils mit 50% gewichtet. Die EBITDA-Marge dient auch als finanzielle Ziel- bzw. Steuerungsgröße für die Messung der Ertragsstärke des Konzerns. Die Berechnungssystematik ist im Wesentlichen für alle Vorstände gleich.

Zur Berechnung der EBITDA-Ziel-Marge wird eine langfristige EBITDA-Ziel-Marge von 17,5 % zugrunde gelegt. Die EBITDA-Ziel-Marge für das betreffende Geschäftsjahr errechnet sich aus der EBITDA-Marge des Vorjahres zzgl. des 0,2-fachen der Differenz zwischen der langfristigen EBITDA-Ziel-Marge von 17,5 % und der EBITDA-Marge des jeweiligen Vorjahres. Die EBITDA-Marge des Geschäftsjahres ergibt sich aus dem Verhältnis von EBITDA und dem Umsatz des Geschäftsjahres. Erreicht die EBITDA-Marge des jeweiligen Geschäftsjahres die EBITDA-Ziel-Marge, fallen 50% des festgelegten STI-Zielbetrags an; wird die EBITDA-Ziel-Marge überschritten, führt dies zu keiner weiteren Erhöhung des STI. Wird die EBITDA-Ziel-Marge unterschritten, fällt ein Anteil an der Hälfte des STI-Zielbetrags an, welcher dem Prozentsatz entspricht, zu welchem die EBITDA-Ziel-Marge erreicht wurde.

Das EBITDA-Ziel ist eine Steigerung des absoluten EBITDA um fünf Prozentpunkte im Vergleich zum absoluten EBITDA des Vorjahres. Für jeden Prozentpunkt Steigerung des absoluten EBITDA im Verhältnis zum absoluten EBITDA des Vorjahres fallen 20% der Hälfte des STI-Zielbetrags an; anteilige Prozentpunkte werden entsprechend anteilig berücksichtigt. 50% des Zielbetrags fallen dementsprechend bei Steigerung des absoluten EBITDA um fünf Prozentpunkte im Verhältnis zum absoluten EBITDA des Vorjahres an (Erreichung EBITDA-Ziel). Eine Steigerung von mehr als fünf Prozentpunkten führt zu keiner weiteren Erhöhung des STI. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung ermittelt. Hierzu vergleicht der Aufsichtsrat für die beiden finanziellen Leistungskriterien jeweils den Ist-Wert mit den Zielvorgaben des jeweiligen Geschäftsjahres. Aus dem jeweiligen erreichten Zielerreichungsgrad (in Prozent) ergibt sich die Zielerreichung in Euro.

Das Ziel EBITDA für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von knapp 90 Mio. Euro wurde übertroffen, so dass der Zielerreichungsgrad für das STI 1 auf 100 % festgesetzt wurde. Die EBITDA-Ziel-Marge für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von 13,6% wurde zu 94,6% erreicht. Die Beträge werden im April 2023 ausbezahlt. Das STI für Herrn Hippler wird aufgrund der Aufhebungsvereinbarung weiter bezahlt und der Zielerreichungsgrad wird genauso ermittelt wie bei den anderen Mitgliedern des Vorstands.

Erfüllung der nichtfinanziellen Leistungskriterien

Ergänzend zu den finanziellen Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidialausschusses vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres nichtfinanzielle Leistungskriterien und deren Gewichtung durch einen „Modifier“ fest. Dabei werden individuelle Leistungen jedes einzelnen Vorstands sowie kollektive Leistungen des Gesamtvorstands berücksichtigt. Die sich aus der Erreichung der finanziellen Leistungskriterien im ersten Schritt errechneten Beträge werden mit dem Modifier (zwischen 0,8 nun 1,2) multipliziert und ergeben so den Auszahlungsbetrag des STI. Da die Höhe des STI im ersten Schritt auf 100% des Zielbetrages begrenzt ist und der Modifier maximal 1,2 betragen kann, ist der jährliche Auszahlungsbetrag auf insgesamt maximal 120 % des STI-Zielbetrages begrenzt.

Die „Altverträge“ von Herrn Fritz, Herrn Hippler und Herrn Dr. Dhein sehen einen Anspruch auf einen STI entsprechend den vorstehenden Ausführungen vor, allerdings nicht mit der Maßgabe, dass auf den anhand der finanziellen Leistungskriterien errechneten Wert ein Modifier Anwendung findet. Bei den „Altverträgen“ finden nichtfinanzielle Leistungskriterien bei der Berechnung des STI keine Berücksichtigung. Der Vertrag von Herrn Dr. Ramming beinhaltet die beschriebene Regelung des Modifier auf das STI. Nachfolgende nichtfinanzielle Leistungskriterien wurden mit ihm für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 vereinbart:

Für das Jahr 2022 werden ebenfalls zwei nichtfinanzielle Ziele vereinbart, die jeweils zu 50 % gewichtet werden. Sie orientieren sich an den Modifier-Zielen des Jahres 2021 welche dadurch weiter konkretisiert werden. Ziel 1 betrifft die OIK-Mietverhandlungen und die Erstellung eines Alternativplans B. Danach soll eine umfassende strategische Betrachtung der in den Mietimmobilien befindlichen Rehabilitationseinrichtungen erstellt werden, wobei unterschiedliche Szenarien, Alternativen oder Substitutionsmöglichkeiten unter Betrachtung von Fortführungsprognosen erstellt

werden. Für mindestens ein Objekt soll hierfür bis zum 31.12.2022 die Leistungsstrategie für einen Plan B Standort abgeschlossen sein. Als Alternative hierzu ist die Vereinbarung neuer Mietverträge mit für MEDICLIN optimierten Konditionen vorgesehen. Ziel 2 ist eine Weiterführung des Verbesserungsprogramms. Es beinhaltet die Rückführung des Prozentsatzes der Lost Days im Bereich Akut von 16,2 % auf 10,0 %, den Abbau von Doppelstrukturen und Bürokratie insbesondere im Bereich Einkauf und Service, die Sicherstellung von Produktstandards nach vorhandenen Facharbeitsgruppenempfehlungen und die Einführung eines Personalreportingsystems nach dem Vorbild des Asklepios Datawarehouse. Der Aufsichtsrat hat die Zielerreichung der beiden nicht-finanziellen Leistungskriterien für das Jahr 2022 mit 62,5% festgelegt, was einen Modifizier in Höhe von 1,05 für das Jahr 2022 ergibt.

Darstellung der angewandten Leistungskriterien der langfristigen variablen Vergütung (LTI)

Der LTI ist ein mehrjähriger, leistungsabhängiger Bonus. Der LTI ist somit auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet.

Die Höhe des LTI bemisst sich in Abhängigkeit von der CAGR (Compound Annual Growth Rate) des Konzerneigenkapitals. Die CAGR bildet die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Eigenkapitals im Bemessungszeitraum ab. Zielvorgabe ist die Erreichung einer CAGR von 3 % über den Bemessungszeitraum. Der Bemessungszeitraum entspricht dabei grundsätzlich der Laufzeit des jeweiligen Dienstvertrages. Die Vergütung ergibt sich im Jahr des Ablaufs des jeweiligen Dienstvertrages. Nach Ablauf des Bemessungszeitraums wird die Zielerreichung ermittelt. Hierzu vergleicht der Aufsichtsrat den IST-Wert der CAGR über den Bemessungszeitraum mit der Zielvorgabe. Dabei werden die in den konsolidierten Abschlüssen nach IRFS ausgewiesene Werte des Konzerneigenkapitals zugrunde gelegt. Die Höhe des LTI errechnet sich durch Multiplikation des Prozentsatzes, zu welchem das CAGR-Ziel erreicht wurde, mit dem LTI-Zielbetrag, welcher in den jeweiligen Vorstandsdienstverträgen für den Fall der Erreichung des CAGR-Ziels festgelegt ist. Die Höhe des LTI ist auf maximal 100 % des LTI-Zielbetrags (bei Erreichung des CAGR-Ziels) begrenzt; wird das CAGR-Ziel überschritten, führt dies zu keiner weiteren Erhöhung des LTI.

	Anfangsdatum	Vertragsende	LTI max. Tsd. EUR
Volker Hippler	01.04.2018	31.03.2023	100,0
Dr. Joachim Ramming	01.08.2021	31.07.2024	60,0
Tino Fritz	01.09.2018	31.08.2023	100,0
Dr. York Dhein	01.04.2021	31.03.2024	60,0

Die Auszahlungen – entsprechend der ermittelten Zielerreichung der vereinbarten LTI – finden somit in den Jahren 2023 bis 2024 statt.

Maximalvergütung

Die maximale Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr je Vorstandsmitglied beträgt unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung 850.000 Euro. Der Begriff „Gesamtvergütung“ zielt somit auf den Leistungserbringungszeitraum ab. Die zugrunde liegende Tätigkeit muss vollständig erbracht sein. Beim LTI ist es das Geschäftsjahr, in dem der jeweilige Vertrag ausläuft. Somit weicht der so verstandene Begriff der „Gesamtvergütung“ mit der berichtspflichtigen Vergütung im aktienrechtlichen Vergütungsbericht ab. Die Verträge enthalten bislang keine summenmäßige Festlegung einer Maximalvergütung für sämtliche Vergütungsbestandteile. Die einzelnen Vergütungsbestandteile können zusammen allerdings die Gesamtvergütung nicht übersteigen. Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 wurde eingehalten.

C. Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder

Der ehemalige Vorstandsvorsitzende, Herr Volker Hippler, hat sein Vorstandsmandat zum 30. Juni 2021 niedergelegt. Sein Dienstvertrag endet mit Ablauf des 31. März 2023. Nach dem Niederlegungszeitpunkt bis zum Beendigungszeitpunkt ist Herr Hippler von der Erbringung seiner Dienste als Vorstandsmitglied der Gesellschaft unwiderruflich freigestellt.

Vorbehaltlich der Möglichkeit der Anrechnung von etwaigem Zwischenverdienst zahlt MEDICLIN Herrn Hippler bis zum Beendigungszeitpunkt das monatliche Grundgehalt einschließlich der Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie die vereinbarte variablen Vergütungen (STI/LTI) jeweils nach Maßgabe der Regelungen des Dienstvertrages. Herr Hippler bleibt bis zum Beendigungszeitpunkt berechtigt, den ihm zur Verfügung gestellten Dienstwagen im bisherigen Umfang auch für private Zwecke zu nutzen. Bei Herrn Hippler wird aufgrund der Aufhebungsvereinbarung der Zielerreichungsgrad genauso ermittelt wie bei den anderen Mitgliedern des Vorstand. In Höhe der voraussichtlichen Vergütung wurde zum 01. Juli 2021 zu den bereits bestehenden Rückstellungen für LTI 65 TEUR und STI 140 TEUR nach Maßgabe der Rechnungslegung nach HGB und nach IFRS eine bilanzielle Rückstellung in Höhe von TEUR 1.262 gebildet, aus der die Zahlungen erfolgen. In 2021 wurden für das zweite Halbjahr 2021 TEUR 212 Festvergütung und im Jahr 2022 TEUR 557 davon 419 Festvergütung (75,2%) und 138 TEUR variable Vergütung (STI (24,8%)) aus der Rückstellung ausbezahlt. Das für 2021 gebildete STI in Höhe von insgesamt 280 TEUR war somit um 2 TEUR zu hoch. Die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 wurde auf 97% festgelegt und beträgt somit 273 TEUR. Die Zielerreichung für das LTI wurde mit 100% festgelegt und beträgt somit 100 TEUR.

D. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die Tabelle zeigt die prozentuale Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands, die Ergebnisentwicklung des MEDICLIN Konzerns, sowie die durchschnittliche Vergütung aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des MEDICLIN Konzerns auf Vollzeitäquivalentbasis (inklusive etwaiger Bonuszahlungen, Sozialversicherungsleistungen des Arbeitgebers sowie sonstiger Nebenleistungen) gegenüber dem Vorjahr. Da die Vergütung des Vorstands maßgeblich von der Entwicklung des Konzerns abhängt und insbesondere an der Entwicklung des EBITDA und der EBITDA-Marge, werden diese Kennzahlen als Vergleichsmaßstab herangezogen. Bei der Durchschnittsberechnung wird nur die jeweilige aktive Vorstandstätigkeit berücksichtigt.

Vertikalvergleich aktiver Vorstandstätigkeit

	2022	2021	Veränderung 2022/2021 in %	2020	Veränderung 2021/2020 in %
in Euro					
Vorstandsmitglieder					
Dr. Joachim Rammig ²	678,6	285,0	138,1	–	–
Dr. York Dhein ²	581,0	438,4	32,6	–	–
Tino Fritz	570,2	572,1	–0,3	455,3	25,6
Volker Hippler ^{1,3}	–	1.622,1	–100,0	543,7	198,3
Summe Personalkosten	1.830,1	2.917,6	–37,3	999,0	192,0
Durchschnittliche Personalkosten pro Vollzeitkraft	610,0	1.080,6	–43,5	499,5	116,3
Arbeitnehmer					
Durchschnittliche Personalkosten pro Vollzeitkraft	63,6	59,5	6,8	56,5	5,3
Ertragsentwicklung					
Konzernumsatzerlöse	704.696,7	673.137,3	4,7	659.864,2	2,0
Konzern-EBITDA	90.923,8	85.221,8	6,4	77.498,9	10,0
Konzern-EBITDA-Marge in %	12,9	12,7	1,6	11,7	7,8
Jahresüberschuss (+)/-fehlbetrag(-) der MEDICLIN Aktiengesellschaft	8.401	4.816	74,4	–4.063	218,6

1 Unterjähriger Gremienaustritt in 2021

2 Unterjähriger Gremieneintritt in 2021

3 Vorstandsvergütung vom 01.01.2021 bis 31.03.2023 in 2021

Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat ist bei der Überprüfung der Vorstandsvergütung zu dem Ergebnis gekommen, dass die Höhe der Vorstandsvergütung aus rechtlicher Sicht angemessen im Sinne des § 87 Abs. 1 AktG ist.

Vergütungsbericht für die Aufsichtsratsmitglieder

A. Darstellung der Gesamtvergütung

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung zuzüglich Sitzungsgelder ausgestaltet, um die Unabhängigkeit des Aufsichtsrates insgesamt zu stärken. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer baren Auslagen und einer ihnen für die Aufsichtsrats Tätigkeit teilweise zur Last fallenden Umsatzsteuer eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung, die sich für jedes Mitglied auf grundsätzlich EUR 10.000 bezieht. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und sein Stellvertreter den anderthalbfachen Betrag der festen Vergütung. Jedes Mitglied eines Ausschusses, der wenigstens einmal im Geschäftsjahr zusammentritt, erhält einen Zuschlag in Höhe von 10 %, der Vorsitzende des Ausschusses einen Zuschlag in Höhe von 20 % der festen Vergütung, jedes Mitglied des Prüfungsausschusses einen Zuschlag in Höhe von 25 % und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses einen Zuschlag in Höhe von 50 % der festen Vergütung. Dieser gegenüber der Tätigkeit in sonstigen Ausschüssen erhöhte Zuschlag für Mitglieder und den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses ist dabei auf die besondere zeitliche Belastung, die eine solche Tätigkeit mit sich bringt, zurückzuführen. Ferner erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats oder eines seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld von EUR 500, unabhängig davon, ob es sich um eine Präsenzsitzung oder eine Video-/Telefonkonferenz handelt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats stellt sich insgesamt wie folgt dar:

in Tsd. €	2022	2021	Veränderung	%
	TEUR	TEUR	TEUR	%
Festvergütung	175,0	175,0	–	–
Ausschusstätigkeit	19,4	19,5	–0,1	–0,5
Sitzungsgelder	54,0	75,0	–21,0	–28,0
	248,4	269,5	–21	–7,8

B. Individualisierte Darstellung der Aufsichtsratsvergütung

Bei der Vergütung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter sind die Gehälter nicht berücksichtigt, die die Arbeitnehmervertreter im Rahmen ihrer Anstellungsverträge im MEDICLIN Konzern aufgrund ihrer Arbeitnehmerschaft erhielten. Kredite werden Mitgliedern des Aufsichtsrats von der Gesellschaft nicht gewährt.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden als Telefon- und Videokonferenzen 5 (i. Vj. 5) Aufsichtsrats-, 2 (i.Vj. 6) Präsidialausschuss- und 5 (i.Vj. 5) Prüfungsausschusssitzungen abgehalten. Im Geschäftsjahr schied Herr Dr. Thomas Witt zum 31.10.2022 aus dem Aufsichtsrat und aus dem Präsidialausschuss aus. Für ihn rückte Frau Dr. Sigrid Krause zum 1.11.2022 in den Aufsichtsrat und zum 23.11.2022 in den Präsidialausschuss nach.

Die Ausschüsse waren im Geschäftsjahr 2022 wie folgt besetzt:

Präsidialausschuss

Dr. Jan Liersch (Vorsitz)
Hans Hilpert (Stellvertreter)
Kai Hankeln
Rainer Laufs
Thomas Müller
Dr. Thomas Witt (bis 31.10.22)
Dr. Sigrid R.-M. Krause (ab 23.11.2022)

Prüfungsausschuss

Michael Bock (Vorsitz)
Walburga Erichsmeier
Matthias H. Werner
Cornelia Wolf

Nominierungsausschuss

Dr. Jan Liersch (Vorsitz)
Michael Bock
Cornelia Wolf

Vermittlungsausschuss gemäß § 27 MitbestG

Dr. Jan Liersch (Vorsitz)
Hans Hilpert (Stellvertreter)
Frauke Schwedt
Cornelia Wolf

Related Party Transaction-Ausschuss

Cornelia Wolf (Vorsitz)
Dr. Julia Dannath-Schuh
Matthias H. Werner
Walburga Erichsmeier

Die individuellen gewährten/geschuldeten Vergütungen des Aufsichtsrats für die Jahre 2022 und 2021 sowie deren Veränderungen stellt nachfolgende Tabelle dar:

in Tsd. €		Festvergütung		Ausschüttung		Sitzungsgelder		Gesamt	
		TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %
Dr. Jan Liersch (Vorsitzender)	2022	20,0	78,4	2,0	7,8	3,5	13,7	25,5	
	2021	20,0	71,4	2,0	7,1	6,0	21,4	28,0	
	Veränderung	–	–	–	–	–2,5	–41,7	–2,5	–8,9
Hans Hilpert (stellv. Vorsitzender)	2022	15,0	76,9	1,0	5,1	3,5	17,9	19,5	
	2021	15,0	68,2	1,0	4,5	6,0	27,3	22,0	
	Veränderung	–	–	–	–	–2,5	–41,7	–2,5	–11,4
Michael Bock	2022	10,0	50,0	5,0	25,0	5,0	25,0	20,0	
	2021	10,0	48,8	5,0	24,4	5,5	26,8	20,5	
	Veränderung	–	–	–	–	–0,5	–9,1	–0,5	–2,4
Barbara Brosius	2022	10,0	80,0	–	–	2,5	20,0	12,5	
	2021	10,0	76,9	–	–	3,0	23,1	13,0	
	Veränderung	–	–	–	–	–0,5	–16,7	–0,5	–3,8
Dr. Julia Dannath-Schuh	2022	10,0	83,3	–	–	2,0	16,7	12,0	
	2021	10,0	80,0	–	–	2,5	20,0	12,5	
	Veränderung	–	–	–	n.a.	–0,5	–20,0	–0,5	–4,0
Walburga Erichsmeier	2022	10,0	57,1	2,5	14,3	5,0	28,6	17,5	
	2021	10,0	57,1	2,5	14,3	5,0	28,6	17,5	
	Veränderung	–	–	–	–	–	–	–	–
Kai Hankeln	2022	10,0	69,0	1,0	6,9	3,5	24,1	14,5	
	2021	10,0	58,8	1,0	5,9	6,0	35,3	17,0	
	Veränderung	–	–	–	–	–2,5	–41,7	–2,5	–14,7
Dr. Sigrid Krause	2022	1,7	73,9	0,1	4,3	0,5	21,7	2,3	
	2021	–	n.a.	–	n.a.	–	n.a.	–	
	Veränderung	1,7	n.a.	0,1	n.a.	0,5	n.a.	2,3	n.a.
Rainer Laufs	2022	10,0	69,0	1,0	6,9	3,5	24,1	14,5	
	2021	10,0	58,8	1,0	5,9	6,0	35,3	17,0	
	Veränderung	–	–	–	–	–2,5	–41,7	–2,5	–14,7
Thomas Müller	2022	10,0	69,0	1,0	6,9	3,5	24,1	14,5	
	2021	10,0	58,8	1,0	5,9	6,0	35,3	17,0	
	Veränderung	–	–	–	–	–2,5	–41,7	–2,5	–14,7
Elke Schwan	2022	10,0	83,3	–	–	2,0	16,7	12,0	
	2021	10,0	76,9	–	–	3,0	23,1	13,0	
	Veränderung	–	–	–	n.a.	–1,0	–33,3	–1,0	–7,7
Frauke Schwedt	2022	10,0	80,0	–	–	2,5	20,0	12,5	
	2021	10,0	76,9	–	–	3,0	23,1	13,0	
	Veränderung	–	–	–	n.a.	–0,5	–16,7	–0,5	–3,8
Daniela Sternberg-Kinzel	2022	10,0	80,0	–	–	2,5	20,0	12,5	
	2021	10,0	76,9	–	–	3,0	23,1	13,0	
	Veränderung	–	–	–	n.a.	–0,5	–16,7	–0,5	–3,8
Marco Walker	2022	10,0	83,3	–	–	2,0	16,7	12,0	
	2021	10,0	76,9	–	–	3,0	23,1	13,0	
	Veränderung	–	–	–	n.a.	–1,0	–33,3	–1,0	–7,7
Matthias H. Werner	2022	10,0	57,1	2,5	14,3	5,0	28,6	17,5	
	2021	10,0	55,6	2,5	13,9	5,5	30,6	18,0	
	Veränderung	–	–	–	–	–0,5	–9,1	–0,5	–2,8
Dr. Thomas Witt	2022	8,3	71,6	0,8	6,9	2,5	21,6	11,6	
	2021	10,0	58,8	1,0	5,9	6,0	35,3	17,0	
	Veränderung	–1,7	–17,0	–0,2	–20,0	–3,5	–58,3	–5,4	–31,8

in Tsd. €		Festvergütung		Ausschüttung		Sitzungsgelder		Gesamt	
		TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %
Cornelia Wolf	2022	10,0	57,1	2,5	14,3	5,0	28,6	17,5	
	2021	10,0	55,6	2,5	13,9	5,5	30,6	18,0	
	Veränderung	–	–	–	–	–0,5	–9,1	–0,5	–2,8
	2022	175,0	70,5	19,4	7,8	54,0	21,7	248,4	
	2021	175,0	64,9	19,5	7,2	75,0	27,8	269,5	
	Veränderung	–	–	–0,1	–0,5	–21,0	–28,0	–21,1	–7,8

C. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die Tabelle zeigt die prozentuale Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates, die Ergebnisentwicklung des MEDICLIN Konzerns, sowie die durchschnittliche Vergütung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des MEDICLIN Konzerns auf Vollzeitäquivalentbasis (inklusive etwaiger Bonuszahlungen, Sozialversicherungsleistungen des Arbeitgebers sowie sonstiger Nebenleistungen) gegenüber dem Vorjahr.

Die in der Tabelle enthaltenen Vergütungen zeigen die für das Geschäftsjahr gewährten Beträge. Als Vergleichsmaßstäbe für die Ertragsentwicklung des Konzerns wurden auch hier die Entwicklung des EBITDA und der EBITDA-Marge dargestellt.

Vertikalvergleich

in Tsd. €	2022	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %
Aufsichtsratsmitglieder					
Dr. Jan Liersch	25,5	28,0	-8,9	22,5	24,4
Hans Hilpert	19,5	22,0	-11,4	16,5	33,3
Michael Bock	20,0	20,5	-2,4	15,5	32,3
Barbara Brosius	12,5	13,0	-3,8	10,3	26,2
Dr. Bernard große Broermann ¹	-	-	n.a.	5,5	-100,0
Julia Dannath-Schuh	12,0	12,5	-4,0	10,0	25,0
Walburga Erichsmeier	17,5	17,5	-	12,8	36,7
Kai Hankeln	14,5	17,0	-14,7	10,3	65,0
Dr. Sigrid Krause ⁴	2,3	-	n.a.	-	n.a.
Rainer Laufs	14,5	17,0	-14,7	11,0	54,5
Thomas Müller	14,5	17,0	-14,7	11,0	54,5
Elke Schwan	12,0	13,0	-7,7	10,3	26,2
Frauke Schwedt	12,5	13,0	-3,8	10,3	26,2
Eleonore Seigel ¹	-	-	n.a.	4,0	-100,0
Daniela Sternberg-Kinzel ²	12,5	13,0	-3,8	6,0	116,7
Marco Walker ²	12,0	13,0	-7,7	2,7	381,5
Matthias H. Werner	17,5	18,0	-2,8	13,0	38,5
Dr. Thomas Witt ³	11,6	17,0	-31,8	11,3	50,4
Cornelia Wolf	17,5	18,0	-2,8	13,0	38,5
Summe Aufsichtsratsvergütung	248,4	269,5	-7,8	196,0	37,5
Durchschnitt Arbeitnehmer	15,6	16,8	-7,1	12,7	32,3
Durchschnittliche Vergütung pro Arbeitnehmer - Vollzeitkraft	63,6	59,5	6,8	56,5	5,3
Ertragsentwicklung					
Konzernumsatzerlöse	704.696,7	673.137,3	4,7	659.864,2	2,0
Konzern-EBITDA	90.923,8	85.221,8	6,4	77.498,9	10,0
Konzern-EBITDA-Marge in %	12,9	12,7	-0,8	11,7	8,5
Jahresüberschuss (+)/ -fehlbetrag(-) der MEDICLIN Aktiengesellschaft	8.401	4.816	243,1	-4.063	-218,6

...

1 unterjähriger Gremienaustritt in 2020

2 unterjähriger Gremieneintritt in 2020

3 Unterjähriger Gremienaustritt in 2022

4 Unterjähriger Gremieneintritt in 2022

5 Durchschnittsbetrachtung berücksichtigen ausschließlich ganzjährige Aufsichtsratsstätigkeiten Offenburg, im April 2023

MEDICLIN Aktiengesellschaft

Für den Vorstand

Dr. Joachim Ramming
Vorsitzender des Vorstands

Für den Aufsichtsrat

Dr. Jan Liersch
Vorsitzender des Aufsichtsrats

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

An die MEDICLIN Aktiengesellschaft, Offenburg

Prüfungsurteil

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

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Frankfurt am Main, den 24. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Ey
Wirtschaftsprüfer

ppa. Dennis Kaufholz
Wirtschaftsprüfer