

## Entsprechenserklärung nach § 161 AktG

### **A. Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der MEDICLIN Aktiengesellschaft ("MEDICLIN AG") erklären, dass den am 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 ("DCGK 2019") seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im November 2021 mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde:

#### **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 2019 enthalten ausführliche Regelungen, die die Vergütung des Vorstands betreffen. Der Aufsichtsrat hat sich mit den Empfehlungen des DCGK 2019 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**

Gemäß Empfehlung G.3 DCGK 2019 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 Empfehlung G.4 DCGK 2019 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 DGCK 2019 empfohlene formale Vorgehen nicht erforderlich, weil es zu keiner Verbesserung der Entscheidungsqualität führt.

### **Empfehlung G.6**

Gemäß Empfehlung G.6 DCGK 2019 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**

Gemäß Empfehlung G.10 DCGK 2019 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**

Gemäß Empfehlung G.11 DCGK 2019 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**

Gemäß Empfehlung G.13 Satz 1 DCGK 2019 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 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.

## **B. Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der MEDICLIN AG erklären darüber hinaus, dass die MEDICLIN AG den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 ("DCGK 2022") mit folgenden Ausnahmen entspricht und auch zukünftig entsprechen wird:

### **Empfehlung A.1**

Die neu eingeführte Empfehlung A.1 DCGK 2022 sieht zunächst 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 2022). In der Unternehmensstrategie sollen neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden (A.1 Satz 2 DCGK 2022). Zudem soll die Unternehmensplanung entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen (A.1 Satz 3 DCGK 2022).

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 europäischen 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 2022 nicht entsprochen wird.

### **Empfehlung A.3**

Gemäß der neu eingeführten Empfehlung A.3 DCGK 2022 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, so dass der Empfehlung A.3 DCGK 2022 nicht entsprochen wird.

### **Empfehlung A.5**

Gemäß der neu eingeführten Empfehlung A.5 DCGK 2022 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 2022 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 2022.

### **Empfehlung C.1**

Den Empfehlungen C.1 Sätze 1 und 2 DCGK 2022, wonach der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten sowie dabei auf Diversität achten soll, wird künftig nicht mehr entsprochen. Folglich kann auch den Empfehlungen C.1 Sätze 3 bis 5 DCGK 2022, die an die Empfehlungen C.1 Sätze 1 und 2 DCGK 2022 anknüpfen, nicht (mehr) gefolgt werden.

Die Anforderungen an das vom Aufsichtsrat zu entwickelnde Kompetenzprofil sowie an die Berichterstattung hierüber wurden mit dem neugefassten DCGK 2022 noch einmal deutlich verschärft. Der Aufsichtsrat hat dies zum Anlass genommen, seine diesbezügliche Praxis zu hinterfragen und ist zu der Einschätzung gelangt, dass es der Verabschiedung eines Kompetenzprofils im Sinne des DCGK 2022 nicht bedarf. Vielmehr wird sich der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen für den Aufsichtsrat künftig ausschließlich von der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten, den jeweils aktuellen Erfordernissen sowie den gesetzlichen Vorgaben leiten lassen. Dabei wird sich der Aufsichtsrat an einem grundlegenden Anforderungsprofil orientieren, welches bei Bedarf ad-hoc adaptiert und konkretisiert wird, und zugleich auf Diversität achten. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats bedarf es darüber hinaus keiner weiteren bürokratisierenden Selbstregulierung im Sinne der Empfehlungen gemäß C.1 Sätze 1 bis 5 DCGK 2022; vielmehr kann den spezifischen Anforderungen bei der Gesellschaft besser durch eine flexiblere Ausgestaltung des Anforderungsprofils Rechnung getragen werden.

Dagegen wird der Empfehlung C.1 Satz 6 DCGK 2022, wonach in der Erklärung zur Unternehmensführung über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informiert werden soll, auch weiterhin entsprochen.

### **Empfehlung D.3**

Der neu gefassten Empfehlung D.3 Satz 2 DCGK 2022 wird nicht entsprochen.

Gemäß der Empfehlung D.3 Satz 1 DCGK 2022 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 2022 gehören zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung.

Der Prüfungsausschuss der MEDICLIN AG verfügt mit Herrn Michael Bock über ein Mitglied mit dem – in der Empfehlung D.3 Satz 1 DCGK 2022 nunmehr näher ausdetaillierten – Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und mit Frau Cornelia Wolf über ein Mitglied mit besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. 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 2022 derzeit nicht entsprochen wird.

### **Empfehlungen G.3, G.4, G.6, G.10, G.11 und G.13**

Die Empfehlungen zum Vergütungssystem von Vorstand und Aufsichtsrat sind unter dem DCGK 2022 im Vergleich zum DCGK 2019 unverändert geblieben. Mit Blick auf die Empfehlungen G.3, G.4, G.6, G.10, G.11 und G.13 betreffend das Vergütungssystem für den Vorstand und die Vorstandsvergütung gelten daher die Ausführungen unter lit. A entsprechend.

Offenburg, November 2022

MEDICLIN Aktiengesellschaft

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand