



**RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft**  
**Salzburger Leite 1**  
**97616 Bad Neustadt a.d. Saale**

ISIN DE0007042301  
WKN 704230

## **WEITERE INFORMATIONEN ZU TOP 7: BESCHREIBUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER**

Nach den Änderungen des Aktienrechts durch das ARUG II sehen §§ 87a, 120a AktG vor, dass der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschließt und der Hauptversammlung zur Billigung vorlegt. Nach den Übergangsvorschriften zur Einführung dieser gesetzlichen Regelung hat die erstmalige Beschlussfassung bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen.

Der Aufsichtsrat hat im März 2021 das nachfolgend wiedergegebene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Das Vergütungssystem gilt ab dem 1. April 2021 für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und Wiederbestellungen.

Die bereits geschlossenen Dienstverträge mit den derzeit amtierenden Vorstandsmitgliedern (zusammen die „**Altverträge**“) bleiben zwar nach der gesetzlichen Regelung in § 26j Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz („**EGAktG**“) unberührt. Gleichwohl entspricht die aktuelle Vergütungspraxis und entsprechen somit auch die Altverträge bereits in Teilen dem jetzt beschlossenen Vergütungssystem; Abweichungen werden im Folgenden informationshalber *in kursiver Schrift* dargestellt, ohne dass diese Angaben Bestandteil des Vergütungssystems selbst sind.

### **I. Maximalvergütung**

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresgrundgehalt, variable Vergütungsbestandteile und Nebenleistungen) ist – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt wird – für die einzelnen Vorstandsmitglieder auf einen Maximalbetrag begrenzt („**Maximalvergütung**“). Die Maximalvergütung beträgt für jedes einzelne Vorstandsmitglied:

- |   |     |            |
|---|-----|------------|
| - Maximalbetrag Jahresgrundgehalt plus variable Vergütung:            | EUR | 750.000,00 |
| - Maximalbetrag Nebenleistungen (Dienstwagen und Unfallversicherung): | EUR | 50.000,00  |



*Für Herrn Prof. Dr. Griewing liegt der Maximalbetrag aus Jahresgrundgehalt plus variabler Vergütung auf Basis des Altvertrags bei EUR 1.500.000,00 plus Nebenleistungen wie Dienstwagen und Unfallversicherung im maximalen Gesamtwert von EUR 50.000,00. Für Herrn Dr. Weiß liegt der Maximalbetrag aus Jahresgrundgehalt plus variabler Vergütung auf Basis des bis zum 31. Dezember 2021 geltenden Altvertrags bei EUR 1.200.000,00.*

*Ergänzend erhalten Herr Dr. Weiß und Herr Prof. Dr. Griewing sogenannte Altersvorsorgeleistungen. Deren Versorgungsaufwand (Servicekosten) betragen im Fall von Herrn Prof. Dr. Griewing 12,5 % der relevanten Jahresbezüge, im Fall von Herrn Dr. Weiß bis zum 31. Dezember 2021 ebenfalls 12,5 % der bis dahin relevanten Jahresbezüge, ab dem 1. Januar 2022 dann 12,5 % des oben genannten Jahresgrundgehalts plus variable Vergütung.*

*Der mit Herrn Dr. Weiß für die Zeit ab dem 1. Januar 2022 geschlossene Anschlussdienstvertrag entspricht mit Ausnahme der Regelung zu den Altersvorsorgeleistungen dem vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystem. Die Dienstverträge von Herrn Dr. Höftberger und Herrn Dr. Stranz entsprechen bereits vollständig dem vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystem.*

Nachfolgend werden die einzelnen Vergütungsbestandteile erläutert.

## II. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der RHÖN-KLINIKUM AG

Die jährlich festzusetzenden finanziellen und nichtfinanziellen Ziele, von deren Erreichen die leistungsabhängige jährliche Tantieme abhängig ist (siehe unten Ziffer III.2), werden sich an den strategischen Zielen der Gesellschaft orientieren (siehe insofern auch die Beschreibung unter Ziffer IV).

## III. Vergütungsbestandteile

### 1. Feste Vergütungsbestandteile

#### a) Jahresgrundgehalt

Das Jahresgrundgehalt ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt wird.

#### b) Altersvorsorgeleistungen

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem sieht keine Regelungen zur Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder vor.

*Die derzeit bestehenden Altverträge mit Herrn Dr. Weiß und Herrn Prof. Dr. Griewing enthalten Regelungen zu Altersvorsorgeleistungen. Endet der Dienstvertrag oder verstirbt das Vorstandsmitglied während seiner Amtszeit, so erhält das Vorstandsmitglied bzw. seine Erben danach für jedes volle Jahr der Tätigkeit als Vorstandsmitglied eine Zahlung in Höhe des 0,125-fachen der für das Kalenderjahr des Ausscheidens oder des Todesfalles geschuldeten*



*Jahresbezüge (Jahresgrundgehalt zuzüglich Tantieme). Die Höhe der Zahlung ist auf das 1,5-fache der zuletzt geschuldeten Jahresbezüge begrenzt. Sind die Jahresbezüge im Jahr der Beendigung bzw. des Todesfalls geringer als die Durchschnittsvergütung während der gesamten Dauer der Vorstandstätigkeit, so gilt diese.*

c) Nebenleistungen

Als Nebenleistung steht den Vorstandsmitgliedern ein Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung gemäß den Richtlinien der Gesellschaft zur Verfügung. Ferner besteht eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt entsprechend den Vorgaben des Aktiengesetzes in Höhe von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen des Jahresgrundgehalts. Darüber hinaus besteht zugunsten Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung.

2. Variable Vergütungsbestandteile

Als variablen Vergütungsbestandteil erhalten die Vorstandsmitglieder eine leistungsabhängige jährliche Tantieme auf der Basis einer jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung. Über die Kriterien für die Höhe der auszahlenden Tantieme verhandeln der Aufsichtsrat und das Vorstandsmitglied für jedes Geschäftsjahr vor bzw. zu dessen Beginn neu. Für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Kriterien nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) festzusetzen.

Die leistungsabhängige jährliche Tantieme beträgt maximal 50 % des Jahresgrundgehalts.

*Die derzeit bestehenden Vorstandsverträge mit Herrn Dr. Weiß und Herrn Prof. Dr. Griewing sehen abweichende Regelungen zu (teil-)variablen Vergütungsbestandteilen vor.*

*Der mit Herrn Dr. Weiß für die Zeit ab dem 1. Januar 2022 geschlossene Anschlussdienstvertrag entspricht hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile dem vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem ebenso wie die Dienstverträge von Herrn Dr. Höftberger und Herrn Dr. Stranz.*

IV. Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile und Auszahlung der variablen Vergütung

Die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien tragen wie folgt zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der RHÖN-KLINIKUM AG bei.

Soweit als Leistungskriterium das Konzernergebnis bzw. das EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization – Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände) gemäß IFRS Konzernabschluss festgesetzt wird, setzt dies Anreize, die operative Ertragskraft des Unternehmens zu stärken.

Die nichtfinanziellen Ziele leisten gleichermaßen einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie. Sie werden sich an strategischen Zielen im Sinne einer nachhaltigen Unterneh-



mententwicklung orientieren. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei die strategischen Fokus-themen für das jeweilige Vergütungsjahr.

Die Höhe der jährlichen Tantieme wird nach Ablauf des Bezugszeitraums festgestellt. Auf-sichtsrat und Vorstandsmitglied versuchen, über den Grad der Erreichung der nichtfinanziel-len Ziele eine Einigung herbeizuführen. Kann keine Einigung erreicht werden, erfolgt die Festlegung durch den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen. Die Auszahlung erfolgt als Ein-malzahlung frühestens nach Ermittlung der entsprechenden Werte für den Bezugszeitraum.

## V. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

### 1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung (einschließlich der jeweiligen Kündigungs-fristen) sowie Entlassungsentschädigungen

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder haben die folgenden Laufzeiten und Beendi-gungsregelungen:

Für Erstbestellungen wird in Anlehnung an die Empfehlung im Deutschen Corporate Gover-nance Kodex eine Bestelldauer und eine Laufzeit des Dienstvertrags von drei Jahren vorge-sehen.

Für Wiederbestellungen wird eine Bestelldauer und eine Laufzeit des Dienstvertrags von bis zu fünf Jahren vorgesehen.

Wird ein Vorstandsmitglied vor Ablauf der Bestelldauer abberufen, so gilt der Dienstvertrag fort. Das Vorstandsmitglied ist im Fall der vorzeitigen Abberufung berechtigt, den Dienstver-trag mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende des Monats zu kündigen, der auf die Abberu-fung folgt. In diesem Fall stehen ihm 80% der Gesamtvergütung (Grundgehalt und Tantieme) zu, die er bei Fortführung des Vertrags bis zu dessen vertragsmäßigen Ende noch erhalten hätte, es sei denn die Abberufung erfolgte wirksam aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund. Höchstens erhält das Vorstandsmitglied jedoch Zahlungen in Höhe des Doppelten einer Jahresvergütung (Grundgehalt und Tantieme). Dabei ist auf die Höhe der Jahresvergütung des vor der Beendigung abgelaufenen Geschäftsjahres oder des bei Beendigung laufenden Geschäftsjahres abzustellen, je nachdem welche Jahresvergütung niedriger ist. Die Fälligkeit der Zahlungen richtet sich nach der Fälligkeit, die bei Fortführung des Dienstvertrags gelten würde.

Legt das Vorstandsmitglied sein Vorstandsmandat nieder, endet gleichzeitig der Vergütungs-anspruch aus dem Anstellungsvertrag. Erfolgt die Niederlegung jedoch aus wichtigem Grund, so erhält das Vorstandsmitglied die vorgenannten Leistungen wie bei einer Eigenkündigung nach Abberufung ohne wichtigen Grund, es sei denn es liegt zugleich ein wichtiger Grund für eine Abberufung oder für eine Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft vor.

Sonderkündigungsrechte im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vorgesehen.

### 2. Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen werden nicht vorgesehen.

*Die Regelungen zum Übergangsgeld bzw. zur Hinterbliebenenversorgung in den Altverträgen mit Herrn Dr. Weiß und Herrn Prof. Dr. Griewing sind bereits oben unter den Ziffern I und III.1 dargestellt.*

#### VI. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat zieht bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung das Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen heran, legt jedoch nicht ausdrücklich fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Gesamtbelegschaft abzugrenzen sind. Das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der relevanten Gesamtbelegschaft wird demnach auch nicht anhand derartiger Feststellungen berücksichtigt.

Angesichts der Führungsstruktur und der spezifischen Belegschaft eines Krankenhausunternehmens erscheinen dem Aufsichtsrat derartige Festlegungen nicht sachgerecht.

#### VII. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat der RHÖN-KLINIKUM AG festgelegt. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Personalausschuss unterstützt. Dieser entwickelt entsprechende Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, über die der Aufsichtsrat berät und beschließt.

Der Aufsichtsrat und sein Personalausschuss orientieren sich bei der Festlegung der Vergütung an den Vergütungsstrukturen in den Unternehmen, an denen der indirekte Hauptaktionär der RHÖN-KLINIKUM AG allein oder mehrheitlich beteiligt ist.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Personalausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf empfiehlt er dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Das vorliegende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder findet Anwendung für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und Wiederbestellungen.



Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Wirtschaftskrise. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile. Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z.B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.