

VERGÜTUNGSBERICHT

1. EINLEITUNG

Der Vergütungsbericht fasst die wesentlichen Elemente des Systems zur Vergütung des Vorstands der Fresenius Management SE als persönlich haftende Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA zusammen und wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellt. Die Inhalte des Vergütungsberichts entsprechen den regulatorischen Vorgaben des Aktiengesetzes (§ 162 AktG) sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019. Neben der Offenlegung der Höhe und Struktur der Vergütung wird im Vergütungsbericht dargelegt, wie die Vergütungsbestandteile dem jeweils maßgeblichen Vergütungssystem entsprechen und die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Für eine umfassende Transparenz enthält der Vergütungsbericht zudem weitere, deutlich über das gesetzliche Maß hinausgehende Angaben und Erläuterungen. Darüber hinaus werden im Vergütungsbericht die wesentlichen Elemente der Aufsichtsratsvergütung beschrieben und deren Höhe offengelegt.

Die Fresenius SE & Co. KGaA hat den Vergütungsbericht auf ihrer Website (www.fresenius.de/corporate-governance) veröffentlicht. Das Vergütungssystem des Vorstands und das Vergütungssystem des Aufsichtsrats sind ebenfalls auf der Website der Gesellschaft zugänglich (www.fresenius.de/corporate-governance).

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den Vergütungsbericht gemäß § 162 Abs. 3 AktG formell geprüft. Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat der Gesellschaft ist eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung sehr wichtig. Aus diesem Grund hat die Fresenius SE & Co. KGaA freiwillig, über die gesetzlich geforderte formelle Prüfung auf Vorhandensein der Angaben hinaus, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit einer materiellen Prüfung der Angaben im Vergütungsbericht beauftragt. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

2. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2021 AUS VERGÜTUNGSSICHT

Im Jahr 2020 änderten sich die regulatorischen und rechtlichen Anforderungen an die Vorstandsvergütung durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und die Neufassung des DCGK wesentlich. Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE

befasste sich daher intensiv mit der Überarbeitung des bestehenden Systems der Vorstandsvergütung und beschloss am 3. Dezember 2020 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 das Vergütungssystem 2021+. Dieses wurde von der Hauptversammlung der Fresenius SE & Co. KGaA am 21. Mai 2021 mit einer Zustimmungsquote von 92,23 % gebilligt. Ferner wurde ein überarbeitetes Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Gesellschaft mit einer Zustimmungsquote von 98,86 % gebilligt.

Ziel der Veränderung des Systems der Vorstandsvergütung war neben der Erfüllung regulatorischer Vorgaben die Schaffung noch wirksamerer Anreize zur Erreichung der Ziele der Unternehmensstrategie.

Die Vergütung des Vorstands ist mit dessen Leistung (Pay for Performance) unmittelbar verknüpft und durch den hohen Anteil variabler Vergütung in erheblichem Maße am Unternehmenserfolg ausgerichtet. Zudem hat der Aufsichtsrat nunmehr auch Nachhaltigkeitsziele, auch unter dem Kürzel ESG – Environmental, Social, Governance – zusammengefasst, in der Vergütung des Vorstands verankert. Diese umfassen Patienten- und Mitarbeiterbelange bis zu ökologischen Aspekten und erlauben eine ganzheitliche Abbildung des Unternehmenserfolgs.

Die folgende Abbildung veranschaulicht die Anpassungen bzw. Neuerungen durch das Vergütungssystem 2021+ bzw. geplante Überarbeitungen im Vergleich zum vorherigen Vergütungssystem (Vergütungssystem 2018):

Vergütungssystem 2018		Vergütungssystem 2021+	
Feste Bestandteile		Feste Bestandteile	
Grundvergütung		Grundvergütung	
Nebenleistungen		Nebenleistungen	
Versorgungszusage		Versorgungszusage	
Variable Bestandteile		Variable Bestandteile	
Kurzfristig	Jahresbonus (Profit Sharing) Finanzielle Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> Ergebnis¹ (vor Sondereinflüssen) 	Kurzfristig	STI (Zielbonusmodell) Finanzielle Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> 65 % Ergebnis¹ (vor Sondereinflüssen) 20 % Umsatz² Nichtfinanzielle Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> 15 % ESG³
Versobene Zahlungen des Bonus		Langfristig	
Langfristig	Long Term Incentive Plan 2018 Finanzielle Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> 50 % Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses 50 % Relativer TSR⁴ 	Long Term Incentive Plan 2018 Finanzielle Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> 50 % Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses 50 % Relativer TSR⁴ 	
Weitere Gestaltungselemente		Weitere Gestaltungselemente	
Abfindungs-Cap		Abfindungs-Cap	
Malus und Clawback im Falle eines Compliance-Verstoßes für LTI		Malus und Clawback im Falle eines Compliance-Verstoßes und fehlerhaften Konzernabschlusses für STI und LTI	
Maximalvergütung		Maximalvergütung	
		Aktienhaltevorschriften	

¹ Konzern- bzw. Bereichsergebnis

² Konzern- bzw. Bereichsumsatz

³ Environmental, Social, Governance (Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte). Maß der Erfüllung innerhalb jedes der vier Unternehmensbereiche wird zu jeweils 25 % gewichtet, Gesamtzielerreichung identisch für alle Vorstandsmitglieder

⁴ Total Shareholder Return (Gesamtaktionärsrendite)

□ Anpassungen / Neuerungen durch das Vergütungssystem 2021+

□ Überarbeitung geplant

Gerade angesichts der Herausforderungen der Covid-19-Pandemie hat sich Fresenius im Jahr 2021 erneut wirtschaftlich widerstandsfähig gezeigt. Einmal mehr hat sich bestätigt, dass die Geschäftsentwicklung des Unternehmens vergleichsweise stabil und weitgehend unabhängig von Wirtschaftszyklen ist. Die Diversifikation über vier Unternehmensbereiche und die globale Ausrichtung verleihen dem Konzern zusätzliche Stabilität. Die im Jahresverlauf verbesserten Prognosen wurden erfüllt.

Die relevanten finanziellen Ziele für die kurzfristige variable Vergütung wurden im Geschäftsjahr 2021 wie folgt erreicht:

STI 2021 ZIELERREICHUNG
FINANZIELLE ERFOLGSZIELE

	Zielwert in Mio €	Istwert in Mio €	Ziel-erreichung in %
Ergebnis (vor Sondereinflüssen)			
Fresenius-Konzern	1.768	1.799	104,51 %
Fresenius Kabi	712	729	105,81 %
Fresenius Helios	702	724	107,86 %
Fresenius Vamed	65	67	108,26 %
Umsatz			
Fresenius-Konzern	36.984	36.781	94,51 %
Fresenius Kabi	7.023	6.991	95,36 %
Fresenius Helios	10.541	10.911	117,55 %
Fresenius Vamed	2.281	2.293	102,72 %

Die Zielerreichung bei den nichtfinanziellen Zielen (ESG) lag bei 100 %.

Die finanziellen und nichtfinanziellen Ziele auf Konzern- und Bereichsebene werden im Abschnitt 3.3.2, Variable Vergütungsbestandteile, detailliert dargestellt.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2021 endete zudem der Bemessungszeitraum der Tranche 2018 gemäß dem Long Term Incentive Plan (LTIP) 2018. Für die beiden Erfolgsziele Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses und relativer Total Shareholder Return auf Grundlage des Index STOXX Europe 600 Health Care ergab sich eine Zielerreichung von 0 %:

LTIP 2018 – ZUTEILUNG 2018

ZIELERREICHUNG

	Zielwert	Istwert	Ziel- erreichung in %
Durchschnittliches Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses (in %)	8 %	1,4 %	0 %
Relativer Total Shareholder Return (Perzentilrang)	50.	13.	0 %

Ziel von Fresenius ist es, die Profitabilität und Kapitaleffizienz des Konzerns kontinuierlich zu erhöhen. Dazu wurde im Geschäftsjahr 2021 ein Kosten- und Effizienzprogramm aufgesetzt, dessen Konzeptionsphase bereits abgeschlossen ist und das bereits zu ersten Kosteneinsparungen geführt hat. Eine Anpassung der Strategie und Ziele aufgrund der Covid-19-Pandemie ist nicht erforderlich. Vielmehr sieht sich Fresenius dank der robusten wirtschaftlichen Entwicklung im Jahr 2021 in seiner Strategie bestätigt. Die Umsetzung einiger strategischer Ziele, wie des weiteren Ausbaus digitaler Angebote, wird durch die Covid-19-Pandemie sogar beschleunigt.

Darüber hinaus fand im Geschäftsjahr 2021 ein Wechsel im Vorstand der Fresenius Management SE statt. Herr Mats Henriksson schied mit Wirkung zum 16. März 2021 vorzeitig aus dem Vorstand aus und legte zu diesem Zeitpunkt auch sein Amt als Mitglied und Vorsitzender des Vorstands der Fresenius Kabi Aktiengesellschaft nieder. Herr Michael Sen wurde als neuer Vorstandsvorsitzender der Fresenius Kabi Aktiengesellschaft mit Wirkung zum 12. April 2021 auch in den Vorstand der Fresenius Management SE berufen.

3. VERGÜTUNG DES VORSTANDS

3.1 VERGÜTUNGS-GOVERNANCE

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE ist verantwortlich für die Festlegung der Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands sowie für die Festlegung, Prüfung und Umsetzung des Vergütungssystems. Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE wird dabei von seinem Personalausschuss unterstützt, dem auch die Aufgaben eines Vergütungsausschusses obliegen. Der Personalausschuss der Fresenius Management SE setzte sich im Geschäftsjahr aus den Herren Dr. Gerd Krick (bis 21. Mai 2021), Wolfgang Kirsch (ab 21. Mai 2021), Dr. Dieter Schenk und Michael Diekmann zusammen. Der Personalausschuss spricht Empfehlungen an den Aufsichtsrat der Fresenius Management SE aus, die im Aufsichtsrat erörtert und – soweit erforderlich – von diesem beschlossen werden.

Im Hinblick auf die Vorgaben von Aktiengesetz und DCGK überprüft der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Im Zuge der Festlegung der Höhe der Zielgesamtvergütung wird darauf geachtet, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der

Fresenius SE & Co. KGaA ausgerichtet ist sowie die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt. Bei der mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands vertraglich zugesagten Gesamtvergütung wird darüber hinaus berücksichtigt, dass die Bindung der Mitglieder des Vorstands an die Gesellschaft bzw. die Gewinnung neuer potenzieller Talente für den Vorstand im Interesse der Gesellschaft liegt.

Um die Angemessenheit des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands zu beurteilen, führt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE regelmäßig eine Prüfung der jeweiligen Höhe und Struktur der Vergütung mittels eines Horizontalvergleichs (externe Vergleichsbetrachtung) durch. Die jeweilige Höhe der Zielgesamtvergütung und der ihr zugrunde liegenden Vergütungsbestandteile, die mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands vertraglich vereinbart sind, werden mit den Vergütungsdaten der übrigen DAX-Unternehmen verglichen.

Bei der Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands führt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE regelmäßig auch einen Vertikalvergleich (interne Vergleichsbetrachtung) durch, bei dem er die Höhe der Vergütung der Mitarbeiter der Gesellschaft berücksichtigt. Hierfür wird das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Vergütung des Vorstands, der durchschnittlichen Vergütung der oberen Führungsebene der Gesellschaft und der Gesamtbelegschaft ermittelt. Unter „obere Führungsebene der Gesellschaft“ werden alle Mitarbeiter zusammengefasst, die mindestens die Position des „Vice President“ innehaben und an ein Mitglied des Vorstands berichten. Im Rahmen des Vertikalvergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE auch die zeitliche Entwicklung der Vergütungshöhen.

Zuletzt hatte sich der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE im Jahr 2020 im Zuge der durch das ARUG II wesentlich veränderten regulatorischen und rechtlichen Anforderungen mit dem den Dienstverträgen zugrunde liegenden Vergütungssystem beschäftigt und dieses weiterentwickelt (Vergütungssystem 2021+).

Seit dem 1. Januar 2021 ist das Vergütungssystem 2021+ Bestandteil der Dienstverträge sämtlicher Mitglieder des Vorstands. Für Herrn Rice Powell, den Vorstandsvorsitzenden der Fresenius Medical Care Management AG, der gleichzeitig Mitglied des Vorstands der Fresenius Management SE ist, gilt davon abweichend das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG.

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat grundsätzlich die Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE im Geschäftsjahr keinen Gebrauch gemacht.

Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE nach dem Vergütungssystem 2021+ nicht berechtigt, den Mitgliedern des Vorstands diskretionäre bzw. ermessensabhängige Sonderzahlungen für herausragende Leistungen zu gewähren (auch als Ermessenstatieme bekannt).

Im Rahmen des Vergütungssystems 2021+ ist eine Überarbeitung der langfristigen variablen Vergütung mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2023 geplant. Die neue langfristige variable Vergütung soll – nach Konsultation mit den Stakeholdern des Unternehmens – der Hauptversammlung 2023 zur Billigung vorgelegt werden.

3.2. ÜBERSICHT ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem 2021+ für die Mitglieder des Vorstands leistet einen signifikanten Beitrag zur Unterstützung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen, nachhaltigen Entwicklung der Fresenius SE & Co. KGaA. Es schafft

wirksame Anreize zur Erreichung der strategischen Ziele sowie zur langfristigen Wertschöpfung der Gesellschaft und berücksichtigt dabei die Interessen der Patientinnen und Patienten, Aktionärinnen und Aktionäre, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weiterer Interessengruppen. Das Vergütungssystem 2021+ basiert auf den folgenden Grundsätzen:

Grundsätze des Vergütungssystems 2021+	
Förderung der Strategie	Das Vergütungssystem 2021+ für die Mitglieder des Vorstands trägt zur Umsetzung der globalen Geschäftsstrategie von Fresenius bei.
Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre	Mit der Zielsetzung eines rentablen und profitablen Unternehmenswachstums sowie der Berücksichtigung der Gesamtaktionärsrendite ist das Vergütungssystem 2021+ an den Interessen der Aktionäre ausgerichtet. Bei der Gestaltung wurde das Feedback zahlreicher Investoren berücksichtigt und der Bezug zur Unternehmenswertentwicklung gestärkt.
Einfache Struktur	Das Vergütungssystem 2021+ ist leicht verständlich und wenig komplex.
Langfristige Ausrichtung	Die Vergütungsbestandteile und die langfristig ausgerichtete Vergütungsstruktur fördern die langfristige und nachhaltige Wertschöpfung.
Belohnung von finanziellem Erfolg & Nachhaltigkeit	Die Erfolgsziele reflektieren die Geschäftsstrategie und verstärken das Bekenntnis der Gesellschaft in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (auch „Environmental, Social, Governance – ESG“).
Unternehmensbereichs-übergreifende Zusammenarbeit	Für die Mitglieder des Vorstands werden Erfolgsziele sowohl auf Konzern- als auch auf Bereichsebene herangezogen. Durch die Erfolgsmessung auf der Konzernebene wird eine enge Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensbereichen der Gesellschaft gefördert.
Gute Unternehmensführung	Das Vergütungssystem 2021+ ist so konzipiert, dass es den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 folgt.
Aktuelle Marktpraxis	Das Vergütungssystem 2021+ basiert auf der aktuellen Marktpraxis.
Leistungsbezug	Das Vergütungssystem 2021+ ist durch seinen hohen Anteil an variabler Vergütung in signifikantem Maße am Unternehmenserfolg ausgerichtet. Die bisher garantierte Auszahlung aus der kurzfristigen variablen Vergütung wurde abgeschafft, um den Leistungsbezug des Vergütungssystems noch weiter zu stärken.

Die nachstehende Abbildung zeigt die Vergütungsbestandteile und weiteren Gestaltungselemente des Vergütungssystems 2021+, auf die im Folgenden näher eingegangen wird:

Vergütungssystem 2021+		
Feste Bestandteile	Variable Bestandteile	
Grundvergütung	Kurzfristige variable Vergütung <u>Finanzielle Erfolgsziele:</u> <ul style="list-style-type: none"> 65 % Ergebnis¹ (vor Sondereinflüssen) 20 % Umsatz² <u>Nichtfinanzielle Erfolgsziele:</u> <ul style="list-style-type: none"> 15 % ESG³ 	Langfristige variable Vergütung <u>Finanzielle Erfolgsziele:</u> <ul style="list-style-type: none"> 50 % Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses 50 % Relativer TSR⁴
Nebenleistungen		
Versorgungszusage	Begrenzung der Zielerreichung (Cap): 150 % bzw. 100 % ⁵ für ESG Begrenzung der Auszahlung (Cap): 142,5 % ⁶ des Zielbetrags	Begrenzung der Zielerreichung (Cap): 200 % Begrenzung der Auszahlung (Cap): 250 % des Zuteilungswerts
Höhe der Maximalvergütung		
Maximalvergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands in Abhängigkeit von deren Funktion		
Weitere Gestaltungselemente		
Aktienhaltevorschriften		
Einbehalt (Malus) und Rückforderung (Clawback)		
Abfindungs-Cap		

¹ Konzern- bzw. Bereichsergebnis

² Konzern- bzw. Bereichsumsatz

³ Environmental, Social, Governance (Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte). Maß der Erfüllung innerhalb jedes der vier Unternehmensbereiche wird zu jeweils 25 % gewichtet, Gesamtzielerreichung identisch für alle Vorstandsmitglieder

⁴ Total Shareholder Return (Gesamtaktionärsrendite)

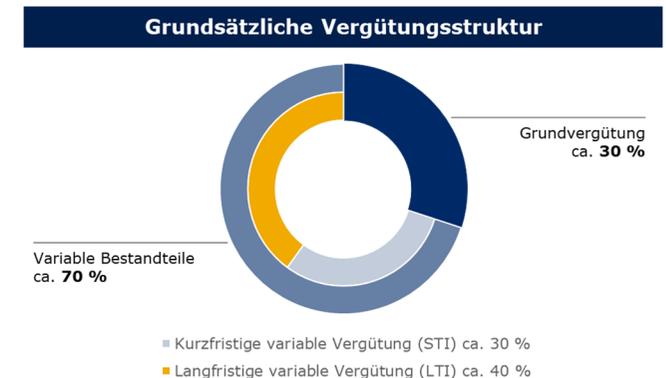
⁵ ESG-Cap von 100 % für die Geschäftsjahre 2021 und 2022, 150 % ab dem Geschäftsjahr 2023

⁶ Auszahlungsbegrenzung von 142,5 % für die Geschäftsjahre 2021 und 2022, 150 % ab dem Geschäftsjahr 2023

Um die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern, weisen die variablen Vergütungsbestandteile im Vergütungssystem 2021+ eine überwiegend langfristige Ausrichtung auf. Demnach ist der Zuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung für jedes Geschäftsjahr stets höher als der Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung.

Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung wird der Erfolg über einen Zeitraum von vier Jahren gemessen. Die Mitglieder des Vorstands können frühestens nach Ablauf von vier Jahren über die langfristige variable Vergütung verfügen.

Die grundsätzliche Struktur der Zieldirektvergütung (Summe aus Grundvergütung p.a., Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) p.a. und Zuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung (LTI) p.a.) für ein volles Geschäftsjahr besteht zu je rund 30 % aus der Grundvergütung und der kurzfristigen variablen Vergütung sowie zu rund 40 % aus der langfristigen variablen Vergütung.



Somit umfassen rund 70 % der Zieldirektvergütung erfolgsbezogene variable Vergütungsbestandteile. Der Anteil von rund 40 % bei der langfristigen variablen Vergütung (rund 57 % aller variablen Vergütungsbestandteile) unterstreicht die langfristige Ausrichtung der Vergütungsstruktur.

Maximalvergütung

Das Vergütungssystem 2021+ sieht für jedes Mitglied des Vorstands eine betragsmäßige Höchstgrenze für die jährliche Gesamtvergütung (Maximalvergütung) vor. Durch die Maximalvergütung sind die einem Mitglied des Vorstands zufließenden Auszahlungen aus der für ein Geschäftsjahr vertraglich zugesagten Vergütung begrenzt, unabhängig vom Zeitpunkt des konkreten Zuflusses. Die Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung (Auszahlung im Geschäftsjahr), die kurzfristige variable Vergütung (Auszahlung im folgenden Geschäftsjahr), die langfristige variable Vergütung (Auszahlung nach Planbedingungen in späteren Geschäftsjahren) sowie alle sonstigen Nebenleistungen und Vergütungen (Auszahlung im Geschäftsjahr). Die in den festen Vergütungsbestandteilen enthaltene Versorgungszusage fließt mit dem im Geschäftsjahr anfallenden Dienstzeitaufwand ebenfalls in die Ermittlung der Maximalvergütung ein. Die Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstands kann jeweils geringer sein als die Summe der potenziell erreichbaren Auszahlungen aus den für ein Geschäftsjahr vertraglich zugesagten einzelnen Vergütungsbestandteilen. Falls die ermittelten Auszahlungen

eines Vorstandsmitglieds höher sind als die jeweilige Maximalvergütung, werden die im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung zufließenden Beträge entsprechend reduziert, bis die Maximalvergütung nicht mehr überschritten wird.

Die Maximalvergütung im Vergütungssystem 2021+ beträgt 10 Mio € für den Vorstandsvorsitzenden sowie 6,5 Mio € für alle anderen Vorstandsmitglieder (mit Ausnahme von Herrn Rice Powell). Die Einhaltung der Maximalvergütung wird jährlich überprüft. Erstmals nach erfolgreichem Zufluss aller für ein Geschäftsjahr vertraglich zugesagten Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems 2021+ kann die Einhaltung der Maximalvergütung final bestimmt werden. Somit wird der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE erstmals im Jahr 2025 nach Ablauf des ersten Bemessungszeitraums der langfristigen variablen Vergütung des Vergütungssystems 2021+ den final zufließenden Betrag vor dem Hintergrund der Maximalvergütung 2021 überprüfen.

Im zuvor geltenden Vergütungssystem waren ebenfalls Begrenzungsmöglichkeiten vorgesehen. Seit dem Geschäftsjahr 2018 enthielten die Vorstandsverträge der Fresenius Management SE einen Zufluss-Cap (ohne Berücksichtigung des Dienstzeitaufwands) in Höhe von 9 Mio € für den Vorstandsvorsitzenden sowie 6 Mio € für alle anderen Vorstandsmitglieder (mit Ausnahme von Herrn Rice Powell). Die Einhaltung der Maximalvergütung erfolgt auch hier auf jährlicher Basis.

Die Gesamtvergütung (Maximalvergütung) von Herrn Rice Powell ist unter dem mit Wirkung zum 1. Januar 2020 geänderten Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG auf eine betragsmäßige Höchstgrenze in Höhe von 12 Mio € (bzw. 13,4 Mio US\$) begrenzt. Daneben finden für ihn die in dem für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG geltenden Vergütungssystem vorgesehenen Begrenzungen (Caps) für die kurzfristige und für die langfristige variable Vergütung Anwendung.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für Herrn Rice Powell kann erstmals für das Geschäftsjahr 2020 im Jahr 2023 überprüft werden, wenn der Erdienungszeitraum der im Geschäftsjahr 2020 zugeteilten langfristigen variablen Vergütung abgelaufen ist und der zur Auszahlung anstehende Betrag feststeht.

3.3 VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM DETAIL

3.3.1 FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Grundvergütung

Die Grundvergütung wird üblicherweise für ein volles Jahr vereinbart und nach der für das jeweilige Mitglied des Vorstands geltenden ortsüblichen Auszahlungspraxis ausbezahlt. Bei Mitgliedern des Vorstands in Deutschland erfolgt die Auszahlung der Grundvergütung üblicherweise in zwölf Monatsraten. Herrn Rice Powell wird seine Grundvergütung üblicherweise in zweiwöchentlichen Raten ausbezahlt.

Nebenleistungen

Nebenleistungen werden auf Grundlage der individuellen Dienstverträge gewährt und können im Wesentlichen Folgendes umfassen: die Privatnutzung von Firmen-Pkw, Sonderzahlungen wie die Zahlung von Schulgeld, Wohn-, Miet- und Umzugskosten, Kostenübernahme für den Betrieb von Einbruchmeldeanlagen, Zuschüsse zur Rentenversicherung (mit Ausnahme der im Folgenden dargestellten Versorgungszusagen) sowie Zuschüsse zur Unfall-, Kranken- und Pflegeversicherung, andere Versicherungsleistungen sowie Steuerausgleichszahlungen infolge unterschiedlicher Steuersätze in Deutschland und gegebenenfalls dem Land, in dem das Mitglied des Vorstands persönlich steuerpflichtig ist. Nebenleistungen können einmalig oder wiederholt gewährt werden.

Zur Gewinnung qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand kann der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE die Vergütung erstmalig bestellter Mitglieder des Vorstands in angemessener und marktgerechter Weise um eine Antrittsprämie (Sign-on-Bonus) – beispielsweise zur Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen – ergänzen. Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE kann auch Erstattungen für Gebühren, Aufwendungen und sonstige Kosten in Zusammenhang mit oder in Bezug auf einen Wechsel des regelmäßigen Arbeitsorts der Mitglieder des Vorstands gewähren. Im Geschäftsjahr 2021 wurden den Herren Dr. Sebastian Biedenkopf und Michael Sen in diesem Zusammenhang Umzugskosten erstattet. Sie erhielten des Weiteren jeweils für das erste Jahr ihrer Bestellung einen Mietzuschuss für eine Zweitwohnung.

Die Fresenius SE & Co. KGaA hat sich zudem verpflichtet, die Mitglieder des Vorstands von Ansprüchen, die gegen sie aufgrund ihrer Tätigkeit für die Gesellschaft und deren konzernverbundene Unternehmen erhoben werden, soweit solche Ansprüche über ihre Verantwortlichkeit nach deutschem Recht hinausgehen, im Rahmen des gesetzlich Zulässigen freizustellen. Zur Absicherung derartiger Verpflichtungen hat die Gesellschaft eine Directors-and-Officers-Versicherung mit einem Selbstbehalt abgeschlossen, der den aktienrechtlichen Vorgaben entspricht. Die Freistellung gilt für die Zeit, in der das jeweilige Mitglied des Vorstands amtiert, sowie für Ansprüche in diesem Zusammenhang nach jeweiliger Beendigung der Vorstandstätigkeit.

Versorgungszusagen

Leistungsorientierte Versorgungszusagen

Mitgliedern des Vorstands, die vor dem 1. Januar 2020 in den Vorstand berufen wurden, wurde eine vertragliche Versorgungszusage in Form einer leistungsorientierten Versorgungszusage gewährt. Diese leistungsorientierten Versorgungszusagen sehen Rentenleistungen sowie Hinterbliebenenversorgung ab dem Zeitpunkt des endgültigen Ausscheidens aus der aktiven Tätigkeit bzw. nach Eintritt einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit vor. Die Höhe dieser Leistungen wird anhand der Höhe der vertraglich festgelegten pensionsfähigen Bemessungsgrundlage des Mitglieds des Vorstands berechnet. Bis zum Rentenbeginn wird diese für die amtierenden Vorstandsmitglieder auf Basis der Verbraucherpreisentwicklung jährlich angepasst (erstmalig zum 1. Januar 2022). Die Rentenhöhe wird auf der Grundlage von 30 % der vertraglich festgelegten pensionsfähigen Bemessungsgrundlage berechnet und erhöht sich für jedes vollständige Dienstjahr als Vorstandsmitglied

um 1,5 Prozentpunkte bis zu einem Maximum von 45 %. Abweichend hiervon gilt für das für den Unternehmensbereich Fresenius Vamed verantwortliche Mitglied des Vorstands eine Erhöhung für jedes vollständige Dienstjahr um 1,2 Prozentpunkte bis zu einem Maximum von 40 %.

Beitragsorientierte Leistungszusagen

Mitgliedern des Vorstands, die ab dem 1. Januar 2020 in den Vorstand berufen wurden oder werden, wird eine Versorgungszusage im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage gewährt. Diese wird mit Vertragsbeginn zugesagt, wobei während der ersten drei Jahre hinsichtlich der Leistungsgewährung eine Wartezeit besteht. Im Rahmen der beitragsorientierten Leistungszusage erhält das jeweilige Mitglied des Vorstands einen jährlichen Beitrag in Höhe von 40 % der Grundvergütung, aus dem sich später die zukünftige Höhe der Leistung ergibt. Die Auszahlung kann bei beitragsorientierten Leistungszusagen nach Erreichen des Rentenalters entweder als Einmalzahlung oder optional in zehn Jahresraten erfolgen. Eine Rentenauszahlung ist nicht vorgesehen. Die beitragsorientierte Leistungszusage kann Hinterbliebenenversorgung sowie Leistungen nach Eintritt einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderung vorsehen. Die Umsetzung der beitragsorientierten Versorgungszusage erfolgt in Form einer externen Finanzierung als beitragsorientierte Leistungszusage mit Rückdeckungsversicherung. Dabei ist vorgesehen, dass die Risiken Tod und Berufsunfähigkeit bereits in der ersten Bestellperiode ab Dienstbeginn und nicht erst ab Unverfallbarkeit (nach Ablauf von drei Jahren seit Dienstbeginn) abgesichert werden.

3.3.2 VARIABLE VERGÜTBESTANDTEILE

3.3.2.1 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTBUNG

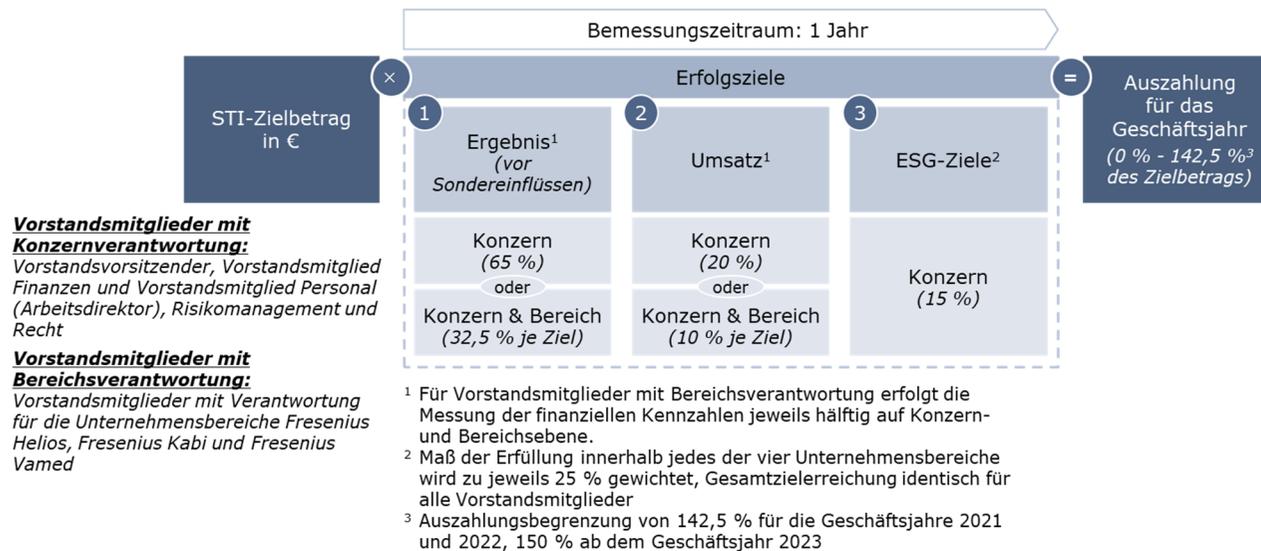
Überblick

Im Rahmen des Vergütungssystems 2021+ steht den Mitgliedern des Vorstands eine kurzfristige variable Vergütung zu, die zu einer Barauszahlung führen kann. Die kurzfristige variable Vergütung belohnt die Mitglieder des Vorstands für den Erfolg der Gesellschaft in dem betreffenden Geschäftsjahr. Die kurzfristige variable Vergütung ist an die Erreichung von finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgszielen

gekoppelt, wobei Wachstums-, Profitabilitäts- und Nachhaltigkeitsaspekte in ein ausgewogenes Verhältnis gesetzt werden.

Der jeweilige Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung (also der Betrag, der bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % ausgezahlt wird) wird individualvertraglich als Prozentsatz der jeweiligen Grundvergütung eines Mitglieds des Vorstands festgelegt. Werden Mitglieder des Vorstands während eines Geschäftsjahres in den Vorstand berufen, kann der jeweilige Zielbetrag zeitanteilig ermittelt werden.

Kurzfristige variable Vergütung



Erfolgsziel	Gewichtung	Hintergrund und Bezug zur Strategie
Ergebnis (vor Sondereinflüssen)	65 %	Das Konzern- bzw. Bereichsergebnis dient als eine primäre Steuerungsgröße für die Profitabilität. Um die operative Leistung über mehrere Perioden hinweg besser vergleichen zu können, werden die Ergebnisgrößen gegebenenfalls um Sondereinflüsse bereinigt.
Umsatz	20 %	Im Rahmen der Wachstumsstrategie ist die Umsatzentwicklung auf Konzern-ebene und in den Unternehmensbereichen, insbesondere das organische Umsatzwachstum, von zentraler Bedeutung.
ESG-Ziele	15 %	Die ESG-Ziele spiegeln das Engagement und die Strategie der Gesellschaft im Hinblick auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte wider. Die ESG-Ziele sollen eine deutlich verbesserte ESG-Leistung mit berichteten und geprüften Messgrößen erreichen, die die Strategie von Fresenius reflektieren.

Erfolgsziele

Die kurzfristige variable Vergütung wird anhand der Erreichung von drei Erfolgszielen bemessen: 65 % beziehen sich auf das Konzern- bzw. Bereichsergebnis (vor Sondereinflüssen), 20 % auf den Konzern- bzw. Bereichsumsatz und 15 % auf die Erreichung von Nachhaltigkeitskriterien (ESG-Ziele).

Die finanziellen Erfolgsziele spiegeln die wichtigsten operativen Kennzahlen der Gesellschaft wider und unterstützen die Strategie der Gesellschaft zur Erzielung eines nachhaltigen und profitablen Wachstums. Die nichtfinanziellen Erfolgsziele bekräftigen das Engagement der Gesellschaft für die Umsetzung ihrer globalen Nachhaltigkeitsstrategie. Nachhaltiges Handeln ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und sichert die gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit.

Bereinigung der Erfolgsziele

Die den finanziellen Erfolgszielen zugrunde liegenden Finanzkennzahlen können um bestimmte Effekte aus Sondereinflüssen, insbesondere Effekte aus wesentlichen Akquisitionen, Desinvestitionen, Restrukturierungsmaßnahmen und der Änderung von Rechnungslegungsgrundsätzen, bereinigt werden. Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE kann zudem einmalige wesentliche Sondereffekte bereinigen, die nicht vom Vorstand zu verantworten sind, nicht budgetiert wurden und damit auch nicht in die Ermittlung der Zielwerte eingegangen sind.

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE eine Bereinigung des Ergebnisses um die Einmalaufwendungen und Einsparungen aus dem Kosten- und Effizienzprogramm und um den Ertrag aus der Umbewertung von bedingten Biosimilars-Kaufpreisverbindlichkeiten vorgenommen:

in Mio €	Fresenius-Konzern	Fresenius Kabi	Fresenius Helios	Fresenius Vamed
Ergebnis, berichtet (inklusive Sondereinflüssen)	1.818	762	720	67
Bereinigungen:				
Einmalaufwendungen aus dem Kosten- und Effizienzprogramm	82	49	8	–
Einsparungen aus dem Kosten- und Effizienzprogramm	-23	-11	-6	–
Ertrag aus der Umbewertung von bedingten Biosimilars-Kaufpreisverbindlichkeiten	-33	-33	–	–
Währungsumrechnung (auf Budgetkurse)	-45	-38	2	–
Ergebnis, bereinigt	1.799	729	724	67

Der Umsatz wurde im Geschäftsjahr 2021 durch den Aufsichtsrat der Fresenius Management SE wie folgt bereinigt:

in Mio €	Fresenius-Konzern	Fresenius Kabi	Fresenius Helios	Fresenius Vamed
Umsatz, berichtet (inklusive Sondereinflüssen)	37.520	7.193	10.891	2.297
Bereinigungen:				
Währungsumrechnung (auf Budgetkurse)	-739	-202	20	-4
Umsatz, bereinigt	36.781	6.991	10.911	2.293

Ebenen der Erfolgsmessung

Um die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensbereichen weiter zu verbessern und gleichzeitig Anreize für die Mitglieder des Vorstands im Hinblick auf ihre individuellen Verantwortlichkeiten zu setzen, werden einige Erfolgsziele auf Konzernebene, andere auf Bereichsebene gemessen. Bei Mitgliedern des Vorstands mit Unternehmensbereichsverantwortung (Herr Michael Sen, Herr Dr. Francesco De Meo und Herr Dr. Ernst Wastler) beziehen sich das Ergebnis und der Umsatz je zur Hälfte auf die entsprechenden Finanzkennzahlen des Konzerns und des jeweiligen Unternehmensbereichs. Bei Mitgliedern des Vorstands mit Konzernverantwortung (Herr Stephan Sturm, Herr Dr. Sebastian Biedenkopf und Frau Rachel Empey) beziehen sich das Ergebnis und der Umsatz auf die entsprechenden Finanzkennzahlen des Konzerns. Durch die Messung der finanziellen Erfolgsziele auf Konzernebene und auf Bereichsebene wird der finanzielle Erfolg sowohl der einzelnen Unternehmensbereiche als auch des Konzerns abgebildet.

Die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele wird auf Konzernebene gemessen, um eine enge Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensbereichen der Gesellschaft im Bereich Nachhaltigkeit sicherzustellen. Die nichtfinanziellen Erfolgsziele beziehen sich auf ESG-Fokusthemen wie Qualität, Mitarbeiter, Innovation, Compliance und Umwelt. Es werden dabei jährlich für jedes ESG-Fokusthema Ziele definiert. Vorerst ist die ESG-Gesamtzieleerreichung für alle Vorstandsmitglieder identisch.

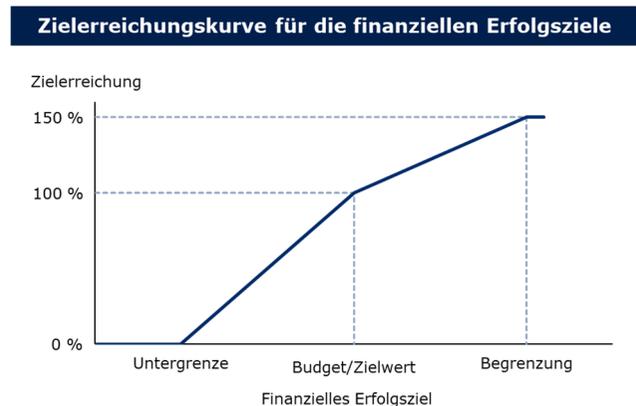
Festlegung der Erfolgsziele und Bestimmung der Zielerreichung

Finanzielle Erfolgsziele

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 konkrete Werte für die finanziellen Erfolgsziele festgelegt und dabei das Markt- und Wettbewerbsumfeld, das Budget sowie die strategischen Wachstumsziele berücksichtigt. Einmalaufwendungen und Einsparungen aus dem Kosten- und Effizienzprogramm konnten dabei noch nicht berücksichtigt werden.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE bestimmt, ob und inwieweit die finanziellen Erfolgsziele erreicht wurden.

Diesem lag dabei folgende Zielerreichungskurve zugrunde:



Wird die Untergrenze nicht erreicht, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor. Wird die Begrenzung überschritten, liegt eine Zielerreichung von 150 % vor (Cap). Liegen die erreichten Finanzkennzahlen zwischen den jeweiligen Werten für eine Zielerreichung von 0 % und 100 % oder 100 % und 150 %, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

Finanzielle Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2021

Für die finanziellen Erfolgsziele hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE für das Jahr 2021 die folgenden Unter- und Obergrenzen sowie Zielwerte auf Konzern- und Bereichsebene festgelegt. Zum Ende des Geschäftsjahres 2021 ergeben sich die folgenden Zielerreichungen:

STI 2021 ZIELERREICHUNG

FINANZIELLE ERFOLGSZIELE

	Untergrenze in Mio €	Zielwert in Mio €	Obergrenze in Mio €	Istwert in Mio €	Zielerreichung in %
Ergebnis (vor Sondereinflüssen)					
Fresenius-Konzern	1.415	1.768	2.121	1.799	104,51 %
Fresenius Kabi	570	712	854	729	105,81 %
Fresenius Helios	562	702	842	724	107,86 %
Fresenius Vamed	52	65	78	67	108,26 %
Umsatz					
Fresenius-Konzern	33.286	36.984	40.682	36.781	94,51 %
Fresenius Kabi	6.321	7.023	7.725	6.991	95,36 %
Fresenius Helios	9.487	10.541	11.595	10.911	117,55 %
Fresenius Vamed	2.053	2.281	2.509	2.293	102,72 %

Nichtfinanzielle Erfolgsziele

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 jeweils drei ESG-Ziele für die fünf ESG-Fokusthemen Qualität, Mitarbeiter, Innovation, Compliance und Umwelt festgelegt. Diese leiten sich aus der Materialitätsanalyse des Unternehmens ab und werden anhand einer eigenen ESG-Scoring-Methodik qualitativ bemessen. Diese ist auf der Website der Gesellschaft (www.fresenius.de/corporate-governance) zugänglich. Sie sind für alle Vorstandsmitglieder mit Ausnahme von Herrn Rice Powell gleich. Das Maß der Erfüllung der ESG-Ziele wird für die Unternehmensbereiche Fresenius Kabi, Fresenius Helios und Fresenius Vamed ermittelt. Für jedes der drei ESG-Ziele kann pro Fokusthema 0 oder 1 Punkt

erreicht werden, insgesamt also fünf Punkte pro ESG-Ziel; eine Teilerreichung (z. B. 0,5 Punkte) ist nicht möglich. Die sich so ergebenden 0 bis 15 Punkte pro Unternehmensbereich werden mit jeweils 25 % Gewichtung in die ESG-Gesamtzielerreichung für die Fresenius SE & Co. KGaA einbezogen.

Für Fresenius Medical Care wird die Zielerreichung im Rahmen des globalen Nachhaltigkeitsprogramms (Global Sustainability Program) des Unternehmens herangezogen, das ebenfalls Teil des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands des Unternehmens ist. Die sich hieraus ergebende Zielerreichung wird zur Berechnung der Gesamtzielerreichung übersetzt. Das globale Nachhaltigkeitsprogramm bei Fresenius Medical Care ermöglicht eine Zielerreichung

zwischen 0 % und 120 %. Die Zielerreichung wird linear in einen Zielwert von 0 bis 15 Punkten umgerechnet, 1 % entspricht dabei 0,125 Punkten.

Für den Fall, dass alle ESG-Ziele in den vier Unternehmensbereichen erfüllt werden, ist die ESG-Gesamtzielerreichung in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 auf 100 % begrenzt (Cap), eine Übererfüllung ist nicht möglich.

Nichtfinanzielle Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2021

Mit den ESG-Zielen schafft das Unternehmen eine Basis für die ESG-Leistungsmessung durch Etablierung von ESG-Zielbild und Strategie sowie transparente Key Performance Indicators (KPIs). Dazu wurden für die fünf Fokusthemen jeweils die folgenden drei ESG-Ziele festgelegt, wobei jedes Fokusthema anhand der ESG-Scoring-Methodik qualitativ bemessen wird.

Abgeleitet aus der nachhaltigen Unternehmensstrategie hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE die folgenden drei gleich gewichteten ESG-Ziele für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt:

ESG-Ziele	
Identifizierung von Schlüsselthemen/KPIs ¹	Identifikation der 1 – 3 relevantesten Themen und entsprechender KPIs pro ESG-Fokusthema (Qualität, Mitarbeiter, Innovation, Compliance und Umwelt) auf Unternehmensbereichsebene; Abstimmung der Unternehmensbereichs KPIs mit möglichen Konzern KPIs / Konzernindex pro ESG-Fokusthema
Definition eines umfassenden Management-Ansatzes ¹	Entwicklung eines umfassenden Management- und Berichterstattungsansatzes pro ESG-Fokusthema; Ansatz muss internen und externen Standards folgen einschließlich Verantwortlichkeiten, Richtlinien, Berichtsprozesse, internes Kontrollsystem
Präsentation und Freigabe	Vierteljährliche interne Berichterstattung über die Fortschritte bei der Zielerreichung der obigen Schritte 1 und 2; finale Präsentation (Ergebnis von Schritt 1 und 2) und Freigabe

¹ Im Bereich Umwelt wurden die Unterziele 1 und 2 für das Jahr 2021 wie folgt konkretisiert:
1) Verbesserung Datenqualität und Transparenz, 2) Definition kurz- und langfristiger Ziele.

Für das Geschäftsjahr 2021 ergab sich für die nichtfinanziellen Erfolgsziele die folgende Gesamtzielerreichung, die sich aus den jeweils gleich gewichteten Zielerreichungen je Unternehmensbereich zusammensetzt:

STI 2021 ZIELERREICHUNG

NICHTFINANZIELLE ERFOLGSZIELE

	Zielwert in Punkten	Istwert in Punkten
Ziel 1: Identifizierung von Schlüsselthemen/KPIs¹		
Fresenius Kabi	5	5
Fresenius Helios	5	5
Fresenius Vamed	5	5
Ziel 2: Definition eines umfassenden Management-Ansatzes¹		
Fresenius Kabi	5	5
Fresenius Helios	5	5
Fresenius Vamed	5	5
Ziel 3: Präsentation und Freigabe		
Fresenius Kabi	5	5
Fresenius Helios	5	5
Fresenius Vamed	5	5
Gesamtzielerreichung		
Fresenius Medical Care (Übersetzung aus FME Global Sustainability Program ²)	15	15
Fresenius Kabi	15	15
Fresenius Helios	15	15
Fresenius Vamed	15	15
Gesamtzielerreichung in Punkten (jeweils 25 % Gewichtung)		15
Gesamtzielerreichung in %		100 %

¹ Im Bereich Umwelt wurden die Unterziele 1 und 2 für das Jahr 2021 wie folgt konkretisiert: 1) Verbesserung Datenqualität und Transparenz, 2) Definition kurz- und langfristiger Ziele.

² Für Fresenius Medical Care wird die Zielerreichung im Rahmen des globalen Nachhaltigkeitsprogramms des Unternehmens herangezogen, die ebenfalls Teil des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands des Unternehmens ist. Die sich hieraus ergebende Zielerreichung wird zur Berechnung der Gesamtzielerreichung übersetzt. Das globale Nachhaltigkeitsprogramm bei Fresenius Medical Care ermöglicht eine Zielerreichung zwischen 0 % und 120 %. Die Zielerreichung wird linear in einen Zielwert von 0 bis 15 Punkten umgerechnet, 1 % entspricht dabei 0,125 Punkten.

Gesamtzielerreichung für das Geschäftsjahr 2021

Der Grad der Gesamtzielerreichung wird anhand des gewichteten arithmetischen Mittels der jeweiligen Zielerreichungen der einzelnen finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele bestimmt. Der endgültige Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung ergibt sich, indem der Grad der jeweiligen Gesamtzielerreichung mit den Zielbeträgen der kurzfristigen variablen Vergütung multipliziert wird. Vorbehaltlich der Genehmigung durch den Aufsichtsrat

der Fresenius Management SE wird der endgültige Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung in bar an das entsprechende Mitglied des Vorstands ausbezahlt. Da die Gesamtzielerreichung für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 auf 142,5 % begrenzt ist, ist auch der Auszahlungsbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 auf 142,5 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Bei der Bestimmung des Zielerreichungsgrads kann der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE – der entsprechenden Empfehlung des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 folgend – berücksichtigen, dass bestimmte außergewöhnliche wirtschaftliche, steuerliche oder vergleichbare Auswirkungen nicht mit der Leistung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands in Zusammenhang stehen. Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat von dieser Möglichkeit im Geschäftsjahr 2021 keinen Gebrauch gemacht.

Für die finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele wurden für die zum 31. Dezember 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 die folgenden Zielbeträge festgelegt sowie die folgenden Zielerreichungen ermittelt:

STI 2021

GESAMTZIELERREICHUNG

	Zielbetrag in Tsd €	Ergebnis (vor Sondereinflüssen)		Umsatz		ESG-Ziele		Gewichtete Gesamt- zielerreichung in %	Auszahlungs- betrag in Tsd €
		Gewichtung in %	Zielerreichung in %	Gewichtung in %	Zielerreichung in %	Gewichtung in %	Zielerreichung in %		
Stephan Sturm	1.600		104,51 %		94,51 %		100,00 %	101,83 %	1.629
Dr. Sebastian Biedenkopf	600	65 % Konzern	104,51 %	20 % Konzern	94,51 %		100,00 %	101,83 %	611
Rachel Empey	850		104,51 %		94,51 %		100,00 %	101,83 %	866
Dr. Francesco De Meo	1.000	32,5 % Konzern 32,5 % Helios	104,51 % 107,86 %	10 % Konzern 10 % Helios	94,51 % 117,55 %	15 %	100,00 %	105,23 %	1.052
Michael Sen (seit 12. April 2021)	755	32,5 % Konzern 32,5 % Kabi	104,51 % 105,81 %	10 % Konzern 10 % Kabi	94,51 % 95,36 %		100,00 %	102,34 %	773
Dr. Ernst Wastler	850	32,5 % Konzern	104,51 %	10 % Konzern	94,51 %		100,00 %	103,87 %	883
		32,5 % Vamed	108,26 %	10 % Vamed	102,72 %				

Für Herrn Rice Powell ergibt sich für die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 gemäß dem für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG maßgeblichen Vergütungssystem (FME STI 2021) die folgende Gesamtzielerreichung:

FME STI 2021

GESAMTZIELERREICHUNG

	Zielbetrag in Tsd €	Konzernergebnis (40 %)	Umsatzerlöse (20 %)	Operatives Ergebnis (20 %)	ESG-Ziele (20 %)	Gewichtete Gesamtzielerreichung in %	Auszahlungsbetrag in Tsd €
		Zielerreichung in %	Zielerreichung in %	Zielerreichung in %	Zielerreichung in %		
Rice Powell	1.793	72,14 %	69,82 %	62,29 %	120 %	79,28 %	1.422

3.3.2.2 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG Zuteilung für das Geschäftsjahr 2021

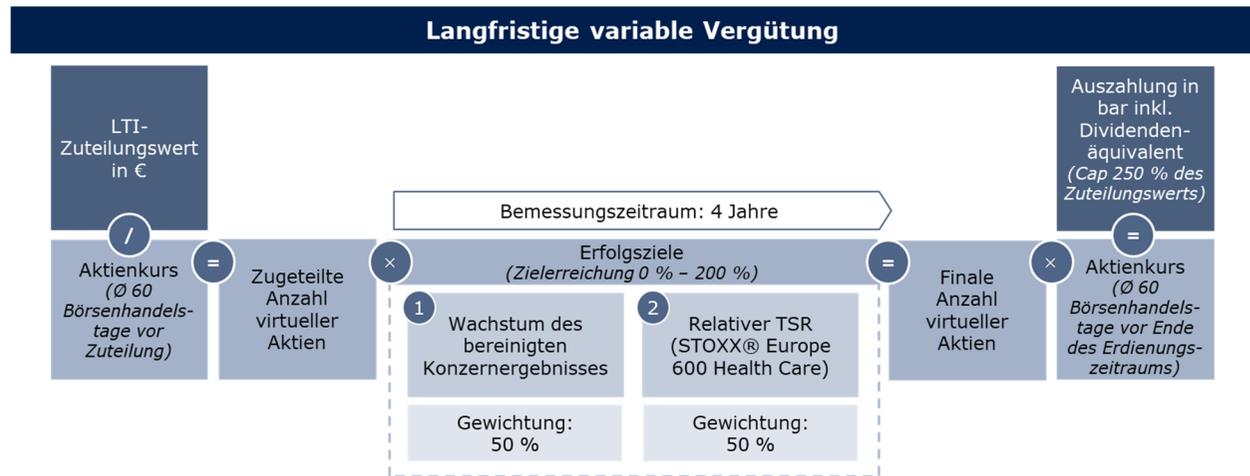
Überblick

Im Rahmen des Vergütungssystems 2021+ haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine langfristige variable Vergütung in Form von sogenannten Performance Shares mit einem Bemessungszeitraum von vier Jahren. Performance Shares sind nicht durch Eigenkapital hinterlegte, virtuelle Aktien mit Barausgleich. Eine mögliche Auszahlung hängt von der Erreichung von zwei gleich gewichteten Erfolgszielen und ferner von der Entwicklung des Börsenkurses der Aktien der Gesellschaft ab.

Zuteilungswerte

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE legt jeweils den Zuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung für die einzelnen Mitglieder des Vorstands fest, er entspricht einem individualvertraglich festgelegten Prozentsatz der Grundvergütung.

Um die dem jeweiligen Mitglied des Vorstands zuzuteilende Anzahl von Performance Shares zu ermitteln, wird der jeweilige Zuteilungswert durch den Wert je Performance Share geteilt. Der Wert je Performance Share wird



gemäß IFRS 2 und unter Berücksichtigung des Durchschnittskurses der Aktien der Gesellschaft über einen Zeitraum von 60 Börsenhandelstagen vor dem jeweiligen Tag der Zuteilung ermittelt. Die finale Anzahl der Performance Shares ist von der Erreichung vordefinierter Erfolgsziele abhängig, die vor dem Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums vom Aufsichtsrat der Fresenius Management SE festgelegt werden.

Für das Geschäftsjahr 2021 ergeben sich unter dem LTIP 2018 die folgenden Zuteilungen:

LTIP 2018 – ZUTEILUNG 2021

	Zuteilungswert in Tsd €	Zuteilungskurs (Durchschnitt 60 Börsenhandelstage vor Zuteilung) in €	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Anzahl maximal möglicher Performance Shares (200 % Zielerreichung)	Maximal möglicher Auszahlungsbetrag (250 % Zuteilungswert) in Tsd €
Stephan Sturm	2.765	44,75	61.788	123.576	6.913
Dr. Sebastian Biedenkopf	800	44,75	17.877	35.754	2.000
Dr. Francesco De Meo	1.450	44,75	32.402	64.804	3.625
Rachel Empey	1.300	44,75	29.050	58.100	3.250
Michael Sen (seit 12. April 2021)	1.058	44,75	23.633	47.266	2.644
Dr. Ernst Wastler	1.300	44,75	29.050	58.100	3.250

Für Herrn Rice Powell ergibt sich unter dem Management Board Long Term Incentive Plan 2020 gemäß dem für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG maßgeblichen Vergütungssystem die folgende Zuteilung:

MB LTIP 2020 – ZUTEILUNG 2021

	Zuteilungswert in Tsd €	Zuteilungskurs (Durchschnitt 30 Kalendertage vor Zuteilung) in €	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Maximal möglicher Auszahlungsbetrag (400 % Zuteilungswert) in Tsd €
Rice Powell	2.306	55,12	40.894	9.224

Erfolgsziele

Die langfristige variable Vergütung wird anhand der Erreichung von zwei gleich gewichteten finanziellen Erfolgszielen bemessen: Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses und Relativer Total Shareholder Return (Relativer TSR). Diese Erfolgsziele wurden ausgewählt, da sie die strategischen Prioritäten der Gesellschaft mit Blick auf die Steigerung der Profitabilität, das langfristige nachhaltige Wachstum und die Unternehmenswertentwicklung abbilden. Gleichzeitig beinhalten sie einen relativen Vergleich mit Wettbewerbern und stellen so sicher, dass den Aktionärsinteressen angemessen Rechnung getragen wird.

Erfolgsziel	Gewichtung	Hintergrund und Bezug zur Strategie
Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses	50 %	Auf Konzernebene dient das Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses als Steuerungsgröße für das interne Management. Das Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses spiegelt die langfristige Profitabilität des Konzerns wider.
Relativer TSR	50 %	Der relative TSR als Erfolgsziel setzt Anreize zu einer Outperformance im Vergleich zum Wettbewerb und trägt vor allem der langfristigen Unternehmenswertentwicklung und den Anforderungen unserer Aktionäre Rechnung.

Die Erfolgsziele im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung gehören zu den wichtigsten Kennzahlen der Gesellschaft und fördern die Umsetzung der langfristigen Strategie der Gesellschaft. Um sicherzustellen, dass alle

Entscheidungsträger einheitliche Ziele verfolgen, wird die langfristige variable Vergütung für den Vorstand und die Führungskräfte nach einheitlichen Erfolgszielen sowie einer einheitlichen Systematik bestimmt.

Das Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses wird zu konstanten Wechselkursen ermittelt. Die den finanziellen Erfolgszielen zugrunde liegenden Finanzkennzahlen werden um vorab abschließend definierte Effekte, wie etwa Effekte bestimmter Akquisitionen und Desinvestitionen sowie Änderungen der IFRS-Rechnungslegungsstandards, bereinigt, um die Vergleichbarkeit dieser Finanzkennzahlen zur operativen Leistung sicherzustellen.

Festlegung der Erfolgsziele und Bestimmung der Zielerreichung

Vor Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums einer Zuteilung bestimmt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE für jedes Erfolgsziel die Zielwerte, die zu einer Zielerreichung von 0 % (Untergrenze), 100 % (Zielwert) und 200 % (Begrenzung (Cap)) führen. Bei der Festlegung der Zielwerte berücksichtigt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE die strategischen Wachstumsziele und das Markt- und Wettbewerbsumfeld.

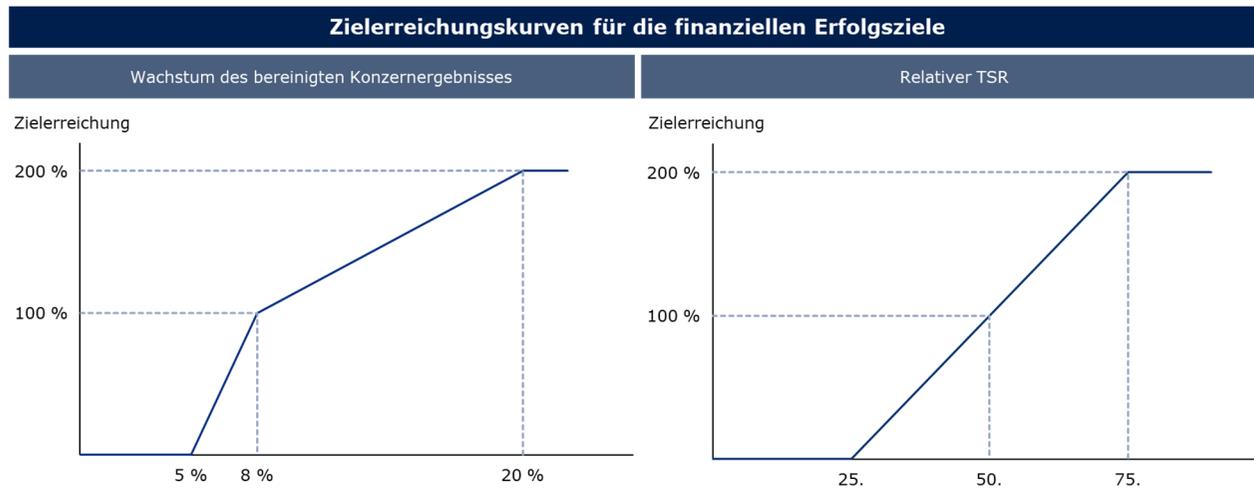
Für das Erfolgsziel Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses ist eine 100 %-Zielerreichung gegeben, wenn dieses über den vierjährigen Bemessungszeitraum durchschnittlich mindestens bei 8 % p.a. liegt. Unterschreitet oder entspricht die Wachstumsrate 5 % p.a., beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt 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.

Für das Erfolgsziel Relativer TSR ist eine 100 %-Zielerreichung gegeben, wenn der Total Shareholder Return der Fresenius SE & Co. KGaA im Vergleich zum Total Shareholder Return der übrigen Unternehmen des Index STOXX® Europe 600 Health Care über den vierjährigen Bemessungszeitraum am Median der Vergleichsunternehmen, also im Rang genau in der Mitte (50. Perzentil), 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.

Nach Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums bestimmt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE die Gesamtzielerreichung für die zugeteilte langfristige variable Vergütung. Hierfür werden die Zielerreichungen der beiden Erfolgsziele bestimmt und gleich gewichtet in die Ermittlung der Gesamtzielerreichung einbezogen.

Die finale Anzahl der Performance Shares wird für jedes Mitglied des Vorstands anhand des Grads der Gesamtzielerreichung ermittelt und kann über den Bemessungszeitraum im Vergleich zur Anzahl bei Zuteilung steigen oder sinken. Ein totaler Verlust sowie (höchstens) die Verdoppelung der gewährten Performance Shares (Begrenzung (Cap)) bei einer Zielerreichung von 200 % ist möglich. Nach der endgültigen Feststellung der Gesamtzielerreichung wird die finale Anzahl der Performance Shares multipliziert mit dem Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Ende des jeweiligen Erdienungszeitraums (vier Jahre nach dem Tag der jeweiligen Zuteilung) zuzüglich der Summe der zwischenzeitlich von der Fresenius SE & Co. KGaA gezahlten Dividenden je Aktie, um den entsprechenden Betrag für die Auszahlung aus den finalen Performance Shares zu berechnen. Die Auszahlung ist auf 250 % des jeweiligen Zuteilungswerts begrenzt. Bedingung für die Auszahlung ist zudem das Nichtvorliegen eines Compliance-Verstoßes sowie das Fortbestehen des Dienst- respektive Anstellungsverhältnisses.



Bei der Bestimmung der Gesamtzielerreichung kann der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE – der entsprechenden Empfehlung des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 folgend – festlegen, dass bestimmte außergewöhnliche wirtschaftliche, steuerliche oder sonstige Auswirkungen nach Maßgabe dieses Plans in vollem Umfang oder teilweise außer Acht gelassen werden. In

diesem Fall kann der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE die errechnete Gesamtzielerreichung entsprechend korrigieren, d. h. erhöhen oder vermindern. Dies gilt auch für den Fall, dass Kapitalmaßnahmen (z. B. Kapitalerhöhung, Spin-off oder Aktiensplits) durchgeführt werden. Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat von dieser Möglichkeit im Geschäftsjahr 2021 keinen Gebrauch gemacht.

Gesamtzielerreichung des LTIP 2018 für die Geschäftsjahre 2018 bis 2021

Im Geschäftsjahr 2021 endete der Bemessungszeitraum der Tranche 2018 gemäß dem LTIP 2018.

Das durchschnittliche Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses beträgt für das Geschäftsjahr 2021 und die drei vorherigen Geschäftsjahre 1,4 %. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 0 %. Für den relativen TSR ergibt sich nach Ablauf des vierjährigen Bemessungszeitraums ein Perzentilrang von 13. Folglich beträgt auch für den relativen TSR die Zielerreichung 0 %.

Die folgende Tabelle stellt für die Tranche 2018 für die beiden Erfolgsziele Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses und relativer Total Shareholder Return auf Grundlage des Index STOXX Europe 600 Health Care die Ziel- und Istwerte sowie die Zielerreichung dar:

LTIP 2018 – ZUTEILUNG 2018

ZIELERREICHUNG

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung in %
Durchschnittliches Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses (in %)	5 %	8 %	20 %	1,4 %	0 %
Relativer Total Shareholder Return (Perzentilrang)	25.	50.	75.	13.	0 %

Für die zum 31. Dezember 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder, die eine Zuteilung aus dem LTIP 2018 erhalten haben, wurden die folgenden Zuteilungswerte festgelegt. Aufgrund der Gesamtzielerreichung von 0 % wurden keine Performance Shares final zugeteilt. Somit erfolgt im Geschäftsjahr 2022 keine Auszahlung aus der Tranche 2018.

LTIP 2018 – ZUTEILUNG 2018

GESAMTZIELERREICHUNG

	Zuteilungswert in Tsd €	Zuteilungskurs (Durchschnitt 60 Börsenhandelstage vor Zuteilung) in €	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Gesamtzielerreichung (in %)	Finale Anzahl Performance Shares
Stephan Sturm	2.500	67,45	37.064	0 %	-
Dr. Francesco De Meo	1.300	67,45	19.274	0 %	-
Rachel Empey	1.300	67,45	19.274	0 %	-
Dr. Ernst Wastler	1.300	67,45	19.274	0 %	-

Zusagen und Auszahlungen aus dem LTIP 2013

Bis Ende des Geschäftsjahres 2017 wurden als Komponente mit langfristiger Anreizwirkung Leistungen aus dem LTIP 2013 der Fresenius SE & Co. KGaA zugeteilt. Daraus ist im Geschäftsjahr 2021 eine Auszahlung erfolgt. Eine solche kann auch künftig noch erfolgen. Die Leistungen bestanden zum einen aus einer aktienbasierten Vergütung mit Barausgleich (Phantom Stocks) und zum anderen aus Aktienoptionen auf Basis des Aktienoptionsplans 2013 der Fresenius SE & Co. KGaA. Auf Basis des LTIP 2013 wurden sowohl Vorstandsmitgliedern als auch sonstigen Führungskräften Aktienoptionen und Phantom Stocks zugeteilt. In Übereinstimmung mit der aktienrechtlichen Kompetenzordnung erfolgten Zuteilungen an Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat der Fresenius Management SE und an sonstige Führungskräfte durch den Vorstand. Die Anzahl der zuzuteilenden Aktienoptionen und Phantom Stocks für Vorstandsmitglieder wurde durch den Aufsichtsrat der

Fresenius Management SE nach dessen pflichtgemäßem Ermessen festgelegt, wobei alle Vorstandsmitglieder, mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden, der jeweils die doppelte Anzahl von Aktienoptionen und Phantom Stocks erhielt, grundsätzlich dieselbe Anzahl von Aktienoptionen und Phantom Stocks erhielten. Im Zeitpunkt der Zuteilung konnten die Teilnehmer des LTIP 2013 wählen, ob sie Aktienoptionen zu Phantom Stocks im Verhältnis 75:25 oder 50:50 erhalten wollen.

Die Ausübung der Aktienoptionen und der Phantom Stocks, die unter dem LTIP 2013 der Fresenius SE & Co. KGaA zugeteilt wurden, ist an mehrere Bedingungen wie den Ablauf einer vierjährigen Wartezeit, die Beachtung von Ausübungssperrfristen, das Erreichen des definierten Erfolgsziels sowie das Fortbestehen des Dienst- respektive Anstellungsverhältnisses geknüpft. Die ausübenden Aktienoptionen können innerhalb von vier Jahren ausgeübt werden. Die ausübenden Phantom Stocks werden am 1. März des Jahres, das dem Ende der Wartezeit folgt, ausbezahlt.

Die Höhe der Barauszahlung nach Maßgabe des Phantom Stock Plans 2013 richtet sich nach dem volumengewichteten durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der Fresenius SE & Co. KGaA in den drei Monaten vor dem Ausübungstag.

Das Erfolgsziel ist jeweils erreicht, wenn innerhalb der Wartezeit das bereinigte Konzernergebnis der Gesellschaft (Ergebnis, das auf die Anteilseigner der Gesellschaft entfällt) währungsbereinigt um mindestens 8 % pro Jahr im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr gestiegen ist. Das Erfolgsziel ist auch erreicht, wenn die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses der Gesellschaft in den vier Jahren der Wartezeit währungsbereinigt mindestens 8 % beträgt. Sollte hinsichtlich eines Vergleichszeitraums oder mehrerer der vier Vergleichszeiträume innerhalb der Wartezeit weder das bereinigte Konzernergebnis der Gesellschaft währungsbereinigt um mindestens 8 % pro Jahr im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr gestiegen sein, noch die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses der

Gesellschaft währungsbereinigt in den vier Jahren der Wartezeit mindestens 8 % betragen haben, verfallen die jeweils ausgegebenen Aktienoptionen und 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. Bei einem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds verfallen grundsätzlich die Aktienoptionen und Phantom Stocks.

Den seinerzeitigen Mitgliedern des Vorstands mit Ausnahme von Frau Rachel Empey und Herrn Rice Powell wurde bis einschließlich des Geschäftsjahres 2017 zudem ein Anspruch auf eine weitere aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich (weitere Phantom Stocks) im Gegenwert von 100 Tsd € je Vorstandsmitglied zugeteilt. Für diese gelten in Bezug auf Erfolgsziel und Wartezeit dieselben Anforderungen wie für die Phantom Stocks, die unter dem LTIP 2013 zugeteilt wurden.

Auszahlungen aus dem LTIP 2013 für die Geschäftsjahre 2017 bis 2020

Im Geschäftsjahr 2021 endete die Wartezeit der Phantom Stocks der Tranche 2017 gemäß dem LTIP 2013 sowie der zusätzlich zugeteilten Phantom Stocks aus dem Jahr 2017. Die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2022 nach dem Ende des Erdienungszeitraums. Für das Erfolgsziel bereinigtes Konzernergebnis der Gesellschaft ergab sich die folgende Zielerreichung:

LTIP 2013 – ZUTEILUNG 2017

ZIELERREICHUNG

	Zielwert	Istwert
Durchschnittliches jährliches Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses der letzten vier Jahre (in %)	8 %	3,80 %

Da der Zielwert von 8 % in einem Jahr innerhalb der vierjährigen Wartezeit erreicht wurde, wird im Jahr 2022 die Auszahlung von 25 % der zugeteilten Phantom Stocks der Tranche 2017 erfolgen.

Auszahlungen aus dem LTIP 2013 für die Geschäftsjahre 2016 bis 2019

Im Geschäftsjahr 2021 kamen die Tranche 2016 gemäß dem LTIP 2013 sowie die zusätzlich zugesagten Phantom Stocks aus dem Jahr 2016 nach Ende des Erdienungszeitraums zur Auszahlung. Für das Erfolgsziel bereinigtes Konzernergebnis der Gesellschaft ergab sich die folgende Zielerreichung:

LTIP 2013 – ZUTEILUNG 2016

ZIELERREICHUNG

	Zielwert	Istwert
Durchschnittliches jährliches Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses der letzten vier Jahre (in %)	8 %	9,30 %

Da der Zielwert von 8 % im Durchschnitt der vierjährigen Wartezeit übertroffen wurde, erfolgte im Jahr 2021 die Auszahlung von 100 % der zugeteilten Phantom Stocks der Tranche 2016.

Auszahlungen für Herrn Rice Powell aus dem LTIP 2016 und dem New Incentive Bonus Plan 2010 von Fresenius Medical Care

Für Herrn Rice Powell kam als langfristige variable Vergütung der Fresenius Medical Care Management AG im Geschäftsjahr 2021 die Zuteilung 2017 des Long Term Incentive Plan 2016 der Fresenius Medical Care wie folgt zur Auszahlung:

FME LTIP 2016 – PERFORMANCE SHARES ZUTEILUNG 2017

GESAMTZIELERREICHUNG

	Fair Value in Tsd €	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Gesamtzielerreichung in %	Finale Anzahl Performance Shares	Endkurs in €	Auszahlungsbetrag in Tsd €
Rice Powell	1.331	18.063	108 %	19.508	69,01	1.302

FME NEW INCENTIVE BONUS PLAN 2010 – ZUTEILUNG 2017

GESAMTZIELERREICHUNG SHARE BASED AWARDS

	Zuteilungswert in Tsd €	Anzahl zugeteilter Share Based Awards	Endkurs in €	Auszahlungsbetrag in Tsd €
Rice Powell	916	11.138	60,78	677

Entwicklung und Stand der Zusagen weiterer LTIP-Tranchen

Am Ende des Geschäftsjahres 2021 hielten die Mitglieder des Vorstands aus unterschiedlichen Programmen der Vergangenheit Performance Shares, Phantom Stocks und Aktienoptionen. Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2021 ausstehenden zugeteilten Performance Shares:

	Zuteilungsdatum	Erdienungsdatum	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung in Tsd €	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Gesamtzielerreichung (sofern final)	Anzahl Performance Shares zum 31. Dezember 2021
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands						
Stephan Sturm						
Zuteilung 2018 (LTIP 2018)	10. Sept. 2018	10. Sept. 2022	2.500	37.064	0 %	-
Zuteilung 2019 (LTIP 2018)	9. Sept. 2019	9. Sept. 2023	2.500	55.115	n.a.	55.115
Zuteilung 2020 (LTIP 2018)	14. Sept. 2020	14. Sept. 2024	2.500	59.552	n.a.	59.552
Zuteilung 2021 (LTIP 2018)	13. Sept. 2021	13. Sept. 2025	2.765	61.788	n.a.	61.788
Gesamt				213.519		176.455
Dr. Sebastian Biedenkopf						
Zuteilung 2021 (LTIP 2018)	13. Sept. 2021	13. Sept. 2025	800	17.877	n.a.	17.877
Gesamt				17.877		17.877
Dr. Francesco De Meo						
Zuteilung 2018 (LTIP 2018)	10. Sept. 2018	10. Sept. 2022	1.300	19.274	0 %	-
Zuteilung 2019 (LTIP 2018)	9. Sept. 2019	9. Sept. 2023	1.300	28.660	n.a.	28.660
Zuteilung 2020 (LTIP 2018)	14. Sept. 2020	14. Sept. 2024	1.300	30.967	n.a.	30.967
Zuteilung 2021 (LTIP 2018)	13. Sept. 2021	13. Sept. 2025	1.450	32.402	n.a.	32.402
Gesamt				111.303		92.029
Rachel Empey						
Zuteilung 2018 (LTIP 2018)	10. Sept. 2018	10. Sept. 2022	1.300	19.274	0 %	-
Zuteilung 2019 (LTIP 2018)	9. Sept. 2019	9. Sept. 2023	1.300	28.660	n.a.	28.660
Zuteilung 2020 (LTIP 2018)	14. Sept. 2020	14. Sept. 2024	1.300	30.967	n.a.	30.967
Zuteilung 2021 (LTIP 2018)	13. Sept. 2021	13. Sept. 2025	1.300	29.050	n.a.	29.050
Gesamt				107.951		88.677
Rice Powell¹						
Zuteilung 2018 (LTIP 2016)	30. Juli 2018	30. Juli 2022	1.413	17.548	81 %	14.214
Zuteilung 2019 (MB LTIP 2019)	29. Juli 2019	29. Juli 2023	1.575	25.127	38 %	9.548
Zuteilung 2020 (MB LTIP 2020)	2. Nov. 2020	2. Nov. 2023	2.170	35.030	n.a.	35.030
Zuteilung 2021 (MB LTIP 2020)	1. März 2021	1. März 2024	2.231	40.894	n.a.	40.894
Gesamt				118.599		99.686
Michael Sen (seit 12. April 2021)						
Zuteilung 2021 (LTIP 2018)	13. Sept. 2021	13. Sept. 2025	1.058	23.633	n.a.	23.633
Gesamt				23.633		23.633
Dr. Ernst Wastler						
Zuteilung 2018 (LTIP 2018)	10. Sept. 2018	10. Sept. 2022	1.300	19.274	0 %	-
Zuteilung 2019 (LTIP 2018)	9. Sept. 2019	9. Sept. 2023	1.300	28.660	n.a.	28.660
Zuteilung 2020 (LTIP 2018)	14. Sept. 2020	14. Sept. 2024	1.300	30.967	n.a.	30.967
Zuteilung 2021 (LTIP 2018)	13. Sept. 2021	13. Sept. 2025	1.300	29.050	n.a.	29.050
Gesamt				107.951		88.677

¹ Herr Rice Powell hält Performance Shares aus den Programmen der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2021 ausstehenden zugeteilten Phantom Stocks:

	Zuteilungsdatum	Ende der Wartezeit	Anzahl zugeteilter Phantom Stocks	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung in Tsd €	Gesamtzielerreichung (sofern final)	Anzahl Phantom Stocks zum 31. Dezember 2021
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands						
Stephan Sturm						
Zuteilung 2017 (LTIP 2013)	31. Juli 2017	31. Juli 2021	10.668	728	25 %	2.667
Dr. Francesco De Meo						
Zuteilung 2017 (LTIP 2013)	31. Juli 2017	31. Juli 2021	6.067	414	25 %	1.517
Rachel Empey						
Zuteilung 2017 (LTIP 2013)	4. Dez. 2017	4. Dez. 2021	1.831	109	25 %	458
Dr. Ernst Wastler						
Zuteilung 2017 (LTIP 2013)	31. Juli 2017	31. Juli 2021	6.067	414	25 %	1.517

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2021 ausstehenden zugeteilten Share Based Awards der Fresenius Medical Care:

	Zuteilungsdatum	Erdienungsdatum	Anzahl virtueller Anteile zum 31. Dezember 2021
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands			
Rice Powell			
Zuteilung 2018	12. März 2019	12. März 2022	15.003
Zuteilung 2019	10. März 2020	10. März 2023	9.913
Gesamt			24.916

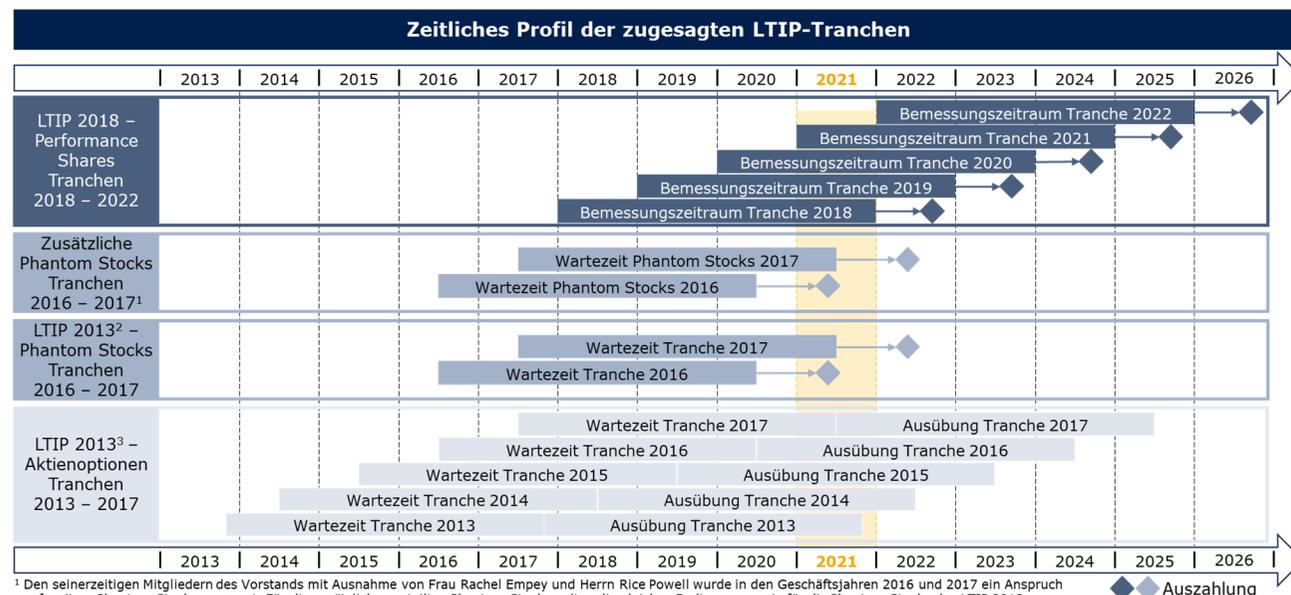
Die folgende Tabelle stellt die Entwicklung und den Stand im Geschäftsjahr 2021 der in der Vergangenheit zugeteilten Aktienoptionen dar:

	Stephan Sturm	Dr. Francesco De Meo	Rachel Empey	Rice Powell ¹	Dr. Ernst Wastler	Summen/ arithmetisches Mittel ²
Am 1. Januar 2021 ausstehende Optionen						
Anzahl	270.000	196.875	7.031	224.100	219.375	693.281
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	55,88	58,27	64,69	67,97	52,87	55,70
Im Geschäftsjahr ausgeübte Optionen						
Anzahl	45.000	-	-	-	45.000	90.000
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	33,10				33,10	33,10
durchschnittlicher Aktienkurs in €	39,53				44,00	41,77
Im Geschäftsjahr verfallene Optionen						
Anzahl	-	-	-	-	-	-
durchschnittlicher Ausübungspreis in €						
Am 31. Dezember 2021 ausstehende Optionen						
Anzahl	225.000	196.875	7.031	224.100	174.375	603.281
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	60,44	58,27	64,69	67,97	57,97	59,07
durchschnittlich verbleibende Laufzeit in Jahren	2,1	1,9	3,9	1,2	1,9	2,0
Bandbreite an Ausübungspreisen in €	36,92 bis 74,77	36,92 bis 74,77	64,69	49,93 bis 76,99	36,92 bis 74,77	36,92 bis 74,77
Am 31. Dezember 2021 ausübbarere Optionen						
Anzahl	225.000	196.875	7.031	224.100	174.375	603.281
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	60,44	58,27	64,69	67,97	57,97	59,07

¹ Herr Rice Powell hält Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2011 der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA.

² Nur Aktienoptionen der Fresenius SE & Co. KGaA, ohne Aktienoptionen von Herrn Rice Powell

In der nachstehenden Abbildung sind die unterschiedlichen Zuteilungen (jährliche Tranchen) gemäß den zuvor beschriebenen Long Term Incentive Plänen sowie ihr jeweiliges zeitliches Profil im Überblick dargestellt:



¹ Den seinerzeitigen Mitgliedern des Vorstands mit Ausnahme von Frau Rachel Empey und Herrn Rice Powell wurde in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 ein Anspruch auf weitere Phantom Stocks zugesagt. Für die zusätzlich zugeteilten Phantom Stocks gelten die gleichen Bedingungen wie für die Phantom Stocks des LTIP 2013.

² Der LTIP 2013 wurde teils in Aktienoptionen und teils in Phantom Stocks zugeteilt.

³ In der Grafik werden die Tranchen 2013 bis 2017 des LTIP 2013 in Bezug auf den in Aktienoptionen zugeteilten Anteil dargestellt. Die Zuteilung erfolgte 2013 im Dezember, in den Folgejahren im Juli. Alle Tranchen des LTIP 2013 haben seit Juli 2021 die Wartezeit beendet. Die Ausübungszeiträume der einzelnen Tranchen enden jeweils nach vier Jahren.

3.4 AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN

Damit ein noch stärkerer langfristiger Interessengleichlauf mit den Aktionären erfolgt und um die nachhaltige Entwicklung des Konzerns zu fördern, sieht das Vergütungssystem 2021+ neben der langfristigen variablen Vergütung auch Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines, SOG) vor. Darüber hinaus wird mit der Einführung von Aktienhaltevorschriften der internationalen Marktpraxis sowie den Erwartungen unserer Aktionäre Rechnung getragen.

Hiernach sind die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, einen Betrag in Höhe des Bruttobetrags einer jährlichen Grundvergütung in Aktien der Fresenius SE & Co. KGaA zu investieren. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, diese Aktien dauerhaft bis zwei Jahre nach Ausscheiden als Mitglied des Vorstands zu halten. Der Aufbau des Investments in Aktien der Gesellschaft soll spätestens ab dem zweiten Jahr als Vorstandsmitglied jährlich kumulativ mit jeweils einem Viertel des Bruttobetrags einer jährlichen Grundvergütung erfolgen. Spätestens nach dem fünften Jahr als Vorstandsmitglied muss die Aktienhaltevorschrift

Herrn Mats Henriksson wurden infolge seines Ausscheidens für das Geschäftsjahr 2021 keine Performance Shares nach dem LTIP 2018 zugeteilt. Hinsichtlich der bereits unter dem LTIP 2013 zugeteilten Aktienoptionen und Phantom Stocks sowie der bereits unter dem LTIP 2018 zugeteilten Performance Shares gelten für ihn die jeweiligen Planbedingungen mit der Ausnahme, dass Herr Mats Henriksson so behandelt wird, als würde sein Anstellungsverhältnis bis zum Ende seiner regulären Bestellung als Mitglied des Vorstands am 31. Dezember 2022 fortbestehen.

in voller Höhe erfüllt sein. Sofern die erste Bestellung als Vorstandsmitglied für drei Jahre erfolgt und das Vorstandsmitglied danach nicht wiederbestellt wird, gelten die Aktienhaltevorschriften unverändert. Bereits freiwillig erworbene Aktien eines Vorstandsmitglieds ab dem Beginn der (ersten) Vertragslaufzeit als Vorstandsmitglied der Fresenius Management SE werden auf die Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet.

Mitglieder des Vorstands können ihre Aktien jeweils frühestens nach Ablauf der Pflichthaltedauer von zwei Jahren nach Ausscheiden als Mitglied des Vorstands veräußern.

Die folgende Tabelle zeigt den Status der Erfüllung der Aktienhaltevorschriften zum 31. Dezember 2021:

AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG

	Erforderlich		Status quo		Ende der Aufbauphase
	in % des Bruttobetrags einer jährlichen Grundvergütung	in Tsd €	in Tsd €	in % der Aktienhalteverpflichtung	
Stephan Sturm	100 %	1.600	401,06	25,07 %	31. Dezember 2024
Dr. Francesco De Meo	100 %	1.000	250,00	25,00 %	31. Dezember 2024
Rachel Empey	100 %	850	232,69	27,37 %	31. Dezember 2024
Dr. Ernst Wastler	100 %	850	215,02	25,30 %	31. Dezember 2024

Herr Dr. Sebastian Biedenkopf und Herr Michael Sen befanden sich im Jahr 2021 im ersten Jahr ihrer Vorstandstätigkeit. Ihre Aufbauphase für die Aktienhaltevorschriften beginnt wie zuvor beschrieben erst im zweiten Jahr ihrer Vorstandstätigkeit. Herr Mats Henriksson war aufgrund seines Ausscheidens zum 16. März 2021 nicht mehr zum Erwerb und Halten von Aktien der Fresenius SE & Co. KGaA verpflichtet.

Davon abweichend ist Herr Rice Powell im Rahmen der unter dem für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG mit Wirkung zum 1. Januar 2020 geltenden Vergütungssystem vorgesehenen langfristigen variablen Vergütung verpflichtet, in Aktien der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA zu investieren.

3.5 MALUS/CLAWBACK

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE ist unter dem Vergütungssystem 2021+ berechtigt, bei wesentlichen Verstößen gegen interne Richtlinien der Gesellschaft oder gesetzliche und vertragliche Pflichten sowie bei fehlerhaften Konzernabschlüssen variable Vergütungsbestandteile unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback).

Als wesentliche Verstöße gelten die Nichteinhaltung wesentlicher Bestimmungen des internen Code of Conduct, grob pflicht- oder sittenwidriges Verhalten sowie erhebliche Verletzungen der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG. Im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses ist eine Zurückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütung möglich, falls sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und gebilligte Konzernabschluss fehlerhaft war und unter Zugrundelegung eines korrigierten Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung geschuldet worden wäre. Die Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadenersatz gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG bleibt von der Klausel unberührt.

Die Aufsichtsräte der Fresenius Management SE und der Fresenius Medical Care Management AG haben im vergangenen Geschäftsjahr keine variablen Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.

3.6 VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

3.6.1 LEISTUNGEN VON DRITTEN

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied gewährt oder zugesagt. Herr Rice Powell erhält seine Vergütung ausschließlich von Fresenius Medical Care gemäß dem für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG maßgeblichen Vergütungssystem.

Vergütungen, die den Mitgliedern des Vorstands für Vorstandstätigkeit und Aufsichtsratsmandate in Gesellschaften des Fresenius-Konzerns gewährt werden, werden auf die Vergütung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands angerechnet. Sofern der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE beschließt, dass Vergütungen, die Mitgliedern des Vorstands für Aufsichtsratsaktivitäten außerhalb des Fresenius-Konzerns gewährt werden, vollständig oder teilweise von der Vergütung des betreffenden Mitglieds des Vorstands in Abzug gebracht werden, wird dies entsprechend transparent gemacht.

3.6.2 ZUSAGEN FÜR DEN FALL DES AUSSCHIEDENS Betriebliche Altersversorgung

Für die Herren Stephan Sturm und Dr. Francesco De Meo sowie Frau Rachel Empey bestehen, wie zuvor unter 3.3.1 beschrieben, individuelle leistungsorientierte Pensionszusagen auf Grundlage ihrer Dienstverträge mit der persönlich haftenden Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA.

Herrn Rice Powell wurde eine leistungsorientierte Versorgungszusage der Fresenius Medical Care Management AG erteilt. Er hat ferner unverfallbare Ansprüche aus der Teilnahme an Pensionsplänen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fresenius Medical Care North America. Weiter nahm er im Geschäftsjahr 2021 am US-basierten 401(k) Savings Plan teil. Dieser Plan ermöglicht es generell

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den USA, einen begrenzten Teil ihrer Bruttovergütung in Programme zur Ruhestandsversorgung zu investieren.

Herr Dr. Ernst Wastler hat eine leistungsorientierte Pensionszusage der VAMED Aktiengesellschaft, Wien; für die Verpflichtungen hieraus hat die Fresenius SE & Co. KGaA eine Garantie abgegeben.

Die leistungsorientierten Pensionszusagen für die zum 31. Dezember des Geschäftsjahres amtierenden Vorstandsmitglieder stellen sich gemäß IAS 19 wie folgt dar:

LEISTUNGSORIENTIERTE VERSORGUNGSZUSAGEN

in Tsd €	Pensionsfähige Bemessungsgrundlage	Pensionsverpflichtung		
		zum 1. Januar 2021	Veränderung 2021	zum 31. Dezember 2021
Stephan Sturm	1.170	8.716	2.619	11.335
Dr. Francesco De Meo	660	3.709	1.330	5.039
Rachel Empey	630	1.150	915	2.065
Rice Powell	–	14.727	693	15.420
Dr. Ernst Wastler	590	7.226	-325	6.901
Summe		35.528	5.232	40.760

Die Herren Dr. Sebastian Biedenkopf und Michael Sen haben eine Pensionszusage in Form der zuvor unter 3.3.1 beschriebenen beitragsorientierten Versorgungszusage erhalten. Die Versicherungsbeiträge 2021 sowie die Verpflichtungen zum 31. Dezember 2021 stellen sich wie folgt dar:

BEITRAGSORIENTIERTE VERSORGUNGSZUSAGEN

in Tsd €	Versicherungsbeitrag 2021	Verpflichtung zum 31. Dezember 2021 ¹
Dr. Sebastian Biedenkopf	240	240
Michael Sen (seit 12. April 2021)	302	302
Summe	542	542

¹ Entspricht Versicherungsbeitrag im Jahr 2021

Das zum 16. März 2021 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Mats Henriksson hat eine leistungsorientierte Versorgungszusage der Fresenius Kabi Aktiengesellschaft aus der Zeit seiner vorherigen Tätigkeit bei der Fresenius Kabi Aktiengesellschaft. Demgemäß hat er eine unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben, deren Höhe bei Ausscheiden festgelegt wurde. Für die Ermittlung des Anspruchs wurde als Datum des Ausscheidens der 31. Dezember 2022 (reguläres Ende seiner Vorstandstätigkeit) zugrunde gelegt. Danach ergibt sich für Herrn Mats Henriksson ab Vollendung des 63. Lebensjahres ein Anspruch auf betriebliche Altersrente in Höhe von 228 Tsd€ p.a. Zum 31. Dezember 2021 beträgt die daraus resultierende Pensionsverpflichtung 6.496 Tsd€.

Abfindungsregelungen

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands sind entsprechend § 84 Abs. 1 AktG auf höchstens fünf Jahre befristet und sehen ein Abfindungs-Cap vor. Hiernach sind Zahlungen an ein Mitglied des Vorstands bei vorzeitiger Beendigung seiner Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen auf zwei Jahresvergütungen, maximal jedoch auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags, begrenzt. Kündigt die Gesellschaft den Dienstvertrag aus einem vom Mitglied des Vorstands zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB, erfolgt keine Abfindungszahlung. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps werden die Gesamtbezüge im Sinne des § 285 Nr. 9a HGB des abgelaufenen Geschäftsjahres sowie die voraussichtlichen Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr, in dem die Beendigung erfolgt, herangezogen (wobei für die Berechnung der relevanten Jahresvergütung von Herrn Rice Powell lediglich die festen Vergütungsbestandteile herangezogen werden).

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit allen Vorstandsmitgliedern wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren vereinbart. Sofern ein solches nachvertragliches Wettbewerbsverbot greift, können die Mitglieder des Vorstands für jedes Jahr des Verbots eine Karenzentschädigung in Höhe von bis zur Hälfte des Betrags erhalten,

der der Summe aus der Grundvergütung, dem Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung sowie dem zuletzt bezogenen Zuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung entspricht. Zahlungen im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots sind mit etwaigen Abfindungszahlungen und Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu verrechnen. Für Herrn Rice Powell beträgt die Karenzentschädigung die Hälfte der jährlichen Grundvergütung.

Change of control

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten keine Regelungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of control).

Fortzahlungen im Krankheitsfall

Alle Vorstandsmitglieder haben einzelvertragliche Zusagen zur Fortzahlung ihrer Bezüge im Krankheitsfall für maximal zwölf Monate, wobei ab sechs Monaten krankheitsbedingten Ausfalls gegebenenfalls Versicherungsleistungen zur Anrechnung gebracht werden. Im Fall des Versterbens eines Vorstandsmitglieds werden den Hinterbliebenen nach dem Monat des Versterbens noch drei Monatsbezüge ausbezahlt, längstens jedoch bis zum Ende des jeweiligen Anstellungsvertrags.

Sonstige Vereinbarungen

Herrn Dr. Ernst Wastler steht im Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit ein Abfertigungsanspruch aufgrund vertraglicher Abreden mit der VAMED Aktiengesellschaft, Wien, zu. Die Abfertigung sieht einen Zahlungsanspruch vor, der von der Dauer der Dienstzeit abhängig ist und sich maximal auf ein Jahresbruttoentgelt (im Sinne des § 23 des österreichischen Angestelltengesetzes) beläuft. Bei Beendigung seiner Tätigkeit durch Tod beträgt die Abfertigung nur die Hälfte. In bestimmten Fällen entfällt sie bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit. Für den Zeitraum, für den eine Abfertigung geleistet wird, ruht der Pensionsanspruch von Herrn Dr. Ernst Wastler. Hinsichtlich des Abfertigungsanspruchs von Herrn Dr. Ernst Wastler besteht zum 31. Dezember des Geschäftsjahres eine Abfertigungsrückstellung in Höhe von 1.148 Tsd € (IFRS DBO (Defined Benefit Obligation)). Die Zuführung zur Pensionsrückstellung betrug im Geschäftsjahr 2021 -134 Tsd €.

Zusagen für im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Herrn Mats Henriksson wurde aufgrund seines Ausscheidens zum 16. März 2021 im Rahmen seiner Ausscheidensvereinbarung im März 2021 eine Abfindung in Höhe von 6.336 Tsd € ausgezahlt, die zugleich auch als Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot vom 17. März 2021 bis zum 31. Dezember 2022 dient.

3.7 INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS FÜR 2021 UND 2020

Im Folgenden wird zunächst die in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 festgesetzte Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder individuell offengelegt. Für die kurz- und langfristige variable Vergütung wird dabei der Ziel- bzw. Zuteilungswert unter der Annahme einer 100 %-Zielerreichung angegeben.

ZIELVERGÜTUNG

in Tsd €	Stephan Sturm Vorsitzender des Vorstands (seit 1. Juli 2016) Vorstand seit 1. Januar 2005		Dr. Sebastian Biedenkopf Vorstand für Personal (Arbeitsdirektor), Risikomanagement und Recht Vorstand seit 1. Dezember 2020		Dr. Francesco De Meo Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Helios Vorstand seit 1. Januar 2008	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Grundvergütung	1.600	1.100	600	50	1.000	630
Nebenleistungen	69	82	66	4	67	41
Summe feste Vergütung	1.669	1.182	666	54	1.067	671
Kurzfristige variable Vergütung	1.600	1.838	600	–	1.000	1.388
STI 2020 ¹	–	1.838	–	–	–	1.388
STI 2021	1.600	–	600	–	1.000	–
Langfristige variable Vergütung	2.765	2.500	800	50	1.450	1.388
Verschobene kurzfristige variable Vergütung	–	–	–	50	–	88
Performance Shares (LTIP 2018)						
Tranche 2020	–	2.500	–	–	–	–
Tranche 2021	2.765	–	800	–	1.450	1.300
Summe variable Vergütung	4.365	4.338	1.400	50	2.450	2.776
Summe feste und variable Vergütung	6.034	5.520	2.066	104	3.517	3.447
Versorgungsaufwand	536	541	240	–	278	391
Zielgesamtvergütung	6.570	6.061	2.306	104	3.795	3.838

¹ Für den STI 2020 existieren keine Zielwerte bzw. vergleichbaren Werte für Vorstandsmitglieder, die ihre Vergütung von der Fresenius Management SE erhalten. Der STI 2020 wurde anhand von Bonuskurven ermittelt, die für mehrere Jahre galten. Daher ist bei den Werten für 2020 der Zufluss aus der kurzfristigen variablen Vergütung angegeben.

ZIELVERGÜTUNG

in Tsd €	Rachel Empey Vorstand Finanzen Vorstand seit 1. August 2017		Rice Powell Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Medical Care Vorstand seit 1. Januar 2013		Michael Sen Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Kabi (seit 12. April 2021) Vorstand seit 12. April 2021	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Grundvergütung	850	704	1.708	1.769	755	-
Nebenleistungen	67	196	315	429	44	-
Summe feste Vergütung	917	900	2.023	2.198	799	-
Kurzfristige variable Vergütung	850	799	1.793	1.857	755	-
STI 2020 ¹	-	799	-	1.857	-	-
STI 2021	850	-	1.793	-	755	-
Langfristige variable Vergütung²	1.300	1.300	2.306	2.170	1.058	-
Verschobene kurzfristige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Performance Shares (LTIP 2018)						
Tranche 2020	-	1.300	-	-	-	-
Tranche 2021	1.300	-	-	-	1.058	-
Summe variable Vergütung	2.150	2.099	4.099	4.027	1.813	-
Summe feste und variable Vergütung	3.067	2.999	6.122	6.225	2.612	-
Versorgungsaufwand	369	1.150	-	-	302	-
Zielgesamtvergütung	3.436	4.149	6.122	6.225	2.914	-

¹ Für den STI 2020 existieren keine Zielwerte bzw. vergleichbaren Werte für Vorstandsmitglieder, die ihre Vergütung von der Fresenius Management SE erhalten. Der STI 2020 wurde anhand von Bonuskurven ermittelt, die für mehrere Jahre galten. Daher ist bei den Werten für 2020 der Zufluss aus der kurzfristigen variablen Vergütung angegeben.

² Herrn Rice Powell wurde aktienbasierte Vergütung aus den Programmen der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA wie folgt zugeteilt:
2021: 2.306 Tsd € aus dem Management Board Long Term Incentive Plan 2020 Zuteilung 2021
2020: 2.170 Tsd € aus dem Management Board Long Term Incentive Plan 2020 Zuteilung 2020

ZIELVERGÜTUNG

Dr. Ernst Wastler¹
Vorstand Unternehmensbereich
Fresenius Vamed
Vorstand seit 1. Januar 2008

in Tsd €	2021	2020
Grundvergütung	850	550
Nebenleistungen	74	75
Summe feste Vergütung	924	625
Kurzfristige variable Vergütung	850	769
STI 2020 ²	–	769
STI 2021	850	–
Langfristige variable Vergütung	1.300	1.300
Verschobene kurzfristige variable Vergütung	–	–
Performance Shares (LTIP 2018)		
Tranche 2020	–	1.300
Tranche 2021	1.300	–
Summe variable Vergütung	2.150	2.069
Summe feste und variable Vergütung	3.074	2.694
Versorgungsaufwand	22	189
Zielgesamtvergütung	3.096	2.883

¹ Im Jahr 2021 erhielt Herr Dr. Ernst Wastler zusätzlich eine einmalige Kapitalauszahlung aus einer Direktzusage in Höhe von 259.741 €.

Dieser Betrag wurde vertragsgemäß in dem Monat ausgezahlt, in dem Herr Dr. Ernst Wastler das 63. Lebensjahr vollendete.

² Für den STI 2020 existieren keine Zielwerte bzw. vergleichbaren Werte für Vorstandsmitglieder, die ihre Vergütung von der Fresenius Management SE erhalten. Der STI 2020 wurde anhand von Bonuskurven ermittelt, die für mehrere Jahre galten. Daher ist bei den Werten für 2020 der Zufluss aus der kurzfristigen variablen Vergütung angegeben.

Neben der Zielvergütung wird bei der individualisierten Offenlegung der Vergütung entsprechend der Vorgabe des § 162 AktG die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung angegeben. Für das Geschäftsjahr 2021 erfolgt hierbei ein Ausweis der kurz- und langfristigen variablen Vergütung, deren zugrunde liegende Tätigkeit mit Abschluss des Geschäftsjahres 2021 vollständig erbracht ist bzw. deren Erdienungszeitraum vollständig abgeschlossen ist und deren Erdienungsvoraussetzungen erfüllt sind. Dies ermöglicht eine umfassende Darstellung des Zusammenhangs zwischen den Geschäftsergebnissen 2021 und der daraus resultierenden Vergütung.

Die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung umfasst demnach die Grundvergütung und die Nebenleistungen, die im Geschäftsjahr 2021 zugeflossen sind. Bei der variablen Vergütung handelt es sich um die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 (Zufluss im Geschäftsjahr 2022) sowie die langfristige variable Vergütung, deren Bemessungszeitraum bzw. Wartezeit im Geschäftsjahr 2021 endete und deren Erdienungsvoraussetzungen erfüllt sind.

Darüber hinaus wird der im Geschäftsjahr 2021 angefallene Versorgungsaufwand der betrieblichen Altersversorgung (laufender Dienstzeitaufwand) angegeben.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Stephan Sturm				Dr. Sebastian Biedenkopf			
	Vorsitzender des Vorstands (seit 1. Juli 2016) Vorstand seit 1. Januar 2005				Vorstand für Personal (Arbeitsdirektor), Risikomanagement und Recht Vorstand seit 1. Dezember 2020			
	2021		2020		2021		2020	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Grundvergütung	1.600		1.100		600		50	
Nebenleistungen	69		82		66		4	
Summe feste Vergütung	1.669	46 %	1.182	32 %	666	52 %	54	100 %
Kurzfristige variable Vergütung	1.629		1.838		611		-	
Langfristige variable Vergütung	356		633		-		-	
Verschobene kurzfristige variable Vergütung	-		-		-		-	
Phantom Stocks (LTIP 2013)								
Tranche 2015	-		550		-		-	
Tranche 2016	298		-		-		-	
Zusätzliche Phantom Stocks								
Tranche 2015	-		83		-		-	
Tranche 2016	58		-		-		-	
Summe variable Vergütung	1.985	54 %	2.471	68 %	611	48 %	-	
Summe im Sinne des §162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	3.654		3.653		1.277		54	
Versorgungsaufwand	536		541		240		-	
Summe inklusive Versorgungsaufwand	4.190		4.194		1.517		54	

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Dr. Francesco De Meo				Rachel Empey			
	Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Helios				Vorstand Finanzen			
	Vorstand seit 1. Januar 2008				Vorstand seit 1. August 2017			
	2021		2020		2021		2020	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Grundvergütung	1.000		630		850		704	
Nebenleistungen	67		41		67		196	
Summe feste Vergütung	1.067	43 %	671	26 %	917	51 %	900	53 %
Kurzfristige variable Vergütung	1.052		1.388		866		799	
Langfristige variable Vergütung	372		506		–		–	
Versobene kurzfristige variable Vergütung	115		148		–		–	
Phantom Stocks (LTIP 2013)								
Tranche 2015	–		275		–		–	
Tranche 2016	199		–		–		–	
Zusätzliche Phantom Stocks								
Tranche 2015	–		83		–		–	
Tranche 2016	58		–		–		–	
Summe variable Vergütung	1.424	57 %	1.894	74 %	866	49 %	799	47 %
Summe im Sinne des §162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	2.491		2.565		1.783		1.699	
Versorgungsaufwand	278		391		369		1.150	
Summe inklusive Versorgungsaufwand	2.769		2.956		2.152		2.849	

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Rice Powell				Michael Sen			
	Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Medical Care				Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Kabi (seit 12. April 2021)			
	Vorstand seit 1. Januar 2013				Vorstand seit 12. April 2021			
	2021		2020		2021		2020	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Grundvergütung	1.708		1.769		755		-	
Nebenleistungen	315		429		44		-	
Summe feste Vergütung	2.023	37 %	2.198	29 %	799	51 %	-	
Kurzfristige variable Vergütung	1.422		1.734		773		-	
Langfristige variable Vergütung¹	1.979		3.710		-		-	
Verschobene kurzfristige variable Vergütung	-		-		-		-	
Phantom Stocks (LTIP 2013)								
Tranche 2015	-		-		-		-	
Tranche 2016	-		-		-		-	
Zusätzliche Phantom Stocks								
Tranche 2015	-		-		-		-	
Tranche 2016	-		-		-		-	
Summe variable Vergütung	3.401	63 %	5.444	71 %	773	49 %	-	
Summe im Sinne des §162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	5.424		7.642		1.572		-	
Versorgungsaufwand	-		-		302		-	
Summe inklusive Versorgungsaufwand	5.424		7.642		1.874		-	

¹ Herr Rice Powell erhielt diese Zahlungen aus den aktienbasierten Vergütungsplänen der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA:

2021: 677 Tsd € aus dem Share Based Award Zuteilung 2017, 1.302 Tsd € aus dem Long Term Incentive Program 2016 Zuteilung 2017

2020: 659 Tsd € aus dem Share Based Award Zuteilung 2016, 748 Tsd € aus dem Long Term Incentive Program 2011 – Phantom Stock Plan 2011 Ausgabe 2015, 2.303 Tsd € aus dem Long Term Incentive Program 2016 Zuteilung 2016

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Dr. Ernst Wastler

Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Vamed

Vorstand seit 1. Januar 2008

	2021		2020	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Grundvergütung	850		550	
Nebenleistungen ¹	334		75	
Summe feste Vergütung	1.184	51 %	625	31 %
Kurzfristige variable Vergütung	883		769	
Langfristige variable Vergütung	257		633	
Verschobene kurzfristige variable Vergütung	-		-	
Phantom Stocks (LTIP 2013)				
Tranche 2015	-		550	
Tranche 2016	199		-	
Zusätzliche Phantom Stocks				
Tranche 2015	-		83	
Tranche 2016	58		-	
Summe variable Vergütung	1.140	49 %	1.402	69 %
Summe im Sinne des §162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	2.324		2.027	
Versorgungsaufwand	22		189	
Summe inklusive Versorgungsaufwand	2.346		2.216	

¹ Im Jahr 2021 enthalten die Nebenleistungen von Herrn Dr. Ernst Wastler eine einmalige Kapitalauszahlung aus einer Direktzusage in Höhe von 259.741 €. Dieser Betrag wurde vertragsgemäß in dem Monat ausgezahlt, in dem Herr Dr. Ernst Wastler das 63. Lebensjahr vollendete.

3.8 VERGÜTUNG EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER

Herrn Mats Henriksson wurden neben der unter 3.6.2 erläuterten Abfindung für den Zeitraum vom 1. Januar bis 16. März 2021 zeitanteilig eine feste Grundvergütung in Höhe von 219 Tsd € sowie eine kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 (auf Basis des Zielwerts für das Geschäftsjahr 2021) in Höhe von 219 Tsd € ausgezahlt. Ferner sind ihm im März 2021 verschobene Zahlungen der bisherigen kurzfristigen variablen Vergütungen für die Jahre 2018 bis 2020 in Höhe von insgesamt 169 Tsd € ausgezahlt worden. Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung sind ihm im Geschäftsjahr 2021 Phantom Stocks (LTIP 2013) aus der Tranche 2016 in Höhe von 456 Tsd € ausgezahlt worden. Herr Mats Henriksson erhielt im Geschäftsjahr

zeitanteilig Nebenleistungen u. a. in Form von Zuschüssen zu Lebens-, Renten-, Kranken- und Unfallversicherung sowie Privatnutzung eines Firmen-Pkw in einer Gesamthöhe von 48 Tsd € sowie im April 2021 einmalig 10 Tsd € für anwaltliche Beratung im Zusammenhang mit seinem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Vorstand. Insgesamt wurden an Herrn Mats Henriksson für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 16. März 2021 zeitanteilig 1.121 Tsd € ausgezahlt, davon 25 % als feste Vergütung und 75 % als variable Vergütung, bzw. unter Berücksichtigung der unter 3.6.2, Zusagen für den Fall des Ausscheidens, erläuterten Abfindung 89 % als feste Vergütung und 11 % als variable Vergütung.

An Herrn Dr. Jürgen Götz wurde im Geschäftsjahr 2021 aufgrund des nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand zum 30. Juni 2020 anwendbaren nachvertraglichen

Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 in Höhe von 605 Tsd € gezahlt. Darüber hinaus sind an Herrn Dr. Götz im Geschäftsjahr 2021 Beraterhonorare in Höhe von 16 Tsd € gezahlt worden.

An Herrn Rainer Baule, Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2012, sind im Rahmen seiner Pensionszusage 265 Tsd € gezahlt worden.

Ferner sind im Geschäftsjahr 2021 an drei weitere vor 2012 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder insbesondere im Rahmen von Pensionszusagen 896 Tsd € ausgezahlt worden.

Für acht ausgeschiedene Vorstandsmitglieder besteht im Geschäftsjahr 2021 eine Pensionsverpflichtung gemäß IAS 19 von 34.714 Tsd €.

4. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

4.1 VERGÜTUNGS-GOVERNANCE

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft berät und überwacht die Geschäftsführung durch die persönlich haftende Gesellschafterin und nimmt die Aufgaben wahr, die ihm durch Gesetz und Satzung zugewiesen sind. Er ist in die Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Mit Blick auf diese verantwortungsvollen Aufgaben erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft eine angemessene Vergütung, die auch den zeitlichen Anforderungen an das Aufsichtsratsamt hinreichend Rechnung trägt. Darüber hinaus stellt eine auch im Hinblick auf das Marktumfeld angemessene Aufsichtsratsvergütung sicher, dass der Gesellschaft auch in Zukunft qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für ihren Aufsichtsrat zur Verfügung stehen. Damit trägt die angemessene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Fresenius SE & Co. KGaA bei.

Diesem Anspruch wird die in § 13 der Satzung der Fresenius SE & Co. KGaA geregelte fortentwickelte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gerecht. Die wesentliche Änderung der Vergütung für den Aufsichtsrat der Gesellschaft gegenüber der vorherigen Regelung besteht darin, dass nach Maßgabe der neuen Vergütungsregelung nur Festvergütungskomponenten gezahlt werden. Die vormals in § 13 Abs. 2 der Satzung geregelte variable Vergütungskomponente entfällt. Die Anpassung entspricht den Anregungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

Die fortentwickelte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde der Hauptversammlung der Gesellschaft am 21. Mai 2021 unter entsprechender Änderung von § 13 der Satzung zur Beschlussfassung vorgeschlagen und mit einer Zustimmungquote von 98,86 % gebilligt. Das neue Vergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2021.

4.2 VERGÜTUNGSSYSTEM

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft erfolgt auf der Grundlage der durch die Hauptversammlung beschlossenen Regelung gemäß § 13 der Satzung. Über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft wird auf Vorschlag der persönlich haftenden Gesellschafterin und des Aufsichtsrats der Gesellschaft mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung Beschluss gefasst. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Festvergütung, Nebenleistungen (bestehend aus Auslagenersatz und Versicherungsschutz) und, sofern sie eine Tätigkeit im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft ausüben, eine Vergütung für diese Ausschusstätigkeit. Der relative Anteil der Festvergütung beträgt stets 100 %.

Als feste Vergütung erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft für jedes volle Geschäftsjahr einen nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbaren Betrag von jährlich 180 Tsd €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats der Gesellschaft erhält das Zweieinhalbfache, seine Stellvertreter das Eineinhalbfache der festen Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds.

Für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft erhält ein Mitglied für jedes volle Geschäftsjahr eine zusätzliche feste Vergütung von 40 Tsd €, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses das Doppelte.

Umfasst ein Geschäftsjahr nicht ein volles Kalenderjahr oder gehört ein Mitglied des Aufsichtsrats dem Aufsichtsrat der Gesellschaft nur während eines Teils des Geschäftsjahres an, ist die Vergütung zeitanteilig zu zahlen. Dies gilt entsprechend für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft werden die in Ausübung ihres Amtes entstandenen Ausgaben erstattet, zu denen auch eventuell anfallende Umsatzsteuer gehört. Die Fresenius SE & Co. KGaA stellt den Mitgliedern ihres Aufsichtsrats Versicherungsschutz in einem für die Ausübung der Aufsichtsrats Tätigkeit angemessenen Umfang zur Verfügung. Wie für den Vorstand hat die Fresenius SE & Co. KGaA auch für den Aufsichtsrat der Fresenius Management SE und den Aufsichtsrat der Gesellschaft eine Directors-and-Officers-Versicherung abgeschlossen. Die Versicherung deckt die Rechtskosten der Verteidigung eines Organs bei Inanspruchnahme und gegebenenfalls den zu leistenden Schadenersatz im Rahmen der bestehenden Deckungssummen.

Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft gleichzeitig Mitglied des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin Fresenius Management SE ist und für seine Tätigkeit im Aufsichtsrat der Fresenius Management SE eine Vergütung erhält, wird die Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft auf die Hälfte reduziert. Das Gleiche gilt hinsichtlich des zusätzlichen Teils der Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Gesellschaft, soweit dieser gleichzeitig Vorsitzender im Aufsichtsrat der Fresenius Management SE ist; für seine Stellvertreter gilt dies entsprechend, soweit diese gleichzeitig Stellvertreter des Vorsitzenden im Aufsichtsrat der Fresenius Management SE sind. Soweit ein Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden der Gesellschaft gleichzeitig Vorsitzender des Aufsichtsrats der Fresenius Management SE ist, erhält er für seine Tätigkeit als Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden der Gesellschaft insoweit keine zusätzliche Vergütung. Die Vergütung des Aufsichtsrats der Fresenius Management SE wird gemäß § 7 der Satzung der Fresenius SE & Co. KGaA an die Fresenius SE & Co. KGaA weiterbelastet.

Zusätzlich wurden für Herrn Dr. Gerd Krick in seiner Eigenschaft als Aufsichtsratsvorsitzender der Fresenius Management SE bis zum 21. Mai 2021 die Kosten für den Betrieb einer Einbruchmeldeanlage in Höhe von 1 Tsd € übernommen.

Um sicherzustellen, dass dem Fresenius-Konzern auch nach dem Ausscheiden von Herrn Dr. Gerd Krick aus dem Aufsichtsrat der Gesellschaft und dem Aufsichtsrat der Fresenius Management SE am 21. Mai 2021 die umfassenden Kenntnisse und Erfahrungen von Herrn Dr. Gerd Krick über den Fresenius-Konzern zur Verfügung stehen, hat die Fresenius Management SE mit Zustimmung ihres Aufsichtsrats mit Herrn Dr. Gerd Krick am 17. Juli 2021 einen Beratervertrag mit einer Laufzeit von drei Jahren geschlossen. Für seine Beratungstätigkeit erhält Herr Dr. Gerd Krick ein jährliches Honorar in Höhe von 200 Tsd € zuzüglich etwaig anfallender Umsatzsteuer; im Geschäftsjahr 2021 wurde Herrn Dr. Gerd Krick ein anteiliges Honorar in Höhe von 100 Tsd € ausgezahlt. Im Rahmen des Beratervertrags hat sich Herr Dr. Gerd Krick einem umfassenden Wettbewerbsverbot unterworfen.

4.3 INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS FÜR 2021 UND 2020

Die Höhe der Vergütung, die für die Erbringung der Tätigkeit in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 gewährt und geschuldet wurde, stellte sich einschließlich der Vergütung für Ausschusstätigkeit für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft und der Fresenius Management SE (ohne Auslagen und Erstattungen) wie folgt dar:

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

in Tsd €	Festvergütung				Vergütung für Ausschusstätigkeit				Gesamtvergütung	
	Fresenius SE & Co. KGaA		Fresenius Management SE		Fresenius SE & Co. KGaA		Fresenius Management SE		2021	2020
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Wolfgang Kirsch	138	-	238	150	25	-	25	-	426	150
Dr. Gerd Krick (bis 21. Mai 2021)	88	225	99	225	16	20	16	20	219	490
Michael Diekmann	180	150	120	75	-	-	20	10	320	235
Grit Genster (seit 1. Mai 2020)	270	147	-	-	40	12	-	-	310	159
Dr. Dieter Schenk	-	-	300	225	-	-	20	10	320	235
Prof. Dr. med. D. Michael Albrecht	180	150	-	-	-	-	-	-	180	150
Stefanie Balling	180	150	-	-	-	-	-	-	180	150
Bernd Behlert	180	150	-	-	-	-	-	-	180	150
Dr. Heinrich Hiesinger (seit 1. Juli 2020)	-	-	210	75	-	-	-	-	210	75
Dr. Frank Appel (seit 21. Mai 2021)	-	-	129	-	-	-	-	-	129	-
Konrad Kölbl	180	150	-	-	40	20	-	-	220	170
Frauke Lehmann	180	150	-	-	-	-	-	-	180	150
Prof. Dr. med. Iris Löw-Friedrich	180	150	-	-	-	-	-	-	180	150
Klaus-Peter Müller	145	75	47	75	80	40	-	-	272	190
Oscar Romero De Paco	180	150	-	-	-	-	-	-	180	150
Hauke Stars	180	150	-	-	40	20	-	-	220	170
Susanne Zeidler (seit 21. Mai 2021)	-	-	129	-	-	-	-	-	129	-
Summen	2.261	1.797	1.272	825	241	112	81	40	3.855	2.774

5. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGSENTWICKLUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER UND DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER IM VERHÄLTNISS ZUR VERGÜTUNGSENTWICKLUNG DER ÜBRIGEN BELEGSCHAFT UND ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Die Entwicklung der den Mitgliedern des Vorstands und der beiden Aufsichtsräte gemäß § 162 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung, die Ertragsentwicklung und die Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung werden in der nachfolgenden Tabelle für den Fünfjahreszeitraum 2017 bis 2021 vergleichend dargestellt.

Für die vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung werden der Konzernumsatz und das Konzernergebnis vor Sondereinflüssen dargestellt, die wesentliche Kenngrößen für die Steuerung des Konzerns und die variable Vergütung des Vorstands sind. Zusätzlich wird gemäß den gesetzlichen Vorgaben der Jahresüberschuss der Fresenius SE & Co. KGaA gemäß HGB dargestellt.

Dabei ist zu beachten, dass sich die Vergütungsangaben auf die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG beziehen. Diese bezieht sich bei Auszahlungen aus den langfristigen variablen Vergütungsplänen auf in vorausgegangenen Geschäftsjahren zugeteilte

Vergütungskomponenten. Daher ist ein Vergleich der in einem Geschäftsjahr zugeflossenen Vergütung mit der Ertragsentwicklung in demselben Geschäftsjahr nur bedingt sinnvoll möglich.

Die vergleichende Darstellung der Entwicklung der Vergütung der Belegschaft beinhaltet sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Fresenius-Konzerns auf Vollzeitäquivalenzbasis (VZÄ).

JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN VERGÜTUNG

		2021	2020	2019	2018	2017
Umsatz	in Mio €	37.520	36.277	35.409	33.530	33.886
	Jährliche Veränderung in %	+3 %	+2 %	+6 %	-1 %	
Konzernergebnis ¹	in Mio €	1.867	1.796	1.879	1.871	1.816
	Jährliche Veränderung in %	4 %	-4 %	0 %	+3 %	
Jahresüberschuss der Fresenius SE & Co. KGaA gemäß HGB	in Mio €	503	603	580	489	548
	Jährliche Veränderung in %	-17 %	+4 %	+19 %	-11 %	
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung ²	in Tsd €	45	45	45	44	45
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	+2 %	-2 %	
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands						
Stephan Sturm (Vorstand seit 1. Januar 2005)	in Tsd €	3.654	3.653	3.675	4.035	3.362
	Jährliche Veränderung in %	0 %	-1 %	-9 %	+20 %	
Dr. Sebastian Biedenkopf (Vorstand seit 1. Dezember 2020)	in Tsd €	1.277	54	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	+2.265 %	n.a.	n.a.	n.a.	
Dr. Francesco De Meo (Vorstand seit 1. Januar 2008)	in Tsd €	2.491	2.565	2.719	3.035	2.469
	Jährliche Veränderung in %	-3 %	-6 %	-10 %	+23 %	
Rachel Empey (Vorstand seit 1. August 2017)	in Tsd €	1.783	1.699	1.610	1.643	604
	Jährliche Veränderung in %	+5 %	+6 %	-2 %	+172 %	
Rice Powell (Vorstand seit 1. Januar 2013)	in Tsd €	5.424	7.642	4.060	4.082	3.968
	Jährliche Veränderung in %	-29 %	+88 %	-1 %	+3 %	
Michael Sen (Vorstand seit 12. April 2021)	in Tsd €	1.572	-	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	
Dr. Ernst Wastler (Vorstand seit 1. Januar 2008)	in Tsd €	2.324	2.027	2.212	2.497	1.718
	Jährliche Veränderung in %	+15 %	-8 %	-11 %	+45 %	
Ehemalige Mitglieder des Vorstands						
Dr. Jürgen Götz (Vorstand bis 30. Juni 2020)	in Tsd €	621	1.399	2.159	2.446	1.741
	Jährliche Veränderung in %	-56 %	-35 %	-12 %	+40 %	
Mats Henriksson (Vorstand bis 16. März 2021)	in Tsd €	7.457	2.726	2.797	3.088	2.108
	Jährliche Veränderung in %	+174 %	-3 %	-9 %	+46 %	
Rainer Baule (Vorstand bis 30. Dezember 2012)	in Tsd €	265	265	265	252	252
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	+5 %	0 %	

¹ Vor Sondereinflüssen² Durchschnitt der Löhne und Gehälter aller Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeiter auf FTE-Basis

JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN VERGÜTUNG

		2021	2020	2019	2018	2017
Gegenwärtige Mitglieder der Aufsichtsräte						
Wolfgang Kirsch (Aufsichtsrat seit 1. Januar 2020)	in Tsd €	426	150	–	–	–
	Jährliche Veränderung in %	+184 %	n.a.	n.a.	n.a.	–
Michael Diekmann (Aufsichtsrat seit 20. Mai 2015)	in Tsd €	320	235	315	375	451
	Jährliche Veränderung in %	+36 %	-25 %	-16 %	-17 %	–
Grit Genster (Aufsichtsrat seit 1. Mai 2020)	in Tsd €	310	159	–	–	–
	Jährliche Veränderung in %	+95 %	n.a.	n.a.	n.a.	–
Dr. Dieter Schenk (Aufsichtsrat seit 11. März 2010)	in Tsd €	320	235	325	385	461
	Jährliche Veränderung in %	+36 %	-28 %	-16 %	-16 %	–
Prof. Dr. med. D. Michael Albrecht (Aufsichtsrat seit 28. Januar 2011)	in Tsd €	180	150	240	300	301
	Jährliche Veränderung in %	+20 %	-38 %	-20 %	0 %	–
Stefanie Balling (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2016)	in Tsd €	180	150	240	300	301
	Jährliche Veränderung in %	+20 %	-38 %	-20 %	0 %	–
Bernd Behlert (Aufsichtsrat seit 1. September 2018)	in Tsd €	180	150	240	100	–
	Jährliche Veränderung in %	+20 %	-38 %	+140 %	n.a.	–
Dr. Heinrich Hiesinger (Aufsichtsrat seit 7. Juli 2020)	in Tsd €	210	75	–	–	–
	Jährliche Veränderung in %	+180 %	n.a.	n.a.	n.a.	–
Dr. Frank Appel (Aufsichtsrat seit 21. Mai 2021)	in Tsd €	129	–	–	–	–
	Jährliche Veränderung in %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	–
Konrad Kölbl (Aufsichtsrat seit 16. Juli 2007)	in Tsd €	220	170	260	320	311
	Jährliche Veränderung in %	+29 %	-35 %	-19 %	+3 %	–
Frauke Lehmann (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2016)	in Tsd €	180	150	240	300	301
	Jährliche Veränderung in %	+20 %	-38 %	-20 %	0 %	–
Prof. Dr. med. Iris Löw-Friedrich (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2016)	in Tsd €	180	150	240	300	301
	Jährliche Veränderung in %	+20 %	-38 %	-20 %	0 %	–
Klaus-Peter Müller (Aufsichtsrat seit 21. Mai 2008)	in Tsd €	272	190	280	340	320
	Jährliche Veränderung in %	+43 %	-32 %	-18 %	+6 %	–
Oscar Romero de Paco (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2016)	in Tsd €	180	150	240	300	301
	Jährliche Veränderung in %	+20 %	-38 %	-20 %	0 %	–
Hauke Stars (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2016)	in Tsd €	220	170	260	320	311
	Jährliche Veränderung in %	+29 %	-35 %	-19 %	+3 %	–
Susanne Zeidler (Aufsichtsrat seit 21. Mai 2021)	in Tsd €	129	–	–	–	–
	Jährliche Veränderung in %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	–
Ehemalige Mitglieder der Aufsichtsräte						
Dr. Gerd Krick (Aufsichtsrat seit 28. Mai 2003 und bis 21. Mai 2021)	in Tsd €	219	490	580	640	632
	Jährliche Veränderung in %	-55 %	-16 %	-9 %	+1 %	–

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

AN DIE FRESENIUS SE & CO. KGAA, BAD HOMBURG V.D.H.

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Fresenius SE & Co. KGaA, Bad Homburg v.d.H. für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

HINWEIS AUF EINEN SONSTIGEN SACHVERHALT – FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 AKTG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Fresenius SE & Co. KGaA geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Frankfurt am Main, den 21. Februar 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Dr. Ulrich Störk
Wirtschaftsprüfer



Dr. Bernd Roese
Wirtschaftsprüfer