

**Erläuterungen des Aufsichtsrats und Vorstands der MATERNUS-Kliniken AG zur  
Entsprechenserklärung zum Corporate Governance Kodex**

---

**3.8 Schließt die Gesellschaft für Vorstand und Aufsichtsrat eine D&0-  
Versicherung ab, so soll ein angemessener Selbstbehalt vereinbart werden.**

Aus Sicht der MATERNUS-Kliniken AG ist die Vereinbarung eines Selbstbehaltes in der D&0-Versicherung für Vorstand und Aufsichtsrat keine geeignete Maßnahme, das Verantwortungsbewusstsein und die Motivation dieser Organe zu steigern. Die aktuellen D&0-Versicherungsverträge der MATERNUS-Kliniken AG enthalten deshalb keinen Selbstbehalt. Eine Änderung ist nicht vorgesehen.

**4.2.2 Das Aufsichtsratsplenium soll auf Vorschlag des Gremiums, das die  
Vorstandsverträge behandelt, über die Struktur des Vergütungssystems für  
den Vorstand beraten und soll sie regelmäßig überprüfen. (...)**

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats der MATERNUS-Kliniken AG berät über die Vorstandsverträge und überprüft diese regelmäßig. Aus Gründen der Effizienz und besonderen Qualifikation seiner Mitglieder werden auch in Zukunft die Vorstandsverträge ausschließlich im Personalausschuss behandelt. Der Personalausschuss berichtet dem Aufsichtsratsplenium über seine Beratungen und Entscheidungen.

**4.2.3 (...) Die variablen Vergütungsteile sollten einmalige sowie jährlich  
wiederkehrende, an den geschäftlichen Erfolg gebundene Komponenten und  
auch Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter  
enthalten. Sämtliche Vergütungsbestandteile müssen für sich und insgesamt  
angemessen sein.**

**Als variable Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung und  
Risikocharakter dienen insbesondere Aktien der Gesellschaft mit  
mehrjähriger Veräußerungssperre, Aktienoptionen oder vergleichbare  
Gestaltungen (z. B. Phantom-Stocks). Aktienoptionen und vergleichbare  
Gestaltungen sollen auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter  
bezogen sein.**

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen der Regierungskommission sieht die Vergütung der Vorstandsmitglieder fixe und variable Bestandteile in Form einer Tantieme vor. Die Höhe der Tantieme ist an individuell mit jedem Vorstandsmitglied vereinbarte Erfolgsziele gebunden. Aktienoptionen und vergleichbare Gestaltungen für eine variable Vergütung sind mit den Vorstandsmitgliedern nicht vereinbart.

***Vorlage zu den Erläuterungen der Entsprechenserklärungen mit vermerkten Änderungen  
und Ergänzungen als  
Diskussionsvorlage !!***

- 2 -

**(...) Die Grundzüge des Vergütungssystems sowie die konkrete Ausgestaltung eines Aktienoptionalplans oder vergleichbarer Gestaltungen für Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter sollen auf der Internetseite der Gesellschaft in allgemein verständlicher Form bekannt gemacht und im Geschäftsbericht erläutert werden. Hierzu sollen auch Angaben zum Wert von Aktienoptionen gehören.**

Da Aktienoptionspläne oder vergleichbare Gestaltungen zur variablen Vergütung nicht vereinbart sind, erübrigen sich hierzu Angaben auf der Homepage oder im Geschäftsbericht der Gesellschaft, sowie Erläuterungen des AR-Vorsitzenden gegenüber der Hauptversammlung. Eine Erläuterung des Vergütungssystems ist nicht vorgesehen.

**4.2.4 Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll im Anhang des Konzernabschlusses aufgeteilt nach Fixum, erfolgsbezogenen Komponenten und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung ausgewiesen werden. Die Angaben sollen individualisiert erfolgen.**

Die MATERNUS-Kliniken AG macht von der Vorschrift gemäß § 286 Abs. 4 HGB Gebrauch.

Eine individualisierte Aufschlüsselung der Vergütung im Anhang nach Fixum und erfolgsbezogenen Komponenten und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, erfolgt nicht.

**5.1.2 (...) Er soll gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen. ... Eine Wiederbestellung vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer bei gleichzeitiger Aufhebung der laufenden Bestellung soll nur bei Vorliegen besonderer Umstände erfolgen. Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder soll festgelegt werden.**

Eine feste Altersgrenze für Vorstände der Gesellschaft hält der Aufsichtsrat aus jetziger Sicht für nicht erforderlich. Der Aufsichtsrat entscheidet in jedem Einzelfall über eine neue Bestellung. Das Alter eines Vorstandsmitgliedes ist dabei nur eines unter mehreren Entscheidungskriterien des Aufsichtsrates.

**5.3.2 Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss (audit committee) einrichten, der sich insbesondere mit Fragen der Rechnungslegung und des Risikomanagements, der erforderlichen Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung befasst. ...**

Fragen der Rechnungslegung, des Risikomanagement, der Unabhängigkeit der Abschlussprüfer, der Erteilung des Prüfungsauftrages, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung werden im Präsidialausschuss erörtert und beraten; ein gesonderter Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates ist hierfür nicht eingerichtet.

.../3

*Vorlage zu den Erläuterungen der Entsprechenserklärungen mit vermerkten Änderungen  
und Ergänzungen als  
Diskussionsvorlage !!*

- 3 -

**5.4.1 Ferner sollen die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte und eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt werden.**

Das Unternehmen ist nicht auf internationaler Ebene tätig und strebt diese Ausweitung derzeit auch nicht an. Eine feste Altersgrenze für Aufsichtsräte hält der Aufsichtsrat aus jetziger Sicht für nicht erforderlich.

**5.4.5 Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird durch Beschluss der Hauptversammlung oder in der Satzung festgelegt. Sie trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens Rechnung. Dabei sollen der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat sowie der Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen berücksichtigt werden.**

**Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen neben einer festen eine erfolgsorientierte Vergütung erhalten. Die erfolgsorientierte Vergütung sollte auch auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene Bestandteile enthalten.**

**Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll im Anhang des Konzernabschlusses individualisiert, aufgegliedert nach Bestandteilen ausgewiesen werden. Auch die vom Unternehmen an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlten Vergütungen oder gewährten Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, sollen individualisiert im Anhang zum Konzernabschluss gesondert angegeben werden.**

Die verbindliche Regel des Corporate Governance Kodex, die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats in der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu berücksichtigen, ist in der Satzung der MATERNUS-Kliniken AG nicht vorgesehen. Auch eine erfolgsorientierte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird nicht eingeführt.

Die Angabe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird pauschaliert angegeben, da variable Vergütungsformen nicht bestehen.

**5.5.3 Der Aufsichtsrat soll in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informieren. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.**

Evtl. auftretende Interessenskonflikte werden im Aufsichtsrat diskutiert und behandelt und führen fallabhängig zu entsprechenden Entscheidungen. Ein Bericht an die Hauptversammlung soll nicht generell erfolgen.

.../4

***Vorlage zu den Erläuterungen der Entsprechenserklärungen mit vermerkten Änderungen  
und Ergänzungen als  
Diskussionsvorlage !!***

- 4 -

**7.1.1 (...) Der Konzernabschluß und die Zwischenberichte sollen unter Beachtung international anerkannter Rechnungslegungsgrundsätze aufgestellt werden.**

Die MATERNUS-Kliniken AG wird diese Anforderung entsprechend den Übergangsregelungen erstmals für das Geschäftsjahr 2005 erfüllen.

**7.1.2 (...) Der Konzernabschluß soll binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die Zwischenberichte sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums, öffentlich zugänglich sein.**

Die durch den Corporate Governance Kodex vorgegebenen Fristen kann die MATERNUS-Kliniken AG aufgrund ihrer Struktur nicht einhalten. An eine Verbesserung wird kontinuierlich gearbeitet.

**7.1.3 Der Konzernabschluß soll konkrete Angaben über Aktienoptionsprogramme und ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme der Gesellschaft enthalten.**

Durch die Hauptversammlung der MATERNUS-Kliniken AG wurde bisher kein Aktienoptionsprogramm verabschiedet.

**7.1.4 Die Gesellschaft soll eine Liste von Drittunternehmen veröffentlichen, an denen sie eine Beteiligung von für das Unternehmen nicht untergeordneter Bedeutung hält. Handelsbestände von Kredit- und Finanzdienstleistungsinstituten, aus denen keine Stimmrechte ausgeübt werden, bleiben hierbei unberücksichtigt. Es sollen angegeben werden: Name und Sitz der Gesellschaft, Höhe des Anteils, Höhe des Eigenkapitals und Ergebnis des letzten Geschäftsjahres.**

Die Ergebnisse von Drittunternehmen werden nicht veröffentlicht. Die MATERNUS-Kliniken AG macht von der Befreiungsvorschrift gemäß § 286 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 HGB Gebrauch.

Langenhagen, Juni 2004