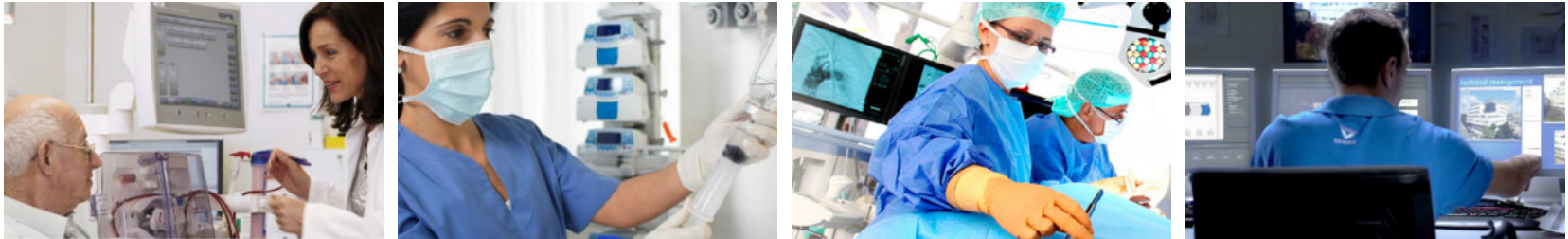


## Vorstandsvergütungssystem 2021+ Überblick



Mai 2021, Bad Homburg

# Vorstandsvergütungssystem 2021+

## Grundsätze (1/2)

---

<b>Förderung der Strategie</b>	Das Vergütungssystem 2021+ trägt durch ausgewogene Anreizsetzung von Profitabilitäts-, Wachstums- und Nachhaltigkeitszielen zur Verwirklichung der globalen Geschäftsstrategie von Fresenius bei.
<b>Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre</b>	Mit der Zielsetzung eines rentablen und profitablen Unternehmenswachstums, der Berücksichtigung der Gesamtionärsrendite und dem Einbezug von Investorenfeedback ist das Vergütungssystem 2021+ an den Interessen der Aktionäre ausgerichtet und der Bezug zur Unternehmenswertentwicklung gestärkt.
<b>Bereichsübergreifende Zusammenarbeit</b>	Für die Mitglieder des Vorstands werden Erfolgsziele sowohl auf Konzern- als auch auf Bereichsebene herangezogen, um eine enge Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensbereichen zu fördern.
<b>Einfache Struktur</b>	Das Vergütungssystem 2021+ ist klar, leicht verständlich und wenig komplex. Dadurch ist eine transparente interne und externe Kommunikation möglich.
<b>Gute Unternehmensführung</b>	Das Vergütungssystem 2021+ ist so konzipiert, dass es mit den regulatorischen Anforderungen des Aktiengesetzes (Änderungen durch ARUG II) übereinstimmt sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 folgt.

# Vorstandsvergütungssystem 2021+



## Grundsätze (2/2)

---

<b>Aktuelle Marktpraxis</b>	Das Vergütungssystem 2021+ basiert auf der aktuellen Marktpraxis.
<b>Langfristige Ausrichtung</b>	Die Vergütungsbestandteile und die langfristig ausgerichtete Vergütungsstruktur fördern die beständige und nachhaltige Wertschöpfung.
<b>Belohnung von finanziellem Erfolg &amp; Nachhaltigkeit</b>	Um eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern, reflektieren die Erfolgsziele die Geschäftsstrategie von Fresenius und verstärken somit das Bekenntnis zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten („Environmental, Social, Governance – ESG“).
<b>Leistungsbezug</b>	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.
<b>„State-of-the-Art“</b>	Implementierung von „State-of-the-Art“-Elementen (z. B. Malus- und Clawback-Regelungen, Share Ownership Guideline - SOG) und eine starke Pay-for-Performance Ausrichtung vervollständigen das moderne Vergütungssystem.

# Vorstandsvergütungssystem 2021+

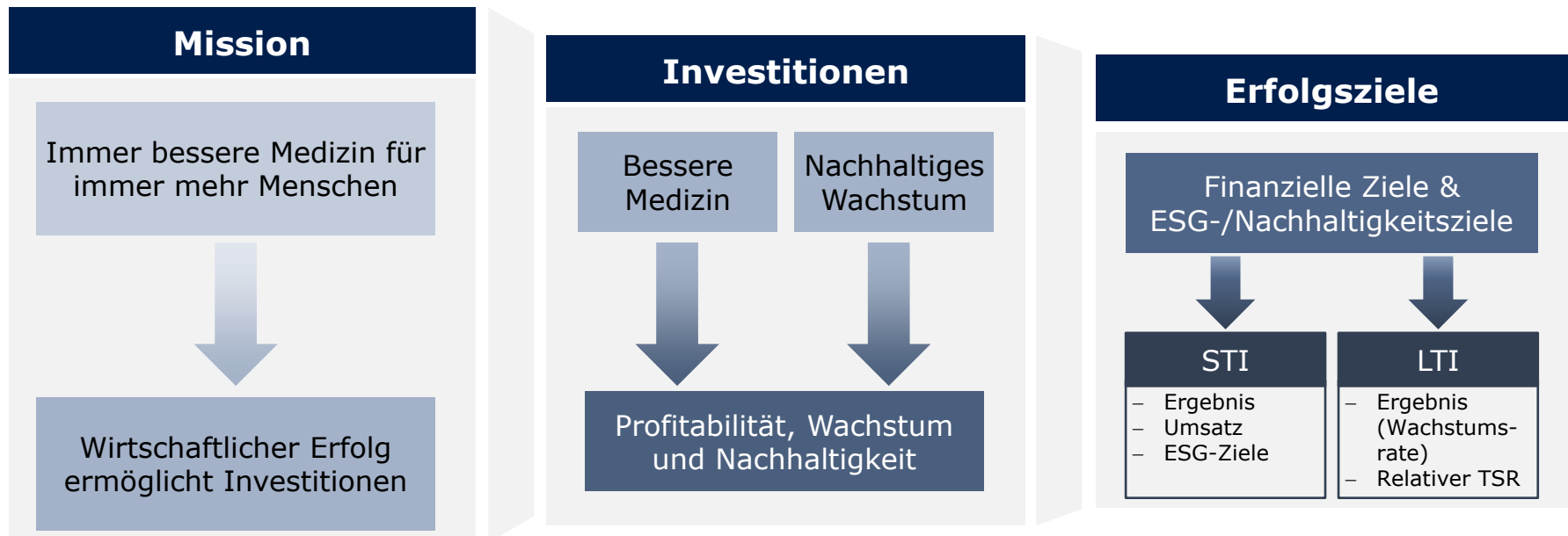
## Bestandteile

Bestandteile		
Feste Bestandteile	Variable Bestandteile	
<b>Grundvergütung</b> 	<b>Kurzfristige variable Vergütung (STI)</b> <u>Finanzielle Erfolgsziele:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>65 % Ergebnis (vor Sondereinflüssen)</li> <li>20 % Umsatz</li> </ul> <u>Nicht-finanzielle Erfolgsziele:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>15 % ESG</li> </ul>	<b>Langfristige variable Vergütung (LTI)</b> <u>Finanzielle Erfolgsziele:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>50 % Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses</li> <li>50 % Relativer TSR</li> </ul>
<b>Nebenleistungen</b> 		
<b>Versorgungszusage</b> (seit 2020: beitragsorientierte Zusage)		
Höhe der Maximalvergütung		
Maximalvergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands in Abhängigkeit von deren Funktion (VV: 10 Mio. €, OVM: 6,5 Mio. €)		
Weitere Gestaltungselemente		
Aktienhaltevorschriften in Höhe des Bruttobetrags einer jährlichen Grundvergütung		
Einbehalt (Malus) und Rückforderung (Clawback)		
Abfindungen: Begrenzung auf zwei Jahresvergütungen bzw. auf die Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags (Abfindungs-Cap)		

<sup>1</sup> ESG Cap von 150 % ab dem Geschäftsjahr 2023; <sup>2</sup> Auszahlungsbegrenzung von 150 % ab dem Geschäftsjahr 2023

# Vorstandsvergütungssystem 2021+

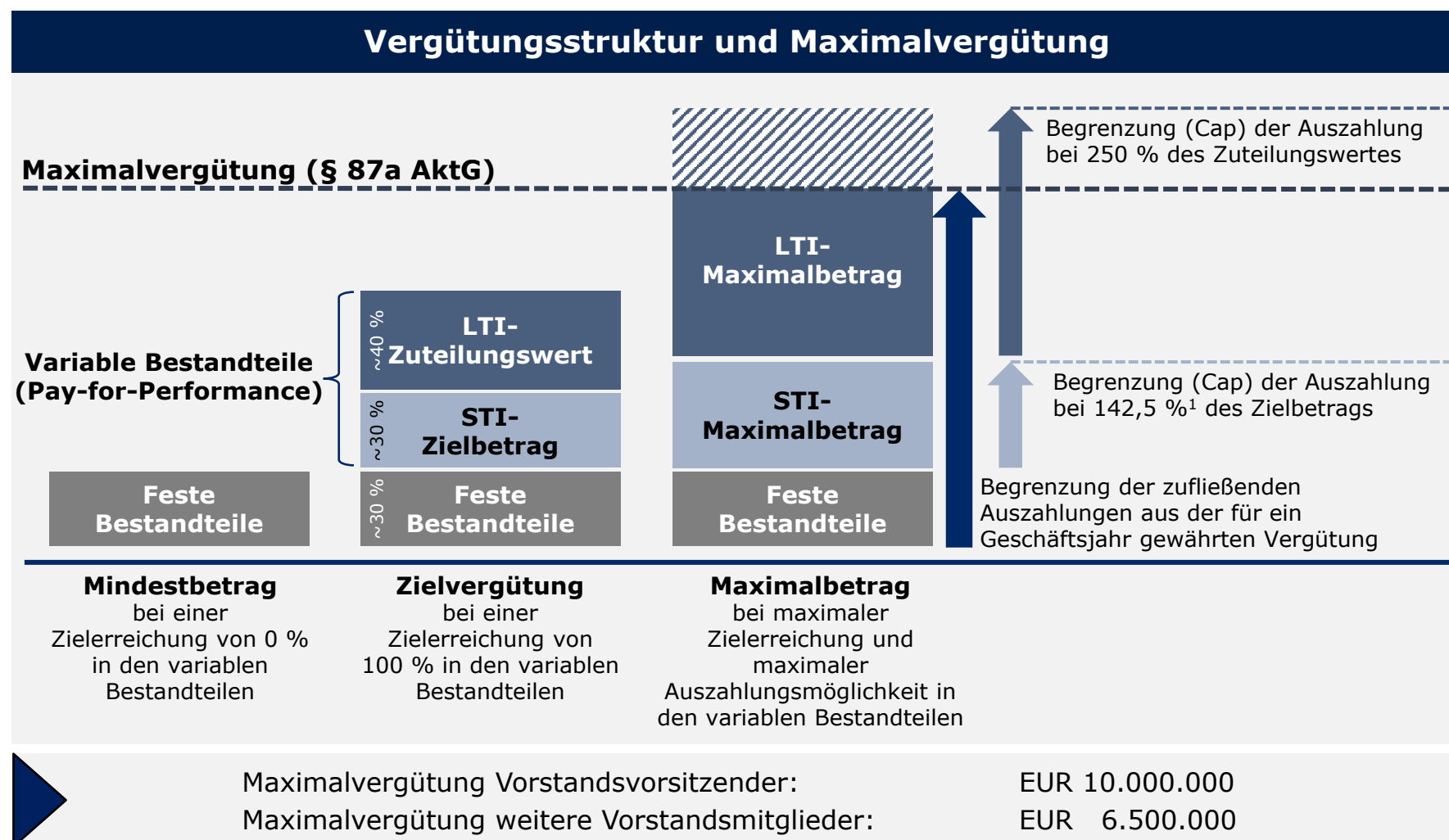
## Strategiebasierte Herleitung der Erfolgsziele



Zielsetzung der finanziellen Erfolgsziele im Einklang mit der Kapitalmarktkommunikation  
Langfristiger Wachstumsfokus: Der mehrheitliche Anteil der variablen Vergütungsbestandteile ist auf einen Vier-Jahres-Horizont ausgelegt

# Vorstandsvergütungssystem 2021+

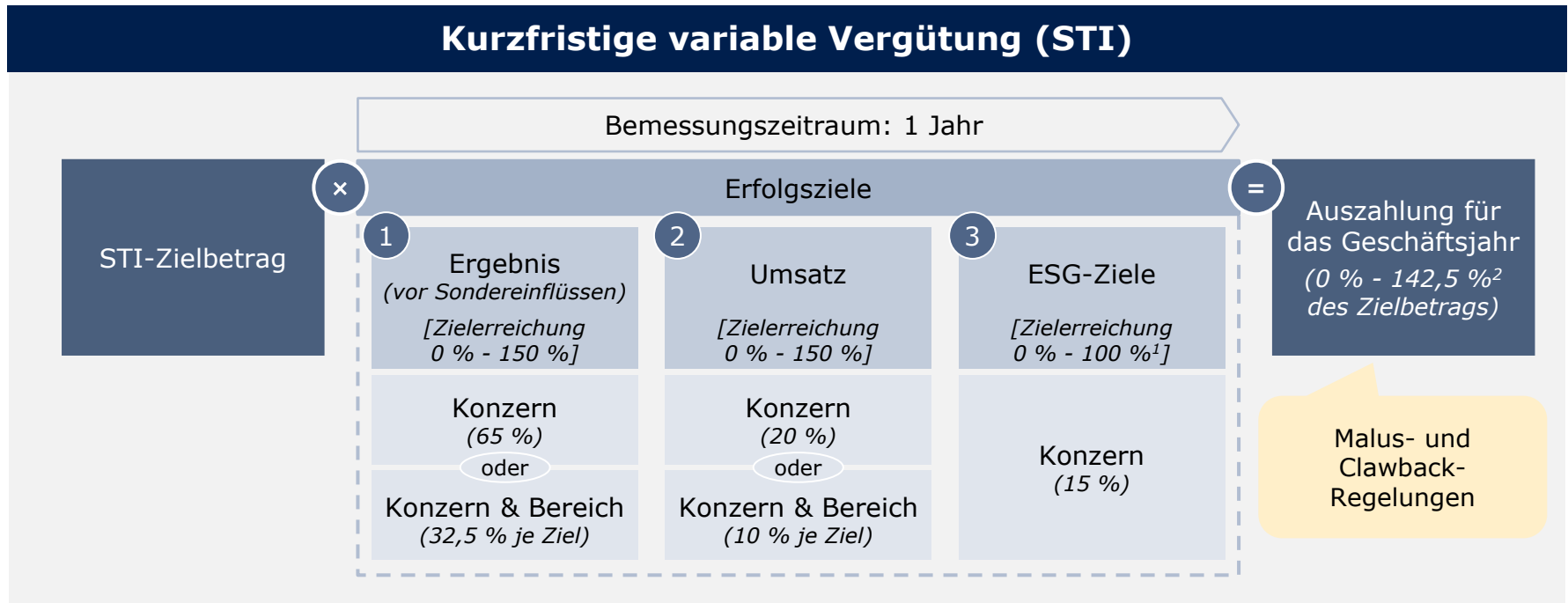
## Vergütungsstruktur und Maximalvergütung



<sup>1</sup> Auszahlungsbegrenzung von 150 % ab dem Geschäftsjahr 2023

# Vorstandsvergütungssystem 2021+

## Kurzfristige variable Vergütung



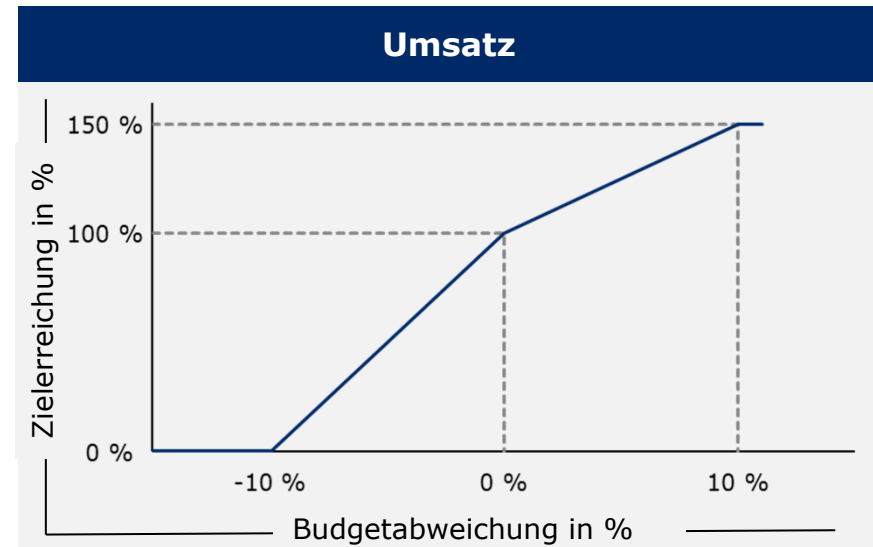
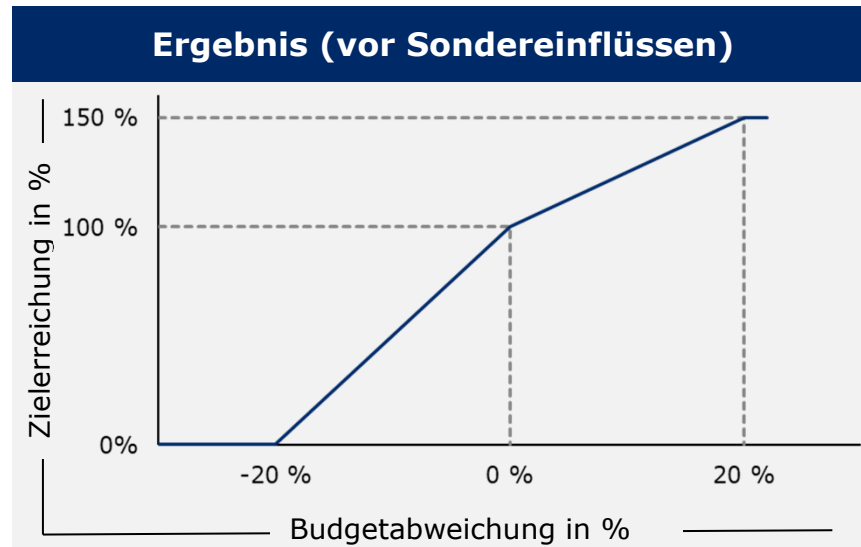
Umstellung der kurzfristigen variablen Vergütung von einem Profit Sharing auf ein Zielbonusmodell  
 Verwendung des Ergebnisses (vor Sondereinflüssen), des Umsatzes und von ESG-Zielen als finanzielle und nicht-finanzielle Erfolgsziele  
 Messung der finanziellen Erfolgsziele sowohl auf Konzern- als auch auf Bereichsebene anhand der Jahresplanung  
 Vollständige ex-post Berichterstattung über Zielwerte, Schwellenwerte und Zielerreichung

<sup>1</sup> ESG Cap von 150 % ab dem Geschäftsjahr 2023; <sup>2</sup> Auszahlungsbegrenzung von 150 % ab dem Geschäftsjahr 2023

# Vorstandsvergütungssystem 2021+

## Zielerreichungskurven der finanziellen Ziele des STI

- Das Ergebnis (vor Sondereinflüssen) ist definiert als das um Sondereinflüsse bereinigte Ergebnis nach Steuern zu konstanten Wechselkursen und bildet die Grundlage der Kapitalmarktkommunikation von Fresenius
- Umsatz wird wie im Geschäftsbericht berichtet herangezogen



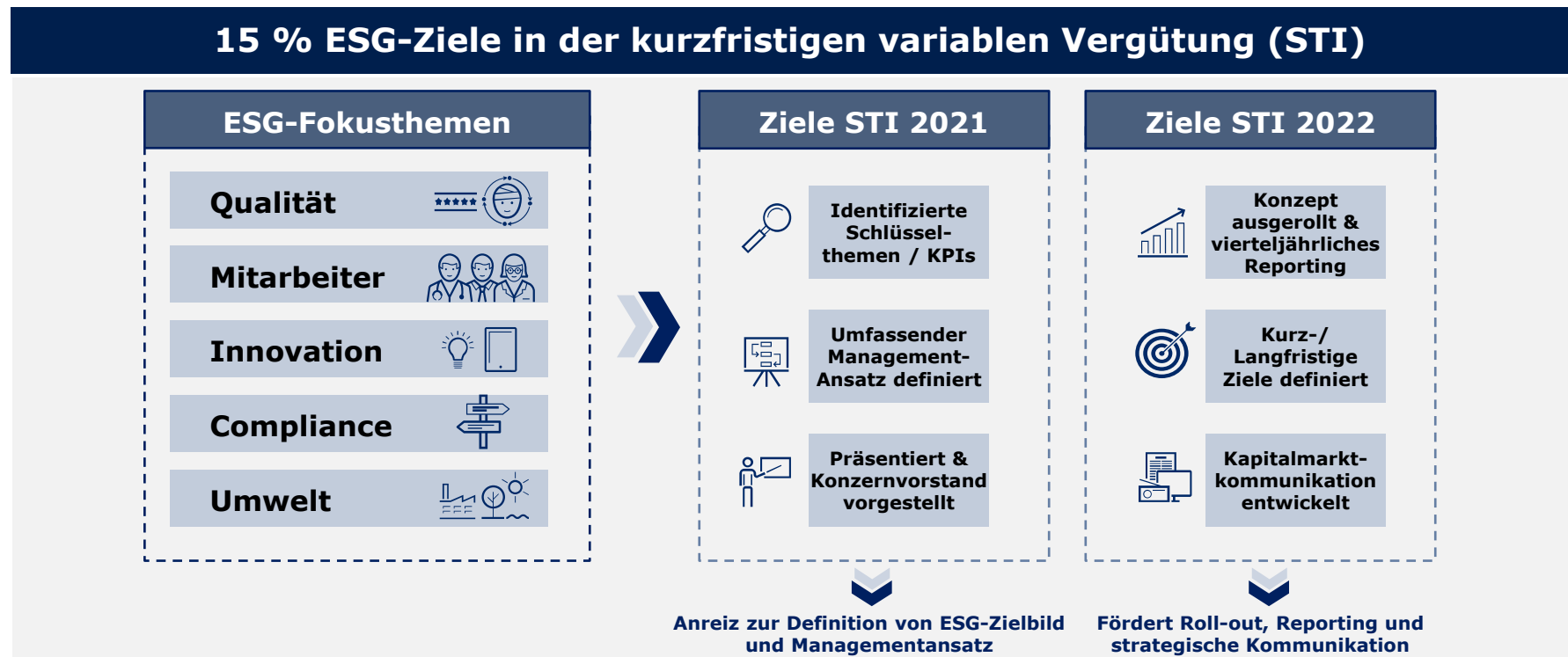
Als primäre Steuerungsgröße für die Profitabilität dient das Konzern- bzw. Geschäftsbereichsergebnis. Um die operative Leistung über mehrere Perioden besser vergleichen zu können, werden die Ergebnisgrößen ggf. um Sondereinflüsse bereinigt.

Im Rahmen unserer Wachstumsstrategie ist die Entwicklung des Umsatzes auf Konzern- und Bereichsebene, insbesondere das organische Umsatzwachstum, von zentraler Bedeutung.



# Vorstandsvergütungssystem 2021+

## Aufnahme von ESG-Zielen in der kurzfristigen variablen Vergütung



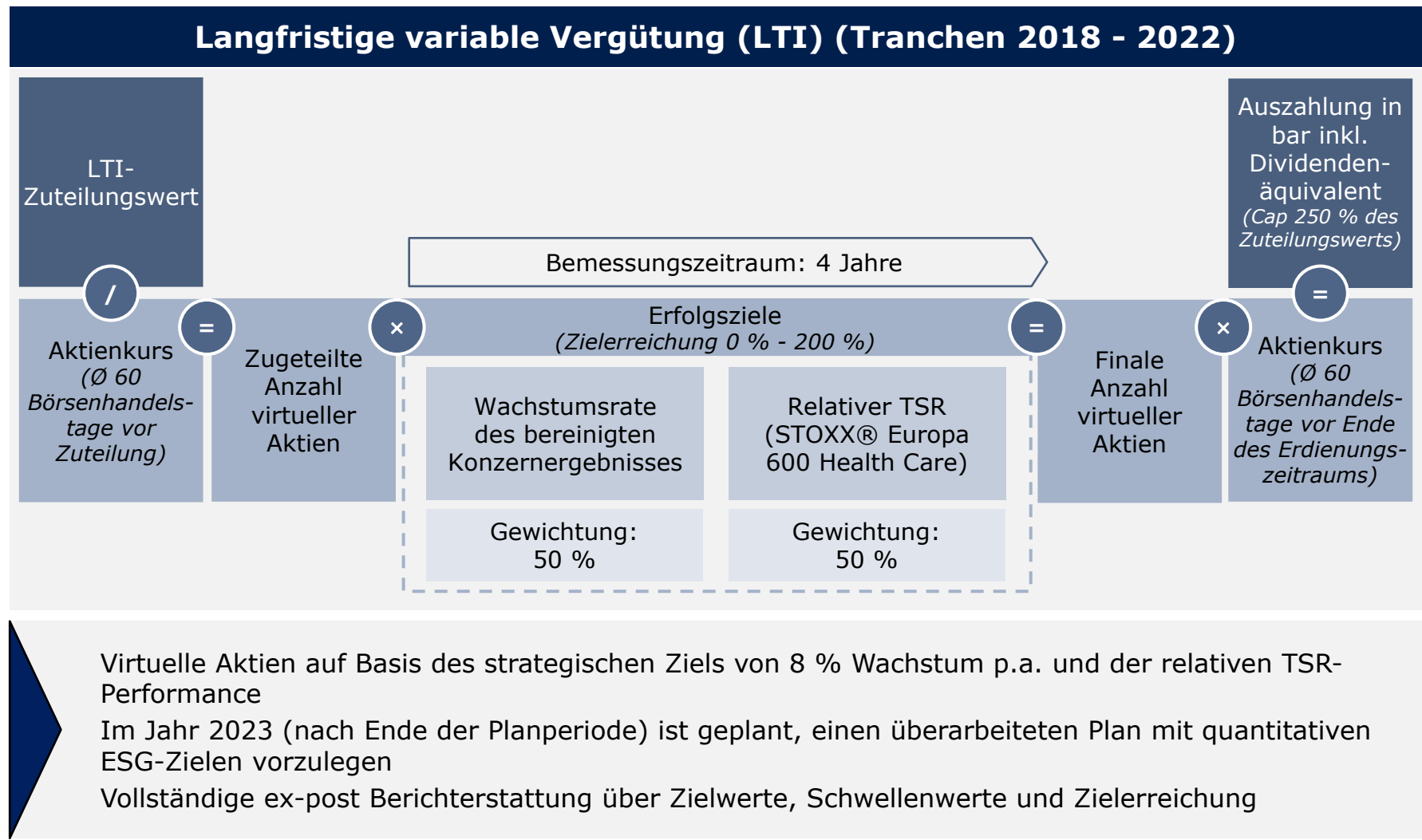
Vollständige ex-post Berichterstattung über die Zielerreichung auf der Grundlage klar definierter und messbarer Ziele

Um die Nachhaltigkeitsstrategie von Fresenius abzubilden, werden ab dem Jahr 2023 quantitative Ziele in der langfristigen variablen Vergütung verwendet

Langfristig sollen die ESG-Ziele eine deutlich verbesserte ESG-Leistung mit berichteten und geprüften Kennzahlen erreichen, die die Nachhaltigkeitsstrategie von Fresenius widerspiegeln

# Vorstandsvergütungssystem 2021+

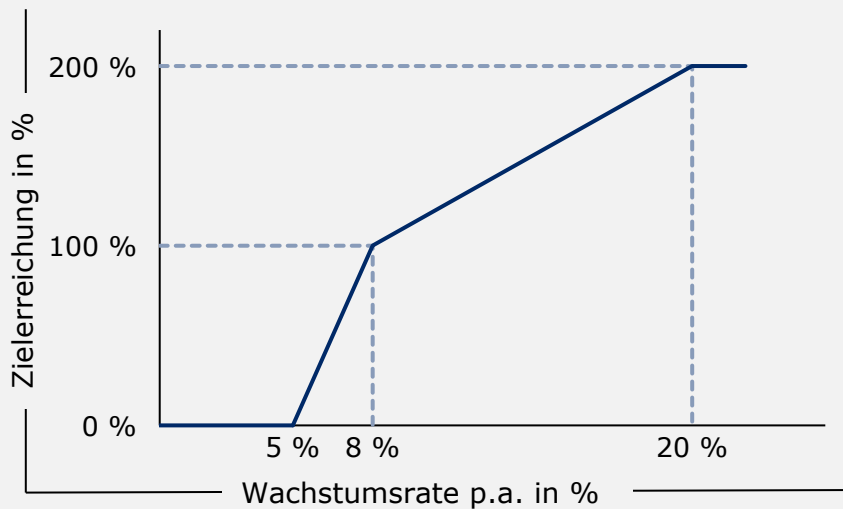
## Langfristige variable Vergütung



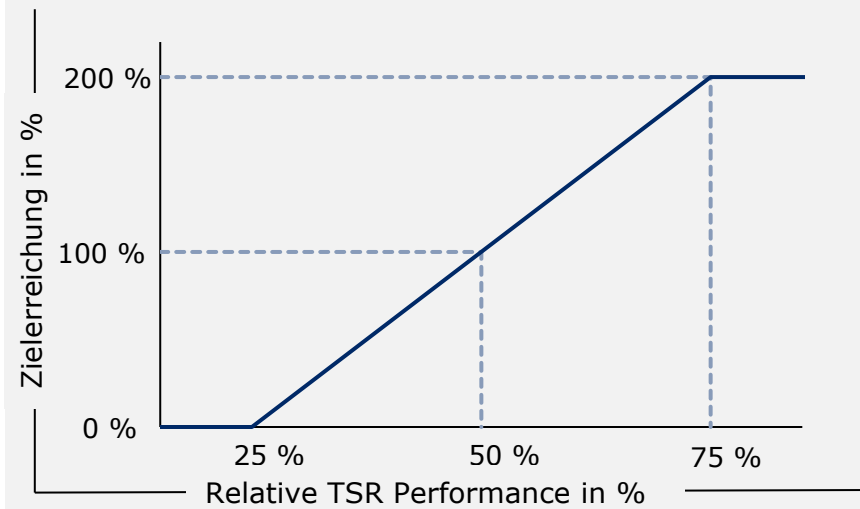
# Vorstandsvergütungssystem 2021+

## Zielerreichungskurven der Erfolgsziele des LTI

### Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses



### Relativer TSR



Auf Konzernebene dient die Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses als Steuerungsgröße für die interne Unternehmensführung. Die Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses spiegelt die langfristige Profitabilität des Konzerns wider und befindet sich im Einklang mit unserer Kapitalmarktkommunikation

Der relative TSR als Erfolgsziel setzt Anreize, sich besser als die Wettbewerber zu entwickeln und berücksichtigt vor allem die langfristige Entwicklung des Unternehmenswerts und die Anforderungen unserer Aktionäre

# Vorstandsvergütungssystem 2021+

## Weitere Vertragselemente

Der Vorstandsvorsitzende hält bereits vor Einführung der Aktienhaltevorschriften Aktien der Gesellschaft deutlich über dem geforderten Minimum

### Aktienhaltevorschriften

- Erhebliche Erhöhung des unternehmerischen Gedankens der Vorstandsvergütung durch die Einführung von Aktienhaltevorschriften für den Vorstand
  - Investition in Höhe des Bruttobetrags einer jährlichen Grundvergütung (SOG-Ziel)
  - Kumulativer Aufbau spätestens ab dem zweiten Jahr als Vorstandsmitglied jährlich mit jeweils einem Viertel des Bruttobetrags einer jährlichen Grundvergütung
  - Verpflichtung diese Aktien dauerhaft bis zwei Jahre nach Ausscheiden als Mitglied des Vorstands zu halten

### Malus- und Clawback-Regelung

#### Bisheriges System

- Nur LTI
- "Compliance Clawback" berücksichtigt wesentliche Verstöße wie:
  - Nicht-Einhaltung wesentlicher Bestimmungen des Fresenius-internen Code of Conduct
  - Grob pflicht- oder sittenwidriges Verhalten
  - Erhebliche Verletzungen der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG

#### Neues System

- STI und LTI
- Berücksichtigt zusätzlich fehlerhafte Konzernabschlüsse ("Performance Clawback")