

# DAS VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+ FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

ILLUSTRATIVE ZUSAMMENFASSUNG



# ■ VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+

## EINLEITUNG

- Der Aufsichtsrat legt großen Wert auf eine gute Corporate Governance – auch im Bereich der Vorstandsvergütung.
- Daher wurde das Vorstandsvergütungssystem einer umfassenden Überarbeitung unterzogen. Diese basiert auf:
  - intensiven Diskussionen mit externen Stakeholdern
  - den gesetzlichen Änderungen durch die Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie in das Aktiengesetz, sowie
  - der Veröffentlichung einer neuen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex.
- Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass die Änderungen des Vergütungssystems wesentlich dazu beitragen werden, weitere Anreize dazu zu schaffen, die langfristige strategische Geschäftsausrichtung unter Berücksichtigung des geänderten Regelungsumfelds noch stärker in Einklang mit den sich verändernden Interessen der Aktionäre der Gesellschaft zu bringen.
- Das überarbeitete Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands, das „Vergütungssystem 2020+“, soll der Hauptversammlung der Gesellschaft nach Maßgabe der im Aktiengesetz umgesetzten Vorschriften der zweiten Aktionärsrechterichtlinie zur Billigung vorgelegt werden.
- In dieser Präsentation wird zu Illustrationszwecken ein Überblick über des Vergütungssystem 2020+ gegeben - weiterführende Informationen können der im Bundesanzeiger bekanntgemachten und allein maßgeblichen Einladung zur Hauptversammlung der Gesellschaft entnommen werden.

# ■ VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+

## GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

### Förderung der Strategie

Das Vergütungssystem 2020+ für die Mitglieder des Vorstands **trägt zur Umsetzung der globalen Geschäftsstrategie von Fresenius Medical Care bei.**

### Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre

Mit der Zielsetzung eines nachhaltigen und profitablen Unternehmenswachstums ist das Vergütungssystem 2020+ **an den Interessen der Aktionäre ausgerichtet. Bei der Gestaltung des Systems wurde das Feedback zahlreicher Investoren berücksichtigt.**

### Vereinfachte Struktur

Das Vergütungssystem 2020+ ist **leichter verständlich und weniger komplex.**

### Langfristige Ausrichtung

Die Vergütungsbestandteile und die **langfristig ausgerichtete Vergütungsstruktur** fördern die langfristige und nachhaltige Wertschöpfung.

### Finanziellen Erfolg & Nachhaltigkeit belohnen

Die **Erfolgsziele reflektieren die Geschäftsstrategie** und sichern das **starke Bekenntnis der Gesellschaft in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte.**

### Geschäftssegment-übergreifende Zusammenarbeit

Für die Mitglieder des Vorstands werden sowohl regionale als auch globale Erfolgsziele herangezogen. **Durch die Erfolgsmessung vorwiegend auf der globalen Ebene wird eine enge Zusammenarbeit zwischen den Geschäftssegmenten der Gesellschaft gefördert.**

### Gute Unternehmensführung

Das Vergütungssystem 2020+ ist **darauf ausgerichtet, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex** in der Fassung vom 16. Dezember 2019 **zu entsprechen.**

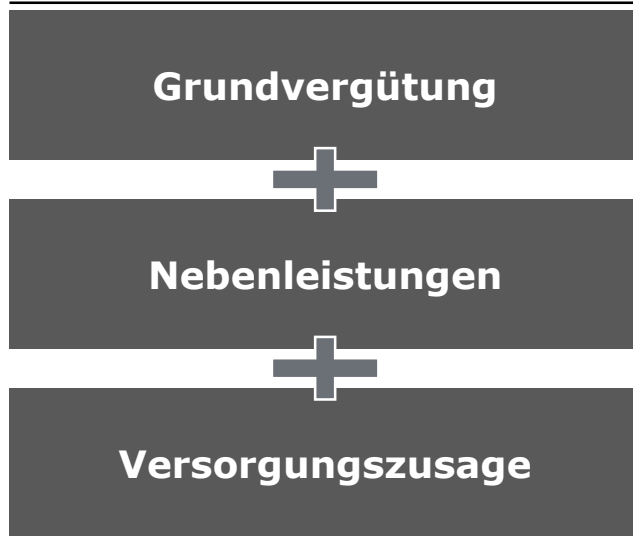
### Marktpraxis

Das Vergütungssystem 2020+ **basiert auf der aktuellen Marktpraxis.**

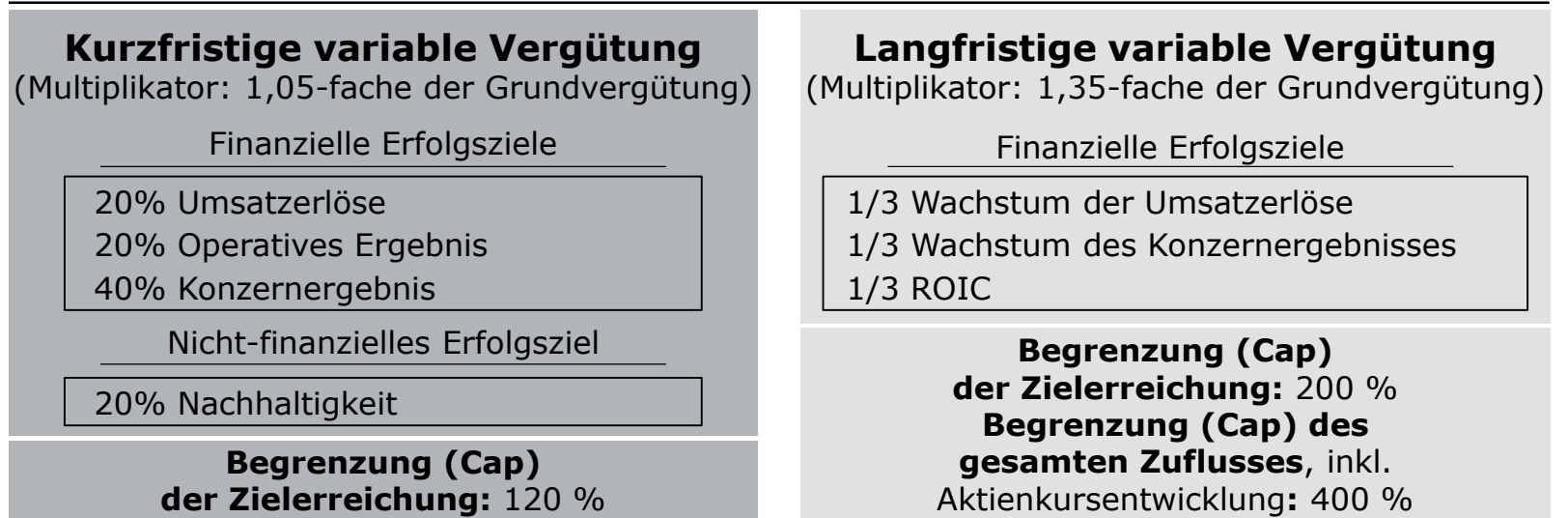
# ■ VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+

## VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND WEITERE GESTALTUNGSELEMENTE

### Feste Bestandteile



### Variable Bestandteile



### Höhe der Maximalvergütung

Maximalvergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands in Abhängigkeit von der Funktion

### Weitere Gestaltungselemente

Aktienhaltevorschriften

Malus und Rückforderungen (Clawback)

Abfindungs-Cap

# ■ VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+

## FESTE BESTANDTEILE

### Grundvergütung

Die Grundvergütung wird üblicherweise für ein volles Jahr vereinbart und **wird nach der für das jeweilige Mitglied des Vorstands geltenden ortsüblichen Auszahlungspraxis ausgezahlt, d.h.** bei Mitgliedern des Vorstands in den USA erfolgt die Auszahlung der Grundvergütung üblicherweise zweiwöchentlich in vierundzwanzig (24) Raten.

### Nebenleistungen

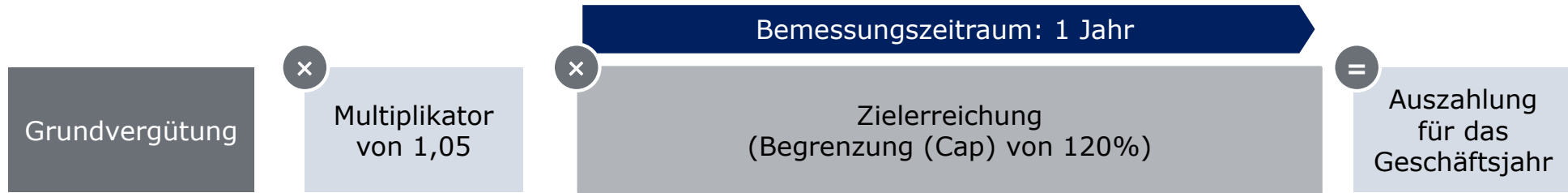
- **Werden auf der Grundlage von Dienstverträgen mit den Mitgliedern des Vorstands gewährt und können einmalig oder wiederholt gewährt werden.**
- Können beispielsweise Folgendes umfassen: die Privatnutzung von Firmen-PKW, Sonderzahlungen wie die Zahlung von Schulgeld, Wohn-, Miet- und Umzugskosten, Erstattung von Honoraren zur Erstellung von Einkommensteuerunterlagen, Gebührenerstattungen, Zuschüsse zur Rentenversicherung Zuschüsse zur Unfall-, Lebens- und Krankenversicherung
- **Durch die Maximalvergütung ist für jedes Mitglied des Vorstands ein Maximalbetrag für Nebenleistungen je Geschäftsjahr festgesetzt.**

### Versorgungszusage

- **Versorgungszusagen sehen Rentenleistungen sowie Hinterbliebenenversorgung ab dem Zeitpunkt des endgültigen Ausscheidens aus der aktiven Tätigkeit bzw. nach Eintritt einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderung vor.**
- Mitgliedern des Vorstands, die vor dem 1. Januar 2019 in den Vorstand berufen wurden, kann eine vertragliche Versorgungszusage in Form einer leistungsorientierten Versorgungszusage gewährt werden.
- Mitgliedern des Vorstands, die ab dem 1. Januar 2019 in den Vorstand berufen wurden oder werden, kann eine Versorgungszusage im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage gewährt werden.

# ■ VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+

## KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG



Erfolgsziele			
Umsatzerlöse	Operatives Ergebnis	Konzern- ergebnis	Nach- haltigkeit
Global (20% je Ziel)	Global (40%)	Global (20%)	Global (20%)
Regional (20% je Ziel)			

\* Abhängig von der Funktion des Vorstandsmitglieds

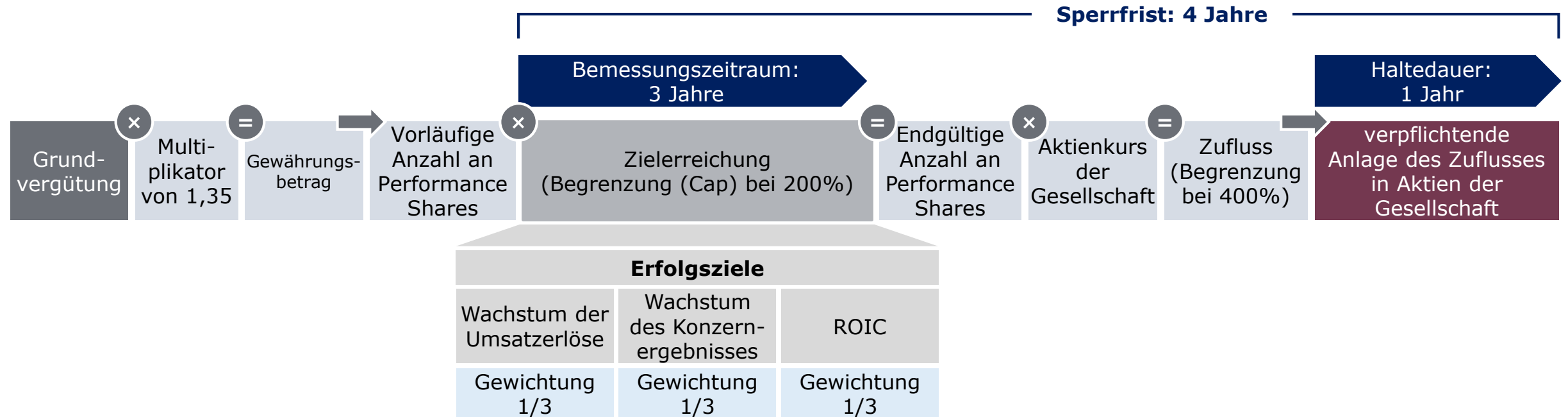
**Globale Funktion:** Vorstandsvorsitzender, Finanzvorstand, Globaler Medizinischer Leiter, Vorstand für Produktion, Qualität und Logistik und Vorstand für Forschung und Entwicklung

**Regionale Funktion:** Vorstand für die Region Nordamerika, Vorstand für die Region Europa, Naher Osten und Afrika und Vorstand für die Region Asien-Pazifik

- **Zielbeträge:** 105 % der jeweiligen Grundvergütung (Multiplikator von 1,05)
- **Erfolgsziele:** spiegeln die wichtigsten operativen Kennzahlen der Gesellschaft wider und unterstützen die Strategie der Gesellschaft zur Erzielung eines nachhaltigen und rentablen Wachstums. Das nicht-finanzielle Erfolgsziel bekräftigt das Engagement der Gesellschaft für die Umsetzung ihres globalen Nachhaltigkeitsprogramms
- **Festlegung der finanziellen Erfolgsziele:** jährlich; bei der Festlegung der Zielwerte für die finanziellen Erfolgsziele werden das Markt- und Wettbewerbsumfeld, das Budget und die strategischen Wachstumsziele berücksichtigt
- **Festlegung Erfolgsziel Nachhaltigkeit:** In 2019 wurden im Rahmen des globalen Nachhaltigkeitsprogramms die Zielwerte und Methodik zur Beurteilung der jeweiligen Zielerreichung für die Geschäftsjahre 2020 bis 2022 festgelegt

# ■ VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+

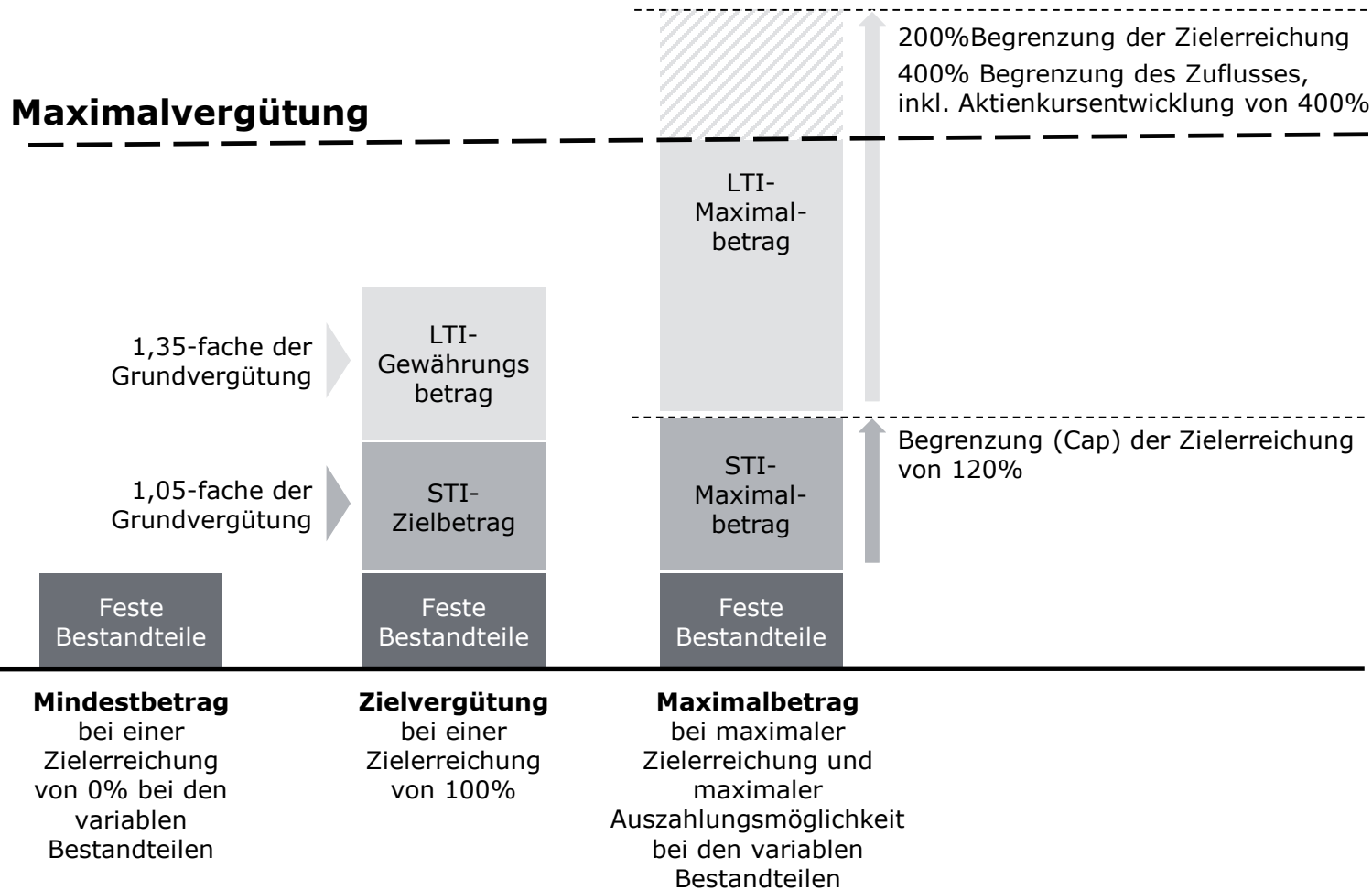
## LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG



- **Gewährungsbetrag:** 135% der jeweiligen Grundvergütung (Multiplikator von 1,35)
- **Performance Shares:** nicht durch Eigenkapital hinterlegte, virtuelle Vergütungsinstrumente mit Barausgleich
- **Erfolgsziele:** spiegeln die strategischen Prioritäten der Gesellschaft mit Blick auf die Erweiterung der Geschäftsaktivitäten wider und stellen sicher, dass die Investitionen der Gesellschaft eine bestimmte Rendite erzielen
- **Sperrfrist:** Zufluss in bar nach drei Jahren und Anlage in Aktien der Gesellschaft mit einer Pflichthaltdauer von mindestens einem (1) Jahr
- **Begrenzung (Cap):** Zielerreichung bei 200% und des gesamten Zuflusses, inkl. Aktienkursentwicklung, bei 400%

# ■ VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+

## BEGRENZUNG UND MAXIMALVERGÜTUNG



- Die Maximalvergütung wird auf **der Grundlage der Währung im Dienstvertrag festgelegt:**
  - Vorstandsvorsitzender**  
EUR 12.000.000 oder USD 13.433.640
  - Vorstand für die Region Nordamerika**  
EUR 9.500.000 oder USD 10.634.965
  - Anderen gegenwärtigen Vorstandsfunktionen**  
EUR 7.000.000 oder USD 7.836.290
  - Neue Vorstandsfunktionen**  
EUR 5.000.000 bis EUR 7.000.000 oder USD 5.597.350 bis USD 7.836.290
- Begrenzung der in einem Geschäftsjahr gewährten Auszahlungen und Zuteilungen aus der Gesamtvergütung, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung bzw. der Zuteilung**
- Maximalvergütung kann geringer sein als die Summe der potenziell erreichbaren Auszahlungen und Zuteilungen**
- Falls die Auszahlungen und Zuteilungen eines höher sind als die Maximalvergütung, werden **die aus der langfristigen variablen Vergütung zufließenden Beträge entsprechend reduziert**



# ■ VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+

## WEITERE GESTALTUNGSELEMENTE

### Aktienhaltevorschriften

Damit sich die **Mitglieder des Vorstands noch stärker an den Interessen der Aktionäre der Gesellschaft ausrichten**, sieht das Vergütungssystem 2020+ auch Aktienhaltevorschriften vor. Hiernach sind die Mitglieder des Vorstands **im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung verpflichtet, in Aktien der Gesellschaft zu investieren**. Der Aufsichtsrat kann im Rahmen des Vergütungssystems 2020+ künftig auch zusätzliche Aktienhaltevorschriften einführen.

### Malus und Rückforderungen (Clawback)

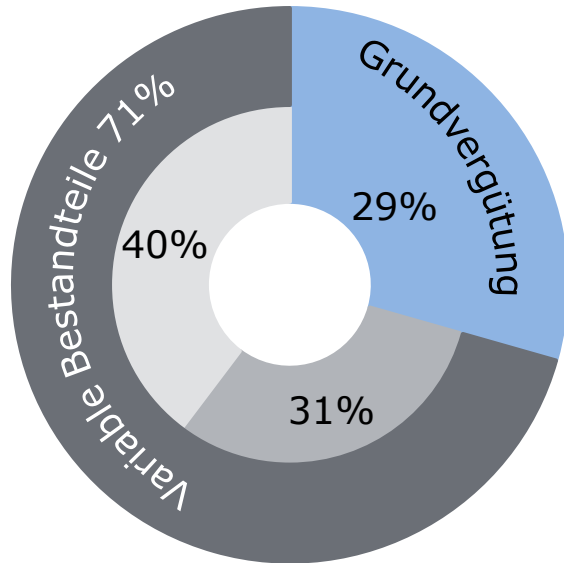
Der Aufsichtsrat ist unter dem Vergütungssystem 2020+ berechtigt, **in Fällen, in denen sich ein Mitglied des Vorstands pflichtwidrig verhält oder interne Richtlinien der Gesellschaft nicht einhält, variable Vergütungsbestandteile unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls einzubehalten oder zurückzufordern**. Innerhalb dieses Rahmens stellt der Aufsichtsrat sicher, dass entsprechende vertragliche Bestimmungen bestehen, in denen die Voraussetzungen für eine Einbehaltung bzw. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile detailliert festgelegt sind und in denen die Folgen, **einschließlich des teilweisen oder vollständigen Verfalls einzelner oder sämtlicher variablen Vergütungsbestandteile**, geregelt werden.

### Abfindungs-Cap

**Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung** der Bestellung als Mitglied des Vorstands im Rahmen dieses Abfindungs-Cap dürfen **nicht höher sein als der Wert von zwei (2) Jahresvergütungen und dürfen nicht mehr als die Restlaufzeit des betreffenden Dienstvertrags vergüten**. Bei der Berechnung der maßgeblichen jährlichen Vergütung dürfen **lediglich nicht erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile** berücksichtigt werden. Besteht ein wichtiger Grund für die Kündigung des Dienstvertrags, werden keine Abfindungszahlungen geleistet.

# ■ VERGÜTUNGSSYSTEM 2020+

## STRUKTUR DER ZIEL-GESAMTDIREKTVERGÜTUNG



- Kurzfristige variable Vergütung
- Langfristige variable Vergütung

- **Die langfristig ausgerichtete Vergütungsstruktur fördern die langfristige und nachhaltige Wertschöpfung**
- **Variable Vergütungsbestandteile werden daher überwiegend langfristig gewährt;** der Gewährungsbetrag im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung ist für jedes Geschäftsjahr stets höher als der Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung
- **71 % der Ziel-Gesamtdirektvergütung werden in Form von erfolgsbezogenen variablen Vergütungsbestandteilen gewährt.** Der **Anteil von 40 % bei der langfristigen variablen Vergütung** (56 % der variablen Vergütungsbestandteile) unterstreicht die langfristige Ausrichtung der Vergütungsstruktur