

20

VERGÜTUNGSBERICHT

20



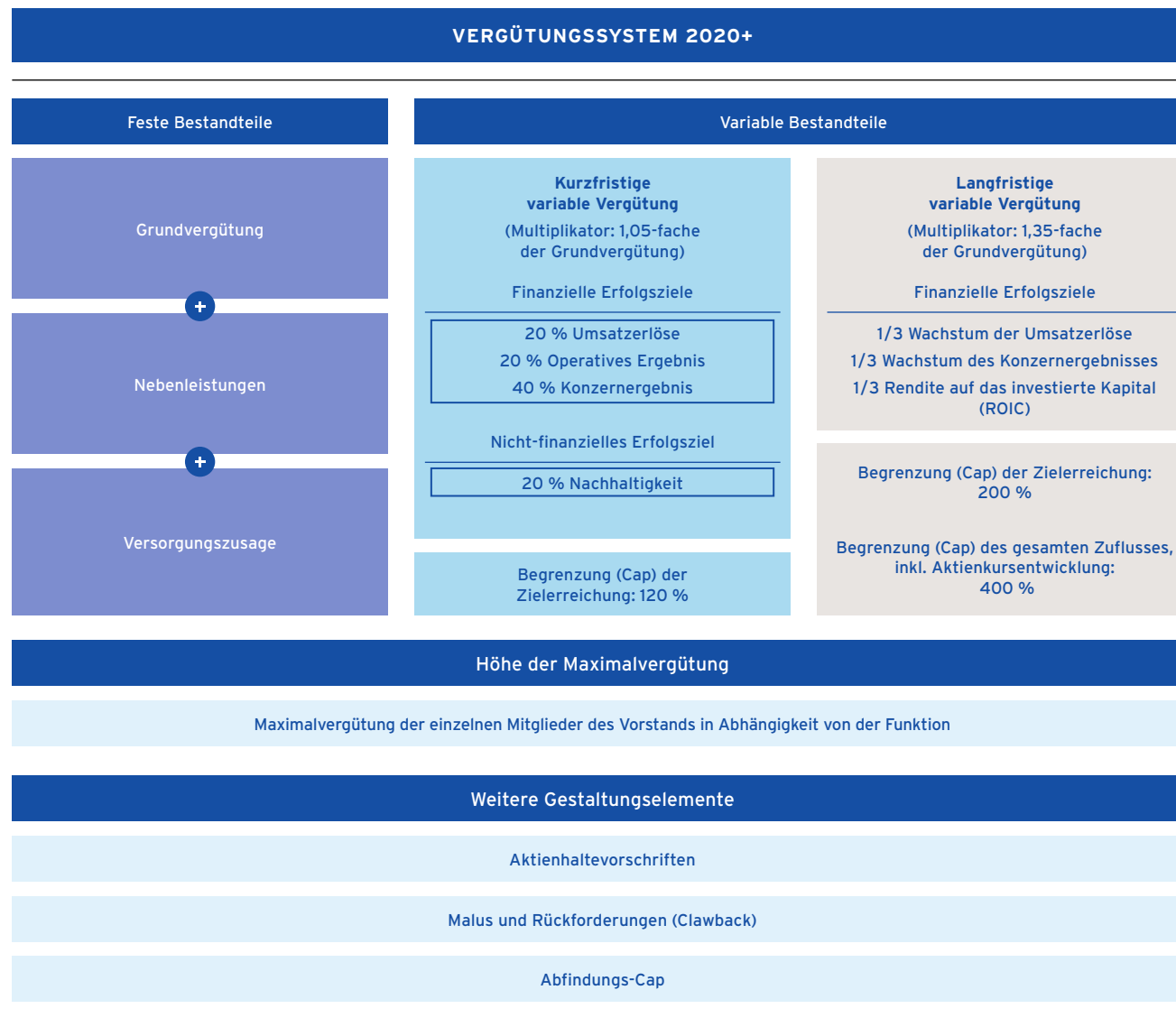
VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht der FMC AG & Co. KGaA fasst die wesentlichen Elemente des Systems zur Vergütung des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG, der persönlich haftenden Gesellschafterin der FMC AG & Co. KGaA, zusammen und erläutert in diesem Zusammenhang vor allem die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung. Darüber hinaus werden in dem Vergütungsbericht auch die Grundsätze und die Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats der Gesellschaft beschrieben.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Medical Care Management AG ist mit Wirkung zum 1. Januar 2020 im Einklang mit den Bestimmungen des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie geändert und von der ordentlichen Hauptversammlung der FMC AG & Co. KGaA am 27. August 2020 mit einer Mehrheit von mehr als 95 % der abgegebenen Stimmen gebilligt worden (Vergütungssystem 2020+). Die Einzelheiten des Vergütungssystems 2020+ finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.freseniusmedicalcare.com/de/ueber-uns/vorstand/verguetung. Das Vergütungssystem 2020+ wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2020 in den Dienstverträgen aller Mitglieder des Vorstands umgesetzt. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr wurde im Einklang mit dem Vergütungssystem 2020+ festgesetzt.

Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des Lageberichts und des Konzernlageberichts der FMC AG & Co. KGaA zum 31. Dezember 2020 und wurde nach Maßgabe der Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs erstellt. Der Vergütungsbericht enthält unter Ziffer VI. „Tabellen zum Wert der gewährten Zuwendungen und zum Zufluss“ auch Vergütungstabellen, die in Struktur und Ausgestaltung den Mustertabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der früheren

G 4.9 FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE



Fassung vom 7. Februar 2017 weitgehend entsprechen, um eine Vergleichbarkeit mit den Vorjahresangaben zu ermöglichen.

Vergütung des Vorstands

Für die Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG zuständig. Der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG wird dabei von einem aus seiner Mitte gebildeten Personalausschuss, dem Human Resources Committee, unterstützt, dem auch die Aufgaben eines Vergütungsausschusses obliegen. Das Human Resources Committee setzt sich aus den Herren Stephan Sturm (Vorsitzender), Dr. Gerd Krick (stellvertretender Vorsitzender), Rolf A. Classon, William P. Johnston und Dr. Dieter Schenk zusammen.

Das der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr zugrundeliegende Vergütungssystem 2020+ wurde mit der Unterstützung externer Vergütungsexperten entwickelt. Zielsetzung des Vergütungssystems 2020+ ist es, die Mitglieder des Vorstands an einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens entsprechend ihren Aufgaben und Leistungen sowie an den Erfolgen bei der Gestaltung der wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unternehmens unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds angemessen teilhaben zu lassen und einen signifikanten Beitrag zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Geschäftsstrategie zu leisten.

Um die Angemessenheit des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands zu beurteilen, führt der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG eine Prüfung der jeweiligen Höhe und Struktur der Vergütung mittels eines Horizontalvergleichs durch. Die jeweilige Höhe der Ziel-Gesamtdirektvergütung (Grundvergütung, Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung und Gewährungsbeitrag im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung) und der ihr zugrundeliegenden Vergütungsbestandteile, die den

einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährt werden, werden mit den Vergütungsmarktdaten von Unternehmen in einem vergleichbaren Sektor und mit einer vergleichbaren Größe und Länderabdeckung verglichen. Darüber hinaus werden die Grundvergütung sowie die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile der Mitglieder des Vorstands mit denen von Unternehmen einer relevanten Vergleichsgruppe (dazu zählen DAX 30-Unternehmen sowie US-Unternehmen in einem vergleichbaren Sektor und mit einer vergleichbaren Größe) verglichen. Für das Geschäftsjahr wurden die Unternehmen des DAX 30 zum 31. Dezember 2019 sowie – in Abhängigkeit von den konkreten Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds – die folgenden, in den USA börsennotierten Unternehmen herangezogen: Anthem Inc., Baxter International Inc., Boston Scientific Corporation, Cigna Corporation, CVS Health Corporation, DaVita Inc., Encompass Health Corporation, Humana Inc., McKesson Corporation, Medtronic plc und UnitedHealth Group Incorporated.

Bei der Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütung der Mitglieder des Vorstands führt der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG auch einen Vertikalvergleich durch, in dessen Rahmen er die Höhe der Vergütung der Mitarbeiter der Gesellschaft berücksichtigt.

Die Vergütung des Vorstands ist in ihrer Gesamtheit leistungsorientiert sowie darauf ausgerichtet, eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu fördern. Sie setzte sich nach Maßgabe des Vergütungssystems 2020+ im Geschäftsjahr aus erfolgsunabhängigen sowie aus erfolgsbezogenen Bestandteilen zusammen:

1. einer erfolgsunabhängigen Vergütung, bestehend aus „festen Vergütungsbestandteilen“ (Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusage)

2. einer kurzfristigen erfolgsbezogenen Vergütung, bei der es sich um eine einjährige variable Vergütung handelt (kurzfristige variable Vergütung)
3. Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung (mehrjährige variable Vergütung bestehend aus aktienbasierten Vergütungen mit Barausgleich und aus in früheren Geschäftsjahren zugeteilten Aktienoptionen) (langfristige variable Vergütung).

Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütungsbestandteile finden Sie in [GRAFIK 4.9 AUF SEITE 134](#).

Mit der Einführung des Vergütungssystems 2020+ hat sich die Zusammensetzung der Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder geändert. Die Gewährungsbeträge der variablen, erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile sind jeweils als ein Vielfaches der Grundvergütung festgelegt. Der Multiplikator beträgt 1,05 für die kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung und 1,35 für die langfristige erfolgsbezogene Vergütung. Hieraus resultiert eine für alle Vorstandsmitglieder konsistente Vergütungsstruktur mit einer langfristigen Ausrichtung sowie eine reduzierte Komplexität gegenüber dem zuvor geltenden Vergütungssystem.

Bis zum Jahr 2019 unter dem vorherigen Vergütungssystem hatten die Vorstandsmitglieder Anspruch auf einen Teil ihrer einjährigen variablen Vergütungskomponente unabhängig von der konkreten Zielerreichung. Dieser Anspruch wurde mit der Einführung des Vergütungssystems 2020+ abgeschafft und entsprechend betragsmäßig in die Grundvergütung integriert. In der Folge hat sich die Grundvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr im Vergleich zur Grundvergütung für das Jahr 2019 entsprechend erhöht. Darüber hinaus waren in Einzelfällen weitere Anpassungen der Grundvergütung erforderlich, um die Ziel-Gesamtdirektvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr auf vergleichbarem

Niveau mit der des Jahres 2019 zu halten und nicht durch die Einführung des Vergütungssystems 2020+ zu reduzieren.

Bei den Vorstandsmitgliedern Herrn Rice Powell sowie Herrn William Valle ist zusätzlich zur Umstellung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr eine reguläre Gehaltsüberprüfung und -anpassung vorgenommen worden.

I. Feste Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Vorstands erhalten als feste Vergütungsbestandteile eine Grundvergütung, Nebenleistungen und - je nach einzelvertraglicher Zusage - eine Versorgungszusage.

Die Grundvergütung wird in Deutschland bzw. in Hongkong (betrifft Herrn Harry de Wit, der in Hongkong ansässig ist) in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlt. Soweit die Grundvergütung an Mitglieder des Vorstands in den USA ausbezahlt wird, erfolgt die Auszahlung, wie ortsüblich, in 26 gleichen Raten.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Vorstands auf der Grundlage ihrer Dienstverträge Nebenleistungen. Diese bestanden im Geschäftsjahr im Wesentlichen aus der Privatnutzung von Firmen-PKW, Sonderzahlungen wie die Zahlung von Schulgeld, Wohn-, Miet- und Umzugskosten, Erstattung von Kosten für Flugreisen, Erstattung von Honoraren zur Erstellung von Einkommensteuerunterlagen, Gebührenerstattungen, Zuschüssen zur Rentenversicherung (mit Ausnahme der hier dargestellten Versorgungszusagen), Zuschüssen zur Unfall-, Lebens- und Krankenversicherung oder anderen Versicherungen sowie Steuerausgleichszahlungen infolge unterschiedlicher Steuersätze in Deutschland und gegebenenfalls dem Land, in dem das Mitglied des Vorstands persönlich steuerpflichtig ist. Einzelheiten zu den Steuerausgleichszahlungen werden unter Ziffer V. „Sonstiges“ näher erläutert.

Die Versorgungszusagen der Mitglieder des Vorstands werden unter Ziffer IV. „Zusagen an Mitglieder des Vorstands für den Fall der Beendigung ihrer Tätigkeit“ dieses Vergütungsberichts dargestellt.

II. Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile beinhalten einen kurzfristigen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteil (kurzfristige variable Vergütung) und einen langfristig erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteil (langfristige variable Vergütung), in dessen Rahmen das Halten von Aktien verpflichtend vorgesehen ist. Der Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung entspricht 105 % (Multiplikator von 1,05) der relevanten

Grundvergütung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands. Der Gewährungsbetrag im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung entspricht 135 % (Multiplikator von 1,35) der relevanten Grundvergütung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands.

Im Geschäftsjahr unter dem Vergütungssystem 2020+ gewährte variable Vergütungsbestandteile finden Sie in [GRAFIK 4.10](#).

Die Zielerreichung und die Auszahlung für die kurzfristige variable Vergütung sind auf 120 % des jeweiligen Zielbetrags für die kurzfristige variable Vergütung begrenzt. Bei der langfristigen variablen Vergütung ist bei jeder Gewährung die Begrenzung (Cap) der Zielerreichung auf 200 % festgesetzt.

4.10 IM GESCHÄFTSJAHR UNTER DEM VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+ GEWÄHRTE VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

VARIABLE VERGÜTUNG	
KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG	Jährliche Auszahlung in bar nach Ablauf des Geschäftsjahres
	Finanzielle Zielvorgaben: Umsatzerlöse, Operatives Ergebnis und Konzernergebnis
	Nicht-finanzielle Zielvorgabe: Nachhaltigkeit
	Gesamtzielerreichung: 0-120 %
LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (MB LTIP 2020) ¹	Performance Share Plan mit einem Bemessungszeitraum von drei Jahren
	Anlage des Zuflusses in über die Börse erworbenen Aktien der Gesellschaft mit Haltedauer von mindestens einem Jahr
	Zielvorgaben: Wachstum der Umsatzerlöse, Wachstum des Konzernergebnisses und Rendite auf das investierte Kapital (ROIC)
	Gesamtzielerreichung: 0-200 %

¹ Fresenius Medical Care Management Board Long-Term Incentive Plan 2020

Außerdem sind die Erlöse für jede Gewährung im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung auf 400 % des Gewährungsbetrags begrenzt; hierdurch wird auch die Möglichkeit, in dem jeweiligen Bemessungszeitraum von der Aktienkursentwicklung zu profitieren, begrenzt. Auch hat der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG für außerordentliche Entwicklungen eine Begrenzungsmöglichkeit für die variablen Vergütungsbestandteile vereinbart.

Daneben können einzelne Mitglieder des Vorstands für ihre Vorstandstätigkeit eine variable Vergütung aus für frühere Geschäftsjahre gewährten Vergütungsbestandteilen erhalten.

Den Mitgliedern des Vorstands ist, soweit diese unter dem bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Vergütungssystem einen Anspruch auf eine einjährige variable Vergütung hatten, letztmalig für das Jahr 2019 der sogenannte Share Based Award gewährt worden. Der Share Based Award ist derjenige Betrag der einjährigen variablen Vergütung, der unter dem bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Vergütungssystem als aufzuschiebender Betrag in virtuelle, nicht durch Eigenkapital der Gesellschaft unterlegte Anteile der Gesellschaft umzuwandeln war. Der Share Based Award ist den Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung zuzuordnen.

Soweit Mitglieder des Vorstands unter dem bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Vergütungssystem einen Anspruch auf einen Share Based Award hatten, können sie hieraus grundsätzlich frühestens nach Ablauf einer Frist von drei Jahren nach dem jeweiligen Zuteilungstag eine aktienbasierte Vergütung erhalten, die in bar erfolgt und deren Höhe abhängig vom Kurs der Aktie der FMC AG & Co. KGaA bei Ausübung ist. In Sonderfällen (beispielsweise Berufsunfähigkeit, Übergang in den Ruhestand, Nichtverlängerung ausgelaufener Dienstverträge durch das Unternehmen) kann eine kürzere Frist gelten.

Soweit den Mitgliedern des Vorstands im Rahmen des Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA Long Term Incentive Plan 2016 (LTIP 2016) oder des Fresenius Medical Care Management Board Long Term Incentive Plan 2019 (MB LTIP 2019) Performance Shares gewährt worden sind, können diese unter bestimmten Bedingungen - und unter dem MB LTIP 2019 erstmalig im Jahr 2023 - aus diesen Performance Shares aktienbasierte Vergütungen mit Barausgleich erhalten. Ferner können einzelne Mitglieder des Vorstands aus dem Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA Long Term Incentive Program 2011 (LTIP 2011) unter bestimmten Bedingungen bereits zugeteilte Aktienoptionen ausüben oder eine aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich aus bereits zugeteilten Phantom Stock erhalten.

Auf der Basis der Planbedingungen des MB LTIP 2020, des MB LTIP 2019 und des LTIP 2016 und gemäß den mit den Vorstandsmitgliedern abgeschlossenen Dienstverträgen können insbesondere im Fall von relevanten Verstößen gegen interne Richtlinien bzw. nicht pflichtgemäßem Verhalten bereits erdiente und ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückgefordert werden (Clawback).

Kurzfristige variable Vergütung

Den Mitgliedern des Vorstands steht nach Maßgabe des Vergütungssystems 2020+ eine kurzfristige variable Vergütung zu, die zu einer Barzahlung führen kann. Die kurzfristige variable Vergütung belohnt die Mitglieder des Vorstands für den Erfolg der Gesellschaft in einem betreffenden Geschäftsjahr. Die kurzfristige variable Vergütung ist an die Erreichung von drei finanziellen Erfolgszielen und einem nicht-finanziellen Erfolgsziel gekoppelt.

Der jedem Mitglied des Vorstands zu gewährende Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung (der Betrag, der bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % ausbezahlt wird) beträgt

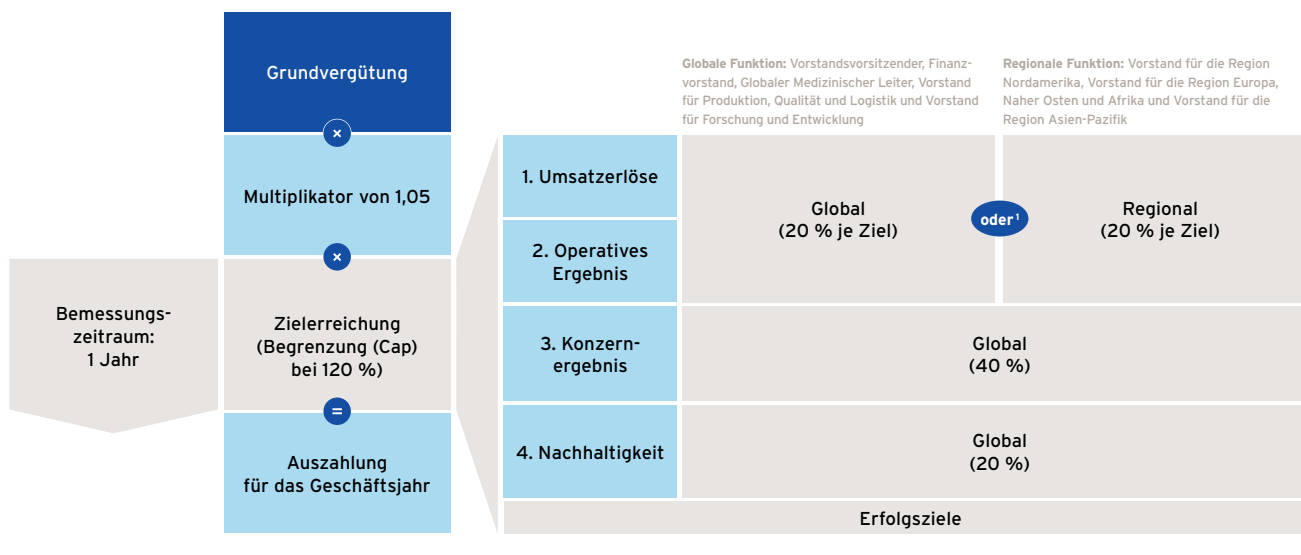
105 % (Multiplikator von 1,05) der jeweiligen Grundvergütung eines Mitglieds des Vorstands. Die kurzfristige variable Vergütung wird anhand der Erreichung von vier Erfolgszielen bemessen: 20 % beziehen sich auf die Umsatzerlöse, 20 % auf das Operative Ergebnis, 40 % auf das Konzernergebnis und 20 % auf die Erreichung konkreter und messbarer Nachhaltigkeitskriterien ([SIEHE GRAFIK 4.11 AUF SEITE 138](#)).

Die den finanziellen Erfolgszielen zugrunde liegenden Finanzkennzahlen werden zu konstanten Wechselkursen ermittelt und werden im Einklang mit den vor Beginn des Bemessungszeitraums festgelegten Vorgaben um bestimmte Effekte bereinigt, wie etwa die Effekte bestimmter Akquisitionen und Desinvestitionen, um die Vergleichbarkeit dieser Finanzkennzahlen zur operativen Leistung sicherzustellen.

Für das Geschäftsjahr wurde eine den Firmenwert und die Markennamen im Segment Lateinamerika betreffende Wertberichtigung in Höhe von 194.468 TSD € erfasst, die auf den gesamtwirtschaftlichen Abschwung in mehreren Staaten im Segment Lateinamerika und den daraus resultierenden Anstieg der Risikoprämien zurückzuführen ist. Um insbesondere die Vergleichbarkeit der den Erfolgszielen zugrundeliegenden Finanzkennzahlen zur operativen Leistung der Gesellschaft sicherzustellen und die tatsächliche Leistung der Mitglieder des Vorstands angemessen zu würdigen, hat der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin beschlossen, die in Rede stehende, rein buchwertbezogene Wertberichtigung im Segment Lateinamerika bei der Ermittlung der relevanten Zielerreichung für die kurzfristige variable Vergütung unberücksichtigt zu lassen.

Bei Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß (Vorstandsmitglied für die Region Europa, Naher Osten und Afrika (EMEA)) sowie bei den Herren William Valle (Vorstandsmitglied für die Region Nordamerika (NA)) und Harry de Wit (Vorstandsmitglied für die Region Asien-Pazifik (AP)), die für eine bestimmte Region ver-

G 4.11 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG



¹ Abhängig von der Funktion des Vorstandsmitglieds

antwortlich sind, beziehen sich die Umsatzerlöse und das Operative Ergebnis auf die entsprechenden Finanzkennzahlen der jeweiligen Region. Bei Herrn Rice Powell und Frau Helen Giza als Mitglieder des Vorstands mit Konzernfunktionen sowie bei den Herren Dr. Olaf Schermeier (Vorstandsmitglied für Forschung und Entwicklung), Kent Wanzek (Vorstandsmitglied für Produktion, Qualität und Logistik) und Franklin W. Maddux, MD (Vorstandsmitglied und Globaler Medizinischer Leiter) beziehen sich die Umsatzerlöse und das Operative Ergebnis auf die entsprechenden Finanzkennzahlen des Konzerns. Das Erfolgsziel Konzernergebnis bezieht sich immer auf das Ergebnis des Konzerns. Durch die Messung der Erfolgsziele auf Konzernebene und auf regionaler Ebene werden sowohl der finanzielle Erfolg der einzelnen regionalen Bereiche als auch des Konzerns abgebildet.

Der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG hat für jedes finanzielle Erfolgsziel die konkreten Zielwerte für die zugrundeliegenden Finanzkennzahlen festgelegt, die zu einer Zielerreichung von 0 % (Untergrenze), 50 %, 100 % und 120 % (Begrenzung bzw. Cap) führen.

Neben den finanziellen Erfolgszielen wurde mit dem Vergütungssystem 2020+ Nachhaltigkeit als nicht-finanzielles Erfolgsziel in der kurzfristigen variablen Vergütung verankert. Dieses Erfolgsziel bekräftigt das Engagement der Gesellschaft für die Umsetzung ihres globalen Nachhaltigkeitsprogramms. Dem Erfolgsziel Nachhaltigkeit liegt ein qualitativ messbares Nachhaltigkeitsziel zugrunde, welches sich auf verschiedene Nachhaltigkeitsbereiche bezieht.

Für jedes Erfolgsziel gilt: Wird die Untergrenze für einen Zielwert nicht überschritten, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor. Wird der obere Zielwert überschritten, liegt eine Zielerreichung von 120 % vor (Begrenzung (Cap)). Liegen die erreichten finanziellen sowie nicht-finanziellen Kennzahlen zwischen den jeweiligen Zielwerten für eine Zielerreichung von 0 % bis 100 % oder 100 % bis 120 %, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

TABELLE 4.12 AUF SEITE 139 zeigt für die finanziellen Ziele die im Geschäftsjahr angewendeten Zielwerte sowie deren Erreichung.

Die Erreichung des Nachhaltigkeitsziels wird auf Konzernebene gemessen, um eine enge Zusammenarbeit zwischen den Geschäftssegmenten der Gesellschaft im Bereich Nachhaltigkeit sicherzustellen. Zu diesem Zweck wurden acht wesentliche Nachhaltigkeitsbereiche festgelegt: Patienten, Bekämpfung von Bestechung und Korruption, Mitarbeiter, Datenschutz und -sicherheit, Menschenrechte, Lieferketten, Umwelt sowie Arbeitsschutz. Der Fortschritt in jedem dieser Nachhaltigkeitsbereiche wird an dem Grad der Umsetzung der folgenden vordefinierten Managementkonzepte beurteilt: Strategie, Ziele und Vorgaben, Rollen und Verantwortlichkeiten, Abdeckung, Berichterstattung und Kommunikation, Ergebnisse und Fortschritt sowie Leitlinien, Richtlinien und Schulungen. Aus den acht Nachhaltigkeitsbereichen und jeweils sieben Managementkonzepten ergeben sich 56 Nachhaltigkeitskriterien.

Der jährliche Fortschritt der Umsetzung in diesen Nachhaltigkeitskriterien wird für den Zeitraum von 2020 bis 2022 von einem externen Prüfer beurteilt und anhand eines geprüften Kontroll- und Berechnungsmodells in zwei Schritten gemessen.

Innerhalb des Kontroll- und Berechnungsmodells wird der Grad der Umsetzung in diesen Nachhaltigkeitskriterien in einem ersten Schritt anhand eines vordefinierten Fragenkatalogs evaluiert. Bei jeder Frage können in Abhängigkeit von dem Grad der



Umsetzung 0 Punkte, 0,25 Punkte, 0,5 Punkte, 0,75 Punkte oder 1 Punkt erreicht werden. Auf der Basis der Evaluierung des Fragenkatalogs wird in einem zweiten Schritt die Punktzahl für jedes Nachhaltigkeitskriterium ermittelt. Die Punktzahl für jedes Nachhaltigkeitskriterium kann hierbei ebenfalls 0 Punkte, 0,25 Punkte, 0,5 Punkte, 0,75 Punkte oder 1 Punkt betragen. Zur Berechnung der erreichten Punktzahl für jedes Nachhaltigkeitskriterium wird jeweils der Durchschnitt der Punktzahl über die Anzahl der Fragen pro Nachhaltigkeitskriterium gebildet. Falls der so gebildete Durchschnitt von den vorgenannten Punktzahlen abweicht, wird jeweils auf die nächstkleinere Punktzahl abgerundet. So würde z. B. eine Punktzahl von 0,45 Punkten zu einer Erreichung von 0,25 Punkten für ein Nachhaltigkeitskriterium führen.

Zur Ermittlung der Gesamtpunktzahl des Nachhaltigkeitsziels wird die Summe der erreichten Punkte der 56 Nachhaltigkeitskriterien gebildet. Für das Geschäftsjahr hat der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG folgende Zielwerte festgelegt: Bei einer Gesamtpunktzahl von 10,75 oder weniger ergibt sich eine Zielerreichung von 0 %, bei einer Gesamtpunktzahl von 18,00 eine Zielerreichung von 100 % und bei einer Gesamtpunktzahl von 20,00 oder mehr eine Zielerreichung von 120 %.

Die im Geschäftsjahr erreichte Gesamtpunktzahl betrug 24,50. Daraus resultiert eine Nachhaltigkeitszielerreichung von 120 %.

Der Grad der Gesamtzielerreichung bei der kurzfristigen variablen Vergütung wird anhand des gewichteten arithmetischen Mittels der jeweiligen Zielerreichungen der einzelnen Erfolgsziele bestimmt. Der endgültige Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung ergibt sich, indem der Grad der jeweiligen Gesamtzielerreichung mit den Zielbeträgen der kurzfristigen variablen Vergütung multipliziert wird. Vorbehaltlich der Genehmigung durch den Aufsichtsrat der Fresenius Medical

T 4.12 ZIELWERTE UND ZIELERREICHUNG

	Zielwerte ¹			Zielerreichung im Geschäftsjahr	
	0 %	100 %	120 %	Absolut	Relativ
	in MIO €	in MIO €	in MIO €	in MIO €	in %
Umsatzerlöse					
Konzern	≤ 17.477	= 18.880	≥ 19.229	18.395	65,44
NA	≤ 12.195	= 13.168	≥ 13.412	12.732	55,14
EMEA	≤ 2.693	= 2.809	≥ 2.863	2.840	111,55
AP	≤ 1.859	= 1.985	≥ 2.023	1.923	50,68
Operatives Ergebnis					
Konzern	≤ 2.444	= 2.533	≥ 2.572	2.519	83,88
NA	≤ 1.989	= 2.053	≥ 2.080	2.130	120,00
EMEA	≤ 389	= 402	≥ 407	419	120,00
AP	≤ 325	= 335	≥ 340	345	120,00
KONZERNERGEBNIS	≤ 1.285	= 1.349	≥ 1.377	1.349	98,86

¹ Die Zielwerte für eine Zielerreichung von 50 % ergeben sich aus der linearen Interpolation für eine Zielerreichung zwischen 0 % und 100 % und sind daher nicht gesondert aufgeführt.

T 4.13 GESAMTZIELERREICHUNG

	Zielerreichung				Gesamtzielerreichung
	Umsatzerlöse	Operatives Ergebnis	Konzernergebnis	Nachhaltigkeitsziel	
Rice Powell	65,44	83,88	98,86	120,00	93,41
Helen Giza	65,44	83,88	98,86	120,00	93,41
Franklin W. Maddux, MD	65,44	83,88	98,86	120,00	93,41
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	111,55	120,00	98,86	120,00	109,85
Dr. Olaf Schermeier	65,44	83,88	98,86	120,00	93,41
William Valle	55,14	120,00	98,86	120,00	98,57
Kent Wanzek	65,44	83,88	98,86	120,00	93,41
Harry de Wit	50,68	120,00	98,86	120,00	97,68

T 4.14 HÖHE DER BARVERGÜTUNG
 IN TSD €

	Erfolgsunabhängige Vergütung				Kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung		Barvergütung (ohne Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung)	
	Grundvergütung ¹		Nebenleistungen		2020	2019 ²	2020	2019 ²
	2020	2019 ²	2020	2019 ²				
Zum 31. Dezember 2020 amtierende Vorstandsmitglieder								
Rice Powell	1.769	1.340	429	256	1.734	1.970	3.932	3.566
Helen Giza ³	855	108	320 ⁴	440 ⁴	839	159	2.014	707
Franklin W. Maddux, MD ³	805	-	200	-	790	-	1.795	-
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	910	700	33	94	1.050	1.131	1.993	1.925
Dr. Olaf Schermeier	725	510	137	136	711	750	1.573	1.396
William Valle	1.366	866	327	237	1.414	1.035	3.107	2.138
Kent Wanzek	792	607	212	127	777	866	1.781	1.600
Harry de Wit	735	520	327	337	754	841	1.816	1.698
Ehemaliges Vorstandsmitglied, das im Jahr 2019 ausgeschieden ist⁵								
Michael Brosnan	-	633	-	211	-	1.117	-	1.961
SUMMEN	7.957	5.284	1.985	1.838	8.069	7.869	18.011	14.991

¹ Bis zum Jahr 2019 unter dem vorherigen Vergütungssystem hatten die Vorstandsmitglieder Anspruch auf einen Teil ihrer einjährigen variablen Vergütungskomponente unabhängig von der konkreten Zielerreichung. Dieser Anspruch wurde mit der Einführung des Vergütungssystems 2020+ abgeschafft und entsprechend betragsmäßig in die Grundvergütung integriert. In der Folge hat sich die Grundvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr im Vergleich zur Grundvergütung für das Jahr 2019 entsprechend erhöht. Darüber hinaus waren in Einzelfällen weitere Anpassungen der Grundvergütung erforderlich, um die Ziel-Gesamtdirektvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr auf vergleichbarem Niveau mit der des Jahres 2019 zu halten und nicht durch die Einführung des Vergütungssystems 2020+ zu reduzieren. Bei den Vorstandsmitgliedern Herrn Rice Powell sowie Herrn William Valle ist zusätzlich zur Umstellung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr eine reguläre Gehaltsüberprüfung und -anpassung vorgenommen worden.

² Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für das Jahr 2019 ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen Wechselkursschwankungen unterliegen können, abhängig davon, ob sie vertraglich in Euro (Frau Helen Giza, Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß, Herr Dr. Olaf Schermeier und Herr Harry de Wit) oder US-Dollar (Herr Rice Powell, Herr Franklin W. Maddux MD, Herr William Valle, Herr Kent Wanzek und Herr Michael Brosnan) vereinbart sind. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr.

³ Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für die Geschäftsjahre ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass Frau Helen Giza erst zum 1. November 2019 und Herr Franklin W. Maddux, MD erst zum 1. Januar 2020 jeweils zum Mitglied des Vorstands bestellt wurden und deshalb auch erst jeweils ab diesem Zeitpunkt hier auszuweisende Vergütungsleistungen erhielten.

⁴ Die Nebenleistungen von Frau Helen Giza enthalten eine Zahlung in Höhe von 200 TSD € für das Geschäftsjahr und eine Zahlung in Höhe von 400 TSD € für das Jahr 2019, die Frau Helen Giza im Zusammenhang mit der Bestellung in den Vorstand erhalten hat. Frau Helen Giza wird im Jahr 2021 eine weitere Zahlung in Höhe von 200 TSD € im Zusammenhang mit der Bestellung in den Vorstand erhalten.

⁵ Herr Michael Brosnan ist mit Ablauf des 31. Oktober 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden. Die hier ausgewiesenen Beträge für die erfolgsunabhängige Vergütung beziehen sich daher auf den Zeitraum bis zum 31. Oktober 2019.

Care Management AG wird der endgültige Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung in bar an das entsprechende Mitglied des Vorstands ausbezahlt. Da die Gesamtzielerreichung auf höchstens 120 % begrenzt ist, ist auch der Auszahlungsbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung auf höchstens 120 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

TABELLE 4.13 AUF SEITE 139 zeigt die Zielerreichung pro Erfolgsziel sowie die Gesamtzielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr.

Für das Geschäftsjahr und für das Vorjahr stellt sich die Höhe der Barvergütung der Mitglieder des Vorstands (ohne Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung) wie in TABELLE 4.14 gezeigt dar.

Der den Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung zuzuordnende Share Based Award wurde letztmalig für das Jahr 2019 gewährt. Nach Maßgabe der im Jahr 2019 erreichten Zielvorgaben haben die zum 31. Dezember 2019 amtierenden Mitglieder des Vorstands sowie das im Jahr 2019 ausgeschiedene Mitglied des Vorstands (Herr Michael Brosnan) Ansprüche auf Share Based Awards im Wert von insgesamt 2.623 TSD € erworben. Auf der Basis des so bereits fixierten Wertes erfolgte die Zuteilung der konkreten Anzahl von virtuellen Anteilen durch den Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG im März des Geschäftsjahres auf der Basis dann aktueller Kursverhältnisse der Aktie der FMC AG & Co. KGaA. Diese Anzahl dient auch als Multiplikator für den Aktienkurs am jeweiligen Ausübungstag und damit als Grundlage für die Ermittlung des Auszahlungsbetrages der diesbezüglichen aktienbasierten Vergütung.

Langfristige variable Vergütung

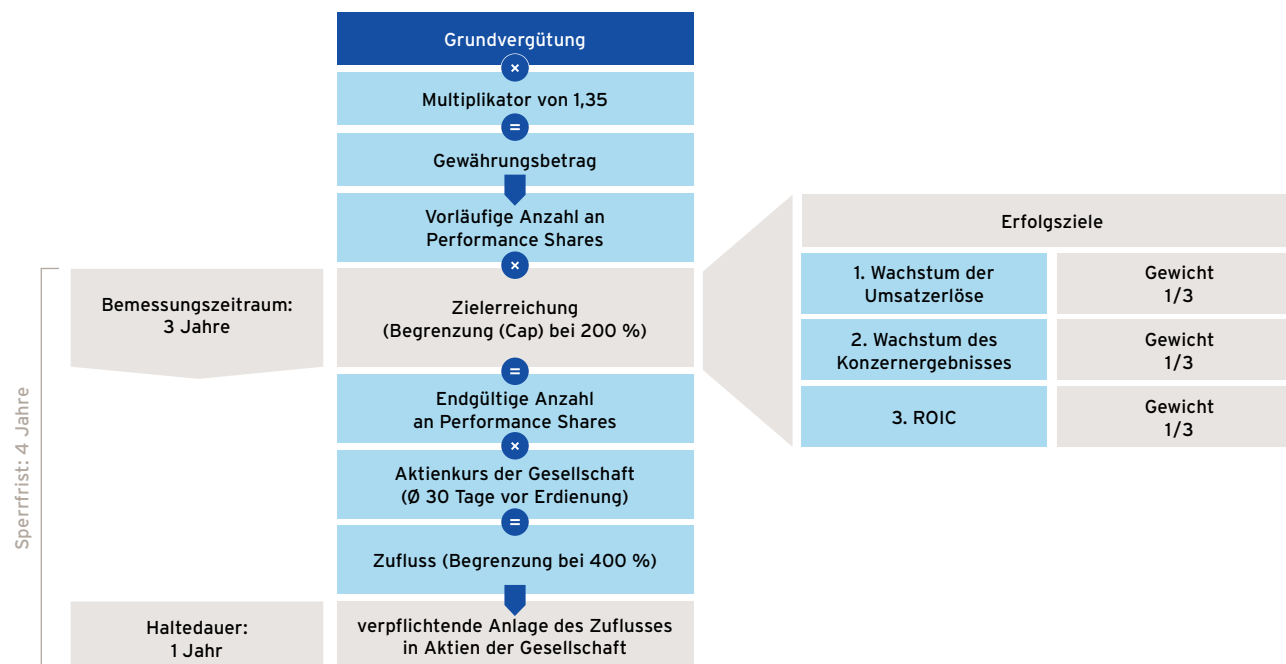
Als langfristige variable Vergütung wurden den Mitgliedern des Vorstands auf der Grundlage des Vergütungssystems 2020+ für das Geschäftsjahr sogenannte Performance Shares im Rahmen des MB LTIP 2020 gewährt. Der MB LTIP 2020 wurde im Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG beschlossen und folgt auf den MB LTIP 2019, aus welchem seit dem Ende des Jahres 2019 keine Performance Shares mehr zugeteilt werden können.

Die den Mitgliedern des Vorstands im Rahmen des MB LTIP 2020 gewährten Performance Shares sind nicht durch Eigenkapital hinterlegte, virtuelle Vergütungsinstrumente mit Barausgleich und einem Bemessungszeitraum von drei Jahren. Zuflüsse aus den Performance Shares hängen von der Erreichung von drei gleich gewichteten Erfolgszielen und ferner von der Entwicklung des Börsenkurses der Aktien der Gesellschaft ab. Die Zuflüsse aus den Performance Shares (nach Steuern und Abgaben) werden an ein Kreditinstitut überwiesen, das sie zum Kauf von Aktien der Gesellschaft an der

Börse verwendet. Die derart erworbenen Aktien unterliegen einer Haltedauer von mindestens einem Jahr. Die Mitglieder des Vorstands können daher erst nach einem Zeitraum von mindestens vier Jahren über die langfristige variable Vergütung verfügen.

Der Gewährungsbetrag für die Performance Shares entspricht 135 % (Multiplikator von 1,35) der jeweiligen Grundvergütung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands. Um die dem jeweiligen Mitglied des Vorstands zu gewährende Anzahl von Performance Shares zu ermitteln, wird der jeweilige Gewährungsbetrag durch den Wert je Performance Share geteilt. Der Wert je Performance Share wird gemäß IFRS 2 und unter Berücksichtigung des Durchschnittskurses der Aktien der Gesellschaft über einen Zeitraum von 30 Kalendertagen vor dem jeweiligen Tag der Gewährung ermittelt. Die Anzahl der von den einzelnen Mitgliedern des Vorstands erdienten Performance Shares ist von der Erreichung der Erfolgsziele abhängig.

G 4.15 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG



Die Zielerreichung wird anhand von drei gleich gewichteten finanziellen Erfolgszielen gemessen: Wachstum der Umsatzerlöse (Wachstum der Umsatzerlöse), Wachstum des Konzernergebnisses (Wachstum des Konzernergebnisses) und Rendite auf das investierte Kapital (ROIC) - SIEHE GRAFIK 4.15.

Das Wachstum der Umsatzerlöse und das Wachstum des Konzernergebnisses werden zu konstanten Wechselkursen ermittelt.

Um insbesondere die Vergleichbarkeit der den Erfolgszielen zugrundeliegenden Finanzkennzahlen zur operativen Leistung der Gesellschaft auch bei der langfristigen variablen Vergütung sicherzustellen und die tatsächliche Leistung der Mitglieder des Vorstands angemessen zu würdigen, hat der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin beschlossen, die vorstehend im Zusammenhang mit der kurzfristigen variablen Vergütung beschriebene, rein buchwertbezogene Wertbe-

richtung im Segment Lateinamerika auch bei der Ermittlung der relevanten Zielerreichung für das Geschäftsjahr unter dem LTIP 2016 (Gewährung aus dem Jahr 2018), dem MB LTIP 2019 (Gewährung aus dem Jahr 2019) und dem MB LTIP 2020 (Gewährung aus dem Jahr 2020) unberücksichtigt zu lassen.

Der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG hat für jedes Erfolgsziel die konkreten Zielwerte festgelegt, die zu einer Zielerreichung von 0 % (Untergrenze), 100 % und 200 % (Begrenzung bzw. Cap) führen.

Für jedes Erfolgsziel gilt: Wird die Untergrenze für einen Zielwert nicht überschritten, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor. Wird der obere Zielwert überschritten, liegt eine Zielerreichung von 200 % (Begrenzung (Cap)) vor. Liegen die erreichten Finanzkennzahlen zwischen den jeweiligen Zielwerten für eine Zielerreichung von 0 % und 100 % oder 100 % und 200 %, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt. Für jedes Erfolgsziel wird die Zielerreichung jährlich bestimmt. Die drei Erfolgsziele werden gleich gewichtet, um die jährliche Zielerreichung zu bestimmen. Nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums bestimmt der Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG die Gesamtzielerreichung. Hierfür wird der Durchschnitt der jährlichen Zielerreichungen in dem dreijährigen Bemessungszeitraum gebildet.

Die Anzahl der erdienten Performance Shares wird für jedes Mitglied des Vorstands anhand des Grads der Gesamtzielerreichung ermittelt. Die Anzahl der erdienten Performance Shares kann über den Bemessungszeitraum steigen oder sinken. Ein totaler Verlust sowie (höchstens) die Verdopplung der gewährten Performance Shares bei einer Zielerreichung von 200 % (Begrenzung (Cap)) ist möglich. Nach der endgültigen Feststellung der Gesamtzielerreichung wird die Anzahl der erdienten Performance Shares mit dem Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft über die letzten 30 Kalendertage vor dem jeweiligen Erdienungszeitpunkt multipliziert, um den ent-

T 4.16 ZIELKORRIDORE UND ZIELVORGABEN

	Wachstum/ROIC	Zielerreichung	Gewichtung
Erfolgsziel 1: Wachstum der Umsatzerlöse	≤ 1 %	0 %	1/3
	6 %	100 %	
	≥ 11 %	200 %	
Erfolgsziel 2: Wachstum des Konzernergebnisses	≤ 0 %	0 %	1/3
	5 %	100 %	
	≥ 10 %	200 %	
Erfolgsziel 3: ROIC	≤ 5,5 %	0 %	1/3
	6 %	100 %	
	≥ 6,5 %	200 %	

sprechenden Betrag für den Zufluss aus den erdienten Performance Shares zu berechnen. Der Gesamtzufluss aus einem Performance Share ist auf 400 % des jeweiligen Gewährungsbetrags begrenzt.

Die für die im Geschäftsjahr gewährten Performance Shares angewendeten Zielwerte für den MB LTIP 2020 und die Zielerreichung der Erfolgsziele für das Geschäftsjahr stellen sich wie in **TABELLE 4.16** gezeigt dar.

Unter dem MB LTIP 2020 wurden erstmalig im Geschäftsjahr an die Mitglieder des Vorstands insgesamt 159.607 Performance Shares in einem Gesamtwert von 9.842 TSD € gewährt. Der beizulegende Zeitwert der im November des Geschäftsjahres ausgegebenen Performance Shares betrug am Tag der Gewährung 61,27 € für Zusagen in Euro (betrifft Frau Helen Giza, Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß und die Herren Dr. Olaf Schermeier und Harry de Wit) bzw. 72,17 US\$ (61,94 €) für Zusagen in US-Dollar (betrifft die Herren Rice Powell, Franklin W. Maddux MD, William Valle und Kent Wanzenk).

T 4.17 KOMPONENTEN MIT LANGFRISTIGER ANREIZWIRKUNG

	Anzahl der gewährten Performance Shares ¹	
	2020	2019
Zum 31. Dezember 2020 amtierende Vorstandsmitglieder		
Rice Powell	35.030	25.127
Helen Giza ²	17.465	13.399
Franklin W. Maddux, MD ²	15.954	-
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	18.588	12.927
Dr. Olaf Schermeier	14.809	12.927
William Valle	27.053	12.564
Kent Wanzenk	15.694	12.564
Harry de Wit	15.014	12.927

Ehemaliges Vorstandsmitglied, das im Jahr 2019 ausgeschieden ist³

Michael Brosnan	-	12.564
SUMMEN	159.607	114.999

¹ Die Gewährung erfolgte für das Geschäftsjahr aus dem MB LTIP 2020 und für das Jahr 2019 aus dem MB LTIP 2019.

² Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Anzahl der für die Geschäftsjahre gewährten Performance Shares ist zu beachten, dass Frau Helen Giza erst zum 1. November 2019 und Herr Franklin W. Maddux, MD erst zum 1. Januar 2020 jeweils zum Mitglied des Vorstands bestellt wurden und deshalb auch erst jeweils ab diesem Zeitpunkt hier auszuweisende Vergütungsleistungen erhielten.

³ Herr Michael Brosnan ist mit Ablauf des 31. Oktober 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden.

Im Vorjahr wurden unter dem MB LTIP 2019 114.999 Performance Shares in einem Gesamtwert von 7.158 TSD € gewährt. Der beizulegende Zeitwert der im Juli des Jahres 2019 ausgegebenen Performance Shares betrug am Tag der Gewährung 62,10 € für Zusagen in Euro (betrifft Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß und die Herren Dr. Olaf Schermeier und Harry de Wit) bzw. 69,71 US\$ (62,69 €) für Zusagen in US-Dollar (betrifft die Herren Rice Powell, Michael Brosnan (Vorstandsmitglied bis zum 31. Oktober 2019), William Valle und Kent Wanzenk). An Frau Helen Giza wurden im Dezember des Jahres 2019

Bericht des Aufsichtsrats

Erklärung zur Unternehmensführung

[Vergütungsbericht](#)
**T 4.18 KOMPONENTEN MIT LANGFRISTIGER ANREIZWIRKUNG
IN TSD €**

	Aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich ¹	
	2020	2019 ²
Zum 31. Dezember 2020 amtierende Vorstandsmitglieder		
Rice Powell	2.170	2.232
Helen Giza ³	1.070	865
Franklin W. Maddux, MD ³	988	-
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäβ	1.139	1.180
Dr. Olaf Schermeier	907	1.053
William Valle	1.676	1.133
Kent Wanzek	972	1.076
Harry de Wit	920	1.083
Ehemaliges Vorstandsmitglied, das im Jahr 2019 ausgeschieden ist⁴		
Michael Brosnan	-	1.160
SUMMEN	9.842	9.782

¹ Darin enthalten sind Performance Shares aus dem MB LTIP 2020 (für das Geschäftsjahr) und aus dem MB LTIP 2019 (für das Jahr 2019) sowie Share Based Awards (für das Jahr 2019). Die Beträge für die aktienbasierte Vergütung entsprechen dem beizulegenden Zeitwert am Tag der Gewährung.

² Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für das Jahr 2019 ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen Wechselkursschwankungen unterliegen können, abhängig davon, ob sie vertraglich in Euro (Frau Helen Giza, Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäβ, Herr Dr. Olaf Schermeier und Herr Harry de Wit) oder US-Dollar (Herr Rice Powell, Herr Franklin W. Maddux MD, Herr William Valle, Herr Kent Wanzek und Herr Michael Brosnan) vereinbart sind. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte mit dem Schlusskurs des Tages der betreffenden Gewährung.

³ Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für die Geschäftsjahre ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass Frau Helen Giza erst zum 1. November 2019 und Herr Franklin W. Maddux, MD erst zum 1. Januar 2020 jeweils zum Mitglied des Vorstands bestellt wurden und deshalb auch erst jeweils ab diesem Zeitpunkt hier auszuweisende Vergütungsleistungen erhielten.

⁴ Herr Michael Brosnan ist mit Ablauf des 31. Oktober 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden.

Performance Shares ausgegeben, deren beizulegender Zeitwert am Tag der Gewährung 60,58 € betrug.

Für das Geschäftsjahr ist die Anzahl der an die Mitglieder des Vorstands gewährten Performance Shares, jeweils im Vergleich zum Vorjahr, in [TABELLE 4.17 AUF SEITE 142](#) individualisiert dargestellt.

Am Ende des Geschäftsjahres hielten die dann amtierenden Mitglieder des Vorstands insgesamt 159.607 Performance Shares aus dem MB LTIP 2020 (Vorjahr: 0), 102.435 Performance Shares aus dem MB LTIP 2019 (Vorjahr: 102.435) und 135.473 Performance Shares aus dem LTIP 2016 (Vorjahr: 211.878).

**T 4.19 AUFWAND FÜR KOMPONENTEN MIT LANGFRISTIGER ANREIZWIRKUNG
IN TSD €**

	Aktienoptionen		Aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich ¹		Aktienbasierte Vergütungen	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Zum 31. Dezember 2019 amtierende Vorstandsmitglieder						
Rice Powell	-	327	2.666	2.588	2.666	2.915
Helen Giza ²	-	-	333	10	333	10
Franklin W. Maddux, MD ²	-	-	206	-	206	-
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäβ	-	-	691	224	691	224
Dr. Olaf Schermeier	-	109	1.256	1.226	1.256	1.335
William Valle ³	-	-	1.331	731	1.331	731
Kent Wanzek	-	153	1.190	1.272	1.190	1.425
Harry de Wit	-	-	1.457	1.001	1.457	1.001
Ehemaliges Vorstandsmitglied, das im Jahr 2019 ausgeschieden ist⁴						
Michael Brosnan	-	164	-	3.552	-	3.716
SUMMEN	-	753	9.130	10.604	9.130	11.357

¹ Darin enthalten sind Aufwendungen für Performance Shares aus dem MB LTIP 2020 (nur für das Geschäftsjahr), aus dem MB LTIP 2019 und aus dem LTIP 2016, Aufwendungen für Phantom Stock aus dem LTIP 2011 sowie Aufwendungen für den Share Based Award.

² Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für die Geschäftsjahre ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass Frau Helen Giza erst zum 1. November 2019 und Herr Franklin W. Maddux, MD erst zum 1. Januar 2020 jeweils zum Mitglied des Vorstands bestellt wurden und deshalb auch erst jeweils ab diesem Zeitpunkt hier auszuweisende Vergütungsleistungen erhielten.

³ Die hinsichtlich Aktienoptionen ausgewiesenen Beträge berücksichtigen nicht den Aufwand für Aktienoptionen, welche dem Vorstandsmitglied Herrn William Valle vor seiner Bestellung in den Vorstand gewährt wurden.

⁴ Herr Michael Brosnan ist mit Ablauf des 31. Oktober 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden. Der Aufwand für die Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung ergibt sich daraus, dass die Herrn Michael Brosnan im Rahmen des LTIP 2011, des LTIP 2016, des MB LTIP 2019 und des Share Based Awards gewährten Vergütungskomponenten zum jeweiligen Erdienungszeitpunkt nach Maßgabe der entsprechenden Planbedingungen auszubezahlen bzw. ausübbar sind.

Für das Geschäftsjahr ist der Wert der an die Mitglieder des Vorstands gewährten aktienbasierten Vergütungen mit Barausgleich, jeweils im Vergleich zum Vorjahr, in **TABELLE 4.18 AUF SEITE 143** individualisiert dargestellt.

Die Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung vermitteln erst nach Ablauf der festgelegten Warte- bzw. Erdienungszeiträume einen Anspruch auf Barzahlung bzw. können erst dann ausgeübt werden. Ihr Wert wird auf die Wartezeiträume verteilt und als Aufwand im jeweiligen Geschäftsjahr anteilig berücksichtigt.

Der auf Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung entfallende Aufwand für das Geschäftsjahr und für das Vorjahr ist in **TABELLE 4.19 AUF SEITE 143** ausgewiesen.

Performance Shares unter dem MB LTIP 2019

Im Jahr 2019 bildeten Zuteilungen von Performance Shares unter dem MB LTIP 2019 eine Komponente der Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Seit Ablauf des Jahres 2019 sind Zuteilungen unter dem MB LTIP 2019 nicht mehr möglich. Doch können einzelne Mitglieder des Vorstands unter Beachtung von Erdienungszeiträumen, dem Erreichen definierter Erfolgsziele sowie, vorbehaltlich abweichender Vereinbarungen im Einzelfall, dem Fortbestehen des Dienstverhältnisses, bereits zugewiesene Performance Shares ausüben und hieraus (erstmalig im Jahr 2023) eine aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich aus Performance Shares aus dem MB LTIP 2019 erhalten. Am 31. Dezember des Geschäftsjahres hielten die dann amtierenden Mitglieder des Vorstands 102.435 Performance Shares (Vorjahr: 102.435) aus dem MB LTIP 2019.

Performance Shares unter dem LTIP 2016

Bis zum Ende des Jahres 2018 bildeten Zuteilungen von Performance Shares unter dem LTIP 2016 eine Komponente der Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Seit Ablauf des Jahres 2018 sind Zuteilungen unter dem LTIP 2016 nicht mehr möglich. Doch können einzelne Mitglieder des Vorstands unter Beachtung von Erdienungszeiträumen, dem Erreichen definierter Erfolgsziele sowie, vorbehaltlich abweichender Vereinbarungen im Einzelfall, dem Fortbestehen des Dienstverhältnisses, bereits zugewiesene Performance Shares ausüben und hieraus (erstmalig im Geschäftsjahr) eine aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich aus Performance Shares aus dem LTIP 2016 erhalten. Am 31. Dezember des Geschäftsjahres hielten die dann amtierenden Mitglieder des Vorstands 135.473 Performance Shares (Vorjahr: 211.878) aus dem LTIP 2016.

T 4.20 ENTWICKLUNG UND DER STAND DER AKTIONSOPTIONEN

		Rice Powell	Helen Giza	Franklin W. Maddux, MD ¹	Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß	Dr. Olaf Schermeier	William Valle ¹	Kent Wanzek	Harry de Wit	Gesamt
Am 1. Januar 2020 ausstehende Optionen	Anzahl	256.781	-	45.000	-	96.488	30.000	69.720	-	497.989
	durchschnittl. Ausübungspreis in €	66,06	-	67,97	-	63,88	76,99	76,99	-	68,00
Im Geschäftsjahr ausgeübte Optionen	Anzahl	32.681	-	-	-	-	-	-	-	32.681
	durchschnittl. Ausübungspreis in €	52,99	-	-	-	-	-	-	-	52,99
	durchschnittl. Aktienkurs in €	72,00	-	-	-	-	-	-	-	72,00
Am 31. Dezember 2020 ausstehende Optionen	Anzahl	224.100	-	45.000	-	96.488	30.000	69.720	-	465.308
	durchschnittl. Ausübungspreis in €	67,97	-	67,97	-	63,88	76,99	76,99	-	69,05
	durchschnittl. verbleibende Laufzeit in Jahren	2,24	-	2,24	-	1,99	2,57	2,57	-	2,26
	Bandbreite an Ausübungspreis in €	49,93 - 76,99	-	49,93 - 76,99	-	49,76 - 76,99	76,99	76,99	-	49,76 - 76,99
Am 31. Dezember 2020 ausübare Optionen	Anzahl	224.100	-	45.000	-	96.488	30.000	69.720	-	465.308
	durchschnittl. Ausübungspreis in €	67,97	-	67,97	-	63,88	76,99	76,99	-	69,05

¹ Die für die Herren Franklin W. Maddux, MD und William Valle ausgewiesenen Aktienoptionen wurden vor ihrer jeweiligen Bestellung in den Vorstand gewährt.

Aktioptionen und Phantom Stock unter dem LTIP 2011

Bis zum Ende des Jahres 2015 bildeten Zuteilungen unter dem LTIP 2011, der aus dem Phantom Stock Plan 2011 und dem Aktienoptionsplan 2011 bestand, eine Komponente der Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Seit Ablauf des Geschäftsjahres 2015 sind Zuteilungen unter dem LTIP 2011 nicht mehr möglich. Doch können einzelne Mitglieder des Vorstands unter Beachtung von Ausübungssperrfristen, dem Erreichen definierter Erfolgsziele sowie, vorbehaltlich abweichender Vereinbarungen im Einzelfall, dem Fortbestehen des Dienstverhältnisses, bereits zugeteilte Phantom Stock oder Aktioptionen ausüben.

Am 31. Dezember des Geschäftsjahres hielten die dann amtierenden Mitglieder des Vorstands keine Phantom Stock (Vorjahr: 23.336) aus dem Phantom Stock Plan 2011 und insgesamt 465.308 Aktioptionen (Vorjahr: 452.989) aus dem Aktienoptionsplan 2011. Die Einzelheiten des zur Absicherung des Aktienoptionsplans 2011 verwendeten bedingten Kapitals werden im Anhang des Jahres-/Konzernabschlusses der Gesellschaft unter dem Abschnitt „Bedingtes Kapital“ näher dargestellt.

Die Entwicklung und der Stand der Aktioptionen der zum 31. Dezember des Geschäftsjahres amtierenden Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr sind in [TABELLE 4.20 AUF SEITE 144](#) dargestellt.

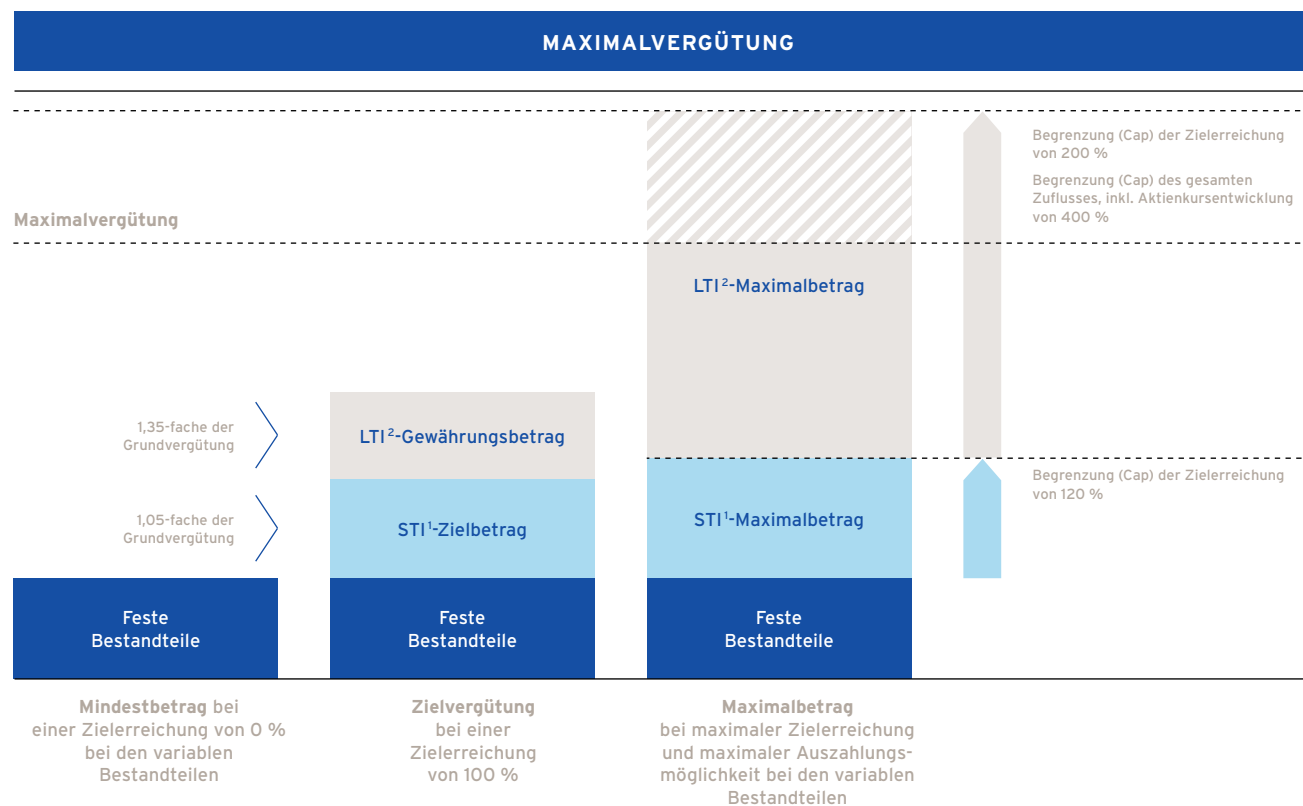
III. Gesamtvergütung

Die Struktur für die Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr stellt sich wie in [GRAFIK 4.21](#) gezeigt dar.

Das Vergütungssystem 2020+ sieht für jedes Mitglied des Vorstands eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamt-

vergütung (Maximalvergütung) vor. Durch die Maximalvergütung sind die einem Mitglied des Vorstands in einem Geschäftsjahr gewährten Auszahlungen und Zuteilungen aus der Gesamtvergütung begrenzt, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung bzw. der Zuteilung. Die Maximalvergütung für jedes Mitglied des Vorstands kann jeweils geringer sein als die Summe der potenziell erreichbaren Auszahlungen und

G 4.21 BEGRENZUNGEN (CAP) UND MAXIMALVERGÜTUNG



¹ Short-Term Incentive (STI) = kurzfristige variable Vergütung

² Long-Term Incentive (LTI) = langfristige variable Vergütung

T 4.22 HÖHE DER GESAMTVERGÜTUNG
 IN TSD €

	Barvergütung (ohne Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung)		Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung		Gesamtvergütung (einschließlich Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung)	
	2020	2019 ¹	2020	2019 ¹	2020	2019 ¹
Zum 31. Dezember 2020 amtierende Vorstandsmitglieder						
Rice Powell	3.932	3.566	2.170	2.232	6.102	5.798
Helen Giza ²	2.014	707	1.070	865	3.084	1.572
Franklin W. Maddux, MD ²	1.795	-	988	-	2.783	-
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäb	1.993	1.925	1.139	1.180	3.132	3.105
Dr. Olaf Schermeier	1.573	1.396	907	1.053	2.480	2.449
William Valle	3.107	2.138	1.676	1.133	4.783	3.271
Kent Wanzek	1.781	1.600	972	1.076	2.753	2.676
Harry de Wit	1.816	1.698	920	1.083	2.736	2.781
Ehemaliges Vorstandsmitglied, das im Geschäftsjahr 2020 ausgeschieden ist³						
Michael Brosnan	-	1.961	-	1.160	-	3.121
SUMMEN	18.011	14.991	9.842	9.782	27.853	24.773

¹ Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen Wechselkursschwankungen unterliegen können, abhängig davon, ob sie vertraglich in Euro (Frau Helen Giza, Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäb, Herr Dr. Olaf Schermeier und Herr Harry de Wit) oder US-Dollar (Herr Rice Powell, Herr Franklin W. Maddux, MD, Herr William Valle, Herr Kent Wanzek und Herr Michael Brosnan) vereinbart sind. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte grundsätzlich mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr; die Umrechnung der US-Dollar-Beträge für unter dem MB LTIP 2020 (für das Geschäftsjahr) und unter dem MB LTIP 2019 (für das Jahr 2019) gewährte Performance Shares erfolgte mit dem Schlusskurs des Tages der betreffenden Gewährung.

² Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für die Geschäftsjahre ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass Frau Helen Giza erst zum 1. November 2019 und Herr Franklin W. Maddux, MD erst zum 1. Januar 2020 jeweils zum Mitglied des Vorstands bestellt wurden und deshalb auch erst jeweils ab diesem Zeitpunkt hier auszuweisende Vergütungsleistungen erhielten.

³ Herr Michael Brosnan ist mit Ablauf des 31. Oktober 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden.

Zuteilungen aus den für ein Geschäftsjahr gewährten einzelnen Vergütungsbestandteilen.

Die Maximalvergütung wird auf der Grundlage der Währung der im Dienstvertrag des jeweiligen Mitglieds des Vorstands angegebenen Grundvergütung festgelegt und beträgt 12.000 TSD € bzw. 13.434 TSD US\$ für den Vorstandsvorsitzenden, 9.500 TSD € bzw. 10.635 TSD US\$ für den Vorstand für die Region Nordamerika sowie 7.000 TSD € bzw. 7.836 TSD US\$ für alle anderen gegenwärtigen Vorstandsfunktionen.

Die Höhe der Gesamtvergütung des Vorstands stellt sich für das Geschäftsjahr und für das Vorjahr wie in **TABELLE 4.22** gezeigt dar.

Eigeninvestment aus der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr

Um die Mitglieder des Vorstands angemessen an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung teilhaben zu lassen, hat der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin

beschlossen, dass die Mitglieder des Vorstands - mit ihrem Einvernehmen - für einen Anteil ihrer kurzfristigen variablen Vergütung Aktien der FMC AG & Co. KGaA erwerben. Die derart erworbenen Aktien dürfen von dem jeweiligen Vorstandsmitglied erst nach Ablauf einer Frist von drei Jahren ab dem Erwerbszeitpunkt wieder veräußert werden. Der jeweilige Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung, für den ein Vorstandsmitglied Aktien der FMC AG & Co. KGaA erwirbt, hängt von der jeweiligen Gesamtzieelerreichung für das Geschäftsjahr ab.

Die von den Mitgliedern des Vorstands zu investierenden Nettobeträge stellen sich wie in **TABELLE 4.23** gezeigt dar.

T 4.23 EIGENINVESTMENT AUS DEM NETTOBETRAG DER KURZFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAH
 IN TSD

	Betrag	Währung
Rice Powell	597	US\$
Helen Giza	253	€
Franklin W. Maddux, MD	272	US\$
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäb	189	€
Dr. Olaf Schermeier	214	€
William Valle	324	US\$
Kent Wanzek	268	US\$
Harry de Wit	153	€

Infolge dieses Eigeninvestments werden je nach Mitglied des Vorstands zwischen 36 % und 60 % der kurzfristigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr in Aktien der Gesellschaft investiert, welche jeweils frühestens nach Ablauf von drei Jahren veräußert werden können. Dieser Berechnung liegt die vereinfachte Annahme einer persönlichen Steuer- und Abgaben-

last in Höhe von 50 % auf die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung zugrunde.

Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin hat ferner beschlossen, dass die Mitglieder des Vorstands – mit ihrem Einvernehmen – für einen Anteil ihrer langfristigen variablen Vergütung, die ihnen als Mitglieder des Vorstands gewährt wurde, Aktien der FMC AG & Co. KGaA erwerben. Die derart erworbenen Aktien dürfen von dem jeweiligen Vorstandsmitglied erst nach Ablauf einer Frist von drei Jahren ab dem Erwerbszeitpunkt wieder veräußert werden. Der jeweilige Anteil der langfristigen variablen Vergütung, für den ein Vorstandsmitglied Aktien der FMC AG & Co. KGaA erwirbt, hängt von der jeweiligen Gesamtzieelerreichung unter dem LTIP 2016 (Gewährung aus dem Jahr 2018) und unter dem MB LTIP 2019 (Gewährung aus dem Jahr 2019) ab. Demnach können die konkreten Beträge, die aus den Zuflüssen aus den vorgenannten, gewährten Vergütungsbestandteilen zu investieren sind, erst im Jahr 2022 (für die Gewährung aus dem Jahr 2018 unter dem LTIP 2016) und im Jahr 2023 (für die Gewährung aus dem Jahr 2019 aus dem MB LTIP 2019) ermittelt werden. Der Erwerb der Aktien der FMC AG & Co. KGaA durch die Mitglieder des Vorstands soll im Anschluss an die Ermittlung der zu investierenden Beträge erfolgen. Die unter dem MB LTIP 2020 vorgesehene Anlage der Zuflüsse aus dem MB LTIP 2020 in Aktien der Gesellschaft bleibt hiervon unberührt.

IV. Zusagen an Mitglieder des Vorstands für den Fall der Beendigung ihrer Tätigkeit

Bestandteil der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands sind ferner folgende Versorgungszusagen und sonstige Versorgungsleistungen: Den Vorstandsmitgliedern Rice Powell, Dr. Olaf Schermeier, William Valle, Kent Wanzek und Harry de Wit wurden von der Fresenius Medical Care Management AG einzelvertragliche Versorgungszusagen erteilt.

Die von der Fresenius Medical Care Management AG gewährten einzelvertraglichen Versorgungszusagen sehen jeweils ab dem endgültigen Ausscheiden aus der aktiven Erwerbstätigkeit, frühestens jedoch ab Vollendung des 65. Lebensjahres, oder ab dem Eintritt der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. der Erwerbsminderung ein von der Höhe der letzten Grundvergütung abhängiges Ruhegehalt und eine Hinterbliebenenversorgung vor. Vorstandsmitglieder, die zum Zeitpunkt des endgültigen Ausscheidens aus der aktiven Erwerbstätigkeit mindestens zehn Jahre lang Mitglied des Vorstands gewesen sind, haben diesen Anspruch bereits ab Vollendung des 63. Lebensjahres (Frühverrentung); in diesem Fall reduzieren sich die Leistungen um 0,5 % je Kalendermonat, den das Vorstandsmitglied vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus der aktiven Erwerbstätigkeit ausscheidet.

Hinsichtlich des Ruhegehalts erhöht sich der von 30 % der auf der Grundlage der letzten Grundvergütung (für die Vorstandsmitglieder Rice Powell, Dr. Olaf Schermeier und Kent Wanzek) oder der auf der Grundlage des 5-Jahresdurchschnitts der letzten Grundvergütungen (für die Vorstandsmitglieder William Valle und Harry de Wit) ausgehende Prozentsatz mit jedem vollen Dienstjahr um 1,5 %-Punkte, wobei maximal 45 % erreicht werden können. Laufende Ruhegehälter erhöhen sich nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften (§ 16 BetrAVG). Spätere Einkünfte aus einer Erwerbstätigkeit des Vorstandsmitglieds sind grundsätzlich mit 30 % ihres Bruttobetragtes auf die Pension anzurechnen. Im Fall des Todes eines der Vorstandsmitglieder erhält der überlebende Ehegatte eine Pension in Höhe von 60 % des sich zu diesem Zeitpunkt ergebenden Pensionsanspruches. Ferner erhalten leibliche eheliche Kinder des verstorbenen Vorstandsmitglieds bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, eine Waisenpension in Höhe von 20 % des sich zu diesem Zeitpunkt ergebenden Pensionsanspruches. Alle Waisenpensionen und die Pension für den überlebenden Ehegatten erreichen zusammen jedoch höchstens 90 % des

Pensionsanspruches des Vorstandsmitglieds. Scheidet ein Vorstandsmitglied vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Vorstand aus, bleiben die Anwartschaften auf die vorgenannten Versorgungsleistungen erhalten, jedoch vermindert sich die zu zahlende Pension, sofern das Vorstandsmitglied nicht durch Eintritt des Versorgungsfalls (Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, Zahlung von Hinterbliebenenrente im Todesfall oder, soweit anwendbar, Frühverrentung) aus dem Vorstand ausscheidet, im Verhältnis der tatsächlichen Dienstzeit als Vorstandsmitglied zur möglichen Dienstzeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

Die Vorstandsmitglieder Rice Powell, Franklin W. Maddux MD, William Valle und Kent Wanzek nahmen im Geschäftsjahr zusätzlich aufgrund einzelvertraglicher Zusagen an dem US-basierten 401(k) Savings Plan teil; im Geschäftsjahr wurden diesbezüglich jeweils 8.550 US\$ (7.486 €) (Vorjahr: 8.400 US\$ (7.504 €)) erdient und im Januar 2021 an die vorgenannten Vorstandsmitglieder geleistet. Dieser Plan ermöglicht es generell Mitarbeiter(inne)n in den USA, einen begrenzten Teil ihrer Bruttovergütung in Programmen zur Ruhestandsvorsorge zu investieren. Das Unternehmen unterstützt Mitarbeiter(innen) hierbei mit Zuschüssen in Höhe von bis zu 50 % der jährlich getätigten Zahlungen.

Das Vorstandsmitglied Herr Rice Powell hat ferner unverfallbare Ansprüche aus der Teilnahme an Pensionsplänen für Mitarbeiter(innen) der Fresenius Medical Care North America erworben, die die Zahlung eines Ruhegehaltes ab Vollendung des 65. Lebensjahres und die Zahlung reduzierter Leistungen ab Vollendung des 55. Lebensjahres vorsehen. Im März 2002 sind die Ansprüche aus den Pensionsplänen auf dem damaligen Stand eingefroren worden.

Die Zuführung zur Pensionsrückstellung für zum 31. Dezember des Geschäftsjahres amtierende Vorstandsmitglieder betrug im Geschäftsjahr 4.082 TSD € (Vorjahr: 6.751 TSD €). Die



Pensionsverpflichtungen stellen sich wie in [TABELLE 4.24](#) gezeigt dar.

Für alle Vorstandsmitglieder wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Sofern dieses zur Anwendung kommt, erhalten die Vorstandsmitglieder für die Dauer von maximal zwei Jahren für jedes Jahr der sie jeweils betreffenden Geltung des Wettbewerbsverbotes eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte ihrer jeweiligen jährlichen Grundvergütung. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine ausdrücklichen Regelungen für den Fall eines „Change of Control“.

Die mit den Vorstandsmitgliedern abgeschlossenen Dienstverträge sehen ein Abfindungs-Cap vor. Danach dürfen Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienst-

vertrags vergüten. Für die Berechnung der relevanten Jahresvergütung werden lediglich die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile herangezogen. Sofern die Fresenius Medical Care Management AG den Dienstvertrag aus wichtigem Grund gekündigt hat oder hierzu berechtigt wäre, erfolgen keine Abfindungszahlungen.

V. Sonstiges

Alle Vorstandsmitglieder haben einzelvertragliche Zusagen zur Fortzahlung ihrer Bezüge im Krankheitsfall für maximal zwölf Monate erhalten, wobei ab sechs Monaten krankheitsbedingtem Ausfall gegebenenfalls Versicherungsleistungen zur Anrechnung gebracht werden. Im Falle des Versterbens eines Vorstandsmitglieds werden den Hinterbliebenen nach dem Monat des Versterbens noch drei Monatsbezüge ausbezahlt, längstens jedoch bis zum Ende des jeweiligen Dienstvertrags.

Herr Michael Brosnan war bis zum Ablauf des 31. Oktober 2019 Mitglied des Vorstands. Im Rahmen seiner Ausscheidensvereinbarung wurde für die unter seinem Dienstvertrag zugesagten Vergütungskomponenten im Zeitraum vom 1. November 2019 bis zum 31. Dezember 2020 vereinbart, dass er eine Grundvergütung in Höhe von 850 TSD US\$ (744 TSD €) pro Jahr (für den Zeitraum vom 1. November 2019 bis zum 31. Dezember 2019 anteilig) erhält. Herr Michael Brosnan erhielt im Geschäftsjahr Nebenleistungen in Form von Erstattung von Honoraren zur Erstellung von Einkommensteuerunterlagen und zur Finanzplanung, Versicherungsleistungen, Zuschüssen zur Renten-, Unfall-, Lebens- und Krankenversicherung, Wohn-, Miet- und Umzugskostenzuschüssen sowie Ausgleichszahlungen im Hinblick auf die Steuerlast in Folge unterschiedlicher Steuersätze in Deutschland und den USA (Nettovergütung) und eine Kfz-Zulage in einer Gesamthöhe von 257 TSD US\$ (225 TSD €) (Vorjahr: 17 TSD US\$ (15 TSD €) für den Zeitraum vom 1. November 2019 bis zum 31. Dezember 2019). Des Weiteren nahm Herr Michael Brosnan bis zum 31. Dezember 2020 am US-basierten 401(k) Savings Plan teil. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020 erhielt Herr Michael Brosnan zudem einen Betrag in Höhe von 30 % seiner Grundvergütung. Die Herrn Michael Brosnan im Rahmen des LTIP 2016, des MB LTIP 2019 und in Form des Share Based Awards gewährten Vergütungskomponenten sind nach Maßgabe der entsprechenden Planbedingungen auszubezahlen bzw. ausübbar. Ab dem 1. Januar 2021 erhält Herr Michael Brosnan für einen Zeitraum von zwei Jahren eine jährliche Karenzentschädigung für das vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot in Höhe von 553 TSD US\$ (451 TSD €) pro Jahr. Mit Herrn Michael Brosnan wurde vereinbart, dass er ab dem 1. Januar 2021 Anspruch auf Erhalt eines Ruhegehalts auf Basis der einzelvertraglichen Versorgungszusage der Fresenius Medical Care Management AG in Höhe von jährlich 405 TSD US\$ (330 TSD €) hat. Die Karenzentschädigung für das vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot wird auf das Ruhegehalt angerechnet.

T 4.24 ENTWICKLUNG UND STAND DER PENSIONSVERPFLICHTUNGEN¹
IN TSD €

	Stand 1. Januar 2020	Zuführung	Stand 31. Dezember 2020 ²
Rice Powell	16.249	(1.522)	14.727
Helen Giza	-	-	-
Franklin W. Maddux, MD	-	-	-
Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäb	-	-	-
Dr. Olaf Schermeier	1.523	477	2.000
William Valle	-	4.152	4.152
Kent Wanzek	4.778	418	5.196
Harry de Wit	1.702	557	2.259
SUMMEN	24.252	4.082	28.334

¹ Der Stand des Erfüllungsbetrags der Pensionsverpflichtung nach HGB beträgt zum 31. Dezember 2020 insgesamt 24.158 TSD € (Vorjahr 19.741 TSD €). Davon entfallen auf Herrn Rice Powell 12.791 TSD € (Vorjahr 13.507 TSD €), Herrn Dr. Olaf Schermeier 1.530 TSD € (Vorjahr 1.058 TSD €), Herrn William Valle 3.498 TSD € (Vorjahr 0 TSD €), Herrn Kent Wanzek 4.452 TSD € (Vorjahr 3.849 TSD €) und Herrn Harry de Wit 1.887 TSD € (Vorjahr 1.327 TSD €). Keine Pensionsverpflichtungen entfallen im Geschäftsjahr und im Vorjahr auf Frau Helen Giza, Herrn Franklin W. Maddux, MD und Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäb.

² Die Versorgungszusage der Herren Rice Powell, William Valle und Kent Wanzek dotiert in US-Dollar. Der Berechnung der Pensionsrückstellung wurde ein Wechselkurs von 0,84 Euro/1 US-Dollar zugrunde gelegt.



Herr Dominik Wehner war bis zum Ablauf des 31. Dezember 2017 Mitglied des Vorstands. Im Rahmen seiner Ausscheidensvereinbarung wurde für die unter seinem Dienstvertrag zugesagten Vergütungskomponenten für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. März 2022 vereinbart, dass er jährlich eine Grundvergütung in Höhe von 425 TSD € sowie einen Betrag in Höhe von 30 % seiner Grundvergütung erhält. Außerdem hat Herr Dominik Wehner Anspruch auf Nebenleistungen in Form der Privatnutzung seines Firmen-Pkw, Erstattung von Honoraren zur Erstellung von Einkommensteuerunterlagen und zur Finanzplanung, Versicherungsleistungen und Zuschüssen zur Renten- und Krankenversicherung in einer Gesamthöhe von etwa 35 TSD € pro Jahr. Die Herrn Dominik Wehner im Rahmen des LTIP 2011, des LTIP 2016 und in Form des Share Based Awards gewährten Vergütungskomponenten sind zum jeweiligen regulären Erdienungszeitpunkt nach Maßgabe der entsprechenden Planbedingungen auszubezahlen bzw. ausübbar. Ab Vollendung des 65. Lebensjahres wird Herr Dominik Wehner eine betriebliche Altersrente gemäß der bereits dargestellten einzelvertraglichen Versorgungszusage der Fresenius Medical Care Management AG erhalten.

Herr Ronald Kuerbitz, der bis zum 17. Februar 2017 Mitglied des Vorstands war, hat seit dem 17. Februar 2017 für einen Zeitraum von zwei Jahren eine jährliche Karenzentschädigung für das vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot erhalten; diese belief sich im Geschäftsjahr auf 0 TSD € (Vorjahr: 90 TSD €). Mit ihm wurde zudem vereinbart, dass er nach dem Ende seines Vorstandsanstellungsvertrags mit Beginn des 14. August 2017 bis zum Ablauf des 13. August 2019 als Berater für die National Medical Care, Inc. tätig wird. Die hierfür gewährte Gegenleistung (inklusive Ersatz von Auslagen) beläuft sich für das Geschäftsjahr auf 0 TSD € (Vorjahr: 167 TSD €). Ab Vollendung des 65. Lebensjahres wird Herr Ronald Kuerbitz eine betriebliche Altersrente in Höhe von jährlich 146 TSD US\$ (119 TSD €) erhalten.

Herr Roberto Fusté, der bis zum 31. März 2016 Mitglied des Vorstands war, hat im Geschäftsjahr Pensionszahlungen in Höhe von rund 274 TSD € (Vorjahr: 274 TSD €) erhalten.

Herr Prof. Emanuele Gatti, der bis zum 31. März 2014 Mitglied des Vorstands war, hat im Geschäftsjahr Pensionszahlungen in Höhe von 355 TSD € (Vorjahr: 355 TSD €) erhalten.

Mit Herrn Dr. Ben Lipps, der bis zum 31. Dezember 2012 Vorsitzender des Vorstands war, wurde anstelle einer Pensionsregelung für die Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2021 ein Beratervertrag abgeschlossen. Danach erbringt Herr Dr. Ben Lipps Beratungsleistungen auf festgelegten Gebieten und in einem bestimmten Zeitrahmen sowie unter Beachtung eines Wettbewerbsverbots. Die seitens der Fresenius Medical Care Management AG hierfür gewährte Gegenleistung (inklusive Ersatz von Auslagen) belief sich für das Vorjahr auf 568 TSD €. Im Jahr 2019 wurde eine Ergänzung des Vertrages vorgenommen, die eine einmalige Zahlung in Höhe von 1.129 TSD € für die restliche Laufzeit des Vertrages vorsieht. Diese Zahlung wurde ebenfalls im Jahr 2019 geleistet. Damit sind sämtliche Zahlungen für von ihm zu erbringende Leistungen unter dem Beratervertrag abgegolten.

In Übereinstimmung mit anwendbaren gesetzlichen Vorschriften wurden den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr keine Darlehen oder Vorschusszahlungen auf zukünftige Vergütungsbestandteile gewährt.

Die Bezüge der US-amerikanischen Vorstandsmitglieder Rice Powell, Helen Giza, Franklin W. Maddux MD, William Valle und Kent Wanzek wurden zum Teil in den USA (in US-Dollar) und zum Teil in Deutschland (in Euro) ausbezahlt. Für den in Deutschland ausgezahlten Betrag besteht für die Vorstandsmitglieder Rice Powell, Franklin W. Maddux, MD und Kent Wanzek eine Vereinbarung, wonach bei unterschiedlichen Steuersätzen in beiden Ländern den Vorstandsmitgliedern

diejenige Steuerlast ausgeglichen wird oder von ihnen zurückgezahlt werden muss (Nettovergütung), die in Deutschland durch höhere oder niedrigere Steuersätze verglichen mit den USA mehr oder weniger angefallen ist. Diese Vorstandsmitglieder werden demnach durch eine modifizierte Nettovereinbarung so gestellt, als würden sie nur in ihrem Heimatland, den USA, besteuert. Bruttobezüge können sich demnach nachträglich verändern. Da die tatsächliche Steuerlast erst zeitversetzt im Rahmen der Steuererklärungen ermittelt werden kann, ergeben sich gegebenenfalls nachgehend Korrekturen, die dann in zukünftigen Vergütungsberichten nachträglich enthalten sein werden.

Die Fresenius Medical Care Management AG hat sich 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 gesetzlichen Zulässigen freizustellen. Zur Absicherung derartiger Verpflichtungen besteht eine Directors & Officers Versicherung mit einem Selbstbehalt, der den aktienrechtlichen Bestimmungen entspricht.

Frühere Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr keine anderen als die hier genannten Bezüge, wobei die Gesamtbezüge 629 TSD € (Vorjahr: 2.984 TSD €) betragen. Gegenüber diesem Personenkreis bestehen zum 31. Dezember des Geschäftsjahres Pensionsverpflichtungen gemäß IAS 19 in Höhe von insgesamt 36.587 TSD € (Vorjahr: 37.373 TSD €).

Nach HGB betrug der Stand der Pensionsverpflichtungen gegenüber diesem Personenkreis zum 31. Dezember des Geschäftsjahres 32.056 TSD € (Vorjahr: 31.156 TSD €).

Bericht des Aufsichtsrats

Erklärung zur Unternehmensführung

[Vergütungsbericht](#)
T 4.25 GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN AN ZUM 31. DEZEMBER 2020 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER (FORTSETZUNG SIEHE FOLGESEITE)
 IN TSD €

	Rice Powell Vorsitzender des Vorstands Mitglied des Vorstands seit 21. Dezember 2005 ¹				Helen Giza Finanzvorstand Mitglied des Vorstands seit 1. November 2019				Franklin W. Maddux, MD Vorstand für Medizinische Leitung Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2020				Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß Vorstand für die Region EMEA Mitglied des Vorstands seit 1. September 2018			
	2020	2020 Minimum	2020 Maximum	2019 ²	2020	2020 Minimum	2020 Maximum	2019 ²	2020	2020 Minimum	2020 Maximum	2019 ²	2020	2020 Minimum	2020 Maximum	2019 ²
Grundvergütung	1.769	1.769	1.769	1.340	855	855	855	108	805	805	805	-	910	910	910	700
Nebenleistungen	429	429	429	256	320	320	320	440	200	200	200	-	33	33	33	94
SUMME ERFOLGS- UNABHÄNGIGE VERGÜTUNG	2.198	2.198	2.198	1.596	1.175	1.175	1.175	548	1.005	1.005	1.005	-	943	943	943	794
Einjährige variable Vergütung	1.857	-	2.228	2.211	898	-	1.077	179	846	-	1.015	-	956	-	1.147	1.155
Mehrfährige variable Vergütung / Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	2.170	-	9.361	2.232	1.070	-	4.617	865	988	-	4.264	-	1.139	-	4.914	1.180
davon Share Based Award - New Incentive Bonus Plan 2010 (3 Jahre Laufzeit)	-	-	-	657	-	-	-	53	-	-	-	-	-	-	-	377
davon Performance Shares - MB LTIP 2019 (4 Jahre Laufzeit)	-	-	-	1.575	-	-	-	812	-	-	-	-	-	-	-	803
davon Performance Shares - MB LTIP 2020 (3 Jahre Laufzeit) ³	2.170	-	9.361	-	1.070	-	4.617	-	988	-	4.264	-	1.139	-	4.914	-
SUMME ERFOLGS- UNABHÄNGIGE UND ERFOLGSBEZOGENE VERGÜTUNG	6.225	2.198	13.787	6.039	3.143	1.175	6.869	1.592	2.839	1.005	6.284	-	3.038	943	7.004	3.129
Versorgungsaufwand	-	-	-	828	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
WERT DER GEWÄHRTEN VERGÜTUNG	6.225	2.198	13.787⁴	6.867	3.143	1.175	6.869⁴	1.592	2.839	1.005	6.284⁴	-	3.038	943	7.004⁴	3.129

¹ Das Datum bezieht sich auf die Bestellung zum Mitglied des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin.

² Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen Wechselkursschwankungen unterliegen können, abhängig davon, ob sie vertraglich in Euro (Frau Helen Giza, Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß, Herr Dr. Olaf Schermeier und Herr Harry de Wit) oder US-Dollar (Herr Rice Powell, Herr Franklin W. Maddux MD, Herr William Valle, Herr Kent Wanzek und Herr Michael Brosnan) vereinbart sind. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte grundsätzlich mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr; die Umrechnung der US-Dollar-Beträge für unter dem MB LTIP 2020 (für das Geschäftsjahr) und unter dem MB LTIP 2019 (für das Jahr 2019) gewährte Performance Shares erfolgte mit dem Schlusskurs des Tages der jeweiligen Gewährung.

³ Die aus den Zufüssen durch die Mitglieder des Vorstands an der Börse erworbenen Aktien der Gesellschaft unterliegen einer Haltedauer von mindestens einem Jahr.

⁴ Der hier ausgewiesene Betrag stellt die Summe der Maximalbeträge dar, die aus den einzelnen Vergütungsbestandteilen erzielt werden können. Zusätzlich findet die Maximalvergütung Anwendung (12.000 TSD € bzw. 13.434 TSD US\$ für den Vorstandsvorsitzenden, 9.500 TSD € bzw. 10.635 TSD US\$ für den Vorstand für die Region Nordamerika sowie 7.000 TSD € bzw. 7.836 TSD US\$ für alle anderen gegenwärtigen Vorstandsfunktionen).

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN AN ZUM 31. DEZEMBER 2020 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER (FORTSETZUNG DER VORHERIGEN SEITE)

IN TSD €

	Dr. Olaf Schermeier Vorstand für Forschung und Entwicklung Mitglied des Vorstands seit 1. März 2013				William Valle Vorstand für die Region Nordamerika Mitglied des Vorstands seit 17. Februar 2017				Kent Wanzek Vorstand für Produktion, Qualität und Logistik Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2010				Harry de Wit Vorstand für die Region Asien-Pazifik Mitglied des Vorstands seit 1. April 2016			
	2020	2020 Minimum	2020 Maximum	2019 ¹	2020	2020 Minimum	2020 Maximum	2019 ¹	2020	2020 Minimum	2020 Maximum	2019 ¹	2020	2020 Minimum	2020 Maximum	2019 ¹
Grundvergütung	725	725	725	510	1.366	1.366	1.366	866	792	792	792	607	735	735	735	520
Nebenleistungen	137	137	137	136	327	327	327	237	212	212	212	127	327	327	327	337
SUMME ERFOLGS- UNABHÄNGIGE VERGÜTUNG	862	862	862	646	1.693	1.693	1.693	1.103	1.004	1.004	1.004	734	1.062	1.062	1.062	857
Einjährige variable Vergütung	761	-	914	842	1.434	-	1.721	1.430	832	-	998	1.002	772	-	926	858
Mehnjährige variable Vergütung / Kompo- nenten mit langfristiger Anreizwirkung	907	-	3.915	1.053	1.676	-	7.230	1.133	972	-	4.194	1.077	920	-	3.969	1.083
davon Share Based Award - New Incentive Bonus Plan 2010 (3 Jahre Laufzeit)	-	-	-	250	-	-	-	345	-	-	-	289	-	-	-	280
davon Performance Shares - MB LTIP 2019 (4 Jahre Laufzeit)	-	-	-	803	-	-	-	788	-	-	-	788	-	-	-	803
davon Performance Shares - MB LTIP 2020 (3 Jahre Laufzeit) ²	907	-	3.915	-	1.676	-	7.230	-	972	-	4.194	-	920	-	3.969	-
SUMME ERFOLGS- UNABHÄNGIGE UND ERFOLGSBEZOGENE VERGÜTUNG	2.530	862	5.691	2.541	4.803	1.693	10.644	3.666	2.808	1.004	6.196	2.813	2.754	1.062	5.957	2.798
Versorgungsaufwand	504	504	504	179	4.152	4.152	4.152	0	474	474	474	379	619	619	619	1.795
WERT DER GEWÄHRTEN VERGÜTUNG	3.034	1.366	6.195³	2.720	8.955	5.845	14.796³	3.666	3.282	1.478	6.670³	3.192	3.373	1.681	6.576³	4.593

¹ Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen Wechselkursschwankungen unterliegen können, abhängig davon, ob sie vertraglich in Euro (Frau Helen Giza, Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß, Herr Dr. Olaf Schermeier und Herr Harry de Wit) oder US-Dollar (Herr Rice Powell, Herr Franklin W. Maddux MD, Herr William Valle, Herr Kent Wanzek und Herr Michael Brosnan) vereinbart sind. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte grundsätzlich mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr; die Umrechnung der US-Dollar-Beträge für unter dem MB LTIP 2020 (für das Geschäftsjahr) und unter dem MB LTIP 2019 (für das Jahr 2019) gewährte Performance Shares erfolgte mit dem Schlusskurs des Tages der jeweiligen Gewährung.

² Die aus den Zuflüssen durch die Mitglieder des Vorstands an der Börse erworbenen Aktien der Gesellschaft unterliegen einer Haltedauer von mindestens einem Jahr.

³ Der hier ausgewiesene Betrag stellt die Summe der Maximalbeträge dar, die aus den einzelnen Vergütungsbestandteilen erzielt werden können. Zusätzlich findet die Maximalvergütung Anwendung (12.000 TSD € bzw. 13.434 TSD US\$ für den Vorstandsvorsitzenden, 9.500 TSD € bzw. 10.635 TSD US\$ für den Vorstand für die Region Nordamerika sowie 7.000 TSD € bzw. 7.836 TSD US\$ für alle anderen gegenwärtigen Vorstandsfunktionen).

T 4.26 ZUFLUSS (FORTSETZUNG SIEHE FOLGESEITE)
 IN TSD €

Zum 31. Dezember 2020 amtierende Vorstandsmitglieder

	Rice Powell Vorsitzender des Vorstands Mitglied des Vorstands seit 21. Dezember 2005 ¹		Helen Giza Finanzvorstand Mitglied des Vorstands seit 1. November 2019		Franklin W. Maddux, MD Vorstand für Medizinische Leitung Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2020		Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß Vorstand für die Region EMEA Mitglied des Vorstands seit 1. September 2018	
	2020	2019 ²	2020	2019 ²	2020	2019 ²	2020	2019 ²
Grundvergütung	1.769	1.340	855	108	805	-	910	700
Nebenleistungen	429	256	320	440	200	-	33	94
SUMME ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG	2.198	1.596	1.175	548	1.005	-	943	794
Einjährige variable Vergütung	1.734	1.970	839	159	790	-	1.050	1.131
Mehrfährige variable Vergütung / Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	4.331	494	-	-	1.154	-	-	-
davon Share Based Award - New Incentive Bonus Plan 2010 (3 Jahre Laufzeit)								
Ausgabe 2015	-	150	-	-	-	-	-	-
Ausgabe 2016	659	-	-	-	-	-	-	-
davon LTIP 2011 - Aktienoptionsplan 2011 ³ (8 Jahre Laufzeit)								
Ausgabe 2011	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausgabe 2012	171	-	-	-	-	-	-	-
Ausgabe 2013	450	-	-	-	-	-	-	-
Ausgabe 2014	-	-	-	-	-	-	-	-
davon LTIP 2011 - Phantom Stock Plan 2011 (5 Jahre Laufzeit)								
Ausgabe 2014	-	344	-	-	-	-	-	-
Ausgabe 2015	748	-	-	-	450	-	-	-
davon LTIP 2016 (4 Jahre Laufzeit)								
Ausgabe 2016	2.303	-	-	-	704	-	-	-
SUMME ERFOLGSUNABHÄNGIGE UND ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG	8.263	4.060	2.014	707	2.949	-	1.993	1.925
Versorgungsaufwand	-	828	-	-	-	-	-	-
ZUFLUSS	8.263	4.888	2.014	707	2.949	-	1.993	1.925

Fußzeile siehe Folgeseite

[Bericht des Aufsichtsrats](#)[Erklärung zur Unternehmensführung](#)[Vergütungsbericht](#)**ZUFLUSS (FORTSETZUNG DER VORHERIGEN SEITE)**

IN TSD €

Zum 31. Dezember 2020 amtierende Vorstandsmitglieder

	Dr. Olaf Schermeier Vorstand für Forschung und Entwicklung Mitglied des Vorstands seit 1. März 2013		William Valle Vorstand für die Region Nordamerika Mitglied des Vorstands seit 17. Februar 2017		Kent Wanzenk Vorstand für Produktion, Qualität und Logistik Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2010		Harry de Wit Vorstand für die Region Asien-Pazifik Mitglied des Vorstands seit 1. April 2016	
	2020	2019 ²	2020	2019 ²	2020	2019 ²	2020	2019 ²
Grundvergütung	725	510	1.366	866	792	607	735	520
Nebenleistungen	137	136	327	237	212	127	327	337
SUMME ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG	862	646	1.693	1.103	1.004	734	1.062	857
Einjährige variable Vergütung	711	750	1.414	1.035	777	866	754	841
Mehrjährige variable Vergütung / Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	1.469	740	1.295	207	1.873	459	1.427	-
davon Share Based Award - New Incentive Bonus Plan 2010 (3 Jahre Laufzeit)								
Ausgabe 2015	-	53	-	-	-	115	-	-
Ausgabe 2016	226	-	-	-	272	-	184	-
davon LTIP 2011 - Aktienoptionsplan 2011 ³ (8 Jahre Laufzeit)								
Ausgabe 2011	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausgabe 2012	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausgabe 2013	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausgabe 2014	-	-	-	-	-	-	-	-
davon LTIP 2011 - Phantom Stock Plan 2011 (5 Jahre Laufzeit)								
Ausgabe 2014	-	-	-	207	-	344	-	-
Ausgabe 2015	-	687	450	-	449	-	-	-
davon LTIP 2016 (4 Jahre Laufzeit)								
Ausgabe 2016	1.243	-	845	-	1.152	-	1.243	-
SUMME ERFOLGSUNABHÄNGIGE UND ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG	3.042	2.136	4.402	2.345	3.654	2.059	3.243	1.698
Versorgungsaufwand	504	179	4.152	-	474	379	619	1.795
ZUFLUSS	3.546	2.315	8.554	2.345	4.128	2.438	3.862	3.493

¹ Das Datum bezieht sich auf die Bestellung zum Mitglied des Vorstandes der persönlich haftenden Gesellschafterin.² Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der ausgewiesenen Beträge mit denen des Geschäftsjahres ist zu beachten, dass die Vergütungsleistungen Wechselkursschwankungen unterliegen können, abhängig davon, ob sie vertraglich in Euro (Frau Helen Giza, Frau Dr. Katarzyna Mazur-Hofsäß, Herr Dr. Olaf Schermeier und Herr Harry de Wit) oder US-Dollar (Herr Rice Powell, Herr Franklin W. Maddux MD, Herr William Valle und Herr Kent Wanzenk) vereinbart sind. Die Planbedingungen des Share Based Awards sowie des LTIP 2011 begründen stets Ansprüche auf einen Zufluss in Euro. Die Umrechnung der US-Dollar-Beträge erfolgte grundsätzlich mit dem Durchschnittskurs für das betreffende Kalenderjahr; die Umrechnung der US-Dollar-Beträge für den LTIP 2016 erfolgte mit dem Schlusskurs des Tages der jeweiligen Erdienung.³ Die für den Aktienoptionsplan 2011 ausgewiesenen Beträge entsprechen dem inneren Wert der Aktienoptionen zum Zeitpunkt der Ausübung.

VI. Tabellen zum Wert der gewährten Zuwendungen und zum Zufluss

Der Deutsche Corporate Governance Kodex in der früheren Fassung vom 7. Februar 2017 sah vor, dass im Vergütungsbericht für jedes Vorstandsmitglied Informationen zu den für das Geschäftsjahr gewährten Zuwendungen sowie dem Zufluss und dem Versorgungsaufwand im bzw. für das Geschäftsjahr dargestellt werden sollen. Für diese Informationen sollten die dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der genannten Fassung als Anlage beigefügten Mustertabellen verwendet werden.

Die **TABELLEN 4.25 UND 4.26 AB SEITE 150** enthalten Angaben sowohl zum Wert der gewährten Zuwendungen als auch zum Zufluss. Sie entsprechen in Struktur und Ausgestaltung weitgehend den Mustertabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der früheren Fassung vom 7. Februar 2017, um eine Vergleichbarkeit mit den Vorjahresangaben zu ermöglichen.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA ist in § 13 der Satzung geregelt. Die ordentliche Hauptversammlung 2020 der FMC AG & Co. KGaA vom 27. August 2020 hat beschlossen, § 13 der Satzung und die Vergütung des Aufsichtsrats mit Wirkung für die Zeit ab dem 1. Januar 2021 zu ändern. Insbesondere wird die unten dargestellte, variable erfolgsorientierte Vergütung entfallen. Der Beschluss der Hauptversammlung über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats findet sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.freseniusmedicalcare.com/de/ueber-uns/aufsichtsrat/verguetung.

Für das Geschäftsjahr wurden die Mitglieder des Aufsichtsrats auf der Grundlage von und im Einklang mit § 13 der Satzung in der im Geschäftsjahr geltenden Fassung wie folgt vergütet:

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhielt für das volle Geschäftsjahr eine Festvergütung von je 88 TSD US\$ (Vorjahr: 88 TSD US\$), zahlbar in vier gleichen Raten am Ende eines Kalenderquartals. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhielt eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 88 TSD US\$ (Vorjahr: 88 TSD US\$) und sein Stellvertreter eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 44 TSD US\$ (Vorjahr: 44 TSD US\$), jeweils für das volle Geschäftsjahr.

Darüber hinaus erhielt jedes Mitglied des Aufsichtsrats als variable erfolgsorientierte Vergütungskomponente (im Folgenden auch: „erfolgsbezogene Vergütung“) eine zusätzliche Vergütung, die sich nach der jeweiligen durchschnittlichen Wachstumsrate des Gewinns je Aktie der Gesellschaft (Earnings per share, EPS) während des Zeitraums der letzten drei abgelaufenen Geschäftsjahre, der dem Auszahlungszeitpunkt jeweils vorangeht (3-Jahres-Durchschnitts-EPS-Wachstum), richtete. Die erfolgsbezogene Vergütung betrug 60 TSD US\$ im Fall des Erreichens eines 3-Jahres-Durchschnitts-EPS-Wachstums-Korridors von 8,00 bis 8,99 %, 70 TSD US\$ für den Korridor 9,00 bis 9,99 % und 80 TSD US\$ für ein 3-Jahres-Durchschnitts-EPS-Wachstum von 10,00 % oder darüber. Bei Erreichen dieser prozentualen Korridore wurden die variablen Vergütungsbeträge der erfolgsbezogenen Vergütung jeweils in voller Höhe erdient, d. h. es fand innerhalb dieser Korridore keine anteilige betragsmäßige Berücksichtigung statt. In jedem Fall war diese Vergütungskomponente auf einen Höchstbetrag von 80 TSD US\$ p.a. begrenzt. Umgekehrt entstand erst ab Erreichen eines 3-Jahres-Durchschnitts-EPS-Wachstums von 8,00 % ein Anspruch auf Gewährung dieser Vergütungskomponente. Die Auszahlung erfolgte bei entsprechender Zielerreichung grundsätzlich jährlich nach Feststellung des Jahresab-

schlusses für das betreffende Geschäftsjahr. Für das Geschäftsjahr war somit das 3-Jahres-Durchschnitts-EPS-Wachstum für die Jahre 2018, 2019 und 2020 maßgeblich.

In Anwendung dieser Grundsätze ist für das Geschäftsjahr kein Anspruch auf Auszahlung einer erfolgsbezogenen Vergütung (Vorjahr: 0 TSD US\$) entstanden.

Als Mitglied eines Ausschusses erhielt ein Aufsichtsratsmitglied der FMC AG & Co. KGaA zusätzlich jährlich 44 TSD US\$ (Vorjahr: 44 TSD US\$). Als Vorsitzender bzw. stellvertretender Vorsitzender eines Ausschusses erhielt ein Ausschussmitglied darüber hinaus jährlich 22 TSD US\$ bzw. 11 TSD US\$ (Vorjahr: 22 TSD US\$ bzw. 11 TSD US\$), jeweils zahlbar in gleichen Raten am Ende eines Kalenderquartals. Für die Mitgliedschaften im Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats und im Gemeinsamen Ausschuss der Gesellschaft sowie für die Funktionen des jeweiligen Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden dieser Ausschüsse wurde keine gesonderte Vergütung gewährt. Gemäß § 13e Abs. 3 der Satzung der FMC AG & Co. KGaA erhalten die Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses jedoch ein Sitzungsgeld in Höhe von 3,5 TSD US\$.

Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA gleichzeitig Mitglied des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin Fresenius Medical Care Management AG ist und für seine Tätigkeit im Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG Vergütungen erhält, werden die Vergütungen für die Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA auf die Hälfte reduziert. Das Gleiche gilt hinsichtlich der zusätzlichen Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA bzw. seinen Stellvertreter, soweit dieser gleichzeitig Vorsitzender bzw. soweit sein Stellvertreter gleichzeitig stellvertretender Vorsitzender im Aufsichtsrat der Fresenius Medical Care Management AG ist. Soweit der Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden der FMC AG & Co. KGaA gleichzeitig Vorsitzender des Aufsichtsrats

der Fresenius Medical Care Management AG ist, erhält er für seine Tätigkeit als Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden der FMC AG & Co. KGaA insoweit keine zusätzliche Vergütung.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Fresenius Medical Care Management AG und die Vergütung für die Mitglieder seiner Ausschüsse werden gemäß § 7 Abs. 3 der Satzung der FMC AG & Co. KGaA an die FMC AG & Co. KGaA weiterbelastet.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA werden ferner die in Ausübung ihres Amtes entstandenen

Auslagen erstattet, zu denen auch die anfallende Mehrwertsteuer zählt.

Zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA besteht eine Directors & Officers Versicherung mit einem Selbstbehalt, der den aktienrechtlichen Bestimmungen entspricht.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA, inklusive der von der Fresenius Medical Care Management AG gegenüber der FMC AG & Co. KGaA vorgenommenen Weiterbelastung, ist in [TABELLE 4.27](#) ausgewiesen.

T 4.27 VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS (FORTSETZUNG SIEHE FOLGESEITE)
IN TSD €¹

	Festvergütung für Aufsichtsrats-tätigkeit in FMC Management AG		Festvergütung für Aufsichtsrats-tätigkeit in FMC AG & Co. KGaA		Vergütung für Ausschusstätigkeit in FMC Management AG		Vergütung für Ausschusstätigkeit in FMC AG & Co. KGaA		Summe der erfolgsunabhängigen Vergütung	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Dr. Dieter Schenk	39	39	116	118	127	120	26	19	308	296
Stephan Sturm ²	154	157	-	-	111	100	-	-	265	257
Rolf A. Classon	39	39	77	79	106	118	58	49	280	285
Rachel Empey ³	77	79	-	-	-	-	-	-	77	79
William P. Johnston	39	39	39	39	116	108	48	59	242	245
Dr. Gerd Krick ⁴	77	79	-	-	58	59	-	-	135	138
Dr. Dorothea Wenzel ⁵	-	-	77	45	-	-	-	-	77	45
Pascale Witz ⁶	-	-	77	79	-	-	74	60	151	139
Prof. Dr. Gregor Zünd ⁷	-	-	77	79	-	-	-	-	77	79
SUMMEN	425	432	463	439	518	505	206	187	1.612	1.563

¹ Ausweis ohne Umsatz- und Quellensteuer; Umrechnung der US-Dollar-Beträge mit dem Durchschnittskurs für das entsprechende Kalenderjahr.

² Vorsitzender des Aufsichtsrats der FMC Management AG, jedoch kein Mitglied des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA; Vergütung durch FMC Management AG ausbezahlt.

³ Mitglied des Aufsichtsrats der FMC Management AG, nicht aber des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA; Vergütung durch FMC Management AG ausbezahlt.

⁴ Mitglied des Aufsichtsrats der FMC Management AG, nicht aber des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA; Vergütung durch FMC Management AG ausbezahlt.

⁵ Mitglied des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA, nicht aber des Aufsichtsrats der FMC Management AG; Vergütung durch FMC AG & Co. KGaA ausbezahlt. Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für das Geschäftsjahr ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass Frau Dr. Dorothea Wenzel erst seit dem 16. Mai 2019 Mitglied des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA ist und deshalb auch erst ab diesem Zeitpunkt hier auszuweisende Vergütungsleistungen erhielt.

⁶ Mitglied des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA, nicht aber des Aufsichtsrats der FMC Management AG; Vergütung durch FMC AG & Co. KGaA ausbezahlt.

⁷ Mitglied des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA, nicht aber des Aufsichtsrats der FMC Management AG; Vergütung durch FMC AG & Co. KGaA ausbezahlt.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS (FORTSETZUNG DER VORHERIGEN SEITE)IN TSD €¹

	Erfolgsbezogene Vergütung in FMC Management AG		Erfolgsbezogene Vergütung in FMC AG & Co. KGaA		Erfolgsbezogene Vergütung		Gesamtvergütung	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Dr. Dieter Schenk	-	-	-	-	-	-	308	296
Stephan Sturm ²	-	-	-	-	-	-	265	257
Rolf A. Classon	-	-	-	-	-	-	280	285
Rachel Empey ³	-	-	-	-	-	-	77	79
William P. Johnston	-	-	-	-	-	-	242	245
Dr. Gerd Krick ⁴	-	-	-	-	-	-	135	138
Dr. Dorothea Wenzel ⁵	-	-	-	-	-	-	77	45
Pascale Witz ⁶	-	-	-	-	-	-	151	139
Prof. Dr. Gregor Zünd ⁷	-	-	-	-	-	-	77	79
SUMMEN	-	-	-	-	-	-	1.612	1.563

¹ Ausweis ohne Umsatz- und Quellensteuer; Umrechnung der US-Dollar-Beträge mit dem Durchschnittskurs für das entsprechende Kalenderjahr.² Vorsitzender des Aufsichtsrats der FMC Management AG, jedoch kein Mitglied des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA; Vergütung durch FMC Management AG ausbezahlt.³ Mitglied des Aufsichtsrats der FMC Management AG, nicht aber des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA; Vergütung durch FMC Management AG ausbezahlt.⁴ Mitglied des Aufsichtsrats der FMC Management AG, nicht aber des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA; Vergütung durch FMC Management AG ausbezahlt.⁵ Mitglied des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA, nicht aber des Aufsichtsrats der FMC Management AG; Vergütung durch FMC AG & Co. KGaA ausbezahlt. Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der für das Geschäftsjahr ausgewiesenen Beträge ist zu beachten, dass Frau Dr. Dorothea Wenzel erst seit dem 16. Mai 2019 Mitglied des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA ist und deshalb auch erst ab diesem Zeitpunkt hier auszuweisende Vergütungsleistungen erhielt.⁶ Mitglied des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA, nicht aber des Aufsichtsrats der FMC Management AG; Vergütung durch FMC AG & Co. KGaA ausbezahlt.⁷ Mitglied des Aufsichtsrats der FMC AG & Co. KGaA, nicht aber des Aufsichtsrats der FMC Management AG; Vergütung durch FMC AG & Co. KGaA ausbezahlt.

FRESENIUS MEDICAL CARE

Else-Kröner-Str. 1
61352 Bad Homburg v. d. H.
Deutschland
T + 49 6172 609 0
www.freseniusmedicalcare.com/de

Corporate Communications

T + 49 6172 609 25 25
F + 49 6172 609 23 01
corporate-communications@fmc-ag.com

Investor Relations

T + 49 6172 609 25 25
F + 49 6172 609 23 01
ir@fmc-ag.com



fmc_ag



freseniusmedicalcare.corporate



freseniusmedicalcare



ERFAHREN SIE MEHR UNTER:

<https://factsandfigures.fmc-ag.com/de>

