

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

ISIN DE0007042301  
WKN 704230

## **WEITERE INFORMATIONEN ZU TOP 5: VERGÜTUNGSBERICHT DER RHÖN-KLINIKUM AKTIENGESELLSCHAFT GEMÄß § 162 AKTG**

### **A. Einleitung**

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstands der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft und die satzungsgemäße Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbericht enthält insbesondere die Angaben gemäß § 162 AktG.

Der Vergütungsbericht gibt außerdem individualisiert und konkret Auskunft über die im Geschäftsjahr 2022 den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft gewährte und geschuldete Vergütung. Die Angaben zur Vergütung von Organmitgliedern entsprechen den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie denen der anwendbaren deutschen und internationalen Rechnungslegungsstandards.

### **B. Vergütung des Vorstands**

Der Aufsichtsrat der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft hat im März 2021 mit Wirkung zum 1. April 2021 ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen ("Vergütungssystem 2021"). Dabei hat sich der Aufsichtsrat 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. Aus dem gleichen Grund hat der Aufsichtsrat in den jährlichen Entsprechenserklärungen ab November 2021 Abweichungen von mehreren Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils anwendbaren Fassung ("DCGK") erklärt und diese begründet.

Das Vergütungssystem wurde von den Aktionären der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft auf der ordentlichen Hauptversammlung vom 9. Juni 2021 gebilligt. Der erstmals für das Geschäftsjahr 2021 entsprechend den Vorgaben des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 8. Juni 2022 gebilligt.

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 die 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.

Das Vergütungssystem 2021 findet für die vor dem 1. April 2021 geschlossenen Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern noch keine Anwendung (vgl. auch § 26j Abs. 1 EGAktG). Dies betrifft vor allem den mit Herrn Prof. Dr. Griewing im März 2020 geschlossenen Dienstvertrag, während der mit Herrn Dr. Weiß für die Zeit ab dem 1. Januar 2022 geschlossene Anschlussdienstvertrag, dessen Konditionen vom Aufsichtsrat zeitgleich mit dem Vergütungssystem 2021 beschlossen wurden, bereits in weiten Teilen dem Vergütungssystem 2021 entspricht. Das Vergütungssystem 2021 wird nachfolgend unter Ziffer I dargestellt. Soweit der Altvertrag mit Herrn Prof. Dr. Griewing und der Anschlussdienstvertrag mit Herrn Dr. Weiß hiervon abweichen, wird hierauf gesondert eingegangen.

## **I. Struktur der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022**

Die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder setzt sich aus mehreren Vergütungsbestandteilen zusammen. Im Einzelnen besteht die Vergütung aus dem Grundgehalt, der Tantieme, Nebenleistungen (Sachbezüge) und im Falle von einzelnen Vorstandsmitgliedern einer bedingten Altersvorsorgeleistung.

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.

Die Gewährung von Aktien oder Aktienoptionen oder die Zusage einer solchen Gewährung an die Vorstandsmitglieder ist nicht vorgesehen. Da bei der Vereinbarung der Leistungskriterien für die variable Vergütung sichergestellt wird, dass die finanziellen und nichtfinanziellen Ziele die Geschäftsstrategie fördern und zu einer langfristigen Entwicklung des Unternehmens beitragen, hat der Aufsichtsrat keine Notwendigkeit gesehen, die variable Vergütung aktienbasiert auszugestalten.

### **1. Festvergütung**

Das Jahresgrundgehalt ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt wird. Im Falle eines unterjährigen Arbeitsbeginns oder Arbeitsendes wird die Festvergütung pro rata temporis gezahlt.

Die Festvergütung soll ein marktübliches Grundeinkommen für die Ausübung des Amtes gewährleisten und so sicherstellen, dass das Unternehmen in der Lage ist, die am besten geeigneten Kandidaten für die Umsetzung der Unternehmensstrategie und die Steuerung des Unternehmens zu gewinnen.

## **2. Leistungsabhängige jährliche Tantieme**

Die Vorstandsmitglieder erhalten 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 Höhe der jährlichen Tantieme wird nach Ablauf des Bezugszeitraums festgestellt. Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied versuchen, über den Grad der Erreichung der nichtfinanziellen Ziele eine Einigung herbeizuführen. Kann keine Einigung erreicht werden, erfolgt die Festlegung durch den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen. Die Auszahlung erfolgt als Einmalzahlung frühestens nach Ermittlung der entsprechenden Werte für den Bezugszeitraum. Im Falle eines unterjährigen Arbeitsbeginns oder Arbeitsendes wird die Tantieme pro rata temporis gezahlt.

Bei der Vereinbarung der Leistungskriterien für die variable Vergütung stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die finanziellen und nichtfinanziellen Ziele die Geschäftsstrategie fördern und zu einer langfristigen Entwicklung des Unternehmens beitragen. 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 dem IFRS-Konzernabschluss festgesetzt wird, setzt dies Anreize, die operative Ertragskraft des Unternehmens zu stärken. Die nichtfinanziellen Kriterien orientieren sich an strategischen Zielen im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei die strategischen Fokusthemen für das jeweilige Vergütungsjahr.

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.

Der Altvertrag mit Herrn Prof. Dr. Griewing sieht 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 Vergütungssystem 2021.

### **a) Festlegung und Anwendung der Leistungskriterien**

Entsprechend dem Vergütungssystem 2021 sehen die Vorstandsverträge der Herren Prof. Dr. Kaltenbach, Dr. Höftberger (Vorstandsvorsitzender bis zum 31. Oktober 2022), Dr. Stranz und Dr. Weiß vor, dass ihnen jeweils eine leistungsabhängige jährliche Tantieme auf der Basis einer jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung zusteht. Diese beträgt jeweils maximal EUR 250.000.

Die für das Geschäftsjahr 2022 festgelegten Leistungskriterien bestehen bei den Herren Dr. Höftberger, Dr. Stranz und Dr. Weiß zu 50 % aus finanziellen Zielen (Tranche 1) und zu 50 % aus nichtfinanziellen Zielen (Tranche 2). Die Zielerreichung wird bei den finanziellen Zielen der Tranche 1 jeweils anhand einer Spanne bemessen, die sich auf das EBITDA gemäß dem Konzernabschluss der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft nach IFRS bezieht. Bei den nichtfinanziellen Zielen der Tranche 2 wurden für das Jahr 2022 vom Aufsichtsrat fünf gleichgewichtete Teilziele vereinbart, die sich bei den genannten Vorstandsmitgliedern auf die nachhaltige Verbesserung der Prozesse und der Qualität in den Kliniken, die Ausweitung der Forschungstätigkeiten, die Verschlinkung der Prozesse und Konzernstrukturen, die Entlastung der Beschäftigten und damit insgesamt zu einer Steigerung der Zufriedenheit von Patienten und Mitarbeitern beziehen.

Mit Blick auf Herrn Prof. Kaltenbach hat der Aufsichtsrat im März 2023 beschlossen, dass – bei zeitanteiliger Betrachtung für die zwei Monate nach seinem Amtsantritt – für das Geschäftsjahr 2022 eine Tantieme in Höhe von insgesamt EUR 41.666,00 angemessen ist.

Mit Blick auf Herrn Dr. Stranz hat der Aufsichtsrat im März 2023 im Hinblick auf die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 beschlossen, dass die Tranche 1 in Höhe von EUR 35.835,50 und die Tranche 2 in Höhe von EUR 90.000,00 verdient ist. Auf diese Weise ergibt sich für das Geschäftsjahr 2022 eine Tantieme in Höhe von insgesamt EUR 125.835,50.

Mit Blick auf Herrn Dr. Weiß hat der Aufsichtsrat im März 2023 im Hinblick auf die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 beschlossen, dass die Tranche 1 in Höhe von EUR 35.835,50 und die Tranche 2 in Höhe von EUR 90.000,00 verdient ist. Auf diese Weise ergibt sich für das Geschäftsjahr 2022 eine Tantieme in Höhe von insgesamt EUR 125.835,50.

Mit Blick auf Herrn Dr. Höftberger hat der Aufsichtsrat im März 2023 im Hinblick auf die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 beschlossen, dass – bei zeitanteiliger Betrachtung für elf Monate (siehe hierzu unten Ziffer 6) – die Tranche 1 in Höhe von EUR 32.849,20 und die Tranche 2 in Höhe von EUR 82.500,00 verdient ist. Auf diese Weise ergibt sich für das Geschäftsjahr 2022 eine Tantieme in Höhe von insgesamt EUR 115.349,20.

Der Altvertrag mit Herrn Prof. Dr. Griewing sieht vor, dass die jährliche Tantieme auf der Grundlage einer gewichteten Betrachtung des Konzernergebnisses nach IFRS über einen Zeitraum von drei Jahren ermittelt wird, wobei der Aufsichtsrat berechtigt ist, die Bemessungsgrundlage anzupassen, um außerordentlichen Entwicklungen und Ereignissen sowie Einmal- oder Bilanzierungseffekten Rechnung zu tragen. Die Bemessungsgrundlage der Tantieme ergibt sich aus dem Durchschnitt der Konzernergebnisse der letzten drei Geschäftsjahre, die mit den Faktoren 3, 2 und 1 gewichtet werden. Das zeitlich am weitesten in der Vergangenheit liegende Konzernergebnis wird mit dem geringsten Faktor gewichtet. Der Altvertrag von Herrn Prof. Dr. Griewing sieht außerdem eine garantierte Gesamtvergütung in Höhe von EUR 1.200.000 (einschließlich der Festvergütung in Höhe von EUR 192.000) vor. Bezogen auf den Zeitraum der Vorstandstätigkeit von Herrn Prof. Griewing (bis zum 31. Oktober 2022) beträgt die anteilige Gesamtvergütung EUR 1.000.000. Zahlungen aus dieser Garantie, die während des laufenden Geschäftsjahres in Monatsraten erfolgen, werden auf die jährliche Tantieme angerechnet. Die Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 beträgt somit – bei zeitanteiliger Betrachtung für zehn Monate – EUR 840.000.

## **b) Keine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen**

Die Vorstandsverträge mit den Herren Prof. Dr. Kaltenbach, Dr. Höftberger, Dr. Stranz und Dr. Weiß sehen im Einklang mit dem Vergütungssystem 2021 keine Möglichkeit vor, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern. Etwas anderes gilt lediglich unter dem mit Herrn Prof. Dr. Griewing bestehenden Altvertrag. Hiernach ist der Aufsichtsrat unter bestimmten Voraussetzungen berechtigt, einen Teil der Tantieme zurückzufordern, sofern diese die garantierte Gesamtvergütung überschreitet. Die Voraussetzungen für eine Rückforderung der in der Vergangenheit gezahlten Tantieme lagen allerdings nicht vor.

## **3. Nebenleistungen**

Als Nebenleistung steht den Vorstandsmitgliedern ein Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung gemäß den Richtlinien der Gesellschaft zur Verfügung. Ferner besteht zugunsten der Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung. Die Dienstwagennutzung und die Versicherungsprämien zur Unfallversicherung sind vom einzelnen Vorstandsmitglied als Vergütungsbestandteil zu versteuern. Grundsätzlich stehen sie allen Vorstandsmitgliedern in gleicher Weise zu; die Höhe variiert je nach der persönlichen Situation.

Die Gewährung von Nebenleistungen in einem angemessenen Rahmen soll wie die Festvergütung ein marktübliches Grundeinkommen für die Ausübung des Amtes gewährleisten. Das Vergütungssystem 2021 sieht für die vorstehend beschriebenen Nebenleistungen einen Maximalbetrag von EUR 50.000 vor.

Darüber hinaus 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 Jahresgehalts des Vorstandsmitglieds. In diese Versicherung sind neben den Mitgliedern des Vorstands auch die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie weitere Führungskräfte des Konzerns einbezogen. Sie deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der genannte Personenkreis aufgrund der Ausübung seiner Tätigkeit für das Unternehmen für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. Die von der Gesellschaft zu entrichtenden Prämien werden dabei nicht auf sämtliche in die Versicherung einbezogenen Personen heruntergebrochen und sind daher in den Tabellen unter Ziffer III.1 nicht bei den Nebenleistungen erfasst.

## **4. Versorgungsleistungen**

Die Vorstandsverträge mit Herrn Dr. Weiß und Herrn Prof. Dr. Griewing (Vorstandsmitglied bis zum 31. Oktober 2022) 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.

Demgegenüber enthalten die Vorstandsverträge mit den Herren Prof. Dr. Kaltenbach, Dr. Höftberger und Dr. Stranz – im Einklang mit dem Vergütungssystem 2021 – keine Regelungen zur Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder.

## **5. Zielgesamtvergütung bzw. Vergütungsobergrenzen**

Um mit Blick auf die besondere Eigentümerstruktur bei der Gesellschaft ein möglichst einfaches Vergütungssystem zu implementieren, hat es der Aufsichtsrat nicht für erforderlich gehalten, zwischen der Festlegung einer Ziel-Gesamtvergütung und der gesetzlich geforderten Maximalvergütung zu unterscheiden. Die im Rahmen des Vergütungssystems 2021 festgelegte Maximalvergütung stellt dabei zugleich die Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder dar.

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 vertragliche Maximalvergütung für das Jahresgrundgehalt und die variable Vergütung beträgt für die Herren Prof. Dr. Kaltenbach, Dr. Höftberger (Vorstandsvorsitzender bis zum 31. Oktober 2022), Dr. Stranz und Dr. Weiß jeweils EUR 750.000,00 (zuzüglich Nebenleistungen wie Dienstwagen und Unfallversicherung).

Für Herrn Prof. Dr. Griewing (Vorstandsmitglied bis zum 31. Oktober 2022) liegt der Maximalbetrag aus Jahresgrundgehalt plus variabler Vergütung auf Basis des vor Verabschiedung des Vergütungssystems 2021 abgeschlossenen Altvertrags bei EUR 1.500.000,00 (ebenfalls zuzüglich Nebenleistungen wie Dienstwagen und Unfallversicherung sowie der oben beschriebenen Altersvorsorgeleistungen).

Ergänzend erhalten Herr Prof. Dr. Griewing und Herr Dr. Weiß sogenannte Altersvorsorgeleistungen (siehe oben Ziffer 4).

Die Vergütungsobergrenzen für das Geschäftsjahr 2022 wurden eingehalten (siehe hierzu die Angaben in den Tabellen unter Ziffer III.1).

## **6. Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Wird ein Vorstandsmitglied vor Ablauf der Bestelldauer abberufen, so gilt der Dienstvertrag fort. Das Vorstandsmitglied ist im Fall der vorzeitigen Abberufung berechtigt, den Dienstvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende des Monats zu kündigen, der auf die Abberufung folgt. In diesem Fall stehen ihm 80 % der Gesamtvergütung (Grundgehalt und Tantieme) zu, die es 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 Vergütungsanspruch 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.

Der Dienstvertrag mit Herrn Prof. Dr. Kaltenbach sieht vor, dass die Gesellschaft im Falle der Abberufung berechtigt ist, Herrn Prof. Dr. Kaltenbach unter Fortzahlung von 80 % der Festvergütung und unter Anrechnung auf seine Urlaubsansprüche unwiderruflich von der Verpflichtung zur Erbringung der Dienstleistung freizustellen, und dass Tantiemeansprüche während der Zeit der Freistellung nicht entstehen. Die Pflicht zur Zahlung der Festvergütung endet im Übrigen mit der Aufnahme einer neuen Tätigkeit in einem anderen Unternehmen.

## **II. Leistungen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder bzw. Verpflichtungen gegenüber ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern**

Im Zuge des Mitte Oktober 2022 kurzfristig vereinbarten einvernehmlichen Ausscheidens von Herrn Dr. Christian Höftberger aus dem Vorstand mit Wirkung zum Ablauf des 31. Oktober 2022 wurde vereinbart, dass der Anstellungsvertrag mit Wirkung zum 30. November 2022 beendet und die Festvergütung und die jährliche Tantieme (auf der Grundlage der getroffenen Zielvereinbarung) jeweils zeitanteilig (also zu 11/12) abgerechnet werden. Außerdem wurde vereinbart, dass Herr Dr. Höftberger eine Abfindung in Höhe von EUR 1.500.000 erhält, und die Gesellschaft hat sich zur Erstattung von Rechtsanwaltskosten in Höhe von EUR 10.000 verpflichtet, die Herrn Dr. Höftberger im Zusammenhang mit dem Abschluss der Ausscheidensvereinbarung entstanden sind.

Im Zuge des ebenfalls im Oktober 2022 vereinbarten einvernehmlichen Ausscheidens von Herrn Prof. Dr. Griewing aus dem Vorstand mit Wirkung zum Ablauf des 31. Oktober 2022 wurde vereinbart, dass der Anstellungsvertrag aufgrund der Tätigkeit von Herrn Prof. Dr. Griewing als Chief Medical Officer und als Generalbevollmächtigter grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2024 fortgilt, soweit dem nicht das Ausscheiden aus dem Vorstand entgegensteht. Außerdem wurde vereinbart, dass Herrn Prof. Griewing im Dezember 2022 die Altersversorgung in Höhe des zum Ende der Vorstandsfunktion am 31. Oktober 2022 zurückgestellten Betrags ausgezahlt wird. Die Höhe dieses Betrags wurde durch ein versicherungsmathematisches Gutachten bestimmt. Zudem hat sich die Gesellschaft zur Erstattung von Rechtsanwaltskosten in Höhe von EUR 10.000 verpflichtet, die Herrn Prof. Dr. Griewing im Zusammenhang mit dem Abschluss der Änderungsvereinbarung entstanden sind.

Zwischen der Gesellschaft und den ehemaligen Mitgliedern des Vorstands Jens-Peter Neumann (Vorstand bis 23. Februar 2017) und Dr. Dr. Martin Siebert (Vorstand bis 28. März 2018) war ein Rechtsstreit anhängig, bei dem es um Ansprüche aus der Veräußerung von Geschäftsanteilen an der RHÖN-Innovations GmbH an die RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft ging. Die beiden ehemaligen Vorstandsmitglieder hatten ihre Geschäftsanteile an der RHÖN-Innovations GmbH an die RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft veräußert und im Gegenzug im Geschäftsjahr 2021 zunächst Kaufpreiszahlungen in Höhe von EUR 121.264 (Herr Neumann bzgl. Nominalwert in Höhe von EUR 100.000) bzw. EUR 181.896 (Herr Dr. Dr. Siebert bzgl. Nominalwert in Höhe von EUR 150.000) erhalten. Im Folgenden machten Herr Neumann und Herr Dr. Dr. Siebert im Klagewege weitere Kaufpreiszahlungen geltend. Im März 2023 hat sich die Gesellschaft mit den beiden Klägern – aufgrund nicht eindeutiger Regelungen zur Berechnung des Kaufpreises im Gesellschaftsvertrag und in der Gesellschaftervereinbarung – im Rahmen eines Vergleichs schließlich darauf geeinigt, dass sie an Herrn Jens-Peter Neumann einen Betrag in Höhe von EUR 82.285,50 und an Herrn Dr. Dr. Martin Siebert einen Betrag in Höhe von EUR 122.770,42, jeweils zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 29. Juni 2021, zahlt. Die Kosten des Rechtsstreits wurden gegeneinander aufgehoben. Zum 31. Dezember 2022 hatte die Gesellschaft mit Blick auf den anhängigen Rechtsstreit und auf der Grundlage des seinerzeit diskutierten Vergleichsvorschlags Rückstellungen in angemessener Höhe gebildet.

### **III. Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands**

#### **1. Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022**

In diesem Abschnitt wird individualisiert die "gewährte und geschuldete" Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder im Sinne des § 162 Abs. 2 Satz 1 AktG dargestellt. Diese Begrifflichkeiten sind mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) in das Aktiengesetz aufgenommen worden und lösen damit die Vergütungsdefinitionen, die in den Mustertabellen des DCGK 2017 zugrunde gelegt wurden, ab.

In welchem Vergütungsbericht ein Vergütungsbestandteil gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG anzugeben ist, hängt davon ab, ob er im Geschäftsjahr, für das der Vergütungsbericht erstellt wird, gewährt oder geschuldet ist. Da § 162 AktG die Vergütungsberichterstattung nicht an das Vorliegen eines Aufwands knüpft, ist der Berichterstattung keine aufwandsbezogene Betrachtung zugrunde zu legen.

Ob bzw. unter welchen Voraussetzungen ein Vergütungsbestandteil "gewährt" ist, ergibt sich aus dem Gesetzeswortlaut nicht. Nach den Gesetzesmaterialien ist eine Vergütung gewährt und damit gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG anzugeben, wenn sie dem Organmitglied faktisch, d.h. tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht, unabhängig davon, ob der Zufluss zur Erfüllung einer Verpflichtung oder rechtsgrundlos erfolgt. Danach wird eine Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (erst) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr angegeben, in dem sie tatsächlich zufließt. Dieses entspricht weitgehend dem Zuflussprinzip des DCGK 2017.

"Geschuldet" ist eine Vergütung demgegenüber, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Ist eine solche Verpflichtung noch nicht fällig, handelt es sich um eine (lediglich) zugesagte Vergütung. Dies betrifft bei der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft bei einzelnen Vorstandsmitgliedern die leistungsabhängige Tantieme, die nach Ablauf des Geschäftsjahres und nach Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat im Frühjahr des Folgejahres festgesetzt wird und dann auch zur Auszahlung gelangt.

In der folgenden Tabelle wird in den Spalten mit der Bezeichnung "Zufluss" die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG aufgeführt und dem Vorjahr gegenübergestellt. Außerdem ist der jeweilige relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile ausgewiesen.

Darüber hinaus enthält die nachfolgende Tabelle zum Vergleich Angaben zu der im betreffenden Geschäftsjahr (und Vorjahr) "erdienten" Vergütung (was den gewährten Zuwendungen im Sinne des DCGK 2017 entspricht), wiederum einschließlich des jeweiligen relativen Anteils aller festen und variablen Vergütungsbestandteile. Die Darstellung enthält an dieser Stelle auch weitere zusätzliche Angaben zu der minimalen und maximalen Vergütung sowie zu dem bei der Gesellschaft angefallenen Versorgungsaufwand.

**Amtierendes  
Vorstandsmitglied**
**Prof. Dr. Tobias Kaltenbach  
(Vorstandsvorsitzender ab 1. November 2022)**

	Im Geschäftsjahr erdiente Vergütung						Zufluss <sup>1</sup>			
	2022		2021		2022 (Min)	2022 (Max)	2022		2021	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	%	Tsd. €	%
Grundgehalt (Festvergütung)	83	63%	0	n.a.	83	83	83	92%	0	n.a.
Nebenleistungen	7	5%	0	n.a.	7	7	7	8%	0	n.a.
<b>Summe</b>	<b>90</b>	<b>68%</b>	<b>0</b>	<b>n.a.</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>n.a.</b>
Einjährige variable Vergütung										
Tantieme	42	32%	0	n.a.	0	42	0	0%	0	n.a.
<b>Gesamtbezüge/Gesamtvergütung</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>n.a.</b>	<b>90</b>	<b>132</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>n.a.</b>

<sup>1</sup>Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung.

**Amtierendes  
Vorstandsmitglied**
**Dr. Stefan Stranz  
(Mitglied des Vorstands)**

	Im Geschäftsjahr erdiente Vergütung						Zufluss <sup>1</sup>			
	2022		2021		2022 (Min)	2022 (Max)	2022		2021	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	%	Tsd. €	%
Grundgehalt (Festvergütung)	500	75%	500	71%	500	500	500	71%	500	80%
Nebenleistungen	43	6%	43	6%	43	43	43	6%	43	7%
<b>Summe</b>	<b>543</b>	<b>81%</b>	<b>543</b>	<b>77%</b>	<b>543</b>	<b>543</b>	<b>543</b>	<b>77%</b>	<b>543</b>	<b>87%</b>
Einjährige variable Vergütung										
Tantieme	126	19%	158	23%	0	250	158	23%	83	13%
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>669</b>	<b>100%</b>	<b>701</b>	<b>100%</b>	<b>543</b>	<b>793</b>	<b>701</b>	<b>100%</b>	<b>626</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup>Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung.

**Amtierendes  
Vorstandsmitglied**
**Dr. Gunther K. Weiß  
(Mitglied des Vorstands)**

	Im Geschäftsjahr verdiente Vergütung						Zufluss <sup>2</sup>			
	2022		2021		2022 (Min)	2022 (Max)	2022		2021	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	%	Tsd. €	%
Grundgehalt (Festvergütung)	500	68%	192	19%	500	500	500	97%	192	21%
Nebenleistungen	17	2%	17	2%	17	17	17	3%	17	2%
<b>Summe</b>	<b>517</b>	<b>70%</b>	<b>209</b>	<b>21%</b>	<b>517</b>	<b>517</b>	<b>517</b>	<b>100%</b>	<b>209</b>	<b>23%</b>
Einjährige variable Vergütung										
Tantieme	126	17%	708	69%	0	250	0	0%	708	77%
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>643</b>	<b>87%</b>	<b>917</b>	<b>90%</b>	<b>517</b>	<b>767</b>	<b>517</b>	<b>100%</b>	<b>917</b>	<b>100%</b>
Versorgungsaufwand <sup>1</sup>	90	13%	114	10%	90	90	0	0%	0	0%
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>733</b>	<b>100%</b>	<b>1.031</b>	<b>100%</b>	<b>607</b>	<b>857</b>	<b>517</b>	<b>100%</b>	<b>917</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup>Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

<sup>2</sup>Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung.

Ehemaliges Vorstandsmitglied	Dr. Christian Höftberger (Vorstandsvorsitzender bis zum 31. Oktober 2022 <sup>1</sup> )									
	Im Geschäftsjahr erdiente Vergütung						Zufluss <sup>2</sup>			
	2022		2021		2022 (Min)	2022 (Max)	2022		2021	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	%	Tsd. €	%
Grundgehalt (Festvergütung)	458	21%	500	75%	458	458	458	22%	500	83%
Nebenleistungen	7	1%	9	1%	7	7	7	0%	9	1%
<b>Summe</b>	<b>465</b>	<b>22%</b>	<b>509</b>	<b>76%</b>	<b>465</b>	<b>465</b>	<b>465</b>	<b>22%</b>	<b>509</b>	<b>84%</b>
Einjährige variable Vergütung										
Tantieme	115	6%	158	24%	0	229	158	7%	94	16%
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>580</b>	<b>28%</b>	<b>667</b>	<b>100%</b>	<b>465</b>	<b>694</b>	<b>623</b>	<b>29%</b>	<b>603</b>	<b>100%</b>
Abfindungsleistungen	1.500	72%	0	0%	0	1.500	1.500	71%	0	0%
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.080</b>	<b>100%</b>	<b>667</b>	<b>100%</b>	<b>465</b>	<b>2.194</b>	<b>2.123</b>	<b>100%</b>	<b>603</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup> Zu den Vereinbarungen, die im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Vorstand getroffen wurden, vgl. im Einzelnen die Darstellung unter Ziffer II.

<sup>2</sup> Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung.

Ehemaliges Vorstandsmitglied	Prof. Dr. Bernd Griewing (Mitglied des Vorstands bis zum 31. Oktober 2022 <sup>1</sup> )									
	Im Geschäftsjahr erdiente Vergütung						Zufluss <sup>3</sup>			
	2022		2021		2022 (Min)	2022 (Max)	2022		2021	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	%	Tsd. €	%
Grundgehalt (Festvergütung)	160	14%	192	14%	160	160	160	8%	192	16%
Nebenleistungen	17	2%	12	1%	17	17	17	1%	12	1%
<b>Summe</b>	<b>177</b>	<b>16%</b>	<b>204</b>	<b>15%</b>	<b>177</b>	<b>177</b>	<b>177</b>	<b>9%</b>	<b>204</b>	<b>17%</b>
Einjährige variable Vergütung										
Tantieme	840	76%	1.008	74%	840	1.090	840	41%	1.008	83%
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>1.017</b>	<b>92%</b>	<b>1.212</b>	<b>89%</b>	<b>1.017</b>	<b>1.267</b>	<b>1.017</b>	<b>50%</b>	<b>1.212</b>	<b>100%</b>
Versorgungsaufwand <sup>2</sup>	89	8%	159	11%	89	89	1.025	50%	0	0%
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.106</b>	<b>100%</b>	<b>1.371</b>	<b>100%</b>	<b>1.106</b>	<b>1.356</b>	<b>2.042</b>	<b>100%</b>	<b>1.212</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup> Zu den Vereinbarungen, die im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Vorstand getroffen wurden, vgl. im Einzelnen die Darstellung unter Ziffer II.

<sup>2</sup> Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

<sup>3</sup> Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung.

Die erdiente Vergütung der amtierenden Mitglieder des Vorstands belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf insgesamt EUR 4,7 Mio. (Vj. EUR 3,8 Mio.). Davon entfielen EUR 3,5 Mio. (Vj. EUR 1,7 Mio.) auf erfolgsunabhängige Komponenten und EUR 1,2 Mio. (Vj. EUR 2,1 Mio.) auf variable Bestandteile. Die Rückstellung für Ansprüche auf Altersvorsorgeleistungen des amtierenden Vorstands nach IFRS zum 31. Dezember 2022 belief sich auf EUR 0,5 Mio. (Vj. EUR 1,4 Mio.).

Im Geschäftsjahr 2022 belief sich die gewährte und geschuldete Vergütung (im Sinne von § 162 AktG) der amtierenden Mitglieder des Vorstands auf insgesamt EUR 5,5 Mio. (Vj. EUR 3,4 Mio.). Davon entfielen EUR 4,3 Mio. (Vj. EUR 1,5 Mio.) auf erfolgsunabhängige Komponenten und EUR 1,2 Mio. (Vj. EUR 1,9 Mio.) auf variable Bestandteile.

Im Hinblick auf die Verpflichtungen gegenüber den ehemaligen Mitgliedern des Vorstands Jens-Peter Neumann (Vorstand bis 23. Februar 2017) und Dr. Dr. Martin Siebert (Vorstand bis 28. März 2018) wird auf die Ausführungen oben unter Ziffer II verwiesen.

## 2. Übersicht zu Versorgungsleistungen

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Leistungen, die den Herren Prof. Dr. Griewing und Dr. Weiß für den Fall der Beendigung ihrer Tätigkeit zugesagt worden sind, und zwar mit ihrem Barwert und dem von der Gesellschaft während des letzten Geschäftsjahres hierfür aufgewendeten oder zurückgestellten Betrag:

Altersvorsorgeleistungen	Rückstellung Stand 31.12.2021	Veränderung Altersvorsor- geleistungen	Auszahlung im Geschäfts- jahr 2022	Rückstellung Stand 31.12.2022	verbleiben- der Nomi- nalbetrag bei Ver- trags- ablauf <sup>1</sup>
	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €
<b>Ehemalige und amtierende Vorstandsmitglieder</b>					
Prof. Dr. Bernd Griewing	936	89	1.025	0	0
Dr. Gunther K. Weiß	429	90	0	519	694
<b>Gesamt</b>	<b>1.365</b>	<b>179</b>	<b>1.025</b>	<b>519</b>	<b>694</b>

<sup>1</sup> Anspruch nach planmäßigem Auslaufen des Vorstandsvertrags der amtierenden Vorstandsmitglieder auf Basis der Bezüge.

## 3. Weiteres

Soweit einzelne Mitglieder des Vorstands Mandate in verbundenen Unternehmen der Gesellschaft wahrnehmen und hierfür eine gesonderte Vergütung erhalten, sind sie verpflichtet, solche Vergütungen an die Gesellschaft abzuführen.

### C. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelt und wurde durch die Hauptversammlung am 9. Juni 2021 bestätigt.

Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Beratung und Überwachung des Vorstands, der die Gesellschaft unter eigener Verantwortung leitet und deren Geschäfte führt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die sowohl in ihrer Struktur als auch in ihrer Höhe die Anforderungen an das Aufsichtsratsamt, die zeitlichen Belastungen sowie die Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder für die Gesellschaft berücksichtigt. Die Vergütung des Aufsichtsrats besteht vor diesem Hintergrund – neben Sitzungsgeld und Auslagenersatz – aus einer reinen Festvergütung. Die Unabhängigkeit der Vergütung des Aufsichtsrats von erfolgsorientierten Kennzahlen soll eine neutrale und objektive Wahrnehmung der Kontrollfunktion durch die Mitglieder des Aufsichtsrats sicherstellen. Die Gewährung einer reinen Festvergütung entspricht der Anregung G.18 Satz 1 DCGK.

#### I. Vergütung des Aufsichtsrats gemäß der Satzung

§ 14 der Satzung enthält zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats folgende Regelungen:

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 25.000,00.

Für die Tätigkeit in den Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats zusätzlich:

- der Vorsitzende des Prüfungsausschusses EUR 25.000,00, jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses EUR 5.000,00;
- der Vorsitzende eines anderen Ausschusses EUR 10.000,00, jedes andere Mitglied eines anderen Ausschusses EUR 2.500,00, sofern der andere Ausschuss jeweils mindestens einmal im Geschäftsjahr tätig geworden ist.

Die Mitgliedschaft im Nominierungsausschuss und in ad hoc gebildeten Ausschüssen bleibt unberücksichtigt. Übt ein Mitglied des Aufsichtsrats zur gleichen Zeit mehrere Ämter aus, erhält es nur die Vergütung für das am höchsten vergütete Amt.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält abweichend von der zuvor genannten Vergütung eine feste jährliche Vergütung von EUR 75.000,00, seine Stellvertreter eine feste jährliche Vergütung von jeweils EUR 50.000,00. Damit ist auch die Übernahme von Mitgliedschaften in Ausschüssen abgegolten.

Mitglieder des Aufsichtsrats, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nicht während eines vollen Jahres angehört oder jeweils den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz des Aufsichtsrats oder den Vorsitz eines Ausschusses nicht während eines vollen Jahres innegehabt haben, erhalten für jeden angefangenen Kalendermonat ihrer Tätigkeit die Vergütung zeitanteilig. Eine zeitanteilige Vergütung für Ausschusstätigkeiten setzt voraus, dass der betreffende Ausschuss im entsprechenden Zeitraum zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat.

Für die persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats, eines Ausschusses und einer Hauptversammlung erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats ein fixes Sitzungsgeld in Höhe von EUR 2.000,00. Für die Zuschaltung im Rahmen einer Telefon- oder Videokonferenz erhalten die betreffenden Teilnehmer ein fixes Sitzungsgeld in Höhe von EUR 1.000,00. Finden an einem Tag mehrere Aufsichtsrats- und/oder Ausschusssitzungen und/oder eine Hauptversammlung statt, werden fixe Sitzungsgelder nur für eine Sitzung bzw. Hauptversammlung gezahlt.

Der Aufsichtsratsvorsitzende und die stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden erhalten für die von ihnen jeweils geleiteten Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen den doppelten Betrag des fixen Sitzungsgelds. Die Vorsitzenden von beschließenden Ausschüssen des Aufsichtsrats, die nicht zugleich Aufsichtsratsvorsitzender oder stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender sind, erhalten für von ihnen geleitete Ausschusssitzungen ebenfalls den doppelten Betrag. Ist ein Aufsichtsratsmitglied Vorsitzender mehrerer beschließender Ausschüsse, erhält er den doppelten Betrag nur einmal.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten die ihnen anlässlich ihrer Tätigkeit entstehenden Aufwendungen, insbesondere Kommunikations- und Reisekosten sowie die auf Vergütung und Aufwandersatz zu entrichtende Umsatzsteuer, ersetzt.

Da sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht aus variablen, sondern ausschließlich aus festen Bestandteilen zusammensetzt, entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass auch die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine D&O-Versicherung einbezogen sind, die das persönliche Haftungsrisiko für den Fall abdeckt, dass sie aufgrund der Ausübung ihrer Tätigkeit für das Unternehmen für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. Die von der Gesellschaft zu entrichtenden Prämien werden dabei nicht auf sämtliche in die Versicherung einbezogenen Personen heruntergebrochen und sind daher in der Tabelle unter Ziffer II nicht erfasst.

## II. Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 und im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021

Für das Geschäftsjahr 2022 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats folgende Vergütung:

Gesamtbezüge 2022	Sitzungsgeld		Feste jährliche Vergütung		Tätigkeit in den Ausschüssen		Gesamt	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	
Dr. Jan Liersch (Vorsitzender)	32	30%	75	70%	0	0%	107	
Georg Schulze (1. stv. Vorsitzender)	12	19%	50	81%	0	0%	62	
Hafid Rifi (2. stv. Vorsitzender)	18	26%	50	74%	0	0%	68	
Peter Berghöfer	16	35%	25	54%	5	11%	46	
Nicole Mooljee Damani (bis 8. Januar 2022)	0	0%	2	100%	0	0%	2	
Dr. Julia Dannath-Schuh	5	17%	25	83%	0	0%	30	
Regina Dickey	16	35%	25	54%	5	11%	46	
Peter Ducke	13	32%	25	61%	3	7%	41	
Prof. (apl.) Dr. med. Leopold Eberhart	14	32%	25	57%	5	11%	44	
Irmtraut Gürkan	11	27%	25	61%	5	12%	41	
Kai Hankeln	8	22%	25	69%	3	8%	36	
Dr. Martin Mandewirth	12	32%	25	68%	0	0%	37	
Dr. Thomas Pillukat	14	33%	25	60%	3	7%	42	
Christine Reißner	11	31%	25	69%	0	0%	36	
Oliver Salomon	11	31%	25	69%	0	0%	36	
Dr. Cornelia Sufke (ab 2. März 2022)	8	28%	21	72%	0	0%	29	
Marco Walker	7	22%	25	78%	0	0%	32	
<b>Gesamt</b>	<b>208</b>	<b>28%</b>	<b>498</b>	<b>68%</b>	<b>29</b>	<b>4%</b>	<b>735</b>	

Im Vergleich hierzu erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 folgende Vergütung:

Gesamtbezüge 2021	Sitzungsgeld		Feste jährliche Vergütung		Tätigkeit in den Ausschüssen		Gesamt	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	
Dr. Jan Liersch (ab 3. Juni 2020) (Vorsitzender)	21	22%	75	78%	0	0%	96	
Georg Schulze (1. stv. Vorsitzender)	7	12%	50	88%	0	0%	57	
Hafid Rifi (ab 19. August 2020) (2. stv. Vorsitzender)	17	25%	50	75%	0	0%	67	
Peter Berghöfer	11	27%	25	61%	5	12%	41	
Nicole Mooljee Damani	4	14%	25	86%	0	0%	29	
Dr. Julia Dannath-Schuh	5	17%	25	83%	0	0%	30	
Regina Dickey	12	29%	25	60%	5	12%	42	
Peter Ducke	6	18%	25	74%	2	9%	33	
Prof. (apl.) Dr. med. Leopold Eberhart	11	27%	25	61%	5	12%	41	
Prof. Dr. Gerhard Ehninger (bis 15. Januar 2021)	0	0%	2	100%	0	0%	2	
Irmtraut Gürkan	11	27%	25	61%	5	12%	41	
Kai Hankeln	6	18%	25	74%	3	9%	34	
Dr. Martin Mandewirth	7	22%	25	78%	0	0%	32	
Dr. Thomas Pillukat	6	18%	25	74%	2	9%	33	
Christine Reißner	7	22%	25	78%	0	0%	32	
Oliver Salomon	6	19%	25	81%	0	0%	31	
Marco Walker (ab 9. März 2021)	4	16%	21	84%	0	0%	25	
<b>Gesamt</b>	<b>141</b>	<b>21%</b>	<b>498</b>	<b>75%</b>	<b>27</b>	<b>4%</b>	<b>666</b>	

#### D. Vergleichende Darstellung

Die nachfolgenden Tabellen zeigen einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber den Jahren 2021 und 2020 (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG i.V.m. § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG).

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Belegschaft der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften in Deutschland gemäß dem im Konzernabschluss der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft nach IFRS erfassten Personalaufwand (ohne Berücksichtigung des auf die Mitglieder des Vorstands entfallenden Personalaufwands) abgestellt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente umgerechnet. Aus Konsistenzgründen wird auch bei der Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands auf die in den letzten Geschäftsjahren erdiente Vergütung abgestellt.

Die Darstellung der Ertragsentwicklung erfolgt auf Basis des Jahresergebnisses der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands – wie oben ausgeführt – ausschließlich von der Entwicklung von Konzernkennzahlen abhängig ist, wird auch die Entwicklung des EBITDA gemäß dem Konzernabschluss der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft nach IFRS angegeben.

	Gesamt	Gesamt	Abweichung	Gesamt	Abweichung
	2022 zu 2021			2021 zu 2020	
<b>Gesamtbezüge des Vorstands</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>		<b>2020</b>	
	<b>Tsd. €</b>	<b>Tsd. €</b>	<b>%</b>	<b>Tsd. €</b>	<b>%</b>
Prof. Dr. Tobias Kaltenbach (Vorstandsvorsitzender ab 1. November 2022)	132	0	>100%	0	-
Dr. Stefan Stranz	669	701	-5%	264	166%
Dr. Gunther K. Weiß	733	1.031	-29%	1.047	-2%
Dr. Christian Höftberger (Vorstandsvorsitzender bis zum 31. Oktober 2022)	2.080	667	212%	303	120%
Prof. Dr. Bernd Griewing (Mitglied des Vorstands bis zum 31. Oktober 2022 <sup>1</sup> )	1.106	1.371	-19%	1.377	0%
Stephan Holzinger (Mitglied des Vorstands bis 22. Juni 2020; Dienstverhältnis bis 30. September 2020)	0	0	-	3.293	-100%
<b>Gesamt</b>	<b>4.720</b>	<b>3.770</b>	<b>25%</b>	<b>6.284</b>	<b>-40%</b>

<sup>1</sup>Zu den Vereinbarungen, die im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Vorstand getroffen wurden, vgl. im Einzelnen die Darstellung in Abschnitt B.II.

	Gesamt	Gesamt	Abweichung	Gesamt	Abweichung
	2022 zu 2021			2021 zu 2020	
<b>Gesamtbezüge des Aufsichtsrats</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>		<b>2020</b>	
	<b>Tsd. €</b>	<b>Tsd. €</b>	<b>%</b>	<b>Tsd. €</b>	<b>%</b>
Dr. Jan Liersch (ab 3. Juni 2020) (Vorsitzender)	107	96	11%	67	43%
Georg Schulze (1. stv. Vorsitzender)	62	57	9%	122	-53%
Hafid Rifi (ab 19. August 2020) (2. stv. Vorsitzender)	68	67	1%	27	148%
Peter Berghöfer	46	41	12%	91	-55%
Nicole Mooljee Damani (ab 19. August 2020 bis 8. Januar 2022)	2	29	-93%	18	61%
Dr. Julia Dannath-Schuh (ab 3. Juni 2020)	30	30	0%	40	-25%
Regina Dickey (ab 19. August 2020)	46	42	10%	18	133%
Peter Dücke (ab 19. August 2020)	41	33	24%	15	120%
Prof. (apl.) Dr. med. Leopold Eberhart (ab 19. August 2020)	44	41	7%	20	105%
Prof. Dr. Gerhard Ehninger (bis 15. Januar 2021)	0	2	-100%	68	-97%
Irmtraut Gürkan (ab 19. August 2020)	41	41	0%	18	128%
Kai Hankeln (ab 19. August 2020)	36	34	6%	16	113%
Dr. med. Martin Mandewirth (ab 19. August 2020)	37	32	16%	18	78%
PD Dr. med. Thomas Pillukat (ab 19. August 2020)	42	33	27%	15	120%
Christine Reißner	36	32	13%	81	-60%
Oliver Salomon	36	31	16%	70	-56%
Dr. Cornelia Sufke (ab 2. März 2022)	29	0	>100%	0	0%
Marco Walker (ab 9. März 2021)	32	25	28%	0	>100%
Dr. Annette Beller (bis 3. Juni 2020)	0	0	-	83	-100%
Jan Hacker (bis 19. August 2020)	0	0	-	57	-100%
Stefan Härtel (bis 19. August 2020)	0	0	-	55	-100%
Klaus Hanschur (bis 19. August 2020)	0	0	-	50	-100%

Meike Jäger (bis 19. August 2020)	0	0	-	70	-100%
Dr. Brigitte Mohn (bis 19. August 2020)	0	0	-	43	-100%
Eugen Münch (bis 19. August 2020)	0	0	-	219	-100%
Wolfgang Mündel (bis 19. August 2020)	0	0	-	196	-100%
Evelin Schiebel (bis 19. August 2020)	0	0	-	57	-100%
Dr. Katrin Vernau (bis 19. August 2020)	0	0	-	56	-100%
Natascha Weihs (bis 19. August 2020)	0	0	-	57	-100%
<b>Gesamt</b>	<b>735</b>	<b>666</b>	<b>10%</b>	<b>1.647</b>	<b>-60%</b>

Vergleichende Darstellung	Stand	Stand	Abweichung	Stand	Abweichung
	31.12.2022	31.12.2021	2022 zu 2021	31.12.2020	2021 zu 2020
	Tsd. €	Tsd. €	%	Tsd. €	%
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	66,4	64,0	4%	62,4	2%
Im Geschäftsjahr erdiente Vorstandsvergütung	4.720	3.768	25%	6.284	-40%
Im Geschäftsjahr erdiente Aufsichtsratsvergütung	735	666	10%	1.647	-60%
EBITDA lt. Konzernabschluss der RHÖN-KLINIKUM AG	105.645	101.160	4%	80.225	26%
Jahresergebnis der RHÖN-KLINIKUM AG	10.835	7.579	43%	-10.309	> 100%

Bad Neustadt, a.d. Saale, 29. März 2023

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft, Bad Neustadt a.d. Saale

### **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft, Bad Neustadt a.d. Saale, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

### **Grundlage für das Prüfungsurteil**

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### **Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Frankfurt am Main, den 29. März 2023

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer  
Wirtschaftsprüferin

Schrum  
Wirtschaftsprüfer