

## 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 28. April 2022. 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.com/de/corporate-governance](http://www.fresenius.com/de/corporate-governance)) veröffentlicht. Das Vergütungssystem des Vorstands und das Vergütungssystem des Aufsichtsrats sind ebenfalls auf der Website der Gesellschaft zugänglich ([www.fresenius.com/de/corporate-governance](http://www.fresenius.com/de/corporate-governance)).

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 gemäß § 162 Abs. 3 AktG auf Vorhandensein der Angaben hinaus, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zusätzlich mit einer materiellen Prüfung der Angaben im Vergütungsbericht beauftragt. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

### 2. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2022 AUS VERGÜTUNGSSICHT

Der Vergütungsbericht 2021 wurde der Hauptversammlung der Fresenius SE & Co. KGaA am 13. Mai 2022 gemäß § 120a Abs. 4 AktG zur Billigung vorgelegt und mit 90,47 % Ja-Stimmen gebilligt. Das sehr gute Abstimmungsergebnis bestärkt den Vorstand und den Aufsichtsrat in der klaren, verständlichen und transparenten Berichterstattung. Im Geschäftsjahr 2022 hat die Gesellschaft zusätzliche Verbesserungen in der Berichterstattung vorgenommen, um den Erwartungen der Investoren und der Öffentlichkeit sowie der sich etablierenden Marktpraxis noch mehr zu entsprechen.

Darüber hinaus befasste sich der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE im Geschäftsjahr 2022 intensiv mit der Überarbeitung des bestehenden Systems der Vorstandsvergütung und beschloss am 1. Dezember 2022 mit Wirkung zum 1. Januar 2023 ein überarbeitetes Vergütungssystem 2023+. Dieses wird der Hauptversammlung der Fresenius SE & Co. KGaA am 17. Mai 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt.

Ziel der Veränderung des Systems der Vorstandsvergütung war neben der Erfüllung regulatorischer Vorgaben insbesondere durch die Überarbeitung der langfristigen variablen Vergütung die Schaffung noch wirksamerer Anreize zur Erreichung der langfristigen und nachhaltigen 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 der Fresenius Management SE mit dem Vergütungssystem 2023+ erstmals auch Nachhaltigkeitsziele, auch unter dem Kürzel ESG – Environmental, Social, Governance – zusammengefasst, in der langfristigen variablen Vergütung des Vorstands verankert.

Hinsichtlich der variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2022 hatte das schwierige gesamtwirtschaftliche Umfeld negative Auswirkungen auf die Geschäftsentwicklung. So waren gestiegene Unsicherheiten, inflationsbedingte Kostensteigerungen, Personalengpässe, Störungen in den Lieferketten, anhaltende Auswirkungen der Covid-19-Pandemie

sowie gestiegene Energiekosten zu verzeichnen. Dies hatte unmittelbaren Einfluss auf Kunden- und Patientenverhalten. In diesem schwierigen gesamtwirtschaftlichen Umfeld musste der Fresenius-Konzern seine Konzernumsatzprognose einmal und seine Konzernergebnisprognose zweimal senken. Grundsätzlich gesund und auf langfristiges Wachstum ausgerichtet, ist das Marktumfeld der Gesellschaft derzeit jedoch starkem makroökonomischen Gegenwind ausgesetzt, der die Geschäftstätigkeit beeinträchtigt und die Kostenbasis erhöht. Daher werden vermehrt Gewicht auf die strukturelle Produktivität gelegt und entsprechende Programme in allen Unternehmensbereichen und in der Konzernzentrale aufgelegt.

Die relevanten finanziellen Ziele für die kurzfristige variable Vergütung wurden im Geschäftsjahr 2022 wie folgt erreicht:

STI 2022 ZIELERREICHUNG  
FINANZIELLE ERFOLGSZIELE

	Zielwert in Mio €	Istwert in Mio €	Ziel- erreichung in %
<b>Ergebnis (vor Sondereinflüssen)</b>			
Fresenius-Konzern	1.909	1.661	35,12 %
Fresenius Kabi	719	735	105,74 %
Fresenius Helios	777	763	91,48 %
Fresenius Vamed	97	0	0,00 %
<b>Umsatz</b>			
Fresenius-Konzern	39.404	38.692	81,93 %
Fresenius Kabi	7.307	7.340	102,28 %
Fresenius Helios	11.508	11.681	107,53 %
Fresenius Vamed	2.628	2.341	0,00 %

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

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

Zum Ende des Geschäftsjahres 2022 endete zudem der Bemessungszeitraum der Tranche 2019 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 2019  
ZIELERREICHUNG

	Zielwert	Istwert	Ziel- erreichung in %
Durchschnittliches Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses (in %)	8 %	-9,9 %	0 %
Relativer Total Shareholder Return (Perzentilrang)	50.	14.	0 %

Darüber hinaus fanden im Geschäftsjahr 2022 vier Wechsel im Vorstand der Fresenius Management SE statt. Herr Stephan Sturm schied mit Wirkung zum 30. September 2022 vorzeitig aus dem Vorstand der Fresenius Management SE aus und legte dabei sein Amt als Vorsitzender des Vorstands nieder. Das für den Unternehmensbereich Fresenius Kabi verantwortliche Mitglied des Vorstands der Fresenius Management SE, Herr Michael Sen, wurde mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2022 zum Vorsitzenden des Vorstands ernannt. Herr Michael Sen führt zudem kommissarisch die Aufgabe als Vorsitzender des Vorstands der Fresenius Kabi Aktiengesellschaft weiter, bis seine Nachfolge dort geregelt ist.

Frau Rachel Empey schied mit Wirkung zum 31. August 2022 vorzeitig aus dem Vorstand der Fresenius Management SE aus und Frau Sara Hennicken wurde mit Wirkung zum 1. September 2022 für drei Jahre zum Mitglied des Vorstands der Fresenius Management SE bestellt.

Zudem schied Herr Rice Powell mit Ablauf des 30. September 2022 aus dem Vorstand der Fresenius Management SE aus. Er ist ferner mit Blick auf die für den Vorstand der Fresenius Medical Care Management AG geltende Altersgrenze mit Beendigung seiner Bestellung zum Ablauf des Geschäftsjahres 2022 aus dem Vorstand der Fresenius Medical Care Management AG ausgeschieden. Zuvor hatte er mit Wirkung zum Ablauf des 30. September 2022 den Vorsitz im Vorstand der Fresenius Medical Care Management AG niedergelegt.

Frau Dr. Carla Kriwet war vom 1. Oktober 2022 bis zum 5. Dezember 2022 Mitglied und Vorsitzende des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG und war in dieser Zeit auch Mitglied des Vorstands der Fresenius Management SE. Seit dem 6. Dezember 2022 ist Frau Helen Giza, Finanzvorständin und bis dahin seit dem 16. Mai 2022 stellvertretende Vorstandsvorsitzende der Fresenius Medical Care Management AG, die Vorsitzende des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG. Sie ist in dieser Eigenschaft seit dem 6. Dezember 2022 auch Mitglied des Vorstands der Fresenius Management SE.

### 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 Wolfgang Kirsch, 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 Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und 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 hat sich der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE im Geschäftsjahr 2022 im Zuge der Überarbeitung der langfristigen variablen Vergütung mit dem den Dienstverträgen zugrunde liegenden Vergütungssystem beschäftigt und dieses weiterentwickelt (Vergütungssystem 2023+).

Für den bzw. die Vorstandsvorsitzende(n) der Fresenius Medical Care Management AG, der bzw. die 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 Ermessens-tantieme bekannt).

### 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.

<b>Förderung der Strategie</b>	Das Vergütungssystem 2021+ für die Mitglieder des Vorstands trägt zur Umsetzung der globalen Geschäftsstrategie von Fresenius bei. Dabei wird insbesondere die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Fresenius berücksichtigt.
<b>Ausrichtung an den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre</b>	Mit der Zielsetzung eines rentablen und profitablen Unternehmenswachstums sowie der Berücksichtigung der Gesamtk Aktionärsrendite ist das Vergütungssystem 2021+ an den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre ausgerichtet. Bei der Gestaltung wurde das Feedback zahlreicher Investoren berücksichtigt und der Bezug zur Unternehmenswertentwicklung gestärkt.
<b>Einfache Struktur</b>	Das Vergütungssystem 2021+ ist leicht verständlich und verfügt über eine einfache Struktur.
<b>Langfristige Ausrichtung</b>	Die Vergütungsbestandteile und die langfristig ausgerichtete Vergütungsstruktur fördern die langfristige und nachhaltige Wertschöpfung.
<b>Belohnung von finanziellem Erfolg und Nachhaltigkeit</b>	Die Erfolgsziele reflektieren die Geschäftsstrategie und verstärken das Bekenntnis der Gesellschaft in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (auch „Environmental, Social, Governance – ESG“).
<b>Unternehmensbereichs-übergreifende Zusammenarbeit</b>	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.
<b>Gute Unternehmensführung</b>	Das Vergütungssystem 2021+ ist so konzipiert, dass es den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 folgt.
<b>Aktuelle Marktpraxis</b>	Das Vergütungssystem 2021+ basiert auf der aktuellen Marktpraxis.
<b>Leistungsbezug</b>	Das Vergütungssystem 2021+ ist durch seinen hohen Anteil an variabler Vergütung in signifikantem Maße am Unternehmenserfolg ausgerichtet.

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

VERGÜTUNGSSYSTEM 2021+



<sup>1</sup> Konzern- bzw. Bereichsergebnis

<sup>2</sup> Konzern- bzw. Bereichsumsatz

<sup>3</sup> 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

<sup>4</sup> Total Shareholder Return (Gesamtaktionärsrendite)

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

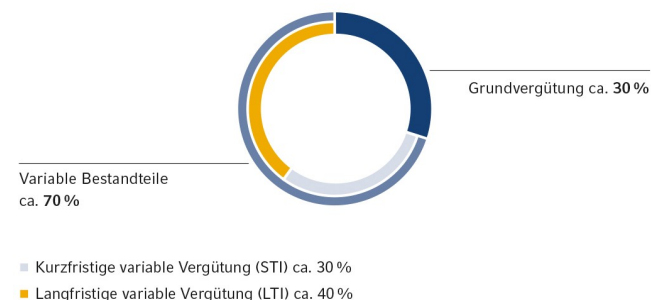
<sup>6</sup> Auszahlungsbegrenzung von 142,5 % für die Geschäftsjahre 2021 und 2022, 150 % ab dem Geschäftsjahr 2023

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.

GRUNDSÄTZLICHE VERGÜTUNGSSTRUKTUR



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 des bzw. der Vorstandsvorsitzenden der Fresenius Medical Care Management AG). Die Einhaltung der Maximalvergütung wird jährlich überprüft. Erstmals nach erfolgtem 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.

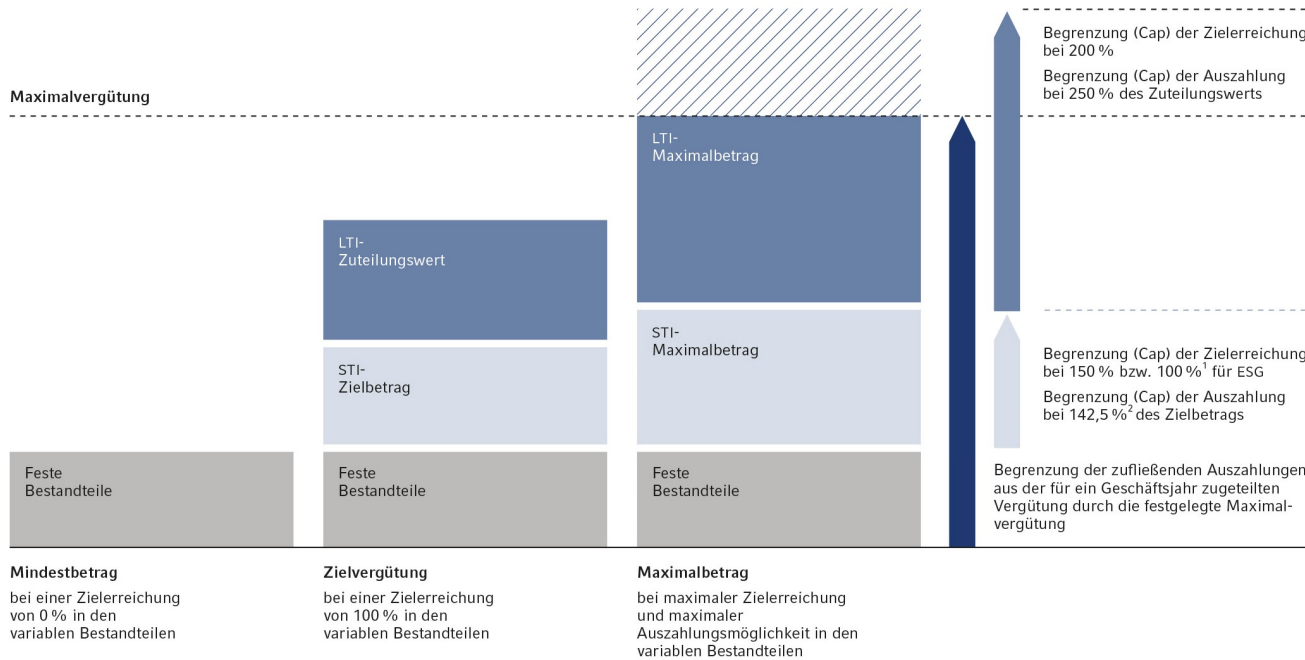
Im zuvor geltenden Vergütungssystem waren ebenfalls Begrenzungsmöglichkeiten vorgesehen. Seit dem Geschäftsjahr 2018 enthielten die Vorstandsverträge der Fresenius Management SE einen Zufluss-Cap (ohne Berücksichtigung des Dienstzeitaufwands) in Höhe von 9 Mio € für den

Vorstandsvorsitzenden sowie 6 Mio € für alle anderen Vorstandsmitglieder (mit Ausnahme des bzw. der Vorstandsvorsitzenden der Fresenius Medical Care Management AG). Die Einhaltung der Maximalvergütung erfolgt auch hier auf jährlicher Basis.

Die Gesamtvergütung (Maximalvergütung) für den bzw. die Vorstandsvorsitzende(n) der Fresenius Medical Care Management AG 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 ca. 12 Mio € (bzw. 13,4 Mio US\$) begrenzt. Mit Blick auf die Niederlegung des Vorsizes im Vorstand der Fresenius Medical Care Management AG durch Herrn Rice Powell mit Wirkung zum Ablauf des 30. September 2022 wurde die Maximalvergütung von Herrn Rice Powell für das Geschäftsjahr 2022 einvernehmlich von rund 13,4 Mio US\$ auf rund 12 Mio US\$ reduziert. Daneben finden für ihn sowie für Frau Helen Giza 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 des bzw. der Vorstandsvorsitzenden der Fresenius Medical Care Management AG 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.

MAXIMALVERGÜTUNG



<sup>1</sup> ESG-Cap von 100 % für die Geschäftsjahre 2021 und 2022, 150 % ab dem Geschäftsjahr 2023

<sup>2</sup> Auszahlungsbegrenzung von 142,5 % für 2021 und 2022, 150 % ab 2023

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. Für den bzw. die Vorstandsvorsitzende(n) der Fresenius Medical Care Management AG wird die Grundvergütung in Deutschland üblicherweise in zwölf Monatsraten und in den USA 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 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.

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

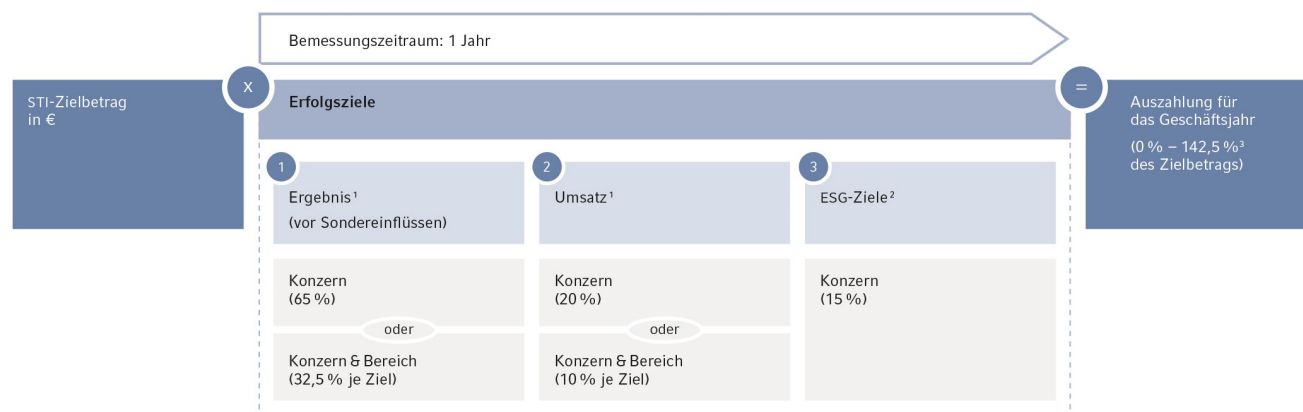
##### Überblick

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 für die Mitglieder des Vorstands reflektiert 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 % ausbezahlt wird) wird individualvertraglich als Prozentsatz der jeweiligen Grundvergütung eines Mitglieds des Vorstands festgelegt. Werden Mitglieder des Vorstands während eines Geschäftsjahres in den Vorstand berufen, wird der jeweilige Zielbetrag zeitanteilig ermittelt werden.

#### KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTBUNG



##### Vorstandsmitglieder mit Konzernverantwortung:

Vorstandsvorsitzender, Vorstandsmitglied Finanzen und Vorstandsmitglied Personal (Arbeitsdirektor), Risikomanagement und Recht

##### Vorstandsmitglieder mit Bereichsverantwortung:

Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für die Unternehmensbereiche Fresenius Helios, Fresenius Kabi und Fresenius Vamed

<sup>1</sup> Für Vorstandsmitglieder mit Bereichsverantwortung erfolgt die Messung der finanziellen Kennzahlen jeweils hälftig auf Konzern- und Bereichsebene.

<sup>2</sup> Maß der Erfüllung innerhalb jedes der vier Unternehmensbereiche wird zu jeweils 25 % gewichtet, Gesamtzielerreichung identisch für alle Vorstandsmitglieder

<sup>3</sup> Auszahlungsbegrenzung von 142,5 % für die Geschäftsjahre 2021 und 2022, 150 % ab dem Geschäftsjahr 2023

Erfolgsziel	Gewichtung	Hintergrund und Bezug zur Strategie
<b>Ergebnis (vor Sondereinflüssen)</b>	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.
<b>Umsatz</b>	20 %	Im Rahmen der Wachstumsstrategie ist die Umsatzentwicklung auf Konzern-ebene und in den Unternehmensbereichen, insbesondere das organische Umsatzwachstum, von zentraler Bedeutung.
<b>ESG-Ziele</b>	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 2022 hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE eine Bereinigung des Ergebnisses u. a. um die Einmalaufwendungen aus dem Kosten- und Effizienzprogramm, um den Ertrag aus der Umbewertung von

bedingten Biosimilars-Kaufpreisverbindlichkeiten, transaktionsbezogene Aufwendungen sowie Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Ukraine-Krieg sowie der Hyperinflation in der Türkei vorgenommen:

in Mio €	Fresenius-Konzern	Fresenius Kabi	Fresenius Helios	Fresenius Vamed
<b>Ergebnis, berichtet (inklusive Sondereinflüssen)</b>	1.372	576	766	-18
Bereinigungen:				
Einmalaufwendungen aus dem Kosten- und Effizienzprogramm	260	157	0	3
Ertrag aus der Umbewertung von bedingten Biosimilars-Kaufpreisverbindlichkeiten	-2	-2	-	-
Transaktionsbezogene Aufwendungen (mAbxience, Ivenix)	27	27	-	-
Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Ukraine-Krieg	43	15	-	16
Hyperinflation Türkei	9	7	-	-
Neubewertung des Anteils an Humacyte	24	-	-	-
Nettogewinn im Zusammenhang mit InterWell Health	-12	-	-	-
Nachträgliche Abgaben	8	-	-	-
mAbxience, Ivenix	35	31	-	-
Währungsumrechnung (auf Budgetkurse)	-103	-76	-3	-1
<b>Ergebnis, bereinigt</b>	<b>1.661</b>	<b>735</b>	<b>763</b>	<b>0</b>

Der Umsatz wurde im Geschäftsjahr 2022 durch den Aufsichtsrat der Fresenius Management SE wie folgt bereinigt:

in Mio €	Fresenius-Konzern	Fresenius Kabi	Fresenius Helios	Fresenius Vamed
<b>Umsatz, berichtet (inklusive Sondereinflüssen)</b>	40.840	7.850	11.716	2.359
Bereinigungen:				
Ivenix, mAbxience	-60	-60	-	-
Währungsumrechnung (auf Budgetkurse)	-2.088	-450	-35	-18
<b>Umsatz, bereinigt</b>	<b>38.692</b>	<b>7.340</b>	<b>11.681</b>	<b>2.341</b>

### 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 (bis zum 30. September 2022), 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 Michael Sen (ab dem 1. Oktober 2022), Herr Dr. Sebastian Biedenkopf und Frau Rachel Empey bzw. Frau Sara Hennicken) 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. Die ESG-Gesamtzieleerreichung ist für alle Vorstandsmitglieder identisch.

### Festlegung der Erfolgsziele und Bestimmung der Zielerreichung

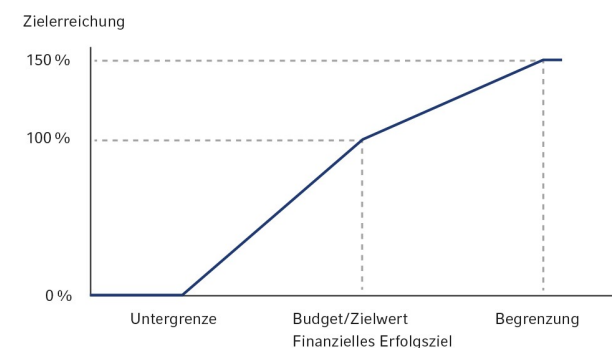
#### Finanzielle Erfolgsziele

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 konkrete Werte für die finanziellen Erfolgsziele festgelegt und dabei das Markt- und Wettbewerbsumfeld, das Budget sowie die strategischen Wachstumsziele berücksichtigt.

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:

ZIELERREICHUNGSKURVE FÜR DIE FINANZIELLEN ERFOLGSZIELE



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 2022

Für die finanziellen Erfolgsziele hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE für das Geschäftsjahr 2022 die folgenden Unter- und Obergrenzen sowie Zielwerte auf Konzern- und Bereichsebene festgelegt. Zum Ende des Geschäftsjahres 2022 ergeben sich die folgenden Zielerreichungen:

### STI 2022 ZIELERREICHUNG

#### FINANZIELLE ERFOLGSZIELE

	Untergrenze in Mio €	Zielwert in Mio €	Obergrenze in Mio €	Istwert in Mio €	Zielerreichung in %
<b>Ergebnis (vor Sondereinflüssen)</b>					
Fresenius-Konzern	1.527	1.909	2.291	1.661	35,12 %
Fresenius Kabi	575	719	863	735	105,74 %
Fresenius Helios	622	777	932	763	91,48 %
Fresenius Vamed	78	97	116	0	0,00 %
<b>Umsatz</b>					
Fresenius-Konzern	35.464	39.404	43.344	38.692	81,93 %
Fresenius Kabi	6.576	7.307	8.038	7.340	102,28 %
Fresenius Helios	10.357	11.508	12.659	11.681	107,53 %
Fresenius Vamed	2.365	2.628	2.891	2.341	0,00 %

## 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. Sie 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.com/de/corporate-governance](http://www.fresenius.com/de/corporate-governance)) zugänglich. Sie sind für alle Vorstandsmitglieder mit Ausnahme des bzw. der Vorstandsvorsitzenden der Fresenius Medical Care Management AG 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 Teilzielerreichung (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 die Fresenius Medical Care Management AG 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 der Fresenius Medical Care Management AG ermöglicht eine Zielerreichung zwischen 0 % und 120 % bzw. für das Nachhaltigkeitsziel 2022 zwischen 0 bis 28 Punkten und 56 Punkten. Die Zielerreichung wird in einem ersten Schritt anhand eines vordefinierten Fragenkatalogs evaluiert. Bei jeder Frage können in Abhängigkeit von dem Grad der Umsetzung 0 Punkte, 0,25 Punkte, 0,5 Punkte, 0,75 Punkte oder 1 Punkt erreicht werden. Auf der Basis der Evaluierung des Fragenkatalogs wird in einem zweiten Schritt die Punktzahl für jedes Nachhaltigkeitskriterium ermittelt. Die Punktzahl für jedes Nachhaltigkeitskriterium kann hierbei ebenfalls 0 Punkte, 0,25 Punkte,

0,5 Punkte, 0,75 Punkte oder 1 Punkt betragen. Zur Berechnung der erreichten Punktzahl für jedes Nachhaltigkeitskriterium wird jeweils der Durchschnitt der Punktzahl über die Anzahl der Fragen pro Nachhaltigkeitskriterium gebildet. Falls der so gebildete Durchschnitt von den vorgenannten Punktzahlen abweicht, wird jeweils auf die nächstkleinere Punktzahl abgerundet. So würde z. B. eine Punktzahl von 0,45 Punkten zu einer Erreichung von

0,25 Punkten für ein Nachhaltigkeitskriterium führen. Zur Ermittlung der Gesamtpunktzahl des Nachhaltigkeitsziels wird die Summe der erreichten Punkte der 56 Nachhaltigkeitskriterien gebildet.

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 2022**  
Mit den ESG-Zielen schafft das Unternehmen eine Basis für die ESG-Leistungsmessung durch Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie mittels transparenter 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 2022 festgelegt:

#### ESG-ZIELE

<b>Rollout und Quartalsberichterstattung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Ausrollen des erarbeiteten Konzepts und Implementierung des Managementansatzes und der Ziel-Berichtsprozesse pro ESG-Fokusthema (Qualität, Mitarbeiter, Innovation, Compliance und Umwelt) auf Unternehmensbereichsebene</li> <li>► Etablierung einer vierteljährlichen Berichterstattung</li> </ul>
<b>Definition kurz- und langfristiger Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Entwicklung der kurz- und langfristigen Leistungsziele pro ESG-Fokusthema/ESG-Ziel</li> <li>► Ausrichtung der Ziele der Unternehmensbereiche an den Leistungszielen des Konzerns</li> </ul>
<b>Strategische Kommunikation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Entwicklung eines Kapitalmarkt-Narrativs</li> <li>► Schärfung/Entwicklung eines ESG-Narrativs für den Kapitalmarkt im Einklang mit dem neuen ESG-Zielbild</li> <li>► Eingliederung des ESG-Narrativs in das Nachhaltigkeitsnarrativ des Konzerns</li> </ul>

Für das Geschäftsjahr 2022 ergab sich für die nichtfinanziellen Erfolgsziele die folgende Gesamtzielerreichung, die sich aus den jeweils gleich gewichteten Zielerreichungen je Unternehmensbereich zusammensetzt:

## STI 2022 ZIELERREICHUNG

## NICHTFINANZIELLE ERFOLGSZIELE

	Zielwert in Punkten	Istwert in Punkten
<b>Ziel 1: Roll-out und Quartalsberichterstattung</b>		
Fresenius Kabi	5	5
Fresenius Helios	5	5
Fresenius Vamed	5	5
<b>Ziel 2: Definition kurz- und langfristiger Ziele</b>		
Fresenius Kabi	5	5
Fresenius Helios	5	5
Fresenius Vamed	5	5
<b>Ziel 3: Strategische Kommunikation</b>		
Fresenius Kabi	5	5
Fresenius Helios	5	5
Fresenius Vamed	5	5
<b>Gesamtzielerreichung</b>		
Fresenius Medical Care (Übersetzung aus FME Global Sustainability Program <sup>1</sup> )	15	15
Fresenius Kabi	15	15
Fresenius Helios	15	15
Fresenius Vamed	15	15
<b>Gesamtzielerreichung in Punkten (jeweils 25 % Gewichtung)</b>		<b>15</b>
<b>Gesamtzielerreichung in %</b>		<b>100 %</b>

<sup>1</sup> Für die Fresenius Medical Care Management AG 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 der Fresenius Medical Care Management AG ermöglicht eine Zielerreichung zwischen 0 % und 120 % bzw. für das Nachhaltigkeitsziel 2022 zwischen 0 bis 28 Punkten und 56 Punkten.

**Gesamtzielerreichung für das Geschäftsjahr 2022**

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 28. April 2022 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 2022 keinen Gebrauch gemacht.

Für die finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele wurden für die zum 31. Dezember 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 die folgenden Zielbeträge festgelegt sowie die folgenden Zielerreichungen ermittelt:

STI 2022

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 %		
Michael Sen (Vorsitzender des Vorstands seit 1. Oktober 2022)	400	65 % Konzern	35,12 %	20 % Konzern	81,93 %		100,00 %	54,21 %	217
Dr. Sebastian Biedenkopf	600		35,12 %		81,93 %		100,00 %	54,21 %	325
Sara Hennicken (seit 1. September 2022)	200		35,12 %		81,93 %		100,00 %	54,21 %	108
Dr. Francesco De Meo	1.050	32,5 % Konzern	35,12 %	10 % Konzern	81,93 %	15 %	100,00 %	75,09 %	788
		32,5 % Helios	91,48 %	10 % Helios	107,53 %				
Michael Sen (Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Kabi bis 30. September 2022)	788	32,5 % Konzern	35,12 %	10 % Konzern	81,93 %		100,00 %	79,20 %	624
		32,5 % Kabi	105,74 %	10 % Kabi	102,28 %				
Dr. Ernst Wastler	850	32,5 % Konzern	35,12 %	10 % Konzern	81,93 %		100,00 %	34,61 %	294
		32,5 % Vamed	0,00 %	10 % Vamed	0,00 %				

Für Frau Helen Giza ergibt sich für die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 gemäß dem für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG maßgeblichen Vergütungssystem (FME STI 2022) die folgende Gesamtzielerreichung:

FME STI 2022

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 %		
Helen Giza (seit 6. Dezember 2022)	128	0,00 %	66,36 %	0,00 %	120 %	37,27 %	48



### 3.3.2.2 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG Zuteilung für das Geschäftsjahr 2022

#### Überblick

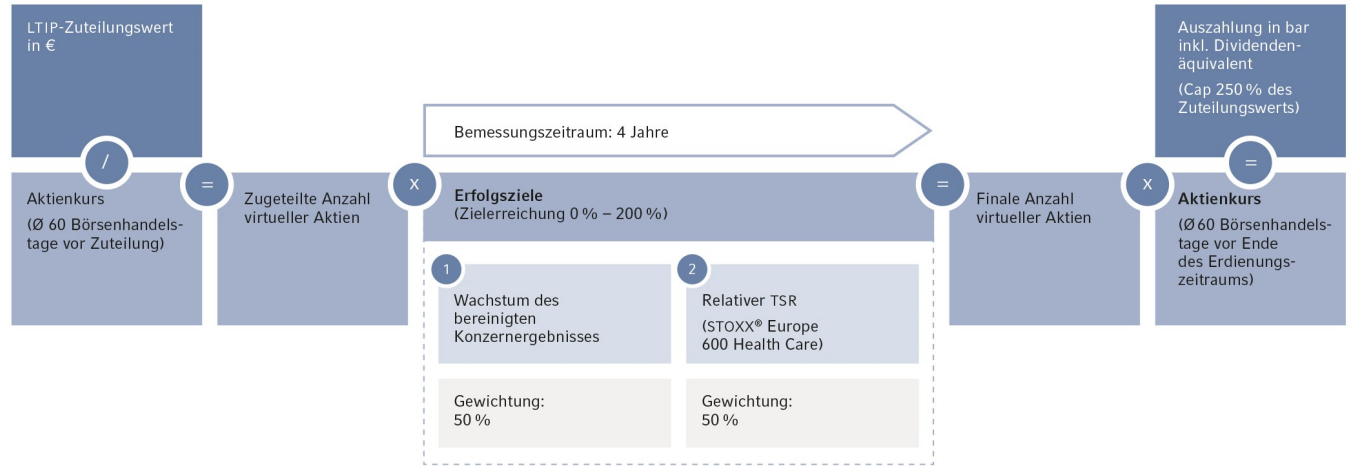
Im Rahmen des Vergütungssystems 2021+ haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine langfristige variable Vergütung in Form von sogenannten Performance Shares mit einem Bemessungszeitraum von vier Jahren. Performance Shares sind nicht durch Eigenkapital hinterlegte, virtuelle Aktien mit Barausgleich. 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.

#### LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG



Für das Geschäftsjahr 2022 ergeben sich unter dem LTIP 2018 die folgenden Zuteilungen:

#### LTIP 2018 – ZUTEILUNG 2022

	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 €
Michael Sen (Vorsitzender des Vorstands seit 1. Oktober 2022)	1.794	26,30	68.203	136.406	4.484
Dr. Sebastian Biedenkopf	800	26,30	30.418	60.836	2.000
Dr. Francesco De Meo	1.523	26,30	57.890	115.780	3.806
Sara Hennicken (seit 1. September 2022)	267	26,30	10.139	20.278	667
Dr. Ernst Wastler	1.300	26,30	49.430	98.860	3.250

Für Frau Helen Giza ergibt sich unter dem Management Board Long Term Incentive Plan 2020 der Fresenius Medical Care Management AG gemäß dem für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG maßgeblichen Vergütungssystem eine Zuteilung von 32.279 Performance Shares. Davon entfallen anteilig 2.839 Performance Shares auf die 26 Tage, die Frau Helen Giza im Geschäftsjahr 2022 Vorsitzende des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG und Mitglied des Vorstands der Fresenius Management SE war.

#### 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.

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

Erfolgsziel	Gewichtung	Hintergrund und Bezug zur Strategie
<b>Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses</b>	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.
<b>Relativer TSR</b>	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 Aktionärinnen und Aktionäre Rechnung.

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

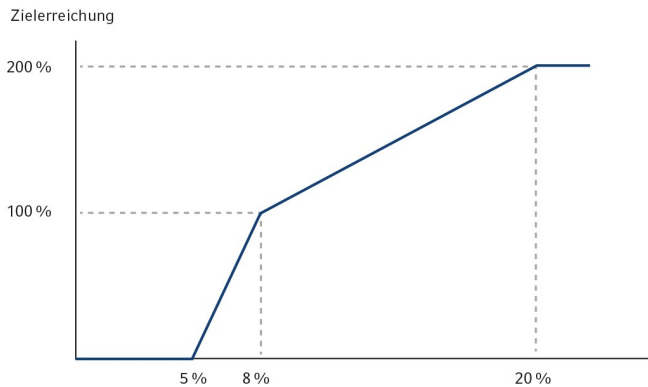
dem 50. und dem 75. Perzentil zwischen 100 % und 200 %. Zwischenwerte werden auch hier im Wege der linearen Interpolation errechnet.

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.

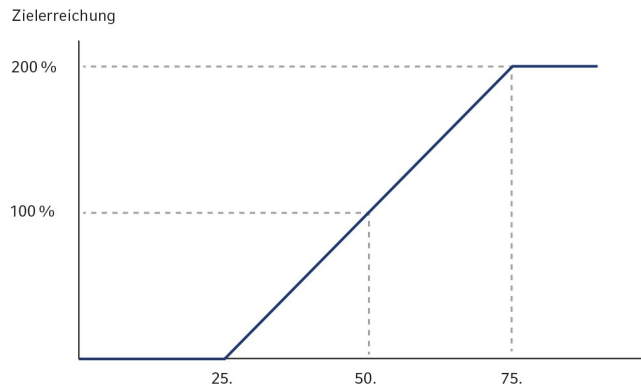
Die finale Anzahl der Performance Shares wird für jedes Mitglied des Vorstands anhand des Grads der Gesamtzielerreichung ermittelt und kann über den Bemessungszeitraum im Vergleich zur Anzahl bei Zuteilung steigen oder sinken. Ein totaler Verlust sowie (höchstens) die Verdoppelung der gewährten Performance 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.

#### ZIELERREICHUNGSKURVEN FÜR DIE FINANZIELLEN ERFOLGSZIELE

WACHSTUM DES BEREINIGTEN KONZERNERGEBNISSES



RELATIVER TSR



Bei der Bestimmung der Gesamtzielerreichung kann der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE – der entsprechenden Empfehlung des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 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 Aktiensplit) durchgeführt werden. Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat von dieser Möglichkeit im Geschäftsjahr 2022 keinen Gebrauch gemacht.

### Gesamtzielerreichung des LTIP 2018 für die Geschäftsjahre 2018 bis 2021 sowie 2019 bis 2022

Im Geschäftsjahr 2021 bzw. im Geschäftsjahr 2022 endete der Bemessungszeitraum der Tranche 2018 bzw. 2019 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 %.

Das durchschnittliche Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses beträgt für das Geschäftsjahr 2022 und die drei vorherigen Geschäftsjahre -9,9 %. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 0 %. Für den relativen TSR ergibt sich nach Ablauf des vierjährigen Bemessungszeitraums ein Perzentilrang von 14. Folglich beträgt auch für den relativen TSR die Zielerreichung 0 %.

Die folgenden Tabellen stellen für die Tranchen 2018 und 2019 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 %

#### LTIP 2018 – ZUTEILUNG 2019

##### ZIELERREICHUNG

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung in %
Durchschnittliches Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses (in %)	5 %	8 %	20 %	-9,9 %	0 %
Relativer Total Shareholder Return (Perzentilrang)	25.	50.	75.	14.	0 %

Für die zum 31. Dezember 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder, die Zuteilungen aus dem LTIP 2018 erhalten haben, wurden die folgenden Zuteilungswerte für die Geschäftsjahre 2018 bzw. 2019 festgelegt. Aufgrund der Gesamtzielerreichung von 0 % in beiden Tranchen erfolgte im Geschäftsjahr 2022 keine Auszahlung aus der Tranche 2018, und es erfolgt im Geschäftsjahr 2023 keine Auszahlung aus der Tranche 2019.

## 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
Dr. Francesco De Meo	1.300	67,45	19.274	0 %	–
Dr. Ernst Wastler	1.300	67,45	19.274	0 %	–

## LTIP 2018 – ZUTEILUNG 2019

## GESAMTZIELERREICHUNG

	Zuteilungswert in Tsd €	Zuteilungskurs (Durchschnitt 60 Börsenhandelstage vor Zuteilung) in €	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Gesamtzielerreichung (in %)	Finale Anzahl Performance Shares
Dr. Francesco De Meo	1.300	45,36	28.660	0 %	–
Dr. Ernst Wastler	1.300	45,36	28.660	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 2022 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 ausübbareren Aktienoptionen können innerhalb von vier Jahren ausgeübt werden. Die ausübbareren 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 erfolgte 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, ist im Jahr 2022 die Auszahlung von 25 % der zugeteilten Phantom Stocks der Tranche 2017 erfolgt.

## Entwicklung und Stand der Zusagen weiterer LTIP-Tranchen

Am Ende des Geschäftsjahres 2022 hielten die Mitglieder des Vorstands aus unterschiedlichen Programmen der Vergangenheit Performance Shares und Aktienoptionen.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2022 ausstehenden zugeteilten Performance Shares:

	Zuteilungsdatum	Erdienungsdatum	Beizulegender Zeitwert bei Zuteilung in Tsd €	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Gesamtzieleerreichung (sofern final)	Anzahl Performance Shares zum 31. Dezember 2022
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>						
<b>Michael Sen (Vorsitzender des Vorstands seit 1. Oktober 2022)</b>						
Zuteilung 2021 (LTIP 2018)	13. Sept. 2021	13. Sept. 2025	1.058	23.633	n.a.	23.633
Zuteilung 2022 (LTIP 2018)	12. Sept. 2022	12. Sept. 2026	1.794	68.203	n.a.	68.203
<b>Gesamt</b>				<b>91.836</b>		<b>91.836</b>
<b>Dr. Sebastian Biedenkopf</b>						
Zuteilung 2021 (LTIP 2018)	13. Sept. 2021	13. Sept. 2025	800	17.877	n.a.	17.877
Zuteilung 2022 (LTIP 2018)	12. Sept. 2022	12. Sept. 2026	800	30.418	n.a.	30.418
<b>Gesamt</b>				<b>48.295</b>		<b>48.295</b>
<b>Dr. Francesco De Meo</b>						
Zuteilung 2019 (LTIP 2018)	9. Sept. 2019	9. Sept. 2023	1.300	28.660	0 %	–
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
Zuteilung 2022 (LTIP 2018)	12. Sept. 2022	12. Sept. 2026	1.523	57.890	n.a.	57.890
<b>Gesamt</b>				<b>149.919</b>		<b>121.259</b>
<b>Helen Giza (seit 6. Dezember 2022)<sup>1</sup></b>						
Zuteilung 2022 (MB LTIP 2020)	1. März 2022	1. März 2025	1.688	32.279	n.a.	32.279
<b>Gesamt</b>				<b>32.279</b>		<b>32.279</b>
<b>Sara Hennicken (seit 1. September 2022)</b>						
Zuteilung 2022 (LTIP 2018)	12. Sept. 2022	12. Sept. 2026	267	10.139	n.a.	10.139
<b>Gesamt</b>				<b>10.139</b>		<b>10.139</b>
<b>Dr. Ernst Wastler</b>						
Zuteilung 2019 (LTIP 2018)	9. Sept. 2019	9. Sept. 2023	1.300	28.660	0 %	–
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
Zuteilung 2022 (LTIP 2018)	12. Sept. 2022	12. Sept. 2026	1.300	49.430	n.a.	49.430
<b>Gesamt</b>				<b>138.107</b>		<b>109.447</b>

<sup>1</sup> Frau Helen Giza hält Performance Shares aus den Programmen der Fresenius Medical Care Management AG. Von den hiernach im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten Performance Shares entfallen anteilig 2.839 Performance Shares auf die 26 Tage, die Frau Helen Giza im Geschäftsjahr 2022 Vorsitzende des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG und Mitglied des Vorstands der Fresenius Management SE war.

Die folgende Tabelle stellt die Entwicklung und den Stand im Geschäftsjahr 2022 der in der Vergangenheit zugeteilten Aktienoptionen dar:

	Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands		Ehemalige Mitglieder des Vorstands			Summen/ arithmetisches Mittel <sup>2</sup>
	Dr. Francesco De Meo	Dr. Ernst Wastler	Stephan Sturm	Rachel Empey	Rice Powell <sup>1</sup>	
<b>Am 1. Januar 2022 ausstehende Optionen</b>						
Anzahl	196.875	174.375	225.000	7.031	224.100	603.281
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	58,27	57,97	60,44	64,69	67,97	59,07
<b>Im Geschäftsjahr ausgeübte Optionen</b>						
Anzahl	-	-	-	-	74.700	-
durchschnittlicher Ausübungspreis in €					49,93	
durchschnittlicher Aktienkurs in €					-	
<b>Im Geschäftsjahr verfallene Optionen</b>						
Anzahl	45.000	45.000	45.000	7.031	-	142.031
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	36,92	36,92	36,92	64,69		38,29
<b>Am 31. Dezember 2022 ausstehende Optionen</b>						
Anzahl	151.875	129.375	180.000	-	149.400	461.250
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	64,60	65,29	66,32		76,99	65,46
durchschnittlich verbleibende Laufzeit in Jahren	1,2	1,4	1,5		0,5	1,4
Bandbreite an Ausübungspreisen in €	60,64 bis 74,77	60,64 bis 74,77	60,64 bis 74,77		76,99	60,64 bis 74,77
<b>Am 31. Dezember 2022 ausübbar Optionen</b>						
Anzahl	151.875	129.375	180.000	-	149.400	461.250
durchschnittlicher Ausübungspreis in €	64,60	65,29	66,32		76,99	65,46

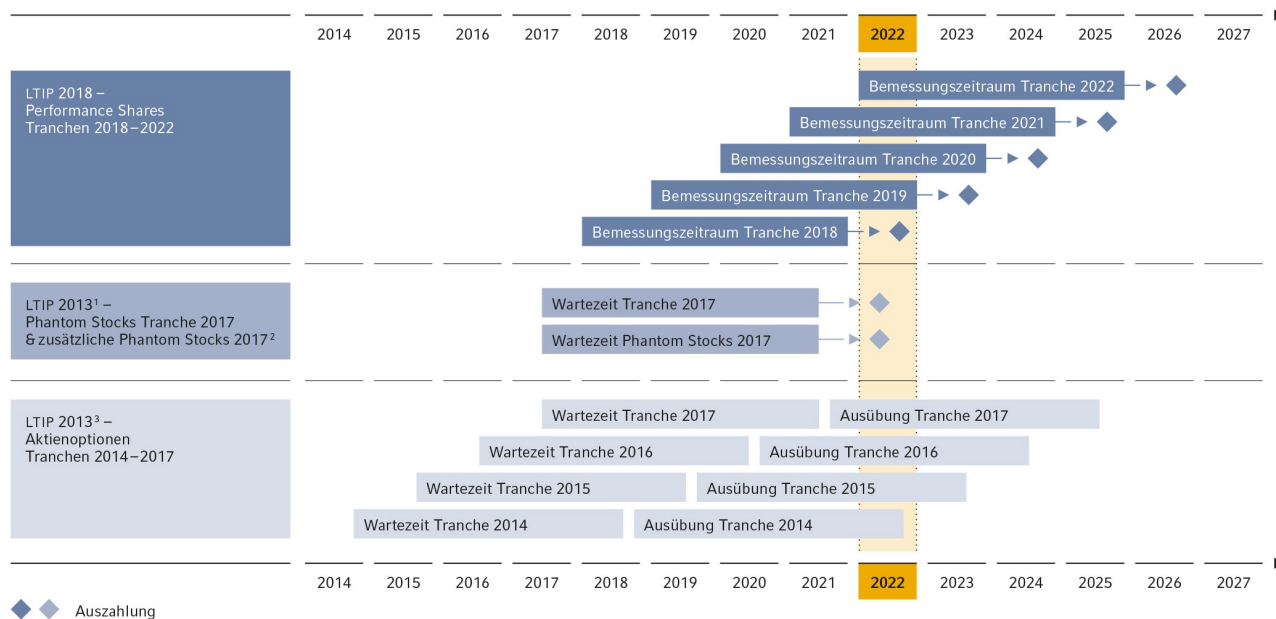
<sup>1</sup> Herr Rice Powell hält Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2011 der Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA.

<sup>2</sup> 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:

#### ZEITLICHES PROFIL DER ZUGESAGTEN LTIP-TRANCHEN



<sup>1</sup> Der LTIP 2013 wurde teils in Aktienoptionen und teils in Phantom Stocks zugeteilt.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> In der Grafik werden die Tranchen 2014 bis 2017 des LTIP 2013 in Bezug auf den in Aktienoptionen zugeteilten Anteil dargestellt. Die Zuteilung erfolgte im Juli der jeweiligen Jahre. Alle Tranchen des LTIP 2013 haben seit Juli 2021 die Wartezeit beendet. Die Ausübungszeiträume der einzelnen Tranchen enden jeweils nach vier Jahren.

Herrn Stephan Sturm, der im Geschäftsjahr 2022 ausgeschieden ist, wurden für das Geschäftsjahr 2022 Performance Shares unter dem LTIP 2018 mit einem Zielbetrag in Höhe von 2.765 Tsd € zugeteilt. Bereits unter dem LTIP 2013 zugeteilte Aktienoptionen und Phantom Stocks sowie bereits unter dem LTIP 2018 zugeteilte Performance Shares bleiben zu den vereinbarten Bedingungen erhalten.

Frau Rachel Empey wurden infolge ihres Ausscheidens für das Geschäftsjahr 2022 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 sie die jeweiligen Planbedingungen.

### 3.4 AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN

Damit ein noch stärkerer langfristiger Interessengleichlauf mit den Aktionärinnen und 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. Diese tragen der internationalen Marktpraxis sowie den Erwartungen der Aktionärinnen und Aktionäre Rechnung.

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 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 vor dem

1. Januar 2021 erworbene Aktien eines Vorstandsmitglieds ab dem Beginn der (ersten) Vertragslaufzeit als Vorstandsmitglied der Fresenius Management SE oder ihrer Rechtsvorgänger 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 2022:

#### AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG

	Erforderlich		Status quo		Ende der Aufbauphase inklusive Nachkaufverpflichtung
	in % des Bruttobetrags einer jährlichen Grundvergütung	in Tsd €	in Tsd €	in % der Aktienhaltevorschrift	
Michael Sen <sup>1</sup> (Vorsitzender des Vorstands seit 1. Oktober 2022)	100 %	1.050	265,09	25,25 %	11. April 2027
Dr. Sebastian Biedenkopf	100 %	600	149,97	25,00 %	30. November 2025
Dr. Francesco De Meo <sup>2</sup>	100 %	1.000	500,00	50,00 %	31. Dezember 2025
Dr. Ernst Wastler	100 %	850	427,54	50,30 %	31. Dezember 2024

<sup>1</sup> Freiwilliger Aktienkauf im Geschäftsjahr 2022; Erhöhung der jährlichen Grundvergütung auf 1.600 Tsd € zum 1. Oktober 2022 führt zu Nachkaufverpflichtung und Verlängerung nach der Aufbauphase um ein Jahr für den Betrag der Nachkaufverpflichtung

<sup>2</sup> Erhöhung der jährlichen Grundvergütung auf 1.050 Tsd € zum 1. Januar 2022 führt zu Nachkaufverpflichtung und Verlängerung nach der Aufbauphase um ein Jahr für den Betrag der Nachkaufverpflichtung

Frau Sara Hennicken befand sich im Geschäftsjahr 2022 im ersten Jahr ihrer Vorstandstätigkeit. Ihre Aufbauphase für die Aktienhaltevorschriften beginnt folglich im zweiten Jahr ihrer Vorstandstätigkeit.

Mit Herrn Stephan Sturm wurde im Rahmen seines Ausscheidens zum 30. September 2022 das SOG-Ziel auf die bereits erworbenen Aktien in Höhe von 1.601 Tsd € festgelegt. Herr Stephan Sturm hat seine Aktienhaltevorschrift, die mit Ablauf des 30. September 2024 endet, zu 100 % erfüllt.

Für Frau Rachel Empey hat sich aufgrund ihres Ausscheidens zum 31. August 2022 das SOG-Ziel zeitanteilig vermindert und beträgt insgesamt 354 Tsd €. Frau Rachel Empey hat ihre Aktienhaltevorschrift, die mit Ablauf des 31. August 2024 endet, zu 100 % erfüllt.

Davon abweichend ist der bzw. die Vorstandsvorsitzende der Fresenius Medical Care Management AG 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 einzuhalten (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.

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

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 2022	Veränderung 2022	zum 31. Dezember 2022
Dr. Francesco De Meo	695	5.039	-1.029	4.010
Dr. Ernst Wastler	654	6.901	-1.498	5.403
<b>Summe</b>		<b>11.940</b>	<b>-2.527</b>	<b>9.413</b>

### 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. Der bzw. die Vorstandsvorsitzende der Fresenius Medical Care Management AG erhält seine bzw. ihre Vergütung ausschließlich von der Fresenius Medical Care Management AG 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 Herrn Dr. Francesco De Meo besteht, wie zuvor unter Kapitel 3.3.1 beschrieben, eine individuelle leistungsorientierte Pensionszusage auf Grundlage seines Dienstvertrags mit der persönlich haftenden Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA.

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 Herren Michael Sen und Dr. Sebastian Biedenkopf sowie Frau Sara Hennicken haben eine Pensionszusage in Form der zuvor unter Kapitel 3.3.1 beschriebenen beitragsorientierten Versorgungszusage erhalten.

Frau Helen Giza wurde eine beitragsorientierte Versorgungszusage der Fresenius Medical Care Management AG erteilt. Ferner nahm sie im Geschäftsjahr 2022 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 Ruhestandsvorsorge zu investieren.

Die Versicherungsbeiträge 2022 sowie die Barwerte zum 31. Dezember 2022 stellen sich wie folgt dar:

BEITRAGSORIENTIERTE VERSORGUNGSZUSAGEN

in Tsd €	Versicherungsbeitrag 2022	Barwert zum 31. Dezember 2022
Michael Sen (Vorsitzender des Vorstands seit 1. Oktober 2022)	475	737
Dr. Sebastian Biedenkopf	240	436
Sara Hennicken (seit 1. September 2022)	80	56
Helen Giza <sup>1</sup> (seit 6. Dezember 2022)	1.245	1.180
<b>Summe</b>	<b>2.040</b>	<b>2.409</b>

<sup>1</sup> Die Angabe für Frau Helen Giza beinhaltet auch den vor ihrer Ernennung zur Vorstandsvorsitzenden der Fresenius Medical Care Management AG und ihrer Mitgliedschaft im Vorstand der Fresenius Management SE angefallenen Versicherungsbeitrag 2022. Für die 26 Tage, in denen ihre laufenden Amtszeiten als Vorstandsvorsitzende der Fresenius Medical Care Management AG und Mitglied im Vorstand der Fresenius Management SE in das Geschäftsjahr 2022 fielen, beträgt der anteilige Versicherungsbeitrag 89 Tsd €.

Das zum 30. September 2022 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Herr Stephan Sturm sowie das zum 31. August 2022 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Frau Rachel Empey haben jeweils eine unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer leistungsorientierten Versorgungszusage der Fresenius Management SE

erworben, deren Höhe bei Ausscheiden festgelegt wurde. Danach ergibt sich für Herrn Stephan Sturm ab Vollendung des 63. Lebensjahres ein Anspruch auf betriebliche Altersrente in Höhe von 539 Tsd € p. a. Frau Rachel Empey hat ab Vollendung des 63. Lebensjahres einen Anspruch auf betriebliche Altersrente in Höhe von 69 Tsd € p. a., der im Zeitraum zwischen dem Ausscheiden als Vorstandsmitglied und dem Eintritt des Versorgungsfalls dynamisiert wird. Dabei erfolgt die Dynamisierung mit 1 % jährlich für den Teil der Anwartschaft, der auf Dienstzeiten ab dem 1. Januar 2018 entfällt.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden für Herrn Stephan Sturm 2.389 Tsd € und für Frau Rachel Empey 504 Tsd € aufgewandt bzw. zurückgestellt. Zum 31. Dezember 2022 betragen die daraus resultierenden Pensionsverpflichtungen für Herrn Stephan Sturm 9.511 Tsd € und für Frau Rachel Empey 832 Tsd €.

Dem zum 30. September ausgeschiedenen Vorstandsmitglied 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 2022 am zuvor beschriebenen US-basierten 401(k) Savings Plan teil. Im Geschäftsjahr 2022 fiel für Herrn Rice Powell kein Aufwand an. Zum 31. Dezember 2022 betragen die daraus resultierenden Pensionsverpflichtungen für Herrn Rice Powell 13.571 Tsd €.

Für Frau Dr. Carla Kriwet besteht vor dem Hintergrund ihres vorzeitigen Ausscheidens als Vorstandsmitglied der Fresenius Medical Care Management AG mit Ablauf des 5. Dezember 2022 keine Versorgungszusage.

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. 9 lit. a HGB des abgelaufenen Geschäftsjahres sowie die voraussichtlichen Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr, in dem die Beendigung erfolgt, herangezogen (wobei für die Berechnung der relevanten Jahresvergütung des bzw. der Vorstandsvorsitzenden der Fresenius Medical Care Management AG 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. Die Karenzentschädigung des bzw. der Vorstandsvorsitzenden der Fresenius Medical Care Management AG beträgt die Hälfte der jeweiligen 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 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 1.113 Tsd € (IFRS DBO (Defined Benefit Obligation)). Die Zuführung zur Rückstellung betrug im Geschäftsjahr 2022 36 Tsd €.

### Zusagen für im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Herrn Stephan Sturm wurde infolge seines Ausscheidens zum 30. September 2022 eine Abfindung in Höhe von 9.645 Tsd € ausgezahlt, die zugleich auch als Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2024 dient. Der in Empfehlung G.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 vorgesehene Abfindungs-Cap wurde dabei nicht überschritten.

Mit Frau Rachel Empey wurde im Rahmen ihres Ausscheidens zum 31. August 2022 ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwölf Monaten vereinbart und eine Karenzentschädigung in Höhe von monatlich 125 Tsd € für die Dauer des Wettbewerbsverbots.

Herr Rice Powell schied zum 30. September 2022 aus dem Vorstand der Fresenius Management SE aus und blieb bis zum Ablauf des Geschäftsjahres Mitglied des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG. Der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG hat mit Herrn Rice Powell mit Blick auf sein Ausscheiden aus dem Vorstand der Fresenius Medical Care Management AG

vereinbart, dass die ihm bis zum Ablauf des Geschäftsjahres zugeteilten kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile gemäß den jeweiligen Planbedingungen und den darin vereinbarten Zielen und Fälligkeitszeitpunkten ausübbar und auszahlbar sind. Ab dem 1. Januar 2023 hat Herr Rice Powell Anspruch auf ein Ruhegehalt im Einklang mit der zuvor beschriebenen leistungsorientierten Versorgungszusage. Mit Herrn Rice Powell wurde für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 ein einjähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Die Karenzentschädigung, die Herr Rice Powell für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot erhält, beträgt 1.060 Tsd US\$ (994 Tsd €) und ist auf sein Ruhegehalt anzurechnen. Der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG hat mit Herrn Rice Powell ferner vereinbart, dass dieser für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 als Berater für den Vorstand der Fresenius Medical Care Management AG zur Verfügung steht und hierfür ein Beratungshonorar in Höhe von monatlich bis zu 25 Tsd US\$ (23 Tsd €) sowie gegebenenfalls angemessenen Auslagenersatz erhält.

Mit Frau Dr. Carla Kriwet hat der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG im Rahmen ihres Ausscheidens zum 5. Dezember 2022 vereinbart, dass ihr Dienstvertrag mit Ablauf des Geschäftsjahres endet. Frau Dr. Carla Kriwet hatte bis zu diesem Zeitpunkt Anspruch auf Zahlung ihres Grundgehalts. Zudem hat Frau Dr. Carla Kriwet gemäß den für sie maßgeblichen Planbedingungen und den darin vereinbarten Zielen Anspruch auf die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022. Der mit Frau Dr. Carla Kriwet bei Abschluss ihres Dienstvertrags

vereinbarte Anspruch auf Zahlungen in Höhe von bis zu 1.300 Tsd € (brutto) für verfallene Vergütungsleistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis bleibt unberührt; entsprechende Zahlungen können im März 2024 und im März 2025 fällig werden. Frau Dr. Carla Kriwet hat keinen Anspruch auf die ihr im Geschäftsjahr zugeteilte langfristige variable Vergütung und keinen Anspruch auf

Pensionszahlungen. Mit Frau Dr. Carla Kriwet wurde vereinbart, dass sie Anspruch auf eine Abfindungszahlung in Höhe eines jährlichen Grundgehalts von 1.800 Tsd € hat. Für den Zeitraum vom 6. Dezember 2022 bis zum 5. Dezember 2024 wurde mit Frau Dr. Carla Kriwet ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Die Karenzentschädigung, die Frau Dr. Carla Kriwet für das nachvertragliche

Wettbewerbsverbot erhält, beträgt 1.800 Tsd €. Frau Dr. Carla Kriwet hat für die Zeit bis zum 5. Dezember 2024 Anspruch auf die Nutzung ihres Dienstwagens. Des Weiteren wurde Frau Dr. Carla Kriwet die Übernahme von Rechtsberatungskosten im Zusammenhang mit ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand der Fresenius Medical Care Management AG zugesagt.

### 3.7 INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS FÜR DIE GESCHÄFTSJAHRE 2022 UND 2021

Im Folgenden wird zunächst die in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 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 €	Michael Sen <sup>1</sup> Vorsitzender des Vorstands (seit 1. Oktober 2022) Vorstand seit 12. April 2021		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	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Grundvergütung	1.188	755	600	600	1.050	1.000
Nebenleistungen	59	44	75	66	31	67
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>1.247</b>	<b>799</b>	<b>675</b>	<b>666</b>	<b>1.081</b>	<b>1.067</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>1.188</b>	<b>755</b>	<b>600</b>	<b>600</b>	<b>1.050</b>	<b>1.000</b>
STI 2021	-	755	-	600	-	1.000
STI 2022	1.188	-	600	-	1.050	-
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>1.794</b>	<b>1.058</b>	<b>800</b>	<b>800</b>	<b>1.523</b>	<b>1.450</b>
Performance Shares (LTIP 2018)						
Tranche 2021	-	1.058	-	800	-	1.450
Tranche 2022	1.794	-	800	-	1.523	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.982</b>	<b>1.813</b>	<b>1.400</b>	<b>1.400</b>	<b>2.573</b>	<b>2.450</b>
<b>Summe feste und variable Vergütung</b>	<b>4.229</b>	<b>2.612</b>	<b>2.075</b>	<b>2.066</b>	<b>3.654</b>	<b>3.517</b>
Versorgungsaufwand	475	302	240	240	352	278
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>4.704</b>	<b>2.914</b>	<b>2.315</b>	<b>2.306</b>	<b>4.006</b>	<b>3.795</b>

<sup>1</sup> Aufgrund seiner unterjährigen Tätigkeit als ordentliches Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 und seiner unterjährigen Ernennung zum Vorsitzenden des Vorstands ist keine Vergleichbarkeit der Vergütung von Herrn Michael Sen zwischen den Geschäftsjahren 2021 und 2022 gegeben.

## ZIELVERGÜTUNG

in Tsd €	Helen Giza Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Medical Care Vorstand seit 6. Dezember 2022		Sara Hennicken Vorstand Finanzen Vorstand seit 1. September 2022		Dr. Ernst Wastler <sup>2</sup> Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Vamed Vorstand seit 1. Januar 2008	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Grundvergütung	122	-	200	-	850	850
Nebenleistungen	3	-	39	-	72	74
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>125</b>	<b>-</b>	<b>239</b>	<b>-</b>	<b>922</b>	<b>924</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>128</b>	<b>-</b>	<b>200</b>	<b>-</b>	<b>850</b>	<b>850</b>
STI 2021	-	-	-	-	-	850
STI 2022	128	-	200	-	850	-
<b>Langfristige variable Vergütung<sup>1</sup></b>	<b>164</b>	<b>-</b>	<b>267</b>	<b>-</b>	<b>1.300</b>	<b>1.300</b>
Performance Shares (LTIP 2018)						
Tranche 2021	-	-	-	-	-	1.300
Tranche 2022	-	-	267	-	1.300	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>292</b>	<b>-</b>	<b>467</b>	<b>-</b>	<b>2.150</b>	<b>2.150</b>
<b>Summe feste und variable Vergütung</b>	<b>417</b>	<b>-</b>	<b>706</b>	<b>-</b>	<b>3.072</b>	<b>3.074</b>
Versorgungsaufwand	89	-	80	-	-	22
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>506</b>	<b>-</b>	<b>786</b>	<b>-</b>	<b>3.072</b>	<b>3.096</b>

<sup>1</sup> Frau Helen Giza wurden zeitanteilig für die 26 Tage, in denen ihre laufenden Amtszeiten als Vorstandsvorsitzende der Fresenius Medical Care Management AG und Mitglied im Vorstand der Fresenius Management SE in das Geschäftsjahr 2022 fielen, Performance Shares aus dem Management Board Long Term Incentive Plan 2020 der Fresenius Medical Care Management AG zugeteilt.

<sup>2</sup> Im Geschäftsjahr 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 ausbezahlt, in dem Herr Dr. Ernst Wastler das 63. Lebensjahr vollendete.

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 2022 erfolgt hierbei ein Ausweis der kurz- und langfristigen variablen Vergütung, deren zugrunde liegende Tätigkeit mit Abschluss des Geschäftsjahres 2022 vollständig erbracht ist bzw. deren Erdienungszeitraum vollständig abgeschlossen ist und deren Erdienungsvoraussetzungen erfüllt sind. Dies

ermöglicht eine umfassende Darstellung des Zusammenhangs zwischen den Geschäftsergebnissen 2022 und der daraus resultierenden Vergütung.

Die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung umfasst demnach die Grundvergütung und die Nebenleistungen, die im Geschäftsjahr 2022 zugeflossen sind. Bei der variablen Vergütung handelt es sich um die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 (Zufluss im Geschäftsjahr 2023) sowie die langfristige

variable Vergütung, deren Bemessungszeitraum bzw. Wartezeit im Geschäftsjahr 2022 endete und deren Erdienungsvoraussetzungen erfüllt sind.

Darüber hinaus wird der im Geschäftsjahr 2022 angefallene Versorgungsaufwand der betrieblichen Altersversorgung (laufender Dienstzeitaufwand) angegeben.

Die zuvor beschriebene Ausweislogik wurde analog für das Geschäftsjahr 2021 angewendet.

## GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

**Michael Sen**

Vorsitzender des Vorstands  
(seit 1. Oktober 2022)  
Vorstand seit 12. April 2021

**Dr. Sebastian Biedenkopf**

Vorstand für Personal (Arbeitsdirektor),  
Risikomanagement und Recht  
Vorstand seit 1. Dezember 2020

	2022		2021		2022		2021	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Grundvergütung	1.188		755		600		600	
Nebenleistungen	59		44		75		66	
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>1.247</b>	<b>60 %</b>	<b>799</b>	<b>51 %</b>	<b>675</b>	<b>68 %</b>	<b>666</b>	<b>52 %</b>
Kurzfristige variable Vergütung	841		773		325		611	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
Verschobene kurzfristige variable Vergütung	-		-		-		-	
Phantom Stocks (LTIP 2013)								
Tranche 2016	-		-		-		-	
Tranche 2017	-		-		-		-	
Zusätzliche Phantom Stocks								
Tranche 2016	-		-		-		-	
Tranche 2017	-		-		-		-	
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>841</b>	<b>40 %</b>	<b>773</b>	<b>49 %</b>	<b>325</b>	<b>33 %</b>	<b>611</b>	<b>48 %</b>
<b>Summe im Sinne des §162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG</b>	<b>2.088</b>		<b>1.572</b>		<b>1.000</b>		<b>1.277</b>	
Versorgungsaufwand	475		302		240		240	
<b>Summe inklusive Versorgungsaufwand</b>	<b>2.563</b>		<b>1.874</b>		<b>1.240</b>		<b>1.517</b>	



## GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Dr. Francesco De Meo				Helen Giza			
	Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Helios				Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Medical Care			
	Vorstand seit 1. Januar 2008				Vorstand seit 6. Dezember 2022			
	2022		2021		2022		2021	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Grundvergütung	1.050		1.000		122		-	
Nebenleistungen	31		67		3		-	
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>1.081</b>	<b>53 %</b>	<b>1.067</b>	<b>43 %</b>	<b>125</b>	<b>72 %</b>	-	
Kurzfristige variable Vergütung	788		1.052		48		-	
<b>Langfristige variable Vergütung<sup>1</sup></b>	<b>157</b>		<b>372</b>		-		-	
Versobene kurzfristige variable Vergütung <sup>2</sup>	103		115		-		-	
Performance Shares (LTIP 2018)								
Tranche 2018	-		-		-		-	
Phantom Stocks (LTIP 2013)								
Tranche 2016	-		199		-		-	
Tranche 2017	41		-		-		-	
Zusätzliche Phantom Stocks								
Tranche 2016	-		58		-		-	
Tranche 2017	13		-		-		-	
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>945</b>	<b>47 %</b>	<b>1.424</b>	<b>57 %</b>	<b>48</b>	<b>28 %</b>	-	
<b>Summe im Sinne des §162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG</b>	<b>2.026</b>		<b>2.491</b>		<b>173</b>		-	
Versorgungsaufwand	352		278		89		-	
<b>Summe inklusive Versorgungsaufwand</b>	<b>2.378</b>		<b>2.769</b>		<b>262</b>		-	

<sup>1</sup> Frau Helen Giza hat im Geschäftsjahr keine aktienbasierte Vergütung aus den für sie maßgeblichen Programmen der Fresenius Medical Care Management AG erhalten.

<sup>2</sup> Der Aufsichtsrat kann bestimmen, dass die grundsätzlich jährlich zu zahlende einjährige variable Vergütung (anteilig) in einer auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage basierende variable Vergütungskomponente, die auch etwaigen negativen Entwicklung innerhalb des Bemessungszeitraum Rechnung trägt, umgewandelt wird.

## GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Sara Hennicken Vorstand Finanzen Vorstand seit 1. September 2022				Dr. Ernst Wastler Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Vamed Vorstand seit 1. Januar 2008			
	2022		2021		2022		2021	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Grundvergütung	200		-		850		850	
Nebenleistungen <sup>1</sup>	39		-		72		334	
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>239</b>	<b>69 %</b>	<b>-</b>		<b>922</b>	<b>73 %</b>	<b>1.184</b>	<b>51 %</b>
Kurzfristige variable Vergütung	108		-		294		883	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>-</b>		<b>-</b>		<b>54</b>		<b>257</b>	
Versobene kurzfristige variable Vergütung	-		-		-		-	
Performance Shares (LTIP 2018)								
Tranche 2018	-		-		-		-	
Phantom Stocks (LTIP 2013)								
Tranche 2016	-		-		-		199	
Tranche 2017	-		-		41		-	
Zusätzliche Phantom Stocks								
Tranche 2016	-		-		-		58	
Tranche 2017	-		-		13		-	
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>108</b>	<b>31 %</b>	<b>-</b>		<b>348</b>	<b>27 %</b>	<b>1.140</b>	<b>49 %</b>
<b>Summe im Sinne des §162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG</b>	<b>347</b>		<b>-</b>		<b>1.270</b>		<b>2.324</b>	
Versorgungsaufwand	80		-		-		22	
<b>Summe inklusive Versorgungsaufwand</b>	<b>427</b>		<b>-</b>		<b>1.270</b>		<b>2.346</b>	

<sup>1</sup> Im Geschäftsjahr 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 Stephan Sturm wurden neben der in Kapitel 3.6.2 erläuterten Abfindung für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum Ende seines Dienstvertrags am 31. Dezember 2022 eine feste Grundvergütung in Höhe von 1.600 Tsd € sowie eine kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von 867 Tsd € gewährt. Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung wurden ihm im Geschäftsjahr 2022 Phantom Stocks (LTIP 2013) aus der Tranche 2017 in Höhe von 82 Tsd € sowie zusätzliche Phantom Stocks aus der Tranche 2017 (LTIP 2013) in Höhe von 13 Tsd € ausgezahlt. Die Berechnung der Zielerreichung erfolgte analog zu den Beschreibungen in den Kapiteln 3.3.2.1, Kurzfristige variable Vergütung, und 3.3.2.2, Langfristige variable Vergütung. Herr Stephan Sturm erhielt bis zum 31. Dezember 2022 Nebenleistungen u. a. in Form von Zuschüssen zu Lebens-, Renten-, Kranken- und Unfallversicherung, Übernahme von Kosten für den Betrieb von Einbruchmeldeanlagen sowie einmaliger Übernahme von Rechtsberatungskosten in einer Gesamthöhe von 55 Tsd €. Insgesamt wurden an Herrn Stephan Sturm im Geschäftsjahr 2022 2.617 Tsd € bzw. unter Berücksichtigung der in Kapitel 3.6.2, Zusagen für den Fall des Ausscheidens, erläuterten Abfindung 12.262 Tsd € gewährt, davon 92 % als feste Vergütung und 8 % als variable Vergütung.

Frau Rachel Empey wurden neben der in Kapitel 3.6.2 erläuterten Karenzentschädigung für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. August 2022 zeitanteilig eine feste Grundvergütung in Höhe von 567 Tsd € sowie eine kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von 307 Tsd € ausgezahlt. Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung sind ihr im Geschäftsjahr 2022 Phantom Stocks (LTIP 2013) aus der Tranche 2017 in Höhe von 16 Tsd € ausgezahlt worden. Die Berechnung der Zielerreichung erfolgte analog zu den Beschreibungen in den Kapiteln 3.3.2.1, Kurzfristige variable Vergütung, und 3.3.2.2, Langfristige variable Vergütung. Frau Rachel Empey erhielt im Geschäftsjahr 2022 zeitanteilig Nebenleistungen u. a. in Form von Zuschüssen zu Renten-, Kranken- und Unfallversicherung, Übernahme von Kosten für den Betrieb von Einbruchmeldeanlagen sowie Privatnutzung eines Firmen-Pkw in einer Gesamthöhe von 28 Tsd €. Insgesamt wurden an Frau Rachel Empey für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. August 2022 zeitanteilig 918 Tsd € bzw. unter Berücksichtigung der unter 3.6.2, Zusagen für den Fall des Ausscheidens, erläuterten Karenzentschädigung 1.418 Tsd € gewährt, davon 77 % als feste Vergütung und 23 % als variable Vergütung.

Herrn Rice Powell wurden für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum Ablauf seines Dienstvertrags mit der Fresenius Medical Care Management AG am 31. Dezember 2022 eine feste Grundvergütung in Höhe von 2.013 Tsd € sowie eine kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von 788 Tsd € gewährt. Der Auszahlungsbetrag für die kurzfristige variable Vergütung berechnet sich auf Basis eines Zielbetrags von 2.114 Tsd € sowie einer in Kapitel 3.3.2.1, Kurzfristige variable Vergütung zum FME STI 2022 dargestellten, gewichteten Gesamtzielerreichung von 37,27 %. Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung der Fresenius Medical Care Management AG kamen im Geschäftsjahr 2022 die Zuteilung 2018 des Share Based Awards und die Zuteilung 2018 des Long Term Incentive Plan 2016 in Höhe von 1.642 Tsd € zur Auszahlung. Dem Auszahlungsbetrag liegt für die Share Based Awards ein Zuteilungsbetrag von 977 Tsd €, eine Anzahl zugezogener virtueller Anteile von 15.003 sowie ein Endkurs von 60,34 € zugrunde und für den Long Term Incentive Plan 2016 ein beizulegender Zeitwert bei Zuteilung von 1.413 Tsd €, eine Anzahl zugezogener Performance Shares von 17.548, eine Gesamtzielerreichung von 81 %, eine finale Anzahl an Performance Shares von 14.214 sowie ein Endkurs von 45,27 €.

Herr Rice Powell erhielt im Geschäftsjahr Nebenleistungen u. a. in Form von Zuschüssen zu Lebens-, Pflege-, Kranken- und Unfallversicherung, Steuerausgleichszahlungen, Erstattung von Mietkosten sowie Privatnutzung eines Firmen-Pkw in einer Gesamthöhe von 215 Tsd €. Insgesamt wurden an Herrn Rice Powell für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 4.658 Tsd € gewährt, davon 48 % als feste Vergütung und 52 % als variable Vergütung.

Frau Dr. Carla Kriwet wurden neben der in Kapitel 3.6.2 erläuterten Abfindung für den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis zum Ablauf ihres Dienstvertrags mit der Fresenius Medical Care Management AG am 31. Dezember 2022 Zahlungen auf ihr Grundgehalt in Höhe von 450 Tsd € gewährt. Für ihre Bereitschaft, ihr Amt als Vorstandsvorsitzende der Fresenius Medical Care Management AG nicht erst zum 1. Januar 2023, sondern vorzeitig bereits zum 1. Oktober 2022 anzutreten, hat Frau Dr. Carla Kriwet eine Antrittsprämie in Höhe von 100 Tsd € erhalten. Darüber hinaus hat Frau Dr. Carla Kriwet eine Zahlung in Höhe von 600 Tsd € für verfallene Vergütungsleistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis erhalten. Frau Dr. Carla Kriwet wurde im Einklang mit den für sie anwendbaren Planbedingungen eine kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von 176 Tsd € gewährt. Der Auszahlungsbetrag für die kurzfristige variable Vergütung berechnet sich auf Basis eines Zielbetrags von 473 Tsd € sowie einer in Kapitel 3.3.2.1, Kurzfristige variable Vergütung, zum FME STI 2022 dargestellten,

gewichteten Gesamtzieelerreichung von 37,27 %. Ferner wurden Frau Dr. Carla Kriwet im Geschäftsjahr 2022 zeitanteilig Nebenleistungen u. a. in Form von Zuschüssen zu Pflege-, Kranken- und Unfallversicherung sowie Privatnutzung eines Firmen-Pkw und einmaliger Übernahme von Rechtsberatungskosten in einer Gesamthöhe von 47 Tsd € gewährt. Die Frau Dr. Carla Kriwet im Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung in Höhe von 3.173 Tsd € setzt sich zu 94 % aus festen Vergütungsbestandteilen und zu 6 % aus kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteilen zusammen.

An Herrn Mats Henriksson, der im Geschäftsjahr 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, wurden im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2022 Phantom Stocks aus der Tranche 2017 (LTIP 2013) in Höhe von 54 Tsd € ausgezahlt.

An Herrn Dr. Jürgen Götz wurde im Geschäftsjahr 2022 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 30. Juni 2022 in Höhe von 303 Tsd € gezahlt.

Ferner sind im Geschäftsjahr 2022 an vier bis 2013 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder insbesondere im Rahmen von Pensionszusagen 1.232 Tsd € ausgezahlt worden.

Für elf ausgeschiedene Vorstandsmitglieder besteht im Geschäftsjahr 2022 eine Pensionsverpflichtung gemäß IAS 19 in Höhe von 49.346 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 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gerecht. Außerdem entspricht diese auch den Anregungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022.

Die 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 bzw. die 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 Auslagen erstattet. 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.

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 Rahmen des Beratervertrags hat sich Herr Dr. Gerd Krick einem umfassenden Wettbewerbsverbot unterworfen.

#### 4.3 INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS FÜR DIE GESCHÄFTSJAHRE 2022 UND 2021

Die Höhe der Vergütung, die für die Erbringung der Tätigkeit in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 gewährt und geschuldet wurde, stellt 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		2022	2021
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Wolfgang Kirsch	225	138	255	238	40	25	40	25	560	426
Michael Diekmann	180	180	120	120	-	-	20	20	320	320
Grit Genster	270	270	-	-	40	40	-	-	310	310
Dr. Dieter Schenk	-	-	300	300	-	-	20	20	320	320
Prof. Dr. med. D. Michael Albrecht	180	180	-	-	-	-	-	-	180	180
Dr. Frank Appel (seit 21. Mai 2021)	-	-	210	129	-	-	-	-	210	129
Stefanie Balling	180	180	-	-	-	-	-	-	180	180
Bernd Behlert	180	180	-	-	-	-	-	-	180	180
Dr. Heinrich Hiesinger	-	-	210	210	-	-	-	-	210	210
Konrad Kölbl	180	180	-	-	40	40	-	-	220	220
Frauke Lehmann	180	180	-	-	-	-	-	-	180	180
Prof. Dr. med. Iris Löw-Friedrich	180	180	-	-	-	-	-	-	180	180
Klaus-Peter Müller (bis 13. Mai 2022)	66	145	-	47	29	80	-	-	95	272
Oscar Romero De Paco	180	180	-	-	-	-	-	-	180	180
Hauke Stars (bis 31. Januar 2022)	15	180	-	-	3	40	-	-	18	220
Susanne Zeidler (seit 21. Mai 2021)	80	-	130	129	60	-	-	-	270	129
Dr. Christoph Zindel (seit 13. Mai 2022)	114	-	-	-	25	-	-	-	139	-
<b>Summen</b>	<b>2.210</b>	<b>2.173</b>	<b>1.225</b>	<b>1.173</b>	<b>237</b>	<b>225</b>	<b>80</b>	<b>65</b>	<b>3.752</b>	<b>3.636</b>

## 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 2018 bis 2022 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.

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

## JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN VERGÜTUNG

		2022	2021	2020	2019	2018
Umsatz	in Mio €	40.840	37.520	36.277	35.409	33.530
	Jährliche Veränderung in %	+9 %	+3 %	+2 %	+6 %	-1 %
Konzernergebnis <sup>1</sup>	in Mio €	1.729	1.867	1.796	1.879	1.871
	Jährliche Veränderung in %	-7 %	+4 %	-4 %	0 %	+3 %
Jahresüberschuss der Fresenius SE & Co. KGaA gemäß HGB	in Mio €	401	503	603	580	489
	Jährliche Veränderung in %	-20 %	-17 %	+4 %	+19 %	-11 %
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung <sup>2</sup>	in Tsd €	50	45	45	45	44
	Jährliche Veränderung in %	+11 %	0 %	0 %	+2 %	-2 %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>						
Michael Sen (Vorsitzender des Vorstands seit 1. Oktober 2022) (Vorstand seit 12. April 2021)	in Tsd €	2.088	1.572	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	+33 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Dr. Sebastian Biedenkopf (Vorstand seit 1. Dezember 2020)	in Tsd €	1.000	1.277	54	-	-
	Jährliche Veränderung in %	-22 %	+2.265 %	n.a.	n.a.	n.a.
Dr. Francesco De Meo (Vorstand seit 1. Januar 2008)	in Tsd €	2.026	2.491	2.565	2.719	3.035
	Jährliche Veränderung in %	-19 %	-3 %	-6 %	-10 %	+23 %
Helen Giza (Vorstand seit 6. Dezember 2022)	in Tsd €	173	-	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Sara Hennicken (Vorstand seit 1. September 2022)	in Tsd €	347	-	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Dr. Ernst Wastler (Vorstand seit 1. Januar 2008)	in Tsd €	1.270	2.324	2.027	2.212	2.497
	Jährliche Veränderung in %	-45 %	+15 %	-8 %	-11 %	+45 %
<b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands</b>						
Dr. Carla Kriwet (Vorstand bis 5. Dezember 2022)	in Tsd €	3.173	-	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Stephan Sturm (Vorstand bis 30. September 2022)	in Tsd €	12.262	3.654	3.653	3.675	4.035
	Jährliche Veränderung in %	+236 %	0 %	-1 %	-9 %	+20 %
Rice Powell (Vorstand bis 30. September 2022)	in Tsd €	4.658	5.424	7.642	4.060	4.082
	Jährliche Veränderung in %	-14 %	-29 %	+88 %	-1 %	+3 %
Rachel Empey (Vorstand bis 31. August 2022)	in Tsd €	1.418	1.783	1.699	1.610	1.643
	Jährliche Veränderung in %	-20 %	+5 %	+6 %	-2 %	+172 %
Mats Henriksson (Vorstand bis 16. März 2021)	in Tsd €	54	7.457	2.726	2.797	3.088
	Jährliche Veränderung in %	-99 %	+174 %	-3 %	-9 %	+46 %
Dr. Jürgen Götz (Vorstand bis 30. Juni 2020)	in Tsd €	303	621	1.399	2.159	2.446
	Jährliche Veränderung in %	-51 %	-56 %	-35 %	-12 %	+40 %

<sup>1</sup> Vor Sondereinflüssen<sup>2</sup> Durchschnitt der Löhne und Gehälter aller Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeiter auf FTE-Basis



## JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN VERGÜTUNG

		2022	2021	2020	2019	2018
<b>Gegenwärtige Mitglieder der Aufsichtsräte</b>						
Wolfgang Kirsch (Aufsichtsrat seit 1. Januar 2020)	in Tsd €	560	426	150	–	–
	Jährliche Veränderung in %	+31 %	+184 %	n.a.	n.a.	n.a.
Michael Diekmann (Aufsichtsrat seit 20. Mai 2015)	in Tsd €	320	320	235	315	375
	Jährliche Veränderung in %	0 %	+36 %	-25 %	-16 %	-17 %
Grit Genster (Aufsichtsrat seit 1. Mai 2020)	in Tsd €	310	310	159	–	–
	Jährliche Veränderung in %	0 %	+95 %	n.a.	n.a.	n.a.
Dr. Dieter Schenk (Aufsichtsrat seit 11. März 2010)	in Tsd €	320	320	235	325	385
	Jährliche Veränderung in %	0 %	+36 %	-28 %	-16 %	-16 %
Prof. Dr. med. D. Michael Albrecht (Aufsichtsrat seit 28. Januar 2011)	in Tsd €	180	180	150	240	300
	Jährliche Veränderung in %	0 %	+20 %	-38 %	-20 %	0 %
Dr. Frank Appel (Aufsichtsrat seit 21. Mai 2021)	in Tsd €	210	129	–	–	–
	Jährliche Veränderung in %	+63 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Stefanie Balling (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2016)	in Tsd €	180	180	150	240	300
	Jährliche Veränderung in %	0 %	+20 %	-38 %	-20 %	0 %
Bernd Behlert (Aufsichtsrat seit 1. September 2018)	in Tsd €	180	180	150	240	100
	Jährliche Veränderung in %	0 %	+20 %	-38 %	+140 %	n.a.
Dr. Heinrich Hiesinger (Aufsichtsrat seit 1. Juli 2020)	in Tsd €	210	210	75	–	–
	Jährliche Veränderung in %	0 %	+180 %	n.a.	n.a.	n.a.
Konrad Kölbl (Aufsichtsrat seit 16. Juli 2007)	in Tsd €	220	220	170	260	320
	Jährliche Veränderung in %	0 %	+29 %	-35 %	-19 %	+3 %
Frauke Lehmann (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2016)	in Tsd €	180	180	150	240	300
	Jährliche Veränderung in %	0 %	+20 %	-38 %	-20 %	0 %
Prof. Dr. med. Iris Löw-Friedrich (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2016)	in Tsd €	180	180	150	240	300
	Jährliche Veränderung in %	0 %	+20 %	-38 %	-20 %	0 %
Oscar Romero de Paco (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2016)	in Tsd €	180	180	150	240	300
	Jährliche Veränderung in %	0 %	+20 %	-38 %	-20 %	0 %
Susanne Zeidler (Aufsichtsrat seit 21. Mai 2021)	in Tsd €	270	129	–	–	–
	Jährliche Veränderung in %	+109 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Dr. Christoph Zindel (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2022)	in Tsd €	139	–	–	–	–
	Jährliche Veränderung in %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Ehemalige Mitglieder der Aufsichtsräte</b>						
Dr. Gerd Krick (Aufsichtsrat seit 28. Mai 2003 und bis 21. Mai 2021)	in Tsd €	200	219	490	580	640
	Jährliche Veränderung in %	-9 %	-55 %	-16 %	-9 %	+1 %
Klaus-Peter Müller (Aufsichtsrat seit 21. Mai 2008 und bis 13. Mai 2022)	in Tsd €	95	272	190	280	340
	Jährliche Veränderung in %	-65 %	+43 %	-32 %	-18 %	+6 %
Hauke Stars (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2016 und bis 31. Januar 2022)	in Tsd €	18	220	170	260	320
	Jährliche Veränderung in %	-92 %	+29 %	-35 %	-19 %	+3 %

## 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 2022 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 2022 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 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Dr. Ulrich Störk  
Wirtschaftsprüfer



Dr. Bernd Roese  
Wirtschaftsprüfer