



Information zum Tagesordnungspunkt 6 („Say on Pay“) der Hauptversammlung der Fresenius SE & Co. KGaA

ÜBERARBEITUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DURCH EINFÜHRUNG EINES NEUEN LONG TERM INCENTIVE PLANS

Das Vergütungssystem für den Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA („Fresenius SE“) setzt Anreize für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens und lässt die Vorstandsmitglieder im angemessenen Rahmen an dessen finanziellem und wirtschaftlichem Erfolg teilhaben.

Nachdem unter dem von den Aktionären im Jahr 2013 gebilligten Long Term Incentive Program 2013 („LTIP 2013“) keine weitere Zuteilung mehr möglich ist, hat sich der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE intensiv mit dem Thema befasst und einen überarbeiteten Long Term Incentive Plan 2018 („LTIP 2018“) beschlossen, der den bisher gewährten LTIP 2013 nahtlos ablöst. Der LTIP 2018 berücksichtigt gleichermaßen die Erwartungen der Aktionäre und die aktuelle Marktpraxis und lässt die Mitglieder des Vorstands weiterhin in angemessener Weise am langfristigen und nachhaltigen Erfolg von Fresenius teilhaben.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat weitere Maßnahmen ergriffen, um die Angemessenheit der Vergütung des Vorstands zu gewährleisten. Künftig unterliegen die Ermessenstantieme, der Gesamtvergütungszufluss in einem Geschäftsjahr sowie Zahlungen bei der vorzeitigen Beendigung einer Vorstandstätigkeit einer Begrenzung (eine detaillierte Erläuterung findet sich im Kapitel 4 dieser Information).

Bei Fresenius ist es geübte Praxis, dass Aktionäre die Möglichkeit haben sollen, über wesentliche Änderungen zum Vergütungssystem des Vorstands abzustimmen. Daher soll das geänderte Vergütungssystem gemäß § 120 Abs. 4 Aktiengesetz („Say on Pay“) zur Billigung vorgelegt werden. Die Aktionäre der Fresenius SE & Co. KGaA haben zuletzt auf der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2013 das zu diesem Zeitpunkt geltende System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin mit großer Mehrheit (rund 96 % der abgegebenen Stimmen) gebilligt.

Diese Information bietet eine detaillierte Beschreibung des neuen LTIP 2018 sowie weiterer Änderungen des Vergütungssystems. Darüber hinaus erfolgt eine transparente Darstellung des gesamten Vergütungssystems des Vorstands, um die durch den Aufsichtsrat beschlossenen Änderungen im Kontext der Grundsätze der Vergütungspolitik für den Vorstand zu erläutern.

Der Vergütungsbericht 2017 (Fresenius SE Geschäftsbericht 2017 S. 115 ff.) enthält eine detaillierte Beschreibung des bis Ende 2017 gültigen LTIP 2013.

1. Grundsätze und Struktur der Vergütung des Vorstands

Das Vergütungssystem des Vorstands setzt Anreize für die nachhaltige Entwicklung von Fresenius und steht im Einklang mit der langfristigen Strategie der Gesellschaft. Darüber hinaus werden bei der Gestaltung des Systems die Anforderungen des Aktiengesetzes, die Anforderungen und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie aktuelle nationale und internationale Best Practices berücksichtigt.

Die Vergütung des Vorstands setzt sich im Geschäftsjahr 2018 aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

- ▶ Erfolgsunabhängige Vergütung (Festvergütung)
- ▶ Kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung (Bonus)
- ▶ Langfristige erfolgsbezogene Vergütung
- ▶ Pensionszusagen
- ▶ Sonstige Nebenleistungen

Um zu gewährleisten, dass das Vergütungssystem des Vorstands insgesamt auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet ist, sieht das Vergütungssystem vor, dass der Anteil der langfristigen erfolgsbezogenen Vergütung mindestens die Hälfte der dem jeweiligen Vorstandsmitglied insgesamt eingeräumten variablen Vergütung ausmacht. Falls notwendig, kann der Aufsichtsrat zur Sicherstellung der mehrjährigen Ausrichtung Teile der einjährigen variablen Vergütung in mehrjährige variable Vergütung umwandeln.

Änderungen für 2018:

Ab 2018 ersetzt der LTIP 2018 den seit 2013 gewährten LTIP 2013.

STRUKTUR DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Langfristige erfolgsbezogene
Vergütung (LTIP 2018)
(ca. 45 %)

Kurzfristige erfolgsbezogene
Vergütung (Bonus)
(ca. 35 %)

Festvergütung
(ca. 20 %)

Betriebliche Altersversorgung sowie
sonstige erfolgsunabhängige
Nebenleistungen

2. Kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung

Die kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung (Bonus) wird in Form einer Erfolgsbeteiligung gewährt. So wird die Ertragskraft des Unternehmens unmittelbar mit der Vergütung des Vorstands verbunden. Die Konzernstruktur der Fresenius SE findet auch im Bonus Berücksichtigung, indem die Bonusauszahlung derjenigen Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für Unternehmensbereiche zum Teil vom Ergebnis des jeweiligen Bereichs abhängig ist.

Erfolgsziele

Die Parameter für die Erfolgsbeteiligung werden aus dem Wachstum der Jahresüberschüsse der Fresenius SE bzw. Fresenius Helios (Dr. Francesco De Meo), Fresenius Kabi (Mats Henriksson) und Fresenius Vamed (Dr. Ernst Wastler) abgeleitet. Bei Erreichung der Erfolgsziele sind für 2018 folgende Bonus-Auszahlungen möglich:

	Entwicklung Jahresüberschuss Fresenius SE		Entwicklung Jahresüberschuss Unternehmensbereich	
	Min. Bonus	Max. Bonus	Min. Bonus	Max. Bonus
Funktionale Verantwortlichkeit für den Gesamtkonzern				
Stephan Sturm (Vorsitzender)	1.750 Tsd. €	2.300 Tsd. €	n/a	n/a
Rachel Empey (CFO)	760 Tsd. €	1.000 Tsd. €	n/a	n/a
Dr. Jürgen Götz (Legal & HR)	700 Tsd. €	950 Tsd. €	n/a	n/a
Verantwortung für Unternehmensbereiche*				
Dr. Francesco De Meo (Helios)	525 Tsd. €	875 Tsd. €	525 Tsd. €	875 Tsd. €
Mats Henriksson (Kabi)	650 Tsd. €	900 Tsd. €	650 Tsd. €	900 Tsd. €
Dr. Ernst Wastler (VAMED)	325 Tsd. €	475 Tsd. €	325 Tsd. €	475 Tsd. €

* Rice Powell erhält seine Vergütung ausschließlich von Fresenius Medical Care und wird daher in dieser Tabelle nicht gezeigt.

Ermessenstantieme

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, den Mitgliedern des Vorstands eine Ermessenstantieme für besondere Leistungen zu gewähren. In den Geschäftsjahren 2017 und 2016 wurden keine Ermessenstantiemen gewährt.

Änderungen für 2018

Ab dem Geschäftsjahr 2018 unterliegt die Ermessenstantieme einer betragsmäßigen Begrenzung. Die gesamte einem Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr gewährte Vergütung einschließlich einer etwaigen Ermessenstantieme darf die Summe nicht überschreiten, die sich aus dem Grundgehalt und den Begrenzungen (Caps) auf die variablen Vergütungsbestandteile (Bonus und LTIP) ergibt.

3. Der neue Long Term Incentive Plan 2018

Der neue Long Term Incentive Plan 2018 (LTIP 2018) bemisst die Unternehmensperformance über einen Zeitraum von vier Geschäftsjahren und incentiviert somit die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens. Um ein ausgewogenes Bild der nachhaltigen finanziellen und wirtschaftlichen Performance der Fresenius SE wiederzugeben, werden zu je 50 % ein kapitalmarktbasiertes Erfolgsziel sowie ein finanzielles Erfolgsziel herangezogen. Vor allem in den folgenden Aspekten berücksichtigt die Neugestaltung des LTIP aktuelle Best Practices:

- ▶ **Einführung einer betragsmäßigen Vergütungsobergrenze:** Der mögliche Auszahlungsanspruch eines Vorstandsmitglieds ist auf einen Wert von maximal 250 % des Zuteilungswerts begrenzt.
- ▶ **Performancevergleich mit relevanten Wettbewerbern:** Gemäß nationaler und internationaler Best Practice hängen künftig 50 % der Zielerreichung im LTIP von der Entwicklung der Fresenius-Aktie gegenüber den relevanten Wettbewerbern der Gesellschaft ab.
- ▶ **Vereinfachung durch Verwendung von nur einem Plantyp:** Im Gegensatz zum LTIP 2013 mit seiner Kombination aus Aktienoptionsplan unter Verwendung bedingten Kapitals und Phantom Stocks basiert der LTIP 2018 ausschließlich auf virtuellen Aktien (Performance Shares).
- ▶ **Einführung von Malus- und Clawback-Klauseln:** Der LTIP 2018 sieht vor, dass im Fall eines Compliance-Verstoßes Vergütung aus dem Plan verfallen bzw. rückgefordert werden kann.
- ▶ **Auszahlung in bar:** Der LTIP 2018 wird in bar ausbezahlt, um die Aktionäre der Fresenius SE vor Verwässerung zu schützen.

Die wesentlichen Inhalte des LTIP 2018 und die damit einhergehenden Veränderungen gegenüber dem LTIP 2013 sowie weitere Änderungen des Vergütungssystems werden nachstehend beschrieben:

Zuteilung

Die im Rahmen des Plans ausgegebenen virtuellen Aktien (Performance Shares) sind virtuelle, nicht durch Eigenkapital hinterlegte Vergütungsinstrumente. Sie gewähren bei Erreichung der Erfolgsziele und dem Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen einen Anspruch auf Barzahlung durch die Gesellschaft.

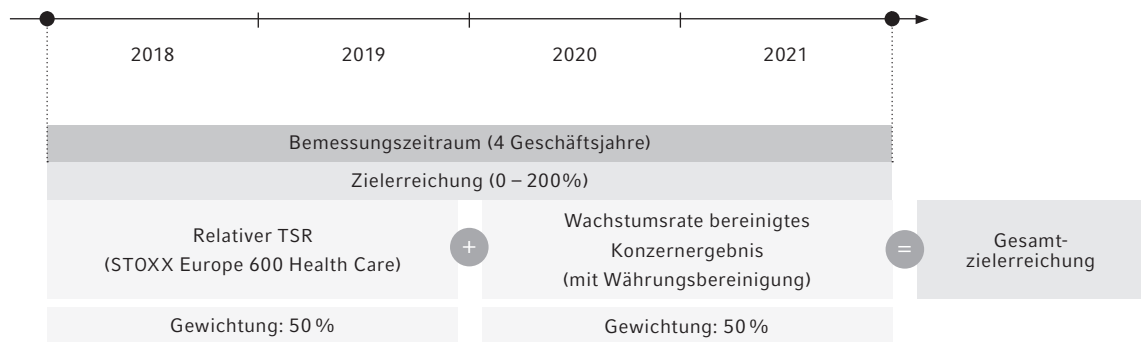
LONG TERM INCENTIVE PLAN 2018 – ZUTEILUNG UND ERMITTLUNG AUSZAHLUNGSBETRAG *



* Fiktive Darstellung des Aktienkurses für Tranche 2018 zu Illustrationszwecken.

Performance Shares können innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren einmal pro Jahr zugeteilt werden. Die Zuteilung an die Mitglieder des Vorstands erfolgt durch den Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin auf Basis eines festgelegten Zuteilungswerts; Zuteilungstag ist der zweite Montag im September. Die Bestimmung des Zuteilungswerts erfolgt nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats. Unter Anwendung des Zuteilungswerts sowie des durchschnittlichen Börsenkurses der Fresenius-Aktie im Zeitraum von 60 Börsenhandelstagen vor dem Tag der Zuteilung wird die Anzahl der zugeteilten Performance Shares berechnet.

LONG TERM INCENTIVE PLAN 2018 – PERFORMANCEMESSUNG *



* Illustrativ für Tranche 2018

Diese Anzahl von Performance Shares kann sich über einen Bemessungszeitraum von vier Geschäftsjahren in Abhängigkeit vom Grad der Erreichung der nachfolgend näher beschriebenen ambitionierten Erfolgsziele verändern. Dabei ist sowohl der vollständige Verlust aller gewährten Performance Shares als auch maximal eine Verdopplung der Anzahl (0 % – 200 %) möglich.

Erfolgsziele und Ermittlung der Zielerreichung

Der LTIP 2018 ist im Gegensatz zum LTIP 2013 mit zwei Erfolgszielen ausgestaltet, die gleich gewichtet sind: zum einen die Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses (adjusted consolidated net income) mit Währungsberichtigung und zum anderen der relative Total Shareholder Return (TSR) auf Grundlage des Vergleichsindex STOXX Europe 600 Health Care. Für einen Auszahlungsanspruch muss mindestens eines der beiden Erfolgsziele über den vierjährigen Bemessungszeitraum erreicht oder übertroffen werden.

Für das Erfolgsziel „Wachstumsrate Konzernergebnis“ ist eine 100 %-Zielerreichung gegeben, wenn diese über den vierjährigen Bemessungszeitraum mindestens bei 8 % p. a. liegt. Unterschreitet oder entspricht die Wachstumsrate nur 5 % p. a., beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Liegt die Wachstumsrate zwischen 5 % p. a. und 8 % p. a., beträgt der Zielerreichungsgrad zwischen 0 % und 100 %, während bei einer Wachstumsrate zwischen 8 % p. a. und 20 % p. a. der Zielerreichungsgrad zwischen 100 % und 200 % beträgt. Zwischenwerte werden im Wege der linearen Interpolation errechnet.

	Ø Wachstumsrate Konzernergebnis p.a.	Zielerreichung
Cap	20 %	200 %

Ziel	8 %	100 %

Schwelle	5 %	0 %

Für das Erfolgsziel „Total Shareholder Return“ ist eine 100 %-Zielerreichung vorgesehen, wenn der Total Shareholder Return von Fresenius im Vergleich zu dem Total Shareholder Return der übrigen Unternehmen des Index STOXX Europe 600 Health Care über den vierjährigen Bemessungszeitraum am Median (50. Perzentil), also im Rang genau in der Mitte der Vergleichsunternehmen, liegt. Entspricht der Rang dem 25. Perzentil oder liegt er darunter, beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Bei einem Rang zwischen dem 25. und dem 50. Perzentil beträgt der Zielerreichungsgrad zwischen 0 % und 100 % und bei einem Rang zwischen dem 50. und dem 75. Perzentil zwischen 100 % und 200 %. Zwischenwerte werden auch hier im Wege der linearen Interpolation errechnet. Der Total Shareholder Return bezeichnet die Gesamtaktionärsrendite, die prozentuale Veränderung des Börsenkurses innerhalb des Bemessungszeitraums unter Einbezug reinvestierter Dividenden und sämtlicher Kapitalmaßnahmen.

	Perzentil-Rang TSR	Zielerreichung
Cap	75. Perzentil	200 %

Ziel	50. Perzentil	100 %

Schwelle	25. Perzentil	0 %

Bei der Ermittlung der Rangwerte wird die Zusammensetzung des STOXX Europe 600 Health Care am Zuteilungstag verwendet. Zu Glättungszwecken wird als maßgeblicher Börsenkurs für die Ermittlung des Total Shareholder Returns der durchschnittliche Börsenkurs im Zeitraum von 60 Börsenhandelstagen vor Beginn und Ende eines Bemessungszeitraums verwendet; maßgebliche Währung ist jeweils diejenige der Hauptbörse des Unternehmens, das am Zuteilungstag im STOXX Europe 600 Health Care gelistet war.

Ein Zielerreichungsgrad von mehr als 200 % ist bei beiden Erfolgszielen nicht möglich (Begrenzung der Stückzahl).

Für die Berechnung der Gesamtzielerreichung wird der Zielerreichungsgrad der beiden Erfolgsziele zu gleichen Teilen gewichtet. Die Gesamtzahl der auf das Vorstandsmitglied entfallenden verdienten Performance Shares errechnet sich durch Multiplikation der Anzahl der zugeteilten Performance Shares mit der Gesamtzielerreichung.

Ermittlung Auszahlungsbetrag

Die sich im Anschluss an den vierjährigen Bemessungszeitraum auf der Grundlage der Gesamtzielerreichung ergebende Anzahl Performance Shares gilt vier Jahre nach dem Tag der jeweiligen Zuteilung als verdient (d. h. nach Ende der vierjährigen Laufzeit).

Die Anzahl der verdienten Performance Shares wird dann mit dem Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft während eines Zeitraums von 60 Börsenhandelstagen vor Ende der Laufzeit zuzüglich der Summe der zwischen dem Zuteilungstag und dem Ende der Laufzeit durch die Gesellschaft gezahlten Dividenden je Aktie der Gesellschaft multipliziert. Der sich hieraus ergebende Betrag wird dem jeweiligen Vorstandsmitglied in bar ausbezahlt.

Dabei ist der mögliche Auszahlungsanspruch eines Vorstandsmitglieds begrenzt auf einen Wert von maximal 250 % des Zuteilungswerts (Cap).

Malus- bzw. Clawback-Klauseln

Im Fall eines Compliance-Verstoßes ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Anzahl der verdienten Performance Shares nach pflichtgemäßem Ermessen bis auf null zu reduzieren. Ferner besteht seitens der Gesellschaft ein vollständiger oder teilweiser Rückzahlungsanspruch, wenn es im Zeitraum von drei Jahren nach Auszahlung zu einem Compliance-Verstoß gekommen ist.

Teilnehmerkreis

Der neue Plan wird sowohl für Vorstandsmitglieder (mit Ausnahme von Rice Powell, der seine Vergütung ausschließlich von der Fresenius Medical Care Management AG erhält) als auch für sonstige Führungskräfte zur Verfügung stehen. In Übereinstimmung mit der aktienrechtlichen Kompetenzordnung erfolgt die Gewährung an sonstige Führungskräfte durch den Vorstand.

Änderungen für 2018

Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht der Änderungen im LTIP 2018 gegenüber dem bis 2017 geltenden LTIP 2013:

	Long Term Incentive Program 2013	Long Term Incentive Plan 2018
Laufzeit	Wartezeit jeder Tranche: 4 Jahre	Laufzeit jeder Tranche: 4 Jahre Bemessungszeitraum: 4 Geschäftsjahre
Zuteilung	Festlegung nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats Wahlrecht des Vorstandsmitglieds: Verhältnis Aktienoptionen-Phantom Stocks 50:50 oder 75:25	Festlegung nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats
Obergrenze	Obergrenze (Cap): ► Begrenzung der Stückzahl (Gewährung = finale maximale Stückzahl) ► Keine Auszahlungsbegrenzung	Obergrenze (Cap): ► 200 % Zielerreichung (Stückzahlcap) ► + Aktienkurssteigerung ► Auszahlungsbegrenzung: 250 % des Zuteilungswerts (Gesamt-Cap)
Erfolgsziel(e)	Jährliches Ziel bereinigtes Konzernergebnis: ► Währungsbereinigte Steigerung von mindestens 8 % pro Jahr ► Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses von mindestens 8 %	Durchschnittliche Wachstumsrate bereinigtes Konzernergebnis (mit Währungsbereinigung) p. a. (Gewichtung mit 50 %) ► 20 % p. a. = 200 % Zielerreichung ► 8 % p. a. = 100 % Zielerreichung ► 5 % p. a. = 0 % Zielerreichung Relativer Total Shareholder Return auf Grundlage des Index STOXX Europe 600 Health Care (Gewichtung mit 50 %) ► 75. Perzentil = 200 % Zielerreichung ► 50. Perzentil = 100 % Zielerreichung ► 25. Perzentil = 0 % Zielerreichung
Ermittlung Auszahlungsbetrag/Ausübungspreis	Ausübung der Aktienoptionen bzw. Phantom Stock bei Erreichung des o. g. Erfolgsziels. Im Fall einer Nichterreichung verfallen die jeweils ausgegebenen Aktienoptionen bzw. Phantom Stocks in dem anteiligen Umfang, wie das Erfolgsziel innerhalb der Wartezeit nicht erreicht worden ist, d. h. um ein Viertel, um zwei Viertel, um drei Viertel oder vollständig. Aktienoptionen: Der Ausübungspreis einer Option entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der nennbetragslosen Stammaktie der Fresenius SE an den letzten 30 Kalendertagen vor dem Zuteilungstag. Phantom Stocks: Für jede zugewiesene Phantom Stock erhält das Vorstandsmitglied einen Betrag in Höhe des volumengewichteten Durchschnittskurses (Schlusskurs) der nennbetragslosen Stammaktie der Fresenius SE der letzten drei Monate vor dem Ausübungstag der Phantom Stocks.	Bestimmung der endgültigen Anzahl an Performance Shares am Ende der Laufzeit der Tranche durch Multiplikation der Anzahl der zugewiesenen Performance Shares mit der Gesamtzielerreichung. Die Gesamtzielerreichung ist abhängig ► zu 50 % von der Erreichung eines Wachstumsrate Konzernergebnis-Ziels ► zu 50 % von dem relativen Rang des Total Shareholder Return (TSR) gegenüber den Unternehmen des STOXX Europe 600 Health Care während der Laufzeit der jeweiligen Tranche. Die Anzahl der verdienten Performance Shares wird dann mit dem Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft während eines Zeitraums von 60 Börsenhandelstagen vor Ende der Laufzeit zuzüglich der Summe der zwischen dem Zuteilungstag und dem Ende der Laufzeit durch die Gesellschaft gezahlten Dividenden je Aktie der Gesellschaft multipliziert.
Auszahlung/Ausübung	Aktienoptionen: Ausübung innerhalb von vier Jahren nach Ablauf der Wartezeit. Phantom Stocks: Auszahlung in bar nach Ende der vierjährigen Wartezeit.	Auszahlung in bar nach Ende der vierjährigen Laufzeit.

4. Zusätzliche ab 2018 geltende Vergütungsobergrenzen (Caps)

Zufluss-Cap

Zusätzlich zu der oben beschriebenen Begrenzung der Vergütung aus dem LTIP 2018 auf einen Wert von 250 % des jeweiligen Zuteilungswerts wurde ab dem Geschäftsjahr 2018 ein Cap für die einem Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr insgesamt zufließende Vergütung in Höhe von 6 Mio. Euro bzw. für den Vorstandsvorsitzenden in Höhe von 9 Mio. Euro eingeführt. Einem Vorstandsmitglied kann dementsprechend auch infolge der Ausübung von in der Vergangenheit gewährten Aktienoptionen in einem Geschäftsjahr keine Vergütung zufließen, die diesen Betrag übersteigt.

Begrenzung der Ermessenstantieme

Ferner sieht auch die Regelung zur Ermessenstantieme ab dem Geschäftsjahr 2018 eine Begrenzung vor. Die gesamte einem Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr gewährte Vergütung einschließlich einer etwaigen Ermessenstantieme darf die Summe nicht überschreiten, die sich aus dem Grundgehalt und den Caps auf die variablen Vergütungsbestandteile (siehe vorn) ergibt.

Abfindungs-Cap

Zahlungen bei einer vorzeitigen Beendigung einer Vorstandstätigkeit sind einschließlich Nebenleistungen nun auf zwei Jahresvergütungen, maximal jedoch auf die Vergütung der Restlaufzeit des betreffenden Dienstvertrags begrenzt (Abfindungs-Cap). Besteht ein vom betreffenden Vorstandsmitglied zu vertretender wichtiger Grund für die Beendigung des Dienstvertrags, erfolgen keine Abfindungszahlungen. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps werden die Gesamtbezüge im Sinne des § 285 Abs. 1 Nr. 9a HGB des abgelaufenen Geschäftsjahres sowie die voraussichtlichen Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr, in welchem die Beendigung erfolgt, herangezogen.

Der neue Long Term Incentive Plan 2018 sowie die weiteren Änderungen zum Vergütungssystem des Vorstands stellen eine Verstärkung des Pay-for-Performance-Gedankens dar. Eine betragsmäßige Obergrenze auf dem LTIP 2018 sowie weitere Obergrenzen auf die Ermessenstantieme und eventuelle Abfindungen gewährleisten angemessene Vergütungshöhen. Ferner wird künftig noch stärker nationalen und internationalen Best Practices wie einem relativen Performancevergleich und Malus- und Clawback-Klauseln Rechnung getragen.