

Zusätzliche Informationen zum Vergütungsbericht 2021

Im Jahr 2021 hat Fresenius auf der Hauptversammlung ein **grundlegend neu gestaltetes Vergütungssystem** zur Abstimmung vorgelegt, das die frühere Kritik von Investoren und Stimmrechtsberatern adressiert hat (z. B. in Bezug auf Garantiebonus, Ermessenstantieme, fehlende Aktienhaltevorschriften, fehlenden Malus/Clawback, leistungsorientiertes Altersversorgungssystem).

Die Aktionäre billigten dieses System mit einer **überwältigenden Mehrheit von 92,23 %**. Das neue System, das seit dem 1. Januar 2021 für den gesamten Vorstand gilt, beruht 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 Gesamaktionärsrendite 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“).
Unternehmensbereichsübergreifende 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.

Quelle: HV-Tagesordnung 2021, Seite 20

Eine wesentliche Änderung, um die Ausrichtung an der Unternehmensleistung von Fresenius zu stärken, bezieht sich auf die kurzfristige variable Vergütung, den Short Term Incentive (STI). Zu diesem Zweck wurde die STI-Mechanik von einem Erfolgsbeteiligungsmodell auf ein Zielbonusmodell umgestellt und die **bisher garantierte Zahlung aus dem STI ersatzlos gestrichen**:

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.

Quelle: HV-Tagesordnung 2021, Seite 20

Zudem wurde der STI auf einen **vergleichsweise niedrigen Höchstwert in Höhe von 150 %** des STI-Zielbetrags begrenzt:

Nach Ablauf des einjährigen Bemessungszeitraums für die kurzfristige variable Vergütung bestimmt der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Erfolgsziele erreicht sind. Für die finanziellen Erfolgsziele gilt: Wird die Untergrenze nicht erreicht, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor. Wird die Begrenzung überschritten, liegt eine Zielerreichung von 150 % vor (Begrenzung (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.

Quelle: HV-Tagesordnung 2021, Seite 32

Darüber hinaus wurde die **Möglichkeit zur Zahlung einer Ermessenstantieme abgeschafft**:

2.6 Keine diskretionären Sonderzahlungen

Der Aufsichtsrat ist im Rahmen des Vergütungssystems 2021+ nicht berechtigt, den Mitgliedern des Vorstands diskretionäre bzw. ermessensabhängige Sonderzahlungen für herausragende Leistungen zu gewähren (auch als „Ermessenstantieme“ bekannt).

Quelle: HV-Tagesordnung 2021, Seite 25

Weitere zentrale Elemente zur Stärkung des Pay for Performance-Charakters beinhalten die **Einführung von Malus- und Clawback-Regelungen**:

2.7 Einbehalt (Malus) und Rückforderung (Clawback)

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

Quelle: HV-Tagesordnung 2021, Seite 25

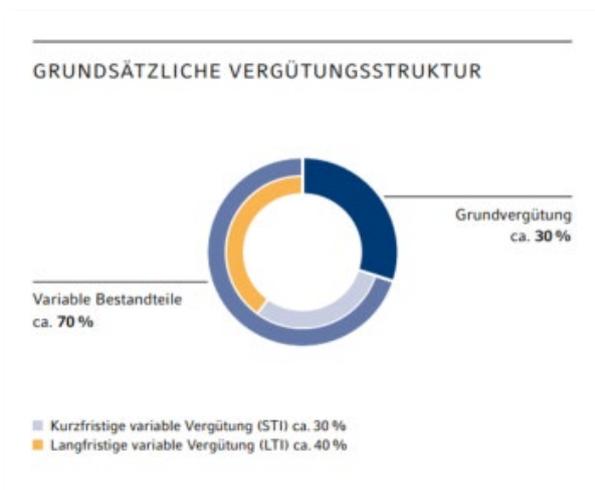
sowie die **Implementierung von Aktienhalteverpflichtungen (Share Ownership Guidelines)**:

2.5 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 vor. Darüber hinaus wird mit der Einführung von Aktienhaltevorschriften der internationalen Marktpraxis sowie den Erwartungen unserer Aktionäre Rechnung getragen.

Quelle: HV-Tagesordnung 2021, Seite 24

Die Überarbeitung des STI und die Abschaffung des Garantiebonus erforderten eine **grundlegende Überarbeitung der Zielvergütungsstruktur**. Der neue Vergütungsmix stellt sich wie folgt dar:



Quelle: HV-Tagesordnung 2021, Seite 26

Damit hat Fresenius eine **ambitionierte und hoch variable Vergütungsstruktur** implementiert, die darüber hinaus **marktüblich** ist. Die Grundvergütung macht 30 % aus, während der überwiegende Teil von 70 % voll variabel ist.

Vergleicht man die frühere Grundvergütung und den früheren Garantiebonus mit der neuen Grundvergütung, so zeigt sich, dass die **feste Vergütung de facto erheblich gesenkt** wurde (-29 % bis -44 %):

in Tsd. EUR	Stephan Sturm		Francesco De Meo		Rachel Empey		Ernst Wastler	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Grundvergütung	1.100	1.600	630	1.000	704	850	550	850
Garantiebonus	1.750	-	1.050	-	760	-	650	-
Feste Vergütung (insgesamt)	2.850	1.600	1.680	1.000	1.464	850	1.200	850
Veränderung		-44%		-40%		-42%		-29%

Quelle 2020: Geschäftsbericht 2020, Seiten 212/213

Quelle 2021: Geschäftsbericht 2021, Seiten 262-264

Darüber hinaus wurden die **Pensionszusagen überarbeitet**. Das bisherige **leistungsorientierte Altersversorgungssystem** wurde **von der Grundvergütung entkoppelt** und für neu bestellte Vorstandsmitglieder wurde ein **beitragsorientiertes Modell eingeführt**:

4.1.3 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. Die pensionsfähige Bemessungsgrundlage wird jährlich auf Basis der Verbraucherpreisindexentwicklung angepasst. 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 %.

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 (3) 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 in zehn (10) Jahresraten oder optional als Einmalzahlung erfolgen. Eine Rentenauszahlung ist nicht vorgesehen. Die beitragsorientierte Leistungszusage kann Hinterbliebenenversorgung sowie Leistungen nach Eintritt einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderung vorsehen.

Quelle: HV-Tagesordnung 2021, Seite 29

Sämtliche Entscheidungen über die Ausgestaltung sowie die Höhe der Vorstandsvergütung wurden einen **Benchmark gegen den deutschen Markt (DAX)** unterzogen und **entsprechen der aktuellen Marktpraxis**. Darüber hinaus wurden **sämtliche regulatorischen Anforderungen**, die sich aus dem Aktiengesetz und dem Deutschen Corporate Governance Kodex ergeben, **erfüllt**. Schließlich wurden alle Vergütungsentscheidungen auch **mit den Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern abgeglichen** und in persönlichen Investorengesprächen ausgelotet.