

F. Erklärung zur Unternehmensführung gem. §§ 289f, 315d HGB

Effiziente Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, Achtung der Aktionärsinteressen, Berücksichtigung von Sozial- und Umweltfaktoren im Rahmen des Unternehmensinteresses, Offenheit und Transparenz der Unternehmenskommunikation sind wesentliche Aspekte guter Corporate Governance.

Über die Corporate Governance der MedNation AG berichten Vorstand und Aufsichtsrat gemäß Grundsatz 23 des aktuellen Deutschen Corporate Governance Kodex sowie gemäß §§ 289f, 315d HGB.

Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre nehmen ihre Rechte in der jährlichen Hauptversammlung wahr. Jeder Aktionär ist berechtigt, an der Hauptversammlung teilzunehmen. Die Hauptversammlung entscheidet über alle ihr durch das Gesetz zugewiesenen Aufgaben. Aktionäre, die nicht persönlich an der Hauptversammlung teilnehmen möchten, können ihr Stimmrecht auch durch Bevollmächtigte ausüben lassen. Hierfür stehen von der MedNation AG benannte Stimmrechtsvertreter sowie Kreditinstitute und Aktionärsvereinigungen zur Verfügung. Alle relevanten Berichte und Unterlagen stellt die MedNation AG in ihrem Internetauftritt unter <https://eifelhoehen-klinik.ag/investor-relations/hauptversammlung/> bereit. Auf Wunsch werden die Unterlagen auch zugesandt.

Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat

Als deutsche Aktiengesellschaft unterliegt die MedNation AG dem deutschen Aktienrecht und verfügt über ein duales Führungs- und Kontrollsystem. Der Vorstand übernimmt die Unternehmensleitung, dem Aufsichtsrat obliegt die Überwachungs- und Beratungsfunktion.

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohl der Gesellschaft eng zusammen.

Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung legt die Satzung der MedNation AG Zustimmungsvorbehalte zugunsten des Aufsichtsrats fest.

Der Vorstand unterrichtet den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements. Der Aufsichtsrat prüft hierbei insbesondere die Sorgfalt der Entscheidungsfindung des Vorstands.

Vorstand

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Er ist dabei an das Unternehmensinteresse gebunden und der Steigerung des nachhaltigen Unternehmenswertes verpflichtet.

Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmerischen

Richtlinien zu sorgen. Er ist für ein angemessenes und wirkungsvolles Risikomanagement und -controlling im Unternehmen verantwortlich. Künftig sollen auch verstärkt die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifiziert und bewertet werden. In der Unternehmensstrategie werden durch den Vorstand neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt. Die Unternehmensplanung umfasst entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele.

Der Vorstand der MedNation AG besteht derzeit aus einem Mitglied. Eine Geschäftsordnung regelt die Ressortzuständigkeiten, sollte der Vorstand aus mehreren Mitgliedern bestehen. Das derzeitige Vorstandsmitglied ist männlich. Der Aufsichtsrat der MedNation AG strebt an, den Anteil von Frauen im Vorstand bis zum 30.06.2023 auf 30 % zu erhöhen, sollte der Vorstand aus mehreren Mitgliedern bestehen.

Altersbeschränkungen für den Vorstand bestehen nicht.

Aufsichtsrat

Aufgabe des Aufsichtsrats ist es, den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig zu beraten und zu überwachen. Der Aufsichtsratsvorsitzende hält mit dem Vorstand regelmäßig Kontakt, um mit ihm die Strategie, die Geschäftsentwicklung und das Risikomanagement des Unternehmens zu beraten. Für seine Arbeit hat sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung gegeben.

Der Aufsichtsrat bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands.

Gemeinsam mit dem Vorstand sorgt der Aufsichtsrat für eine langfristige Nachfolgeplanung. Die grundlegenden Eignungskriterien bei der Auswahl von Kandidaten für eine Vorstandsposition sind aus Sicht des Aufsichtsrats insbesondere Persönlichkeit, fachliche Qualifikation, Führungsqualitäten und Kenntnisse über das Unternehmen sowie die Fähigkeit zur Optimierung und Gestaltung von Prozessen.

Der Aufsichtsrat überprüft sich regelmäßig im Rahmen einer Selbstbeurteilung. Der Fokus hierbei liegt auf der Fragestellung, inwieweit der Aufsichtsrat die ihm übertragenen Aufgaben wirksam wahrgenommen hat und ob Verbesserungsmöglichkeiten für die zukünftige Arbeitsweise des Aufsichtsrats bestehen. Die Selbstbeurteilung erfolgt in Form einer offenen, jährlichen Erörterung, wobei alle Aufsichtsratsmitglieder zur kritischen Hinterfragung angehalten sind.

Kompetenzprofil des Aufsichtsrats

Die Aufsichtsratsmitglieder müssen sowohl fachlich als auch persönlich qualifiziert sein, um den Vorstand bei der Leitung zu beraten und zu überwachen. Jedes Aufsichtsratsmitglied soll dabei über die notwendigen Kenntnisse guter Unternehmensführung verfügen, um ein kapitalmarktorientiertes Unternehmen bestmöglich zu führen. Dazu zählen Kenntnisse der Grundzüge der Bilanzierung, des Risikomanagements, interner Kontrollmechanismen sowie im Bereich Compliance, ESG und rechtlicher Themen. Dabei ist es unbedingt erforderlich, dass jedes Aufsichtsratsmitglied den zur ordnungsgemäßen Erfüllung des Aufsichtsratsmandats erforderlichen Zeitaufwand erbringen kann.

Der Aufsichtsrat als Gesamtgremium muss mit denjenigen Bereichen der Gesundheitsbranche vertraut

sein, in denen das Unternehmen tätig ist. Mindestens ein Aufsichtsratsmitglied soll über vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Verwaltung von Kliniken oder anderen gesundheitlichen Einrichtungen verfügen. Der Aufsichtsrat als Gesamtgremium muss darüber hinaus Finanzkenntnisse insbesondere in den Bereichen Rechnungswesen, Rechnungslegung und Abschlussprüfung vorweisen. Zudem soll mindestens ein Mitglied Management Erfahrung in der Überwachung eines mittelgroßen oder großen Unternehmens haben. Eine entsprechende Darstellung in einer Qualifikationsmatrix wird bislang nicht vorgenommen.

Der Aufsichtsrat der Eifelhöhen-Klinik AG besteht aus drei Mitgliedern. Das Gremium hat als angemessene Zahl unabhängiger Anteilseignervertreter eine Person festgelegt. Zum Stichtag 31.12.2022 sind mit Prof. Dr. oec. Gabriele Buchholz und Klaus Dirks zwei Mitglieder als unabhängig einzustufen.

Für den Aufsichtsrat der Eifelhöhen-Klinik AG besteht eine Zielgröße von 30 % für den Frauenanteil. Derzeit setzt sich der Aufsichtsrat aus zwei männlichen und einem weiblichen Mitglied zusammen und erfüllt damit die Zielgröße.

Die Wahlperiode aller Mitglieder des Aufsichtsrats beträgt 3 Jahre. Die Wahl erfolgt in Form der Einzelwahl.

Altersbegrenzungen für den Aufsichtsrat bestehen nicht.

Für die Aufsichtsratsmitglieder ergibt sich folgende Zugehörigkeit:

- Im Rahmen der Hauptversammlung vom 15.10.2020 wurde Klaus Dirks in den Aufsichtsrat gewählt.
- Im Rahmen der Hauptversammlung vom 07.07.2021 wurden Prof. Dr. oec. Gabriele Buchholz und Robert Fortmeier M. Sc. erstmals in den Aufsichtsrat gewählt.

Aufgrund der Größe der Gesellschaft und der Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder und deren Zusammensetzung ist eine zusätzliche Bildung von Ausschüssen nicht möglich.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird durch Beschluss der Hauptversammlung festgelegt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Vergütung.

D&O-Versicherung

Die MedNation AG hat für alle Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen.

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Die MedNation AG legt die Vergütungen für den Vorstand und den Aufsichtsrat individualisiert offen bzw. ergibt sich aus § 21 der Satzung. Der Vergütungsbericht wird im Bereich Investor Relations / Corporate Governance zur Verfügung gestellt. (<https://eifelhoehen-klinik.ag/investor-relations/finanzberichte/halbjahresfinanzberichte/corporate-governance/grundzuge-des-vergutungssystem/s/>)

Risikomanagement

Der verantwortungsvolle Umgang mit geschäftlichen Risiken gehört zu den Grundsätzen guter Corporate Governance. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über bestehende Risiken und deren Entwicklung, auch unter Berücksichtigung von Sozial- und Umweltfaktoren. Einzelheiten zum Risikomanagement im MedNation-Konzern sowie zur Angemessenheit und Wirksamkeit sind im Risikobericht dargestellt. Das Risikomanagementsystem wird im Rahmen der jährlichen Abschlussprüfung von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft.

Transparenz und Kommunikation

Über das Internet können sich alle Interessenten, Aktionäre, Finanzanalysten oder vergleichbare Adressaten zeitnah über aktuelle Entwicklungen im Konzern informieren. Sämtliche Meldungen werden auf der Internetseite der Gesellschaft publiziert.

Die geplanten Termine der wesentlich wiederkehrenden Ereignisse und Veröffentlichungen sind in einem Finanzkalender zusammengestellt, der mit ausreichendem Zeitvorlauf auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://eifelhoehen-klinik.ag/investor-relations/finanzberichte/finanzkalender/> veröffentlicht wird.

Nach Art. 19 Abs. 1 Marktmissbrauchsverordnung müssen die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Eifelhöhen-Klinik AG sowie bestimmte Mitarbeiter mit Führungsaufgaben und die mit ihnen in enger Beziehung stehenden Personen den Erwerb und die Veräußerung von Eifelhöhen-Klinik-Aktien offenlegen. Im Jahr 2022 sind der MedNation AG keine Meldungen gem. Art. 19 Abs. 1 Marktmissbrauchsverordnung zugegangen.

Der Vorstandsvorsitzende hält direkt 0,99 % der Aktien der Gesellschaft. Die Mitglieder des Aufsichtsrats halten keine Aktien der Gesellschaft.

Rechnungslegung und Abschluss

Der Konzernabschluss der MedNation AG wird auf der Grundlage des § 315e HGB in Übereinstimmung mit den International Financial Reporting Standards (IFRS) und den Interpretationen des International Accounting Standards Board (IASB), wie von der Europäischen Union (EU) übernommen, aufgestellt. Während des Geschäftsjahres werden Anteilseigner und Dritte zusätzlich durch den Halbjahresfinanzbericht unterrichtet.

Es bestehen keine Aktienoptionsprogramme oder ähnlich wertpapierorientierte Anreizsysteme. Eine Aufstellung des Anteilsbesitzes erfolgt im Konzernabschluss.

Den Prüfauftrag für den Jahres- und Konzernjahresabschluss 2022 hatte der Aufsichtsrat entsprechend dem Beschluss der Hauptversammlung vom 12. Juli 2022 an die FRTG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, erteilt. Der Aufsichtsrat hat darüber hinaus die Prüfungsschwerpunkte festgelegt, die Honorarvereinbarung sowie die weiteren Vereinbarungen gemäß

D.8 und D.9 des Deutschen Corporate Governance Kodex getroffen und sich mit den vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen befasst. Die Empfehlungen gemäß D.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex wurden durch den Gesamtaufsichtsrat umgesetzt.

Diversitätskonzept

Das Diversitätskonzept des Unternehmens basiert auf den Grundsätzen von Artikel 1 des Grundgesetzes. Zielsetzung des Diversitätskonzeptes ist insbesondere ein Personalauswahlprozess, welcher sich an definierten Werten ausrichtet und frei von jeglicher Diskriminierung ist. Dieses Ziel wurde auch im zurückliegenden Geschäftsjahr bei der Rekrutierung von Personal jederzeit berücksichtigt und erfolgreich angewendet. Dabei richtet sich die Auswahl von Bewerbern und Mitarbeitern nach den Vorgaben des Grundgesetzes und spezifischer nachgeordneter Gesetze (z.B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) sowie nach objektiven Kriterien für die Wahrnehmung der jeweiligen sachbezogen definierten Aufgabe im Unternehmen. Eine Erfassung nach weiteren Diversitätsindikatoren oder eine Analyse von spezifischen Minderheiten (z. B. religiöse Überzeugung) erfolgt im Unternehmen grundsätzlich nicht, da es als sinnvoll erachtet wird, den Fokus im Auswahlprozess insbesondere auf die fachlichen Eignungen zu legen.

Für das Aufsichtsratsorgan hat sich das Unternehmen eine Zielgröße für den Anteil von Frauen von 30 % gegeben, der im zurückliegenden Geschäftsjahr eingehalten worden ist.

Erklärung zum Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat haben für das Geschäftsjahr 2022 im Dezember 2022 eine Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG abgegeben. Die Erklärung wurde der Öffentlichkeit auf der Internetseite der MedNation AG beziehungsweise der Eifelhöhen-Klinik AG dauerhaft zugänglich gemacht:

Vorstand und Aufsichtsrat erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der jeweils geltenden Fassung seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung entsprochen wurde und in Zukunft entsprochen wird. Nicht angewendet wurden und werden die folgenden Empfehlungen:

1. Leitung und Überwachung / Geschäftsführungsaufgaben des Vorstands (Punkt A. I.)

„Der Vorstand legt für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest.“ (Grundsatz 3).

Der MedNation AG gehören als reine Holdinggesellschaft nur die Vorstandsmitglieder/der Alleinvorstand an. Es gibt keine weiteren Führungsebenen.

„Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem sollen, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken. Dies soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einschließen“ (Grundsatz 4, Empfehlung A.3).

Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem umfassen zum jetzigen Zeitpunkt noch keine nachhaltigkeitsbezogenen Ziele. Die Einbeziehung zukünftiger nachhaltigkeitsbezogener Ziele wird aber aktuell geprüft.

Der Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Vorstand Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit einräumen soll, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten soll diese Möglichkeit eingeräumt werden (Grundsatz 5, Empfehlung A.4).

Der MedNation AG gehören als reine Holdinggesellschaft lediglich zwei weitere leitende Angestellte unterhalb der Vorstandsebene an, die in den operativen Gesellschaften Geschäftsführungsfunktionen wahrnehmen. Daher gibt es kein Hinweisgebersystem für Beschäftigte. Für Dritte besteht die Möglichkeit, im Rahmen der allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen Hinweise zu geben.

2. Besetzung des Vorstands (Empfehlung B.5)

Für Vorstandsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Ein Höchstalter für die Mitgliedschaft im Vorstand ist nicht vorgesehen. Eine Altersbegrenzung wird derzeit unter Berücksichtigung des Diskriminierungsverbotes als nicht opportun angesehen.

3. Zusammensetzung des Aufsichtsrats (Punkt C.)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennt (Empfehlung C.1).

Aufgrund der Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder (drei Mitglieder) ist zurzeit eine konkrete Zielsetzung für die Zusammensetzung nicht erforderlich.

Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats umfasst aktuell keine Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen. Der Stand der Umsetzung wird zum jetzigen Zeitpunkt auch nicht in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass für Aufsichtsratsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt wird (Empfehlung C.2).

Ein Höchstalter für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat ist nicht vorgesehen. Der kompetente Rat unserer erfahrenen Aufsichtsräte soll auch zukünftig, unabhängig von ihrem Alter, die Entwicklung der Gesellschaft positiv beeinflussen. Eine Altersbegrenzung wird derzeit unter Berücksichtigung des Diskriminierungsverbotes als nicht opportun angesehen.

4. Arbeitsweise des Aufsichtsrats (Punkt D.)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat fachlich qualifizierte Ausschüsse sowie einen Prüfungs- und einen Nominierungsausschuss bilden soll (Empfehlungen D.2 - D.4).

Aufgrund der Größe der Gesellschaft und der Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder (drei Mitglieder) ist eine zusätzliche Bildung von Ausschüssen nicht möglich.

Aufgrund der Tatsache, dass keine Ausschüsse gebildet werden, finden jegliche Empfehlungen des Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, die im Zusammenhang mit der Bildung von Ausschüssen durch den Aufsichtsrat stehen, keine Anwendung.

5. Transparenz und externe Berichterstattung (Punkt F.)

Der Konzernabschluss soll binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die Zwischenberichte sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein (Empfehlung F.2).

Die Veröffentlichung des Jahresabschlusses für die Gesellschaft und den Konzern erfolgt innerhalb von vier Monaten nach Ende des Geschäftsjahres. Der Halbjahresfinanzbericht wird spätestens drei Monate nach Ablauf des Berichtszeitraums veröffentlicht. Die MedNation AG folgt damit den gesetzlichen Vorschriften des Wertpapierhandelsgesetzes.

6. Vergütung des Vorstands (Punkt G.)

Auf Basis des Vergütungssystems soll der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied zunächst dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen soll. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen soll der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Der Peer Group-Vergleich ist mit Bedacht zu nutzen, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt (Empfehlungen G.2 und G.3).

Aufgrund der Größe der Gesellschaft und der Anzahl der Vorstandsmitglieder (ein Mitglied) sowie des derzeit bestehenden Vorstandsvertrages wird eine diesbezügliche Beurteilung nach den Empfehlungen nicht für nötig gehalten.

Variable Vergütung auf Basis von Zielvereinbarungen (Empfehlungen G.6 – G.9).

Aufgrund der Tatsache, dass der derzeit bestehende Vorstandsvertrag bis zum 31.12.2022 keine kurz- oder langfristigen Zielvereinbarungen innehat, finden jegliche Empfehlungen des Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, die im Zusammenhang mit der variablen Vergütung auf Basis von Zielvereinbarungen stehen, keine Anwendung.

Die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge sollen von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden (Empfehlung G.10).

Aufgrund der Tatsache, dass der derzeit bestehende Vorstandsvertrag keine diesbezügliche Regelung zulässt, kann dieser Empfehlung nicht gefolgt werden.

Der Aufsichtsrat soll die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können (Empfehlung G.11).

Aufgrund der Tatsache, dass der derzeit bestehende Vorstandsvertrag keine diesbezügliche Regelung zulässt, kann dieser Empfehlung nicht gefolgt werden.

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten (Empfehlung G.13).

Der derzeit bestehende Vorstandsvertrag beinhaltet keine Regelung zum Abfindungs-Cap.

Bonn, im Dezember 2022
MedNation AG

Der Vorstand
Dirk Isenberg (Vors.)

Der Aufsichtsrat
Klaus Dirks (Vors.) / Prof. Dr. oec. Gabriele Buchholz (stellv. Vors.) / Robert Fortmeier M.Sc.