

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

ISIN DE0007042301
WKN 704230

GESCHÄFTSJAHR 2021: 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 2021 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. 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 mit Entsprechenserklärung vom 10. November 2021 Abweichungen von mehreren Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ("**DCGK**") erklärt und diese begründet.

Das Vergütungssystem in seiner überarbeiteten Form wurde von den Aktionären der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft auf der ordentlichen Hauptversammlung vom 9. Juni 2021 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.

Dieses neue Vergütungssystem findet für die bereits geschlossenen Dienstverträge mit den seinerzeit (und derzeit) amtierenden Vorstandsmitgliedern (zusammen auch die "**Altverträge**") noch keine Anwendung (vgl. § 26j Abs. 1 EGAktG). Gleichwohl entspricht die aktuelle Vergütungspraxis und entsprechen auch die Altverträge bereits in weiten Teilen dem vom Aufsichtsrat im März 2021 beschlossenen Vergütungssystem. Dies gilt insbesondere für die im Jahr 2020 geschlossenen Vorstandsverträge mit den Herren Dr. Höftberger und Dr. Stranz sowie für den mit Herrn Dr. Weiß für die Zeit ab dem 1. Januar 2022 geschlossenen Anschlussdienstvertrag. Vor diesem Hintergrund orientiert sich die Darstellung unter nachfolgender Ziffer I am neuen Vergütungssystem. Soweit die Altverträge hiervon abweichen, wird auch dies dargestellt.

I. Struktur der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

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 nicht finanziellen 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.

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. 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 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.

Bei der Vereinbarung der Leistungskriterien für die variable Vergütung stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die finanziellen und nicht finanziellen 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.

Die für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Altverträge mit den Herren Prof. Dr. Griewing und Dr. Weiß sehen abweichende Regelungen zu (teil-)variablen Vergütungsbestandteilen vor. Die im Jahr 2020 geschlossenen Vorstandsverträge mit den Herren Dr. Höftberger und Dr. Stranz sowie der mit Herrn Dr. Weiß für die Zeit ab dem 1. Januar 2022 geschlossene Anschlussdienstvertrag entsprechen hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile dem vom Aufsichtsrat im März 2021 beschlossenen Vergütungssystem.

a) Festlegung und Anwendung der Leistungskriterien

Hinsichtlich der Ausgestaltung der variablen Vergütung unterscheiden sich die Vorstandsverträge der Herren Dr. Höftberger und Dr. Stranz einerseits und der Herren Dr. Weiß und Prof. Dr. Griewing andererseits.

Die Vorstandsverträge der Herren Dr. Höftberger und Dr. Stranz sehen vor, dass beiden jeweils eine leistungsabhängige jährliche Tantieme auf der Basis einer jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung zusteht. Diese beträgt jeweils maximal EUR 250.000. Die Leistungskriterien bestehen dabei bei beiden 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 2021 vom Aufsichtsrat fünf gleichgewichtete Teilziele vereinbart, die sich bei beiden Vorstandsmitgliedern auf die nachhaltige Verbesserung der Prozesse und der Qualität in den Kliniken, 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 Dr. Höftberger hat der Aufsichtsrat im März 2022 im Hinblick auf die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 beschlossen, dass die Tranche 1 in Höhe von EUR 32.500 und die Tranche 2 in Höhe von EUR 125.000 verdient ist. Auf diese Weise ergibt sich für das Geschäftsjahr 2021 eine Tantieme in Höhe von insgesamt EUR 157.500.

Mit Blick auf Herrn Dr. Stranz hat der Aufsichtsrat im März 2022 im Hinblick auf die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 beschlossen, dass die Tranche 1 in Höhe von EUR 32.500 und die Tranche 2 in Höhe von EUR 125.000 verdient ist. Auf diese Weise ergibt sich für das Geschäftsjahr 2021 eine Tantieme in Höhe von insgesamt EUR 157.500.

Die Altverträge der Herren Prof. Dr. Griewing und Dr. Weiß sehen 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 liegenden Konzernergebnisses wird mit dem geringsten Faktor gewichtet. Der Tantiemesatz wird individuell für jedes Vorstandsmitglied durch den Aufsichtsrat auf Empfehlung des Personalausschusses festgelegt. Berücksichtigt werden dabei Leistung, Aufgaben und Anzahl der Amtsperioden. Die Altverträge der beiden Vorstandsmitglieder sehen außerdem eine garantierte Gesamtvergütung vor, die bei Herrn Prof. Dr. Griewing (einschließlich der Festvergütung in Höhe von EUR 192.000) EUR 1.200.000 und bei Herrn Dr. Weiß (einschließlich der Festvergütung in Höhe von EUR 192.000) EUR 900.000 beträgt. Zahlungen aus dieser Garantie, die während des laufenden Geschäftsjahres in Monatsraten erfolgen, werden auf die jährliche Tantieme angerechnet.

Mit Blick auf Herrn Prof. Dr. Griewing hat der Aufsichtsrat im März 2022 im Hinblick auf die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 beschlossen, dass über die garantierte Gesamtvergütung hinaus keine weitere Tantieme ausbezahlt wird. Die jährliche Tantieme beträgt somit EUR 1.008.000.

Mit Blick auf Herrn Dr. Weiß hat der Aufsichtsrat im März 2022 im Hinblick auf die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 beschlossen, dass über die garantierte Gesamtvergütung hinaus keine weitere Tantieme ausbezahlt wird. Die jährliche Tantieme beträgt somit EUR 708.000.

b) Keine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Die bestehenden Vorstandsverträge mit den Herren Dr. Höftberger und Dr. Stranz sowie auch der für das Geschäftsjahr 2021 geltende Altvertrag mit Herrn Dr. Weiß sehen keine Möglichkeit vor, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, sodass eine solche Rückforderung im abgelaufenen Geschäftsjahr nicht erfolgt ist. Etwas anderes gilt lediglich unter dem mit 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.

Darüber 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 II.1 nicht bei den Nebenleistungen erfasst.

Die Gewährung von Nebenleistungen in einem angemessenen Rahmen soll wie die Festvergütung ein marktübliches Grundeinkommen für die Ausübung des Amtes gewährleisten.

4. Versorgungsleistungen

Die derzeit bestehenden Vorstandsverträge 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.

Demgegenüber enthalten die Vorstandsverträge mit Herrn Dr. Höftberger und Herrn Dr. Stranz – im Einklang mit dem vom Aufsichtsrat im März 2021 beschlossenen Vergütungssystem – 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 Vorstandsvergütungssystems 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 Herrn Dr. Höftberger und Herrn Dr. Stranz jeweils EUR 750.000,00 (zuzüglich Nebenleistungen wie Dienstwagen und Unfallversicherung).

Für Herrn Prof. Dr. Griewing liegt der Maximalbetrag aus Jahresgrundgehalt plus variabler Vergütung auf Basis des vor Verabschiedung des Vorstandsvergütungssystems im März 2021 abgeschlossenen Altvertrags bei EUR 1.500.000,00 (ebenfalls zuzüglich Nebenleistungen wie Dienstwagen und Unfallversicherung sowie der unten beschriebenen Altersvorsorgeleistungen).

Für Herrn Dr. Weiß liegt der Maximalbetrag aus Jahresgrundgehalt plus variabler Vergütung auf Basis des bis zum 31. Dezember 2021 geltenden Altvertrags bei EUR 1.500.000,00; ab dem 1. Januar 2022 beträgt die Maximalvergütung auch bei Herrn Dr. Weiß aufgrund des geschlossenen Anschlussdienstvertrags EUR 750.000,00 (jeweils zuzüglich Nebenleistungen wie Dienstwagen und Unfallversicherung sowie der unten beschriebenen Altersvorsorgeleistungen).

Ergänzend erhalten Herr Prof. Dr. Griewing und Herr Dr. Weiß 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.

Die vertraglichen Vergütungsobergrenzen für das Geschäftsjahr 2021 wurden eingehalten.

Da sämtliche Verträge mit den derzeit amtierenden Vorstandsmitgliedern vor Verabschiedung des Vorstandsvergütungssystems durch den Aufsichtsrat im März 2021 abgeschlossen wurden, sehen diese Verträge aktuell keinen expliziten Maximalbetrag für die oben beschriebenen Nebenleistungen vor.

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.

II. Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands

1. Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021

In diesem Abschnitt wird individualisiert die "gewährte und geschuldete" Vergütung der amtierenden 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 bisher verwendeten Vergütungsdefinitionen des DCGK a.F. 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 a.F.

"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. Eine solche Vergütung wird daher gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (erst) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr angegeben, in dem die entsprechende Verpflichtung fällig ist. 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 a.F 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	Dr. Christian Höftberger (Vorstandsvorsitzender ab 5. November 2020; Mitglied des Vorstands ab 15. August 2020)									
	Im Geschäftsjahr erdiente Vergütung						Zufluss ¹			
	2021		2020		2021 (Min) (Max)		2021		2020	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	%	Tsd. €	%
Grundgehalt (Festvergütung)	500	75%	188	62%	500	500	500	83%	188	90%
Nebenleistungen	9	1%	21	7%	9	9	9	1%	21	10%
Summe	509	76%	209	69%	509	509	509	84%	209	100%
Einjährige variable Vergütung										
Tantieme	158	24%	94	31%	0	250	94	16%	0	0%
Gesamtbezüge/Gesamtvergütung	666	100%	303	100%	509	759	603	100%	209	100%

¹Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung.

Amtierendes Vorstandsmitglied	Prof. Dr. Bernd Griewing (Mitglied des Vorstands)									
	Im Geschäftsjahr erdiente Vergütung						Zufluss ²			
	2021		2020		2021 (Min) (Max)		2021		2020	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	%	Tsd. €	%
Grundgehalt (Festvergütung)	192	14%	192	14%	192	192	192	16%	192	16%
Nebenleistungen	12	1%	12	1%	12	12	12	1%	12	1%
Summe	204	15%	204	15%	204	204	204	17%	204	17%
Einjährige variable Vergütung										
Tantieme	1.008	74%	1.008	73%	1.008	1.308	1.008	83%	1.008	83%
Gesamtbezüge/Gesamtvergütung	1.212	89%	1.212	88%	1.212	1.512	1.212	100%	1.212	100%
Versorgungsaufwand ¹	159	12%	165	12%	159	159	0	0%	0	0%

Gesamtvergütung 1.371 100% 1.377 100% 1.371 1.671 1.212 100% 1.212 100%

¹Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

²Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung.

Amtierendes Vorstandsmitglied	Dr. Stefan Stranz (Mitglied des Vorstands ab 1. September 2020)									
	Im Geschäftsjahr erdiente Vergütung						Zufluss ¹			
	2021		2020		2021 (Min)	2021 (Max)	2021		2020	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	%	Tsd. €	%
Grundgehalt (Festvergütung)	500	71%	167	63%	500	500	500	80%	167	92%
Nebenleistungen	43	6%	14	5%	43	43	43	7%	14	8%
Summe	543	78%	181	69%	543	543	543	87%	181	100%
Einjährige variable Vergütung										
Tantieme	158	22%	83	31%	0	250	83	13%	0	0%
Gesamtbezüge/Gesamtvergütung	700	100%	264	100%	543	793	626	100%	181	100%

¹Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung.

Amtierendes Vorstandsmitglied	Dr. Gunther K. Weiß (Mitglied des Vorstands)									
	Im Geschäftsjahr erdiente Vergütung						Zufluss ²			
	2021		2020		2021 (Min)	2021 (Max)	2021		2020	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	%	Tsd. €	%
Grundgehalt (Festvergütung)	192	19%	192	18%	192	192	192	21%	192	21%
Nebenleistungen	17	2%	17	2%	17	17	17	2%	17	2%
Summe	209	20%	209	20%	209	209	209	23%	209	23%
Einjährige variable Vergütung										
Tantieme	708	69%	708	68%	708	1.308	708	77%	708	77%
Gesamtbezüge/Gesamtvergütung	917	89%	917	88%	917	1.517	917	100%	917	100%
Versorgungsaufwand ¹	114	11%	130	12%	114	114	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung	1.031	100%	1.047	100%	1.031	1.631	917	100%	917	100%

¹Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

²Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung.

Ehemaliges Vorstandsmitglied	Stephan Holzinger (Vorstandsvorsitzender bis 16. Juni 2020; Mitglied des Vorstands bis 22. Juni 2020; Dienstverhältnis bis 30. September 2020)									
	Im Geschäftsjahr erdiente Vergütung						Zufluss ¹			
	2021		2020		2021 (Min)	2021 (Max)	2021		2020	
	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	%	Tsd. €	%
Grundgehalt (Festvergütung)	0	0	1.350	41%	0	0	0	0	1.350	33%
Nebenleistungen	0	0	8	0%	0	0	0	0	8	0%
Summe	0	0	1.358	41%	0	0	0	0	1.358	33%
Einjährige variable Vergütung										
Tantieme	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0%
Gesamtbezüge/Gesamtvergütung	0	0	1.358	41%	0	0	0	0	1.358	33%
Versorgungsaufwand ¹	0	0	63	2%	0	0	0	0	825	20%
Abfindungsleistungen	0	0	1.872	57%	0	0	0	0	1.872	46%
Gesamtvergütung	0	0	3.293	100%	0	0	0	0	4.055	100%

¹Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

²Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung.

Die erdiente Vergütung der amtierenden Mitglieder des Vorstands belief sich demgegenüber im Geschäftsjahr 2021 auf insgesamt EUR 3,8 Mio. (Vj. EUR 6,3 Mio.). Davon entfielen EUR 1,7 Mio. (Vj. EUR 4,4 Mio.) auf erfolgsunabhängige Komponenten und EUR 2,1 Mio. (Vj. EUR 1,9 Mio.) auf variable Bestandteile. Die Rückstellung für Ansprüche auf Altersvorsorgeleistungen des amtierenden Vorstands nach IFRS zum 31. Dezember 2021 belief sich auf EUR 1,4 Mio. (Vj. EUR 1,1 Mio.).

Im Geschäftsjahr 2021 belief sich die gewährte und geschuldete Vergütung (im Sinne von § 162 AktG) der amtierenden Mitglieder des Vorstands auf insgesamt EUR 3,4 Mio. (Vj. EUR 6,6 Mio.). Davon entfielen EUR 1,5 Mio. (Vj. EUR 4,9 Mio.) auf erfolgsunabhängige Komponenten und EUR 1,9 Mio. (Vj. EUR 1,7 Mio.) auf variable Bestandteile.

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 31.12.2020 Tsd. €	Veränderung Altersvorsor- geleistungen Tsd. €	Rückstellung Stand 31.12.2021 Tsd. €	Nominalbe- trag bei Ver- trags- ablauf¹ Tsd. €
Amtierende Vorstandsmitglieder				
Prof. Dr. Bernd Griewing	808	128	936	1.350
Dr. Gunther K. Weiß	306	123	429	694
Gesamt	1.114	251	1.365	2.044

¹ 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 Empfehlung 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 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 II nicht erfasst.

II. Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 und im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020

Für das Geschäftsjahr erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats 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 Duce	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
Gesamt	141	21%	498	75%	27	4%	666

Aufgrund der Änderung der Satzung der RHÖN-KLINIKUM AG in Bezug auf die Vergütungsstruktur des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020 sind in den nachfolgenden Tabellen die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats nach der neuen Fassung und der bisherigen Fassung getrennt dargestellt.

Gesamtbezüge 2020 nach "Satzung neue Fassung"	Sitzungsgeld		Feste jährliche Vergütung		Tätigkeit in den Ausschüssen		Gesamt Tsd. €
	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	%	
Dr. Jan Liersch (ab 3. Juni 2020) [Vorsitzender]	6	16%	31	84%	0	0%	37
Georg Schulze [1. stv. Vorsitzender]	3	13%	21	88%	0	0%	24
Hafid Rifi (ab 19. August 2020) [2. stv. Vorsitzender]	4	16%	21	84%	0	0%	25
Peter Berghöfer	3	20%	10	67%	2	13%	15
Nicole Mooljee Damani (ab 19. August 2020)	5	31%	10	63%	1	6%	16
Dr. Julia Dannath-Schuh (ab 3. Juni 2020)	2	17%	10	83%	0	0%	12
Regina Dickey (ab 19. August 2020)	3	20%	10	67%	2	13%	15
Peter Ducke (ab 19. August 2020)	2	15%	10	77%	1	8%	13
Prof. (apl.) Dr. med. Leopold Eberhart (ab 19. August 2020)	5	29%	10	59%	2	12%	17
Prof. Dr. Gerhard Ehninger (bis 15. Januar 2021)	4	22%	10	56%	4	22%	18
Irmtraut Gürkan (ab 19. August 2020)	3	20%	10	67%	2	13%	15
Kai Hankeln (ab 19. August 2020)	3	21%	10	71%	1	7%	14
Dr. med. Martin Mandewirth (ab 19. August 2020)	5	31%	10	63%	1	6%	16
PD Dr. med. Thomas Pillukat (ab 19. August 2020)	2	15%	10	77%	1	8%	13
Christine Reißner	2	17%	10	83%	0	0%	12
Oliver Salomon	3	21%	10	71%	1	7%	14
Marco Walker (ab 9. März 2021)	0	0%	0	0%	0	0%	0
Dr. Annette Beller (bis 3. Juni 2020)	0	0%	0	0%	0	0%	0
Jan Hacker (bis 19. August 2020)	0	0%	0	0%	0	0%	0
Stefan Härtel (bis 19. August 2020)	0	0%	0	0%	0	0%	0
Klaus Hanschur (bis 19. August 2020)	0	0%	0	0%	0	0%	0
Meike Jäger (bis 19. August 2020)	0	0%	0	0%	0	0%	0
Dr. Brigitte Mohn (bis 19. August 2020)	0	0%	0	0%	0	0%	0
Eugen Münch (bis 19. August 2020)	0	0%	0	0%	0	0%	0
Wolfgang Mündel (bis 19. August 2020)	0	0%	0	0%	0	0%	0
Evelin Schiebel (bis 19. August 2020)	0	0%	0	0%	0	0%	0
Dr. Katrin Vernau (bis 3. Juni 2020)	0	0%	0	0%	0	0%	0
Natascha Weihs (bis 19. August 2020)	0	0%	0	0%	0	0%	0
Gesamt	55	20%	203	73%	18	7%	276

Gesamtbezüge 2020 nach "Satzung alte Fassung"	Sitzungsgeld		Fixe Gesamt- vergütung		Fixe Grund- vergütung		Gesamt Tsd. €
	Tsd. €	%	Tsd. €	%	Tsd. €	%	
Dr. Jan Liersch (ab 3. Juni 2020) [Vorsitzender]	11	37%	10	33%	9	30%	30
Georg Schulze [1. stv. Vorsitzender]	31	32%	16	16%	51	52%	98
Hafid Rifi (ab 19. August 2020) [2. stv. Vorsitzender]	2	100%	0	0%	0	0%	2
Peter Berghöfer	21	27%	30	40%	25	33%	76
Nicole Mooljee Damani (ab 19. August 2020)	2	100%	0	0%	0	0%	2
Dr. Julia Dannath-Schuh (ab 3. Juni 2020)	8	29%	11	39%	9	32%	28
Regina Dickey (ab 19. August 2020)	3	100%	0	0%	0	0%	3
Peter Dücke (ab 19. August 2020)	2	100%	0	0%	0	0%	2
Prof. (apl.) Dr. med. Leopold Eberhart (ab 19. August 2020)	3	100%	0	0%	0	0%	3
Prof. Dr. Gerhard Ehninger (bis 15. Januar 2021)	13	24%	12	24%	25	51%	50
Irmtraut Gürkan (ab 19. August 2020)	3	100%	0	0%	0	0%	3
Kai Hankeln (ab 19. August 2020)	2	100%	0	0%	0	0%	2
Dr. med. Martin Mandewirth (ab 19. August 2020)	2	100%	0	0%	0	0%	2
PD Dr. med. Thomas Pillukat (ab 19. August 2020)	2	100%	0	0%	0	0%	2
Christine Reißner	19	26%	27	40%	23	34%	69
Oliver Salomon	15	25%	16	29%	25	45%	56
Marco Walker (ab 9. März 2021)	0	0%	0	0%	0	0%	0
Dr. Annette Beller (bis 3. Juni 2020)	32	39%	34	41%	17	20%	83
Jan Hacker (bis 19. August 2020)	16	28%	16	28%	25	44%	57
Stefan Härtel (bis 19. August 2020)	14	25%	16	29%	25	45%	55
Klaus Hanschur (bis 19. August 2020)	12	24%	15	30%	23	46%	50
Meike Jäger (bis 19. August 2020)	20	29%	27	39%	23	33%	70
Dr. Brigitte Mohn (bis 19. August 2020)	10	23%	10	23%	23	53%	43
Eugen Münch (bis 19. August 2020)	32	15%	111	51%	76	35%	219
Wolfgang Mündel (bis 19. August 2020)	44	22%	101	52%	51	26%	196
Evelin Schiebel (bis 19. August 2020)	16	28%	16	28%	25	44%	57
Dr. Katrin Vernau (bis 3. Juni 2020)	16	29%	23	41%	17	30%	56
Natascha Weihs (bis 19. August 2020)	16	28%	16	28%	25	44%	57
Gesamt	367	27%	507	37%	497	36%	1.371

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 dem Vorjahr (§ 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 beiden 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.

Gesamtbezüge des Vorstands	Gesamt	Gesamt	Abweichung	
	2021	2020	Tsd. €	%
	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	%
Dr. Christian Höftberger (Vorstandsvorsitzender)	666	303	363	120%
Prof. Dr. Bernd Griewing	1.371	1.377	-6	0%
Dr. Stefan Stranz	700	264	436	165%
Dr. Gunther K. Weiß	1.031	1.047	-16	-1%
Stephan Holzinger	0	3.293	-3.293	-100%
Gesamt	3.768	6.284	-2.516	-40%

Gesamtbezüge des Aufsichtsrats	Gesamt	Gesamt	Abweichung	
	2021	2020	Tsd. €	%
	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	%
Dr. Jan Liersch (ab 3. Juni 2020) [Vorsitzender]	96	67	29	43%
Georg Schulze [1. stv. Vorsitzender]	57	122	-65	-53%
Hafid Rifi (ab 19. August 2020) [2. stv. Vorsitzender]	67	27	40	148%
Peter Berghöfer	41	91	-50	-55%
Nicole Mooljee Damani (ab 19. August 2020)	29	18	11	61%
Dr. Julia Dannath-Schuh (ab 3. Juni 2020)	30	40	-10	-25%
Regina Dickey (ab 19. August 2020)	42	18	24	133%
Peter Dücke (ab 19. August 2020)	34	15	19	123%
Prof. (apl.) Dr. med. Leopold Eberhart (ab 19. August 2020)	41	20	21	105%
Prof. Dr. Gerhard Ehninger (bis 15. Januar 2021)	2	68	-66	-97%
Irmtraut Gürkan (ab 19. August 2020)	41	18	23	128%
Kai Hankeln (ab 19. August 2020)	34	16	18	109%
Dr. med. Martin Mandewirth (ab 19. August 2020)	32	18	14	78%
PD Dr. med. Thomas Pillukat (ab 19. August 2020)	34	15	19	123%
Christine Reißner	32	81	-49	-60%
Oliver Salomon	31	70	-39	-56%
Marco Walker (ab 9. März 2021)	25	0	25	> 100%
Dr. Annette Beller (bis 3. Juni 2020)	0	83	-83	-100%
Jan Hacker (bis 19. August 2020)	0	57	-57	-100%
Stefan Härtel (bis 19. August 2020)	0	55	-55	-100%
Klaus Hanschur (bis 19. August 2020)	0	50	-50	-100%
Meike Jäger (bis 19. August 2020)	0	70	-70	-100%
Dr. Brigitte Mohn (bis 19. August 2020)	0	43	-43	-100%
Eugen Münch (bis 19. August 2020)	0	219	-219	-100%
Wolfgang Mündel (bis 19. August 2020)	0	196	-196	-100%
Evelin Schiebel (bis 19. August 2020)	0	57	-57	-100%
Dr. Katrin Vernau (bis 3. Juni 2020)	0	56	-56	-100%
Natascha Weihs (bis 19. August 2020)	0	57	-57	-100%
Gesamt	666	1.647	-981	-60%

Vergleichende Darstellung	Stand	Stand	Abweichung	
	31.12.2021	31.12.2020	Tsd. €	%
durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	64,0	62,4	1,5	2%
Im Geschäftsjahr erdiente Vorstandsvergütung	3.768	6.284	-2.516	-40%
Im Geschäftsjahr erdiente Aufsichtsratsvergütung	666	1.647	-981	-60%
EBITDA lt. Konzernabschluss der RHÖN-KLINIKUM AG	101.160	80.225	20.935	26%
Jahresergebnis der RHÖN-KLINIKUM AG	7.579	-10.309	17.888	174%

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

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

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

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

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der RHÖN-KLINIKUM AG, Bad Neustadt a. d. Saale, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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 23. März 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer
Wirtschaftsprüferin

Schrum
Wirtschaftsprüfer