

Hauptversammlung 2023 – TOP 7

Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Management SE

Bad Homburg, 17. Mai 2023

Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

Grundsätze

Das Vergütungssystem 2023+ ...

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

Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

Wesentliche Anpassungen

Long-Term Incentive Plan

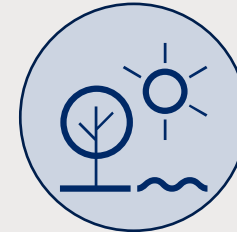


Neugestaltung des
Performance
Share Plans



Übereinstimmung
mit der globalen
Geschäftsstrategie
von Fresenius

Nachhaltigkeit



Einführung von ESG-
Zielen im LTIP
(und STI)



Stärkung der
langfristigen und
nachhaltigen
Entwicklung von
Fresenius

Aktienhaltevorschriften



Neugestaltung der
Aktienhalte-
vorschriften



Bessere
Ausrichtung an
den Interessen der
Aktionäre

Altersversorgung



Einführung eines
Versorgungsentgelts in
bar zur Eigenvorsorge



Weniger komplex
und basierend
auf aktuellem
Markttrend

Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

Zusammenfassung der wesentlichen Anpassungen

Vergütungssystem 2021+	Komponenten	Vergütungssystem 2023+
▪ Leistungskriterien: ▪ 65 % Ergebnis (vor Sondereinflüssen) ▪ 20 % Umsatz ▪ 15 % ESG¹ ▪ Begrenzung der Auszahlung (Cap): 142,5 %² des Zielbetrags	Kurzfristige variable Vergütung	▪ Leistungskriterien: ▪ 65 % Ergebnis (vor Sondereinflüssen) ▪ 20 % Umsatz ▪ 15 % ESG¹ (Fokus auf Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit) ▪ Begrenzung der Auszahlung (Cap): 150 %² des Zielbetrags
▪ Performance Share Plan mit einer Laufzeit von vier Jahren ▪ Leistungskriterien: ▪ 50 % Relativer TSR³ ▪ 50 % Wachstum des bereinigten Konzernergebnisses ▪ Begrenzung der Auszahlung (Cap): 250 % des Zuteilungswerts	Langfristige variable Vergütung	▪ Performance Share Plan mit einer Laufzeit von vier Jahren ▪ Leistungskriterien: ▪ 50 % Relativer TSR³ ▪ 25 % ROIC⁴ ▪ 25 % ESG ▪ Begrenzung der Auszahlung (Cap): 250 % des Zuteilungswerts
▪ Höhe: 100 % (Vorstandsvorsitzender / Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung ▪ Aufbauphase: Vier bzw. fünf Jahre	Aktienhaltevorschriften	▪ Höhe: 200 % / 100 % (Vorstandsvorsitzender / Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Grundvergütung ▪ Aufbauphase: Vier bzw. fünf Jahre⁵
▪ Definition: Beitragsorientierte Leistungszusage ▪ Höhe: 40 % der Grundvergütung, die in eine Rückdeckungsversicherung einbezahlt wird und aus der sich später die zukünftige Höhe der Leistung ergibt	Altersversorgung	▪ Definition: Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge ▪ Höhe: 40 % der Grundvergütung in bar zur Eigenvorsorge

¹ ESG-Ziele = Environmental, Social, Governance Ziele

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

³ Total Shareholder Return (Gesamtaktionärsrendite)

⁴ Return on Invested Capital (Rentabilität des investierten Kapitals)

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

Wesentliche Änderungen

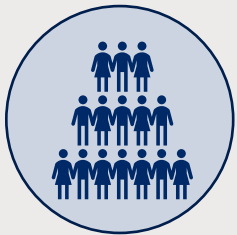
Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

Verankerung von Nachhaltigkeit

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

Ziele Short-Term Incentive (Gewicht: 15 %)

Mitarbeiter- befragung



Medizinische Qualität



Ziele Long-Term Incentive (Gewicht: 25 %)

Reduktion der CO₂- Emissionen*



* Für die Tranche 2023: Reduktion der CO₂-Emissionen (auf Basis des Ziels klimaneutral bis 2040 zu werden). In zukünftigen Tranchen können auch andere ESG-Ziele (einzelne oder mehrere) ausgewählt werden

Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

Struktur der Zieldirektvergütung



- Hoher Anteil an variabler Vergütung (~ 70 % der Zieldirektvergütung²)
- Mehrheit der variablen Vergütung ist aktienbasiert

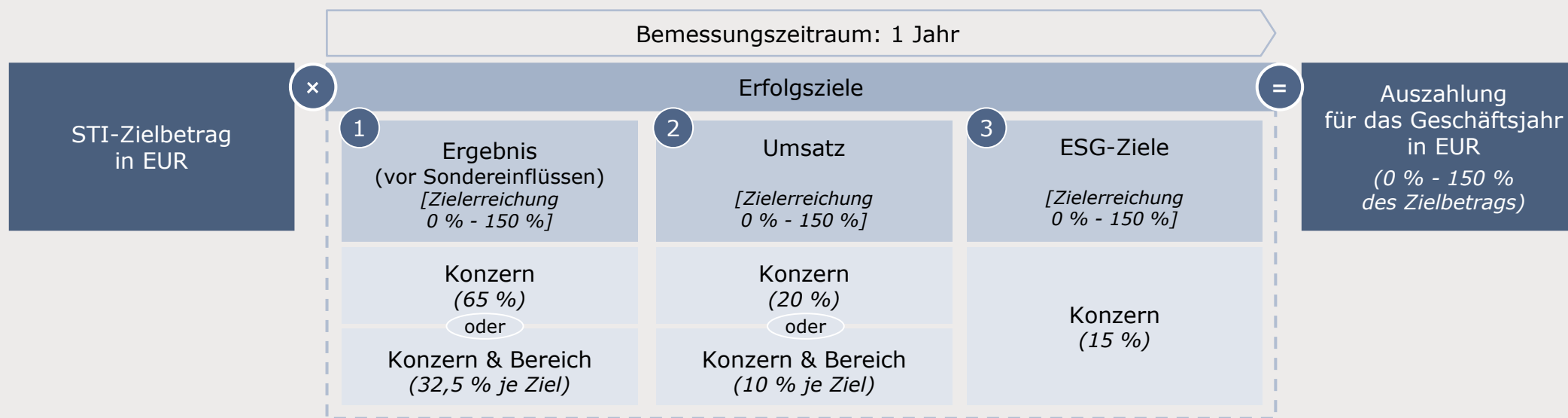
¹ Neu für einen Zeitraum von drei Jahren bestellte Vorstandsmitglieder müssen das SOG-Ziel für den Fall einer Wiederbestellung nach fünf Jahren erfüllen

² Die Zieldirektvergütung umfasst die feste und variable Vergütung

Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

Überblick über den Short-Term Incentive (STI)

Short-Term Incentive (STI)

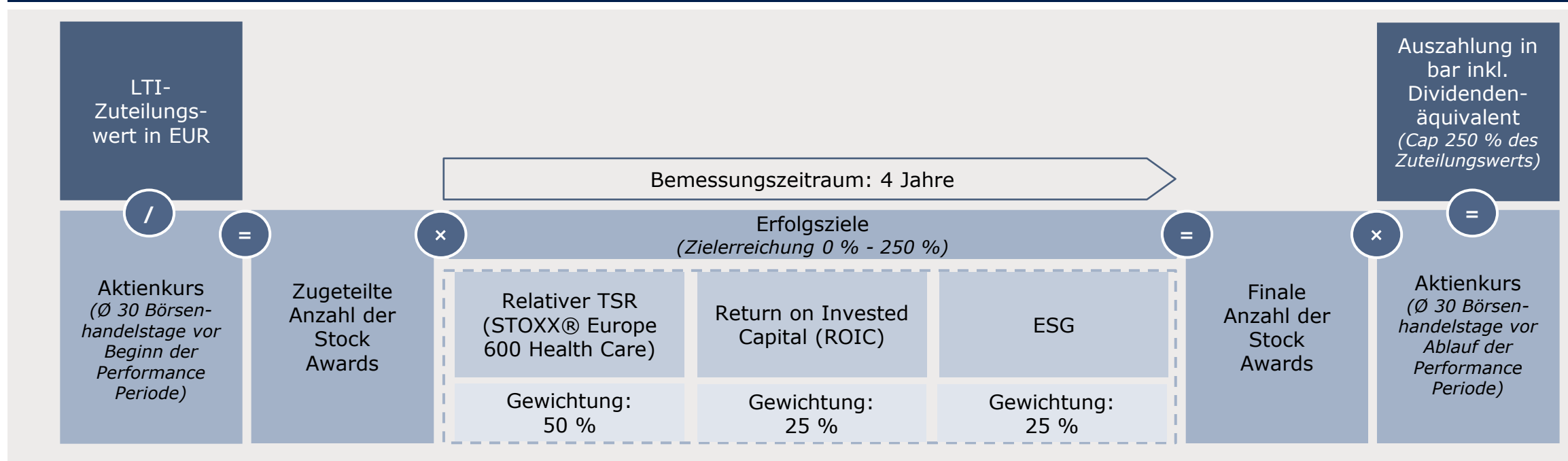


- Der STI ist als Zielbonus ausgestaltet
- Das Ergebnis (vor Sondereinflüssen), Umsatz und ESG-Ziele werden als finanzielle und nicht-finanzielle Erfolgsziele verwendet
- Die finanziellen Erfolgsziele werden auf Konzern- und Unternehmensbereichsebene auf Basis des jährlichen Budgets gemessen
- Vollständiger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

Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

Überblick über den Long-Term Incentive Plan (LTIP)

Long-Term Incentive Plan (LTIP)



- Performance Share Plan mit den Erfolgszielen ROIC, relativer TSR und ESG
- Für die Tranche 2023 wird zunächst die Reduktion der CO₂-Emissionen als ESG-Ziel festgesetzt. In zukünftigen Tranchen können auch andere ESG-Ziele (einzelne oder mehrere) ausgewählt werden
- Vollständiger ex-post Ausweis der Ziel- und Schwellenwerte sowie der Zielerreichung

Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

Aktienhaltevorschriften

Aktienhaltevorschriften 2021+

Erstmalige Einführung von Aktienhaltevorschriften für den Vorstand von Fresenius:

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

Aktienhaltevorschriften 2023+

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

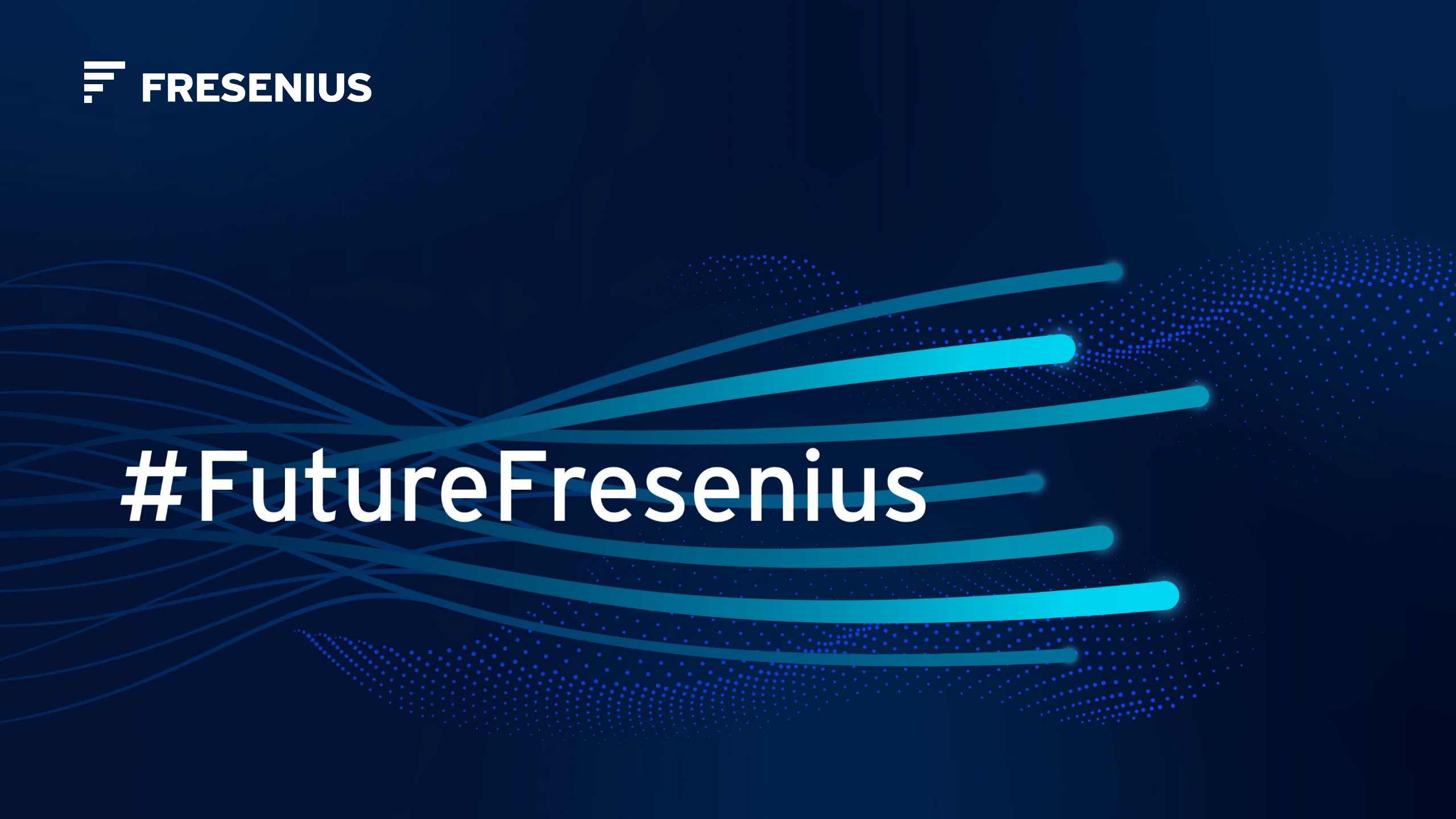
- Investment von 200 % der Brutto-Grundvergütung (SOG-Ziel) für den Vorstandsvorsitzenden und 100 % für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder
- Kumulativer Aufbau mit mindestens einem Viertel des SOG-Ziels p.a. beginnend spätestens im zweiten Jahr der Bestellung
- Neben einem automatisierten Kaufverfahren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

Vergütungssystem 2023+ für die Mitglieder des Vorstands

Altersversorgung

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

Vergütungssystem 2021+	Vergütungssystem 2023+
Beitragszusage	Versorgungsentgelt
40 % der Grundvergütung, die in eine Rückdeckungsversicherung einbezahlt wird und aus dem sich später die zukünftige Höhe der Leistung ergibt - Die Auszahlung kann nach Erreichen des Rentenalters entweder als Einmalzahlung oder optional in zehn Jahresraten erfolgen - Eine Rentenauszahlung ist nicht vorgesehen. Die Beitragszusage kann Hinterbliebenenversorgung sowie Leistungen nach Eintritt einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderung vorsehen	Statt der Beitragszusage wird der Aufsichtsrat zukünftig für neubestellte Vorstandsmitglieder nach der Hauptversammlung 2023 ein Versorgungsentgelt in bar in Höhe von 40 % der Brutto-Grundvergütung zur Eigenvorsorge gewähren



#FutureFresenius