

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Abs. 1 AktG (gültig ab dem 1. Januar 2024)

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 Anreizstruktur vor, die sich an Profitabilität und Ertragsstärke sowie der langfristigen Entwicklung des Umsatzes im für den Konzern besonders bedeutsamen Postakut-Segment orientiert:

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 Erreichung einer bestimmten EBITDA-Marge geknüpft, wobei der geprüfte Konzernabschluss maßgeblich ist. Hierdurch wird die Vorstandsvergütung unmittelbar an die 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. 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 Umsatzes im für die Gesellschaft besonders bedeutsamen Postakut-Segment über einen mehrjährigen Bemessungszeitraum. Diese langfristige Incentivierung der Vorstandsmitglieder leistet einen Beitrag dazu, die Stellung des Konzerns als einer der führenden Reha-Klinikgruppen in Deutschland zu sichern bzw. auszubauen.

Mit dieser Ausgestaltung des Vergütungssystems insgesamt – einschließlich der Festvergütungsbestandteile – zielt der Aufsichtsrat nicht zuletzt auch darauf ab, eine wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten, um für die Gesellschaft die besten verfügbaren Kandidatinnen und Kandidaten für eine Vorstandspostion zu gewinnen.

Das durch den Aufsichtsrat am 21. September 2023 beschlossene Vergütungssystem stellt eine Fortentwicklung des bisher Anwendung findenden, von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystems dar. Das neue Vergütungssystem 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 Thomas Piefke zum 1. Oktober 2023 abgeschlossene Dienstvertrag richtet sich – vorbehaltlich der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung – ab dem 1. Januar 2024 nach diesem neuen Vergütungssystem. Das Gleiche gilt für den mit Wirkung zum 1. Januar 2024 abgeschlossenen Anschlussdienstvertrag mit dem Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Joachim Ramming. Der bestehende Vorstandsdienstvertrag mit Herrn Tino Fritz richtet sich bislang nach dem bisherigen Vergütungssystem.

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 bestimmte Nebenleistungen. Variable Bestandteile sind eine jährliche, kurzfristige variable Vergütung (STI), und eine mehrjährige, langfristige variable Vergütung (LTI), deren Laufzeit grundsätzlich der Laufzeit des jeweiligen Dienstvertrags mit dem Vorstandsmitglied entspricht. Die mögliche Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds ist auf einen maximalen Betrag begrenzt ("**Maximalvergütung**").

Vergütungsbestandteil		Ausgestaltung
Erfolgsunabhängig	Feste Jahresvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Feste, vertraglich vereinbarte Vergütung in zwölf gleichen Monatsraten Auszahlung: Bar
	Nebenleistungen	U.a. folgende 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: 100 % des STI-Zielbetrags Leistungskriterium: Erreichung einer bestimmten EBITDA-Marge Auszahlung: Bar
	LTI	<ul style="list-style-type: none"> Leistungsabhängiger Bonus mit mehrjährigen Bemessungszeitraum (grds. Laufzeit Dienstvertrag) Begrenzung: 100 % des LTI-Zielbetrags Leistungskriterium: Erreichung einer bestimmten CAGR bezüglich des Umsatzes im Postakut-Segment 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 zugrunde gelegt, wie sie in den Vorstandsdienstverträgen vereinbart sind bzw. werden.

Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung werden vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt und bewegen sich in folgenden Bandbreiten:

Feste Vergütung	Variable Vergütung	
Feste Jahresvergütung + Nebenleistungen	STI	LTI
ca. 60-70 %	ca. 25-30 %	ca. 5-10 %

Der Anteil der festen Vergütung (feste Jahresvergütung und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder liegt bei ca. 60-70 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil des STI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei ca. 25-30 %, der Anteil des LTI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ca. 5-10 %. Die genannten Anteile können sich für künftige Geschäftsjahre aufgrund der Entwicklung des Aufwands der vertraglich zugesagten Nebenleistungen verändern sowie für etwaige Neubestellungen abweichen.

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 Dienste 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 die Vorstandsmitglieder im Wesentlichen die folgenden Nebenleistungen: Die Gesellschaft stellt den Vorstandsmitgliedern für die Dauer des Dienstverhältnisses einen ihrer Stellung angemessenen 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. Ferner kann die Gesellschaft zusagen, für das Vorstandsmitglied eine (Gruppen-)Unfallversicherung sowie eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) unter Beachtung von § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG abzuschließen.

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 auszahlenden STI ergibt sich in Abhängigkeit vom Grad der Erreichung einer bestimmten EBITDA-Zielmarge im Bemessungszeitraum.

- 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 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 Konzern-

abschlusses 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 in Abhängigkeit von der Erreichung einer bestimmten EBITDA-Marge befördert somit die Fokussierung der Vorstandstätigkeit auf die Unternehmensstrategie, die Ertragsstärke zu sichern.

Die Zielvorgaben für die EBITDA-Marge werden vom Aufsichtsrat für das Akut- und das Postakut-Segment gesondert festgelegt. Sodann wird in Abhängigkeit vom Verhältnis des Akut- und des Postakut-Umsatzes im jeweiligen Geschäftsjahr wie folgt eine einheitliche (Gesamt-)EBITDA-Zielmarge ("**EBITDA-Zielmarge**") ermittelt:

$$\left(\text{Zielmarge Akut (in \%)} \times \frac{\text{Umsatz Akut}}{\text{Umsätze Akut und Postakut}} \right) + \left(\text{Zielmarge Postakut (in \%)} \times \frac{\text{Umsatz Postakut}}{\text{Umsätze Akut und Postakut}} \right) = \text{EBITDA-Zielmarge (in \%)}$$

Zudem legt der Aufsichtsrat die Höhe der prozentualen Abschläge vom STI-Zielbetrag im Falle eines Unterschreitens der EBITDA-Zielmarge fest (Gewichtung).

Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird die Zielerreichung ermittelt. Hierzu vergleicht der Aufsichtsrat den Ist-Wert der EBITDA-Marge mit der EBITDA-Zielmarge 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 festgelegten STI-Zielbetrags und der Gewichtung die Höhe des STI wie folgt:

$$\left(100\% - \left[(100\% - \text{Zielerreichung (in \%)}) \times \text{Gewichtung} \right] \right) \times \text{STI-Zielbetrag (in EUR)} = \text{Auszahlungsbetrag STI (in EUR)}$$

Erreicht die EBITDA-Marge des jeweiligen Geschäftsjahres die EBITDA-Zielmarge, fallen 100 % des festgelegten STI-Zielbetrags an; wird die EBITDA-Zielmarge überschritten, führt dies zu keiner weiteren Erhöhung des STI. Wird die EBITDA-Zielmarge unterschritten, erfolgt je 1 % Unterschreitung der EBITDA-Zielmarge ein prozentualer Abschlag vom STI-Zielbetrag in Höhe der Gewichtung.

Der STI ist grundsätzlich fällig innerhalb von einem Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses des jeweiligen Jahres. Im Falle eines unterjährigen Dienstbeginns oder Dienstendes wird der STI grundsätzlich *pro rata temporis* gezahlt.

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 Umsatzes im Postakut-Segment im Bemessungszeitraum.

Die CAGR des Umsatzes im Postakut-Segment als maßgebliches finanzielles Leistungskriterium bildet die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Umsatzes im Postakut-Segment im Bemessungszeitraum ab. Durch eine Bemessung der langfristigen Vergütung anhand der CAGR des Umsatzes im Postakut-Segment wird ein Anreiz für die Vorstandsmitglieder geschaffen, auf eine kontinuierliche, langfristige Steigerung des Umsatzes im Postakut-Segment hinzuwirken. Diese Anreizwirkung für die Vorstandsmitglieder korrespondiert mit dem strategischen Unternehmensziel, die Stellung als führende Reha-Klinikgruppe in Deutschland zu behaupten und möglichst weiter auszubauen.

Wird ein Vorstandsmitglied vor Ablauf des Vorstandsdienstvertrages abberufen, ist der Aufsichtsrat jederzeit berechtigt, das Vorstandsmitglied unter Fortzahlung der festen Vergütung und unter Anrechnung auf seine Urlaubsansprüche unwiderruflich freizustellen. Ansprüche auf variable Vergütung entstehen während der Zeit einer Freistellung nicht. Zuvor erworbene Ansprüche auf variable Vergütung werden grundsätzlich *pro rata temporis* einen Monat nach Vorliegen des maßgeblichen testierten Jahresabschlusses bzw. nach Veröffentlichung des relevanten ungeprüften Zwischenberichts fällig. Der Aufsichtsrat und das abberufene Vorstandsmitglied werden in diesem Fall versuchen, eine Einigung über einen Aufhebungsvertrag des Dienstverhältnisses zu erzielen. Für den Fall, dass dies innerhalb von drei Monaten nach der Abberufung nicht gelingt, wird dem abberufenen Vorstandsmitglied das Recht eingeräumt, den Dienstvertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen.

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 Entlassungsentschädigungen, Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen bestehen nicht. Stirbt ein Vorstandsmitglied vor Beendigung des Dienstverhältnisses, zahlt die Gesellschaft an eine etwaige Witwe und etwaige unterhaltsberechtigende Kinder als Gesamtgläubiger für den Sterbemonat und die folgenden drei Monate die zum Zeitpunkt des Ablebens maßgebende feste Jahresvergütung anteilig weiter.

II. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitglieder unterliegen für die Dauer von sechs Monaten nach der Beendigung des Dienstvertrags einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, es sei denn 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 (beginnend mit dem Zugang der Verzichtserklärung beim Vorstandsmitglied) von der Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung frei. Für den Fall des Verstoßes gegen das nachvertragliche Wettbewerbsverbot durch das betreffende Vorstandsmitglied kann eine Vertragsstrafe vorgesehen werden.

III. Anrechnung der Vergütung von Nebentätigkeiten, namentlich für Aufsichtsratsmandate

Die Vorstandsmitglieder dürfen anderweitige berufliche, entgeltliche oder ehrenamtliche Tätigkeiten nur mit vorheriger schriftlicher 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.

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 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.