

VERGÜTUNGSBERICHT

1. Einleitung

Der Vergütungsbericht fasst die wesentlichen Elemente des Systems zur Vergütung des Vorstands der Fresenius Management SE als persönlich haftender Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA zusammen und wurde gemeinsam vom Vorstand und vom 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. Für eine umfassende Transparenz enthält der Vergütungsbericht zudem weitere, deutlich über das gesetzliche Maß hinausgehende Angaben und Erläuterungen. Zudem werden im Vergütungsbericht die wesentlichen Elemente der Aufsichtsratsvergütung beschrieben und deren Höhe offengelegt.

Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat der Gesellschaft ist eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung sehr wichtig. Aus diesem Grund wurde die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zusätzlich mit einer materiellen Prüfung der

Angaben im Vergütungsbericht beauftragt, die über die gesetzlich geforderte formelle Prüfung gemäß § 162 Abs. 3 AktG hinausgeht. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Der Vergütungsbericht 2024 wurde der Hauptversammlung der Fresenius SE & Co. KGaA am 23. Mai 2025 gemäß § 120a Abs. 4 AktG zur Billigung vorgelegt und mit 95,83 % Ja-Stimmen gebilligt. Das erneut sehr gute Abstimmungsergebnis bestärkt den Vorstand und den Aufsichtsrat in der klaren, verständlichen und transparenten Berichterstattung.

Die Fresenius SE & Co. KGaA hat den Vergütungsbericht auf ihrer Website (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).

2. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

Die Fresenius SE & Co. KGaA hat im Geschäftsjahr eine positive Entwicklung des operativen Geschäfts verzeichnen können und im Rahmen der Erwartungen die prognostizierten Kennzahlen erreicht.

So konnte das Ergebnis (vor Sondereinflüssen) auf 1.995 Mio € (Vorjahr: 1.749 Mio €) und der Umsatz auf 22.554 Mio € (Vorjahr: 21.526 Mio €) gesteigert werden.

Das operative Wachstum der Fresenius SE & Co. KGaA ist auch in einer positiven Entwicklung des Aktienkurses am Kapitalmarkt reflektiert. So konnte der Aktienkurs im Geschäftsjahr 2025 um 46 % im Vergleich zum Jahresende 2024 gesteigert werden. Zudem hat sich die Fresenius SE & Co. KGaA im Vergleich zum STOXX® Europe 600 Health Care Index, der die zentralen Wettbewerber der Fresenius SE & Co. KGaA umfasst, im Zeitraum von 2022 bis 2025 besser entwickelt.

Die positive Geschäftsentwicklung der Gesellschaft drückt sich auch in der Zielerreichung der variablen Vergütung des Vorstands aus. So beträgt die Gesamtzielerreichung des Short-Term Incentive für das Geschäftsjahr 2025 auf Konzernebene 127,12 %. Für die Tranche 2021 des Long-Term Incentive, die im Oktober 2025 zur Auszahlung gekommen ist, beträgt die Gesamtzielerreichung 54 %. Details zur Ermittlung der Gesamtzielerreichungen des Short-Term und Long-Term Incentive sowie zu den Ziel- und Schwellenwerten der Erfolgsziele können Kapitel 3.4.2 entnommen werden.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Geschäftsentwicklung 2025 sowie die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025:

GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2025

Ergebnis vor Sondereinflüssen (in Mio €)



Umsatz (in Mio €)



TSR-Entwicklung von 2022 bis 2025



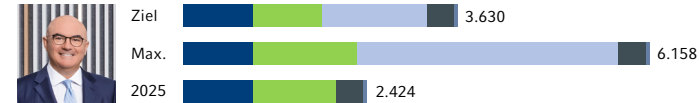
■ Fresenius-Aktie in % ■ STOXX® Europe 600 Health Care in %

VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2025 (IN TSD €)

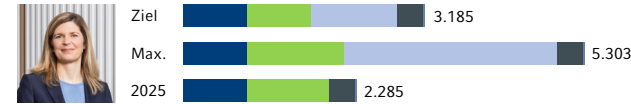
Michael Sen (Vorstandsvorsitzender)



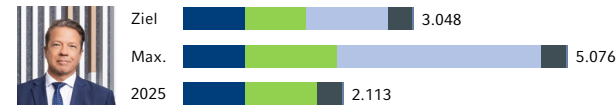
Pierluigi Antonelli (Unternehmensbereich Fresenius Kabi)



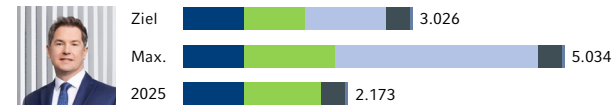
Sara Hennicken (Finanzen)



Robert Möller (Unternehmensbereich Fresenius Helios)



Dr. Michael Moser (Recht, Compliance, Risikomanagement, Sustainability, Personal, Corporate Audit und Vamed)



■ Grundvergütung ■ Short-Term Incentive ■ Long-Term Incentive ■ Versorgungsaufwand bzw. Versorgungsentgelt ■ Nebenleistungen

Die Maximalvergütungen entsprechen den unter Anwendung des Vergütungssystems rechnerisch maximalen Gesamtvergütungen für ein Geschäftsjahr. Da für Herrn Michael Sen die rechnerisch maximale Gesamtvergütung die Maximalvergütung nach § 87 a AktG übersteigt, wird für ihn die Maximalvergütung nach § 87 a AktG angegeben.

3. Vergütung des Vorstands

3.1 Vergütungs-Governance

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE ist nach dem Aktiengesetz (AktG) 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 AktG 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 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. Der Aufsichtsrat stellt zudem sicher, dass das Vergütungssystem der nachhaltigen Unternehmensstrategie entspricht. Hierbei bezieht er im Rahmen der Festsetzung der nichtfinanziellen Erfolgsziele die Ergebnisse der Materialitätsanalyse gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ein.

Um die Angemessenheit und Üblichkeit des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands zu beurteilen, führt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE regelmäßig (zuletzt im Geschäftsjahr 2025) eine Prüfung der jeweiligen Höhe und Struktur der Vergütung mittels eines Horizontalvergleichs (externe Vergleichsbetrachtung) durch. Im Geschäftsjahr 2025 wurde die jeweilige Höhe der Zielgesamtvergütung und der ihr zugrunde liegenden Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder mit den Vergütungsdaten der übrigen DAX-Unternehmen verglichen. Der Vergleich mit den DAX-Unternehmen steht im Einklang mit dem Vergütungssystem 2023+ sowie den regulatorischen Vorgaben und ermöglicht eine Überprüfung der Üblichkeit der Vergütung auf Basis der Kriterien Land und Unternehmensgröße. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder liegt im marktüblichen Bereich.

Um den regulatorischen Vorgaben folgend daneben einen Horizontalvergleich mit der Branche zu ermöglichen, wurde zudem eine Vergleichsgruppe bestehend aus den 20 größten Unternehmen des STOXX® Europe 600 Health

Care Index sowie eine weitere individuelle Vergleichsgruppe globaler Wettbewerber herangezogen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder liegt hier unterhalb des marktüblichen Bereichs.

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE führt ferner regelmäßig (zuletzt ebenfalls im Geschäftsjahr 2025) 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 der oberen Führungsebene der Gesellschaft werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammengefasst, die den Einstufungen (sogenannte „Grades“) Executive I und II zugehörig sind. Im Rahmen des Vertikalvergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE auch die Entwicklung der Vergütungshöhen im Zeitverlauf.

Für die Überprüfung der Üblichkeit wurde die Unterstützung eines unabhängigen Beraters hinzugezogen. Im Geschäftsjahr 2025 erfolgte für alle Vorstandsmitglieder eine marktübliche Anpassung der Zielgesamtvergütung. Details sind Kapitel 3.9.1 zu entnehmen.

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.

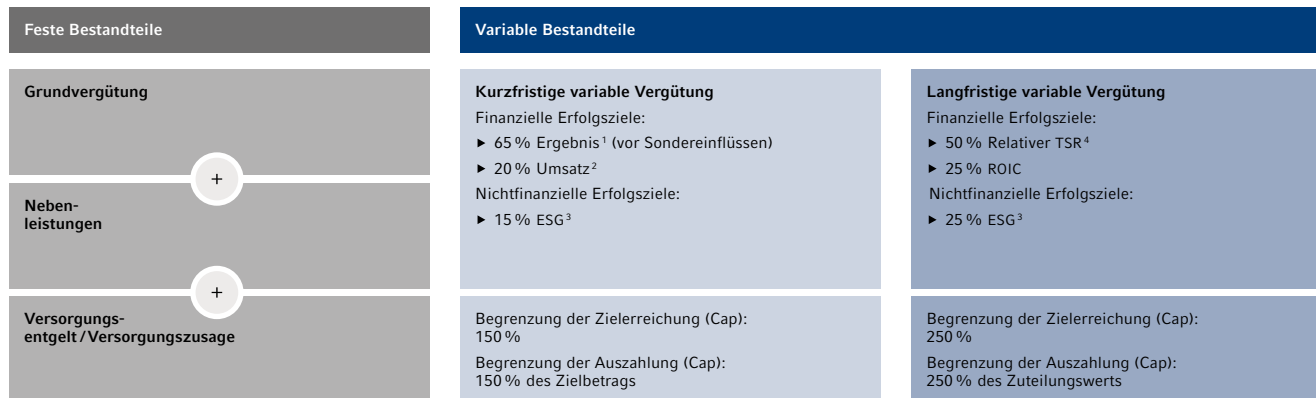
3.2 Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem 2023+ 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 2023+ basiert auf den folgenden Grundsätzen:

Förderung der Strategie	Das Vergütungssystem 2023+ 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.
Ausrichtung an den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre	Mit der Zielsetzung eines rentablen und profitablen Unternehmenswachstums sowie der Berücksichtigung der Gesamaktionärsrendite ist das Vergütungssystem 2023+ an den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre ausgerichtet. Bei der Gestaltung wurde das Feedback zahlreicher Investoren berücksichtigt und der Bezug zur Unternehmenswertentwicklung gestärkt.
Einfache Struktur	Das Vergütungssystem 2023+ ist leicht verständlich und verfügt über eine einfache Struktur.
Langfristige Ausrichtung	Die Vergütungsbestandteile und die langfristig ausgerichtete Vergütungsstruktur fördern die langfristige und nachhaltige Wertschöpfung.
Belohnung von finanziellem Erfolg und Nachhaltigkeit	Die Erfolgsziele reflektieren die Geschäftsstrategie und verstärken das Bekenntnis der Gesellschaft in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (auch Environmental, Social, Governance – ESG).
Unternehmensbereichs-übergreifende Zusammenarbeit	Für die Mitglieder des Vorstands werden Erfolgsziele sowohl auf Konzern- als auch auf Bereichsebene herangezogen. Durch die Erfolgsmessung auf Konzernebene wird eine enge Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensbereichen der Gesellschaft gefördert.
Gute Unternehmensführung	Das Vergütungssystem 2023+ ist so konzipiert, dass es den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 folgt.
Aktuelle Marktpraxis	Das Vergütungssystem 2023+ basiert auf der aktuellen Marktpraxis.
Leistungsbezug	Das Vergütungssystem 2023+ 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 2023+, auf die im Folgenden näher eingegangen wird:

VERGÜTUNGSSYSTEM 2023+



Höhe der Maximalvergütung
Maximalvergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands in Abhängigkeit von deren Funktion
Weitere Gestaltungselemente
Aktienhaltevorschriften
Einbehalt (Malus) und Rückforderung (Clawback)
Abfindungs-Cap

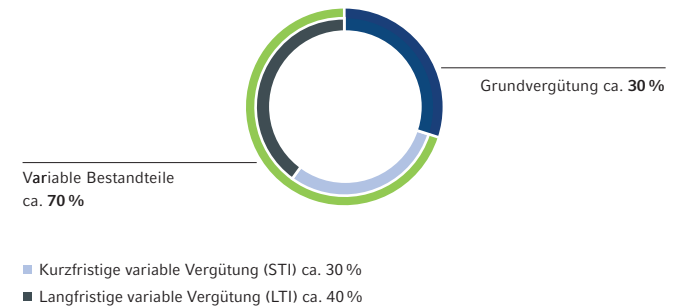
¹ Konzern- bzw. Bereichsergebnis
² Konzern- bzw. Bereichsumsatz
³ Environmental, Social, Governance (Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte)
⁴ Total Shareholder Return (Gesamtaktionärsrendite)

3.3 Vergütungsstruktur

Um die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern, weisen die variablen Vergütungsbestandteile im Vergütungssystem 2023+ 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.

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.

3.4 Vergütungsbestandteile im Detail

3.4.1 Feste Vergütungsbestandteile

GRUNDVERGÜTUNG

Die Grundvergütung wird für ein volles Jahr vereinbart und nach der für das jeweilige Mitglied des Vorstands geltenden ortsüblichen Auszahlungspraxis ausgezahlt. Die Auszahlung der Grundvergütung erfolgt in zwölf Monatsraten.

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

sowie zur Unfall-, Kranken- und Pflegeversicherung und andere Versicherungsleistungen. Nebenleistungen können einmal oder wiederholt gewährt werden.

Zur Gewinnung qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand kann der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE die Vergütung erstmals 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.

VERSORGUNGSENTGELT / VERSORGUNGSZUSAGE

Vorstandsmitglieder, die nach der ordentlichen Hauptversammlung 2023 erstmals in den Vorstand bestellt werden, erhalten ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge in Höhe von 40 % der jeweiligen Grundvergütung.

Mitgliedern des Vorstands, die vor der Hauptversammlung 2023 zu Mitgliedern des Vorstands bestellt wurden, wurde eine Versorgungszusage im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage erteilt.

Die Versorgungszusagen sind unter Kapitel 3.8.2 näher erläutert.

3.4.2 Variable Vergütungsbestandteile

3.4.2.1 Kurzfristige variable Vergütung

ÜBERBLICK

Im Rahmen des Vergütungssystems 2023+ steht den Mitgliedern des Vorstands eine kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive, STI) 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 % ausgezahlt wird) wird individualvertraglich als Prozentsatz der jeweiligen Grundvergütung eines Mitglieds des Vorstands festgelegt.

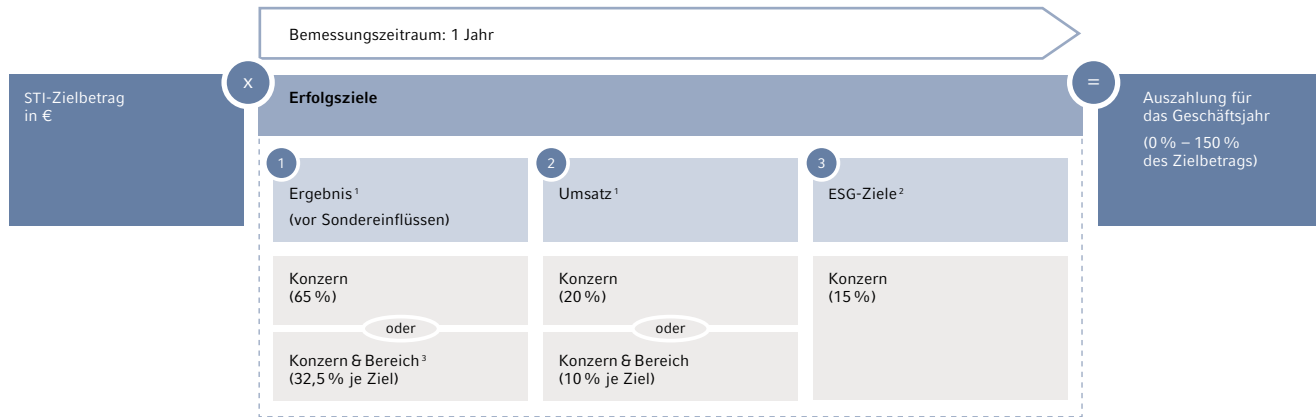
ERFOLGSZIELE

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. Der Aufsichtsrat berücksichtigt im Rahmen der Festsetzung der nichtfinanziellen Erfolgsziele die Ergebnisse der Materialitätsanalyse.

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

KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG



Vorstandsmitglieder mit Konzernverantwortung: Vorstandsvorsitzender, Vorstandsmitglied Finanzen und Vorstandsmitglied Recht, Compliance, Risikomanagement, Sustainability, Personal, Corporate Audit und Vamed

Vorstandsmitglieder mit Bereichsverantwortung: Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für die Unternehmensbereiche Fresenius Helios und Fresenius Kabi

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

² Maß der Erfüllung innerhalb der Unternehmensbereiche wird gleich gewichtet, Gesamtzielerreichung identisch für alle Vorstandsmitglieder

³ Für Vorstandsmitglieder mit Bereichsverantwortung ist das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) Basis für die Ermittlung der Zielerreichung.

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. Somit stellt der Aufsichtsrat sowohl Vergleichbarkeit sicher als auch, dass die tatsächliche Vorstandsleistung und nicht externe Effekte zur Berechnung der variablen Vergütung herangezogen werden.

Konkret hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE im Geschäftsjahr 2025 Bereinigungen des Umsatzes und des Ergebnisses ohne nach der Equity-Methode bilanzierte Beteiligungen um die folgenden Sondereinflüsse vorgenommen:

in Mio €	Umsatz			EBIT		Konzernergebnis
	Fresenius-Konzern	Fresenius Kabi	Fresenius Helios	Fresenius Kabi	Fresenius Helios	Fresenius-Konzern
Berichtet (nach Sondereinflüssen)	22.873	8.612	13.557	1.307	1.222	1.066
Bereinigungen:						
Kosten- und Effizienzprogramme				101	61	149
Anpassungen des Bestandsportfolios	-7		-7		33	10
Fresenius-Transformation	-312			5		471
Reduktion des Anteils an der Fresenius Medical Care						-86
Rechtliche und regulatorische Sachverhalte					12	9
Währungsumrechnung (auf Budgetkurse)	170	172	-2	45	-1	39
Zusätzliche Management-Adjustierungen ¹	-211	20	-231	5	-4	1
Bereinigt	22.513	8.804	13.317	1.463	1.323	1.659

¹ Sondereinflüsse, die zur Klarstellung und für Vergütungszwecke separat ausgewiesen werden

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 Pierluigi Antonelli und Herr Robert Möller) 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 Michael Sen, Herr Dr. Michael Moser und Frau Sara Hennicken) beziehen sich das Ergebnis und der Umsatz auf die entsprechenden Finanzkennzahlen des Konzerns.

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. Dabei werden jährlich einzelne oder mehrere ESG-Ziele definiert, die wiederum auf eines oder mehrere der Fokusthemen Anwendung finden. Die ESG-Gesamtzielerreichung ist für alle Vorstandsmitglieder identisch.

KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

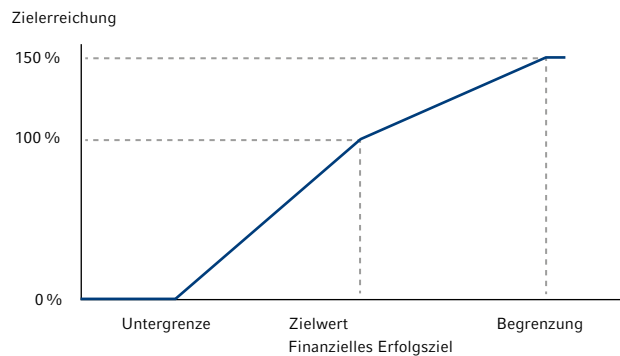
Finanzielle Erfolgsziele

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 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.

Diesen 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.

Für die finanziellen Erfolgsziele hat der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE für das Geschäftsjahr 2025 die folgenden Unter- und Obergrenzen sowie Zielwerte

auf Konzern- und Bereichsebene festgelegt. Zum Ende des Geschäftsjahres 2025 ergeben sich die folgenden Zielerreichungen:

STI 2025 ZIELERREICHUNG

FINANZIELLE ERFOLGSZIELE

	Untergrenze in Mio €	Zielwert in Mio €	Obergrenze in Mio €	Istwert in Mio €	Zielerreichung in %
Ergebnis (vor Sondereinflüssen)					
Fresenius-Konzern	1.162	1.452	1.742	1.659	135,64 %
Fresenius Kabi (EBIT)	1.116	1.395	1.674	1.463	112,19 %
Fresenius Helios (EBIT)	1.030	1.288	1.546	1.323	106,79 %
Umsatz (vor Sondereinflüssen)					
Fresenius-Konzern	19.766	21.962	24.158	22.513	112,54 %
Fresenius Kabi	7.829	8.699	9.569	8.804	106,04 %
Fresenius Helios	11.611	12.901	14.191	13.317	116,12 %

Nichtfinanzielle Erfolgsziele

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat für das Geschäftsjahr 2025 zwei gleich gewichtete ESG-Ziele aus den fünf ESG-Fokusthemen Qualität, Mitarbeiter, Innovation, Compliance und Umwelt festgelegt. Im Geschäftsjahr wurde der Fokus auf die Bereiche Mitarbeiter und Qualität gelegt. Abgeleitet aus der nachhaltigen Unternehmensstrategie sowie in Einklang mit der Materialitätsanalyse sind die ESG-Ziele relevant, strategieabgeleitet und integriert in der Unternehmenssteuerung.

Die ESG-Gesamtzielerreichung ist auf 150 % begrenzt und für alle Vorstandsmitglieder gleich.

Für den Bereich Mitarbeiter wurde als ESG-Ziel Mitarbeiterbefragung gewählt. Hierzu wird als Kennzahl der Employee Engagement Index auf Konzernebene verwendet. Für den Bereich Qualität wurde als ESG-Ziel Medizinische Qualität gewählt, das sich aus zwei gleich gewichteten Zielen zusammensetzt, die auf Unternehmensbereichsebene festgelegt werden.

Die Methodik sowie weitere Informationen zu den verwendeten ESG-Zielen und der Überarbeitung der zugrunde liegenden Definitionen können dem Nachhaltigkeitsbericht 2025 der Fresenius SE & Co. KGaA entnommen werden.

ESG-ZIELE

Mitarbeiterbefragung	<ul style="list-style-type: none"> ► Messung der Mitarbeiterzufriedenheit anhand des Employee Engagement Index der Fresenius SE & Co. KGaA ► Der Employee Engagement Index beschreibt, wie positiv sich die Mitarbeiter mit dem Arbeitgeber identifizieren, wie gebunden sie sich fühlen und wie engagiert sie bei der Arbeit sind.
Medizinische Qualität	<ul style="list-style-type: none"> ► Das ESG-Ziel setzt sich aus zwei gleich gewichteten Zielen zusammen, die auf Unternehmensbereichsebene festgelegt sind. ► Als Ziele werden Audit & Inspection Score und Inpatient Quality Indicator herangezogen.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden die folgenden Zielwerte festgelegt und es ergab sich für die nichtfinanziellen Erfolgsziele die folgende Zielerreichung:

STI 2025 ZIELERREICHUNG

NICHTFINANZIELLE ERFOLGSZIELE

	Zielwert	Istwert	Zielerreichung in %
1. Fokusthema Mitarbeiter			
Employee Engagement Index (EEI)			
Fresenius SE & Co. KGaA	4,33	4,14	85,61 %
Gesamtzielerreichung Fokusthema Mitarbeiter	4,33	4,14	85,61 %
2. Fokusthema Qualität			
Medizinische Qualität			
Fresenius Kabi (Audit & Inspection Score)	2,3	0,9	138,89 %
Fresenius Helios (Inpatient Quality Indicator)	DE: 88,0/ES: 75,0	DE: 91,9/ES: 77,4	128,38 %
Gesamtzielerreichung Fokusthema Medizinische Qualität			133,63 %
Gewichtete Gesamtzielerreichung (jeweils 50 % Gewichtung)			109,62 %

Gesamtzielerreichung für das Geschäftsjahr 2025

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.

Der endgültige Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung wird nach Genehmigung durch den Aufsichtsrat in bar an das entsprechende Mitglied des Vorstands ausbezahlt, wobei der Auszahlungsbetrag auf 150 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt ist.

Für die finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele wurden für die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 die folgenden Zielbeträge festgelegt sowie die folgenden Zielerreichungen und sich daraus ergebenden Auszahlungsbeträge ermittelt:

STI 2025

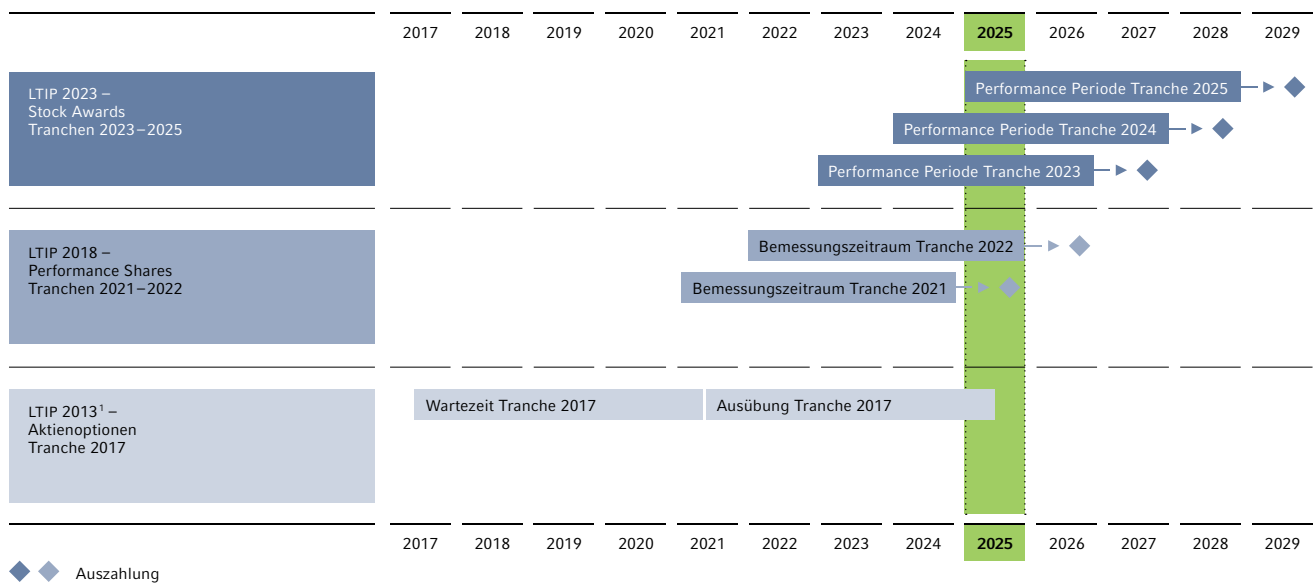
GESAMTZIELERREICHUNG

	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	1.730		135,64 %		112,54 %		109,62 %	127,12 %	2.200
Sara Hennicken	847	65 % Konzern	135,64 %	20 % Konzern	112,54 %		109,62 %	127,12 %	1.077
Dr. Michael Moser	803		135,64 %		112,54 %		109,62 %	127,12 %	1.021
Pierluigi Antonelli	919	32,5 % Konzern 32,5 % Kabi	135,64 % 112,19 %	10 % Konzern 10 % Kabi	112,54 % 106,04 %	15 %	109,62 %	118,84 %	1.092
Robert Möller	811	32,5 % Konzern 32,5 % Helios	135,64 % 106,79 %	10 % Konzern 10 % Helios	112,54 % 116,12 %		109,62 %	118,11 %	958

3.4.2.2 Langfristige variable Vergütung

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

ZEITLICHES PROFIL DER ZUGESAGTEN LTIP-TRANCHEN



¹ Der LTIP 2013 wurde teils in Aktienoptionen und teils in Phantom Stocks zugeteilt. In der Grafik wird die Tranche 2017 des LTIP 2013 in Bezug auf den in Aktienoptionen zugeteilten Anteil dargestellt. Alle Tranchen des LTIP 2013 haben seit Juli 2021 die Wartezeit beendet. Die Ausübungszeiträume der einzelnen Tranchen enden jeweils nach vier Jahren.

ZUTEILUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025 Überblick

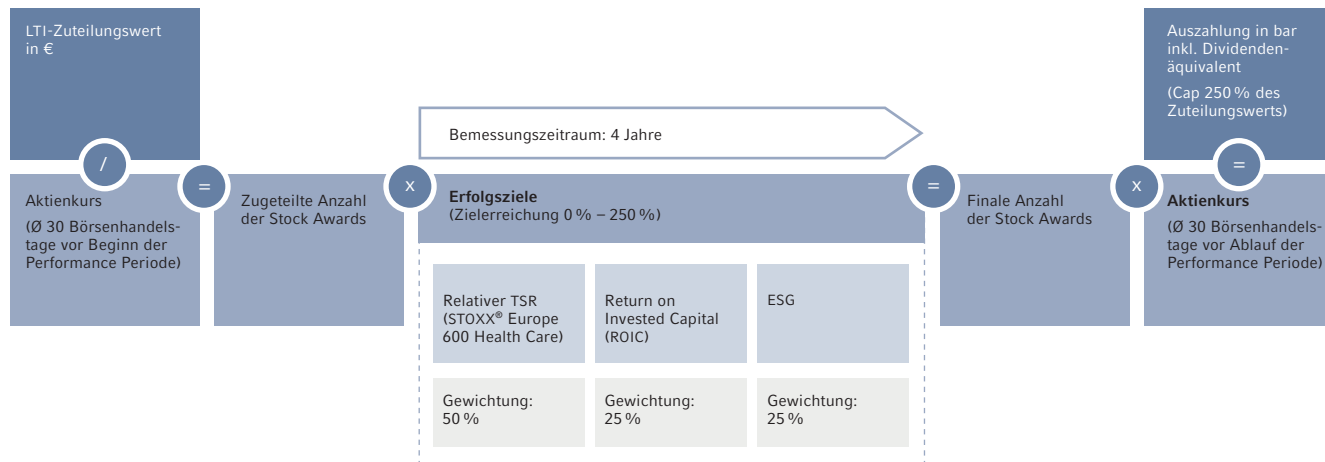
Im Rahmen des Vergütungssystems 2023+ haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine langfristige variable Vergütung in Form von sogenannten Stock Awards mit einem Bemessungszeitraum von vier Jahren (LTIP 2023). Stock Awards sind nicht durch Eigenkapital hinterlegte, virtuelle Aktien mit Barausgleich. Eine mögliche Auszahlung hängt von der Erreichung von drei Erfolgszielen, von der Entwicklung des Börsenkurses der Aktien der Gesellschaft sowie den während der Performance Periode gezahlten Dividenden 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 an Stock Awards zu ermitteln, wird der jeweilige Zuteilungswert durch den Wert je Stock Award geteilt. Der Wert je Stock Award wird gemäß IFRS 2 und unter Berücksichtigung des Durchschnittskurses der Aktien der Gesellschaft über einen Zeitraum von 30 Börsenhandelstagen vor dem Beginn der jeweiligen Performance Periode ermittelt. Die finale Anzahl der Stock Awards ist von der Erreichung vordefinierter Erfolgsziele abhängig, die vor dem Beginn der jeweiligen Performance Periode vom Aufsichtsrat der Fresenius Management SE festgelegt werden.

LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG



Für das Geschäftsjahr 2025 ergeben sich unter dem LTIP 2023 die folgenden Zuteilungen:

LTIP 2023 – TRANCHE 2025

	Zuteilungswert in Tsd €	Zuteilungskurs (Durchschnitt 30 Börsen- handelstage vor Beginn der Performance Periode) in €	Anzahl zugeteilter Stock Awards	Anzahl maximal möglicher Stock Awards (250 % Zielerreichung)	Maximal möglicher Auszahlungsbetrag (250 % Zuteilungswert) in Tsd €
Michael Sen	2.990	33,57	89.078	222.695	7.476
Pierluigi Antonelli	1.379	33,57	41.076	102.690	3.447
Sara Hennicken	1.130	33,57	33.649	84.123	2.824
Robert Möller	1.082	33,57	32.217	80.543	2.704
Dr. Michael Moser	1.071	33,57	31.910	79.775	2.678

Erfolgsziele

Die langfristige variable Vergütung wird anhand der Erreichung von drei unterschiedlich gewichteten Erfolgszielen bemessen: Relativer TSR, ROIC und ESG-Ziele. 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
Relativer TSR	50 %	Der relative TSR als Erfolgsziel setzt Anreize zu einer Outperformance im Vergleich zum Wettbewerb und trägt vor allem der langfristigen Unternehmenswertentwicklung und den Anforderungen unserer Aktionärinnen und Aktionäre Rechnung.
ROIC	25 %	Der ROIC ist ein strategisch relevantes internes Erfolgsziel und beschreibt die Rentabilität des investierten Kapitals. Damit wird die langfristige Finanzierungsfähigkeit und Wertgenerierung von Fresenius zum Ausdruck gebracht.
ESG	25 %	Nachhaltigkeit ist wesentlicher und integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Die Berücksichtigung von ESG trägt zudem investoren- und gesellschaftsspezifischen Anforderungen Rechnung.

Festlegung der Erfolgsziele und Bestimmung der Zielerreichung

Vor Beginn der jeweiligen Performance Periode einer Zu- teilung bestimmt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE für jedes Erfolgsziel die Zielwerte, die zu einer Zielerreichung von 0 % (Untergrenze), 100 % (Zielwert) und 250 % (Begrenzung (Cap)) führen. Die Zielerreichung in dazwischenliegenden Wertebereichen wird im Wege der linearen Interpolation ermittelt, sofern der Aufsichtsrat nichts anderes bestimmt hat. Bei der Festlegung der Zielwerte berücksichtigt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE die Mittelfristplanung, die strategischen Wachstumsziele und das Markt- und Wettbewerbsumfeld.

Relativer TSR

Für das Erfolgsziel Relativer TSR ist eine 100-%-Zielerreichung gegeben, wenn der TSR der Fresenius-Aktie dem TSR des Index STOXX® Europe 600 Health Care in dem jeweiligen Geschäftsjahr der Performance Periode exakt entspricht. Unterschreitet der TSR der Fresenius-Aktie den TSR des Index STOXX® Europe 600 Health Care in dem jeweiligen Geschäftsjahr der Performance Periode um 50 Prozentpunkte oder mehr, liegt die Zielerreichung bei 0 %. Überschreitet der TSR der Fresenius-Aktie den TSR des Index STOXX® Europe 600 Health Care in dem jeweiligen Geschäftsjahr der Performance Periode um 50 Prozentpunkte oder mehr, liegt die Zielerreichung bei 250 %.

Eine TSR-Überschreitung oberhalb von 50 Prozentpunkten führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung.

ROIC

Die dem Erfolgsziel ROIC 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. Für das Erfolgsziel ROIC ist eine 100-%-Zielerreichung gegeben, wenn der Ist-ROIC dem Plan-ROIC für das jeweilige Geschäftsjahr der Performance Periode entspricht. Unterschreitet der Ist-ROIC den Plan-ROIC des jeweiligen Geschäftsjahres der Performance Periode um 2 Prozentpunkte, beträgt die Zielerreichung 50 %. Eine ROIC-Ziel-Unterschreitung von mehr als 2 Prozentpunkten führt zu einer Zielerreichung von 0 %.

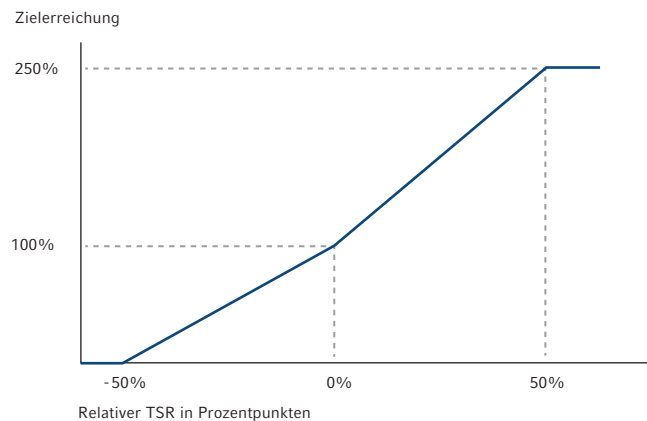
Überschreitet der Ist-ROIC den Plan-ROIC des jeweiligen Geschäftsjahres der Performance Periode um 2 Prozentpunkte oder mehr, liegt die Zielerreichung bei 250 %. Eine ROIC-Ziel-Überschreitung von mehr als 2 Prozentpunkten führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung.

Für den Fall, dass der Ist-ROIC für das jeweilige Geschäftsjahr der Performance Periode den durchschnittlichen Gesamtkapitalkostensatz (Weighted Average Cost of Capital, WACC) unterschreitet, liegt die Zielerreichung für das Erfolgsziel ROIC abweichend von den zuvor beschriebenen Berechnungen für dieses Geschäftsjahr stets bei 0 %.

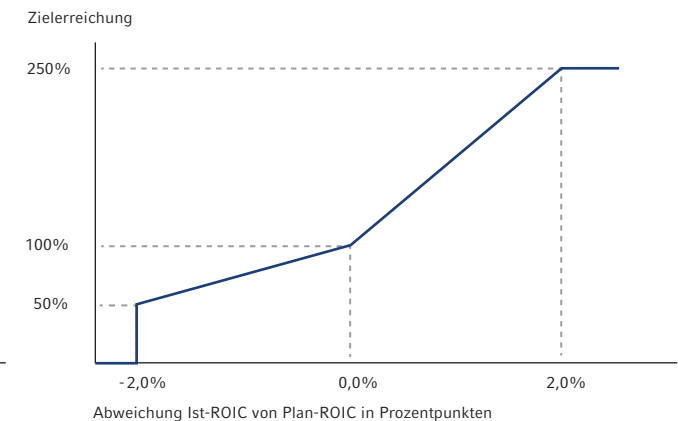
Die Zielerreichungskurven für die beiden finanziellen Erfolgsziele stellen sich wie folgt dar:

ZIELERREICHUNGSKURVEN FÜR DIE FINANZIELLEN ERFOLGSZIELE

RELATIVER TSR



ROIC



ESG-Ziel

Im Rahmen der ESG-Ziele wird für die Tranche 2025 – im Einklang mit der extern kommunizierten Zielsetzung sowie unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Materialitätsanalyse, bis 2040 klimaneutral zu werden – die Reduktion der CO₂-Emissionen als ESG-Ziel festgesetzt. Das ESG-Ziel ist für die Gesellschaft relevant, strategieabgeleitet, ambitioniert und nachvollziehbar messbar und ist in die Unternehmenssteuerung integriert.

Für das für die Tranche 2025 als ESG-Ziel festgelegte Erfolgsziel CO₂-Reduktion ist eine 100-%-Zielerreichung gegeben, sofern die in dem jeweiligen Geschäftsjahr der Performance Periode gegenüber dem jeweiligen Vorjahr tatsächlich erzielte Reduktion der CO₂-Emissionen in t CO₂-Äquivalenten (Ist-CO₂-Reduktion) einer Reduktion der CO₂-Emissionen in Höhe des vom Aufsichtsrat festgelegten Prozentsatzes der CO₂-Emissionen im maßgeblichen, vom Aufsichtsrat bestimmten Basisjahr (Plan-CO₂-Reduktion) entspricht. Dabei ist das Jahr 2020 das Basisjahr. Der Aufsichtsrat legt neben der Plan-CO₂-Reduktion jeweils Werte fest, die zu einer Zielerreichung von 50 % und 250 % führen. Entspricht die Ist-CO₂-Reduktion weniger als dem für die Zielerreichung von 50 % festgelegten Wert der CO₂-Emissionen des Basisjahres, liegt die Zielerreichung bei 0 %.

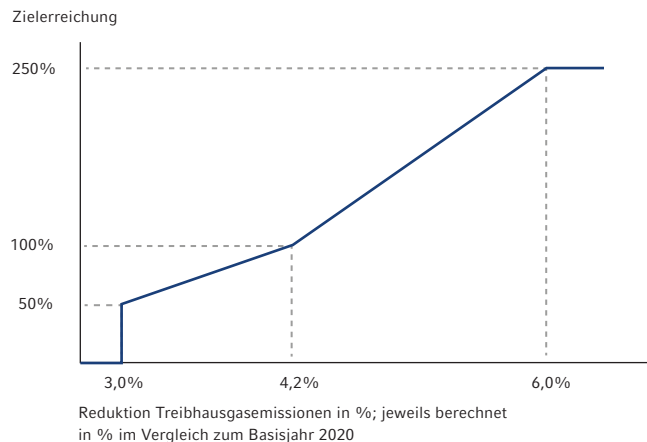
Eine Ist-CO₂-Reduktion von mehr als dem für die Zielerreichung von 250 % festgelegten Wert der CO₂-Emissionen des Basisjahres führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Falls nach dieser Systematik in einer Performance Periode für mindestens ein Geschäftsjahr der Performance Periode hinsichtlich des ESG-Ziels CO₂-Reduktion eine Zielerreichung von 0 % festgestellt wurde, kann die Zielerreichung für dieses ESG-Ziel alternativ für alle Geschäftsjahre der Performance Periode einheitlich auf Basis der durchschnittlichen jährlichen Ist-CO₂-Reduktion

im Vergleich zur durchschnittlichen jährlichen Plan-CO₂-Reduktion für die gesamte Performance Periode festgestellt werden. In einem solchen Fall entspricht die Zielerreichung für die Geschäftsjahre dieser Performance Periode einheitlich 25 % der so errechneten gesamten Zielerreichung.

Weitere Informationen zu den verwendeten ESG-Zielen können dem Nachhaltigkeitsbericht 2025 der Fresenius SE & Co. KGaA entnommen werden.

Die Zielerreichungskurve für das für die Tranche 2025 festgelegte ESG-Ziel CO₂-Reduktion stellt sich wie folgt dar:

ZIELERREICHUNGSKURVE
FÜR DAS NICHTFINANZIELLE ERFOLGSZIEL
CO₂-REDUKTION



Nach Ablauf der jeweiligen Performance Periode bestimmt der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE die Gesamtzielerreichung für die zugeteilte langfristige variable Vergütung. Hierfür werden die Zielerreichungen der drei Erfolgsziele bestimmt und mit ihrem jeweiligen Gewicht in die Ermittlung der Gesamtzielerreichung einbezogen.

Die finale Anzahl der Stock Awards wird für jedes Mitglied des Vorstands anhand des Grads der Gesamtzielerreichung ermittelt und kann über die Performance Periode im Vergleich zur Anzahl bei Zuteilung steigen oder sinken. Ein totaler Verlust sowie (höchstens) das 2,5-Fache der zuge teilten Stock Awards (Begrenzung (Cap)) bei einer Zielerreichung von 250 % sind möglich.

Nach der endgültigen Feststellung der Gesamtzielerreichung wird die finale Anzahl der Stock Awards mit dem Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ablauf der jeweiligen Performance Periode multipliziert. Dieser Betrag zuzüglich der Summe der während der Performance Periode von der Fresenius SE & Co. KGaA gezahlten Dividenden je Aktie entspricht dem Auszahlungsbetrag. Die Auszahlung ist auf 250 % des jeweiligen Zuteilungswerts begrenzt. Bedingungen für die Auszahlung sind zudem das Nichtvorliegen eines Compliance-Verstoßes sowie grundsätzlich das Fortbestehen des Dienst- bzw. Anstellungsverhältnisses.

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.

ZUTEILUNGEN UNTER DEM LTIP 2018

Bis Ende des Geschäftsjahres 2022 wurden als Komponente mit langfristiger Anreizwirkung im Rahmen des LTIP 2018 Performance Shares mit einem Bemessungszeitraum von vier Jahren zugeteilt. Performance Shares sind nicht durch Eigenkapital hinterlegte, virtuelle Aktien mit Barausgleich. Eine mögliche Auszahlung hängt von der Erreichung von den zwei gleich gewichteten Erfolgszielen Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses und Relativer Total Shareholder Return (TSR) und von der Entwicklung des Börsenkurses der Aktien der Gesellschaft ab.

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.

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.

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.

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

Bedingungen für die Auszahlung sind zudem das Nichtvorliegen eines Compliance-Verstoßes sowie das Fortbestehen des Dienst- bzw. Anstellungsverhältnisses.

Gesamtzielerreichung des LTIP 2018 für die Geschäftsjahre 2021 bis 2024 (Tranche 2021)

Im Geschäftsjahr 2024 endete der Bemessungszeitraum der Tranche 2021. Das durchschnittliche Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses beträgt für das Geschäftsjahr 2024 und die drei vorherigen Geschäftsjahre 0,1 %. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 0 %. Für den relativen TSR ergibt sich nach Ablauf des vierjährigen Bemessungszeitraums ein Perzentilrang von 52. Folglich beträgt für den relativen TSR die Zielerreichung 107,69 %. Hieraus ergibt sich eine finale Zielerreichung in Höhe von 53,85 %, die gemäß Planbedingungen auf 54 % gerundet wird. Da die Gesellschaft aufgrund der vom Fresenius-Konzern erhaltenen staatlichen Finanzierungs- bzw. Unterstützungsleistungen nach den sogenannten Energiepreisbremsengesetzen gesetzlichen Beschränkungen unterliegt, dürfen den Vorstandsmitgliedern der Fresenius Management SE u. a. keine variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2023 gewährt werden. Somit erfolgt für die Tranche 2021 nur eine anteilige Auszahlung, indem der ursprünglich vereinbarte Zielbetrag pro rata um ein Jahr bzw. ein Viertel gekürzt wird.

Von den aktuellen Vorstandsmitgliedern war im Geschäftsjahr 2021 lediglich Herr Michael Sen bereits Vorstandsmitglied. Ihm wurde im Rahmen der Tranche 2021 ein Zuteilungswert in Höhe von 1.058 Tsd € zugeteilt, sodass anhand des Zuteilungskurses von 44,75 € (Durchschnitt der 60 Börsenhandelstage vor Zuteilung) 23.633 Performance Shares zugeteilt wurden. Durch die Kürzung des Zielbetrags um ein Viertel aufgrund der Energiepreisbremsengesetze reduziert sich die Anzahl der ausstehenden Performance Shares für Herrn Michael Sen auf 17.725. Gemäß der Zielerreichung in Höhe von 54 % beträgt die finale Anzahl der Performance Shares 9.571.

Der tatsächliche Auszahlungsbetrag ergibt sich durch Multiplikation der finalen Anzahl der Performance Shares mit dem Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft (Durchschnitt der 60 Börsenhandelstage vor dem Ende des Erdienungszeitraums) zuzüglich der Summe der zwischenzeitlich von der Fresenius SE & Co. KGaA gezahlten Dividenden je Aktie in Höhe von 2,84 €. Der Auszahlungsbetrag aus der Tranche 2021 für Herrn Michael Sen beträgt folglich 447 Tsd €.

Gesamtzielerreichung des LTIP 2018 für die Geschäftsjahre 2022 bis 2025 (Tranche 2022)

Im Geschäftsjahr 2025 endete der Bemessungszeitraum der Tranche 2022. Das durchschnittliche Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses beträgt für das Geschäftsjahr 2025 und die drei vorherigen Geschäftsjahre -0,8 %. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 0 %. Für den relativen TSR ergibt sich nach Ablauf des vierjährigen

Bemessungszeitraums ein Perzentilrang von 79. Folglich beträgt für den relativen TSR die Zielerreichung 200 %. Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE wird nach Ablauf des Bemessungszeitraums und der nach Erfüllung der Erdienungsvoraussetzungen erfolgenden Ermittlung der endgültigen Werte der für das Geschäftsjahr 2022 gewährten langfristigen variablen Vergütung den final zufließenden Betrag im Oktober 2026 abschließend festlegen.

Die folgenden Tabellen stellen für die Tranchen 2021 und 2022 für die beiden Erfolgsziele Wachstumsrate des bereinigten Konzernergebnisses und relativer TSR auf Grundlage des Index STOXX® Europe 600 Health Care die Ziel- und Istwerte sowie die Zielerreichung dar:

LTIP 2018 – TRANCHE 2021

ZIELERREICHUNG

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung in %
Durchschnittliches Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses (in %)	5 %	8 %	20 %	0,1 %	0 %
Relativer TSR (Perzentilrang)	25.	50.	75.	52.	107,69 %

LTIP 2018 – TRANCHE 2022

ZIELERREICHUNG

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung in %
Durchschnittliches Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses (in %)	5 %	8 %	20 %	-0,8 %	0 %
Relativer TSR (Perzentilrang)	25.	50.	75.	79.	200,00 %

ZUTEILUNGEN UNTER 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. Die Leistungen aus dem LTIP 2013 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. Im Geschäftsjahr 2025 konnten letztmals noch bestehende Aktienoptionen aus dem LTIP 2013 ausgeübt werden.

Die Ausübung der Aktienoptionen, 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- bzw. Anstellungsverhältnisses geknüpft. Die ausübbareren Aktienoptionen können innerhalb von vier Jahren ausgeübt werden.

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 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 die Aktienoptionen grundsätzlich.

AUSWIRKUNGEN DER GESETZLICHEN BESCHRÄNKUNGEN DER SOGENANTEN ENERGIEPREISBREMSERGESETZE AUF DIE LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

Die Gesellschaft unterliegt aufgrund der vom Fresenius-Konzern erhaltenen staatlichen Finanzierungs- bzw. Unterstützungsleistungen nach den sogenannten Energiepreisbremsengesetzen gesetzlichen Beschränkungen, nach denen den Vorstandsmitgliedern der Fresenius Management SE u. a. keine variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2023 gewährt werden dürfen. Hiervon ist die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder in der Weise betroffen, dass die sogenannte Jahresscheibe 2023 – also der Teil, der sich auf das Jahr 2023 bezieht – bei der Auszahlung der Zuteilungen nach dem LTIP 2018 und dem LTIP 2023, deren jeweiliger Bemessungszeitraum auch das Geschäftsjahr 2023 umfasst, außer Betracht zu bleiben hat. Betroffen sind somit die Jahresscheibe 2023 der Zuteilungen 2020 bis 2022 nach dem LTIP 2018 sowie die Zuteilung 2023 nach dem LTIP 2023. Über die sich im Hinblick auf die Zuteilungen 2022 und 2023 jeweils konkret ergebenden Auswirkungen der gesetzlichen Beschränkungen wird die Gesellschaft in ihren künftigen Vergütungsberichten berichten.

ENTWICKLUNG UND STAND DER LTIP-TRANCHEN

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht über die im Geschäftsjahr 2025 ausstehenden Zuteilungen unter dem LTIP 2018:

	Zuteilungsdatum	Erdienungsdatum	Zuteilungswert in Tsd €	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Gesamtzielerreichung (sofern final)	Anzahl Performance Shares zum 31. Dezember 2025
Michael Sen						
Tranche 2022 (LTIP 2018) ¹	12. Sept. 2022	12. Sept. 2026	1.794	68.203	n.a.	51.152
Sara Hennicken						
Tranche 2022 (LTIP 2018) ¹	12. Sept. 2022	12. Sept. 2026	267	10.139	n.a.	7.605

¹ Nach Maßgabe der gesetzlichen Beschränkungen der Energiepreisbremsengesetze darf für das Geschäftsjahr 2023 keine variable Vergütung gewährt werden. Daher ist die Anzahl der Performance Shares anteilig um ein Viertel reduziert.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht über die im Geschäftsjahr 2025 ausstehenden Zuteilungen unter dem LTIP 2023:

	Zuteilungsdatum	Erdienungsdatum	Zuteilungswert in Tsd €	Anzahl zugeteilter Stock Awards	Gesamtzielerreichung (sofern final)	Anzahl Stock Awards zum 31. Dezember 2025
Michael Sen						
Zuteilung 2023 (LTIP 2023) ¹	1. Jan. 2023	31. Dez. 2026	2.177	83.813	n.a.	83.813
Zuteilung 2024 (LTIP 2023)	1. Jan. 2024	31. Dez. 2027	2.903	102.770	n.a.	102.770
Zuteilung 2025 (LTIP 2023)	1. Jan. 2025	31. Dez. 2028	2.990	89.078	n.a.	89.078
Gesamt				275.661		275.661
Pierluigi Antonelli						
Zuteilung 2023 (LTIP 2023) ¹	1. März 2023	31. Dez. 2026	837	32.207	n.a.	32.207
Zuteilung 2024 (LTIP 2023)	1. Jan. 2024	31. Dez. 2027	1.339	47.390	n.a.	47.390
Zuteilung 2025 (LTIP 2023)	1. Jan. 2025	31. Dez. 2028	1.379	41.076	n.a.	41.076
Gesamt				120.673		120.673
Sara Hennicken						
Zuteilung 2023 (LTIP 2023) ¹	1. Jan. 2023	31. Dez. 2026	630	24.250	n.a.	24.250
Zuteilung 2024 (LTIP 2023)	1. Jan. 2024	31. Dez. 2027	1.050	37.169	n.a.	37.169
Zuteilung 2025 (LTIP 2023)	1. Jan. 2025	31. Dez. 2028	1.130	33.649	n.a.	33.649
Gesamt				95.068		95.068
Robert Möller						
Zuteilung 2023 (LTIP 2023) ¹	1. Okt. 2023	31. Dez. 2026	197	7.578	n.a.	7.578
Zuteilung 2024 (LTIP 2023)	1. Jan. 2024	31. Dez. 2027	1.050	37.169	n.a.	37.169
Zuteilung 2025 (LTIP 2023)	1. Jan. 2025	31. Dez. 2028	1.082	32.217	n.a.	32.217
Gesamt				76.964		76.964
Dr. Michael Moser						
Zuteilung 2023 (LTIP 2023) ¹	1. Juli 2023	31. Dez. 2026	315	12.125	n.a.	12.125
Zuteilung 2024 (LTIP 2023)	1. Jan. 2024	31. Dez. 2027	940	33.275	n.a.	33.275
Zuteilung 2025 (LTIP 2023)	1. Jan. 2025	31. Dez. 2028	1.071	31.910	n.a.	31.910
Gesamt				77.310		77.310

¹ Nach Maßgabe der gesetzlichen Beschränkungen der Energiepreisbremsengesetze darf für das Geschäftsjahr 2023 keine variable Vergütung gewährt werden. Daher ist die Anzahl der Stock Awards anteilig um ein Viertel reduziert.

Die Entwicklung und der Stand der in der Vergangenheit zugeteilten Aktienoptionen sind in Kapitel 3.9.3, Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder, vorzufinden.

3.5 Maximalvergütung

Das Vergütungssystem 2023+ sieht, wie bereits das Vergütungssystem 2021+, 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). Ebenfalls fließen in die Ermittlung der

Maximalvergütung das Versorgungsentgelt bzw. die in den festen Vergütungsbestandteilen enthaltene Versorgungszusage mit dem im Geschäftsjahr anfallenden Dienstzeitaufwand 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 2023+ beträgt 10 Mio € für den Vorstandsvorsitzenden sowie 6,5 Mio € für alle anderen Vorstandsmitglieder. Mit dem

Ablauf des Bemessungszeitraums und der Erfüllung der Erdienungsvoraussetzungen der für das Geschäftsjahr 2021 gewährten langfristigen variablen Vergütung, konnte im Oktober 2025 nach erfolgtem Zufluss aller für das Geschäftsjahr 2021 vertraglich zugesagten Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems 2021+ die Einhaltung der Maximalvergütung erstmals final bestimmt werden. Der Aufsichtsrat bestätigt jährlich nach Überprüfung, dass die Maximalvergütung eingehalten und nicht überschritten wurde.

Die Einhaltung der Maximalvergütung der für die Fresenius Medical Care AG verantwortlichen Vorstandsmitglieder wird hier nicht dargestellt. Diese Darstellung obliegt der Fresenius Medical Care AG.

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

in Tsd €	Feste Vergütung			Variable Vergütung		Summe der Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2021		Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG
	Grundvergütung	Nebenleistungen	Versorgungsaufwand ¹	Kurzfristige variable Vergütung	Langfristige variable Vergütung			
Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder								
Michael Sen	755	44	302	773	447	2.321	<	6.500
Ehemalige Vorstandsmitglieder								
Stephan Sturm	1.600	69	536	1.629	-	3.834	<	10.000
Dr. Sebastian Biedenkopf	600	66	240	611	-	1.517	<	6.500
Dr. Francesco De Meo	1.000	67	278	1.052	-	2.397	<	6.500
Rachel Empey	850	67	369	866	-	2.152	<	6.500
Dr. Ernst Wastler	850	334	22	883	-	2.089	<	6.500

¹ Laufender Dienstzeitaufwand im Geschäftsjahr 2021 gemäß IAS 19

3.6 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 2023+ 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 eines Prozentsatzes des Bruttobetrags einer jährlichen Grundvergütung in Aktien der Fresenius SE & Co. KGaA zu investieren. Der Vorstandsvorsitzende hat 200 % (bis zum Geschäftsjahr 2022 100 %

gemäß Vergütungssystem 2021+) der Grundvergütung in Aktien zu investieren. Für ordentliche Vorstandsmitglieder liegt die Höhe der Verpflichtung bei 100 % der Grundvergütung. 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 vollen 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. Wenn sich die jährliche Grundvergütung erhöht, entsteht für das Vorstandsmitglied eine entsprechende Nachkaufverpflichtung, die im Anschluss an

die bisherige Aufbauphase zu erfüllen ist. Sofern die erste Bestellung als Vorstandsmitglied für drei Jahre erfolgt und das Vorstandsmitglied danach nicht wiederbestellt wird, gelten die Aktienhaltevorschriften unverändert. Bereits freiwillig erworbene Aktien eines Vorstandsmitglieds vor bzw. 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 2025:

AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG¹

	Erforderlich			Status quo			Ende der Aufbauphase inklusive Nachkaufverpflichtung
	in % des Bruttobetrags einer jährlichen Grundvergütung	Kaufverpflichtung in der Aufbauphase in Tsd €	Kaufverpflichtung inklusive Nachkaufverpflichtung in Tsd €	in Tsd €	in % der Aktienhalteverpflichtung	in % der Aktienhalteverpflichtung inklusive Nachkaufverpflichtung	
Michael Sen	200 %	3.200	3.461	2.202,12	68,82 %	63,63 %	11. April 2029
Pierluigi Antonelli	100 %	850	919	425,05	50,01 %	46,24 %	28. Februar 2030
Sara Hennicken	100 %	600	919	389,87	64,98 %	42,41 %	31. August 2031
Robert Möller	100 %	750	811	262,53	35,00 %	32,37 %	7. September 2030
Dr. Michael Moser	100 %	600	803	602,53	100,42 %	75,00 %	30. Juni 2031

¹ Erhöhungen der Grundvergütung führen zu Nachkaufverpflichtungen und verlängern die bisherige Aufbauphase um ein Jahr für den Betrag der Nachkaufverpflichtung.

3.7 Malus/Clawback

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE ist unter dem Vergütungssystem 2023+ berechtigt, bei wesentlichen Verstößen gegen interne Richtlinien der Gesellschaft oder gesetzliche und vertragliche Pflichten sowie bei fehlerhaften Konzernabschlüssen variable Vergütungsbestandteile unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback).

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

Der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE hat im vergangenen Geschäftsjahr ausstehende variable Vergütungsbestandteile in Höhe eines hohen einstelligen Millionen-Euro-Betrags, die zwei ehemaligen Mitgliedern des Vorstands zustanden, in Verfall gebracht. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

3.8 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

3.8.1 Leistungen von Dritten

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied gewährt oder zugesagt.

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.

3.8.2 Zusagen für den Fall des Ausscheidens BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Mitgliedern des Vorstands, die vor der Hauptversammlung 2023 in den Vorstand berufen wurden, wurde eine Versorgungszusage im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage gewährt. Diese wurde 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 erfolgte in Form einer externen Finanzierung als beitragsorientierte Leistungszusage mit Rückdeckungsversicherung. Dabei war vorgesehen, dass die Risiken Tod und Berufsunfähigkeit bereits ab Dienstbeginn und nicht erst ab Unverfallbarkeit (nach Ablauf von drei Jahren seit Dienstbeginn) abgesichert werden.

Die Herren Michael Sen und Pierluigi Antonelli sowie Frau Sara Hennicken haben eine Pensionszusage in Form der beitragsorientierten Versorgungszusage erhalten.

Die Versicherungsbeiträge 2025 sowie die Barwerte zum 31. Dezember 2025 stellen sich wie folgt dar:

BEITRAGSORIENTIERTE VERSORGUNGSZUSAGEN

in Tsd €	Versicherungsbeitrag 2025	Barwert zum 31. Dezember 2025
Michael Sen	692	2.731
Pierluigi Antonelli	368	914
Sara Hennicken	339	709
Summe	1.399	4.354

VERSORGUNGSENTGELT

Vorstandsmitglieder, die nach der ordentlichen Hauptversammlung 2023 erstmals in den Vorstand bestellt wurden, erhalten ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge in Höhe von 40 % der jeweiligen Grundvergütung (siehe auch Kapitel 3.4.1, Feste Vergütungsbestandteile). Demnach erhalten Herr Robert Möller und Herr Dr. Michael Moser ein Versorgungsentgelt.

ABFINDUNGSREGELUNGEN

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands sind entsprechend § 84 Abs. 1 AktG auf höchstens fünf Jahre befristet und sehen einen 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 wird gemäß dem Vergütungssystem 2023+ die Vergütung (Grundvergütung, kurzfristige variable Vergütung sowie Nebenleistungen, ausgenommen langfristige variable Vergütung und Aufwendungen für die Versorgungszusage bzw. Versorgungsentgelt) für das abgelaufene Geschäftsjahr sowie die voraussichtliche

Vergütung (Grundvergütung, kurzfristige variable Vergütung sowie Nebenleistungen, ausgenommen langfristige variable Vergütung und Aufwendungen für die Versorgungszusage bzw. Versorgungsentgelt) für das Geschäftsjahr, in dem der Dienstvertrag endet, herangezogen.

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.

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 Dienstvertrags.

SONSTIGE VEREINBARUNGEN

Zur Gewinnung qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand kann der Aufsichtsrat der Fresenius Management SE die Vergütung erstmals 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.

3.9 Offenlegung der Vergütung des Vorstands

3.9.1 Zielvergütung

Im Folgenden wird zunächst die in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 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.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde die zum Ende des Geschäftsjahres 2024 geltende Grundvergütung für alle Vorstandsmitglieder um 3 % angehoben. Die Erhöhung der Grundvergütungen hat Auswirkungen auf die Höhe der variablen Vergütungskomponenten. Die neue Grundvergütung soll eine wettbewerbsfähige und marktübliche Vergütung für alle Vorstandsmitglieder sicherstellen.

Da für Herrn Dr. Michael Moser die Grundvergütung am 1. Juli 2024 von 630 Tsd € auf 780 Tsd € angehoben wurde, um die Zielvergütung nach erfolgter Erstbestellung auf ein

angemessenes und marktübliches Niveau, insbesondere im Vergleich zu den weiteren Vorstandsmitgliedern, zu heben, ergibt sich für ihn auf Ganzjahresbasis eine Anpassung in Höhe von rund 14 %.

Für Frau Sara Hennicken wurde ab dem 1. September 2025 die Grundvergütung auf 919 Tsd € angehoben. Die neue Grundvergütung reflektiert ihre Wiederbestellung als Mitglied des Vorstands bis zum 31. August 2027 und soll ihre Zielvergütung auf ein angemessenes und marktübliches Niveau heben.

ZIELVERGÜTUNG

in Tsd €	Michael Sen Vorsitzender des Vorstands (seit 1. Oktober 2022) Vorstand seit 12. April 2021		Pierluigi Antonelli Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Kabi Vorstand seit 1. März 2023		Sara Hennicken Vorstand Finanzen Vorstand seit 1. September 2022	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Grundvergütung	1.730	1.680	919	893	847	788
Nebenleistungen	54	59	45	49	22	21
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	-
Summe feste Vergütung	1.784	1.739	964	942	869	809
Kurzfristige variable Vergütung	1.730	1.680	919	893	847	788
STI 2024	-	1.680	-	893	-	788
STI 2025	1.730	-	919	-	847	-
Langfristige variable Vergütung	2.990	2.903	1.379	1.339	1.130	1.050
Stock Awards (LTIP 2023)						
Tranche 2024	-	2.903	-	1.339	-	1.050
Tranche 2025	2.990	-	1.379	-	1.130	-
Summe variable Vergütung	4.720	4.583	2.298	2.232	1.977	1.838
Summe feste und variable Vergütung	6.504	6.322	3.262	3.174	2.846	2.647
Versorgungsaufwand	692	672	368	357	339	315
Zielgesamtvergütung	7.196	6.994	3.630	3.531	3.185	2.962

ZIELVERGÜTUNG

in Tsd €	Robert Möller		Dr. Michael Moser	
	Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Helios Vorstand seit 8. September 2023		Vorstand Recht, Compliance, Risikomanagement, Sustainability, Personal, Corporate Audit und Vamed Vorstand seit 1. Juli 2023	
	2025	2024	2025	2024
Grundvergütung	811	788	803	705
Nebenleistungen	20	19	28	27
Versorgungsentgelt	324	315	321	282
Summe feste Vergütung	1.155	1.122	1.152	1.014
Kurzfristige variable Vergütung	811	788	803	705
STI 2024	–	788	–	705
STI 2025	811	–	803	–
Langfristige variable Vergütung	1.082	1.050	1.071	940
Stock Awards (LTIP 2023)				
Tranche 2024	–	1.050	–	940
Tranche 2025	1.082	–	1.071	–
Summe variable Vergütung	1.893	1.838	1.874	1.645
Summe feste und variable Vergütung	3.048	2.960	3.026	2.659
Versorgungsaufwand	–	–	–	–
Zielgesamtvergütung	3.048	2.960	3.026	2.659

3.9.2 Gewährte und geschuldete Vergütung

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 2025 erfolgt hierbei ein Ausweis der kurz- und langfristigen variablen Vergütung, deren zugrunde liegende Tätigkeit mit Abschluss des Geschäftsjahres 2025 vollständig erbracht ist bzw. deren Erdienungszeitraum vollständig abgeschlossen ist und deren Erdienungsvoraussetzungen erfüllt sind. Dies

ermöglicht eine umfassende Darstellung des Zusammenhangs zwischen den Geschäftsergebnissen 2025 und der daraus resultierenden Vergütung.

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung umfasst demnach die Grundvergütung, die Nebenleistungen und das Versorgungsentgelt, die im Geschäftsjahr 2025 zugeflossen sind. Bei der variablen Vergütung handelt es sich grundsätzlich um die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 (Zufluss im Geschäftsjahr 2026) sowie die langfristige variable Vergütung,

deren Erdienungsvoraussetzungen im Geschäftsjahr 2025 erfüllt sind.

Die vollständige Erdienung aus den Zusagen der Long Term Incentive Pläne erfolgt jeweils erst im Jahr nach Ende des Bemessungszeitraums. Darüber hinaus wird der im Geschäftsjahr 2025 angefallene Versorgungsaufwand der betrieblichen Altersversorgung (laufender Dienstaufwand) angegeben.

Die zuvor beschriebene Ausweislogik wurde analog für das Geschäftsjahr 2024 angewendet.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Michael Sen				Pierluigi Antonelli			
	Vorsitzender des Vorstands (seit 1. Oktober 2022) Vorstand seit 12. April 2021				Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Kabi Vorstand seit 1. März 2023			
	2025		2024		2025		2024	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Grundvergütung	1.730		1.680		919		893	
Nebenleistungen	54		59		45		49	
Versorgungsentgelt	-		-		-		-	
Summe feste Vergütung	1.784	40 %	1.739	46 %	964	47 %	942	47 %
Kurzfristige variable Vergütung	2.200		2.029		1.092		1.048	
Langfristige variable Vergütung	447		-		-		-	
Performance Shares (LTIP 2018)								
Tranche 2020	-		-		-		-	
Tranche 2021 ¹	447		-		-		-	
Summe variable Vergütung	2.647	60 %	2.029	54 %	1.092	53 %	1.048	53 %
Summe im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	4.431		3.768		2.056		1.990	
Versorgungsaufwand	692		672		368		357	
Summe inklusive Versorgungsaufwand	5.123		4.440		2.424		2.347	

¹ Nach Maßgabe der gesetzlichen Beschränkungen der Energiepreisbremsengesetze darf für das Geschäftsjahr 2023 keine variable Vergütung gewährt werden. Daher ist die Auszahlung aus der Tranche 2021 aufgrund eines anteilig gekürzten Zielbetrags reduziert.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Sara Hennicken Vorstand Finanzen Vorstand seit 1. September 2022				Robert Möller Vorstand Unternehmensbereich Fresenius Helios Vorstand seit 8. September 2023			
	2025		2024		2025		2024	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Grundvergütung	847		788		811		788	
Nebenleistungen	22		21		20		19	
Versorgungsentgelt	-		-		324		315	
Summe feste Vergütung	869	45 %	809	46 %	1.155	55 %	1.122	56 %
Kurzfristige variable Vergütung	1.077		951		958		869	
Langfristige variable Vergütung	-		-		-		-	
Performance Shares (LTIP 2018)								
Tranche 2020	-		-		-		-	
Tranche 2021 ¹	-		-		-		-	
Summe variable Vergütung	1.077	55 %	951	54 %	958	45 %	869	44 %
Summe im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	1.946		1.760		2.113		1.991	
Versorgungsaufwand	339		315		-		-	
Summe inklusive Versorgungsaufwand	2.285		2.075		2.113		1.991	

¹ Nach Maßgabe der gesetzlichen Beschränkungen der Energiepreisbremsengesetze darf für das Geschäftsjahr 2023 keine variable Vergütung gewährt werden. Daher ist die Auszahlung aus der Tranche 2021 aufgrund eines anteilig gekürzten Zielbetrags reduziert.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Dr. Michael Moser Vorstand Recht, Compliance, Risikomanagement, Sustainability, Personal, Corporate Audit und Vamed Vorstand seit 1. Juli 2023			
	2025		2024	
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Grundvergütung	803		705	
Nebenleistungen	28		27	
Versorgungsentgelt	321		282	
Summe feste Vergütung	1.152	53 %	1.014	54 %
Kurzfristige variable Vergütung	1.021		851	
Langfristige variable Vergütung	-		-	
Performance Shares (LTIP 2018)				
Tranche 2020	-		-	
Tranche 2021 ¹	-		-	
Summe variable Vergütung	1.021	47 %	851	46 %
Summe im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	2.173		1.865	
Versorgungsaufwand	-		-	
Summe inklusive Versorgungsaufwand	2.173		1.865	

¹ Nach Maßgabe der gesetzlichen Beschränkungen der Energiepreisbremsengesetze darf für das Geschäftsjahr 2023 keine variable Vergütung gewährt werden. Daher ist die Auszahlung aus der Tranche 2021 aufgrund eines anteilig gekürzten Zielbetrags reduziert.

3.9.3 Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Herr Dr. Ernst Wastler schied mit Erreichen des Pensionsalters zum 18. Juli 2023 als Vorsitzender des Vorstands der VAMED AG (nunmehr: VIACAMA AG) und damit auch aus dem Vorstand der Fresenius Management SE aus.

An Herrn Dr. Ernst Wastler sind im Rahmen seiner Pensionszusage im Geschäftsjahr 2025 293 Tsd € gezahlt worden. Herr Dr. Ernst Wastler hat somit im Geschäftsjahr 2025 ausschließlich eine feste Vergütung erhalten.

Ferner sind im Geschäftsjahr 2025 an fünf weitere vor 2016 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder insbesondere im Rahmen von Pensionszusagen 1.266 Tsd € ausgezahlt worden.

Für elf ausgeschiedene Vorstandsmitglieder besteht im Geschäftsjahr 2025 eine Pensionsverpflichtung gemäß IAS 19 in Höhe von 43.077 Tsd €.

Die folgende Tabelle stellt die Entwicklung und den Stand im Geschäftsjahr 2025 der gemäß dem LTIP 2013 in der Vergangenheit zugeteilten Aktienoptionen dar. Die Tranche 2017 konnte letztmals im Geschäftsjahr 2025 ausgeübt werden, da jedoch der Ausübungspreis nicht erreicht wurde, verfallen die noch ausstehenden Aktienoptionen ersatz- und entschädigungslos.

	Dr. Ernst Wastler	Stephan Sturm	Summen/ arithmetisches Mittel
Am 1. Januar 2025 ausstehende Optionen			
Anzahl	16.875	33.750	50.625
Durchschnittlicher Ausübungspreis in €	74,77	74,77	74,77
Im Geschäftsjahr ausgeübte Optionen			
Anzahl	-	-	-
Im Geschäftsjahr verfallene Optionen			
Anzahl	16.875	33.750	50.625
Ausübungspreis in €	74,77	74,77	74,77
Am 31. Dezember 2025 ausstehende und ausübare Optionen			
Anzahl	-	-	-

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 23. Mai 2025 unter entsprechender Änderung von § 13 der Satzung zur Beschlussfassung vorgeschlagen und mit einer Zustimmungquote von 99,28 % gebilligt. Das Vergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2025.

Um die zunehmende Komplexität, Verantwortung und Bedeutung der Aufgaben des Prüfungsausschusses angemessen zu berücksichtigen, wurde auf der Hauptversammlung 2025 im Rahmen der turnusmäßigen Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder eine Erhöhung der Vergütung für die Mitglieder und den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses beschlossen. Die zusätzliche feste Vergütung für die Mitglieder des Prüfungsausschusses für jedes volle Geschäftsjahr erhöht sich von 40 Tsd € auf 50 Tsd €. Die zusätzliche Vergütung der Vorsitzenden des Prüfungsausschusses erhöht sich vom Doppelten auf das Zweieinhalbfache und somit auf 125 Tsd € für jedes volle Geschäftsjahr. Darüber hinaus ist die Vergütung des Aufsichtsrats unverändert geblieben.

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 50 Tsd €, der bzw. die Vorsitzende des Prüfungsausschusses das Zweieinhalbfache.

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.

4.3 Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Höhe der Vergütung, die für die Erbringung der Tätigkeit in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 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		2025	2024
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Wolfgang Kirsch	225	225	255	255	50	40	40	40	570	560
Michael Diekmann	180	180	120	120	-	-	20	20	320	320
Grit Genster	270	270	-	-	50	40	-	-	320	310
Dr. Dieter Schenk	-	-	300	300	-	-	20	20	320	320
Prof. Dr. med. D. Michael Albrecht (bis 23. Mai 2025)	71	180	-	-	-	-	-	-	71	180
Dr. Frank Appel	-	-	210	210	-	-	-	-	210	210
Bernd Behlert	180	180	-	-	50	40	-	-	230	220
Alberto Fuentesaz Franganillo (vom 1. Februar 2025 bis zum 23. Mai 2025)	56	-	-	-	-	-	-	-	56	-
Carsten Georg (seit 23. Mai 2025)	109	-	-	-	-	-	-	-	109	-
Dr. Heinrich Hiesinger	-	-	210	210	-	-	-	-	210	210
Prof. Dr. med. Ralf Kiesslich (seit 23. Mai 2025)	109	-	-	-	-	-	-	-	109	-
Konrad Kölbl (bis 31. Juli 2024)	-	105	-	-	-	-	-	-	-	105
Tania Lara Campaña (seit 23. Mai 2025)	109	-	-	-	-	-	-	-	109	-
Frauke Lehmann (bis 23. Mai 2025)	71	180	-	-	-	-	-	-	71	180
Prof. Dr. med. Iris Löw-Friedrich	180	180	-	-	-	-	-	-	180	180
Holger Michel	180	180	-	-	-	-	-	-	180	180
Oscar Romero De Paco	180	180	-	-	-	-	-	-	180	180
Harald Steer (vom 1. August 2024 bis zum 31. Januar 2025)	15	75	-	-	-	-	-	-	15	75
Susanne Zeidler	90	90	120	120	125	80	-	-	335	290
Dr. Christoph Zindel	180	180	-	-	50	40	-	-	230	220
Summen	2.205	2.205	1.215	1.215	325	240	80	80	3.825	3.740

5. Vergleichende Darstellung

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 2021 bis 2025 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 Handelsgesetzbuch (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

		2025	2024	2023	2022	2021
Umsatz ¹	in Mio €	22.554	21.526	22.299	40.840	37.520
	Jährliche Veränderung in %	+5 %	-3 %	n.a.	+9 %	+3 %
Konzernergebnis ¹	in Mio €	1.995	1.749	1.505	1.729	1.867
	Jährliche Veränderung in %	+14 %	+16 %	-13 %	-7 %	+4 %
Jahresüberschuss der Fresenius SE & Co. KGaA gemäß HGB	in Mio €	804	-993	-308	401	503
	Jährliche Veränderung in %	+181 %	-222 %	-177 %	-20 %	-17 %
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung ²	in Tsd €	53	51	49	50	45
	Jährliche Veränderung in %	+4 %	+4 %	-2 %	+11 %	0 %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands						
Michael Sen (Vorstand seit 12. April 2021)	in Tsd €	4.431	3.768	1.737	2.088	1.572
	Jährliche Veränderung in %	+18 %	+117 %	-17 %	+33 %	n.a.
Pierluigi Antonelli (Vorstand seit 1. März 2023)	in Tsd €	2.056	1.990	812	-	-
	Jährliche Veränderung in %	+3 %	+145 %	n.a.	n.a.	n.a.
Sara Hennicken (Vorständin seit 1. September 2022)	in Tsd €	1.946	1.760	664	347	-
	Jährliche Veränderung in %	+11 %	+165 %	+91 %	n.a.	n.a.
Robert Möller (Vorstand seit 8. September 2023)	in Tsd €	2.113	1.991	352	-	-
	Jährliche Veränderung in %	+6 %	+466 %	n.a.	n.a.	n.a.
Dr. Michael Moser (Vorstand seit 1. Juli 2023)	in Tsd €	2.173	1.865	885	-	-
	Jährliche Veränderung in %	+17 %	+111 %	n.a.	n.a.	n.a.
Ehemalige Mitglieder des Vorstands						
Dr. Ernst Wastler (Vorstand bis 18. Juli 2023)	in Tsd €	293	220	3.678	1.270	2.324
	Jährliche Veränderung in %	+33 %	-94 %	+190 %	-45 %	+15 %

¹ Vor Sondereinflüssen

² Durchschnitt der Löhne und Gehälter aller Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeiter auf FTE-Basis, ab dem Geschäftsjahr 2025 inkl. Auszubildender, jedoch ohne wesentliche Auswirkungen auf die Vergleichbarkeit der Kennzahl mit den Vorjahren

JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN VERGÜTUNG

		2025	2024	2023	2022	2021
Gegenwärtige Mitglieder der Aufsichtsräte						
Wolfgang Kirsch (Aufsichtsrat seit 1. Januar 2020)	in Tsd €	570	560	560	560	426
	Jährliche Veränderung in %	+2 %	0 %	0 %	+31 %	+184 %
Michael Diekmann (Aufsichtsrat seit 20. Mai 2015)	in Tsd €	320	320	320	320	320
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	0 %	0 %	+36 %
Grit Genster (Aufsichtsrätin seit 1. Mai 2020)	in Tsd €	320	310	310	310	310
	Jährliche Veränderung in %	+3 %	0 %	0 %	0 %	+95 %
Dr. Dieter Schenk (Aufsichtsrat seit 11. März 2010)	in Tsd €	320	320	320	320	320
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	0 %	0 %	+36 %
Dr. Frank Appel (Aufsichtsrat seit 21. Mai 2021)	in Tsd €	210	210	210	210	129
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	0 %	+63 %	n.a.
Bernd Behlert (Aufsichtsrat seit 1. September 2018)	in Tsd €	230	220	215	180	180
	Jährliche Veränderung in %	+5 %	+2 %	+19 %	0 %	+20 %
Tania Lara Campaña (Aufsichtsrätin seit 23. Mai 2025)	in Tsd €	109	-	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Carsten Georg (Aufsichtsrat seit 23. Mai 2025)	in Tsd €	109	-	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Dr. Heinrich Hiesinger (Aufsichtsrat seit 1. Juli 2020)	in Tsd €	210	210	210	210	210
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	0 %	0 %	+180 %
Prof. Dr. Ralf Kiesslich (Aufsichtsrat seit 23. Mai 2025)	in Tsd €	109	-	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Prof. Dr. med. Iris Löw-Friedrich (Aufsichtsrätin seit 13. Mai 2016)	in Tsd €	180	180	180	180	180
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	0 %	0 %	+20 %
Holger Michel (Aufsichtsrat seit 30. November 2023)	in Tsd €	180	180	16	-	-
	Jährliche Veränderung in %	0 %	+1.025 %	n.a.	n.a.	n.a.
Oscar Romero de Paco (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2016)	in Tsd €	180	180	180	180	180
	Jährliche Veränderung in %	0 %	0 %	0 %	0 %	+20 %
Susanne Zeidler (Aufsichtsrätin seit 21. Mai 2021)	in Tsd €	335	290	290	270	129
	Jährliche Veränderung in %	+16 %	0 %	+7 %	+109 %	n.a.
Dr. Christoph Zindel (Aufsichtsrat seit 13. Mai 2022)	in Tsd €	230	220	220	139	-
	Jährliche Veränderung in %	+5 %	0 %	+58 %	n.a.	n.a.
Ehemalige Mitglieder der Aufsichtsräte						
Prof. Dr. med. D. Michael Albrecht (Aufsichtsrat vom 28. Januar 2011 bis 23. Mai 2025)	in Tsd €	71	180	180	180	180
	Jährliche Veränderung in %	-61 %	0 %	0 %	0 %	+20 %
Alberto Fuentesaz Franganillo (Aufsichtsrat vom 1. Februar 2025 bis 23. Mai 2025)	in Tsd €	56	-	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Frauke Lehmann (Aufsichtsrätin vom 13. Mai 2016 bis 23. Mai 2025)	in Tsd €	71	180	180	180	180
	Jährliche Veränderung in %	-61 %	0 %	0 %	0 %	+20 %
Harald Steer (Aufsichtsrat vom 1. August 2024 bis 31. Januar 2025)	in Tsd €	15	75	-	-	-
	Jährliche Veränderung in %	-80 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

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 2025 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 2025 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 24. Februar 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dietmar Prümm
Wirtschaftsprüfer

Aissata Touré
Wirtschaftsprüferin