

## Entsprechenserklärung nach § 161 AktG

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der MEDICLIN Aktiengesellschaft (MEDICLIN AG) erklären, dass im Zeitraum seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im November 2020 der Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vom 16. Dezember 2019, veröffentlicht im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020, mit den nachfolgend genannten Ausnahmen entsprochen wurde und wird:

### **Empfehlung D.1 DCGK**

Gemäß der Empfehlung D.1 DCGK soll sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung geben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich machen.

Der Empfehlung wurde bis zum 1. November 2021 nicht entsprochen. Seit dem 2. November 2021 ist die Geschäftsordnung des Aufsichtsrates auf der Internetseite der MEDICLIN AG zugänglich und der Empfehlung wird seither vollumfänglich entsprochen.

### **G. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat**

Das durch den Aufsichtsrat am 25. März 2021 beschlossene und von der Hauptversammlung am 26. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem gilt für alle danach neu abgeschlossenen und abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie für Vertragsverlängerungen. Die bisherige Vergütungspraxis und somit auch die Altverträge entsprechen bereits in weiten Teilen dem neuen Vergütungssystem.

Die Empfehlungen G.1 bis G.16 DCGK enthalten ausführliche Regelungen, die die Vergütung des Vorstands betreffen. Der Aufsichtsrat hat sich mit den Empfehlungen des DCGK zum Vergütungssystem ausgiebig befasst. Die sich aus bestimmten Empfehlungen abzuleitenden Vorgaben sind aus Sicht des Aufsichtsrats zum Teil für die MEDICLIN AG nicht umsetzbar oder werden durch MEDICLIN-spezifische Regeln sinngemäß umgesetzt. Vor diesem Hintergrund werden Abweichungen von den folgenden Empfehlungen erklärt:

### **Empfehlung G.3 DCGK**

Gemäß 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 insbesondere für faktisch konzernierte Gesellschaften wie die MEDICLIN AG kein geeignetes Kriterium für die Angemessenheit der Gesamtvergütung darstellt.

#### **Empfehlung G.4 DCGK**

Gemäß 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 DCGK**

Gemäß 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 beschlossene und gebilligte Vergütungssystem ausreichend Anreize zur Umsetzung strategischer Maßnahmen als Beitrag zur nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung beinhaltet und keiner weiteren rechnerischen Vorgaben bedarf.

#### **Empfehlung G.10 DCGK**

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 Vorstandsvergütungssystem der MEDICLIN AG 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 DCGK**

Gemäß 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 Vergütungssystem so verankert. Er sieht keine Notwendigkeit,

mit den Vorstandsmitgliedern separate Vereinbarungen zu treffen, die eine Malus Klausel bei Verstößen gegen Regularien oder die eine Einhalts- und Rückforderungsmöglichkeit der variablen Vergütung für bestimmte (außergewöhnliche) Ereignisse vorsehen.

### **Empfehlung G.13 DCGK**

Gemäß 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 ein der Empfehlung vergleichbarer Abfindungs-Cap besteht, da im Falle einer Abberufung und Freistellung der Vorstand 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 ist damit allerdings ausgeschlossen.

### **Empfehlung G.18 DCGK**

Gemäß der Anregung G.18 Satz 1 DCGK sollte die Vergütung des Aufsichtsrats in einer Festvergütung bestehen. Wird den Aufsichtsratsmitgliedern dennoch eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt, soll sie gemäß der Empfehlung G.18 Satz 2 DCGK auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein.

Bis 31. Dezember 2020 wurde eine erfolgsorientierte Vergütung gezahlt, die an Kennzahlen geknüpft war, die wiederum Aspekte einer erfolgsorientierten Unternehmensentwicklung berücksichtigen. Da nicht auszuschließen ist, dass dies nicht im Einklang mit der Empfehlung G.18 Satz 2 DCGK stand, wird insofern für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2020 vorsorglich eine Abweichung erklärt. Seit dem 1. Januar 2021 besteht die Vergütung des Aufsichtsrates nur noch aus einer Festvergütung und es ist keine Abweichung mehr gegeben.

Offenburg, November 2021

MEDICLIN Aktiengesellschaft

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand