










**Hauptversammlung 2023 – TOP 7  
Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands der  
Fresenius Management SE**

**Bad Homburg, 17. Mai 2023**

# Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

## Grundsätze

### Das Vergütungssystem 2023+ ...

-  trägt zur Umsetzung der globalen Geschäftsstrategie von Fresenius bei. Dabei wird insbesondere die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Fresenius berücksichtigt
-  ist an den Interessen der Aktionäre ausgerichtet. Bei der Gestaltung wurde das Feedback zahlreicher Investoren berücksichtigt und der Bezug zur Unternehmenswertentwicklung gestärkt
-  ist leicht verständlich und verfügt über eine einfache Struktur
-  fördert die langfristige und nachhaltige Wertschöpfung aufgrund der langfristig ausgerichteten Vergütungsstruktur
-  reflektiert durch die Erfolgsziele die Geschäftsstrategie und verstärkt das Bekenntnis der Gesellschaft in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte, ohne dabei die Bedeutung der finanziellen Performance einzuschränken
-  beinhaltet Erfolgsziele sowohl auf Konzern- als auch auf Unternehmensbereichsebene. Durch die Erfolgsmessung auf der Konzernebene wird eine enge Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensbereichen der Gesellschaft gefördert
-  entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022
-  basiert auf der aktuellen Marktpraxis
-  ist durch seinen hohen Anteil an variabler Vergütung in signifikantem Maße am Unternehmenserfolg ausgerichtet

# Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

## Wesentliche Anpassungen

### Long-Term Incentive Plan

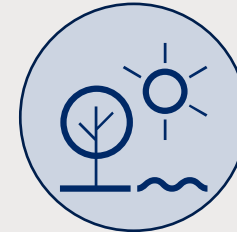


Neugestaltung des  
Performance  
Share Plans



Übereinstimmung  
mit der globalen  
Geschäftsstrategie  
von Fresenius

### Nachhaltigkeit



Einführung von ESG-  
Zielen im LTIP  
(und STI)



Stärkung der  
langfristigen und  
nachhaltigen  
Entwicklung von  
Fresenius

### Aktienhaltevorschriften



Neugestaltung der  
Aktienhalte-  
vorschriften



Bessere  
Ausrichtung an  
den Interessen der  
Aktionäre

### Altersversorgung



Einführung eines  
Versorgungsentgelts in  
bar zur Eigenvorsorge



Weniger komplex  
und basierend  
auf aktuellem  
Markttrend

# Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

## Zusammenfassung der wesentlichen Anpassungen

Vergütungssystem 2021+	Komponenten	Vergütungssystem 2023+
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 65 % Ergebnis (vor Sondereinflüssen)</li> <li>▪ 20 % Umsatz</li> <li>▪ 15 % ESG<sup>1</sup></li> </ul> </li> <li>▪ <b>Begrenzung der Auszahlung (Cap):</b> 142,5 %<sup>2</sup> des Zielbetrags</li> </ul>	Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 65 % Ergebnis (vor Sondereinflüssen)</li> <li>▪ 20 % Umsatz</li> <li>▪ 15 % ESG<sup>1</sup> (<b>Fokus auf Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit</b>)</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Begrenzung der Auszahlung (Cap):</b> <b>150 %</b><sup>2</sup> des Zielbetrags</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Performance Share Plan</b> mit einer Laufzeit von vier Jahren</li> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 50 % Relativer TSR<sup>3</sup></li> <li>▪ 50 % Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Begrenzung der Auszahlung (Cap):</b> 250 % des Zuteilungswerts</li> </ul>	Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Performance Share Plan</b> mit einer Laufzeit von vier Jahren</li> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>50 % Relativer TSR<sup>3</sup></b></li> <li>▪ <b>25 % ROIC<sup>4</sup></b></li> <li>▪ <b>25 % ESG</b></li> </ul> </li> <li>▪ <b>Begrenzung der Auszahlung (Cap):</b> 250 % des Zuteilungswerts</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Höhe:</b> 100 % (Vorstandsvorsitzender / Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung</li> <li>▪ <b>Aufbauphase:</b> Vier bzw. fünf Jahre</li> </ul>	Aktienhaltvorschriften	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Höhe:</b> <b>200 %</b> / 100 % (Vorstandsvorsitzender / Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung</li> <li>▪ <b>Aufbauphase:</b> Vier bzw. fünf Jahre<sup>5</sup></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Definition:</b> Beitragsorientierte Leistungszusage</li> <li>▪ <b>Höhe:</b> 40 % der Grundvergütung, die in eine Rückdeckungsversicherung einbezahlt wird und aus der sich später die zukünftige Höhe der Leistung ergibt</li> </ul>	Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Definition:</b> <b>Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge</b></li> <li>▪ <b>Höhe:</b> 40 % der Grundvergütung in bar zur Eigenvorsorge</li> </ul>

<sup>1</sup> ESG-Ziele = Environmental, Social, Governance Ziele

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

<sup>3</sup> Total Shareholder Return (Gesamtaktionärsrendite)

<sup>4</sup> Return on Invested Capital (Rentabilität des investierten Kapitals)

<sup>5</sup> Neu für einen Zeitraum von drei Jahren bestellte Vorstandsmitglieder müssen das SOG-Ziel für den Fall einer Wiederbestellung nach fünf Jahren erfüllen

Wesentliche Änderungen

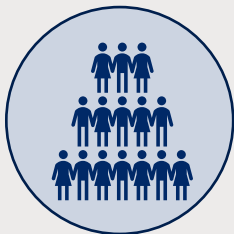
# Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

## Verankerung von Nachhaltigkeit

- Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie
- Daher wurden spezifische Anforderungen von Investoren, der Gesellschaft sowie aktuelle Marktpraxis der meisten DAX-Unternehmen in der Auswahl der ESG-Ziele des Vergütungssystems 2023+ berücksichtigt
- Die ausgewählten ESG-Ziele sind relevant für Fresenius, stimmen mit der Geschäftsstrategie überein, sind ambitioniert, transparent messbar und können in unserer Governance integriert und angewandt werden

### Ziele Short-Term Incentive (Gewicht: 15 %)

#### Mitarbeiterbefragung



#### Medizinische Qualität



### Ziele Long-Term Incentive (Gewicht: 25 %)

#### Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen\*



\* Für die Tranche 2023: Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen (auf Basis des Ziels klimaneutral bis 2040 zu werden). In zukünftigen Tranchen können auch andere ESG-Ziele (einzelne oder mehrere) ausgewählt werden

# Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

## Struktur der Zieldirektvergütung



- Hoher Anteil an variabler Vergütung (~ 70 % der Zieldirektvergütung<sup>2</sup>)
- Mehrheit der variablen Vergütung ist aktienbasiert

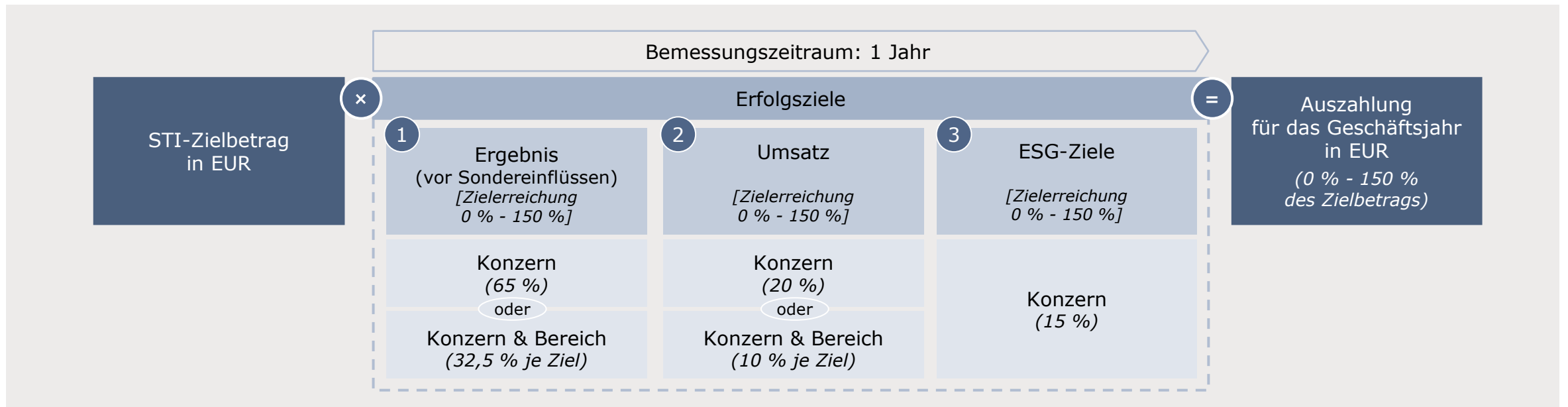
<sup>1</sup> Neu für einen Zeitraum von drei Jahren bestellte Vorstandsmitglieder müssen das SOG-Ziel für den Fall einer Wiederbestellung nach fünf Jahren erfüllen

<sup>2</sup> Die Zieldirektvergütung umfasst die feste und variable Vergütung

# Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

## Überblick über den Short-Term Incentive (STI)

### Short-Term Incentive (STI)

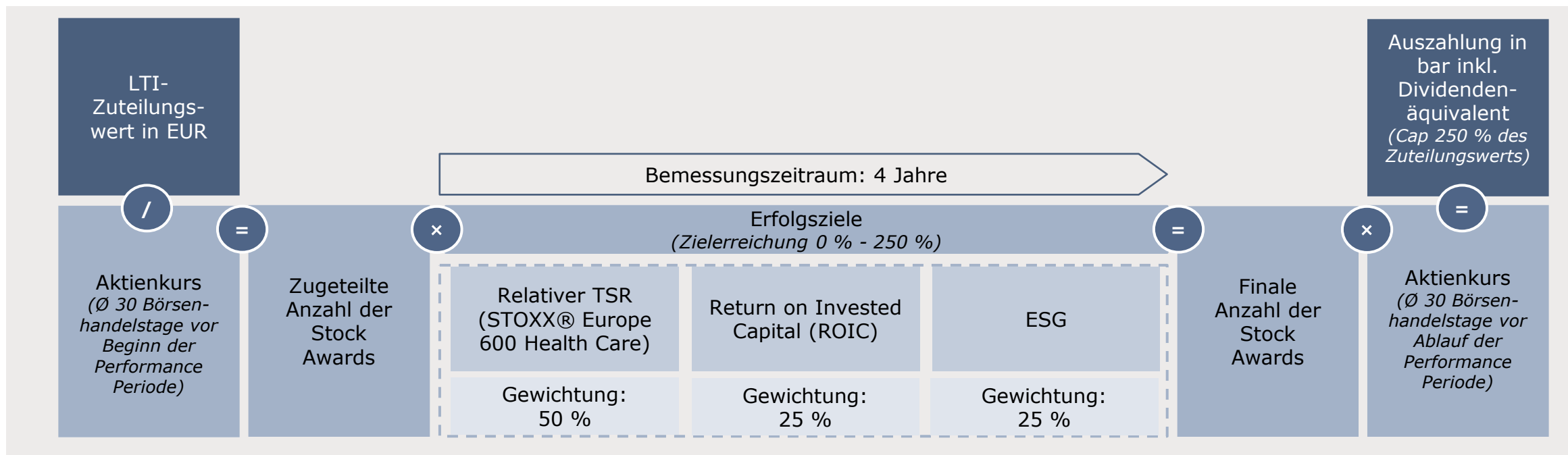


- Der STI ist als Zielbonus ausgestaltet
- Das Ergebnis (vor Sondereinflüssen), Umsatz und ESG-Ziele werden als finanzielle und nicht-finanzielle Erfolgsziele verwendet
- Die finanziellen Erfolgsziele werden auf Konzern- und Unternehmensbereichsebene auf Basis des jährlichen Budgets gemessen
- Vollständiger ex-post Ausweis der Ziel- und Schwellenwerte sowie der Zielerreichung

# Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

## Überblick über den Long-Term Incentive Plan (LTIP)

### Long-Term Incentive Plan (LTIP)



- Performance Share Plan mit den Erfolgszielen ROIC, relativer TSR und ESG
- Für die Tranche 2023 wird zunächst die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen als ESG-Ziel festgesetzt. In zukünftigen Tranchen können auch andere ESG-Ziele (einzelne oder mehrere) ausgewählt werden
- Vollständiger ex-post Ausweis der Ziel- und Schwellenwerte sowie der Zielerreichung



# Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

## Aktienhaltevorschriften

### Aktienhaltevorschriften 2021+

Erstmalige Einführung von Aktienhaltevorschriften für den Vorstand von Fresenius:

- Investment von 100 % der Brutto-Grundvergütung (SOG-Ziel)
- Kumulativer Aufbau mit mindestens einem Viertel des SOG-Ziels p.a. beginnend mit spätestens dem zweiten Jahr der Bestellung
- Automatisierter Kaufprozess zur Einhaltung von Insidervorschriften
- Haltefrist bis zwei Jahre nach Ende der Bestellung

### Aktienhaltevorschriften 2023+

Veränderungen der Aktienhaltevorschriften, um eine noch stärkere Angleichung an die Interessen der Aktionäre zu erreichen:

- Investment von 200 % der Brutto-Grundvergütung (SOG-Ziel) für den Vorstandsvorsitzenden und 100 % für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder
- Kumulativer Aufbau mit mindestens einem Viertel des SOG-Ziels p.a. beginnend spätestens im zweiten Jahr der Bestellung
- Neben einem automatisierten Kaufverfahren zur Einhaltung der Insidervorschriften können die Vorstandsmitglieder unter Beachtung der insiderrechtlichen Beschränkungen Aktien erwerben, die auf die Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet werden
- Haltefrist bis zwei Jahre nach Ende der Bestellung

# Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

## Altersversorgung

- Im Vergütungssystem 2023+ ist vorgesehen, für erstmals nach der ordentlichen Hauptversammlung 2023 neu bestellte Vorstandsmitglieder statt einer Beitragszusage ein Versorgungsentgelt in bar zur eigenen Vorsorge zu gewähren

Vergütungssystem 2021+	Vergütungssystem 2023+
<b>Beitragszusage</b>	<b>Versorgungsentgelt</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>40 % der Grundvergütung, die in eine Rückdeckungsversicherung einbezahlt wird und aus dem sich später die zukünftige Höhe der Leistung ergibt</li><li>Die Auszahlung kann nach Erreichen des Rentenalters entweder als Einmalzahlung oder optional in zehn Jahresraten erfolgen</li><li>Eine Rentenauszahlung ist nicht vorgesehen. Die Beitragszusage kann Hinterbliebenenversorgung sowie Leistungen nach Eintritt einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderung vorsehen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Statt der Beitragszusage wird der Aufsichtsrat zukünftig für neu bestellte Vorstandsmitglieder nach der Hauptversammlung 2023 ein Versorgungsentgelt in bar in Höhe von 40 % der Brutto-Grundvergütung zur Eigenvorsorge gewähren</li></ul>



**#FutureFresenius**