

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG gemäß § 289f und § 315d HGB

In dieser Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB berichten Vorstand und Aufsichtsrat über die Corporate Governance der Gesellschaft. Gute Corporate Governance ist Voraussetzung und Ausdruck verantwortungsvoller Unternehmensführung. Vorstand und Aufsichtsrat erstatten die Erklärung zur Unternehmensführung gemeinsam, wobei sie jeweils für die sie betreffenden Berichtsteile zuständig sind. Die Erklärung zur Unternehmensführung wird dabei für die RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft und den Konzern zusammengefasst. Gemäß § 317 Abs. 2 Satz 6 HGB ist die Prüfung der Angaben nach §§ 289f Abs. 2 und 5, 315d HGB durch den Abschlussprüfer darauf zu beschränken, ob die Angaben gemacht wurden. Die Erklärung zur Unternehmensführung ist auch auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.rhoen-klinikum-ag.com/investor-relations/corporate-governance.html abrufbar.

Die RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft unterliegt keinen vorrangig anwendbaren spezialgesetzlichen Regulierungen, derentwegen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex nicht angewendet werden könnten.

Angabe gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 1 HGB zur Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

Der Deutsche Corporate Governance Kodex beschreibt national und international anerkannte Standards verantwortungsvoller Unternehmensführung. Aufsichtsrat und Vorstand der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft haben sich im Geschäftsjahr 2021 regelmäßig eingehend mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK“) befasst. Bis auf die in der Erklärung zum Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG („*Entsprechenserklärung*“) offengelegten Ausnahmen wurde den Empfehlungen des DCGK entsprochen.

Als Ergebnis der Beratungen haben Vorstand und Aufsichtsrat der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft die am 5. November 2020 abgegebene Entsprechenserklärung nach § 161 AktG turnusmäßig aktualisiert und unter Berücksichtigung des DCGK durch eine am 10. November 2021 abgegebene Entsprechenserklärung ersetzt. Bereits zuvor war unterjährig am 23. April

2021 eine Änderung der Entsprechenserklärung im Hinblick auf die vergütungsrelevanten Empfehlungen erfolgt, nachdem der Aufsichtsrat das neue Vergütungssystem für den Vorstand verabschiedet hatte. Die aktuelle sowie alle bisherigen Erklärungen zur Unternehmensführung und Entsprechenserklärungen zu den Empfehlungen des Kodex sind im Internet dauerhaft zugänglich unter www.rhoen-klinikum-ag.com/investor-relations/corporate-governance.html.

Die Entsprechenserklärung vom 10. November 2021 lautet wie folgt:

„ENTSPRECHENSERKLÄRUNG NACH § 161 AKTG
(Stand: 10. November 2021)

1. Vorstand und Aufsichtsrat der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („**DCGK**“) seit Abgabe der Entsprechenserklärung vom 5. November 2020 mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde:

a) Empfehlungen C.1

Ziele zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats und Kompetenzprofil

Den Empfehlungen C.1 Sätze 1 und 2 DCGK, wonach der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten sowie dabei auf Diversität achten soll, wurde nicht entsprochen. Folglich konnte auch den Empfehlungen C.1 Sätze 3 und 4 DCGK, die an die Empfehlungen C.1 Sätze 1 und 2 anknüpfen, nicht gefolgt werden.

Der Aufsichtsrat hat sich bei seinen Wahlvorschlägen für den Aufsichtsrat von der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten, den jeweils aktuellen Erfordernissen sowie den gesetzlichen Vorgaben leiten lassen. Dabei hat sich der Aufsichtsrat an einem grundlegenden Anforderungsprofil orientiert, welches bei Bedarf ad-hoc adaptiert und konkretisiert wurde, und zugleich auf Diversität geachtet. Dies hatte sich nach Überzeugung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat bewährt und bedurfte nach deren Dafürhalten keiner weiteren bürokratisierenden Selbstregulierung i.S. der Empfehlungen gemäß C.1 Sätze 1 bis 3 DCGK.

Dagegen wurde der Empfehlung C.1 Satz 5 DCGK, wonach in der Erklärung zur Unternehmensführung über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informiert werden soll, entsprochen.

b) Empfehlungen C.10 und Empfehlung D.4

Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses

Den Empfehlungen C.10 Satz 2 und D.4 Satz 1 DCGK, wonach der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig sein soll, wurde nicht entsprochen.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Herr Hafid Rifi, war (und ist) aufgrund seiner Eigenschaft als stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung der Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA, die – vermittelt durch die AMR Holding GmbH – einen beherrschenden Einfluss auf die RHÖN-KLINIKUM AG gemäß § 17 Abs. 1 AktG ausübt, nicht unabhängig vom kontrollierenden Aktionär im Sinne der Empfehlungen C.10 und D.4 DCGK. Der Aufsichtsrat war (und ist) dennoch davon überzeugt, dass Herr Rifi aufgrund seiner Qualifikationen in jeder Hinsicht geeignet für den Vorsitz des Prüfungsausschusses ist und sein Handeln am Interesse der Gesellschaft ausrichten wird.

Zudem war grundsätzlich zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber durch Aufgabe des Erfordernisses der Unabhängigkeit für den Finanzexperten im Aufsichtsrat nach § 100 Abs. 5 AktG gerade gezeigt hat, dass das Merkmal der Unabhängigkeit keine zwingende Voraussetzung für die Wahrnehmung der Funktion des Prüfungsausschussvorsitzenden darstellt, sondern den Empfehlungen des DCGK mit der Möglichkeit zur Erklärung von Abweichungen vorbehalten werden kann. Hiervon haben Vorstand und Aufsichtsrat Gebrauch gemacht.

c) Empfehlungen G.1, G.2, G.3, G.4, G.6, G.7, G.9, G.10, G.11 und G.12

Vergütungssystem für den Vorstand und Vorstandsvergütung

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 AktG zur Billigung vorgelegt und von dieser gebilligt wurde.

Zuvor hatten Aufsichtsrat und Vorstand in der Entsprechenserklärung vom 5. November 2020 eine Abweichung von der Empfehlung G.1 DCGK erklärt. Begründet wurde dies damit, dass der Aufsichtsrat innerhalb der gesetzlichen Übergangsfrist, aufgrund derer eine Vorlage an die Hauptversammlung nach § 120a AktG erstmalig in der ordentlichen Hauptversammlung 2021 erfolgen musste, prüfen und entscheiden wollte, inwieweit der neuen Empfehlung G.1 zum Vergütungssystem künftig entsprochen werden soll.

Außerdem hatten Aufsichtsrat und Vorstand in der Entsprechenserklärung vom 5. November 2020 eine Abweichung von den Empfehlungen G.2, G.3, G.4, G.6, G.7, G.9, G.10, G.11 und G.12 DCGK erklärt. Begründet wurde dies damit, dass über das neue Vergütungssystem noch keine finale Entscheidung getroffen worden war und dieses entsprechend der gesetzlichen Übergangsfrist der

ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt werden sollte.

Nach dem Beschluss eines Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat war dieser in der Lage, die Einhaltung der Empfehlungen in Abschnitt G DCGK zu präzisieren und hat in der unterjährigen Änderung der Entsprechenserklärung vom 23. April 2021 eine Abweichung von den Empfehlungen G1, G2, G3, G4, G6, G7, G10 und G11 erklärt. Begründet wurde dies vom 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.

2. Vorstand und Aufsichtsrat der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft erklären darüber

hinaus, dass den Empfehlungen des DCGK auch künftig mit folgenden Ausnahmen entsprochen wird:

a) Empfehlungen C.1

Ziele zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats und Kompetenzprofil

Der Aufsichtsrat wird aus den unter Ziffer 1.a) genannten Gründen von den Empfehlungen C.1 Sätze 1 und 2 DCGK, wonach der Aufsichtsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten sowie dabei auf Diversität achten soll, sowie den daran anknüpfenden Empfehlungen C.1 Sätze 3 und 4 DCGK abweichen.

Demgegenüber wird der Empfehlung C.1 Satz 5 DCGK, wonach in der Erklärung zur Unternehmensführung über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informiert werden soll, weiterhin entsprochen.

b) Empfehlung C.10 und Empfehlung D.4

Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses

Den Empfehlungen C.10 Satz 2 und D.4 Satz 1 DCGK, wonach der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig sein soll, wird aus den in Ziffer 1.b) genannten Gründen mit Blick auf Herrn Hafid Rifi nicht entsprochen.

c) Empfehlung G.1, G.2, G.3, G.4, G.6, G.7, G.10 und G.11

Vergütungssystem für den Vorstand und Vorstandsvergütung

Den Empfehlungen G.1, G.2, G.3, G.4, G.6, G.7, G.10 und G.11 betreffend das Vergütungssystem für den Vorstand und die Vorstandsvergütung wird aus den unter Ziffer 1.c) genannten und in der unterjährigen Änderung der Entsprechenserklärung vom 23. April 2021 aufgeführten Gründen nicht entsprochen.“

Angaben gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 1a HGB zur Internetseite der Gesellschaft, auf der der Vergütungsbericht über das letzte Geschäftsjahr und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG, das geltende Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 AktG und der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Abs. 3 AktG öffentlich zugänglich gemacht werden

Der für das Geschäftsjahr 2021 erstmals gemäß § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht mit dem Vermerk des Abschlussprüfers findet sich im Geschäftsbericht, der auf unserer Internetseite www.rhoen-klinikum-ag.com öffentlich zugänglich ist.

Das derzeit geltende, von der ordentlichen Hauptversammlung am 9. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem für die Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 AktG sowie der Beschluss der Hauptversammlung vom 9. Juni 2021 über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 113 Abs. 3 AktG sind auf unserer Internetseite unter www.rhoen-klinikum-ag.com/investor-relations/corporate-governance.html öffentlich zugänglich.

Angaben gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 2 HGB zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden, nebst Hinweis, wo sie öffentlich zugänglich sind

Um der sozialen Verantwortung in der hochkomplexen Welt eines Gesundheitsdienstleisters gerecht zu werden, gehören bei der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft zu den Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden, ethische Standards, die sich in unserer Unternehmensphilosophie, Unternehmensverantwortung und unserem Unternehmenskodex widerspiegeln. Wir handeln stets nach dem Leitsatz:

„Tue nichts, was du nicht willst, dass es dir getan werde, und unterlasse nichts, was du wünschst, dass es dir getan würde.“

Der Unternehmenskodex ist wesentlicher Bestandteil des bei der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft implementierten Compliance-Management-Systems. Das Handeln im Einklang mit Gesetzen und unternehmensweiten ethischen Maßstäben ist für uns als Gesundheitsdienstleister von zentraler Bedeutung, weil es letztlich dem Wohle unserer Patienten dient. Neben gesetzlichen Auflagen und Normen, die im administrativen Bereich zu beachten sind (z. B. Patientendatenschutz, Bekämpfung von Korruption im Gesundheitswesen), greifen die meisten im Krankenhaus erbrachten Dienstleistungen in die körperliche Integrität des Patienten ein. Umso wichtiger ist es daher für unsere Patienten, dass sie sich bei uns geschützt wissen und gut aufgehoben fühlen.

Unsere Compliance-Richtlinien und Empfehlungen erklären die Grundsätze und Regeln eines fairen Umgangs miteinander und einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung.

Sie definieren die Beziehung zu unseren Patienten, Kunden, Lieferanten, Aktionären und der Öffentlichkeit sowie das Verhalten der Mitarbeiter untereinander. Unsere Mitarbeiter werden hierzu regelmäßig geschult und über aktuelle Entwicklungen informiert.

Kern unserer Unternehmensphilosophie und Ausgangspunkt unseres Handelns ist das Wohl unserer Patienten. Deshalb steht für unsere Mitarbeiter das Wohl der Patienten und Integrität im Umgang mit Patienten immer im Mittelpunkt ihrer Arbeit. Das Wohlbefinden unserer Patienten und deren Vertrauen in unsere Mitarbeiter und unsere medizinische Leistungen sind die Basis unseres Erfolgs.

Wir sind der Überzeugung, dass jeder Mensch Anspruch auf eine bezahlbare und hochqualitative medizinische Versorgung hat. Qualitative Hochleistungsmedizin besteht für uns aus ärztlicher Therapiefreiheit, kontinuierlichen Investitionen in moderne Medizin sowie die Weiterentwicklung von Abläufen und Strukturen rund um unsere Patienten. Wir fördern gezielt die interdisziplinäre Zusammenarbeit im ärztlichen und pflegerischen Bereich und steigern so die Qualität der Behandlung spürbar. Persönliche Integrität und Professionalität genießen bei uns in allen Unternehmensbereichen höchste Priorität. Unser Fundament einer bezahlbaren hochqualitativen Gesundheitsversorgung ist dabei privates Kapital – sei es dank eigener unternehmerischer Leistung erwirtschaftet oder vom Kapitalmarkt zur Verfügung gestellt. Es ermöglicht Investitionen in zukunftssichernde Innovationen und dadurch Rentabilität bzw. Finanzierungsfähigkeit für neues Wachstum und medizinische Innovationen.

Unser Unternehmenskodex und Ausführungen zur Unternehmensphilosophie und Unternehmensverantwortung sind für die Öffentlichkeit im Internet dauerhaft zugänglich unter www.rhoen-klinikum-ag.com.

Angabe gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 3 HGB mit Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen; sind die Informationen auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich, kann darauf verwiesen werden

Wie im deutschen Aktienrecht vorgegeben, verfügt die RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft über ein duales Führungssystem, d. h. es besteht eine strikte personelle Trennung zwischen

dem Vorstand mit Leitungs- und dem Aufsichtsrat mit Überwachungsbefugnissen. Eine gleichzeitige Mitgliedschaft in beiden Organen ist nicht zulässig.

Um das Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung zu verwirklichen, sind Vorstand und Aufsichtsrat verpflichtet, zum Wohl des Unternehmens und auf Basis einer ausgewogenen Aufgaben- und Verantwortungsteilung gemäß Gesetz, Satzung und Geschäftsordnungen vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Die Tätigkeit des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die Zusammenarbeit beider Organe werden in der jeweiligen Geschäftsordnung geregelt. Die Geschäftsverteilung innerhalb des Vorstands sowie innerhalb des Aufsichtsrats wird nach sich ändernden Anforderungen regelmäßig angepasst.

Der Vorstand leitet die Gesellschaft und führt die Geschäfte in gemeinschaftlicher Verantwortung nach Maßgabe der Geschäftsordnung. Jedes Vorstandsmitglied hat seine Aufgabenbereiche, die sich aus operativen bzw. funktionalen Zuständigkeiten ergeben. Die Unternehmenspolitik sowie die grundsätzliche strategische Ausrichtung des Konzerns obliegen dem Vorstandsvorsitzenden. Der Vorstand erstattet dem Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend Bericht über alle bedeutenden Fragen betreffend die Geschäftsentwicklung und die Lage des Konzerns und seiner Gesellschaften. Die strategische Weiterentwicklung des Konzerns wird mit dem Aufsichtsrat abgestimmt und ihre Umsetzung erörtert. Sollten Ereignisse von besonderer Bedeutung auftreten, informiert der Vorstandsvorsitzende den Aufsichtsratsvorsitzenden unverzüglich darüber. Geschäfte und Maßnahmen, die der Zustimmungspflicht unterliegen, werden dem Aufsichtsrat rechtzeitig vorgelegt. Auch für Geschäfte zwischen Vorstandsmitgliedern bzw. ihnen nahestehenden Personen oder ihnen persönlich nahestehenden Unternehmen einerseits und der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft andererseits ist die Zustimmung durch den Aufsichtsrat erforderlich.

Für die Vorstandsmitglieder ist in der Satzung eine feste Altersgrenze von 65 Jahren festgelegt. Vorstandsverträge haben eine Laufzeit von mindestens drei Jahren, wodurch die Langfristigkeit der Besetzung gewährleistet ist. Mindestens zwölf Monate vor dem Auslaufen der Verträge nimmt der Aufsichtsrat Verhandlungen über eine mögliche Verlängerung auf. Gemeinsam mit dem Vorstand sorgt der Aufsichtsrat für eine langfristige Nachfolgeplanung. Bei der Sichtung von Kandidaten und Kandidatinnen für eine Vorstandsposition stellen deren

fachliche Qualifikation für die zu übernehmenden Bereiche, überzeugende Führungsqualitäten, bisherige Leistungen sowie Kenntnisse über das Unternehmen und der Branche aus Sicht des Aufsichtsrats die grundlegenden Eignungskriterien dar. Im Rahmen der Abwägung, welche Persönlichkeit den Vorstand als Gremium am besten ergänzen würde, achtet der Aufsichtsrat auch auf das Kriterium der Vielfalt (vgl. unten). Aufsichtsrat und Vorstand sehen die langfristige Nachfolgeplanung als gemeinsame Aufgabe an, da der Vorstand perspektivische Nachfolgekandidaten innerhalb des Unternehmens enger begleitet als der Aufsichtsrat, sodass er bei der Beurteilung der Geeignetheit von möglichen Kandidaten seine Sichtweise im Rahmen der Entscheidungsfindung des Aufsichtsrats einbringen kann. Die Hoheit des Aufsichtsrats bei der Bestellung und Wiederbestellung von Vorstandsmitgliedern wird hierdurch in keiner Weise in Frage gestellt.

Der Vorstand der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft besteht aktuell aus vier Mitgliedern: Herrn Dr. Christian Höftberger (CEO), Herrn Prof. Dr. Bernd Griewing (CMO), Herrn Dr. Stefan Stranz (CFO) und Herrn Dr. Gunther K. Weiß (COO). Die Zusammensetzung unseres Vorstands ist im Geschäftsbericht sowie auf unserer Internetseite www.rhoen-klinikum-ag.com dauerhaft zugänglich veröffentlicht.

Der Aufsichtsrat ist für die Beratung des Vorstands bei der Leitung und für die Überwachung von dessen Geschäftsführung zuständig. Der Aufsichtsrat der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft ist nach den Vorgaben des Mitbestimmungsgesetzes paritätisch und satzungsgemäß mit 16 Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Turnusgemäß fand die letzte Wahl der Anteilseignervertreter in den Aufsichtsrat im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung am 19. August 2020 statt. Die fünfjährige Amtsperiode des Aufsichtsrats endet mit Schluss der Hauptversammlung, in der über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschlossen wird.

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sieht vor, dass zur Wahl als Mitglied des Aufsichtsrats in der Regel nur Kandidaten vorgeschlagen werden sollen, die zum Zeitpunkt ihrer Wahl nicht älter als 75 Jahre sind. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat einen Grundsatzbeschluss zur Unabhängigkeit seiner Mitglieder im Sinne des DCGK gefasst, in dem er festgehalten hat, dass (i) kein Anteilseignervertreter über persönliche oder geschäftliche Beziehungen zu der Gesellschaft oder deren Vorstand verfügt, die einen wesentlichen und nicht vorübergehen-

den Interessenkonflikt begründen, (ii) dem Aufsichtsrat des Weiteren auch mindestens zwei Anteilseignervertreter angehören, die unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sind, und (iii) dem Aufsichtsrat damit unter Berücksichtigung der Eigentümerstruktur auf Anteilseignerseite eine nach seiner Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehört. Im Geschäftsjahr 2021 waren und derzeit sind alle acht Anteilseignervertreter anhand der erfüllten Indikatoren als unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand anzusehen. Im Geschäftsjahr 2021 waren vier der acht Anteilseignervertreter unabhängig vom kontrollierenden Aktionär: Frau Dr. Julia Dannath-Schuh, Frau Irmtraut Gürkan, Nicole Mooljee Damani und Frau Christine Reißner. Nach dem Ausscheiden von Frau Nicole Mooljee Damani aus dem Aufsichtsrat im Januar 2022 sind die vorstehend genannten drei Anteilseignervertreter als unabhängig vom kontrollierenden Aktionär anzusehen.

In der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist zudem die Bildung von Ausschüssen vorgesehen. Derzeit bestehen sechs ständige Ausschüsse, denen im Geschäftsjahr 2021 die nachstehend aufgeführten Mitglieder angehören:

- Personalausschuss: Dr. Jan Liersch (Vorsitzender), Peter Ducke, Kai Hankeln, Dr. Thomas Pillukat;
- Vermittlungsausschuss: Dr. Jan Liersch (Vorsitzender), Kai Hankeln, Dr. Thomas Pillukat, Georg Schulze;
- Prüfungsausschuss: Hafid Rifi (Vorsitzender), Peter Berghöfer, Regina Dickey, Prof. Dr. Leopold Eberhart, Irmtraut Gürkan, Dr. Jan Liersch;
- Medizininnovations- und Qualitätsausschuss: Prof. Dr. Leopold Eberhart, Dr. Martin Mandewirth, Nicole Mooljee Damani;
- Nominierungsausschuss: Dr. Jan Liersch (Vorsitzender), Kai Hankeln, Hafid Rifi;
- Ausschuss zur Entscheidung über Geschäfte mit nahestehenden Personen i.S.v. § 111a AktG ("Related-Party-Ausschuss"): Dr. Jan Liersch (Vorsitzender), Nicole Mooljee Damani, Oliver Salomon, Georg Schulze.

Die jeweiligen Ausschussvorsitzenden berichten in regelmäßigen Abständen an den Aufsichtsrat über die Arbeit der Ausschüsse.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effektivität und Wirksamkeit seiner Tätigkeit sowie der Tätigkeit seiner Ausschüsse und lässt sich dabei ggf. durch ein unabhängiges Institut unterstützen. Ziel ist eine Standortbestimmung der Tätigkeit des Aufsichtsrats sowie bei Bedarf die Entwicklung von Maßnahmen für eine gezielte Weiterentwicklung seiner Arbeitsweise. Neben der Durchführung einer fragebogengestützten Evaluierung wurden dabei in 2019 Interviews mit allen Aufsichtsratsmitgliedern sowie den Mitgliedern des Vorstands geführt und die Ergebnisse der Evaluierung anschließend im Plenum des Aufsichtsrats in 2020 diskutiert. Eine erneute Selbstevaluation wird im Geschäftsjahr 2022 durchgeführt.

Weitere Einzelheiten zur Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat und dessen Ausschüssen sowie eine Übersicht über die unterjährigen Änderungen der Besetzung des Aufsichtsrats und dessen Ausschüsse finden sich im Bericht des Aufsichtsrats, der im Geschäftsbericht und auf unserer Internetseite www.rhoen-klinikum-ag.com öffentlich zugänglich ist. Zudem ist die jeweils aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats und dessen Ausschüssen auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich.

Angaben gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 4 HGB zu Festlegungen und Begründungen der Zielgrößen nach § 76 Abs. 4 AktG und die Angabe, ob die festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen

Gemäß § 76 Abs. 4 AktG sind durch den Vorstand für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen festzulegen. Die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands meinen die tatsächlich im konkreten Unternehmen eingerichteten Hierarchieebenen unterhalb des Vorstands. Ist eine flache Hierarchie derart gestaltet, dass nur eine Leitungsebene unterhalb des Vorstands besteht, bezieht sich die Verpflichtung auch nur auf diese.

Bei der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft besteht aufgrund der gegebenen Geschäftsführerstruktur und der Geschäftsordnung nur eine Führungsebene unterhalb des Vorstands. Dieser Personenkreis umfasst die folgenden Positionen: Geschäftsführer, Geschäftsführende/Kaufmännische Direktoren, Konzernbereichsleiter, Sprecher und Stellvertretender Sprecher des Medical Boards. Für diese Führungsebene wurde bis zum 30. Juni 2022 ein

Frauenanteil von 21 % als Zielgröße festgelegt. Zum 31. Dezember 2021 betrug der Frauenanteil 25 %, sodass die Zielgröße erreicht wurde.

Angabe gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 5 HGB, ob der nach § 96 Abs. 2 AktG bei der Besetzung des Aufsichtsrats einzuhaltende Mindestanteil an Frauen und Männern im Bezugszeitraum eingehalten wurde und wenn nicht, Angaben zu den Gründen

Bei der Gesellschaft ist der Aufsichtsrat gemäß § 96 Abs. 2 AktG zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammenzusetzen, was – bezogen auf den Gesamtaufichtsrat – jeweils mindestens fünf Sitzen entspricht. Der Mindestanteil ist vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen.

Der Aufsichtsrat setzte sich zum 31. Dezember 2021 zu 31 % aus Frauen und zu 69 % aus Männern zusammen. Die gesetzlich geforderten Mindestgrößen für den Anteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat wurden während des Geschäftsjahres 2021 vollumfänglich eingehalten.

Angabe gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 5a HGB, ob die Vorgabe des § 76 Abs. 3a AktG, mindestens eine Frau und mindestens einen Mann als Vorstandsmitglied bestellen zu müssen, eingehalten wurde und wenn nicht, Angaben zu den Gründen

Da der Vorstand der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft aus mehr als drei Personen besteht, muss gemäß dem Beteiligungsgebot in § 76 Abs. 3a AktG, das durch das im August 2021 in Kraft getretene Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) eingeführt wurde, mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Vorstands sein. Einzuhalten ist das Beteiligungsgebot gemäß § 26I Abs. 1 EGAktG allerdings erst bei der Bestellung einzelner oder mehrerer Vorstandsmitglieder ab dem 1. August 2022; bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

Zum 31. Dezember 2021 bestand der Vorstand aus vier Männern. Aufgrund der vorstehend genannten Übergangsvorschrift ist der Vorstand derzeit gesetzeskonform besetzt.

Angabe gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB mit Beschreibung des Diversitätskonzepts, das im Hinblick auf die Zusammensetzung des vertretungsberechtigten Organs und des Aufsichtsrats verfolgt wird, sowie der Ziele dieses Diversitätskonzepts, der Art und Weise seiner Umsetzung und der im Geschäftsjahr erreichten Ergebnisse

Der Aufsichtsrat achtet bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversity). Dies erfolgt jedoch nicht durch die Verfolgung eines in Bezug auf Vielfältigkeitsaspekte wie Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund explizit ausformulierten Diversitätskonzepts (vgl. § 289f Abs. 5 HGB). Die Zusammensetzung des Vorstands muss eine am Unternehmensinteresse ausgerichtete effektive und nachhaltige Leitung des Unternehmens gewährleisten. Um eine pflichtgemäße Wahrnehmung dieser gesetzlichen Aufgaben sicherzustellen, wird sich der Aufsichtsrat bei der Besetzung der Vorstandsämter auch zukünftig in erster Linie von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der in Betracht kommenden Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen. Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat an einem grundlegenden Anforderungsprofil, welches bei jeweiligem Bedarf ad-hoc adaptiert und konkretisiert wird. Dieses Konzept hat sich nach Überzeugung des Aufsichtsrats bewährt.

Der Aufsichtsrat hat von der Benennung konkreter Ziele für seine Zusammensetzung i.S. der Empfehlung C.1 Sätze 1 bis 3 DCGK abgesehen und in der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG die Gründe hierfür dargelegt. Folglich wurden auch keine Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund als spezifische Ziele für die diversifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Rahmen eines explizit ausformulierten Diversitätskonzepts definiert.

Bad Neustadt a. d. Saale, 23. März 2022

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung, wie z.B. Mitarbeiter/Innen, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.