

UNTERJÄHRIGE ÄNDERUNG DER ENTSPRECHENSERKLÄRUNG NACH § 161 AKTG VOM 5. NOVEMBER 2020

(Stand: 23. April 2021)

Mit Blick auf die am 5. November 2020 veröffentlichte Entsprechenserklärung zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („**DCGK 2019**“), veröffentlicht im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020, erklären Vorstand und Aufsichtsrat der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft, was folgt:

Entsprechend den Vorgaben des § 87a AktG hat der Aufsichtsrat am 24. März 2021 ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen, welches der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 9. Juni 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt und den Aktionären in diesem Zusammenhang ausführlich erläutert werden soll.

Vor diesem Hintergrund ist der Aufsichtsrat nun in der Lage, die Einhaltung der Empfehlungen in Abschnitt G DCGK 2019 zu präzisieren.

Auf der Basis des neuen Vergütungssystems für den Vorstand wird den Empfehlungen in Abschnitt G DCGK 2019 zukünftig mit Ausnahme der

Empfehlungen G1, G2, G3, G4, G6, G7, G10 und G11

entsprochen.

Die Abweichungen von den oben genannten Empfehlungen des DCGK 2019 begründet der Aufsichtsrat wie folgt:

Der Aufsichtsrat hat sich mit Blick auf die besondere Eigentümerstruktur bei der Gesellschaft davon leiten lassen, ein möglichst einfaches Vergütungssystem zu implementieren, bei dem auch die Vergütungsstrukturen in den Unternehmen berücksichtigt sind, an denen der indirekte Hauptaktionär der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft allein oder mehrheitlich beteiligt ist. Diese Neuausrichtung des Vergütungssystems für den Vorstand hat zu einer deutlichen Reduktion der Vorstandsvergütung gegenüber der bisherigen Vergütungspraxis geführt.

Vor diesem Hintergrund war es aus Sicht des Aufsichtsrats nicht erforderlich, zwischen der Festlegung einer Ziel-Gesamtvergütung und der gesetzlich geforderten Maximalvergütung zu unterscheiden. Die im Rahmen des Vorstandsvergütungssystems festgelegte Maximalvergütung stellt dabei zugleich die Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder dar.

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat – ebenfalls mit Blick auf die besondere Eigentümerstruktur und die deutliche Herabsetzung des Vergütungsniveaus – davon abgesehen, aufwendige Peer

Group-Vergleiche heranzuziehen und komplexe Betrachtungen des Vergütungsniveaus in vertikaler Hinsicht innerhalb des Unternehmens vorzunehmen.

Bei der Vereinbarung der Leistungskriterien für die variable Vergütung wird der Aufsichtsrat sicherstellen, dass die finanziellen und nicht finanziellen Ziele die Geschäftsstrategie fördern und zu einer langfristigen Entwicklung des Unternehmens beitragen. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat keine Notwendigkeit gesehen, bei Implementierung des Vorstandsvergütungssystems weitere abstrakte Vorgaben für die Festlegung langfristig orientierter Ziele und deren Verhältnis zu kurzfristig orientierten Zielen vorzusehen oder die variable Vergütung aktienbasiert auszugestalten. Schließlich besteht aufgrund der konkreten Ausgestaltung der variablen Vergütung aus Sicht des Aufsichtsrats auch keine Veranlassung, Einbehalt- oder Rückforderungsrechte vorzusehen. Um dem Aufsichtsrat eine gesamthafte Entscheidung im Zusammenhang mit der Festlegung der Zielerreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr zu ermöglichen, behält sich der Aufsichtsrat vor, über die Leistungskriterien für das neue Geschäftsjahr zu Beginn desselben zu entscheiden.

Bad Neustadt a. d. Saale, 23. April 2021

Für den Aufsichtsrat
Dr. Jan Liersch

Für den Vorstand
Dr. Christian Höftberger