



RHÖN-KLINIKUM

VERGÜTUNGS BERICHT 2025

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

ISIN DE0007042301
WKN 704230

GESCHÄFTSJAHR 2025:

VERGÜTUNGSBERICHT DER RHÖN-KLINIKUM AKTIENGESELLSCHAFT

GEMÄß § 162 AKTG

1 | 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 2025 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.

2 | VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Der Aufsichtsrat der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft hat im März 2025 mit Wirkung zum 1. Januar 2025 ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen (Vergütungssystem 2025). Das Vergütungssystem 2025 entspricht im Wesentlichen dem Vergütungssystem 2021, wobei der Maximalbetrag für die fixe und variable Vergütung angemessen angehoben wurde. Unverändert 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 (DCGK) in seiner jeweils anwendbaren Fassung erklärt und diese begründet.

Das Vergütungssystem 2025 wurde von den Aktionären der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft auf der ordentlichen Hauptversammlung vom 3. Juni 2025 gebilligt. Gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG hat die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre, d. h. spätestens im Jahr 2029 erneut über das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu beschließen.

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 2025 findet für die vor dem 1. Januar 2025 geschlossenen Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern noch keine Anwendung. Gleichwohl entspricht die aktuelle Vergütungspraxis und insbesondere auch der mit Herrn Dr. Weiß im Geschäftsjahr 2024 zum 1. Januar 2025 abgeschlossene Anschlussdienstvertrag bereits dem Vergütungssystem 2025. Lediglich der mit Wirkung zum Ablauf des 31. März 2025 einvernehmlich aufgehobene Dienstvertrag mit Herrn Prof. Dr. Kaltenbach richtete sich noch nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021.

Das Vergütungssystem 2025 wird nachfolgend unter dieser Ziffer 2 dargestellt. Soweit der Dienstvertrag mit Herrn Prof. Dr. Kaltenbach hiervon abweicht, wird hierauf gesondert eingegangen.

2.1 Struktur der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder setzt sich aus mehreren Vergütungsbestandteilen zusammen. Im Einzelnen besteht die Vergütung aus dem Grundgehalt und der Tantieme sowie Nebenleistungen (Sachbezüge). Im Falle von Herrn Dr. Weiß kommt auf der Grundlage des Anschlussdienstvertrags eine bedingte Altersvorsorgeleistung hinzu, welche im Geschäftsjahr 2025 ausgelaufen ist.

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.

2.1.1 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 Amts 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.

2.1.2 Leistungsabhängige jährliche Tantieme

a) Vorgaben des Vergütungssystems 2025

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 gesamt-haftende 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.

b) Festlegung und Anwendung der Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2025

Entsprechend dem Vergütungssystem 2025 sehen die Vorstandsverträge der Herren 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 275.000. Der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Prof. Dr. Kaltenbach enthielt auf Basis des Vergütungssystems 2021 eine vergleichbare Regelung, angesichts der einvernehmlichen Aufhebung dieses Dienstvertrags mit Wirkung zum Ablauf des 31. März 2025 wurde mit Herrn Prof. Dr. Kaltenbach jedoch für das Geschäftsjahr 2025 keine Zielvereinbarung mehr geschlossen. Nähere Angaben zum Inhalt der mit Herrn Prof. Dr. Kaltenbach abgeschlossenen Aufhebungsvereinbarung finden sich nachstehend unter Ziffer 2.2.

Die vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 festgelegten Leistungskriterien bestehen bei den Vorständen 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 2025 auf der Grundlage des Beschlusses des Aufsichtsrats im März 2025 in den Zielvereinbarungen mit Herrn Dr. Stranz und Herrn Dr. Weiß individuelle Teilziele vereinbart, die sich auf die Reduzierung von Doppelstrukturen und das Heben von gemeinsamen Synergien im ASKLEPIOS Konzern (inkl. Tochterunternehmen) sowie die Einhaltung von spezifischen Investitionsverpflichtungen beziehen.

Mit Blick auf Herrn Dr. Stranz hat der Aufsichtsrat am 25. März 2026 im Hinblick auf die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 beschlossen, dass die Tranche 1 in Höhe von EUR 36.475 und die Tranche 2 in Höhe von EUR 125.000 verdient ist. Auf diese Weise ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 eine Tantieme in Höhe von insgesamt EUR 161.475.

Mit Blick auf Herrn Dr. Weiß hat der Aufsichtsrat am 25. März 2026 im Hinblick auf die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 beschlossen, dass die Tranche 1 in Höhe von EUR 40.122 und die Tranche 2 in Höhe von EUR 137.500 verdient ist. Auf diese Weise ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 eine Tantieme in Höhe von insgesamt EUR 177.622.

Mit Blick auf Herrn Prof. Kaltenbach hat der Aufsichtsrat im März 2025 im Hinblick auf die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 beschlossen und im Aufhebungsvertrag vereinbart, dass in Ermangelung bereits festgelegter Ziele eine angemessene Regelung im Zusammenhang mit dem einvernehmlichen, vorzeitigen Ausscheiden eine Zielerreichung von 80% unterstellt werden soll. Auf diese Weise ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 eine Tantieme in Höhe von insgesamt EUR 183.333, welche im Rahmen der Abfindung (siehe unter 2.2) ausbezahlt wurde.

2.1.3 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 Dienstwagnutzung 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 2025 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 2.3.1 nicht bei den Nebenleistungen erfasst.

2.1.4 Versorgungsleistungen

Der ursprüngliche Vorstandsvertrag mit Herrn Dr. Weiß enthielt Regelungen zu Altersvorsorgeleistungen. Endet der Dienstvertrag oder verstirbt das Vorstandsmitglied während seiner Amtszeit, so erhält das Vorstandsmitglied bzw. erhalten 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 Todesfalls 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. Dieser Anspruch auf Altersvorsorgeleistungen wurde nach dem Auslaufen des ursprünglichen Vorstandsvertrag mit Herrn Dr. Weiß zum 31. Dezember 2024 zum Ablauf des 30. Juni 2025 fällig und wurde dementsprechend ausbezahlt (siehe hierzu die Übersicht zu Versorgungsleistungen unter Ziffer 2.3.2).

Demgegenüber enthielten bzw. enthalten die Vorstandsverträge mit den Herren Prof. Dr. Kaltenbach und Dr. Stranz – im Einklang mit dem Vergütungssystem 2021 und dem Vergütungssystem 2025 – keine Regelungen zur Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder. In dem im Geschäftsjahr 2024 mit Herrn Dr. Weiß abgeschlossenen Anschlussdienstvertrag bestehen ebenfalls keine Regelung zur Altersversorgung.

2.1.5 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 2025 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. Stranz und Dr. Weiß jeweils EUR 875.000 (zuzüglich Nebenleistungen wie Dienstwagen und Unfallversicherung).

Ergänzend erhielt Herr Dr. Weiß die oben unter Ziffer 2.1.4 beschriebenen Altersvorsorgeleistungen.

Die Vergütungsobergrenzen für das Geschäftsjahr 2025 wurden eingehalten (siehe hierzu die Angaben in den Tabellen unter Ziffer 2.3.1).

2.1.6 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 sah 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 endete im Übrigen mit der Aufnahme einer neuen Tätigkeit in einem anderen Unternehmen.

2.2 Leistungen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder bzw. Verpflichtungen gegenüber ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern

Im Zuge des im März 2025 vereinbarten einvernehmlichen Ausscheidens von Herrn Prof. Dr. Kaltenbach aus dem Vorstand mit Wirkung zum Ablauf des 31. März 2025 wurde vereinbart, dass der Anstellungsvertrag mit Wirkung zum 31. März 2025 beendet wird. Zudem wurde vereinbart, dass Herr Prof. Dr. Kaltenbach eine Abfindung für ursprünglich abzugeltende Zeiträume (Vertragslaufzeit war zuvor bis 31. Oktober 2025) in Höhe von insgesamt EUR 533.333 erhält. Der Abfindungsbetrag setzt sich zusammen aus (i) einem Betrag in Höhe von EUR 350.000 zur Abgeltung des Anspruchs auf die Fixvergütung für die Monate April bis Oktober 2025 und (ii) einem Betrag in Höhe von EUR 183.333 zur pauschalen Abgeltung des Anspruchs auf variable Vergütung für die Monate Januar bis Oktober 2025. Bei der Abgeltung des Anspruchs auf variable Vergütung wurde eine maximale jährliche Tantieme von EUR 275.000 zugrunde gelegt und – in Ermangelung bereits festgelegter Ziele für das Geschäftsjahr 2025 und um eine angemessene Regelung im Zusammenhang mit dem einvernehmlichen, vorzeitigen Ausscheiden zu erreichen – eine Zielerreichung von 80% unterstellt. Die unter 2.1 aufgeführten Regelungen wurden eingehalten.

2.3 Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands

2.3.1 Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025

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.

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.

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. Letzteres 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, 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.

in Tsd. €										
Amtierendes Vorstandsmitglied	Dr. Stefan Stranz (Mitglied des Vorstands)									
	Im Geschäftsjahr erdiente Vergütung						Zufluss ¹			
	2025	in %	2024	in %	2025 (Min.)	2025 (Max.)	2025	in %	2024	in %
Grundgehalt (Festvergütung)	500	71	500	72	500	500	500	72	500	92
Nebenleistungen	39	6	43	6	39	39	39	6	43	8
Summe	539	77	543	78	539	539	539	78	543	100
Einjährige variable Vergütung	161	23	155	22	0	275	155	22	0	0
Gesamtvergütung	700	100	698	100	539	814	694	100	543	100

¹ Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung.

in Tsd. €										
Amtierendes Vorstandsmitglied	Dr. Gunther K. Weiß (Mitglied des Vorstands)									
	Im Geschäftsjahr erdiente Vergütung						Zufluss ¹			
	2025	in %	2024	in %	2025 (Min.)	2025 (Max.)	2025	in %	2024	in %
Grundgehalt (Festvergütung)	600	76	500	66	600	600	600	78	500	97
Nebenleistungen	15	2	17	2	15	15	15	2	17	3
Summe	615	78	517	68	615	615	615	80	517	100
Einjährige variable Vergütung	178	22	155	20	0	275	155	20	0	0
Gesamtbezüge	793	100	672	88	615	890	770	100	517	100
Versorgungsaufwand ²	0	0	88	12	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	793	100	760	100	615	890	770	100	517	100

¹ Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung.

² Versorgungsaufwand umfasst den Aufwand nach IAS 19.

in Tsd. €										
Ehemaliges Vorstandsmitglied	Prof. Dr. Tobias Kaltenbach (Vorstandsvorsitzender ab 1. November 2022 bis 31. März 2025)									
	Im Geschäftsjahr erdiente Vergütung						Zufluss1			
	2025	in %	2024	in %	2025 (Min.)	2025 (Max.)	2025	in %	2024	in %
Grundgehalt (Festvergütung)	150	22	500	76	150	150	150	18	500	99
Nebenleistungen	2	0	7	1	2	2	2	0	7	1
Summe	152	22	507	77	152	152	152	18	507	100
Einjährige variable Vergütung²	183	27	155	23	0	183	338	40	0	0
Gesamtbezüge	335	49	662	100	152	335	490	58	507	100
Abfindungsleistungen²	350	51	0	0	0	350	350	42	0	0
Gesamtvergütung	685	100	662	100	152	685	840	100	507	100

¹ Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung.

² Die gesamte Abfindungsleistung setzt sich aus zwei Komponenten zusammen, welche in 2.1.2.b) und 2.2 beschrieben wurden.

Die erdiente Vergütung der amtierenden Mitglieder des Vorstands belief sich im Geschäftsjahr 2025 auf insgesamt EUR 2,2 Mio. (Vj. EUR 2,1 Mio.). Davon entfielen EUR 1,7 Mio. (Vj. EUR 1,6 Mio.) auf erfolgsunabhängige Komponenten und EUR 0,5 Mio. (Vj. EUR 0,5 Mio.) auf variable Bestandteile. Die Rückstellung für Ansprüche auf Altersvorsorgeleistungen des amtierenden Vorstands nach IFRS zum 31. Dezember 2025 belief sich auf EUR 0,0 Mio. (Vj. EUR 0,6 Mio.).

Im Geschäftsjahr 2025 belief sich die gewährte und geschuldete Vergütung (im Sinne von § 162 AktG) der amtierenden Mitglieder des Vorstands auf insgesamt EUR 2,3 Mio. (Vj. EUR 1,6 Mio.). Davon entfielen EUR 1,7 Mio. (Vj. EUR 1,6 Mio.) auf erfolgsunabhängige Komponenten und EUR 0,6 Mio. (Vj. EUR 0,0 Mio.) auf variable Bestandteile.

2.3.2 Übersicht zu Versorgungsleistungen

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

in Tsd. €				
Altersvorsorgeleistungen	Rückstellung Stand 31.12.2024	Veränderung Altersvorsorge- leistungen	Rückstellung Stand 31.12.2025	Verbleibender Nominal- betrag bei Vertrags- ablauf ¹
Dr. Gunther K. Weiß	635	-635	-	-

¹ Anspruch nach planmäßigem Auslaufen des Vorstandsvertrages auf Basis der Bezüge.

2.3.3 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.

3 | VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelt und wurde durch die Hauptversammlung am 3. Juni 2025 bestätigt. Gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 AktG hat die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre, d. h. spätestens im Jahr 2029, erneut über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu beschließen.

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.

3.1 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.

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 Aufwandsersatz 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 3.2 nicht erfasst.

3.2 Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 und im Vergleich zum Geschäftsjahr 2024

Für das Geschäftsjahr 2025 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats folgende Vergütung:

in Tsd. €	Sitzungsgeld		Feste jährliche Vergütung		Tätigkeit in den Ausschüssen		Gesamt
Gesamtbezüge in 2025		%		%		%	
Dr. Jan Liersch [Vorsitzender]	25	25%	75	75%	0	0%	100
Stefan Röhrhoff [1. stv. Vorsitzender]	9	15%	50	85%	0	0%	59
Hafid Rifi [2. stv. Vorsitzender]	18	26%	50	74%	0	0%	68
Peter Berghöfer	7	32%	13	59%	2	9%	22
Dr. Susanne Betz	6	29%	15	71%	0	0%	21
Dr. Julia Dannath-Schuh	4	14%	25	86%	0	0%	29
Regina Dickey	14	32%	25	57%	5	11%	44
Peter Dücke	8	22%	25	70%	3	8%	36
Prof. (apl.) Dr. med. Leopold Eberhart	7	32%	13	59%	2	9%	22
Dr. Dagmar Federwisch	7	22%	25	78%	0	0%	32
Joachim Gemmel	4	12%	25	73%	5	15%	34
Anna-Lena Lück	6	29%	15	71%	0	0%	21
Dr. Martin Mandewirth	9	24%	25	68%	3	8%	37
Dr. Thomas Pillukat	4	22%	13	72%	1	6%	18
Oliver Salomon	7	21%	25	76%	1	3%	33
Andrea Schuster	6	29%	15	71%	0	0%	21
Dr. Sara Sheikhzadeh	4	14%	25	86%	0	0%	29
Dr. Cornelia Süfke	5	17%	25	83%	0	0%	30
Marco Walker	4	14%	25	86%	0	0%	29
Gesamt	154	23%	509	74%	22	3%	685

Im Vergleich hierzu erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 folgende Vergütung:

in Tsd. €	Sitzungsgeld		Feste jährliche Vergütung		Tätigkeit in den Ausschüssen		Gesamt
Gesamtbezüge in 2024		%		%		%	
Dr. Jan Liersch [Vorsitzender]	28	27%	75	73%	0	0%	103
Stefan Röhrhoff [1. stv. Vorsitzender]	7	12%	50	88%	0	0%	57
Hafid Rifi [2. stv. Vorsitzender]	21	30%	50	70%	0	0%	71
Peter Berghöfer	13	30%	25	58%	5	12%	43
Dr. Julia Dannath-Schuh	8	24%	25	76%	0	0%	33
Regina Dickey	14	32%	25	57%	5	11%	44
Peter Ducke	8	22%	25	69%	3	8%	36
Prof. (apl.) Dr. med. Leopold Eberhart	13	30%	25	58%	5	12%	43
Dr. Dagmar Federwisch	4	21%	15	79%	0	0%	19
Joachim Gemmel	5	17%	21	72%	3	10%	29
Irmtraut Gürkan	7	32%	12	55%	3	14%	22
Kai Hankeln	0	0%	4	100%	0	0%	4
Dr. Martin Mandewirth	9	26%	25	74%	0	0%	34
Dr. Thomas Pillukat	10	26%	25	66%	3	8%	38
Christine Reißner	2	14%	12	86%	0	0%	14
Oliver Salomon	6	19%	25	81%	0	0%	31
Dr. Sara Sheikhzadeh	3	17%	15	83%	0	0%	18
Dr. Cornelia Süfke	7	22%	25	78%	0	0%	32
Marco Walker	5	17%	25	83%	0	0%	30
Gesamt	170	24%	504	72%	27	4%	701

4 | 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 bis 2024 (§ 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.

in Tsd. €	Gesamt	Gesamt	Abweichung	Gesamt	Abweichung	Gesamt	Abweichung	Gesamt	Abweichung
Gesamtbezüge des Vorstands	2025 zu 2024		2024 zu 2023		2023 zu 2022		2022 zu 2021		
	2025	2024	%	2023	%	2022	%	2021	%
Dr. Stefan Stranz	700	698	0%	543	29%	669	-19%	700	-4%
Dr. Gunther K. Weiß	793	760	4%	625	22%	733	-15%	1.031	-29%
Dr. Christian Höftberger (Vorstandsvorsitzender bis zum 31. Oktober 2022)	0	0	-	0	-	2.080	-100%	666	212%
Prof. Dr. Bernd Griewing (Mitglied des Vorstands bis zum 31. Oktober 2022)	0	0	-	0	-	1.106	-100%	1.371	-19%
Prof. Dr. Tobias Kaltenbach (Vorstandsvorsitzender ab 1. November 2022 bis zum 31. März 2025)	685	662	3%	507	31%	132	>100%	0	>100%
Gesamt	2.178	2.120	3%	1.675	27%	4.720	-65%	3.768	25%

in Tsd. €	Gesamt	Gesamt	Abweichung	Gesamt	Abweichung	Gesamt	Abweichung	Gesamt	Abweichung
Gesamtbezüge des Aufsichtsrats			2025 zu 2024		2024 zu 2023		2023 zu 2022		2022 zu 2021
	2025	2024	%	2023	%	2022	%	2021	%
Dr. Jan Liersch (ab 3. Juni 2020) [Vorsitzender]	100	103	-3%	102	1%	107	-5%	96	11%
Stefan Röhrhoff (ab 1. Januar 2024) [1. stv. Vorsitzender]	59	57	4%	0	>100%	0	-	0	-
Georg Schulze (bis 31. Dezember 2023)	0	0	-	60	-100%	62	-3%	57	9%
Hafid Rifi (ab 19. August 2020) [2. stv. Vorsitzender]	68	71	-4%	69	3%	68	1%	67	1%
Peter Berghöfer (bis 3. Juni 2025)	22	43	-49%	45	-4%	46	-2%	41	12%
Dr. Susanne Betz (ab 3. Juni 2025)	21	0	>100%	0	-	0	-	0	-
Nicole Mooljee Damani (bis 8. Januar 2022)	0	0	-	0	-	2	-100%	29	-93%
Dr. Julia Dannath-Schuh (ab 3. Juni 2020)	29	33	-12%	31	6%	30	3%	30	0%
Regina Dickey (ab 19. August 2020)	44	44	0%	45	-2%	46	-2%	42	10%
Peter Ducke (ab 19. August 2020)	36	36	0%	39	-8%	41	-5%	33	24%
Prof. (apl.) Dr. med. Leopold Eberhart (ab 19. August 2020 bis 3. Juni 2025)	22	43	-49%	45	-4%	44	2%	41	7%
Dr. Dagmar Federwisch (ab 5. Juni 2024)	32	19	68%	0	>100%	0	-	0	-
Joachim Gemmel (ab 18. März 2024)	34	29	17%	0	>100%	0	-	0	-
Anna-Lena Lück (ab 3. Juni 2025)	21	0	>100%	0	-	0	-	0	-
Prof. Dr. Gerhard Ehninger (bis 15. Januar 2021)	0	0	-	0	-	0	-	2	-100%
Irmtraut Gürkan (ab 19. August 2020 bis 5. Juni 2024)	0	22	-100%	43	-49%	41	5%	41	0%
Kai Hankeln (ab 19. August 2020 bis 13. Februar 2024)	0	4	-100%	37	-89%	36	3%	34	6%
Dr. med. Martin Mandewirth (ab 19. August 2020)	37	34	9%	35	-3%	37	-5%	32	16%
PD Dr. med. Thomas Pillukat (ab 19. August 2020 bis 3. Juni 2025)	18	38	-53%	37	3%	42	-12%	33	27%
Christine Reißner (bis 5. Juni 2024)	0	14	-100%	33	-58%	36	-8%	32	13%
Oliver Salomon	33	31	6%	34	-9%	36	-6%	31	16%
Andrea Schuster (ab 3. Juni 2025)	21	0	>100%	0	-	0	-	0	-
Dr. Sara Sheikhzadeh (ab 5. Juni 2024)	29	18	61%	0	>100%	0	-	0	-
Dr. Cornelia Süfke (ab 2. März 2022)	30	32	-6%	32	0%	29	10%	0	>100%
Marco Walker (ab 9. März 2021)	29	30	-3%	32	-6%	32	0%	25	28%
Gesamt	685	701	-2%	719	-3%	735	-2%	666	10%

in Tsd. €	Gesamt	Gesamt	Abweichung	Gesamt	Abweichung	Gesamt	Abweichung	Gesamt	Abweichung
Vergleichende Darstellung			2025 zu 2024		2024 zu 2023		2023 zu 2022		2022 zu 2021
	2025	2024	%	2023	%	2022	%	2021	%
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	75	72	4%	68	6%	66	3%	64	4%
Im Geschäftsjahr erdiente Vorstandsvergütung	2.178	2.120	3%	1.675	27%	4.720	-65%	3.768	25%
Im Geschäftsjahr erdiente Aufsichtsratsvergütung	685	701	-2%	719	-3%	735	-2%	666	10%
EBITDA lt. Konzernabschluss der RHÖN-KLINIKUM AG	105.943	110.772	-4%	105.884	5%	105.645	0%	101.160	4%
Jahresergebnis der RHÖN-KLINIKUM AG	12.896	12.456	4%	22.307	-44%	10.835	106%	7.579	43%

Bad Neustadt a. d. Saale, 25. März 2026

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Vergütungsbericht auf eine geschlechtsneutrale Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

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 2025 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 beigelegten 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 25. März 2026

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer	Kohler
Wirtschaftsprüferin	Wirtschaftsprüferin

RHÖN-KLINIKUM AG

Ein Unternehmen der ASKLEPIOS Gruppe