

MEDICLIN Aktiengesellschaft

Vergütungsbericht der MEDICLIN Aktiengesellschaft

Darstellung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023

Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht 2023 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 2023.

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 2023 wird der Hauptversammlung der MEDICLIN Aktiengesellschaft am 6. Juni 2024 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 2022 wurde in der Hauptversammlung der MEDICLIN Aktiengesellschaft am 15. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 96,70 % 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 des Aufsichtsrats

Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr 2023 folgende Mitglieder an: Dr. Joachim Ramming (CEO), Tino Fritz (CFO), Thomas Piefke (COO) ab 1. Oktober 2023 und Dr. York Dhein (COO) bis 30. September 2023.

Dem Präsidialausschuss gehörten im Geschäftsjahr 2023 folgende Mitglieder an: Dr. Jan Liersch (Vorsitzender), Hans Hilpert, Kai Hankeln, Rainer Laufs, Thomas Müller und Dr. Sigrid Krause.

Änderungen von Vorstandsdienstverträgen im Geschäftsjahr 2023

Der Aufsichtsrat der MEDICLIN Aktiengesellschaft hat in seiner Sitzung am 23. November 2022 Herrn Tino Fritz für eine weitere Amtszeit vom 1. September 2023 bis zum 31. August 2028 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Der neue Dienstvertrag wurde für die Zeit vom 1. September 2023 bis zum 31. August 2028 abgeschlossen.

Der Aufsichtsrat der MEDICLIN Aktiengesellschaft hat in seiner Sitzung am 21. September 2023 Herrn Dr. Joachim Ramming für eine weitere Amtszeit vom 1. August 2024 bis zum 31. Juli 2027 zum Mitglied des Vorstands und zum Vorsitzenden des Vorstands der MEDICLIN Aktiengesellschaft bestellt. Für die Zeit ab dem 1. Januar 2024 wurde mit Herrn Dr. Ramming ein neuer Vorstandsdienstvertrag abgeschlossen.

Herr Thomas Piefke wurde mit Beschluss des Aufsichtsrats der MEDICLIN Aktiengesellschaft vom 21. September 2023 für die Zeit vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2028 zum Mitglied des Vorstands der MEDICLIN Aktiengesellschaft bestellt. Der Vorstandsdienstvertrag wurde ebenfalls für die Zeit vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2028 abgeschlossen.

Herr Dr. York Dhein war ursprünglich für die Zeit vom 1. April 2021 bis zum 31. März 2024 zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft bestellt. Allerdings hat Herr Dr. Dhein mit Wirkung zum Ablauf des 30. September 2023 sein Amt als Mitglied des Vorstands vorzeitig niedergelegt. Mit Aufhebungsvertrag vom 29. September 2023 wurde der Vorstandsdienstvertrag vom 11./12. Januar 2021 vorzeitig zum 30. September 2023 beendet.

Grundzüge des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023 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 und des Konzerns der MEDICLIN Aktiengesellschaft sowie die Leistung der Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen.

Die Vergütung setzt sich neben einem 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. Der STI ist an die Entwicklung des EBITDA (in absoluten Zahlen) sowie an die EBITDA-Marge geknüpft, wobei der geprüfte Konzernabschluss maßgeblich 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 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.

Neufassung des Vergütungssystems ab dem 1. Januar 2024

Der Aufsichtsrat hat am 21. September 2023 eine Neufassung des Vergütungssystems beschlossen, welches eine Fortentwicklung des von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystems darstellt. Dieses neue Vergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Juni 2024 zur Billigung vorgelegt und gilt – vorbehaltlich seiner Billigung durch die Hauptversammlung – ab dem 1. Januar 2024 für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie für Vertragsverlängerungen. Der mit dem Vorstandsmitglied Herrn Piefke zum 1. Oktober 2023 abgeschlossene Dienstvertrag richtet sich – vorbehaltlich der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung – ab dem 1. Januar 2024 ebenfalls nach diesem neuen Vergütungssystem. Das Gleiche gilt für den mit Wirkung zum 1. Januar 2024 abgeschlossenen Anschlussdienstvertrag mit dem Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Ramming. Der bestehende Vorstandsdienstvertrag mit Herrn Fritz richtet sich demgegenüber nach dem bisherigen Vergütungssystem.

Vergütungsbericht für die Vorstandsmitglieder

A. Darstellung der Gesamtvergütung

Vergütung für aktive Vorstandstätigkeit

Die 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 ihren jeweiligen Verantwortungs- und Aufgabenbereichen entspricht und die 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 2023 liegt die variable Vergütung im Zielkorridor. Die Vergleichbarkeit für einzelne Vorstände mit dem Vorjahr ist eingeschränkt, da Herr Dr. Dhein sein Amt zum 30. September 2023 niedergelegt hat und Herr Piefke sein Vorstandsamt erst seit dem 1. Oktober 2023 ausübt. Darüber hinaus wurden die mehrjährigen variablen Vergütungen (LTI) von Herrn Fritz und Herrn Hippler zum Ende der jeweiligen Laufzeit der Dienstverträge im Jahr 2023 in voller Höhe von jeweils 100 TEUR ausgezahlt. In der nachfolgenden Übersicht sind die Bezüge zeitanteilig für die jeweilige aktive Vorstandstätigkeit ausgewiesen. Die von Herrn Dr. Dhein ab dem 1. Oktober 2023 bezogene Vergütung und die Zahlungen an Herrn Hippler sind unter C. „Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder“ dargestellt.

Bei der Darstellung der fixen Vergütung und der Nebenleistungen handelt es sich um die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten (und auch zugeflossenen) Beträge bzw. Leistungen. Die kurzfristige variable Vergütung (STI) wird nach dem Erdienungsprinzip dem Geschäftsjahr der Leistungserbringung (2023) zugeordnet, auch wenn erst im Folgejahr (2024) ausbezahlt wird. Im Falle von Dr. Dhein betrifft dies die Monate Januar bis September 2023. Der STI 2023 für die Monate Oktober bis Dezember 2023 wurde Herrn Dr. Dhein bereits im November 2023 ausbezahlt, ermittelt auf Basis der hochgerechneten Finanzkennzahlen zum 30. September 2023, dies ist unter C. „Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder“ dargestellt.

Der in 2023 ausbezahlte Long Term Incentive (LTI) für Herrn Fritz und Herrn Hippler von je 100 TEUR wurde jeweils auf Basis einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate des Eigenkapitals von 3 % über einen Bemessungszeitraum von fünf Jahren ermittelt. Der Bemessungszeitraum entspricht dabei grundsätzlich der Laufzeit des jeweiligen Dienstvertrags. Der Betrag steht erst am Ende des Dienstvertrags fest und wird deshalb auch erst dann zur Auszahlung fällig. Der LTI stellt somit erst in dem Geschäftsjahr eine Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG dar, in dem der jeweilige Dienstvertrag endet.

B. Individualisierte Darstellung der Vorstandsvergütung

Gesamtvergütung aus aktiver Vorstandstätigkeit (gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von §162 Abs. 1 Satz 1 AktG)

	2023	%	2022	%	Veränderung	
in Tsd. €						%
Grundgehalt						
Dr. Joachim Ramming	400,0	20,0	400,0	21,9	0,0	0,0
Tino Fritz	383,3	19,2	350,0	19,1	33,3	9,5
Thomas Piefke (ab 1.10.2023)	87,5	4,4	0,0	0,0	87,5	100,0
Dr. York Dhein (bis 30.09.2023)	262,5	13,1	350,0	19,1	-87,5	-25,0
Summe Grundgehalt	1.133,3	56,8	1.100,0	60,1	33,3	3,0
Nebenleistungen¹						
Dr. Joachim Ramming	42,9	2,1	33,3	1,8	9,6	28,8
Tino Fritz	29,4	1,5	25,3	1,4	4,1	16,2
Thomas Piefke (ab 1.10.2023)	3,7	0,2	0,0	0,0	3,7	100,0
Dr. York Dhein (bis 30.09.2023)	24,6	1,2	36,7	2,0	-12,1	-33,0
Summe Nebenleistungen	100,6	5,0	95,3	5,2	5,3	5,6
Summe Festvergütungen	1.233,9	61,8	1.195,3	65,3	38,6	3,2
einjährige variable Vergütung (STI)²						
Dr. Joachim Ramming	265,9	13,3	245,3	13,4	20,6	8,4
Tino Fritz	202,4	10,1	194,9	10,6	7,5	3,8
Thomas Piefke (ab 1.10.2023)	46,2	2,3	0,0	0,0	46,2	100,0
Dr. York Dhein (bis 30.09.2023)	148,4	7,4	194,7	10,6	-46,3	-23,8
Summe einjährige variable Vergütung (STI)	662,9	33,2	634,9	34,7	28,0	4,4
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)³						
Dr. Joachim Ramming	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tino Fritz	100,0	5,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Thomas Piefke (ab 1.10.2023)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dr. York Dhein (bis 30.09.2023)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe mehrjährige variable Vergütung (LTI)	100,0	5,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Summe variable Vergütung	762,9	38,2	634,9	34,7	128,0	20,2
Gesamtvergütung	1.996,8	100,0	1.830,2	100,0	166,6	9,1
Dr. Joachim Ramming	708,8		678,6		30,2	4,5
Tino Fritz	715,1		570,2		144,9	25,4
Thomas Piefke (ab 1.10.2023)	137,4		0,0		137,4	100,0
Dr. York Dhein (bis 30.09.2023)	435,5		581,4		-145,9	-25,1
Gesamtvergütung	1.996,8		1.830,2		166,6	9,1

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

² Betrifft den STI für das aktuelle Geschäftsjahr 2023

³ Auszahlung erfolgt mit Ablauf des jeweiligen Dienstvertrages

Darstellung der angewandten Leistungskriterien der kurzfristigen variablen Vergütung (STI)

Erfüllung der finanziellen Leistungskriterien

Finanzielle 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. Für Herrn Piefke wurde im Vorstandsdienstvertrag festgelegt, dass für die Berechnung des STI 1 und des STI 2 für die Monate Oktober bis Dezember 2023 ebenfalls die gleiche Berechnungssystematik zugrunde gelegt wird.

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 1.

Die EBITDA-Marge des Geschäftsjahres ergibt sich aus dem Verhältnis von EBITDA und dem Umsatz des Geschäftsjahres. 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. 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.

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 2023 in Höhe von knapp 96 Mio. Euro wurde übertroffen, so dass der Zielerreichungsgrad für den STI 1 auf 100% festgesetzt wurde. Die EBITDA-Ziel-Marge für das Geschäftsjahr 2023 in Höhe von 13,8% wurde zu über 98% erreicht. Für die aktive Vorstandszeit von Januar bis September 2023 trifft dies ebenfalls für Herrn Dr. Dhein zu.

Erfüllung der nichtfinanziellen Leistungskriterien

Ergänzend zu den finanziellen Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidialausschusses mit 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 und Herrn Dr. Dhein sahen einen Anspruch auf einen STI entsprechend den vorstehenden Ausführungen vor, jedoch ohne die Vorgabe, dass auf den anhand der finanziellen Leistungskriterien ermittelten Wert ein Modifier anzuwenden ist. Bei den „Altverträgen“ wurden nichtfinanzielle Leistungskriterien bei der Berechnung des STI nicht berücksichtigt. Der Vertrag von Herrn Dr. Ramming für das Geschäftsjahr 2023 und der neu abgeschlossene Vertrag von Herrn Fritz (2023 bis 2028) enthalten die beschriebene Regelung des Modifiers im Hinblick auf den STI. Der neu abgeschlossene Dienstvertrag von Herrn Piefke (2024 bis 2028) sieht vor, dass für den Zeitraum vom 1. Oktober 2023 bis zum 31. Dezember 2023 die variable Vergütung nach dem derzeit gültigen

Vergütungssystem berechnet wird (eine Umstellung auf das neue Vergütungssystem erfolgt vorbehaltlich der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung ab dem 1. Januar 2024) und die Modifier-Kriterien, die mit den Modifier-Kriterien der Vorstandsmitglieder Dr. Ramming und Fritz für das Jahr 2023 identisch sind, ebenfalls Anwendung finden.

Nachfolgende nichtfinanzielle Leistungskriterien wurden mit den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2023 vereinbart:

Ziel 1 (Gewichtung 50 %): Erstellung eines Verkaufsprospekts im Segment Akut für die Regionen Mecklenburg-Vorpommern, Mitte/Ost und Süd/West bzw. für bestimmte Einzelstandorte. Hierfür sollen für mindestens vier Kliniken Letters of Intent vereinbart werden.

Ziel 2 (Gewichtung 25 %): Umstellung des Catering für das Reha-Segment auf Konzernstandard in allen Rehakliniken (Cook and Chill) in 2023 in mindestens 18 von 24 Standorten.

Ziel 3 (Gewichtung 25 %): Umsatzwachstum außerhalb des Wirtschaftsplans: Akquise von 15 Mio. Euro Reha-Umsatz in 2023. Alternativ: zusätzliche Steigerung des geplanten Umsatzes im Segment Reha um 12 Mio. Euro (Überschreitung des geplanten organischen Wachstums gemäß Wirtschaftsplan/Budget 2023).

Der Aufsichtsrat hat die Zielerreichung der nicht-finanziellen Leistungskriterien für das Jahr 2023 im März 2024 mit 80,0% festgelegt, was einem Modifier in Höhe von 1,12 für das Jahr 2023 entspricht. Die Beträge des STI werden den Vorstandsmitgliedern im April 2024 ausbezahlt.

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 IFRS 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. €
Volker Hippler (2018 bis 2023)	01.04.2018	31.03.2023	100,0
Dr. Joachim Ramming (2021 bis 2024)	01.08.2021	31.07.2024	48,3
Dr. Joachim Ramming (2024 bis 2027)	01.01.2024	31.07.2027	180,0
Tino Fritz (2018 bis 2023)	01.09.2018	31.08.2023	100,0
Tino Fritz (2023 bis 2028)	01.09.2023	31.08.2028	100,0
Thomas Piefke (2023 bis 2028)	01.10.2023	30.09.2028	200,0
Dr. York Dhein (2021 bis 2023)	01.04.2021	31.03.2024	60,0

Die Auszahlungen – entsprechend der ermittelten Zielerreichung der vereinbarten LTI – finden somit in den Jahren 2024, 2027 und 2028 statt. Im Jahr 2023 wurde der LTI 2018 bis 2023 von Herrn Tino Fritz und Herrn Volker Hippler fällig. Es wurde jeweils in Höhe von 100 Tsd. Euro ausbezahlt. Im Rahmen der Vertragsverlängerung von Herrn Dr. Ramming (2024 bis 2027) und bei Abschluss des Dienstvertrags mit Herrn Piefke wurde jeweils vereinbart, dass sich die Vergütung – vorbehaltlich der Billigung des neuen Vorstandsvergütungssystems durch die Hauptversammlung ab dem 1. Januar 2024 nach dem neuen Vergütungssystem richtet. Dieses neue Vorstandsvergütungssystem sieht vor, dass sich die Höhe des LTI zukünftig nach der CAGR des Umsatzes im Postakut-Segment richten soll.

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“ von der berichtspflichtigen Vergütung im aktienrechtlichen Vergütungsbericht ab. Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde eingehalten.

C. Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder

Der ehemalige Vorstandsvorsitzende, Herr Volker Hippler, hat sein Vorstandsmandat zum 30. Juni 2021 niedergelegt. Sein Dienstvertrag endete 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.

Die MEDICLIN Aktiengesellschaft zahlte Herrn Hippler bis zum Beendigungszeitpunkt (vorbehaltlich der Möglichkeit der Anrechnung von etwaigem Zwischendienst) das monatliche Grundgehalt einschließlich der Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie die vereinbarten variablen Vergütungen (STI/LTI) jeweils nach Maßgabe der Regelungen des Dienstvertrages. Herr Hippler blieb bis zum Beendigungszeitpunkt berechtigt, den ihm zur Verfügung gestellten Dienstwagen im bisherigen Umfang auch für private Zwecke zu nutzen. Aufgrund der Aufhebungsvereinbarung wurde der Zielerreichungsgrad bei Herrn Hippler genauso ermittelt wie bei den anderen Mitgliedern des Vorstands in dem betreffenden Jahr. In Höhe der voraussichtlichen Vergütung wurde zum 1. Juli 2021 eine bilanzielle Rückstellung in Höhe von 1.467 TEUR gebildet, die darin enthaltenden Festvergütungen sind hierbei geschuldete Beträge, die STI und LTI Vergütungen ergeben sich gemäß den Zielerreichungen der folgenden Jahre. In 2021 wurden für das zweite Halbjahr 2021 212 TEUR Festvergütung und im Jahr 2022 557 TEUR davon 419 TEUR Festvergütung (75,2%) und 138 TEUR variable Vergütung (STI 2021 (24,8%)) gewährt. Die Zielerreichung des STI für das Geschäftsjahr 2022 ergab 97% und den Betrag in Höhe von 273 TEUR. Die Zielerreichung für den LTI ergab 100% und den Betrag in Höhe von 100 TEUR. Bis April 2023 wurden alle Beträge gewährt. Sie betrafen den STI 2022 mit 273 Tsd. Euro, den LTI (2018 bis 2023) mit 100 Tsd. Euro, die Festvergütung mit 100 Tsd. Euro und Nebenleistungen mit 13 Tsd. Euro.

Herr Dr. Dhein erhält bis zum 31. März 2024 das monatliche geschuldete Grundgehalt zuzüglich der Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen sowie die vereinbarten variablen Vergütungen (STI, LTI). Dabei gilt folgende Regelung. Der STI für die Monate Januar bis September 2023 wird zeitanteilig gemäß den Regelungen des Dienstvertrags ausbezahlt und ist zum 31.12.2023 geschuldet. Der STI 2023 für die Monate Oktober bis Dezember 2023 wurde Herrn Dhein bereits im November 2023 ausgezahlt, ermittelt auf Basis der hochgerechneten Finanzkennzahlen zum 30. September 2023. Für diesen Zeitraum betrug der Zielerreichungsgrad für den STI 1 0,0 % und für den STI 2 89,8 %. Ebenso wurde der STI 2024 für die Monate Januar bis März 2024 bereits im November 2023 zeitanteilig auf Basis der durchschnittlichen STI-Zielerreichung der Jahre 2021, 2022 und 2023 ausgezahlt, hierbei beträgt der Zielerreichungsgrad für den gesamten STI 80,5 %. Herr Dhein erhält für die Nichtnutzung des Dienstwagens in der Zeit von Oktober 2023 bis März 2024 einen Betrag in Höhe von 15 TEUR. Bis zum 31. Dezember 2023 wurden für die Monate Oktober bis Dezember 2023 106 Tsd. Euro für das Grundgehalt einschließlich Nebenleistungen ausgezahlt. Die anteiligen, geschuldeten STI-Zahlungen für das 4. Quartal 2023 und für das 1. Quartal 2024 betragen 63 Tsd. Euro. Die Rückstellungen in Höhe von 301 Tsd. Euro zum 31. Dezember 2023 beinhalten mit 91 Tsd. Euro das Grundgehalt einschließlich Nebenleistungen für das 1. Quartal 2024. Für den LTI 2021 bis 2023 sind 60 Tsd. Euro mit einem Zielerreichungsgrad von 100% und für den anteiligen STI 2023 für die Monate Januar bis September 2023 150 Tsd. Euro mit einem Zielerreichungsgrad in Höhe der aktiven Vorstände zurückgestellt.

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

	2023	2022	Veränderung 2023/2022 in %	2021	Veränderung 2022/2021 in %	2020	Veränderung 2021/2020 in %
in Tsd. €							
Vorstandsmitglieder							
Dr. Joachim Ramming ¹	708,8	678,6	4,5	285,0	138,1	0,0	0,0
Tino Fritz	715,1	570,2	25,4	572,1	-0,3	455,3	25,7
Thomas Piefke ²	137,3	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dr. York Dhein ^{1,3}	435,5	581,3	-25,1	438,4	32,6	0,0	0,0
Volker Hippler ^{4,5}	0,0	0,0	0,0	1.622,1	-100,0	543,7	198,3
Summe Personalkosten	1.996,7	1.830,1	8,9	2.917,6	-37,3	999,0	192,1
Durchschnittliche Vorstandsvergütung ⁶	711,9	610,0	16,7	572,1	6,6	499,5	14,5
Arbeitnehmer							
Durchschnittliche Personalkosten pro Vollzeitkraft	65,7	62,1	5,8	59,5	4,4	55,5	7,2
Ertragsentwicklung (in Mio. €)							
Konzernumsatzerlöse	730,1	704,7	3,6	673,1	4,7	659,9	2,0
Konzern-EBITDA	98,7	90,9	6,5	85,2	6,7	77,5	10,0
Konzern-EBITDA-Marge in %	13,5	12,9	3,1	12,7	1,6	11,7	8,5
Jahresüberschuss (+)/-fehlbetrag(-) der MEDICLIN Aktiengesellschaft	11,6	8,4	48,2	4,8	74,4	-4,1	-218,5

¹Unterjähriger Gremieneintritt in 2021

²Unterjähriger Gremieneintritt in 2023

³Unterjähriger Gremienaustritt in 2023

⁴Unterjähriger Gremienaustritt in 2021

⁵ Vergütung für aktive Vorstandstätigkeit vom 01.04.2018 bis 30.06.2021

⁶Durchschnittsbetrachtung berücksichtigt ausschließlich ganzjährige Vorstandstätigkeit

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 Aufsichtsrats insgesamt zu stärken. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer baren Auslagen und einer ihnen für die Aufsichtsrats­tätigkeit teilweise zur Last fallenden Umsatzsteuer eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung, die sich für jedes Mitglied auf grundsätzlich EUR 10.000 beziffert. 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. €	2023	2022	Veränderung	Veränderung
				%
Festvergütung	175,0	175,0	-	-
Ausschusstätigkeit	19,5	19,4	0,1	0,5
Sitzungsgelder	45,0	54,0	-9,0	-16,7
	239,5	248,4	-8,9	-3,6

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 Arbeitnehmertätigkeit erhielten. Kredite werden Mitgliedern des Aufsichtsrats von der Gesellschaft nicht gewährt.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden als Telefon- und Videokonferenzen 4 (i. Vj. 5) Aufsichtsrats-, 2 (i.Vj. 2) Präsidialausschuss- und 5 (i.Vj. 5) Prüfungsausschusssitzungen abgehalten.

Die Ausschüsse waren im Geschäftsjahr 2023 wie folgt besetzt:

Präsidialausschuss

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

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 2023 und 2022 sowie deren Veränderungen stellt nachfolgende Tabelle dar:

		Festvergütung		Ausschusstätigkeit		Sitzungsgelder		Gesamt	
		Tsd. €	in %	Tsd. €	in %	Tsd. €	in %	Tsd. €	in %
Dr. Jan Liersch (Vorsitzender)	2023	20,0	81,6	2,0	8,2	2,5	10,2	24,5	100,0
	2022	20,0	78,4	2,0	7,8	3,5	13,7	25,5	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	0,0	0,0	-1,0	-28,6	-1,0	-3,9
Hans Hilpert (stellv. Vorsitzender)	2023	15,0	81,1	1,0	5,4	2,5	13,5	18,5	100,0
	2022	15,0	76,9	1,0	5,1	3,5	17,9	19,5	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	0,0	0,0	-1,0	-28,6	-1,0	-5,1
Michael Bock	2023	10,0	51,3	5,0	25,6	4,5	23,1	19,5	100,0
	2022	10,0	50,0	5,0	25,0	5,0	25,0	20,0	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,5	-10,0	-0,5	-2,5
Barbara Brosius	2023	10,0	83,3	0,0	0,0	2,0	16,7	12,0	100,0
	2022	10,0	80,0	0,0	0,0	2,5	20,0	12,5	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,5	-20,0	-0,5	-4,0
Dr. Julia Dannath-Schuh	2023	10,0	83,3	0,0	0,0	2,0	16,7	12,0	100,0
	2022	10,0	83,3	0,0	0,0	2,0	16,7	12,0	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Walburga Erichsmeier	2023	10,0	58,8	2,5	14,7	4,5	26,5	17,0	100,0
	2022	10,0	57,1	2,5	14,3	5,0	28,6	17,5	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,5	-10,0	-0,5	-2,9
Kai Hankeln	2023	10,0	74,1	1,0	7,4	2,5	18,5	13,5	100,0
	2022	10,0	69,0	1,0	6,9	3,5	24,1	14,5	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	0,0	0,0	-1,0	-28,6	-1,0	-6,9
Dr. Sigrid Krause ¹	2023	10,0	74,1	1,0	7,4	2,5	18,5	13,5	100,0
	2022	1,7	73,9	0,1	4,3	0,5	21,7	2,3	100,0
	Veränderung	8,3	488,2	0,9	900,0	2,0	400,0	11,2	487,0
Rainer Laufs	2023	10,0	74,1	1,0	7,4	2,5	18,5	13,5	100,0
	2022	10,0	69,0	1,0	6,9	3,5	24,1	14,5	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	0,0	0,0	-1,0	-28,6	-1,0	-6,9
Thomas Müller	2023	10,0	74,1	1,0	7,4	2,5	18,5	13,5	100,0
	2022	10,0	69,0	1,0	6,9	3,5	24,1	14,5	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	0,0	0,0	-1,0	-28,6	-1,0	-6,9
Elke Schwan	2023	10,0	76,9	1,0	7,7	2,0	15,4	13,0	100,0
	2022	10,0	83,3	0,0	0,0	2,0	16,7	12,0	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	8,3
Frauke Schwedt	2023	10,0	90,9	-1,0	-9,1	2,0	18,2	11,0	100,0
	2022	10,0	80,0	0,0	0,0	2,5	20,0	12,5	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	-1,0	0,0	-0,5	-20,0	-1,5	-12,0
Daniela Sternberg-Kinzel	2023	10,0	83,3	0,0	0,0	2,0	16,7	12,0	100,0
	2022	10,0	80,0	0,0	0,0	2,5	20,0	12,5	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,5	-20,0	-0,5	-4,0
Marco Walker	2023	10,0	83,3	0,0	0,0	2,0	16,7	12,0	100,0
	2022	10,0	83,3	0,0	0,0	2,0	16,7	12,0	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Matthias H. Werner	2023	10,0	58,8	2,5	14,7	4,5	26,5	17,0	100,0
	2022	10,0	57,1	2,5	14,3	5,0	28,6	17,5	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,5	-10,0	-0,5	-2,9
Dr. Thomas Witt ²	2023	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	2022	8,3	71,6	0,8	6,9	2,5	21,6	11,6	100,0

		Festvergütung		Ausschusstätigkeit		Sitzungsgelder		Gesamt	
		Tsd. €	in %	Tsd. €	in %	Tsd. €	in %	Tsd. €	in %
	Veränderung	-8,3	-100,0	-0,8	-100,0	-2,5	-100,0	-11,6	-100,0
Cornelia Wolf	2023	10,0	58,8	2,5		4,5	26,5	17,0	85,3
	2022	10,0	57,1	2,5	14,3	5,0	28,6	17,5	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,5	-10,0	-0,5	-2,9
	2023	175,0	73,1	19,5	8,1	45,0	18,8	239,5	100,0
	2022	175,0	70,5	19,4	7,8	54,0	21,7	248,4	100,0
	Veränderung	0,0	0,0	0,1	0,5	-9,0	-16,7	-8,9	-3,6

¹Unterjähriger Gremieneintritt in 2022

²Unterjähriger Gremienaustritt in 2022

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 Aufsichtsrats, 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

	2023	2022	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %
in Tsd. €							
Aufsichtsratsmitglieder							
Dr. Jan Liersch	24,5	25,5	-3,9	28,0	-8,9	22,5	24,4
Hans Hilpert	18,5	19,5	-5,1	22,0	-11,4	16,5	33,3
Michael Bock	19,5	20,0	-2,5	20,5	-2,4	15,5	32,3
Barbara Brosius	12,0	12,5	-4,0	13,0	-3,8	10,3	26,2
Dr. Bernard große Broermann ¹	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,5	0,0
Julia Dannath-Schuh	12,0	12,0	0,0	12,5	-4,0	10,0	25,0
Walburga Erichsmeier	17,0	17,5	-2,9	17,5	0,0	12,8	36,7
Kai Hankeln	13,5	14,5	-6,9	17,0	-14,7	10,3	65,0
Dr. Sigrid Krause ⁴	13,5	2,3	487,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rainer Laufs	13,5	14,5	-6,9	17,0	-14,7	11,0	54,5
Thomas Müller	13,5	14,5	-6,9	17,0	-14,7	11,0	54,5
Elke Schwan	12,0	12,0	0,0	13,0	-7,7	10,3	26,2
Frauke Schwedt	12,0	12,5	-4,0	13,0	-3,8	10,3	26,2
Eleonore Seigel ¹	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	0,0
Daniela Sternberg-Kinzel ²	12,0	12,5	-4,0	13,0	-3,8	6,0	116,7
Marco Walker ²	12,0	12,0	0,0	13,0	-7,7	2,7	381,5
Matthias H. Werner	17,0	17,5	-2,9	18,0	-2,8	13,0	38,5
Dr. Thomas Witt ³	0,0	11,6	-100,0	17,0	-31,8	11,3	50,4
Cornelia Wolf	17,0	17,5	-2,9	18,0	-2,8	13,0	38,5
Summe Aufsichtsratsvergütung	239,5	248,4	-3,6	269,5	-7,8	196,0	37,5
Durchschnitt⁵	14,1	15,4	-8,2	16,8	-8,7	12,7	32,6
Arbeitnehmer							
Durchschnittliche Vergütung pro Arbeitnehmer - Vollzeitkraft	65,7	62,1	5,8	59,5	4,4	56,5	5,3
Ertragsentwicklung (in Mio. Euro)							
Konzernumsatzerlöse	730,1	704,7	3,6	673,1	4,7	659,9	2,0
Konzern-EBITDA	98,7	90,9	8,6	85,2	6,7	77,5	10,0
Konzern-EBITDA-Marge in %	13,5	12,9	4,7	12,7	1,6	11,7	8,5
Jahresüberschuss (+)/ -fehlbetrag(-) der MEDICLIN Aktiengesellschaft	11,6	8,4	38,0	4,8	74,4	-4,1	-218,5

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, 25. März 2024

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 2023 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 25. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Ey
Wirtschaftsprüfer

Dennis Kaufholz
Wirtschaftsprüfer