

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Abs. 1 AktG

A. Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihren Verantwortungs- und Aufgabenbereichen angemessen zu vergüten und dabei Erfolg und Entwicklung der MEDICLIN Aktiengesellschaft („Gesellschaft“) und des Konzerns der MEDICLIN Aktiengesellschaft („Konzern“) sowie die Leistung der Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen. Es ist darauf angelegt, einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und des Konzerns zu leisten. Zu diesem Zweck sieht das Vergütungssystem eine namentlich an der Entwicklung von Profitabilität und Ertragsstärke sowie der langfristigen Stärkung des Konzerneigenkapitals orientierte Anreizstruktur vor:

Es setzt sich neben einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung und Nebenleistungen aus einer jährlichen, kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive („STI“)) und einer mehrjährigen, langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive („LTI“)) zusammen. Der STI ist an die Entwicklung des EBITDA (in absoluten Zahlen) sowie der 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, nicht-finanzielle 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 der 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 Vorstandsposition zu gewinnen.

Das durch den Aufsichtsrat am 25. März 2021 beschlossene Vergütungssystem gilt für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie für Vertragsverlängerungen. Die bereits geschlossenen Dienstverträge mit den derzeit amtierenden Vorstandsmitgliedern Herrn Volker Hippler, Herrn Tino Fritz und Herrn Dr. York Dhein (zusammen die „Altverträge“) bleiben zwar nach der gesetzlichen Regelung in § 26j Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz („EGAktG“) unberührt. Gleichwohl entsprach die bisherige Vergütungspraxis und entsprechen somit auch die Altverträge bereits in weiten Teilen dem jetzt beschlossenen Vergütungssystem; Abweichungen werden im Folgenden informationshalber *in kursiver Schrift* dargestellt, ohne dass diese Angaben Bestandteil des Vergütungssystems selbst sind.

B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

I. Überblick über die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren relativen Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die festen Bestandteile sind eine feste Jahresvergütung sowie die nachfolgend beschriebenen Nebenleistungen. Variable Bestandteile sind eine jährliche, kurzfristige variable Vergütung (STI), und eine mehrjährige, langfristige variable Vergütung (LTI), deren Laufzeit grund-

MEDICLIN Aktiengesellschaft

sätzlich der Laufzeit des jeweiligen Dienstvertrags mit dem Vorstandsmitglied entspricht. Die mögliche Gesamtvergütung ist auf einen maximalen Betrag begrenzt („Maximalvergütung“).

Vergütungsbestandteil		Ausgestaltung
Erfolgsunabhängig	Feste Jahresvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Feste, vertraglich vereinbarte Vergütung in zwölf Monatsraten Auszahlung: Bar
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Dienstwagen Zuschüsse zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie Rentenversicherung bis maximal zur Beitragsbemessungsgrenze
Erfolgsabhängig	STI	<ul style="list-style-type: none"> Leistungsabhängiger Bonus mit einjährigem Bemessungszeitraum Begrenzung: 120 % des Zielbetrags Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> Steigerung des EBITDA und der EBITDA-Marge Modifier (0,8-1,2) zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands sowie hinsichtlich der Erreichung von Stakeholder-Zielen Auszahlung: Bar
	LTI	<ul style="list-style-type: none"> Leistungsabhängiger Bonus mit mehrjährigen Bemessungszeitraum (grds. Laufzeit Dienstvertrag) Begrenzung: 100 % des Zielbetrags Leistungskriterium: CAGR des Konzerneigenkapitals Auszahlung: Bar
Maximalvergütung		<ul style="list-style-type: none"> EUR 850.000 p.a. pro Vorstandsmitglied

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems und auf Vorschlag seines Präsidialausschusses für jedes Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile (feste Jahresvergütung, Nebenleistungen, STI, LTI) zusammen. Bei STI und LTI werden die Zielbeträge bei 100 % Zielerreichung (im Falle des STI bei einem Modifier von 1,2) zugrunde gelegt, wie sie in den Vorstandsdienstverträgen vereinbart sind bzw. werden. Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der jährlichen Zielgesamtvergütung werden nachfolgend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt.

Feste Vergütung	Variable Vergütung	
Feste Jahresvergütung + Nebenleistungen	STI	LTI
ca. 56,5-65 %	ca. 30-40 %	ca. 2,5-3,5 %

Der Anteil der festen Vergütung (feste Jahresvergütung und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder liegt bei ca. 56,5-65 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil des STI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei ca. 30-40 %, der Anteil des LTI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ca. 2,5-3,5 %. Die genannten Anteile können für künftige Geschäftsjahre

MEDICLIN Aktiengesellschaft

aufgrund der Entwicklung des Aufwands der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie für etwaige Neubestellungen abweichen.

Altverträge: Nicht berücksichtigt ist vorstehend der nach den Altverträgen zugesicherte, einmalige Sonderbonus (siehe unter B. III. 3). Dessen relativer Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung lässt sich derzeit nicht bestimmen, da die Höhe eines solchen, etwaigen Sonderbonus von dem – derzeit nicht feststellbaren – Barwert des Klage- oder Verhandlungserfolgs abhängt.

II. Feste Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste, dienstvertraglich vereinbarte Jahresvergütung. Diese wird in zwölf gleichen Monatsraten am Schluss eines jeden Monats gezahlt. Wird ein Vorstandsmitglied infolge Krankheit oder sonstiger unverschuldeter Umstände an der Erbringung der Dienstleistung verhindert, behält es seinen Anspruch auf die anteilige feste Jahresvergütung für die Dauer von sechs Monaten, längstens jedoch bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses.

Ferner erhalten sie die folgenden Nebenleistungen: Die Gesellschaft stellt den Vorstandsmitgliedern für die Dauer des Dienstverhältnisses einen Dienstwagen zur Verfügung, der auch privat genutzt werden kann, und übernimmt die Wartungs- und Betriebskosten. Die Gesellschaft kann zusagen, Zuschüsse zur (privaten) Kranken- und Pflegeversicherung sowie Rentenversicherungsbeiträge bis maximal zur Beitragsbemessungsgrenze zu zahlen.

III. Variable Vergütungsbestandteile

Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder eine kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie eine langfristige variable Vergütung (LTI), welche jeweils vollständig in bar gewährt wird. Die Vorstandsmitglieder sind nach Auszahlung der erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile frei darin, über die gewährten Vergütungsbeträge zu verfügen. Ansprüche der Gesellschaft auf Rückforderung oder Einbehalt variabler Vergütungsbestandteile richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.

1. STI

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einjährigem Bemessungszeitraum, welcher grundsätzlich dem Geschäftsjahr entspricht. Die Höhe des STI bemisst sich im ersten Schritt anhand der Entwicklung finanzieller Leistungskriterien im Bemessungszeitraum; im zweiten Schritt berücksichtigt der Aufsichtsrat über einen sog. Modifier die Erreichung nicht-finanzieller Leistungskriterien im selben Zeitraum:



Finanzielle Leistungskriterien für die Höhe des STI sind die EBITDA-Marge sowie das absolute EBITDA, jeweils mit 50 % gewichtet.

- Das EBITDA ist definiert als Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände); maßgeblich ist das in der Konzerngewinn- und

MEDICLIN Aktiengesellschaft

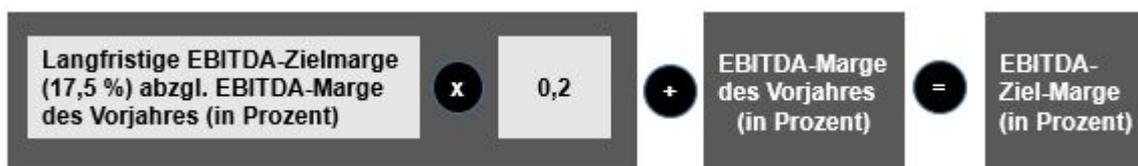
Verlustrechnung des geprüften Konzernabschlusses nach IRFS ausgewiesene EBITDA. Das EBITDA ist eine Messgröße für wirtschaftlichen Erfolg und Profitabilität.

- Die EBITDA-Marge ergibt sich aus dem Verhältnis von EBITDA und Umsatz (EBITDA geteilt durch Umsatz); maßgeblich sind die in der Konzerngewinn- und Verlustrechnung des geprüften Konzernabschlusses nach IRFS ausgewiesenen Umsatzerlöse. Die Angabe der EBITDA-Marge erfolgt in Prozent. Die EBITDA-Marge kann als finanzielle Ziel- bzw. Steuerungsgröße für die Messung der Ertragsstärke des Konzerns herangezogen werden.

Die Bemessung des STI anhand der vorgenannten finanziellen Leistungskriterien befördert somit die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf Profitabilität und kontinuierliche Steigerung der Ertragsstärke. Sie dient damit nicht zuletzt der Umsetzung der Unternehmensstrategie, nachhaltig die Ertragsstärke zu sichern.

Die Zielvorgaben für die finanziellen Leistungskriterien werden wie folgt definiert:

- EBITDA-Ziel-Marge: EBITDA-Marge des jeweiligen Vorjahres zzgl. des 0,2-fachen der Differenz zwischen einer langfristigen EBITDA-Ziel-Marge von 17,5 % und der EBITDA-Marge des jeweiligen Vorjahres.



- EBITDA-Ziel: Steigerung des absoluten EBITDA um fünf Prozentpunkte im Vergleich zum absoluten EBITDA des Vorjahres.



Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird die Zielerreichung ermittelt. Hierzu vergleicht der Aufsichtsrat für die beiden finanziellen Leistungskriterien jeweils den Ist-Wert mit den Zielvorgaben des jeweiligen Geschäftsjahrs; dabei werden die im geprüften Konzernabschluss nach IRFS für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesenen Werte zu Grunde gelegt. Anhand dessen errechnet sich, unter Zugrundelegung des in den jeweiligen Vorstandsdienstverträgen festgelegten STI-Zielbetrags, im ersten Schritt die Höhe des STI wie folgt:

- Zur Hälfte errechnet sich die Höhe des STI im ersten Schritt aus einer Multiplikation des hälftigen STI-Zielbetrags mit dem Prozentsatz, zu welchem die EBITDA-Ziel-Marge im jeweiligen Geschäftsjahr erreicht wurde: Erreicht die EBITDA-Marge des jeweiligen Geschäftsjahrs 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 (z.B. bei Erreichung der EBITDA-Ziel-Marge zu 90 % fallen 45 % des STI-Zielbetrags an).

MEDICLIN Aktiengesellschaft



- Die andere Hälfte der Höhe des STI bestimmt sich im ersten Schritt nach der Steigerung des absoluten EBITDA im jeweiligen Geschäftsjahr: 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); beträgt die Steigerung des EBITDA mehr als fünf Prozentpunkte, führt dies zu keiner weiteren Erhöhung des STI.



Ergänzend zu den finanziellen Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat auf Vorschlag seines Präsidialausschusses vor Beginn eines jeden Bemessungszeitraums (Geschäftsjahr) nach pflichtgemäßem Ermessen nicht-finanzielle Leistungskriterien und deren Gewichtung für den Modifier fest, um die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder, die kollektive Leistung des Gesamtvorstands und die Erreichung von Stakeholder-Zielen zu beurteilen; auf diesem Weg erhält der Aufsichtsrat zusätzlich die Möglichkeit, bei der Festlegung der nichtfinanziellen Leistungskriterien und -ziele Themen Rechnung zu tragen, die für die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie maßgeblich sind.

- Leistungskriterien für die Beurteilung der individuellen oder kollektiven Leistungen der Vorstandsmitglieder können z.B. Beiträge zu bereichsübergreifenden bedeutsamen Projekten oder wichtige strategische Leistungen hinsichtlich des jeweiligen Ressorts oder eine strategisch oder strukturell nachhaltige Unternehmensentwicklung sein.
- Hinsichtlich der Erreichung von Stakeholder-Zielen kann der Aufsichtsrat z.B. Leistungskriterien im Bereich der Patientenzufriedenheit festsetzen.

Die Höhe des Modifiers setzt der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres nach pflichtgemäßem Ermessen individuell für jedes Vorstandsmitglied anhand der Grades der Erreichung der nicht-finanziellen Leistungskriterien und deren festgelegter Gewichtung zwischen 0,8 und 1,2 fest. Somit kann abhängig von der Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder und des Gesamtvorstands die Höhe des STI nach oben oder unten angepasst werden. Eine Änderung der Leistungskriterien während eines Geschäftsjahres ist ausgeschlossen. Über die jeweils für ein Geschäftsjahr festgelegten nicht-finanziellen Leistungskriterien sowie die Erreichung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien wird jährlich im Rahmen des Vergütungsberichts berichtet.

Die sich aus der Erreichung der finanziellen Leistungskriterien im ersten Schritt errechneten Beträge werden mit dem Modifizier (zwischen 0,8 und 1,2) multipliziert und ergeben so den Auszahlungsbetrag des STI. Da die Höhe des STI im ersten Schritt auf 100 % (zweimal 50 %) des Zielbetrags begrenzt ist und der Modifizier maximal 1,2 betragen kann, ist der jährliche Auszahlungsbetrag auf insgesamt maximal 120 % des STI-Zielbetrags begrenzt. Der STI ist grundsätzlich fällig innerhalb von einem Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses des jeweiligen Jah-

MEDICLIN Aktiengesellschaft

res. Im Falle eines unterjährigen Dienstbeginns oder Dienstendes wird der STI pro rata temporis gezahlt.

Altverträge: Die Altverträge sehen einen Anspruch der Vorstandsmitglieder auf einen STI entsprechend den vorstehenden Ausführungen vor, allerdings noch nicht mit der Maßgabe, dass auf den anhand der finanziellen Leistungskriterien errechneten Wert ein Modifier Anwendung findet, weshalb nicht-finanzielle Leistungskriterien bei der Berechnung des STI bislang keine Berücksichtigung finden.

2. 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 im Bemessungszeitraum.



Die CAGR des Konzerneigenkapitals als maßgebliches finanzielles Leistungskriterium bildet die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Eigenkapitals im Bemessungszeitraum ab. Durch eine Bemessung der langfristigen Vergütung anhand der CAGR des Konzerneigenkapitals wird ein Anreiz für die Vorstandsmitglieder geschaffen, auf eine kontinuierliche, langfristige Stärkung des Konzerneigenkapitals hinzuwirken, welches der Bestandssicherung dient, zur Absicherung von Risiken zur Verfügung steht sowie die Gewinnung von Fremdkapital erleichtern kann.

Zielvorgabe ist die Erreichung einer CAGR von 3 % über den Bemessungszeitraum. Der Bemessungszeitraum entspricht dabei grundsätzlich der Laufzeit des jeweiligen Dienstvertrags, in der Regel also mindestens drei bis vier Jahre. Der Aufsichtsrat kann zur Erleichterung der Berechnungen den Anfang und das Ende des Bemessungszeitraums auf den Anfang oder das Ende des Quartals vor oder nach Beginn bzw. Ablauf des Dienstvertrags festsetzen.

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 geprüften Konzernabschlüssen nach IRFS ausgewiesene Werte des Konzerneigenkapitals zu Grunde 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. Der LTI ist grundsätzlich fällig innerhalb von einem Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses des Jahres zum Ablauf des Dienstvertrages. Im Falle eines unterjährigen Dienstbeginns oder Dienstendes wird der LTI grundsätzlich pro rata temporis gezahlt.

3. Sonderbonus

Altverträge: Nicht Bestandteil des neuen Vergütungssystems, allerdings jeweils in den Altverträgen enthalten, ist ferner ein Anspruch auf Zahlung eines einmaligen Sonderbonus im Zusammenhang mit Rechtstreitigkeiten, welche die Gesellschaft derzeit gegen Vermieter von 21 Kliniken führt. Im Falle des Obsiegens erhält jedes Vorstandsmitglied einen Sonderbonus in Höhe von 0,5 Promille des Barwerts des Klage- oder Verhandlungserfolgs, der mit einem Diskontfaktor von 5 % zu ermitteln ist. Maßgebliches Leistungskriterium ist somit das Obsiegen in den bezeichneten Rechtstreitigkeiten. Das Erreichen dieses Leistungskriteriums wird anhand des Ausgangs der Klage oder der Vergleichsverhandlungen festgestellt. Die Gewährung des Sonderbonus trägt

MEDICLIN Aktiengesellschaft

damit dazu bei, dass die Interessen von Vorstand und Gesellschaft im Hinblick auf den Ausgang der Klage bzw. der Verhandlungen gleichlaufen. Der Anspruch auf den Sonderbonus setzt voraus, dass das Vorstandsmitglied bei Rechtskraft des Urteils oder rechtskräftigem Vertrag in einem Anstellungsverhältnis mit der Gesellschaft steht und nicht abberufen ist.

IV. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt (Maximalvergütung). Die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung pro Vorstandsmitglied beträgt EUR 850.000 p.a.. Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile relativ zum jeweiligen Zielbetrag begrenzt, der STI auf maximal 120 % des Zielbetrags (100 % Erreichung der finanziellen Leistungsziele und 1,2 Modifier) und der LTI auf 100 % des Zielbetrags.

Altverträge: Die Altverträge enthalten bislang keine summenmäßige Festlegung einer Maximalvergütung für sämtliche Vergütungsbestandteile zusammen. Gleichwohl ist die Wahrung der vorstehend genannten Grenze größtenteils sichergestellt, indem die Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile summenmäßig begrenzt ist, mit Ausnahme der summenmäßig zum Teil nicht ausdrücklich begrenzten Nebenleistungen, welche allerdings nach der Einschätzung des Aufsichtsrats ebenfalls nicht dazu führen können, dass die vorstehend festgelegte Maximalvergütung überschritten wird. Zu einer Überschreitung der vorstehend festgelegten Maximalvergütung kann allenfalls eine Auszahlung des in den Altverträgen vorgesehenen Sonderbonus führen, dessen Höhe derzeit nicht bestimmbar ist (bereits unter B. I.); allerdings ist auch insofern eine Begrenzung auf 0,5 Promille des Barwerts des Klage- oder Verhandlungserfolgs vorgesehen, wie unter B. III. 3. dargestellt.

C. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

I. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet für die Dauer der laufenden Bestellungen zum Vorstand geschlossen; sie enden mit Fristablauf ohne gesonderte Kündigungsfrist. Für die Bestellperiode gelten die folgenden Grundsätze: Die Erstbestellung zum Vorstandsmitglied erfolgt in der Regel für drei Jahre, Wiederbestellungen in der Regel für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren. Über die Verlängerung des Dienstvertrags und die Wiederbestellung soll spätestens sechs Monate vor dem Ablauf des Dienstvertrags bzw. der Amtszeit entschieden werden.

Die Dienstverträge sehen grundsätzlich keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt kraft Gesetzes unberührt. Ein Sonderkündigungsrecht im Fall eines Kontrollwechsels („Change of Control“) kann im Einzelfall vereinbart werden. Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vertrags dauernd arbeitsunfähig, endet der Vertrag sechs Monate nach dem Ende des Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist.

Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses vor der vertraglich vereinbarten Zeit ist die vereinbarte variable Vergütung pro rata temporis zu zahlen, wobei sich die Höhe der variablen Vergütung (STI, LTI) nach den ursprünglich vereinbarten Zielen, Leistungskriterien und Fälligkeitszeitpunkten richtet. Zusagen von Entlassungsschädigungen, Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen bestehen nicht. Stirbt ein Vorstandsmitglied vor Beendigung des Dienstverhältnisses, zahlt die Gesellschaft an eine etwaige Witwe und etwaige unterhaltsberechtigten Kinder als Gesamtgläubiger für den Sterbemonat und die folgenden drei Monate die zum Zeitpunkt des Ablebens maßgebende feste Jahresvergütung anteilig weiter.

MEDICLIN Aktiengesellschaft

Altverträge: Der Altvertrag mit Herrn Dr. Dhein sieht im Falle eines Kontrollwechsels ein Sonderkündigungsrecht mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende vor. Die Verträge von Herrn Hippler und Herrn Fritz beinhalten keine Weiterzahlung der Vergütung für den Sterbemonat und die folgenden drei Monate an Witwe bzw. unterhaltsberechtigten Kinder.

II. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitglieder unterliegen für die Dauer von sechs Monaten nach der Beendigung des Dienstvertrags einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, außer der Vertrag endet aufgrund eines Eintritts des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand oder wegen Invalidität des Vorstandsmitglieds. Sie erhalten für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots – ausgenommen für die Dauer eines etwaigen Verstoßes gegen das Wettbewerbsverbot – eine Karenzentschädigung, die für jeden Monat des Verbots die vom Vorstand zuletzt bezogenen monatliche Festvergütung zuzüglich ein Zwölftel von der Hälfte des vom Vorstand zuletzt bezogenen STI beträgt. Anderweitige Erwerbe sind entsprechend § 74c HGB anzurechnen. Die Gesellschaft kann auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten und wird dann nach einer Frist von drei Monaten von der Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung frei.

III. Anrechnung der Vergütung von Nebentätigkeiten, namentlich für Aufsichtsratsmandate

Die Vorstandsmitglieder dürfen anderweitige berufliche, entgeltliche oder ehrenamtliche Tätigkeiten nur mit vorheriger Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen, der dabei über die Anrechnung von Vergütungsleistungen, Aufwandsentschädigungen oder ähnlichen Zahlungen für Aufsichtsratsmandate (oder ähnliche Ämter) entscheidet. Eine solche Anrechnung auf die monatliche Festvergütung erfolgt grundsätzlich bei der Übernahme von Mandaten in Gesellschaften, an denen die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist oder bei Ehrenämtern in Verwaltung und Rechtsprechung sowie Tätigkeiten in Verbänden, denen die Gesellschaft aufgrund ihrer geschäftlichen Betätigung angehört.

D. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems,

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und überprüft dieses regelmäßig, jeweils auf Grundlage der Vorschläge seines Präsidialausschusses. Eine Überprüfung erfolgt nach pflichtgemäßem Ermessen, mindestens jedoch alle vier Jahre. Bei der Festsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems berücksichtigt der Aufsichtsrat horizontal das Vergleichsumfeld der Gesellschaft. Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat vertikal allgemein die unternehmensbezogene Vergütungsstruktur.

Das beschlossene Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung zur Billigung vor. Bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen der Dienstverträge, die der Aufsichtsrat im Namen der Gesellschaft und auf Vorbereitung seines Präsidialausschusses mit den Vorstandsmitgliedern schließt. Das beschlossene Vergütungssystem gilt dabei für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie für Vertragsverlängerungen. Die derzeit bestehenden Dienstverträge mit den amtierenden Vorstandsmitgliedern Herrn Hippler, Herrn Fritz sowie Herrn Dr. Dhein bleiben gemäß § 26j Abs. 1 EGAktG unberührt, entsprechen allerdings – bis auf die vorstehend *in kursiver Schrift* dargestellten Abweichungen – bereits den Maßgaben des beschlossenen Vergütungssystems.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über die Fest- und Umsetzung bzw. Überprüfung des Vergütungssystems beteiligten Mitglieder des Aufsichtsrats und seines Präsidialausschusses vermieden werden. Tritt ein Interessenkonflikt auf, legt das betroffene Aufsichtsratsmitglied dies unverzüglich gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen; Im Falle eines Interessenkonflikts

MEDICLIN Aktiengesellschaft

des Vorsitzenden legt dieser den Konflikt unverzüglich seinem Stellvertreter offen. Über den Umgang mit etwaigen Interessenkonflikten entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Namentlich kommt in Betracht, dass ein von einem Interessenkonflikt betroffenes Aufsichtsratsmitglied an einer Sitzung bzw. einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder seines Präsidialausschusses nicht teilnimmt. Über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informiert der Aufsichtsrat in seinem Bericht an die Hauptversammlung.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Regelungen zum Verfahren und zur Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems (einschließlich der Leistungskriterien) abweichen, Vergütungsbestandteile durch andere ersetzen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn ihm dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig erscheint (vgl. § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG). Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände vor. Ein solches Abweichen setzt einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung, die Abweichung als solche sowie der Grund hierfür beschrieben sind.