

Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f und § 315d HGB

Die gemäß § 289f und § 315d HGB abzugebende Erklärung zur Unternehmensführung ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts der MEDICLIN Aktiengesellschaft und des Konzerns. Die nachfolgenden Ausführungen gelten demgemäß für die MEDICLIN Aktiengesellschaft und den Konzern (MEDICLIN).

Wir, der Vorstand der MEDICLIN, sehen die Erklärung zur Unternehmensführung als Chance, die Stabilität und Nachhaltigkeit der Unternehmensführung der MEDICLIN zu kommunizieren. Wir wollen dies an leicht zugänglicher Stelle tun und veröffentlichen daher die Erklärung ebenso wie den Corporate Governance Bericht auf unserer Internetseite www.mediclin.de/corporate-governance.

Im Detail fordert § 289f HGB als Elemente der Erklärung folgende Informationen:

- die Entsprechenserklärung nach § 161 des Aktiengesetzes (AktG),
- relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden, nebst Hinweis, wo sie öffentlich zugänglich sind,
- eine Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen,
- Informationen über den Frauenanteil, die Zielgrößen und die Fristen zur Erreichung dieser Zielgrößen in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands (§ 76 Abs. 4 und § 111 Abs. 5 des AktG),
- Informationen über den Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand, die Zielgrößen und die Fristen zur Erreichung dieser Zielgrößen (§ 96 Abs. 2 und 3 AktG),
- eine Beschreibung des Diversitätskonzepts, das im Hinblick auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats in Bezug auf Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund verfolgt wird, sowie der Ziele dieses Diversitätskonzepts sowie der Art und Weise seiner Umsetzung und der im Geschäftsjahr erreichten Ergebnisse.

Entsprechungserklärung nach § 161 AktG

Der Vorstand und der Aufsichtsrat erklären, dass seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im März 2017 den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 5. Mai 2015 entsprochen wurde, und den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 seit deren Bekanntmachung im Bundesanzeiger am 24. April 2017 entsprochen wurde und wird, jeweils mit den nachfolgend genannten Ausnahmen:

Nummer 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 DCGK:

Gemäß 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 soll der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen, wobei der Aufsichtsrat für den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind.

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. Deshalb wird eine Abweichung von dieser Empfehlung erklärt.

Nummer 4.2.5 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 DCGK

Gemäß 4.2.5. Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 sollen im Vergütungsbericht für jedes Vorstandsmitglied bestimmte Informationen zur Vorstandsvergütung dargestellt werden. Dabei sollen die dem Kodex als Anlage beigefügten Mustertabellen verwendet werden.

Die Offenlegung der Vorstandsvergütung erfolgt nach den gesetzlichen Vorschriften unter Berücksichtigung des sogenannten Opting-Out-Beschlusses der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 25. Mai 2016. Danach unterbleibt in Übereinstimmung mit §§ 286 Abs. 5 Satz 1, 314 Abs. 2 Satz 2 HGB die Angabe der individualisierten Vorstandsvergütung in den Jahres- und Konzernabschlüssen der Gesellschaft, die für die Geschäftsjahre 2016 bis 2020 (einschließlich) aufzustellen sind, folglich auch die Verwendung der dem DCGK beigefügten Mustertabellen.

Solange ein entsprechender Opting-Out-Beschluss der Hauptversammlung vorliegt, wird die Gesellschaft in den Vergütungsbericht die im DCGK empfohlenen Darstellungen nicht aufnehmen. Diesen Empfehlungen wird somit nicht entsprochen.

Nummer 5.4.1 Abs. 2 Satz 2 DCGK

Gemäß 5.4.1 Abs. 2 Satz 2 soll der Aufsichtsrat eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat festlegen.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 22. März 2016 beschlossen, keine Regelgrenze für die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat festzulegen. Die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat soll sich im Unternehmensinteresse allein nach den Kenntnissen und fachlichen Qualifikationen der Mitglieder richten. Eine pauschale Regelgrenze erachtet der Aufsichtsrat nicht als sachgerecht, zumal die in Gesetz und Satzung festgelegte jeweilige Amtsdauer für Aufsichtsräte einen überschaubaren Zeitrahmen für die Mandate vorgibt. Daher wird dieser Empfehlung des DCGK nicht entsprochen.

Nummer 5.4.1 Abs. 4 Satz 3 DCGK

Gemäß 5.4.1 Abs. 4 Satz 3 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 soll der Corporate Governance Bericht auch über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner und die Namen dieser Mitglieder informieren.

Der Aufsichtsrat hat sich in Bezug auf seine Zusammensetzung bereits im Jahr 2010 verschiedene Ziele gegeben und diese in den Jahren 2012, 2015 sowie 2017 insbesondere auch mit Blick auf die jeweils erfolgte Kodex-Neufassung in diesen Jahren aktualisiert. Im Corporate Governance Bericht wird ausführlich über die konkreten Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung berichtet. Unverändert gilt als ein konkretes Ziel des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung, dass mindestens eines seiner Mitglieder auf Anteilseigerseite unabhängig sein soll. Das Merkmal der Unabhängigkeit ist damit auch Bestandteil des Kompetenzprofils des Gesamtgremiums. Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden auf der Homepage des Unternehmens der Öffentlichkeit vorgestellt. Da der Aufsichtsrat vorgenanntes Ziel von mindestens einem unabhängigen Mitglied der Anteilseignerseite erfüllt, sieht der Aufsichtsrat keinen Mehrwert darin, sämtliche Namen der nach seiner Einschätzung unabhängigen Mitglieder der Anteilseigner im Corporate Governance Bericht zu veröffentlichen, zumal auch das Merkmal der Unabhängigkeit in rechtlicher Hinsicht nach Einschätzung des Aufsichtsrats nicht abschließend geklärt ist. Dieser neuen Empfehlung des DCGK wird daher nicht entsprochen.

Nummer 5.4.1 Abs. 5 Satz 2 DCGK

Gemäß 5.4.1 Abs. 5 Satz 2 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 soll bei Aufsichtsratswahlen der Hauptversammlung dem Kandidatenvorschlag ein Lebenslauf beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen Auskunft gibt; dieser soll durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat ergänzt und für alle Aufsichtsratsmitglieder jährlich aktualisiert auf der Webseite des Unternehmens veröffentlicht werden.

Der Aufsichtsrat erfüllt alle rechtlichen Vorgaben und entspricht auch den Empfehlungen des DCGK, was die Veröffentlichung von ausführlichen Informationen über die Kandidaten anbelangt, die der Hauptversammlung zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagen werden. Ansonsten folgt er der Vorschrift, im Anhang zum Jahresabschluss und im Anhang zum Konzernabschluss alle Aufsichtsratsmitglieder und ihre jeweiligen Mandate jährlich aktualisiert umfassend darzustellen. Der Aufsichtsrat sieht keinen Mehrwert darin, jährlich aktualisiert, eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben den Aufsichtsratsmandaten für alle Aufsichtsratsmitglieder auf der Webseite des Unternehmens zu veröffentlichen. Dieser neuen Empfehlung des DCGK wird daher nicht entsprochen.

Nummer 5.4.6 Abs. 2 Satz 2 DCGK:

Gemäß Nummer 5.4.6 Abs. 2 Satz 2 soll, wenn den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt ist, diese auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß § 12 Abs. 2 der Satzung eine mit einem Cap versehene variable Vergütung für jedes Prozent Dividende, das über einen Prozentsatz von 4 %,

berechnet auf den Betrag des Grundkapitals, hinaus ausgeschüttet wird. Da die Entscheidung über die Zahlung einer Dividende von Kennzahlen (Ausschüttungskriterien) abhängt, die wiederum Aspekte einer erfolgsorientierten Unternehmensentwicklung berücksichtigen, gehen wir insoweit von einer Kodex konformen Ausrichtung des variablen Vergütungsteils an der „nachhaltigen Unternehmensentwicklung“ im Sinne des Kodex aus. Da aber nicht auszuschließen ist, dass hierzu andere Auffassungen vertreten werden, wird vorsorglich eine Abweichung von dieser Empfehlung erklärt.

Nummer 5.4.6 Abs. 3 Satz 1 DCGK

Gemäß Nummer 5.4.6 Abs. 3 Satz 1 soll im Anhang oder im Lagebericht die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder individualisiert, aufgliedert nach Bestandteilen ausgewiesen werden.

Die gegenwärtig geltenden Vergütungsregeln für die Aufsichtsratsmitglieder und die Vergütungshöhe wurden durch die Hauptversammlung am 26. Mai 2010 unter Berücksichtigung der Empfehlung des DCGK in der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung beschlossen. Sie sind in der Satzung der Gesellschaft (§12 Vergütung) detailliert geregelt und transparent dargestellt. Daher wird die Aufsichtsratsvergütung im Lagebericht der Gesellschaft als Gesamtbetrag veröffentlicht. Dies entspricht auch der derzeit gültigen Darstellungsweise in Bezug auf die Veröffentlichung der Vorstandsvergütung (Opting-Out-Beschluss der Hauptversammlung vom 25. Mai 2016). Der DCGK-Empfehlung eines individualisierten Ausweises der Aufsichtsratsvergütungen wird somit nicht entsprochen.

Offenburg, im März 2018

MEDICLIN Aktiengesellschaft

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand

Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Zu den Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden, gehören bei der MEDICLIN wichtige ethische Standards, die in Unternehmensleitsätzen, im einem derzeit erstellten Code of Conduct und in Compliance Richtlinien festgelegt sind.

Leitsätze und Compliance

Unter der Maßgabe "Gemeinsam die Zukunft gestalten" werden in den Leitsätzen der MEDICLIN die für das Handeln der Mitarbeiter geltenden Werte und Prinzipien erläutert. Diese Leitsätze definieren das Verhalten gegenüber Kunden, Lieferanten, Aktionären und gegenüber der allgemeinen Öffentlichkeit ebenso wie das Verhalten der Mitarbeiter untereinander. Sie erklären die Grundsätze und Regeln eines fairen Umgangs miteinander und einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung. Sie erläutern die strategischen Unternehmensziele, an deren Erreichung die Führungskräfte und Mitarbeiter eigenverantwortlich arbeiten. Zielvereinbarungen

sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Führungsphilosophie und sind zum Teil Bestandteil unseres Vergütungssystems.

Die Leitsätze sind auf der Internetseite unter www.mediclin.de/Unternehmen/Leitsätze veröffentlicht.

Compliance Management System

MEDICLIN verfügt nach eigener Einschätzung über ein angemessenes, an der Risikolage des Unternehmens orientiertes Compliance Management System, dessen Grundzüge nachstehend offengelegt werden.

Der Vorstand der MEDICLIN hat Verantwortlichkeiten und Berichtspflichten im Hinblick auf die Einhaltung des geltenden Rechts und der interne Richtlinien festgelegt.

MEDICLIN gibt seinen Mitarbeitern durch interne Verhaltensanweisungen konkrete Vorgaben für rechtlich und ethisch einwandfreies Verhalten. Darüber hinaus wurden verbindliche Vorgaben für Mitarbeiter in einzelnen Verantwortungsbereichen erlassen, so etwa zum Umgang mit Patientendaten, Unternehmensinformationen, Zusammenarbeit mit anderen Partnern des Gesundheitswesens und der Industrie, finanziellen Zuwendungen und Korruption u.a.m.

Der Vorstand hat den Compliance Beauftragten angewiesen, regelmäßig über Compliance zu berichten und einmal jährlich einen Bericht zu erstellen. Ferner beauftragt der Vorstand regelmäßig die Durchführung von stichprobenartigen Kontrollen anhand von Compliance-Audits.

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter in Funktionen mit besonderem Risikoprofil müssen regelmäßig Compliance-Schulungen zum rechtlich korrekten Verhalten im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortungsbereiche absolvieren. Zusätzlich wurde das Thema Compliance auf einer der jährlich stattfindenden Führungskräfte tagung ausführlich vorgestellt und diskutiert. Ziel ist es, das Bewusstsein für Compliance-Themen zu schärfen und verantwortungsvolles Handeln zu fördern.

Jedem Mitarbeiter der MEDICLIN steht die Möglichkeit offen, geschützt Hinweise auf Rechts- und Richtlinienverstöße oder sonstiges Fehlverhalten im Unternehmen zu geben. Diese Hinweise bekommt der Compliance-Beauftragte vertraulich zur weiteren Verfolgung.

Der Vorstand, die Führungskräfte und die Mitarbeiter bekennen sich ausdrücklich zur Einhaltung aller anwendbaren rechtlichen Vorgaben und zum Prinzip ethischer und moralischer Integrität.

Der derzeit erstellte Code of Conduct ist für alle Mitarbeiter verbindlich, und beinhaltet die zu erfüllenden Compliance-Aufgaben:

Code of Conduct

Verhalten im geschäftlichen und betrieblichen Umfeld

Einhaltung von Recht und Gesetz

Alle Mitarbeiter des MEDICLIN-Konzerns halten die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen und betriebsinternen Richtlinien ein. Sie achten die geltenden Vorschriften, auch wenn damit kurzfristige wirtschaftliche Nachteile oder Schwierigkeiten für das Unternehmen oder

einzelne Personen verbunden sind. Besonders gefordert sind die Führungskräfte, die im Rahmen ihrer Vorbildfunktion diesen Anforderungen im besonderen Maße gerecht werden müssen.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Bei MEDICLIN werden unternehmerische Entscheidungen ausschließlich im besten Interesse des Konzerns getroffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen sollten schon im Ansatz vermieden werden. Treten sie trotzdem auf, sind sie unter Beachtung von Recht und Gesetz sowie der geltenden Richtlinien zu lösen. Voraussetzung hierfür ist die transparente Offenlegung des Konflikts.

Nebentätigkeiten müssen im Rahmen der jeweiligen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen grundsätzlich angezeigt und genehmigt werden. Nebentätigkeiten bei Wettbewerbern werden grundsätzlich nicht genehmigt.

Faires Verhalten im Wettbewerb

MEDICLIN setzt sich im Wettbewerb durch Qualität und Patientenorientierung durch. Um das Vertrauen von Patienten und ihren Angehörigen ebenso wie das der Zuweiser und Kostenträger zu erhalten, wird jede Form von Korruption strikt untersagt ab. Das gilt auch für Einladungen, Geschenke oder finanzielle Zuwendungen, deren Ziel die Einflussnahme auf unternehmerische oder wirtschaftliche Aktivitäten ist.

Das heißt, jeder Mitarbeiter hält in seinem Verantwortungsbereich die wettbewerbsrechtlichen Regelungen ein. Lieferanten werden nach objektiven, nachvollziehbaren Kriterien beauftragt. Unsachliche Gründe dürfen bei der Auswahl keine Rolle spielen.

MEDICLIN ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in ihrem Einflussbereich zu unterbinden.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter sind neben dem wirtschaftlichen Erfolg ein wichtiges Unternehmensziel. Jeder unserer Mitarbeiter fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld und trägt dazu bei, die hohen Anforderungen der Managementanforderungen der BGW zum Arbeitsschutz zum Arbeitsschutz (MAAS-BGW) umzusetzen.

Schonenden Umgang mit Ressourcen

Als Gesundheitsdienstleister beschränkt sich der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen auf die Bereiche Energie, Wasser und Abfall. Jeder Mitarbeiter ist gehalten, mit den natürlichen Ressourcen schonend umzugehen und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

Umgang mit Informationen

Insiderrichtlinien

MEDICLIN ist ein börsennotiertes Unternehmen. Mitarbeiter, die konkrete Informationen über nicht öffentlich bekannte Umstände besitzen, deren öffentliches Bekanntwerden geeignet ist, den Börsen- oder Marktpreis der MEDICLIN-Aktie erheblich zu beeinflussen, dürfen nicht mit Aktien oder anderen Finanzinstrumenten der MEDICLIN AG auf der Grundlage dieser Insiderinformationen handeln oder diese Informationen weitergeben, gleichgültig, ob die Mitteilung der Insiderinformation willentlich oder unter grober Außerachtlassung der gebotenen Sorgfalt geschieht.

Datenschutz und Datensicherheit

MEDICLIN legt größten Wert auf die Sicherheit der Daten seiner Patienten und Mitarbeiter. Beim Umgang mit personenbezogenen Daten, insbesondere patientenbezogenen Daten sind alle Mitarbeiter verpflichtet, den Datenschutz und die Schweigepflicht einzuhalten.

Berichterstattung

MEDICLIN legt Wert auf eine transparente und wahrheitsgemäße Kommunikation sowohl in der internen wie auch der externen Berichterstattung. Jeder Mitarbeiter achtet darauf, dass Berichte, Aufzeichnungen und andere Unterlagen aktuell, vollständig und richtig sind und in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Regeln und den internen Standards und Richtlinien.

Ethisch und moralisch integriertes Verhalten

Verhaltensregeln

Die Mitarbeiter von MEDICLIN sind einem stets respektvollen Umgang verpflichtet. Jegliche Diskriminierung im Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Patienten aus Gründen des Alters, einer Behinderung, der Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder sonstiger persönlicher Eigenschaften ist zu unterlassen.

Chancengleichheit

Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für MEDICLIN Teil der Unternehmenskultur und des Selbstverständnisses.

Freie Meinungsäußerung und externes Auftreten

MEDICLIN respektiert das Recht auf freie Meinungsäußerung, dabei geht MEDICLIN davon aus, dass jedem Mitarbeiter bewusst ist, dass er durch sein Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit auch als Repräsentant des Unternehmens wahrgenommen werden kann.

Gesellschaftliches Engagement

MEDICLIN unterstützt lokal gesundheitsfördernde Aktivitäten in Vereinen oder Schulen. Ehrenamtliche Tätigkeiten der Mitarbeiter werden nicht gefördert. Politische Parteien oder Lobbyarbeit werden finanziell und personell nicht unterstützt.

Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Ausschüsse

Führungs- und Kontrollorgane der MEDICLIN

MEDICLIN hat einen aus drei Personen bestehenden Vorstand und einen aus zwölf Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat.

Der Aufsichtsrat ist gemäß deutschem Mitbestimmungsgesetz zu gleichen Teilen mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Die Vertreter der Anteilseigner werden von den Aktionären in der Hauptversammlung gewählt, die Vertreter der Arbeitnehmer von der Belegschaft. Die Amtszeit der derzeitigen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat endet mit der Hauptversammlung 2021. Die Amtszeit der derzeitigen Mitglieder der Anteilseignerseite läuft mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2020, 2021 bzw. 2022 aus.

Diese beiden Gremien Vorstand und Aufsichtsrat sind sowohl hinsichtlich ihrer Mitglieder als auch in ihren Kompetenzen streng voneinander getrennt. Beide Organe arbeiten aber im Unternehmensinteresse eng zusammen. Informationen über den Vorstand bzw. den Aufsichtsrat und seine Ausschüsse sind unter www.mediclin.de/vorstand bzw. www.mediclin.de/aufsichtsrat verfügbar. Bezüglich des Aufsichtsrats sind Informationen über die beruflichen Tätigkeiten und Mitgliedschaften in anderen Aufsichtsratsgremien oder vergleichbaren Ausschüssen auf der Seite 137 ff. im Geschäftsbericht 2017 veröffentlicht.

Aufgaben des Vorstands

Der Vorstand besteht aus drei Mitgliedern, wovon ein Mitglied den Vorsitz des Vorstands innehat. Die Aufgaben und Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder sind in der Geschäftsordnung für den Vorstand geregelt. Unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands führen die einzelnen Mitglieder die ihnen durch den Geschäftsverteilungsplan zugeordneten Geschäftsbereiche in eigener Verantwortung.

Der Vorstand führt das Unternehmen mit dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung und unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder). Er hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance). Er sorgt für ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling im Unternehmen. Er entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung. Der Vorstand ist zuständig für die Aufstellung der Zwischenberichte, der Jahresabschlüsse der MEDICLIN AG und der Konzernabschlüsse.

Der Vorstand arbeitet zum Wohle des Unternehmens eng mit dem Aufsichtsrat zusammen. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance und über Plan- und Zielabweichungen unter Angabe von Gründen.

Aufgaben des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Führung der Geschäfte und bespricht mit ihm in regelmäßigen Abständen die Geschäftsentwicklung, die Unternehmensplanung und -strategie und deren Umsetzung. Der Aufsichtsrat prüft den Jahresabschluss der MEDICLIN AG und des Konzerns unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Prüfung durch den Prüfungsausschuss und der Prüfungsberichte des Abschluss- und Konzernabschlussprüfers. Auf Empfehlung des Prüfungsausschusses entscheidet der Aufsichtsrat über die Billigung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses. Wesentliche Vorstandsentscheidungen sind an seine Zustimmung gebunden.

Erstmals für das Geschäftsjahr 2017 hat MEDICLIN auch eine nichtfinanzielle Erklärung bzw. einen nichtfinanziellen Bericht nach § 289c HGB erstellt. Der Aufsichtsrat hat die den Jahresabschluss und Konzernabschluss prüfende Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit der prüferischen Durchsicht beauftragt und die Erklärung bzw. den Bericht nach Erörterung mit dem Prüfer und eigener Prüfung gebilligt.

Nach dem Aktiengesetz wie nach seiner Geschäftsordnung muss der Aufsichtsrat zwei Sitzungen im Kalenderhalbjahr abhalten. Bei Bedarf können weitere Aufsichtsratssitzungen einberufen oder Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden. Der Aufsichtsrat prüft die Effizienz seiner Arbeitsweise. Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands, schlägt der Hauptversammlung auf Empfehlung des Prüfungsausschusses den Abschlussprüfer vor und beauftragt diesen gemäß dem jeweiligen Beschlusses der Hauptversammlung.

Die Satzung der Gesellschaft sieht in § 11 die Bildung von Ausschüssen vor und die Übertragung von Entscheidungsbefugnissen – soweit dies gesetzlich zulässig ist. Die Ausgestaltung der Ausschüsse ist in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat der MEDICLIN festgelegt.

Folgende Ausschüsse sind zum 31. Dezember 2017 konstituiert:

Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG

Diesem Ausschuss gehören der Aufsichtsratsvorsitzende und sein nach Maßgabe des § 27 Abs.1 und 2 MitbestG gewählter Stellvertreter sowie je ein von den Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und von den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewähltes Mitglied an. Den Vorsitz in diesem Ausschuss führt der Vorsitzende des Aufsichtsrats.

Präsidialausschuss

Dem Präsidialausschuss gehören nach der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats der Vorsitzende des Aufsichtsrats, sein Stellvertreter sowie jeweils bis zu zwei auf Vorschlag der Anteilseignervertreter und bis zu zwei auf Vorschlag der Arbeitnehmervertreter gewählte Aufsichtsratsmitglieder an. Den Vorsitz im Präsidialausschuss führt der Vorsitzende des Aufsichtsrats. Der Präsidialausschuss bereitet die Personalentscheidungen des Aufsichtsrats vor.

Prüfungsausschuss

Dem Prüfungsausschuss gehören nach der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats mindestens je zwei auf Vorschlag der Anteilseignervertreter sowie je zwei auf Vorschlag der Arbeitnehmervertreter gewählte Aufsichtsratsmitglieder an. Der Prüfungsausschuss muss nicht paritätisch besetzt sein. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses wird auf Vorschlag der Anteilseignervertreter gewählt. Der Prüfungsausschuss befasst sich mit der Überwachung des Rechnungs-

legungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionsystems und der Compliance. Außerdem befasst er sich mit der Abschlussprüfung, hier insbesondere mit der erforderlichen Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung sowie der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren. Er ist unabhängig und kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft.

Nominierungsausschuss

Dem Nominierungsausschuss gehören ausschließlich Vertreter der Anteilseigner an. Die Aufgabe des Nominierungsausschusses besteht darin, dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung vorzuschlagen.

Die Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Ausschüsse sind unter www.mediclin.de aufgeführt.

Unabhängigkeit der Organmitglieder

Einige Mitglieder des Aufsichtsrats sind in leitenden Positionen bei anderen Unternehmen tätig, zu denen die MEDICLIN Geschäftsbeziehungen unterhält. Die Geschäfte erfolgten und erfolgen dabei zu Bedingungen wie unter fremden Dritten. Daher tangieren diese Aktivitäten nach Ansicht der MEDICLIN die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder nicht.

Über die Geschäftsbeziehungen wird im Anhang zum Konzernabschluss ausführlich berichtet (Sonstige Angaben / Berichterstattung über Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen gemäß IAS 24).

Festlegung von Zielgrößen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Zielgrößen und Fristen zur Erreichung dieser Zielgrößen in der Führungsebene unterhalb des Vorstands

Der Vorstand achtet bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Vielfalt und strebt dabei insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen an. Aufgrund der flachen Hierarchie im Unternehmen gibt es unterhalb des Vorstands nur eine Führungsebene. Der Vorstand hatte sich zum Ziel gesetzt, dass bis zum 30. Juni 2017 der Frauenanteil in Führungspositionen mindestens 15 % betragen soll. Am 30. Juni 2017 betrug der Frauenanteil 20 %, damit wurde das Ziel mehr als erfüllt. In einem neuen Beschluss passte der Vorstand am 1. Juli 2017 seine künftige Zielsetzung an und legte fest, dass der Anteil der Frauen auf der Führungsebene weiterhin bis zum 30. Juni 2022 mindestens 20% betragen soll.

Zielgrößen und Fristen zur Erreichung dieser Zielgrößen im Vorstand und Aufsichtsrat

Da der Aufsichtsrat der Gesamterfüllung nach § 96 Absatz 2 Satz 3 AktG widersprochen hat, ist der Mindestanteil von jeweils 30 % Frauen und 30 % Männern von der Seite der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner und der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer getrennt zu erfüllen. Von den sechs Sitzen der jeweiligen Seite müssen daher mindestens zwei mit Frauen und mindestens zwei mit Männern besetzt sein. Sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Anteilseignerseite erfüllen bereits die Quote von 30 % Frauen.

Was den Anteil an Frauen auf Vorstandsebene anbelangt, so hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 9. September 2015 beschlossen, dass aufgrund des (damals) zweiköpfigen Vorstands keine Frauenquote umgesetzt wird, sodass mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2017 die Zielquote für den Frauenanteil im Vorstand 0 % betragen soll. In seiner Sitzung am 31. Mai 2017 hat der Aufsichtsrat beschlossen, an dieser Zielquote mit einer Frist bis zum 30. Juni 2020 festzuhalten.

Diversitätskonzept bei Führungsfunktionen

Diversität im Vorstand

Anteil von Frauen im Vorstand

Gemäß § 111 Abs. 5 AktG sowie Ziff. 5.1.2 Abs. 1 DCGK soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt achten, insbesondere was den Anteil der Frauen im Vorstand betrifft. Der Aufsichtsrat legt für den Anteil von Frauen im Vorstand Zielgrößen fest. Er soll gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen. Der Aufsichtsrat der MEDICLIN hat in seiner Sitzung am 31. Mai 2017 beschlossen, die Zielgröße von 0 % bis zum 30. Juni 2020 beizubehalten. Der Aufsichtsrat möchte die Auswahl der Vorstandsmitglieder anhand von Kompetenzprofilen ohne eine bindende Quote treffen können.

Festlegung des Diversitätskonzept im Vorstand

Frauenanteils im Vorstand berücksichtigt der Aufsichtsrats in seinem Diversitätskonzept im Sinne von § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB bei der Zusammensetzung des Vorstands Aspekte der Vielfalt bei seinen Personalentscheidungen. Ziel dieses Konzeptes ist es, im Gesamtvorstand ein gutes Verständnis der branchenspezifischen, finanziellen, organisatorischen und unternehmerischen Aspekte der MEDICLIN zu erreichen. Eine den Erfordernissen gerecht werdende Vielfalt an Kompetenzen soll den Vorstand grundsätzlich befähigen, Entscheidungen unter sachgemäßer Berücksichtigung aller relevanten Umstände zu treffen und für innovative Ideen aufgeschlossen zu sein. Sie soll so zu einer erfolgreichen Führung des Unternehmens beitragen.

Umsetzung des Diversitätskonzepts

Im Vorstand sind Aspekte der Diversität, mit der Ausnahme, dass ihm kein weibliches Mitglied angehört, berücksichtigt. Alle drei Vorstandsmitglieder haben Branchenkenntnisse und umfangreiche Erfahrungen in Ihren spezifischen Aufgabengebieten (Ressortverantwortung). Sie besitzen Führungserfahrungen neben ihrer beruflichen Erfahrungen auch eine fundierte akademische Ausbildung. Die gegebene Altersstruktur sieht der Aufsichtsrat aufgrund der sich ändernden Anforderungen im Gesundheitswesen als angemessen. Für die Mitglieder des Vorstands hat der Aufsichtsrat entsprechend den Empfehlungen des DCGK eine Altersgrenze bestimmt, sie liegt bei 65 Jahren.

Diversität im Aufsichtsrat

Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und für das Kompetenzprofil des Gesamtgremiums – Diversitätskonzept

Gemäß Ziff. 5.4.1 Abs. 2 Satz 1 und 2 DCGK soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinn von Nummer 5.4.2 DCGK, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen.

Die Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und das Kompetenzprofil des Gesamtgremiums stellen zugleich das Diversitätskonzept der MEDICLIN im Sinne von § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB dar. Dieses Konzept zielt darauf ab, durch Vielfalt bei Sachverstand und Auffassungen der Mitglieder des Aufsichtsrats ein gutes Verständnis der branchenspezifischen, finanziellen, organisatorischen und unternehmerischen Aspekte der MEDICLIN zu erreichen. Die Vielfalt soll die Mitglieder grundsätzlich in die Lage versetzen, Entscheidungen des Vorstands konstruktiv zu hinterfragen und für innovative Ideen aufgeschlossen zu sein. Sie soll gleichgerichtetem Denken der Mitglieder entgegenwirken und zu einer wirksamen Kontrolle und unterstützenden Beratung des Vorstands beitragen.

Der Aufsichtsrat der MEDICLIN hat für seine Zusammensetzung bereits im Jahr 2010 verschiedene konkrete Ziele im Sinne eines Kompetenzprofils für das Gesamtgremium verabschiedet und diese in den Jahren 2012, 2015 und 2017 mit Blick auf die in diesen Jahren jeweils erfolgte Kodex-Neufassung aktualisiert. Die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung benannten Ziele berücksichtigen die Anforderungen von Gesetz, Satzung und dem DCGK und sind in einem Kriterienkatalog als Eigenschaften, Qualifikationen und Erfahrungen, die aufgrund der unternehmensspezifischen Situation, der Tätigkeit des Unternehmens und potentieller Interessenkonflikte erforderlich erscheinen, aufgenommen, und lauten wie folgt:

- Der Aufsichtsrat der MEDICLIN Aktiengesellschaft strebt vor dem Hintergrund der Unternehmenstätigkeit und Größe der Gesellschaft sowie der zunehmenden Internationalität des Gesundheitsmarkts eine Zusammensetzung an, nach der jeweils mindestens zwei Mitglieder des Aufsichtsrats eine fachliche Expertise in den Bereichen Gesundheitsmarkt, Finanz- und Kapitalmarkt, Rechnungslegung, Controlling und Abschlussprüfung, Recht, betriebliche

Mitbestimmung, Internationalität (einschließlich internationaler Erfahrung) und Corporate Governance besitzen.

- Was die Qualifikation des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses anbelangt, so soll dieser über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen. Er soll unabhängig und kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft sein, dessen Bestellung vor weniger als zwei Jahren endete.
- Der Aufsichtsrat hält es für angemessen und strebt an, dass mindestens ein Aufsichtsratsmitglied der Anteilseigner (diese Zielvorgabe beschränkt sich mangels Einflussnahmemöglichkeit auf die Besetzung der Arbeitnehmerseite auf die Anteilseignerseite) frei von potentiellen Interessenkonflikten ist, insbesondere von solchen, die auf Grund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können
- Darüber hinaus, hält es der Aufsichtsrat für angemessen und erstrebenswert, dass mindestens eines seiner Mitglieder auf der Anteilseignerseite (diese Zielvorgabe beschränkt sich mangels Einflussnahmemöglichkeit auf die Besetzung der Arbeitnehmerseite auf die Anteilseignerseite) unabhängig ist, das heißt insbesondere nicht in einer persönlichen oder einer geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen könnte.

Die vorstehend genannten Qualifikationen sind Bestandteil des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt mit Blick auf die Zielsetzung für seine Zusammensetzung – insbesondere bei der nach seiner Einschätzung angemessenen Anzahl unabhängiger Mitglieder – auch die Eigentümerstruktur.

Des Weiteren sind bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats nachstehende Gesichtspunkte zu berücksichtigen bzw. gelten folgende weitere Ziele:

- Da sich bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz gilt, der Aufsichtsrat bereits nach den gesetzlichen Vorgaben zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammensetzt, ist das in der Vergangenheit mit Blick auf die gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im Aufsichtsrat beschlossene Ziel bereits erfüllt, und ein Anteil von 30 Prozent an Frauen sowohl auf der Anteilseignerseite als auch auf der Arbeitnehmerseite erreicht. Diesbezüglich hat der Aufsichtsrat keine neuen Zielvorgaben mehr in Verbindung mit Fristen beschlossen.
- Die Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder ist in der Regel die Vollendung des siebenzigsten Lebensjahres. In begründeten Fällen kann im Unternehmensinteresse von der Altersgrenze abgewichen werden.
- Eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat besteht nicht.
- Der Aufsichtsrat wird auf der Grundlage der genannten Ziele, insbesondere des Ziels der Vielfalt der fachlichen Expertise im Aufsichtsrat, stets darauf hinwirken, der Hauptversammlung die aus seiner Sicht fachlich geeignetsten Kandidaten zur Wahl vorzuschlagen.
- Der Aufsichtsrat wird sich auch – entsprechend der Empfehlungen des DCGK – vergewissern, dass die zur Wahl gestellten Kandidaten den erwarteten Zeitaufwand für ihre Aufsichtsrats-tätigkeit aufbringen können.

Umsetzung des Diversitätskonzepts

Der Aufsichtsrat der MEDICLIN erfüllt in seiner derzeitigen Zusammensetzung die vorgenannten Ziele zur Zusammensetzung sowie die Ziele für das Kompetenzprofil des Gesamtremiums. Die Aufsichtsratsmitglieder verfügen über die als erforderlich angesehenen fachlichen und persönlichen Qualifikationen aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen und Sachkenntnisse sowie ihrer persönlichen Eigenschaften.

Der Aufsichtsrat verfügt über die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen insbesondere in den Bereichen Finanzen, Rechnungslegung, Abschlussprüfung, Risikomanagement, interne Kontrollverfahren und Compliance. Drei Mitglieder der Anteilseignervertreter verfügen über Kenntnisse in allen oben genannten Bereichen. Der Aufsichtsrat wird unter Fortentwicklung des schon bislang für die Auswahl von Aufsichtsratskandidaten verwendeten Kriterienkatalogs in Zukunft insbesondere darauf achten, neue Kompetenzen (z. B. Digitalisierung, Marktentwicklung, Gesundheitspolitik) in das Gremium zu holen. Er wird seinen Fokus auf die Altersstruktur legen und auf unterschiedliche Ausbildungs- und Hintergründe achten.

Die Regelgrenze für das Alter liegt bei Vollendung des siebzigsten Lebensjahres und ist bis auf zwei begründete Ausnahmen berücksichtigt.

Dem Aufsichtsrat gehört eine nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder an. Nach Auffassung des Vorstands und des Aufsichtsrats sind gegenwärtig mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats unabhängig im Sinne von Ziffer 5.4.2 des Kodex, namentlich ist dies Michael Bock.

Aspekte der Diversität sind im Aufsichtsrat berücksichtigt. Er verfügt über eine angemessene Erfahrungs- und Altersstruktur. Ferner ist in dem Gremium eine angemessene Vielfalt im Hinblick auf den Bildungs- und Berufshintergrund vertreten. Die Mitglieder entsprechen in ihrer Wissens- und Erfahrungsbandbreite den Anforderungen der MEDICLIN als Dienstleister im Gesundheitsbereich.

Offenburg, 23. März 2018

MEDICLIN Aktiengesellschaft

Der Vorstand