

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

ISIN DE0007042301
WKN 704230

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER (TAGESORDNUNGSPUNKT 8)

Gemäß § 87a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Nach Beschlussfassung des Aufsichtsrats wird das Vergütungssystem gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre erfolgt eine erneute Vorlage an die Hauptversammlung.

Das Vergütungssystem für den Vorstand der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft wurde erstmals im Geschäftsjahr 2021 eingeführt und von der ordentlichen Hauptversammlung am 9. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 98,49 % der abgegebenen Stimmen gebilligt ("**Vergütungssystem 2021**").

Der Aufsichtsrat hat im März 2025 das bestehende Vergütungssystem einer Überprüfung unterzogen und darauf aufsetzend das nachfolgend wiedergegebene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen, das der ordentlichen Hauptversammlung am 3. Juni 2025 zur Billigung vorgelegt wird ("**Vergütungssystem 2025**"). Das Vergütungssystem soll mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 Geltung entfalten. Das Vergütungssystem 2025 entspricht im Wesentlichen dem Vergütungssystem 2021, wobei der Maximalbetrag für die fixe und variable Vergütung angemessen angehoben wurde.

I. Maximalvergütung

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

- | | |
|---|-------------|
| - Maximalbetrag Jahresgrundgehalt
plus variable Vergütung: | EUR 875.000 |
| - Maximalbetrag Nebenleistungen: | EUR 50.000 |

Die einzelnen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend unter Ziffer VIII näher erläutert.

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

Die Vergütung des Vorstands trägt dadurch zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, dass sich die jährlich vom Aufsichtsrat festzusetzenden finanziellen und nichtfinanziellen Ziele, von deren Erreichen die leistungsabhängige jährliche Tantieme abhängig ist (siehe unten Ziffer III.2), an den strategischen Zielen der Gesellschaft orientieren werden (siehe insofern auch die Beschreibung unter Ziffer IV).

III. Vergütungsbestandteile

1. Feste Vergütungsbestandteile

a) Jahresgrundgehalt

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

b) Altersvorsorgeleistungen

Das Vergütungssystem 2025 sieht keine Regelungen zur Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder vor.

c) Nebenleistungen

Neben dem Jahresgrundgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen, die auf einen jährlichen Maximalbetrag von EUR 50.000 begrenzt sind. Diese bestehen im Wesentlichen aus dem Wert der privaten Nutzung des Dienstwagens gemäß den Richtlinien der Gesellschaft, den Beiträgen zur Unfallversicherung sowie – im Einzelfall – der Erstattung von Steuerberatungsleistungen und Rechtsberatungskosten.

Ferner besteht eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt entsprechend den Vorgaben des Aktiengesetzes in Höhe von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen des Jahresgrundgehalts. Die Versicherungsprämien werden von der Gesellschaft entrichtet.

Der Aufsichtsrat hat 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. In diesem Fall kann die Maximalvergütung einmalig und ausschließlich für das Geschäftsjahr des Eintritts des betreffenden Vorstandsmitglieds überschritten werden.

2. Variable Vergütungsbestandteile

Als variablen Vergütungsbestandteil erhalten die Vorstandsmitglieder eine leistungsabhängige jährliche Tantieme auf der Basis einer jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung. Über die Kriterien für die Höhe der auszuzahlenden 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.

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

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

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

Die vom Aufsichtsrat festzulegenden nichtfinanziellen Ziele sollen sich an strategischen Zielen im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientieren. Der Aufsichtsrat wird dabei insbesondere die strategischen Fokusthemen für das jeweilige Vergütungsjahr berücksichtigen. Die nichtfinanziellen Ziele leisten somit ebenfalls einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie.

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.

V. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder haben die folgenden Laufzeiten und Beendigungsregelungen:

Für Erstbestellungen wird in Anlehnung an die Empfehlung im Deutschen Corporate Governance Kodex – vorbehaltlich der Erklärung einer Abweichung hiervon – eine Bestelldauer und eine Laufzeit des Dienstvertrags von drei Jahren vorgesehen. Für Wiederbestellungen wird eine Bestelldauer und eine Laufzeit des Dienstvertrags von bis zu fünf Jahren vorgesehen.

Während der Laufzeit des Dienstvertrags besteht ein Recht zur ordentlichen Kündigung nicht. Das Recht beider Seiten zur Beendigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt (siehe hierzu auch unter Ziffer V.2). Insoweit gilt § 626 BGB.

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

2. Kündigungsfristen und Entlassungsentschädigungen

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 er bei Fortführung des Vertrags bis zu dessen vertragsmäßigen Ende noch erhalten hätte, es sei denn die Abberufung erfolgte wirksam aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund. Höchstens erhält das Vorstandsmitglied jedoch Zahlungen in Höhe des Doppelten einer Jahresvergütung (Grundgehalt und Tantieme). Dabei ist auf die Höhe der Jahresvergütung des vor der Beendigung abgelaufenen Geschäftsjahres oder des bei Beendigung laufenden Geschäftsjahres abzustellen, je nachdem welche Jahresvergütung niedriger ist. Die Fälligkeit der Zahlungen richtet sich nach der Fälligkeit, die bei Fortführung des Dienstvertrags gelten würde.

Legt das Vorstandsmitglied sein Vorstandsmandat nieder, endet gleichzeitig der 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.

Im Falle einer einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit sind Abfindungszahlungen entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex begrenzt und dürfen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrags vergüten. Bei der Abgeltung der variablen Vergütung kann der Aufsichtsrat eine Zielerreichung von 100 % zugrunde legen, wenn er dies für angemessen erachtet. Der Aufsichtsrat ist im Falle der Vereinbarung eines einvernehmlichen Ausscheidens außerdem berechtigt vorzusehen, dass die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nicht nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten erfolgt, sondern ggf. auch zusammen mit einer etwaig vereinbarten Abfindung, um so im Interesse der Gesellschaft eine zügige und gesamthafte Vertragsabwicklung zu erreichen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Das vorliegende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder findet Anwendung für den Abschluss von Dienstverträgen mit Vorstandsmitgliedern, Wiederbestellungen und vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte ab dem 1. Januar 2025.

VIII. Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Wirtschaftskrise. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile. Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z.B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten.

IX. Transparenz und Dokumentation

Unverzüglich nach einem Beschluss der Hauptversammlung zur Billigung des Vergütungssystems werden der Beschluss und das Vergütungssystem gemäß § 120a Abs. 2 AktG für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, auf der Internetseite der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen zudem gemäß § 162 AktG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung ("**Vergütungsbericht**"). Der Vergütungsbericht ist durch den Abschlussprüfer zu prüfen. Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr. Der Vergütungsbericht und der Vermerk des Abschlussprüfers werden von der Gesellschaft für zehn Jahre ab dem Hauptversammlungsbeschluss über die Billigung auf der Internetseite der RHÖN-KLINIKUM Aktiengesellschaft kostenfrei öffentlich zugänglich gemacht.