

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG gemäß § 289f und § 315d HGB (in der für das Geschäftsjahr 2020 anwendbaren Fassung)

Die Erklärung zur Unternehmensführung enthält neben der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG auch weitergehende Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie deren eingerichtete Gremien und die Berichterstattung über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsebenen und das Diversitätskonzept. Die RHÖN-KLINIKUM AG unterliegt keinen vorrangig anwendbaren spezialgesetzlichen Regulierungen, derentwegen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes nicht angewendet werden könnten.

I. Angabe gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 1 HGB: Erklärung gemäß § 161 AktG

Erklärung zum Corporate Governance Kodex

Der Deutsche Corporate Governance Kodex beschreibt national und international anerkannte Standards verantwortungsvoller Unternehmensführung. Aufsichtsrat und Vorstand der RHÖN-KLINIKUM AG haben sich im Geschäftsjahr 2020 regelmäßig eingehend mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK 2019“) und in der zuvor gültigen Fassung vom 7. Februar 2017 („DCGK 2017“) befasst. Bis auf die in der Erklärung zum Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG („*Entsprechenserklärung*“) offengelegten Ausnahmen wurde den Empfehlungen des DCGK 2017 und DCGK 2019 entsprochen. Die meisten der nicht obligatorischen Anregungen des DCGK 2017 und DCGK 2019 haben wir auf freiwilliger Basis beachtet.

Als Ergebnis der Beratungen haben Vorstand und Aufsichtsrat der RHÖN-KLINIKUM AG die am 6. November 2019 abgegebene Entsprechenserklärung nach § 161 AktG (in der Fassung der unterjährigen Aktualisierungen vom 19. März und 10. August 2020) turnusmäßig aktualisiert und unter Berücksichtigung des DCGK 2019 durch eine am 5. November 2020 abgegebene Entsprechenserklärung ersetzt. Die aktuelle sowie alle bisherigen Erklärungen zur Unternehmensführung und Entsprechenserklärungen zu den Empfehlungen des Kodex sind im Internet dauerhaft zugänglich unter www.rhoen-klinikum-ag.com.

Die Entsprechenserklärung vom 5. November 2020 lautet wie folgt:

„ENTSPRECHENSERKLÄRUNG NACH § 161 AKTG
(Stand: 5. November 2020)

1. Vorstand und Aufsichtsrat der RHÖN-KLINIKUM AG erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 24. April 2017 bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017 („DCGK 2017“) seit Abgabe der Entsprechenserklärung vom 6. November 2019 bis zur Bekanntmachung des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Neufassung vom 16. Dezember 2019 am 20. März 2020 mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde:

a) Ziff. 4.2.2 Abs. 2 Satz 3

Relation zwischen Vorstandsvergütung und Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft

Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung das Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen herangezogen, jedoch nicht ausdrücklich festgelegt, wie der obere Führungskreis und die relevante Gesamtbelegschaft abzugrenzen sind. Das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der relevanten Gesamtbelegschaft wurde demnach bei den in Ziff. 4.2.2 Abs. 2 Satz 2 DCGK 2017 genannten Kriterien auch nicht anhand derartiger Festlegungen berücksichtigt.

Angesichts der Führungsstruktur und spezifischen Belegschaft eines Krankenhauses erschienen dem Aufsichtsrat derartige Festlegungen nicht sachgerecht.

b) Ziff. 4.2.3 Abs. 3

Versorgungszusagen

Typische Versorgungszusagen existieren bei der Gesellschaft nicht. Bei Beendigung des Dienstvertrags oder Tod eines Mitglieds des Vorstands gewährt die Gesellschaft jedoch unter bestimmten Voraussetzungen eine im Vergütungsbericht näher erläuterte sog. ‚Altersvorsorgeleistung‘, die im Wege eines an der Anzahl der absolvierten Dienstjahre orientierten und zusätzlich begrenzten Einmalbetrages ausgezahlt wird.

Sofern es sich bei den Altersvorsorgeleistungen, die es bei der Gesellschaft gibt, um Versorgungsleistungen i.S. der Empfehlung gemäß Ziff. 4.2.3 Abs. 3 DCGK 2017 handelte, ergab sich das ‚Versorgungsniveau‘ nach Auffassung des Aufsichtsrats aus der voraussichtlichen Amtszeit des jeweiligen Vorstands und der Formel, die in der Altersvorsorgeleistung festgelegt ist. Ebenso leitete sich

daraus der jährliche sowie langfristige Aufwand für das Unternehmen ab. Im Hinblick auf die Unklarheit der Empfehlung gemäß Ziff. 4.2.3 Abs. 3 DCGK 2017 und der speziellen Ausgestaltung der bei der Gesellschaft existierenden Altersvorsorgeleistungen wurde vorsorglich gleichwohl die Abweichung von Ziff. 4.2.3 Abs. 3 DCGK 2017 erklärt.

c) Ziff. 5.4.1 Abs. 2 bis 4 und Abs. 5 Satz 3 2. Halbsatz

Ziele zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats und Kompetenzprofil, Nennung von Zahl und Namen unabhängiger Mitglieder sowie Veröffentlichung von Lebensläufen

Der Aufsichtsrat sah von der Benennung konkreter Ziele für seine Zusammensetzung und von einem abstrakten Kompetenzprofil für das Gesamtgremium i.S.v. Ziff. 5.4.1 Abs. 2 Satz 1 DCGK 2017 sowie der Festlegung einer Alters- und Regelzugehörigkeitsdauergränze i.S.v. Ziff. 5.4.1 Abs. 2 Satz 2 DCGK 2017 ab. Folglich konnte auch den Empfehlungen gemäß Ziff. 5.4.1 Abs. 4 DCGK 2017, die an die Empfehlungen gemäß Ziff. 5.4.1 Abs. 2 Satz 1 und 2 DCGK 2017 anknüpften, nicht gefolgt werden.

Der Aufsichtsrat hat sich bei seinen Wahlvorschlägen für den Aufsichtsrat ausschließlich von der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten sowie dem Gesetz leiten lassen. Dabei orientierte sich der Aufsichtsrat seit Langem an einem grundlegenden Anforderungsprofil, welches bei jeweiligem Bedarf ad-hoc adaptiert und konkretisiert wurde. Dies hatte sich nach Überzeugung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat bewährt und bedurfte nach deren Dafürhalten keiner weiteren bürokratisierenden Selbstregulierung.

Über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner und deren Namen wurde nicht im Corporate Governance Bericht gesondert informiert und die i.S.v. Ziff. 5.4.1 Abs. 5 Satz 3 DCGK 2017 ergänzten Lebensläufe wurden – soweit keine Aufsichtsratswahlen anstanden – nicht dauerhaft auf der Website veröffentlicht und jährlich aktualisiert.

Dem Aufsichtsrat gehörte eine seiner Einschätzung nach angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner i.S.v. Ziff. 5.4.2 Satz 1 DCGK 2017 an. Einzelne Mitglieder durch eine zahlen- und namensmäßige Nennung im Corporate Governance Bericht unnötig zu exponieren, erachtete der Aufsichtsrat insbesondere auch angesichts der Unschärfe des Merkmals der Unabhängigkeit i.S.d. DCGK 2017 jedoch nicht für sachgerecht. Dies gilt auch für die permanente Veröffentlichung aller Lebensläufe auf der Website, ohne dass tatsächlich Wahlen zum Aufsichtsrat anstanden. Soweit Wahlen zum Aufsichtsrat anstanden, wurden in der Vergangenheit Lebensläufe der Kandidaten auf der Website für diesen Zeitraum veröffentlicht.

2. Vorstand und Aufsichtsrat der RHÖN-KLINIKUM AG erklären darüber hinaus, dass den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK 2019“) seit deren Bekanntmachung im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde:

a) Empfehlungen C.1

Ziele zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats und Kompetenzprofil sowie Nennung von Zahl und Namen unabhängiger Mitglieder

Der Empfehlung C.1 DCGK 2019, wonach der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten soll und in der Erklärung zur Unternehmensführung über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informiert werden soll, wurde aus den in Ziffer 1.c) genannten Gründen nicht entsprochen.

b) Empfehlung C.2

Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 19. August 2020 ist die bis dato in § 10 Ziff. 4 der Satzung der Gesellschaft festgelegte Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder entfallen. § 10 Ziff. 4 der Satzung der Gesellschaft sah vor, dass die Amtszeit eines Aufsichtsratsmitglieds jedenfalls mit Beendigung derjenigen Hauptversammlung endet, vor deren Beginn das Aufsichtsratsmitglied das 75. Lebensjahr vollendet hat.

Die Hauptversammlung ist jedoch dem Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat gefolgt, die es für sachgerecht erachteten, die satzungsmäßige Altersgrenze zu streichen und die Entscheidung über eine Altersgrenze und deren Ausgestaltung stattdessen dem Aufsichtsrat zu überlassen.

Der Aufsichtsrat hat mit Beschluss vom 5. November 2020 eine Altersgrenze in seiner Geschäftsordnung geregelt, wonach zur Wahl als Mitglied des Aufsichtsrats in der Regel nur Kandidaten vorgeschlagen werden sollen, die zum Zeitpunkt ihrer Wahl nicht älter als 75 Jahre sind. Aus diesem Grund wird der Empfehlung künftig entsprochen.

c) Empfehlung C.3

Offenlegung der Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat

Eine Offenlegung der Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat entsprechend der Empfehlung C.3 DCGK 2019 ist bislang nicht erfolgt. Die Empfehlung zur Of-

fenlegung wurde erstmals mit dem DCGK 2019 eingeführt.

Im Zusammenhang mit der Übernahme der Gesellschaft durch die Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA ist es zu einer weitreichenden Neubesetzung des Aufsichtsrats gekommen, indem im Jahr 2020 sechs von acht Anteilseignervertretern neu gewählt wurden. Der neu zusammengesetzte Aufsichtsrat befasst sich mit Fragen der zukünftigen Governance der Gesellschaft gesamthaft in den Sitzungen in Q4 2020 und Q1 2021. Vor diesem Hintergrund ist eine Anpassung der Governance an neue Empfehlungen des DCGK 2019 zunächst unterblieben. Zukünftig soll die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat im Zusammenhang mit den Lebensläufen der Aufsichtsratsmitglieder veröffentlicht werden.

d) Empfehlungen C.10

Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden und des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses

Der ehemalige Aufsichtsratsvorsitzende, Herr Eugen Münch, war in den zwei Jahren vor seiner Ernennung zum Aufsichtsratsvorsitzenden im Jahr 2006 Mitglied des Vorstands der Gesellschaft und gehörte dem Aufsichtsrat im Jahr 2020 seit mehr als 12 Jahren an. Er war damit nach den Indikatoren der Empfehlung C.7 nicht als unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand anzusehen. Die Empfehlung der Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden von der Gesellschaft und vom Vorstand wurde explizit erst mit dem DCGK 2019 eingeführt. Allerdings war Herr Eugen Münch trotz Vorliegens der genannten Indikatoren nach Einschätzung des Aufsichtsrats als unabhängig anzusehen, da er im Rahmen seiner Aufsichtsratsstätigkeit eine Grundeinstellung kritischer Distanz zum Vorstand und zur Gesellschaft dokumentiert hat.

Hinsichtlich der Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses haben Vorstand und Aufsichtsrat in der unterjährigen Änderung der Entsprechenserklärung vom 19. März 2020 erklärt, dass der damalige Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Herr Wolfgang Mündel, nicht mehr als unabhängig i.S.v. Ziff. 5.3.2 Abs. 3 Satz 2 DCGK 2017 angesehen werden könnte. Begründet wurde dies damit, dass Herr Mündel zugleich Mitglied des Verwaltungsrats der HCM SE war. Die HCM SE und die Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA hatten eine Joint Venture-Gesellschaft (die AMR Holding GmbH) gegründet, die nach den Erwartungen im März 2020 nach der fusionskontrollrechtlichen Freigabe durch das Bundeskartellamt mehr als 50 % der Aktien an der RHÖN-KLINIKUM AG halten würde. Da die AMR Holding GmbH nach Vollzug des Übernahmeangebots tatsächlich mehr als 50 % der Aktien an der RHÖN-KLINIKUM AG hielt, gelten die beschriebenen Ausführungen der geänderten Entsprechenserklärung zum DCGK 2017 für die Empfehlung C.10 DCGK 2019 entsprechend.

Darüber hinaus ist der in der ordentlichen Hauptversammlung am 19. August

2020 in den Aufsichtsrat gewählte neue Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Herr Hafid Rifi, aufgrund seiner Eigenschaft als stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung der Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA, die – vermittelt durch die AMR Holding GmbH – einen beherrschenden Einfluss auf die RHÖN-KLINIKUM AG gem. § 17 Abs. 1 AktG ausübt, nicht unabhängig vom kontrollierenden Aktionär im Sinne der Empfehlung C.10 DCGK 2019. Der Aufsichtsrat ist dennoch davon überzeugt, dass Herr Rifi aufgrund seiner Qualifikationen in jeder Hinsicht geeignet für den Vorsitz des Prüfungsausschusses ist und sein Handeln am Interesse der Gesellschaft ausrichten wird.

Sowohl in Bezug auf Herrn Mündel als auch in Bezug auf Herrn Rifi ist zudem grundsätzlich zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber durch Aufgabe des Erfordernisses der Unabhängigkeit für den Finanzexperten im Aufsichtsrat nach § 100 Abs. 5 AktG gerade gezeigt hat, dass das Merkmal der Unabhängigkeit keine zwingende Voraussetzung für die Wahrnehmung der Funktion des Prüfungsausschussvorsitzenden darstellt, sondern den Empfehlungen des DCGK mit der Möglichkeit zur Erklärung von Abweichungen vorbehalten werden kann. Hiervon haben Vorstand und Aufsichtsrat Gebrauch gemacht.

e) Empfehlung C.12

Organfunktion von Aufsichtsratsmitgliedern bei wesentlichen Wettbewerbern

Die Empfehlung C.12 DCGK 2019 sieht vor, dass Aufsichtsratsmitglieder keine Organfunktion bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben sollen. Bereits in der unterjährigen Änderung der Entsprechenserklärung vom 19. März 2020 haben Vorstand und Aufsichtsrat mit Blick auf Ziff. 5.4.2 letzter Satz DCGK 2017 erklärt, dass der Aufsichtsrat beschlossen habe, den Aktionären im Rahmen der Wahlen zum Aufsichtsrat in der ordentlichen Hauptversammlung 2020 auch Personen vorzuschlagen, die bei der Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA Organfunktionen ausüben. Die Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA und die mit ihr verbundenen Unternehmen zählten seinerzeit zu den wesentlichen Wettbewerbern der RHÖN-KLINIKUM AG auf dem deutschen Krankenhausmarkt.

Bereits in der außerordentlichen Hauptversammlung am 3. Juni 2020 wurden Organmitglieder der Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA bzw. deren alleiniger Kommandit-Aktionärin, der Broermann Holding GmbH, in den Aufsichtsrat der RHÖN-KLINIKUM AG gewählt. Mit Vollzug der Übernahme der Gesellschaft durch die Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA ist das Wettbewerbsverhältnis jedoch entfallen, sodass der Anwendungsbereich der Empfehlung C.12 DCGK 2019 im Hinblick auf Aufsichtsratsmitglieder, die der Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA und den mit ihr verbundenen Unternehmen zuzurechnen sind, nicht mehr eröffnet ist.

f) Empfehlung C.14

Veröffentlichung von Lebensläufen der Aufsichtsratsmitglieder

Wie unter Ziffer 1.c) erläutert, erachtete der Aufsichtsrat die permanente Veröffentlichung aller Lebensläufe auf der Website unabhängig von anstehenden Wahlen zum Aufsichtsrat in der Vergangenheit als nicht sachgerecht.

Wie unter lit. c) erläutert, befasst sich der im Zuge der Übernahme der Gesellschaft durch die Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA neu zusammengesetzte Aufsichtsrat mit Fragen der zukünftigen Governance der Gesellschaft gesamthaft in den Sitzungen in Q4 2020 und Q1 2021. Zukünftig sollen die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder über die Website der Gesellschaft auch unabhängig von anstehenden Wahlen zum Aufsichtsrat zugänglich gemacht werden.

g) Empfehlung D.1

Veröffentlichung der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats

Die Veröffentlichung der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats wurde erstmals mit dem DCGK 2019 empfohlen. Wie unter lit. c) erläutert, befasst sich der im Zuge der Übernahme der Gesellschaft durch die Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA neu zusammengesetzte Aufsichtsrat mit Fragen der zukünftigen Governance der Gesellschaft gesamthaft in den Sitzungen in Q4 2020 und Q1 2021. Vor diesem Hintergrund ist eine Anpassung der Governance an neue Empfehlungen des DCGK 2019 zunächst unterblieben.

Die am 5. November 2020 neu beschlossene Geschäftsordnung des Aufsichtsrats wird über die Website der Gesellschaft zugänglich gemacht, so dass der Empfehlung zukünftig entsprochen wird.

h) Empfehlung D.4

Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses

Die Empfehlung D.4 DCGK 2019 sieht – wie die Empfehlung C.10 Satz 2 DCGK 2019 – vor, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig sein soll. Insoweit gilt mit Blick auf den ehemaligen Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, Herrn Wolfgang Mündel, und dessen Nachfolger, Herrn Hafid Rifi, das unter lit. d) Gesagte entsprechend.

i) Empfehlung G.1

Vergütungssystem für den Vorstand

Seit Inkrafttreten des DCGK 2019 am 20. März 2020 bis zur Abgabe der vorliegenden Entsprechenserklärung wurde kein neues Vergütungssystem beschlossen und der Hauptversammlung i.S.v. § 120a AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“) vom 12. Dezember

2019 zur Billigung vorgelegt. Aufgrund der gesetzlichen Übergangsfrist muss eine solche Vorlage spätestens in der ordentlichen Hauptversammlung 2021 erfolgen. Inwieweit der neuen Empfehlung G.1 zum Vergütungssystem künftig entsprochen werden soll, wird der Aufsichtsrat bei Überprüfung und etwaiger Anpassung des Vergütungssystems anhand der einschlägigen gesetzlichen Vorgaben in der Fassung des ARUG II (v.a. § 87a AktG) innerhalb der Übergangsfrist prüfen und entscheiden.

j) Empfehlungen G.2, G.3, G.4, G.6, G.7, G.9, G.10, G.11 und G.12

Vorstandsvergütung

Seit Inkrafttreten des DCGK 2019 bis zur Abgabe der vorliegenden Entsprechenserklärung wurden Herr Dr. Christian Höftberger und Herr Dr. Stefan Stranz zu Vorständen bestellt und mit ihnen Vorstandsverträge abgeschlossen. Dabei wurden die neuen Empfehlungen des DCGK 2019, insbesondere G.2, G.3, G.4, G.6, G.7, G.9, G.10, G.11 und G.12, noch nicht berücksichtigt. Dies erfolgte vor dem Hintergrund, dass über das neue Vergütungssystem – wie oben erläutert – noch keine finale Entscheidung getroffen worden war und entsprechend der gesetzlichen Übergangsfrist der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt werden wird.

Bei Abschluss der Vorstandsverträge mit Herrn Dr. Höftberger und Herrn Dr. Stranz wurden die Empfehlungen des DCGK 2017 berücksichtigt, soweit nicht hierzu – wie in Ziffer 1 oben beschrieben – eine Abweichung erklärt wurde.

3. Vorstand und Aufsichtsrat der RHÖN-KLINIKUM AG erklären schließlich, dass den Empfehlungen des DCGK 2019 auch künftig mit folgenden Ausnahmen entsprochen wird:

a) Empfehlungen C.1

Ziele zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats und Kompetenzprofil

Der Aufsichtsrat lässt sich bei seinen Wahlvorschlägen für den Aufsichtsrat von der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten, den jeweils aktuellen Erfordernissen sowie den gesetzlichen Vorgaben leiten. Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat an einem grundlegenden Anforderungsprofil, welches bei Bedarf ad-hoc adaptiert und konkretisiert wird, und achtet zugleich auf Diversität. Dies hat sich nach Überzeugung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat bewährt und bedarf nach deren Dafürhalten keiner weiteren bürokratisierenden Selbstregulierung i.S. der Empfehlungen gemäß C.1 Sätze 1 bis 3 DCGK 2019.

Dagegen wird der Empfehlung C.1 Satz 5 DCGK 2019, wonach in der Erklärung zur Unternehmensführung über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informiert werden soll, künftig entsprochen.

b) Empfehlung C.10 und Empfehlung D.4

Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses

Den Empfehlungen C.10 Satz 2 und D.4 Satz 1 DCGK 2019, wonach der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig sein soll, wird aus den in Ziffer 2.d) und 2.h) genannten Gründen mit Blick auf Herrn Hafid Rifi nicht entsprochen.

c) Empfehlung G.1

Vergütungssystem für den Vorstand

Der Empfehlung G.1 zum Vergütungssystem wird zumindest während des Laufs der Übergangsfrist zunächst nicht entsprochen. Wie unter Ziffer 2 lit i) erläutert, wird der Aufsichtsrat eine entsprechende Anpassung des Vergütungssystems innerhalb der Übergangsfrist prüfen und sodann hierüber entscheiden. Das neue Vergütungssystem soll der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt werden.

d) Empfehlungen G.2, G.3, G.4, G.6, G.7, G.9, G.10, G.11 und G.12

Vorstandsvergütung

Im Zusammenhang mit der Entscheidung über das der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorzulegende Vergütungssystem wird der Aufsichtsrat auch entscheiden, ob bei zukünftig abzuschließenden oder zu ändernden Vorstandsverträgen den Empfehlungen G.2, G.3, G.4, G.6, G.7, G.9, G.10, G.11 und G.12 entsprochen werden soll.“

II. Angabe gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 2 HGB: Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden, nebst Hinweis, wo sie öffentlich zugänglich sind

Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Um der sozialen Verantwortung in der hochkomplexen Welt eines Gesundheitsdienstleisters gerecht zu werden, gehören bei der RHÖN-KLINIKUM AG zu den Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden, ethische Standards, die sich in unserer Unternehmensphilosophie, Unternehmensverantwortung und unserem Unternehmenskodex widerspiegeln. Wir handeln stets nach dem Leitsatz:

„Tue nichts, was du nicht willst, dass es dir getan werde, und unterlasse nichts, was du wünschst, dass es dir getan würde.“

Der Unternehmenskodex ist wesentlicher Bestandteil des bei der RHÖN-KLINIKUM AG implementierten Compliance-Management-Systems. Das Handeln im Einklang mit Gesetzen und unternehmensweiten ethischen Maßstäben ist für uns als Gesundheitsdienstleister von zentraler Bedeutung, weil es letztlich dem Wohle unserer Patienten dient. Neben gesetzlichen Auflagen und Normen, die im administrativen Bereich zu beachten sind (z. B. Patientendatenschutz, Bekämpfung von Korruption im Gesundheitswesen), greifen die meisten im Krankenhaus erbrachten Dienstleistungen in die körperliche Integrität des Patienten ein. Umso wichtiger ist es daher für unsere Patienten, dass sie sich bei uns geschützt wissen und gut aufgehoben fühlen.

Unsere Compliance-Richtlinien und Empfehlungen erklären die Grundsätze und Regeln eines fairen Umgangs miteinander und einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung. Sie definieren die Beziehung zu unseren Patienten, Kunden, Lieferanten, Aktionären und der Öffentlichkeit sowie das Verhalten der Mitarbeiter untereinander. Unsere Mitarbeiter werden hierzu regelmäßig geschult und über aktuelle Entwicklungen informiert.

Kern unserer Unternehmensphilosophie und Ausgangspunkt unseres Handelns ist das Wohl unserer Patienten. Deshalb steht für unsere Mitarbeiter das Wohl der Patienten und Integrität im Umgang mit Patienten immer im Mittelpunkt ihrer Arbeit. Das Wohlbefinden unserer Patienten und deren Vertrauen in unsere Mitarbeiter und unsere medizinische Leistungen sind die Basis unseres Erfolgs.

Wir sind der Überzeugung, dass jeder Mensch Anspruch auf eine bezahlbare und hochqualitative medizinische Versorgung hat. Qualitative Hochleistungsmedizin besteht für uns aus ärztlicher Therapiefreiheit, kontinuierlichen Investitionen in moderne Medizin sowie die Weiterentwicklung von Abläufen und Strukturen rund um unsere Patienten. Wir fördern gezielt die interdisziplinäre Zusammenarbeit im ärztlichen und pflegerischen Bereich und steigern so die Qualität der Behandlung spürbar. Persönliche Integrität und Professionalität genießen bei uns in allen Unternehmensbereichen höchste Priorität. Unser Fundament einer bezahlbaren hochqualitativen Gesundheitsversorgung ist dabei privates Kapital – sei es dank eigener unternehmerischer Leistung erwirtschaftet oder vom Kapitalmarkt zur Verfügung gestellt. Es ermöglicht Investitionen in zukunftssichernde Innovationen und dadurch Rentabilität bzw. Finanzierungsfähigkeit für neues Wachstum und medizinische Innovationen.

Unser Unternehmenskodex und Ausführungen zur Unternehmensphilosophie und Unternehmensverantwortung sind für die Öffentlichkeit im Internet dauerhaft zugänglich unter www.rhoen-klinikum-ag.com.

III. Angabe gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 3 HGB: Eine Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen; sind die Informationen auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich, kann darauf verwiesen werden

Vorstand und Aufsichtsrat

Wie im deutschen Aktienrecht vorgegeben, verfügt die RHÖN-KLINIKUM AG über ein duales Führungssystem, d. h. es besteht eine strikte personelle Trennung zwischen dem Vorstand mit Leitungs- und dem Aufsichtsrat mit Überwachungsbefugnissen. Eine gleichzeitige Mitgliedschaft in beiden Organen ist nicht zulässig.

Um das Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung zu verwirklichen, sind Vorstand und Aufsichtsrat verpflichtet, zum Wohl des Unternehmens und auf Basis einer ausgewogenen Aufgaben- und Verantwortungsteilung gemäß Gesetz, Satzung und Geschäftsordnungen vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Die Tätigkeit des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die Zusammenarbeit beider Organe werden in der jeweiligen Geschäftsordnung geregelt. Die Geschäftsverteilung innerhalb des Vorstands sowie innerhalb des Aufsichtsrats wird nach sich ändernden Anforderungen regelmäßig angepasst.

Der Vorstand leitet die Gesellschaft und führt die Geschäfte in gemeinschaftlicher Verantwortung nach Maßgabe der Geschäftsordnung. Jedes Vorstandsmitglied hat seine Aufgabenbereiche, die sich aus operativen bzw. funktionalen Zuständigkeiten ergeben. Die Unternehmenspolitik sowie die grundsätzliche strategische Ausrichtung des Konzerns obliegen dem Vorstandsvorsitzenden. Der Vorstand erstattet dem Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend Bericht über alle bedeutenden Fragen betreffend die Geschäftsentwicklung und die Lage des Konzerns und seiner Gesellschaften. Die strategische Weiterentwicklung des Konzerns wird mit dem Aufsichtsrat abgestimmt und ihre Umsetzung erörtert. Sollten Ereignisse von besonderer Bedeutung auftreten, informiert der Vorstands-

vorsitzende den Aufsichtsratsvorsitzenden unverzüglich darüber. Geschäfte und Maßnahmen, die der Zustimmungspflicht unterliegen, werden dem Aufsichtsrat rechtzeitig vorgelegt. Auch für Geschäfte zwischen Vorstandsmitgliedern bzw. ihnen nahestehenden Personen oder ihnen persönlich nahestehenden Unternehmen einerseits und der RHÖN-KLINIKUM AG andererseits ist die Zustimmung durch den Aufsichtsrat erforderlich.

Für die Vorstandsmitglieder ist in der Satzung eine feste Altersgrenze von 65 Jahren festgelegt. Vorstandsverträge haben eine Laufzeit von mindestens drei Jahren, wodurch die Langfristigkeit der Nachfolgeplanung gewährleistet ist. Mindestens zwölf Monate vor dem Auslaufen der Verträge nimmt der Aufsichtsrat Verhandlungen über eine mögliche Verlängerung auf.

Der Vorstand der RHÖN-KLINIKUM AG besteht aktuell aus vier Mitgliedern: Herr Dr. Christian Höftberger (CEO), Herr Prof. Dr. Bernd Griewing (CMO), Herr Dr. Stefan Stranz (CFO) und Herr Dr. Gunther K. Weiß (COO). Die Zusammensetzung unseres Vorstands ist im Geschäftsbericht sowie auf unserer Internetseite www.rhoen-klinikum-ag.com dauerhaft zugänglich veröffentlicht.

Der Aufsichtsrat ist für die Beratung des Vorstands bei der Leitung und für die Überwachung von dessen Geschäftsführung zuständig. Der Aufsichtsrat der RHÖN-KLINIKUM AG ist nach den Vorgaben des Mitbestimmungsgesetzes paritätisch und satzungsgemäß mit 16 Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Im Rahmen der virtuellen ordentlichen Hauptversammlung am 19. August 2020 fanden Neuwahlen zum Aufsichtsrat statt, bei denen acht Mitglieder der Anteilseigner zur Wahl standen. Die fünfjährige Amtsperiode des Aufsichtsrats endet mit Schluss der Hauptversammlung, in der über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschlossen wird.

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sieht vor, dass zur Wahl als Mitglied des Aufsichtsrats in der Regel nur Kandidaten vorgeschlagen werden sollen, die zum Zeitpunkt ihrer Wahl nicht älter als 75 Jahre sind. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat einen Grundsatzbeschluss zur Unabhängigkeit seiner Mitglieder im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex gefasst, in dem er festgehalten hat, dass (i) kein Anteilseignervertreter über persönliche oder geschäftliche Beziehungen zu der Gesellschaft oder deren Vorstand verfügt, die einen wesentlichen und nicht vorübergehenden Interessenkonflikt begründen, (ii) dem Aufsichts-

rat des Weiteren auch mindestens zwei Anteilseignervertreter angehören, die unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sind, und (iii) dem Aufsichtsrat damit unter Berücksichtigung der Eigentümerstruktur auf Anteilseignerseite eine nach seiner Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehört. Derzeit sind alle acht Anteilseignervertreter anhand der erfüllten Indikatoren als unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand anzusehen: Frau Dr. Julia Dannath-Schuh, Frau Irmtraut Gürkan, Herr Kai Hankeln, Herr Dr. Jan Liersch, Frau Nicole Mooljee Damani, Frau Christine Reißner, Herr Hafid Rifi, Herr Marco Walker. Vier der acht Anteilseignervertreter sind unabhängig vom kontrollierenden Aktionär: Frau Dr. Julia Dannath-Schuh, Frau Irmtraut Gürkan, Frau Nicole Mooljee Damani, Frau Christine Reißner.

In der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist zudem die Bildung von Ausschüssen vorgesehen. Derzeit bestehen sechs ständige Ausschüsse, denen zum Zeitpunkt der Abgabe dieser Erklärung die nachstehend aufgeführten Mitglieder angehören:

- Personalausschuss: Dr. Jan Liersch (Vorsitzender), Peter Ducke, Kai Hankeln, Dr. Thomas Pillukat;
- Vermittlungsausschuss: Dr. Jan Liersch (Vorsitzender), Kai Hankeln, Dr. Thomas Pillukat, Georg Schulze;
- Prüfungsausschuss: Hafid Rifi (Vorsitzender), Peter Berghöfer, Regina Dickey, Prof. Dr. Leopold Eberhart, Irmtraut Gürkan, Dr. Jan Liersch;
- Medizininnovations- und Qualitätsausschuss: Prof. Dr. Leopold Eberhart, Dr. Martin Mandewirth, Nicole Mooljee Damani (der Ausschuss hat aufgrund des Ausscheidens von Prof. Dr. Gerhard Ehninger Mitte Januar 2021 derzeit keinen Vorsitzenden);
- Nominierungsausschuss: Dr. Jan Liersch (Vorsitzender), Kai Hankeln, Hafid Rifi;
- Ausschuss zur Entscheidung über Geschäfte mit nahestehenden Personen i. S. v. § 111a AktG ("Related-Party-Ausschuss"): Dr. Jan Liersch (Vorsitzender), Nicole Mooljee Damani, Oliver Salomon, Georg Schulze.

Die jeweiligen Ausschussvorsitzenden berichten in regelmäßigen Abständen an den Aufsichtsrat über die Arbeit der Ausschüsse.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. In einem Dreijahresrhythmus wird diese Effizienzprüfung durch ein unabhängiges Institut unterstützt. Ziel ist eine Standortbestimmung der Tätigkeit des Aufsichtsrats sowie bei Bedarf die Entwicklung von Maßnahmen für eine gezielte Weiterentwicklung seiner Arbeitsweise. Neben der Durchführung einer fragebogengestützten Evaluierung wurden dabei in 2019 Interviews mit allen Aufsichtsratsmitgliedern sowie den Mitgliedern des Vorstands geführt und die Ergebnisse der Evaluierung anschließend im Plenum des Aufsichtsrats in 2020 diskutiert. Deren Ergebnisse haben die Erwartungen des Aufsichtsrats an eine effiziente Amtsführung erfüllt.

Weitere Einzelheiten zur Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat und dessen Ausschüssen sowie eine Übersicht über die unterjährigen Änderungen der Besetzung des Aufsichtsrats und dessen Ausschüsse finden sich im Bericht des Aufsichtsrats, der im Geschäftsbericht und auf unserer Internetseite www.rhoen-klinikum-ag.com öffentlich zugänglich ist. Zudem ist die jeweils aktuelle Zusammensetzung unseres Aufsichtsrats und dessen Ausschüsse auf unserer Internetseite öffentlich zugänglich.

IV. Angabe gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 4 HGB: Bei börsennotierten Aktiengesellschaften die Festlegungen nach § 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes und die Angabe, ob die festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Bereits vor und mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wurden intern Zielgrößen, relevante Leitungsebenen und Zieldaten für den Frauenanteil intensiv diskutiert.

Für den Vorstand und den beiden Führungsebenen darunter wurden Zielgrößen gemäß §§ 111 Abs. 5, 76 Abs. 4 AktG benannt.

Die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand wurde vom Aufsichtsrat bis zum 31. Dezember 2020 auf Null festgesetzt und beträgt zum 31. Dezember 2020 ebenfalls Null. Mit Beschluss vom 11. Dezember 2020 hat der Aufsichtsrat die Zielgröße für den Frauenanteil im

Vorstand bis zum 30. Juni 2022 weiterhin auf Null festgesetzt. Hintergrund für diese Festlegung waren einerseits die Laufzeiten der Anstellungsverträge der amtierenden Mitglieder des Vorstands und andererseits das Bestreben, einen Gleichlauf der Entscheidungen von Vorstand und Aufsichtsrat über die Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands zu erreichen.

Die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands meinen die tatsächlich im konkreten Unternehmen eingerichteten Hierarchieebenen unterhalb des Vorstands. Gemäß der gegebenen Geschäftsführerstruktur bei der RHÖN-KLINIKUM AG und der Geschäftsordnung ist nur eine Führungsebene unterhalb des Vorstands ausgebildet. Der Personenkreis umfasst: Geschäftsführer, Geschäftsführende/Kaufmännische Direktoren, Konzernbereichsleiter, Sprecher und Stellvertretender Sprecher des Medical Boards. Der Frauenanteil in dieser Führungsebene wurde bis 30. Juni 2017 mit 13 % als Zielgröße festgelegt und eingehalten, bis zum 30. Juni 2022 wurde die Zielquote auf 21 % angehoben. Zum 31. Dezember 2020 beträgt der Frauenanteil 23 %.

V. Angabe gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 5 HGB: Die Angabe, ob die Gesellschaft bei der Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern jeweils Mindestanteile im Bezugszeitraum eingehalten hat, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen

Die gesetzlich geforderten Mindestgrößen für den Anteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat wurden während des Geschäftsjahres 2020 vollumfänglich eingehalten. Der Aufsichtsrat setzt sich zum 31. Dezember 2020 zu 31 % aus Frauen und zu 69 % aus Männern zusammen.

VI. Angabe gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB: Bei Aktiengesellschaften im Sinne des Absatzes 1, die nach § 267 Absatz 3 Satz 1 und Absatz 4 bis 5 große Kapitalgesellschaften sind, eine Beschreibung des Diversitätskonzepts, das im Hinblick auf die Zusammensetzung des vertretungsberechtigten Organs und des Aufsichtsrats in Bezug auf Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund verfolgt wird, sowie der Ziele dieses Diversitätskonzepts, der Art und Weise seiner Umsetzung und der im Geschäftsjahr erreichten Ergebnisse

Diversitätskonzept

Der Aufsichtsrat achtet bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversity). Dies erfolgt jedoch nicht durch die Verfolgung eines in Bezug auf Vielfältigkeitsaspekte wie Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund explizit ausformulierten Diversitätskonzepts (vgl. § 289f Abs. 5 HGB). Die Zusammensetzung des Vorstands muss eine am Unternehmensinteresse ausgerichtete effektive und nachhaltige Leitung des Unternehmens gewährleisten. Um eine pflichtgemäße Wahrnehmung dieser gesetzlichen Aufgaben sicherzustellen, wird sich der Aufsichtsrat bei der Besetzung der Vorstandsämter auch zukünftig in erster Linie von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der in Betracht kommenden Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen. Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat an einem grundlegenden Anforderungsprofil, welches bei jeweiligem Bedarf ad-hoc adaptiert und konkretisiert wird. Dieses Konzept hat sich nach Überzeugung des Aufsichtsrats bewährt.

Der Aufsichtsrat hat von der Benennung konkreter Ziele für seine Zusammensetzung i. S. der Empfehlung C.1 Sätze 1 bis 3 DCGK 2019 abgesehen und in der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG die Gründe hierfür dargelegt. Folglich wurden auch keine Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund als spezifische Ziele für die diversifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Rahmen eines explizit ausformulierten Diversitätskonzepts definiert.

Bad Neustadt a. d. Saale, 24. März 2021

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung, wie z.B. Mitarbeiter/Innen, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.